Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Contribution relative aux perspectives de réforme de la fonction publique territoriale
(Version intégrale)

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI, annonçait fin 2023 la préparation d'un projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique dont les objectifs principaux étaient les suivants : *« Entrer et bouger plus facilement dans la fonction publique » ; « Récompenser (promouvoir, mieux rémunérer…) l'engagement pour l'amélioration du service public » ; « Mieux valoriser l'acquisition des compétences et la formation continue, dans un monde du travail transformé par des rapides et profondes évolutions »*. Ces objectifs se déclinaient en thématiques telles que la reconnaissance de l'engagement et de l'expérience professionnelle par la rémunération, la mobilité, la gestion des parcours de carrière, le développement des compétences ou la protection des agents…

Dans la perspective de ce projet de réforme, la FNCDG avait réalisé, en 2024, une contribution qui rejoignait de nombreuses propositions présentées par la Coordination des Employeurs Territoriaux.

Les travaux de concertation relatifs à ce projet de loi ont été interrompus à la suite des dernières élections législatives et Laurent MARCANGELI, ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification, a proposé un nouvel agenda social, début 2025, ayant non seulement pour ambition d'aborder des préoccupations immédiates mais également de s'inscrire dans la perspective des évolutions de la fonction publique à l'horizon 2050. Les objectifs annoncés concernent l'anticipation des transformations des métiers et des compétences pour répondre aux défis futurs, avec le renforcement de l'attractivité la fonction publique et la fidélisation des agents comme toile de fond. Une dizaine de thématiques a trait à ces objectifs : les enjeux démographiques de la fonction publique, les contractuels, la rémunération, la QVCT, le logement des agents, la protection sociale complémentaire, la santé au travail, le dialogue social, l'égalité professionnelle et le handicap…

Dans ce contexte et prenant pour socle ses récents travaux, la FNCDG développe ci-après 36 propositions principales et 11 autres propositions relatives à la santé et à la sécurité au travail, l'ensemble formant sa contribution aux perspectives de réforme de la fonction publique territoriale. Cette série de propositions a été élaborée autour de sept thématiques :

1. Les modes de recrutement
2. L'évolution des carrières et des rémunérations
3. L'emploi
4. Le temps de travail
5. La santé au travail
6. La fin d'emploi ou de carrière
7. L'évolution des CDG.

PROJET

1. L'ÉVOLUTION DES MODES DE RECRUTEMENT

La refonte de l'organisation des concours est traitée dans la partie 7 consacrée à l'évolution des Centres de gestion.

L'apprentissage, les contractuels et le CDI

- **Ouvrir pour les apprentis une voie d'accès spécifique à la FPT**

Une voie d'accès spécifique pourrait être ouverte aux apprentis, s'ajoutant aux voies existantes : elle comprendrait des épreuves simplifiées (sans phase d'admissibilité) avec une forte coloration professionnelle.

- Modifier la durée de contrat sur emploi permanent pour permettre la CDIsation

Au moment de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique en juin 2019, le Sénat avait souhaité ouvrir le primo-recrutement en CDI dans la FPT, à l'instar de ce qui existe dans le FPE.

La coordination des employeurs territoriaux, soucieuse de défendre l'emploi public, a rappelé son attachement au statut et son souhait de ne pas ouvrir le recrutement direct en CDI. Ce primo-recrutement n'apportera pas la souplesse nécessaire aux collectivités et établissements publics territoriaux et posera par ailleurs des difficultés importantes de gestion des ressources humaines.

La différence de situation entre fonctionnaires et contractuels et les limites du rapprochement entre ces deux catégories font obstacle à la promotion de perspectives de carrières similaires ; il a été ainsi jugé par le Conseil d'Etat statuant au contentieux qu'était illégale une délibération organisant sur une longue période la carrière d'agents contractuels.

Cependant, une fonction publique de carrière n'est pas en soi un obstacle aux perspectives d'évolution professionnelle des agents contractuels et l'approfondissement de leurs droits du fait des rapprochements successifs avec ceux des fonctionnaires tend à les placer dans une situation juridique *"quasi-statutaire"* (*cf*. par ex. décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale).

Les départs massifs à la retraite, les besoins sur des métiers en tension, l'émergence ou la transformation d'autres métiers, les vives tensions sur le marché du travail en termes de recrutement, justifient, sans qu'il soit besoin d'élargir les motifs de recrutement prévus par la loi, de répondre aux difficultés de recrutement et de fidélisation des agents dans un contexte de déficit d'attractivité de la FP.

Ainsi, il pourrait être prévu qu'au terme d'une durée de trois ans, plutôt que six, la reconduction du contrat ne puisse avoir lieu que par décision expresse et pour une durée indéterminée : tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L 332-8 du CGFP avec un agent contractuel territorial qui justifierait d'une

PROJET

durée de services publics de trois ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique serait conclu pour une durée indéterminée.

- **Mettre en œuvre de manière pérenne des comités de sélection chargés de vérifier l'aptitude d'un agent contractuel à devenir fonctionnaire**

Un recours croissant aux contrats sous la contrainte des difficultés de recrutement, conduit à ce que la moitié des entrées dans la FPT soit le fait d'agents contractuels depuis quelques années.

Cette évolution du nombre de contractuels (environ 25% des effectifs) entraîne une entrée en concurrence titulaires / contractuels qui étaient complémentaires et qui tendent à devenir deux voix d'accès alternatives.
Par ailleurs, les agents en contrat à durée déterminée ne bénéficient pas d'une situation professionnelle stable, surtout s'ils bénéficient d'un contrat inférieur ou égal à un an et recherchent un poste pérenne, ce qui entraîne des situations de flux de départs dans les services des collectivités territoriales.

La mise en œuvre d'une quinzaine de plans de titularisation entre 1946 et 2012 et le recrutement toujours plus important d'agents contractuels posent la question de la conciliation du principe d'égal accès aux emplois publics avec la nécessité de développer les modes de recrutement dans une situation de tension du marché de l'emploi.

Aussi, la pérennisation de possibilité de titulariser les agents contractuels apparaît comme un moyen d'endiguer une dualité de statut et le risque de non-respect du principe de continuité du service public avec une précarisation des emplois publics.

Ce dispositif pourrait prendre la forme d'instauration de comités de sélection ouverts aux agents CDIsés depuis au minimum trois ans (soit après six ans d'ancienneté, après réforme de la durée de contrat nécessaire à la CDIsation).

Pour satisfaire à l'impératif d'égal accès, le comité de sélection devrait être constitué sur la base d'un ressort territorial suffisamment large, à savoir le ressort des Centres de gestion.

Le comité ne saurait être assimilé à un jury de recrutement sur un emploi : il aurait bien vocation, dans la logique qui est celle du concours, à procéder à la vérification des aptitudes du candidat à devenir fonctionnaire sans que l'issue favorable de cette vérification ne vaille automatiquement nomination.

Un entretien oral basé sur la présentation du parcours de l'agent, de sa motivation et permettant d'évaluer son aptitude, à l'instar de ce qui avait été prévu pour les sélections professionnelles dans le cadre du dernier plan de déprécarisation (loi Sauvadet de mars 2012) semble le format le plus adapté. L'organisation d'un examen professionnel écrit pourrait dissuader les contractuels à se présenter. La candidature de l'agent prendrait la forme d'un dossier dont le format pourrait être défini au niveau national.

PROJET

Pour mémoire, dans le cadre du dispositif Sauvadet, les entretiens étaient confiés à une commission d'évaluation professionnelle dans laquelle siégeait l'autorité territoriale ou la personne qu'elle désignait, une personnalité qualifiée –qui présidait la commission- désignée par le président du CDG et un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relevait le cadre d'emplois auquel le recrutement donnait accès. Il conviendrait que ces comités de sélection fassent l'objet de règles de composition propres à éviter tout conflit d'intérêts ou risque de discriminations, avec l'organisation de ces comités obligatoirement confiée aux Centres de gestion, sans participation d'un représentant de la collectivité de l'agent à l'entretien.

Autres propositions en matière de recrutement

- Refondre le dispositif de déclarations de vacances d'emploi

L'obligation de publicité des vacances d'emploi imposée par le respect du principe d'égal accès aux emplois publics conduit dans des proportions considérables à la publication de DVE "simples", non assorties d'une offre d'emploi. **Il s'agirait d'envisager l'aménagement de cette obligation en supprimant certaines hypothèses de déclarations de vacances d'emploi, par exemple en cas de contrat court.**

- Faire évoluer les formations initiales et obligatoires

La durée et le contenu des formations initiales posent question.

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 a supprimé la formation avant titularisation (FAT) et la formation d'adaptation à l'emploi (FAE) et introduit deux nouveautés : l'extension de la formation obligatoire à toutes les catégories d'agents notamment à ceux de la catégorie C, et une formation dispensée tout au long de la carrière, et non plus seulement au tout début de celle-ci. Le nouveau dispositif de formation obligatoire est entré en vigueur le 1er juillet 2008.

La formation d'intégration de courte durée (dix jours pour les catégories A et B et cinq jours pour la catégorie C) se substitue à la formation avant titularisation.
Elle est complétée par la formation de professionnalisation au premier emploi. Celle-ci remplace la formation d'adaptation à l'emploi. Par la suite, des temps de professionnalisation interviennent tout au long de la carrière dans des échéances régulières (par période de 5 ans) ainsi qu'à l'occasion de la prise de poste à responsabilité.

Avant la réforme introduite par la loi du 19 février 2007, les formations étaient alors composées de sessions théoriques et de stages pratiques et, pour prendre le cas des attachés territoriaux, s'étalaient sur six mois avant la titularisation (formation avant titularisation) et six mois après (formation d'adaptation à l'emploi).

