Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Contribution relative aux perspectives de réforme de la fonction publique territoriale

(Synthèse)

PROJET

1. L'ÉVOLUTION DES MODES DE RECRUTEMENT

L'apprentissage, les contractuels et le CDI

- Ouvrir pour les apprentis une voie d'accès spécifique à la FPT (à forte coloration professionnelle)
- Modifier la durée de contrat sur emploi permanent pour permettre la CDIsation : 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. Cependant, une fonction publique de carrière n'est pas en soi un obstacle aux perspectives d'évolution professionnelle des agents contractuels. Une contribution en réponse aux difficultés de recrutement et de fidélisation des agents pourrait consister à prévoir que 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 durée de services publics de trois ans au moins, plutôt que six, sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique serait conclu par décision expresse 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 sur la base d'un entretien oral, afin 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. Ces comités de sélection seraient 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). Ils seraient constitués sur la base du ressort territorial des CDG. L'organisation de ces comités serait obligatoirement confiée aux Centres et le comité ne saurait être assimilé à un jury de recrutement sur un emploi.

Autres propositions en matière de recrutement

- Refondre le dispositif de déclarations de vacances d'emploi, sans entamer le principe d'égal, afin d'aménager l'obligation de publicité en supprimant certaines hypothèses de DVE (contrats courts, DVE simples).
- Faire évoluer les formations initiales obligatoires afin de les renforcer, tant pour les titulaires que pour les contractuels, en desserrant la période d'organisation de la formation initiale afin de tenir compte des contraintes des plus petites collectivités.
- Instaurer des engagements de servir obligatoires pour certains cadres d'emplois dans un contexte de déficit d'attractivité de la fonction publique et de concurrence, notamment lorsque la formation initiale est qualifiante ou longue.

2. L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES, DISCIPLINE ET RÉMUNÉRATIONS

Rémunération

- Définir des grilles indiciaires plus évolutives et plus différenciées entre les catégories : tout comme la rémunération est un élément qui semble clé afin d'expliquer la perte d'attractivité de la fonction publique, le tassement des grilles est un constat qui fait consensus. 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 de mesures de *revalorisations générales.* Cette proposition méritera sans doute une réflexion plus approfondie.

- Faire évoluer le RIFSEEP qui doit demeurer un dispositif transparent, clair, équilibré et constituant un élément de motivation pour les agents et non une variable d'évolution des rémunérations. Si est ouverte la possibilité d'augmenter le plafond du 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.

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.

Le RIFSEEP pourrait être mieux pris en compte dans le cadre de la RAFP : 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.

- Simplifier et revaloriser la prime d'intéressement collectif : peu utilisée par les collectivités locales, le dispositif d'intéressement collectif doit être simplifié, l'inutilisation de la prime s'expliquant aujourd'hui par un trop faible montant et une complexité de mise en œuvre ; ce dispositif doit être mis en corrélation avec la logique managériale pour valoriser l'implication.

<u>Carrière</u>

- Etendre les possibilités de réunions des CAP/CCP à distance au-delà des cas d'urgence ou de circonstances particulières, notamment lorsque des contraintes d'organisation le justifient, sachant que le champ de compétences de ces instances a été considérablement réduit.

- Prévoir la gestion des dossiers individuels des agents contractuels recrutés sur emploi permanent par les CDG, notamment pour tenir compte de de l'inscription du secrétariat des commissions consultatives paritaires au titre de leurs missions obligatoires et de la réforme des conditions d'application des règles de quotas de promotion interne.

- Modifier les règles relatives à la disponibilité et tendre vers une harmonisation des situations des agents selon le type de disponibilité pour réduire les différences de situation résultant de la nature de la disponibilité ou de sa durée (conservation des droits à avancement, conditions de réintégration). Pourrait être supprimée l'obligation d'accomplir au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique après avoir été réintégré au terme d'une période de 5 ans de disponibilité pour convenances personnelles, en tant que condition pour obtenir son renouvellement. Une modification des règles en matière de disponibilité devrait également encadrer le cas d'un fonctionnaire sollicitant une disponibilité pour devenir contractuel.