Un renforcement des formations initiales tant pour les titulaires que pour les contractuels apparaît nécessaire.

PROJET

La période de formation initiale devrait comporter un socle commun droits et obligations/valeurs/environnement territorial, mais aussi le cas échéant, management/prise de responsabilités.

Il conviendrait pour l'organisation de ces formations initiales renforcées de tenir compte de la réalité des plus petites collectivités et de desserrer la période d'organisation des formations.

- **Instaurer des engagements de servir obligatoires pour certains cadres d'emplois**

L'article L 412-57 du code des communes créé par la loi n°2021-646 du 25 mai 2021 prévoit que la commune ou l'établissement public qui prend en charge la formation du fonctionnaire stagiaire des cadres d'emplois de la police municipale peut lui imposer un engagement de servir pour une durée maximale de trois ans à compter de la date de sa titularisation. Le fonctionnaire des cadres d'emplois de la police municipale qui rompt cet engagement doit rembourser à la commune ou à l'établissement public une somme correspondant au coût de sa formation.

Dans un contexte de déficit d'attractivité de la fonction publique territoriale et d'une certaine concurrence entre secteur public et secteur privé, entre fonctions publiques, voire même entre collectivités, il conviendrait de rendre cet engagement de servir obligatoire et de l'étendre à certains cadres d'emplois, par exemple lorsque la formation initiale est qualifiante ou longue (médecins de prévention, secrétaires généraux de mairie).

PROJET

2. L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES, DISCIPLINE ET RÉMUNÉRATIONS

Rémunération

- **Définir des grilles indiciaires plus évolutives et plus différenciées entre les catégories**

Les perspectives salariales pour les agents sont aujourd'hui prégnantes dans un contexte d'attractivité de la FPT, mais aussi de baisse de pouvoir d'achat. Cela nécessite une réflexion approfondie sur l'ensemble des composantes de la rémunération.

Le tassement des grilles est un constat qui fait consensus. Au 1er janvier 2025, la rémunération mensuelle d'un adjoint administratif au premier échelon du premier grade en catégorie C est de 1 801,73 € bruts, celle d'un rédacteur au premier échelon du premier grade en catégorie B est de 1836,20 € bruts et celle d'un attaché au premier échelon du premier grade en catégorie A est de 1944,50 € bruts.

Le rapport Peny-Simonpoli de mars 2022 pointait *« une dynamique des rémunérations complexe »* et un *« volet indemnitaire à rendre plus lisible, cohérent et équitable »*. Ce rapport soulignait aussi que la rémunération est *« un élément qui semble clé afin d'expliquer la perte d'attractivité de la fonction publique »*.

Ce rapport prévoyait que la rémunération comprenne à l'avenir deux composantes :
- une part principale fixe comprenant l'actuel traitement indiciaire, complété de toutes les primes correspondant actuellement à la technicité, aux fonctions exercées, aux responsabilités et aux qualifications
- une seconde part de la rémunération variable en fonction des résultats et de l'engagement professionnel de l'agent.

Afin de définir des grilles indiciaires plus différenciées entre les catégories, deux possibilités peuvent être évoquées : revaloriser certains échelons ou agir sur la structure même des grilles en ne prévoyant pas des mesures de *revalorisations générales.*
Cette proposition méritera sans doute une réflexion plus approfondie, l'État dans l'encadrement supérieur ayant établi une corrélation beaucoup plus étroite entre le grade et l'emploi occupé, une logique qui a été reprise pour la promotion interne de secrétaire de mairie en catégorie B ou A.

- **Faire évoluer le RIFSEEP**

Le régime indemnitaire relève de chaque collectivité territoriale en vertu du principe de libre administration. Ainsi, chaque collectivité est libre de fixer par délibération et après avis du CST, les règles d'attribution et les montants des régimes indemnitaires de ses agents, dans la limite des montants dont bénéficient les différents services de l'État.

PROJET

Il ressort du baromètre HoRHizons 2023 que si le RIFSEEP est généralisé dans les régions, départements, intercommunalités, communes de 3 500 à 20 000 habitants, il est moins mis en œuvre dans les petites communes, même si ce chiffre a progressé depuis quelques années.
Parmi les collectivités ayant mis en place le RIFSEEP, moins de la moitié déclare que celui-ci concerne l'ensemble des agents titulaires et des contractuels.

Depuis l'instauration du RIFSEEP, les employeurs publics peuvent proposer des éléments de rémunération variables au travers du CIA ou des systèmes de primes collectives.
Ainsi, les critères de modulation du RIFSEEP les plus importants pour les collectivités sont l'atteinte des objectifs individuels, les résultats du service, la pénibilité et les sujétions particulières d'exercice des fonctions, le présentéisme, l'absentéisme.

Le RIFSEEP doit demeurer un dispositif transparent, clair, équilibré et constituant un élément de motivation pour les agents et non une variable d'évolution des rémunérations, dans un contexte de baisse d'attractivité de la fonction publique.

Si est ouverte la possibilité d'augmenter le plafond du complément indemnitaire annuel (CIA) par rapport à l'IFSE, les assemblées délibérantes restant libres de l'équilibre des 2 parts dans la limite du plafond global, il conviendrait de renforcer les possibilités de reconnaissance individuelle, notamment lors de l'entretien annuel individuel entre l'agent et son évaluateur.

Par ailleurs, dans un souci d'équité et de parité, certains régimes et droits des agents territoriaux, qui demeurent asymétriques avec ceux des agents des autres fonctions publiques pourraient être revus : **extension du principe du maintien des primes et indemnités aux agents placés en CITIS à l'instar de ce qui est prévu en cas de congés de maternité et liés aux charges parentales et dans la FPE, d'autant que la durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.**

Le RIFSEEP pourrait être mieux pris en compte dans le cadre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Aujourd'hui, l'assiette des cotisations du RAFP est constituée par les revenus d'activité dus au cours de l'année civile pris en compte pour déterminer l'assiette de la CSG, à savoir :
- l'indemnité de résidence
- le supplément familial de traitement
- les primes et indemnités
- les avantages en nature
- la rémunération liée aux heures supplémentaires
- la rémunération perçue au titre d'activités publiques accessoires, qui n'est pas soumise aux cotisations d'assurance vieillesse.

L'assiette des cotisations est plafonnée à 20% du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée. Ce plafond pourrait être revalorisé pour inclure une plus grande part des primes dans le calcul des droits à pension de retraite.

- **Simplifier et revaloriser la prime d'intéressement collectif**

Depuis 2012, les collectivités territoriales et les établissements publics locaux peuvent, par délibération et après avis du comité social territorial, instaurer une « *prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services* ».

La prime d'intéressement à la performance collective des services est toutefois peu utilisée par les collectivités locales.

La prime est attribuée à l'ensemble des agents dans les services concernés ayant atteint leurs résultats sur la période de référence, sous réserve d'une durée minimale de présence effective.

L'agent doit en effet, pour percevoir la prime, avoir été effectivement présent au moins trois mois pendant la période de référence de six mois consécutifs et six mois pendant la période de référence de douze mois consécutifs.

Un agent peut être exclu du bénéfice de la prime en cas d'insuffisance caractérisée dans la manière de servir.

Pour tous les agents concernés et remplissant les conditions exigées, le montant perçu est identique, quels que soient le statut et les fonctions.

L'intéressement collectif doit être mis en corrélation avec la logique managériale et valoriser l'implication au travail. Le dispositif d'intéressement collectif doit être simplifié, l'inutilisation de la prime s'expliquant aujourd'hui par un trop faible montant (600 euros) et une complexité de mise en œuvre.

Carrière

- **Etendre les possibilités de réunions des CAP/CCP à distance**

Les dispositions de l'article 27 bis du décret n°89-229 du 17 avril 1989 créé par le décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020, applicables également aux CCP, prévoient qu'en cas d'urgence ou en cas de circonstances particulières, le président de la commission peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique. Lorsque la majorité des membres représentants du personnel s'y oppose, cette modalité particulière de réunion ne peut se tenir. Au regard de la jurisprudence, la notion de circonstances exceptionnelles ne permet pas de tenir une réunion en visioconférence pour des problématiques qui pourraient apparaître comme courantes (difficultés à réunir le quorum par exemple), alors même que le champ de compétences de ces instances a été considérablement réduit par la loi n°2019-828 du 6 oût 2019.

Il conviendrait donc d'assouplir la possibilité de réunions distantes, notamment lorsque des contraintes d'organisation le justifient.

- **Prévoir la gestion des dossiers individuels des agents contractuels recrutés sur emploi permanent par les CDG**

Les conditions d'application des quotas de promotion interne ont été modifiées par le décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023. Depuis le 1er janvier 2024, pour calculer le nombre de nominations possibles par promotion interne, le mode de calcul le plus favorable doit être retenu entre :

- l'application du quota prévu par le statut particulier

- l'application de ce même quota à 8% de l'effectif des agents en contrat à durée indéterminée et des fonctionnaires en position d'activité ou de détachement dans le cadre d'emplois de la collectivité ou de l'établissement non affilié, ou à 8% de l'effectif de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion.

Il est proposé de modifier l'article 40 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 qui prévoit que les Centres constituent et tiennent à jour un dossier individuel par fonctionnaire pour y inclure les dossiers des contractuels recrutés sur emploi permanent.

Cette demande avait été formulée dès 2016 et l'inscription du secrétariat des CCP dans le champ des missions obligatoires des Centres de gestion.
Pour rappel, les centres sont déjà détenteurs des décisions de nomination des contractuels sur emploi permanent et contractuel en situation de handicap (article L452-36 du CGFP).

- **Modifier les règles relatives à la disponibilité et tendre vers une harmonisation des situations des agents selon le type de disponibilité**

Plusieurs types de disponibilité existent : la disponibilité de droit, celle pour raison de santé et celle sur demande. La situation de l'agent peut être différente selon la nature de la disponibilité ou de sa durée (maintien des droits à avancement et à la retraite, conditions de réintégration). Une harmonisation des règles pourrait être prévue.
Dans le cas d'une disponibilité pour convenances personnelles, celle-ci est accordée pour une durée maximale de 5 années, et est renouvelable dans la limite d'un total de 10 années sur l'ensemble de la carrière. Le renouvellement est subordonné à la condition que le fonctionnaire, au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

Cette nouvelle obligation qui a été introduite par la loi n°2019-828 du 6 août 2019, complexifie tant pour les agents que pour les collectivités les conditions de renouvellement d'une disponibilité et pourrait être supprimée.

Le fonctionnaire souhaitant exercer une activité privée pendant une période de disponibilité pour convenances personnelles doit respecter les règles prévues par le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020. En effet, l'exercice de certaines activités privées est interdit aux fonctionnaires en disponibilité.

Toutefois, aujourd'hui les cas où un fonctionnaire sollicite une disponibilité pour devenir contractuel dans une autre collectivité pour exercer un emploi d'une autre catégorie supérieure se multiplient, dans un contexte de concurrence entre collectivités, et aucune limitation à l'exercice de telles fonctions n'est prévue.

- **Définir la notion de services effectifs**

Il n'existe pas de définition de la notion de service effectif et s'est posée la question de la prise au compte au nom des services effectués en tant que contractuels pour le calcul de l'ancienneté nécessaire pour la promotion interne ou les examens professionnels. Ce fut le cas encore très récemment avec la mise en œuvre des décrets d'application de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.

Dans les textes, différentes notions coexistent : peut être exigée une certaine durée de "services publics effectifs" ou de "services effectifs" ou encore *de "services publics"*. C'est le juge administratif qui est venu préciser ces notions *(CE, 28 décembre 2005, n°271255/ CE, 23 décembre 2010, n°325144/ CE, 1er octobre 2014, n°363482 / CAA Bordeaux, 27 novembre 2017, n°16BX00163)*.

Il apparait indispensable aujourd'hui que les statuts particuliers définissent clairement cette notion et prennent en compte l'ensemble des services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire ou de contractuel pour déterminer l'ancienneté nécessaire non seulement pour prétendre à une promotion interne mais aussi pour pouvoir s'inscrire à un examen professionnel.

Discipline

- **Etendre l'exclusion temporaire à 5 jours dans le premier groupe de sanctions disciplinaires**

Du fait de la longueur des procédures disciplinaires, de plus en plus de collectivités recourent aux sanctions du premier groupe et n'utilisent que plus rarement les sanctions du deuxième groupe. Il est nécessaire d'améliorer la progressivité des sanctions de manière à apporter des réponses graduées et adaptées à des comportements fautifs dans le cadre de procédures disciplinaires. **Il est proposé de porter à cinq jours la période maximale d'exclusion temporaire de fonctions dans le premier groupe de sanctions disciplinaires (3 jours actuellement).**

3. L'EMPLOI

- **Prévoir une périodicité bisannuelle de réalisation du rapport social unique**

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 a prévu la réalisation obligatoire par l'ensemble des administrations, chaque année, à partir de 2021 d'un rapport social unique.

En 2018, alors que le rythme d'élaboration des bilans sociaux était bisannuel, les CDG avaient recueilli les données sociales relatives à près de 1,5 million d'agents de la FPT.

Pour l'élaboration des RSU depuis 2021 a pu être constatée une déperdition du nombre d'employeurs territoriaux saisissant leurs données sociales (en 2021, par exemple 65% des communes, 75% des CCAS, 77% des communes de communes), alors même qu'une analyse approfondie des données sociales répond à plusieurs objectifs d'importance pour l'évolution des effectifs territoriaux et du service public local.

Le passage à un rythme annuel a induit une charge de travail supplémentaire pour les collectivités territoriales, alors même que la gestion RH est rendue plus complexe par une évolution normative et des transitions nombreux à appréhender par les collectivités.

Il convient de modifier la périodicité inscrite à l'article L 231-1 du Code général de la fonction publique pour passer d'un rythme annuel à un rythme bisannuel.

- **Assouplir les règles de cumul d'emplois**

L'article L 121-3 du code général de la fonction publique prévoit que l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Des réserves à ce principe sont définies aux articles L 123-2 à L 123-8 du CGFP et le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 précise notamment les modalités du cumul d'activités des agents publics.

Ainsi, une dérogation à l'interdiction de cumuls d'activités est prévue par exemple pour l'agent à temps complet qui souhaite créer ou reprendre une entreprise et qui doit demander à bénéficier d'une autorisation de service à temps partiel, accordée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable un an.

Les fonctionnaires et agents contractuels peuvent être autorisés à exercer à titre accessoire une ou plusieurs activités, lucratives ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec leurs fonctions, n'affecte pas leur exercice, et ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

La liste des activités accessoires autorisées est fixée par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020.

PROJET

Il conviendrait de revoir cette liste, qui n'a pas évolué depuis plusieurs années, pour intégrer par exemple la constitution d'entreprises tertiaires sans caractère de proximité.

- **Améliorer l'accès des agents publics au logement social**

Les agents publics n'échappent pas à la pénurie de logements qui touche les zones les plus tendues. La difficulté des agents publics à trouver un logement joue un rôle central dans les problématiques d'attractivité et de recrutement sur les emplois publics.
Des quotas de logements sont réservés dans le parc de logements sociaux au Préfet qui dispose d'un contingent préfectoral de 5% pour les fonctionnaires de l'Etat.
Il convient de privilégier une solution pour améliorer concrètement, et dans un délai aussi bref que possible, l'accès des agents publics au logement social.
Sur la base des conclusions du rapport Amiel publié en avril 2024, il est essentiel d'envisager la mise en place d'outils propres à la fonction publique, inspirés d'« Action logement », selon une approche inter-versants, ou encore la possibilité d'introduire une clause de fonction dans les baux et d'étendre le champ de la « garantie Visale » à l'ensemble des agents publics de plus de 30 ans.
Au-delà de la gestion du contingent de 5 % au bénéfice des agents de l'Etat, un contingent spécifique pourrait être réservé aux agents territoriaux.

PROJET

4. LE TEMPS DE TRAVAIL

- **Définir la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence**

L'article L 622-1 du CGFP prévoit que les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels. Ce texte ne fixe pas la nature ni la durée de cette autorisation.

Avant la codification, l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dans sa rédaction issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 indiquait : *« Un décret en Conseil d'Etat détermine la liste des autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit »*.

Ce décret d'application n'a jamais été pris, et l'article L 622-1 du CGFP ne prévoit plus de décret d'application.

Il conviendrait toutefois de définir par voie textuelle les motifs et le volume de ces autorisations d'absence. Si un projet de décret avait été préparé pour le CCFP de juillet 2020, ce texte n'a fait l'objet d'aucun examen par le conseil commun et sa publication reste annoncée depuis plusieurs années. Il convient de continuer de soutenir auprès du Gouvernement la nécessité de cette publication.

- **Définir l'indemnisation des heures supplémentaires dans un texte spécifique à la FPT**

En cas de dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, les modalités de compensation suivantes : attribution d'un repos compensateur, ou bien attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour certaines catégories d'agents.

L'organe délibérant fixe la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, qui sont versées :

- selon le principe général, dans les conditions prévues pour la fonction publique de l'Etat

- par exception, pour certains cadres d'emplois, dans les conditions prévues pour la fonction publique hospitalière.

Les employeurs territoriaux ont la possibilité d'octroyer des IHTS soit en les rémunérant soit en les compensant. Peut se poser la question du maintien de cette latitude.
Un texte spécifique à la Fonction Publique Territoriale pourrait être pris afin de préciser clairement les cadres d'emplois pour lesquels l'indemnisation des heures supplémentaires peut être prévue.

- **Redéfinir le dispositif des congés bonifiés**

Le fonctionnaire territorial originaire des départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de Mayotte, de la Réunion, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin ou de Saint-Pierre-et-Miquelon bénéficie du régime des congés bonifiés.

L'octroi d'un congé bonifié, dont la durée maximale est limitée à 31 jours consiste à faire bénéficier l'agent concerné de la prise en charge de ses frais de voyage ainsi que d'une majoration de sa rémunération.

L'agent bénéficie de la prise en charge par son employeur des frais de voyage du congé bonifié, voyage aller et retour entre la France métropolitaine et le territoire d'outre-mer.
La collectivité prend également intégralement en charge les frais de transport pour chaque enfant à charge et l'agent peut également prétendre à la prise en charge des frais de transport pour son conjoint, concubin ou partenaire de PACS, sous réserve que les revenus annuels de ce dernier n'excèdent pas 18 552 euros bruts.

Durant le congé bonifié, les fonctionnaires ont droit en complément de leur rémunération à une indemnité de cherté de vie.

Si le décret n°78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'Etat et aux agents publics de l'Etat recrutés en contrat à durée indéterminée a été modifié par le décret n°2020-851 du 2 juillet 2020, une redéfinition du dispositif commune aux trois versants de la fonction publique apparait nécessaire au regard de certaines évolutions et de la nécessaire maîtrise des dépenses de fonctionnement.