- Définir la notion de services effectifs afin de prendre en compte l'ensemble des services accomplis en qualité de fonctionnaire, ou de contractuel, pour déterminer l'ancienneté nécessaire 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** pour favoriser la progressivité des sanctions, apporter des réponses adaptées à des comportements fautifs.

3. L'EMPLOI

- Prévoir une périodicité bisannuelle de réalisation du rapport social unique afin d'éviter une déperdition du nombre d'employeurs territoriaux saisissant leurs données sociales et permettre leur analyse approfondie.
- Assouplir les règles de cumul d'emplois : le CGFP prévoit que l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il définit des réserves à ce principe et le décret du 30 janvier 2020 précise notamment les modalités du cumul d'activités des agents publics et fixe la liste des activités accessoires autorisées qui devrait être revue, du fait qu'elle n'a pas évolué depuis plusieurs années.

4. LE TEMPS DE TRAVAIL

- Définir la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux dont bénéficient les agents publics. Le décret prévu par la loi statutaire déterminant la liste et les conditions d'octroi de ces ASA n'a jamais été pris et le CGFP ne prévoit plus de décret d'application.
- Définir l'indemnisation des heures supplémentaires dans un texte spécifique à la FPT : leur compensation par les employeurs territoriaux est réalisée sous la forme d'un repos compensateur ou elle donne lieu à indemnisation ; peut se poser la question du maintien de cette latitude. Un texte spécifique à la FPT 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 bénéficiant au fonctionnaire territorial originaire des DROM et des COM. Si le décret relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux agents publics de l'Etat a été modifié, une redéfinition du dispositif commune aux trois versants apparaît nécessaire.
- Réformer le cadre d'alimentation et d'utilisation du compte-épargne temps : dans de nombreuses collectivités, l'indemnisation potentielle des jours épargnés 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 ; en cas de décès, 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.

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). Cette mesure permettrait de renforcer la surveillance des agents ayant plus particulièrement besoin de surveillance médicale, notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents en PPR… car 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 à conserver, les compétences nécessaires pour remplir leurs obligations en termes de médecine de prévention.

- 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 :

☐ *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'arrêté du 30 juin 2004 afin de permettre à un médecin généraliste qui souhaiterait pouvoir évoluer vers la médecine du travail de cumuler les deux spécialités*

☐ *Modifier l'article R 4623-2 du code du travail afin de reconnaître le diplôme délivré par l'INMA de Tours comme permettant l'exercice en tant que médecin du travail dans la FPT*

☐ *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 un 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) : 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, dans un contexte où il est nécessaire permettre le développement des politiques de prévention dans la FPT.

6. LA FIN D'EMPLOI OU DE CARRIÈRE

- Instaurer des dispositifs d'aménagements de fin de carrière autre que la retraite progressive, dans un contexte d'allongement des durées de carrière.

☐ *Revoir la nomenclature des catégories actives*

Caractérisée par une dangerosité particulière et des risques encourus exceptionnels, la catégorie active a pu permettre d'apporter une réponse collective et statutaire à la pénibilité de certains postes. Cependant, certains métiers répondant aux critères de pénibilité n'en relèvent pas, alors qu'a contrario, d'autres métiers classés en catégorie active ne correspondent pas à des affectations particulièrement dangereuses ou présentant des risques exceptionnels.

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

Dans le secteur privé, le compte professionnel de prévention (C2P) permet de déterminer et référencer les facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils. Le salarié cumule des points de pénibilité sur son C2P en fonction de l'exposition à un facteur de risque, permettant de partir en

PROJET

formation, travailler à temps partiel sans perte de salaire ou d'anticiper leur départ en retraite jusqu'à 2 années. Un trop faible nombre de critères du C2P sont transposables dans la FPT, excluant les agents territoriaux issus des filières technique ou sociale, comme les agents sociaux ou les ATSEM. 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 et d'inclure des agents poly-exposés ne remplissant pas l'un des critères de pénibilité pris isolément.