- **Réformer le cadre d'alimentation et d'utilisation du compte-épargne temps**

Le dispositif du compte épargne-temps, réglementé par le décret n°2004-878 du 26 août 2004, consiste à permettre à l'agent d'épargner des droits à congé, qu'il peut utiliser ultérieurement sous différentes formes.

Par exemple, le compte épargne temps peut être utilisé en bloc ou par la prise étalée dans le temps de jours de congés épargnés pendant les mois précédant la retraite.

Les congés accordés au titre de jours épargnés sur le CET sont pris comme des congés annuels ordinaires. Ils peuvent ainsi être pris sous forme de demi-journée alors qu'ils ne peuvent alimenter le compte que sous forme de journée complète.

Le nombre total de jours inscrits sur le CET ne peut excéder un plafond prévu par l'arrêté du 9 janvier 2024. A ce jour, ce plafond est fixé à 60 jours sauf dérogations exceptionnelles (COVID, Jeux olympiques).

Le décret n°2010-531 du 21 mai 2010 avait modifié les règles relatives au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.

Depuis la publication de ce décret, les collectivités territoriales ont la possibilité d'indemniser un certain nombre de jours épargnés par leurs agents, ou de les prendre en compte au titre de la retraite additionnelle pour la fonction publique.

Bien que l'organe délibérant détermine les règles d'ouverture et les modalités d'utilisation avec notamment l'indemnisation des jours, dans de nombreuses collectivités, cette dépense potentielle n'est pas provisionnée.

Par ailleurs, l'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du CET en cas de mutation ou de détachement. La collectivité d'accueil doit gérer le CET et une convention relative aux modalités financières du transfert des droits à congé peut être passée entre les employeurs. En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre du CET donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit.

Il serait souhaitable de prévoir que la monétisation des jours épargnés soit affectée sur un compte financier géré par la Caisse des Dépôts qui permettrait de restituer sous forme de capital à l'agent la prise des jours épargnés, ce qui lui permettrait de se constituer un capital retraite.

L'article L 332-13 du CGFP prévoit qu'une collectivité peut recruter un agent contractuel en remplacement d'un agent en CITIS, en détachement ou disponibilité de courte durée, en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation, en congé. Il conviendrait d'ouvrir la possibilité de recruter un deuxième agent également sur le même poste et grade qu'un agent usant de son CET avant son départ à la retraite.

PROJET

5. LA SANTÉ/SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Modifier la périodicité de visite médicale dans la FPT (en passant de 2 ans à 5 ans, comme dans la FPE et le secteur privé ou en conservant la périodicité de 2 ans pour les métiers à risques et pénibles et en prévoyant une périodicité à 5 ans pour les autres métiers)

Dans près de 30% des CDG, plus de 75% des non affiliés ont également recours aux prestations de médecine. Ce chiffre a progressé du fait de la pénurie de médecins que subissent également les collectivités. Par ailleurs, les services de santé au travail du secteur privé refusent dorénavant les adhésions de collectivités au motif de la pénurie de médecins de travail auxquels ils sont également confrontés. Ce chiffre est donc attendu en progression.

Quels que soient leur zone géographique, leur taille et leur de niveau de mutualisation, de plus en plus d'employeurs territoriaux n'arrivent plus à recruter et même à conserver, les compétences nécessaires pour remplir leurs obligations en termes de médecine de prévention. Le nécessaire travail de prévention est de moins en moins accompli pour permettre le strict minimum légal (visite de sécurité, visite d'embauche, visite de reprise), et même dans ce strict minimum, les employeurs sont parfois obligés de hiérarchiser les agents selon leur typologie de postes.

Dès 2009, le rapport remis au Ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique, au Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et au ministre de la santé et des sports *« la santé au travail, vision nouvelle et professions d'avenir »* par Christian DELLACHERIE, Paul FRIMAT, Gilles LECLERCQ indiquait que 55% des médecins du travail avaient plus de 55 ans. Près de 80% de la population totale des médecins du travail avaient atteint l'âge de départ à la retraite en 2020. Cette pénurie touche l'ensemble de la profession médicale, les médecins qui partent à la retraite ne pourront plus être remplacés.
Du fait du manque de médecins du travail, toutes les collectivités ne sont plus en mesure de respecter leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 qui a modifié le décret n°85-603 du 10 juin 1985 a favorisé le développement d'équipes pluridisciplinaires dans ces services, permis de libérer du temps médical, et de mettre en œuvre l'équilibre nécessaire entre visites médicales et activités en milieu professionnel, notamment en renforçant le rôle des infirmiers du travail.

Dans un contexte de pénurie de médecins du travail, la proposition d'aligner la périodicité de la visite médicale des agents sur celle en vigueur dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'Etat (tous les 5 ans minimum contre 2 dans la FPT) permettrait de renforcer la surveillance des agents ayant plus particulièrement besoin de surveillance médicale et notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents en PPR…

PROJET

- Mettre en œuvre de dispositifs permettant le recrutement de médecins du travail et une meilleure prise en charge des agents en matière de santé au travail

Il convient de favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail en réactivant le dispositif qui fut promu par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 et le décret n°2003-958 du 3 octobre 2003 organisant un processus de reconversion des médecins libéraux, avec une formation à la capacité en médecine du travail ou à défaut, permettre la reconnaissance de la spécialité médecine du travail par la VAE. De la même façon, aujourd'hui, seul un médecin du travail disposant du DES peut tutorer un médecin interne. Afin de faciliter les recrutements, **il pourrait être proposé que les médecins disposant d'un DU et de 5 ans d'expérience professionnelle puissent tutorer un médecin interne.**

☐ *faciliter la reconversion des médecins généralistes par une formation à la capacité en médecine du travail ou par la VAE*

☐ *permettre aux médecins possédant un DU et 5 ans d'expérience professionnelle de tutorer un médecin interne dans les services de médecine de travail*

☐ *modifier l'article 9 de l'arrêté du 30 juin 2004 qui précise actuellement qu'un médecin peut être titulaire de plusieurs qualifications, mais peut être inscrit que sur la liste d'une seule spécialité, afin de permettre à un médecin généraliste qui souhaiterait pouvoir évoluer vers la médecine du travail de cumuler les deux spécialités, sans avoir à choisir entre l'une ou l'autre de ces spécialités et devoir reprendre une formation longue et coûteuse s'il souhaite notamment stopper son activité de médecin du travail et revenir vers la médecine généraliste*

☐ *modifier l'article R 4623-2 du code du travail afin de reconnaître le diplôme délivré par l'INMA de Tours (diplôme destiné à former aux fonctions de médecin du travail agricole), comme diplôme permettant d'être autorisé à exercer comme médecin du travail dans la fonction publique territoriale*

☐ *créer un contrat d'engagement de service public pour les médecins du travail et les infirmiers de santé au travail dont la formation a été financée par une collectivité ou établissement public*

☐ *au sujet de la formation initiale des médecins, identifier plus de postes en médecine du travail dans le numerus clausus et valoriser une UV santé au travail dans la certification des médecins*

- **Conforter et renforcer le réseau des agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI)**

Alors que seuls 38% des collectivités et établissements publics locaux ont adopté un document unique d'évaluation des risques professionnels, il est nécessaire permettre le développement des politiques de prévention dans la FPT.

L’autorité territoriale désigne le ou les agents qui sont chargés d’assurer une fonction d’inspection dans le domaine de l’hygiène et la sécurité ou peut passer convention à cet effet avec le centre de gestion.

En effet, les inspecteurs du travail n'ont pas de possibilité d'intervention directe dans les collectivités locales.

L’ACFI contribue à la mise en œuvre par l’employeur, de la politique de santé et de sécurité au travail de la collectivité en vérifiant que les obligations qui s’imposent à l’employeur sur le champ de la prévention des risques professionnels sont bien remplies en rappelant les prescriptions et en formulant des propositions correctives et préventives.

L’ACFI ne possède pas de par les textes et sa fonction de prérogatives d'injonction ou de moyen de mise en demeure, ses observations donnent lieu à des propositions à l'intention de l'Autorité territoriale à qui il appartient de donner suite.

Le rôle et le cadre d’exercice des ACFI pourraient être renforcés notamment en constituant des inspections communes ou mutualisées entre les établissements publics, administrations, collectivités territoriales et en développant leur rôle de médiation et d’interpellation.

PROJET

6. LA FIN D'EMPLOI OU DE CARRIÈRE

- **Instaurer des dispositifs d'aménagements de fin de carrière autre que la retraite progressive**

Les mesures d'aménagement de fins de carrière consistent principalement à alléger le temps de travail des agents, et dans une moindre mesure à anticiper leur départ à la retraite.

Trois dispositifs permettent d'aménager les fins de carrière pour les agents territoriaux :
- le compte épargne-temps qui n'est pas dédié à cet objectif mais peut y contribuer.
Son montant a été toutefois plafonné à 60 jours ce qui limite les possibilités d'un aménagement significatif. Il n'y a pas de majoration liée à la pénibilité du travail exercé
- la retraite progressive qui a été introduite dans le cadre de la réforme des retraites. Elle permet au plus tôt deux ans avant l'âge de départ légal, de travailler à temps partiel tout en percevant une retraite partielle. Comme pour les salariés du secteur privé, le gouvernement Bayrou prépare un projet de décret pour permettre aux fonctionnaires de bénéficier de la retraite progressive dès 60 ans contre 62 ans actuellement.
- la cessation anticipée prévue aux articles L 555-1 et suivants du code général de la fonction publique qui prévoient, au bénéfice des fonctionnaires et agents contractuels de droit public, un dispositif de cessation anticipée d'activité pour les agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.
Dans le cadre de cette cessation anticipée, la retraite peut être accordée, dès l'âge de 50 ans.

Il est indispensable de prévoir des mesures d'accompagnement aux fins de carrière, d'autant plus dans un contexte d'allongement des durées de carrière.

☐ *Revoir la nomenclature des catégories actives*

Le classement de certains emplois dans la catégorie active, qui est caractérisée par une dangerosité particulière et des risques encourus exceptionnels (emplois *« présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles »*), a pu permettre d'apporter une réponse collective et statutaire à la pénibilité de certains postes. Les agents exerçant un métier pénible actuellement classé en catégorie active sont évalués à près de 55 000 dans la fonction publique territoriale. L'IGA et l'IGAS avaient, en 2016, mis en évidence que certains métiers répondant aux critères de pénibilité n'étaient pas classés en catégorie active, alors qu'a contrario, certains métiers classés en catégorie active ne correspondaient pas à des affectations particulièrement dangereuses ou présentant des risques exceptionnels.

☐ *Créer un compte de pénibilité propre à la fonction publique*

Il pourrait être envisagé la mise en œuvre d'un compte professionnel de prévention spécifique à la FPT. Dans le secteur privé, le compte professionnel de prévention (C2P) permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques professionnels

d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils. Dans ce cas, l'employeur établit une déclaration de façon dématérialisée.
En fonction de son exposition à ces risques, le salarié cumule des points sur son C2P. Ces points de pénibilité sont déterminés en fonction de l'exposition à un facteur de risque (travail de nuit, travail avec geste répétitif, travail en équipes alternante, bruit, températures extrêmes, milieu hyperbare). Ces points permettent aux salariés de partir en formation, de travailler à temps partiel sans perte de salaire ou d'anticiper leur départ en retraite jusqu'à 2 années. En cas de transposition du C2P, seuls les fonctionnaires exposés à l'un des six facteurs de risques-critères de pénibilité en bénéficieraient, ce qui n'est pas adapté, il conviendrait de créer un compte adapté aux agents du secteur public et des collectivités.

En effet, un trop faible nombre de critères du C2P sont transposables dans la fonction publique territoriale, compte-tenu des 6 critères de pénibilité redéfinis en 2017.
Par exemple, les agents territoriaux, issus des filières technique ou sociale, comme par exemple les agents sociaux ou les ATSEM, n'entrent pas dans le champ des facteurs de pénibilité ouvrant accès au C2P.

Dans le secteur de la petite enfance, le bruit dans les structures d'accueil peut épuiser à long terme les agents. Pour ceux en lien direct avec les usagers, une posture d'engagement auprès des personnes est souvent nécessaire et cet investissement envers un public en difficulté peut impacter psychologiquement l'aidant.

Les agents sont les premiers « *réceptacles* » du mécontentement des usagers (incivilités, agressivité). L'agressivité, voire le harcèlement, peuvent également toucher le secteur de l'aide à domicile.

L'IGA et l'IGAS avaient souligné en 2016 que la transposition du compte personnel de prévention de la pénibilité aux agents publics, bien que souhaitable, était pour l'heure prématurée.

Seule une cartographie préalable des risques liés à l'exercice des métiers permettra de déterminer l'impact de l'ensemble des facteurs de risque sur la pénibilité permettant également, par exemple, d'appliquer à des agents poly-exposés, mais ne remplissant pas l'un des critères de pénibilité pris isolément, d'être inclus dans le champ du C2P ou à un régime de retraite anticipée.

☐ *Mobiliser le compte épargne-temps (CET) sous forme de congés en vue de la retraite ou de points bonifiés*

Sans réviser les modalités d'ouverture et de fonctionnement du CET en cours de carrière des agents territoriaux, une nouvelle modalité d'utilisation du CET devrait être envisagée en fin de carrière, exclusivement dans la perspective de cessation définitive des fonctions et à la demande expresse de l'agent.

Il s'agirait de prévoir de déplafonner le nombre de jours maximum actuel pouvant alimenter le CET dans le but que l'agent puisse être autorisé à bénéficier des jours accumulés sur son CET dans la période précédant immédiatement la date

PROJET

souhaitée pour la radiation des cadres, dès lors qu'il a formulé sa demande de départ à la retraite auprès de son employeur.

Le CET continuerait d'être soldé à la date de radiation des cadres pour le fonctionnaire, ou des effectifs pour l'agent contractuel et, dans ces circonstances, l'agent admis à faire valoir ses droits à la retraite ne pourrait en aucun cas bénéficier d'une indemnisation des droits épargnés sur son CET qui ne pourraient être utilisés que sous forme de congés dans la limite des jours épargnés.

Dans ce cadre, ces jours sont assimilés à des services effectifs inclus dans la durée de services, l'agent est en position d'activité et cette période est considérée comme service accompli en matière d'avancement, de rémunération, de cotisations.

Par opposition, en cours de carrière, si l'employeur a adopté une délibération instituant la monétisation, au sein de la collectivité et que l'agent souhaite en bénéficier, les règles relatives au seuil et au plafond continueraient de s'appliquer comme actuellement.

Par ailleurs, la mise en œuvre du dispositif de mobilisation du CET sous forme de congés en vue de la retraite ne devrait pas constituer un obstacle au recrutement sur le poste de l'agent en bénéficiant, quelle que soit la catégorie d'emploi pour les besoins de continuité du service.

La mobilisation du CET sous forme de congés en vue de la retraite devrait être ouverte à l'ensemble de ces agents (fonctionnaires à temps complet ou non complet, agents contractuels sur emploi permanent recrutés pour une durée supérieure à un an).

Cette proposition pourrait être assortie d'un seuil maximum : par exemple, par la fixation d'un âge minimal pour faire valoir son droit aux congés en vue de la retraite compte-tenu de l'âge légal de départ à la retraite, ou par référence aux possibilités offertes par d'autres dispositifs envisagés permettant une retraite anticipée.

Il conviendrait de tenir compte du coût pour les employeurs de ces nouvelles modalités d'utilisation du CET qui ne pourraient remettre en cause leur liberté de mettre en œuvre ou non le dispositif proposé plutôt que de prévoir la seule utilisation du CET sous forme de congés.

La gestion de l'ensemble du dispositif, que celui-ci concerne la mise en œuvre du CET dans la perspective de cessation définitive d'activité, devrait être confiée à un tiers tel que le fonds de prévention de l'usure professionnelle.
Ce dispositif suppose néanmoins que la valeur des jours épargnés puisse faire l'objet d'un placement financier au long cours, pour faire en sorte que l'employeur qui liquide un compte conséquent en fin de carrière n'en supporte pas seul la charge, puisque la valeur du jour de CET se sera accrue avec le déroulement de carrière. Cette gestion financière pourrait être confiée à la Caisse des dépôts.

PROJET

- **Harmoniser les procédures de licenciement pour insuffisance professionnelle**

Aux termes de l'article L 553-2 du code général de la fonction publique, « *le licenciement d'un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire.* »

Ainsi, la procédure disciplinaire doit être engagée avant un licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire.

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, aux termes du premier alinéa de l'article L 532-5 du même code, « *Aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe de l'échelle des sanctions de l'article L. 533-1 ne peut être prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire sans consultation préalable de l'organisme siégeant en conseil de discipline au sein duquel le personnel est représenté.* »

En conséquence, bien que le licenciement pour insuffisance professionnelle du fonctionnaire titulaire ne constitue pas une sanction disciplinaire, le conseil de discipline doit être saisi.

S'agissant d'un agent contractuel, aux termes de l'article 39-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988, celui-ci « *peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle.* »

Aux termes de l'article 20 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale, ces dernières « *connaissent des questions d'ordre individuel relatives au licenciement d'un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d'essai.* ».

Néanmoins, contrairement aux cas de licenciement pour insuffisance professionnelle de fonctionnaires, aucune disposition n'impose l'observation de la procédure prévue en matière disciplinaire pour le licenciement d'un agent contractuel dans pareille hypothèse.

En conséquence, bien que la commission consultative paritaire doive être consultée, le conseil de discipline n'a pas à être saisi.

Il convient de rendre plus cohérent le licenciement pour insuffisance professionnelle. L'insuffisance professionnelle n'étant pas une faute de l'agent, elle ne doit pas relever d'une procédure disciplinaire.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle étant une décision individuelle, cette décision nécessite en tant que telle un avis de la CAP, à l'instar de ce qui est prévu pour les contractuels (avis de la CCP).

Il pourrait également être prévu de rendre obligatoire un entretien préalable à toute décision de licenciement pour insuffisance professionnelle. La décision serait alors prononcée après avis de la commission paritaire au vu du procès-verbal de l'entretien préalable.

PROJET

- **Clarifier les conditions d'application ou de prise en compte de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi en cas de congé pour raison de santé ou de rupture conventionnelle**

En vertu des dispositions de l'article L 542-15 du CGFP, le fonctionnaire territorial pris en charge perçoit la première année l'intégralité de sa rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Cette rémunération est ensuite réduite de 10 % chaque année.

La réduction de la rémunération n'a pas d'effet sur la pension de retraite de l'agent, le FMPE conservant son indice correspondant à l'emploi, au grade et à l'échelon effectivement détenus depuis six mois au moins avant sa mise en retraite et qui, sert seul à calculer le montant de la pension, indépendamment de la quotité de traitement perçue.