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

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 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.

La mobilisation du CET sous forme de congés en vue de la retraite pourrait être assortie d'un seuil maximum (par exemple, fixation d'un âge minimal) et devrait être ouverte à l'ensemble des agents, fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent recrutés pour une durée supérieure à un an. Toutefois, ce dispositif ne pourrait remettre en cause la liberté de l'employeur de le mettre en œuvre ou non, plutôt que de prévoir la seule utilisation du CET sous forme de congés.

- Harmoniser les procédures de licenciement pour insuffisance professionnelle. Prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire, bien que le licenciement pour insuffisance professionnelle du fonctionnaire ne constitue pas une sanction disciplinaire, le conseil de discipline doit être saisi, alors qu'aucune disposition n'impose l'observation de cette procédure pour le licenciement d'un agent contractuel dans pareille hypothèse. L'insuffisance professionnelle n'étant pas une faute, cette décision individuelle ne devrait nécessiter que l'avis de la CAP, à l'instar de ce qui est prévu pour les contractuels (avis de la CCP), et être précédée d'un entretien préalable obligatoire.

- 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

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 : renforcement du rôle mutualisateur des CDG, 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.

- Renforcer la mutualisation inter-CDG avec la possibilité de création de services communs, l'intégration d'autres missions dans le champ de la mutualisation obligatoire, la définition d'une base légale pour la constitution des budgets régionaux…

- Modifier le seuil des collectivités que les CDG peuvent accompagner en matière de négociation collective : 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. Il s'agirait d'élargir 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 : 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 CGFP, il convient d'introduire ces deux missions dans le code.

- Protéger l'équilibre financier des contrats groupe d'assurance conclus par les CDG : les Centres partagent largement différentes difficultés 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, voire résiliations du contrat. Une réflexion doit être lancée pour garantir l'équilibre des contrats groupe conclus par les Centres.

- Permettre la réunion des instances des CDG par visioconférence, par des dispositions équivalentes à celles bénéficiant aux EPCI : en autorisant une certaine souplesse de fonctionnement prévoyant les conditions pérennes de réunion des instances des CDG par téléconférence, à l'instar des dispositions bénéficiant aux EPCI.

- Prévoir des dispositions particulières sur les CST institués par les CDG : afin d'éviter des difficultés ou des différences d'interprétation, il conviendrait de faire préciser au sein du CGFP et du décret relatif aux CST des dispositions spécifiques concernant l'organisation de ces instances au sein des Centres, telles que sur l'interprétation des modalités d'application du seuil de 200 agents au-dessus duquel la création d'une formation spécialisée au sein de leur CST est obligatoire. L'enjeu de principe est de savoir si au-delà de 50 agents, les CDG doivent disposer d'un CST propre, sans être rattaché à celui des collectivités de moins de 50 agents.

- Inscrire dans le champ de compétences des CDG le secrétariat du référent déontologue élus : 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 pourrait être modifié pour inscrire la mission de secrétariat du référent déontologue élus ; seule cette mission d'assistance serait prévue, les dispositions du décret d'application de la loi du 21 février 2022 ne permettant pas à un CDG de mettre l'un de ses agents à disposition.

- Modifier l'organisation des concours

☐ *Moderniser les concours et examens administratifs avec l'introduction de davantage d'épreuves permettant de mesurer les qualités humaines d'un candidat et son aptitude au changement.*

☐ *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, il convient que les

textes réglementaires fixant les modalités d'organisation des modes de recrutement dans les filières médico-sociale et artistique soient révisés pour ouvrir cette possibilité de concours sur titres.

- *Supprimer certains concours de catégorie C* : lorsque les premiers grades d'accès aux cadres d'emplois sont ouverts aux recrutements directs.
- *Concentrer l'organisation des concours de catégories A, B, C autour des Centres de Gestion* : il est 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