Il apparaît nécessaire de clarifier les conditions de prise en compte de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi en cas de congé de maladie ou de rupture conventionnelle.
Faut-il préciser que pour certaines dispositions notamment en cas de rupture conventionnelle, le traitement à retenir est celui précédant la dégressivité ?

PROJET

7. L'ÉVOLUTION DES CENTRES DE GESTION

- **Rendre obligatoire un socle de prestations pour les collectivités non affiliées et en réviser les compétences pour être en adéquation avec les besoins de ces collectivités et établissements**

Si la majorité des collectivités non affiliées adhèrent au socle commun, une adhésion obligatoire permettrait de renforcer le rôle mutualisateur opéré par les CDG depuis plusieurs années.

Par ailleurs, le socle pourrait être refondu autour d'un nouvel ensemble de compétences. En effet, les missions justifiant cette adhésion au socle ne correspondent pas nécessairement à l'ensemble des missions du socle, réputé insécable, ce qui a fréquemment justifié des aménagements pour mieux correspondre aux besoins réels des collectivités et établissements non affiliés.

Une approche refondée du socle commun devrait donner priorité à l'adéquation entre les besoins des employeurs non-affiliés et les missions des Centres, en promouvant qualité de services, offre diversifiée et adaptable compte-tenu de besoins évolutifs, d'une nécessaire souplesse de fonctionnement et des enjeux de proximité et de coûts à contenir.

Deux prestations, inutiles pour les grands employeurs sont en réalité en cause : la fiabilisation des comptes de droit en matière de retraite pour lesquels les centres de gestion ne sont pas outillés et l'aide au recrutement et à la mobilité pour les grands employeurs ne sollicitent pas ou marginalement.

- **Renforcer la mutualisation inter-CDG avec la possibilité de création de services communs, l'approfondissement des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation, la définition d'une base légale pour la constitution des budgets régionaux…**

Les efforts de mutualisation réalisés par les CDG pourraient être prolongés par la possibilité de créer des services communs.

La loi devrait accompagner, par la modification du cadre juridique de la coopération inter-Centres, la rationalisation du fonctionnement/de la coopération entre Centres : en ouvrant aux CDG départementaux la possibilité de création de services communs ou la mise en commun de moyens qui n'impliquent pas de transfert de compétences.

L'article L 5211-4-2 du CGCT dispose qu'en dehors des compétences transférées, un établissement de coopération intercommunale à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres peuvent se doter de services communs. Les effets de cette mise en commun sont réglés par convention après établissement d'une fiche d'impact annexée à la convention.
Les services communs sont gérés par l'EPCI à fiscalité propre. A titre dérogatoire, un service commun peut être géré par la commune choisie par l'organe délibérant de l'établissement public.

PROJET

Ces dispositions ont un champ d'application limité : elles concernent uniquement les relations entre les communes et les EPCI et ne peuvent pas être appliquées aux Centre de Gestion.

Plusieurs coordinations régionales de CDG ont adopté un budget annexe régional afin de gérer l'enveloppe constituée des transferts de compensation des coûts concours par le CNFPT mais aussi les frais d'animation de la coordination, la promotion de l'emploi public territorial, l'observatoire de l'emploi, les rémunérations afférentes aux référents déontologues et laïcité…

Il conviendrait de prévoir la réalisation de ce budget annexe régional dans les textes.

Concernant les missions pouvant être mutualisées, le législateur a défini un champ de compétences obligatoirement exercées à un niveau régional ou interrégional. La majorité des CDG a souhaité « dépasser » ce cadre législatif en proposant une mutualisation renforcée par exemple comme en Occitanie sur la quasi-totalité des compétences exercées par les Centres à titre obligatoire ou facultatif.

A l'instar de ce qui est proposé par l'IGA et le CGEFI dans leur rapport de novembre 2017, d'autres missions correspondant à l'évolution des besoins d'expertise exprimés par les collectivités territoriales pourraient être inscrites dans les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

- **Modifier le seuil des collectivités que les CDG peuvent accompagner en matière de négociation collective**

L'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a eu pour objectif de promouvoir un dialogue social de qualité et de proximité en donnant les moyens aux acteurs de terrain de trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics.

Cette ordonnance a instauré une nouvelle compétence des CDG habilités, le cas échéant, à participer aux négociations et à conclure des accords : dans les collectivités territoriales et les établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial (CST), le CDG autorisé à négocier et conclure l'accord détermine avec la ou les collectivités concernées les conditions de déroulement de la négociation ainsi que les modalités de conclusion de l'accord ; l'application de l'accord est subordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

En l'état actuel du droit, les CDG ne peuvent être autorisés à négocier et à conclure un accord que pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics ne disposant pas d'un CST, alors que les Centres, en matière de PSC, disposent d'une compétence étendue puisqu'ils concluent pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements, affiliés ou non, des conventions de participation auxquelles ils peuvent adhérer pour un ou plusieurs des risques que ces conventions sont destinées à couvrir.

PROJET

Ainsi, il s'agirait de réduire une certaine dichotomie en élargissant le rôle des CDG en matière d'accompagnement de négociation d'accords auprès de l'ensemble des collectivités affiliées mais également qu'ils puissent proposer cette mission aux collectivités non affiliées.

- **Introduire deux missions exercées par les CDG (contrats d'assurance groupe et médiation) dans le code général de la fonction publique**

Le code général de la fonction publique rassemble la partie législative des textes concernant la fonction publique et en particulier les quatre lois dites statutaires n°83-634 du 13 juillet 1983, n°84-16 du 11 janvier 1984, n°84-53 du 26 janvier 1984 et n°86-33 du 9 janvier 1986. Il rassemble également de nombreuses dispositions concernant la fonction publique réparties au sein d'autres lois, tout en modernisant et harmonisant leur rédaction.

La codification figure en annexe de l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021.

Les CDG exercent une mission de conclusion de contrat d'assurance statutaire au titre de l'ancien article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Aux termes de cette disposition, les centres de gestion pouvaient souscrire, pour le compte des collectivités et établissements du département qui le demandaient, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers découlant des dispositions des articles L 416-4 du code des communes et 57 de la loi du 26 janvier 1984, ainsi que des dispositions équivalentes couvrant les risques applicables aux agents contractuels.

La table de concordance du code général de la fonction publique indique que l'alinéa 5 de l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 n'a pas repris dans le code général de la fonction publique.

Le législateur a décidé de pérenniser la MPO et d'octroyer aux CDG une compétence médiation élargie aux médiations à l'initiative des parties (Articles L 213-5 et L 213-6 du code de justice administrative) et aux médiations à l'initiative du juge.

Ainsi, l'article 28 de la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire prévoit que *« (…) Les centres de gestion assurent par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L 213-11 du code de justice administrative (…) Les centres de gestion peuvent également assurer, dans les domaines relevant de leur compétence, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties, prévue aux articles L 213-5 à L 213-10 du même code, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions (...) »*.

La loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 ayant été promulguée postérieurement à l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021, la mission de médiation

confiée aux CDG ne figure pas dans leur champ de compétences défini dans le CGFP.

Il convient, dans un souci de sécurisation juridique de ces missions exercées par les CDG mais aussi de cohérence avec les objectifs poursuivis par l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique, d'introduire ces deux missions dans le code.

- **Protéger l'équilibre financier des contrats groupe d'assurance conclus par les CDG**

Aux termes des dispositions de l'ancien article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les centres de gestion peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements du département qui le demandent, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers découlant des dispositions des articles L 416-4 du code des communes et, ainsi que des dispositions équivalentes couvrant les risques applicables aux agents contractuels. Dans ce cas, les communes et établissements intéressés sont tenus de rembourser aux centres le montant des primes d'assurance dont ceux-ci sont redevables.

Le contrat d'assurance groupe est mis en place dans une très large majorité de Centres (91%).

Le taux de cotisation est fonction de la masse salariale de la collectivité et de son taux de sinistralité.

Les CDG partagent largement différentes difficultés dans le cadre de la révision des contrats d'assurance groupe, dès lors que l'assureur considère que les résultats sont déséquilibrés :
- augmentation unilatérale très conséquente des taux
- allongement des franchises
- pourcentage d'indemnités journalières revu à la baisse
- ou, plus radical, résiliations du contrat dans un certain nombre de cas.

Les arrêts dans la fonction publique territoriale restent à un niveau important (taux d'absentéisme dans les collectivités territoriales : 9,6% en 2021, 9,5% en 2020, et 9,2% en 2019. Les absences pour « raisons de santé » - entre 24 et 25 jours entre 2015 et 2021- augmentent d'un peu plus de 2 jours pour atteindre 26,4 jours selon la Synthèse nationale du RSU 2022.

Une réflexion doit être lancée pour garantir l'équilibre des contrats d'assurance groupe conclus par les CDG.

- **Permettre la réunion des instances des CDG par visioconférence, par des dispositions équivalentes à celles bénéficiant aux EPCI**

L'article L 5211-11-1 du code général des collectivités territoriales dispose que *« Dans les établissements publics de coopération intercommunale, le président peut décider que la réunion du conseil se tient en plusieurs lieux, par visioconférence (…) »*.

Cet article pose également certaines limites à l'utilisation de ce dispositif ; ainsi, la réunion du conseil ne peut se tenir en plusieurs lieux par visioconférence pour l'élection du président et du bureau, pour l'adoption du budget primitif…
Le décret n°2020-904 du 24 juillet 2020 fixe les conditions pérennes de réunion par téléconférence (visioconférence ou à défaut audioconférence) du conseil communautaire dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

En vertu de la loi n°2022-217 du 21 février 2022, l'article L5211-11-1 révisé s'applique depuis le 1er août 2022. Cependant, aucune disposition législative ou réglementaire n'a été prévue concernant les Centres de Gestion. **Afin d'autoriser une certaine souplesse de fonctionnement, il s'agirait de prévoir les conditions pérennes de réunion des instances des CDG par téléconférence, par des dispositions équivalentes à celles bénéficiant aux EPCI.**

- **Prévoir des dispositions particulières sur les CST institués par les CDG**

L'article 4 de la loi n°2019-828 du 6 aout 2019 dite de transformation de la fonction publique a prévu la création d'une formation spécialisée en santé et sécurité au travail, au sein des comités sociaux territoriaux (CST) dans les collectivités territoriales et établissements publics employant au moins deux cents agents. Ce texte, tout comme le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, ne prévoient pas de dispositions spécifiques concernant l'organisation de ces instances au sein des Centres (caractère obligatoire ou facultatif, de la création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de leur comité social territorial, notion d'employeur qui prend en charge des formations et des frais de déplacement et de séjour des représentants du personnel membres des formations spécialisées ou du comité social territorial qui bénéficient du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail mentionné à l'article L 214-1 du CGFP…), ce qui entraîne des difficultés ou des différences d'interprétation.

Il conviendrait de faire préciser au sein du CGFP et du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 des dispositions relatives aux CST institués au sein des CDG.

L'enjeu de principe est de savoir si au-delà de 50 agents, les centres de gestion doivent disposer d'un CST propre, sans être rattaché à celui des collectivités de moins de 50 agents, la loi ayant rattaché leurs agents au CST commun des petits employeurs. Dans l'affirmative, s'en déduira mécaniquement la constitution d'une formation spécialisée les concernant à 200 agents.

- **Inscrire dans le champ de compétences des CDG le secrétariat du référent déontologue élus**

L'institution d'un référent déontologue de l'élu local résulte d'un amendement parlementaire lors de la discussion de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique. L'article L 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales qui traite de la Charte de l'élu local a ainsi été complété par "*Tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui*

apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la présente charte." Cette obligation est entrée en vigueur le 1er juin 2023
Un décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local est venu préciser les modalités d'application de cet article.

Lors de l'examen de ce texte, le Conseil d'État a été particulièrement attentif aux garanties en termes d'indépendance et d'impartialité de la ou des personnes physiques pouvant être désignées pour assurer ces fonctions. Le décret prévoit que l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale, groupement de collectivités territoriales ou syndicat mixte visé à l'article L 5721-2 du CGCT désigne le référent déontologue (soit une ou plusieurs personnes, soit un collège). Le texte permet également la désignation d'un même référent déontologue de l'élu local par plusieurs collectivités, groupements de collectivités ou syndicats mixtes, par délibérations concordantes. Le décret prévoit ainsi la possibilité pour chaque collectivité, groupement de collectivités ou syndicat mixte de désigner le même référent ou collège (par exemple, un conseil départemental, une communauté de communes, des communes non membres de cette communauté peuvent désigner le même référent).

Alors que le champ des compétences obligatoires des Centres de gestion prévoit la mise à disposition d'un référent déontologue pour les agents des collectivités et établissements affiliés et adhérents au socle commun de prestations, cette mission n'est pas prévue dans le cadre de la déontologie des élus. Le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 prévoit que le référent déontologue des élus ne peut pas être l'agent de la ou de l'une de ces collectivités (y compris lorsque cette personne détenait un mandat local ces trois dernières années) et, en toute hypothèse, ce référent ne doit pas se trouver en conflit d'intérêt.

Alors que de nombreuses collectivités ont sollicité le recours à leur CDG pour les accompagner dans la nomination de leur référent déontologue élus, le champ de compétences facultatives des CDG défini aux articles L 452-40 à L 452-48 du code général de la fonction publique pourrait être modifié pour inscrire la mission d'assistance administrative ou de secrétariat du référent déontologue élus. Seule cette mission d'assistance pourrait être prévue, les dispositions du décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 ne permettent pas à un CDG de mettre l'un de ses agents à disposition des collectivités concernées par une saisine.

- **Modifier l'organisation des concours**

Dans un contexte de contraction du nombre de postes ouverts par les collectivités et de recours important aux contractuels, les CDG organisent chaque année plus d'une trentaine de concours de catégories A, B, C sur la base des besoins recensés auprès des employeurs publics territoriaux.

☐ *Il convient de moderniser les concours et examens administratifs avec l'introduction de davantage d'épreuves permettant de mesurer les qualités humaines d'un candidat, son aptitude au changement et le cas échéant au management*.
Le concours doit être gage de professionnalisme et de compétence des agents. Il s'agit de limiter les épreuves théoriques dans les concours internes afin de valoriser les compétences acquises dans le métier exercé et évaluer les aptitudes et motivations pour prendre en charge des fonctions à un niveau plus élevé.

La période de services nécessaires pour présenter un concours interne afin de lutter contre le phénomène des faux externes pourrait être réduite.
Enfin, il est nécessaire de remettre à jour les spécialités des concours, afin de tenir compte de l'évolution des emplois.

☐ *Favoriser le développement du concours sur titres dans les filières médico-sociale et artistique*

Compte-tenu des possibilités offertes par la loi, des difficultés de recrutement et de la spécificité de certaines compétences mais également de la baisse d'attrait pour les concours et des coûts d'organisation, une généralisation des concours sur titres a été mise en œuvre par la loi du 6 août 2019. Il convient que les textes réglementaires fixant les modalités d'organisation des modes de recrutement dans la filière médico-sociale mais aussi pour les postes relevant de la filière artistique soient révisés pour ouvrir cette possibilité de concours sur titres.

☐ *Supprimer certains concours de catégorie C*

25 CDG ont organisé en 2024 le concours d'adjoint administratif principal de 2ème classe. Au regard de l'évolution des cas de recrutements directs dans les collectivités, certains CDG avaient fait le choix de ne plus organiser les concours d'adjoints administratifs notamment.
Pourraient être supprimés certains concours de catégorie C, lorsque les premiers grades d'accès aux cadres d'emplois sont ouverts aux recrutements directs. Il s'agit des concours :

- d'adjoint technique principal de 2ème classe
- d'adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement
- d'adjoint administratif principal de 2ème classe
- d'adjoint du patrimoine principal de 2ème classe
- d'agent social principal de 2ème classe
- d'adjoint d'animation principal de 2ème classe.

☐ *Concentrer l'organisation des concours de catégories A, B, C autour des Centres de Gestion*

Les CDG sont compétents pour l'organisation de tous les concours et examens professionnels, à l'exception de ceux de catégorie A+ qui sont de la compétence du CNFPT. Les employeurs publics territoriaux non affiliés à un CDG peuvent également organiser des concours et des examens professionnels, si ceux-ci concernent la catégorie C toutes filières confondues et la filière médico-sociale, toutes catégories confondues. Cette situation manque de lisibilité pour les candidats qui ne comprennent pas que certains concours relèvent de la compétence exclusive des CDG, alors que d'autres peuvent être organisés à la fois par le CDG et une collectivité.
Dans les faits, la quasi-totalité des collectivités non affiliées conventionnent avec les CDG pour l'organisation des concours. **Il est par conséquent souhaitable d'institutionnaliser la compétence exclusive d'organisation des concours de catégorie A, B et C aux CDG (sous réserve de la compétence du CNFPT pour les A+).**

PROJET

Annexe n°1
Motion de la commission santé, sécurité, qualité de vie au travail

La Commission santé, sécurité et qualité de vie au travail de la Fédération, présidée par Eric DURAND, 6ème Vice-Président de la Fédération, Président du CDG du Nord et Anne THIBAULT, Présidente du CDG de la Seine et Marne a adoptée une motion spécifique sur les questions relatives à la médecine du travail, au conseil médical, aux obligations des agents placés en congé de maladie.

PROPOSITION DE MOTION
DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ, QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DE LA FNCDG

Les Centres de gestion peuvent créer des services de médecine préventive et santé au travail ou de prévention de risques professionnels.

82 CDG ont mis en place un service de médecine professionnelle et préventive ce qui représente près de 85% des CDG. Le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 tend à améliorer l'organisation des services de médecine préventive.

Le nombre total d'agents relevant des collectivités adhérentes à ce service pour l'ensemble des CDG exerçant cette mission s'élève à près d'un million.

La grande majorité des CDG ont mis en place une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'infirmiers, de psychologues et d'ergonomes alors qu'il ne s'agit pas d'une mission obligatoire mais sous conventionnement. La contradiction est à soulever entre une obligation d'employeur sur la santé de ses agents et l'obligation de visites tous les 2 ans, et une offre de services des CDG qui reste facultative.
La grande majorité des collectivités affiliées (+ de 75%) demandent à bénéficier du service médecine préventive des CDG.

Dans près de 30% des CDG, plus de 75% des non affiliés ont également recours aux prestations de médecine. Ce chiffre a progressé du fait de la pénurie de médecins que subissent également les collectivités et de la crise COVID. Par ailleurs, les services de santé au travail du secteur privé refusent dorénavant les adhésions de collectivités au motif de la pénurie de médecins de travail auxquels ils sont également confrontés. Ce chiffre est donc attendu en progression.

Quels que soient leur zone géographique, leur taille et leur de niveau de mutualisation, de plus en plus d'employeurs territoriaux n'arrivent plus à recruter et même à conserver, les compétences nécessaires pour remplir leurs obligations en termes de médecine de prévention. Le nécessaire travail de prévention est de moins en moins accompli pour permettre le strict minimum légal (visite de sécurité, visite d'embauche, visite de reprise), et même dans ce strict minimum, les employeurs sont parfois obligés de hiérarchiser les agents selon leur typologie de postes.
Dès 2009, le rapport remis au Ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique, au Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et au ministre de la santé et des sports *« la santé au travail, vision nouvelle et professions d'avenir »* par Christian DELLACHERIE, Paul FRIMAT, Gilles LECLERCQ indiquait que 55% des médecins du travail avaient plus de 55 ans. Près de 80% de la population totale des médecins du travail avaient atteint l'âge de départ à la retraite en 2020.

PROJET

Cette pénurie touche l'ensemble de la profession médicale, les médecins qui partent à la retraite ne pourront plus être remplacés. Du fait du manque de médecins du travail, toutes les collectivités ne sont plus en mesure de respecter leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 qui a modifié le décret n°85-603 du 10 juin 1985 a favorisé le développement d'équipes pluridisciplinaires dans ces services, permis de libérer du temps médical, et de mettre en œuvre l'équilibre nécessaire entre visites médicales et activités en milieu professionnel, notamment en renforçant le rôle des infirmiers du travail.

Toutefois, la proposition d'aligner la périodicité de la visite médicale des agents sur celle en vigueur dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'Etat (tous les 5 ans minimum contre 2 dans la FPT) n'a pas été retenue. Cela aurait permis de renforcer la surveillance des agents ayant plus particulièrement besoin de surveillance médicale et notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents en PPR…

Proposition 1 : modifier la périodicité de visite médicale dans la FPT en passant de 2 ans à 5 ans, comme dans la FPE et le secteur privé.
OU proposition 1 bis : garder la périodicité de 2 ans pour les métiers à risques et pénibles, et modifier la périodicité à 5 ans pour les autres métiers
La détermination de la périodicité des visites médicales pourrait être déterminée, après avis des instances de concertation, par le médecin du travail.

Il conviendrait également de favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail en réactivant le dispositif qui fut promu par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 et le décret n°2003-958 du 3 octobre 2003 organisant un processus de reconversion des médecins libéraux, avec une formation à la capacité en médecine du travail ou à défaut, permettre la reconnaissance de la spécialité médecine du travail par la VAE. De la même façon, aujourd'hui, seul un médecin du travail disposant du DES peut tutorer un médecin interne. Afin de faciliter les recrutements, il pourrait être proposé que les médecins disposant d'un DU et de 5 ans d'expérience professionnelle puissent tutorer un médecin interne.

Proposition 2 : faciliter la reconversion des médecins généralistes par une formation à la capacité en médecine du travail ou par la VAE.

Proposition 3 : permettre aux médecins possédant un DU et 5 ans d'expérience professionnelle de tutorer un médecin interne dans les services de médecine de travail

Proposition 4 : modifier l'article 9 de l'arrêté du 30 juin 2004 qui précise actuellement qu'un médecin peut être titulaire de plusieurs qualifications, mais peut être inscrit que sur la liste d'une seule spécialité, afin de permettre à un médecin généraliste qui souhaiterait pouvoir évoluer vers la médecine du travail de cumuler les deux spécialités, sans avoir à choisir entre l'une ou l'autre de ces spécialités et devoir reprendre une formation longue et coûteuse s'il souhaite notamment stopper son activité de médecin du travail et revenir vers la médecine généraliste

PROJET

Proposition 5 : modifier l'article R 4623-2 du code du travail afin de reconnaître le diplôme délivré par l'INMA de Tours (diplôme destiné à former aux fonctions de médecin du travail agricole), comme diplôme permettant d'être autorisé à exercer comme médecin du travail dans la fonction publique territoriale

Par ailleurs, afin de lutter contre la concurrence entre les secteurs privé et public, il est souhaitable de créer un « contrat d'engagement de service public » imposant un engagement de service d'une durée minimale de 4 ans au médecin et infirmier une fois recruté et formé dont la formation en médecine du travail a été pris en charge financièrement par une collectivité ou un établissement public.

Proposition 6 : créer un contrat d'engagement de service public pour les médecins du travail et les infirmiers de santé au travail dont la formation a été financée par une collectivité ou établissement public

En termes de formation initiale, il serait sans doute utile d'assouplir le numerus clausus, notamment sur la spécialité en santé au travail.

Proposition 7 : au sujet de la formation initiale des médecins, identifier plus de postes en médecine du travail dans le numerus clausus et valoriser une UV santé au travail dans la certification des médecins

Compte tenu de la difficulté de recruter des médecins, et du peu de vivier dans cette spécialité, il pourrait aussi être envisagé de ne recourir aux médecins du travail que pour les métiers à risques et pénibles, et pour les autres se baser sur d'autres dispositifs : renforcement du champ de compétences des infirmiers du travail, délivrance d'un certificat d'aptitude des médecins traitants généralistes... D'ailleurs, les médecins généralistes ont été fortement mobilisés lors de la pandémie de Covid pour établir les certificats médicaux des agents à pathologie à risque, et ne peuvent méconnaitre les conditions de travail de leurs patients qui ont un impact dans la condition physique et psychologique de leurs patients.

Proposition 8 : demander aux médecins traitants généralistes des certificats d'aptitude en lieu et place des visites d'information et de prévention pour les agents dont le métier n'est ni à risque ni pénible.

Proposition 9 : renforcer le rôle des infirmiers du travail pour la réalisation des visites d'information et de prévention, rôle aujourd'hui strictement encadré par le protocole formalisé par le médecin du travail qui fixe les objectifs et modalités de fonctionnement du service de médecine préventive

Le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 a permis une vision pluridisciplinaire de la médecine de prévention et a simplifié le recours au conseil médical. Il n'en reste pas moins que le conseil médical est souvent tributaire des avis des médecins experts. Les délais de recours à ces mêmes médecins sont très longs en amont de la prise de RDV, mais aussi a posteriori dans l'obtention du compte rendu. Ceci est très pénalisant à la fois pour les employeurs territoriaux, pour les agents concernés par la maladie qui sont dans l'attente du règlement de leur situation individuelle, et par les collègues de ceux· qui sont malades car ils sont souvent pénalisés (le poste est bloqué en attendant, des contractuels sont recrutés pour pallier ces absences, parfois longues).

PROJET

Proposition 10 : travailler avec le Conseil de l'Ordre pour une simplification des recours aux médecins experts

Aux termes de l'article 21 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, en sus de la visite d'information et de prévention prévu à l'article 20 le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes en situation de handicap
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée
- des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Ainsi, à la suite d'une réintégration après avis favorable formulé par le conseil médical sur la situation d'un agent en CLM ou CLD, la visite de l'agent auprès du médecin du travail présente un caractère obligatoire. L'agent ne peut s'y soustraire.

La question se pose lorsque la réintégration n'est pas encore intervenue dans l'attente de l'avis du médecin du travail quant aux aménagements de poste ou à une réaffectation de l'agent. Il pourrait être proposé de renforcer les obligations de l'agent de pouvoir être soumis à une visite auprès du médecin du travail avant sa réintégration. Actuellement, en cas de congé de maladie, le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 ne prévoit que des visites de contrôle auprès du médecin agréé.

Proposition 11 : Prévoir qu'une autorité territoriale puisse imposer à un agent placé en congé pour accident de service ou maladie professionnelle une visite auprès du médecin du travail, notamment pour que le médecin puisse se prononcer sur un aménagement de poste ou un changement d'affectation ou imposer à un agent une visite à la suite d'un avis favorable à réintégration du conseil médical sur la situation d'un agent placé en congé de maladie en fin de droits à congé de maladie ou en disponibilité d'office pour raison de santé.

Annexe n°2
Liste des recommandations de la mission de préfiguration du fonds en faveur de la prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des transitions professionnelles dans la fonction publique territoriale (Novembre 2023)

Recommandation n°1 : Prendre les dispositions d'application de l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 permettant aux agents qui présentent des risques d'usure professionnelle de bénéficier d'un entretien de carrière

Recommandation n°2 : Inscrire de façon obligatoire la politique de prévention de l'usure professionnelle dans les lignes directrices de gestion

Recommandation n°3 : Prévoir un conventionnement entre le fonds et les CDG afin de relayer les interventions du fonds dans les territoires, de faciliter l'accès à un socle d'actions de prévention et d'accompagnement des transitions professionnelles et d'observation dans le champ de la santé au travail

Recommandation n°4 : Prévoir un partenariat formalisé entre le fonds et le CNFPT pour développer et articuler leurs interventions dans le champ, d'une part, des formations liées aux transitions professionnelles et, d'autre part, de l'analyse des métiers face au risque d'usure

Recommandation n°5 : Accompagner la création du fonds par une amélioration de la production de données permettant d'identifier les métiers les plus exposés à l'usure professionnelle

Recommandation n°6 : Donner accès au fonds aux fonctionnaires et aux agents contractuels ; confier à la gouvernance du fonds la définition de priorités pour l'accès aux aides individuelles en termes de métiers, d'une part, et de situations individuelles d'usure ou de risques d'usure professionnelle reconnues médicalement, d'autre part.

Recommandation n°7 : Créer le fonds de prévention de l'usure professionnelle dans la FPT sous forme un établissement public doté d'une gouvernance propre mais rattaché au FIPHFP à travers une direction commune, des moyens de gestion et d'intervention en commun

Recommandation n°8 : Mettre en place un financement majoritaire des collectivités territoriales (assis sur la masse salariale) assorti d'une participation de l'État ; étudier les conditions de faisabilité de la mise en place, à l'horizon de 2 ou 3 ans, d'un financement incitatif à l'amélioration des pratiques de prévention

PROJET