AGENDA SOCIAL PREVISIONNEL

issu de la réunion du 14 novembre 2023 entre la directrice générale des collectivités locales et les représentants des organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Les thèmes et les dates proposés sont non exclusifs d'autres sujets qui pourraient se greffer en cours d'année en fonction de l'actualité législative et règlementaire applicable à la fonction publique territoriale.

Les documents de travail seront communiqués une semaine avant la tenue de la réunion avec les mentions de confidentialité requises auxquelles les participants sont tenus. Un compte rendu (ou document consolidé à la suite des échanges) sera réalisé et transmis aux membres du groupe de travail avant la prochaine réunion.

I. Protection sociale complémentaire

A - Calendrier prévisionnel du groupe de travail réuni en format formation spécialisée

- **31 janvier 2024 (14h30-17h30)** : Présentation de l'Accord sur la PSC Etat/volet prévoyance par la DGAFP ; clarification des dispositions de la première partie de l'Accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023 et présentation des incidences juridiques induites.

- **15 février 2024 (14h30-17h30) :** Clarification des dispositions de la deuxième partie de l'Accord collectif national et présentation des incidences juridiques induites.

- **14 mars 2024 (14h30-17h30) :** Suite, le cas échéant, de l'analyse de la deuxième partie de l'accord collectif et ouverture des travaux liés à la modification des dispositions règlementaires applicables dont le décret pris en Conseil d'Etat n°2011-1474 du 8 novembre 2011 et du décret n°2022-581 du 20 avril 2022.

- **4 avril 2024 (14h30-17h30) :** Finalisation des travaux.

B - Calendrier prévisionnel normatif[1]

- Travaux en formation spécialisée : FS4 le 17 avril 2024
- CSFPT : 24 avril 2024
- CNEN : 2 mai 2024
- Transmission au Conseil d'Etat (deux mois) : mai - juin 2024
- Validation de la verte en interministériel : début juillet 2024
- Contreseings et publication du décret modifié au plus tard juillet 2024.

[1] *Ce calendrier pourrait être réexaminé en lien avec les modifications de niveau législatif traduisant l'accord.*

II. Fonds d'usure professionnelle

A - Calendrier prévisionnel du groupe de travail réuni en format formation spécialisée

- **12 mars 2024 (14h30-17h30)** : Travaux sur la mise en place du fonds usure (organisation et gouvernance).

- **2 avril 2024 (14h30-17h30)** : Suite et travaux sur la mise en place du fonds usure (organisation et gouvernance).

- **14 mai 2024 (14h30-17h30)** : Travaux sur la mise en place du fonds usure (périmètre et financement).

- **4 juin 2024 (14h30-17h30** : Suite des travaux sur la mise en place du fonds usure (périmètre et financement).

B - Calendrier prévisionnel normatif

Le calendrier normatif pourrait être lié à la mise en place d'une mission de préfiguration dont les conclusions pourraient être attendues d'ici la fin de l'année 2024.

III. Mesures d'application de la loi du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie

A. Le « plan de requalification » des secrétaires de mairie (article 2 de la loi) : possibilité, jusqu'au 31 décembre 2027, de promouvoir des secrétaires de mairie en catégorie B sans contingentement

1 - Calendrier prévisionnel du groupe de travail réuni en format formation spécialisée

20 février 2024 (9h30-11h30) : Présentation des travaux sur le projet de décret portant application du plan de requalification des secrétaires de mairie (conditions d'ancienneté et traitement des secrétaires de mairie à temps non-complet auprès d'employeurs différents).

2 - Calendrier prévisionnel normatif

- Travaux en formation spécialisée : FS3 le 16 avril 2024
- CSFPT : 24 avril 2024
- CNEN : 2 mai 2024
- Conseil d'Etat : mai 2024
- Publication du décret : juin 2024.

B. La « promotion-formation » des agents destinés à l'emploi de secrétaire de mairie (article 3 de la loi) : possibilité de promouvoir en catégorie B sans contingentement des agents publics de catégorie C souhaitant exercer la fonction de secrétaire de mairie après une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel

1 - Calendrier prévisionnel du groupe de travail réuni en format formation spécialisée

- **14 mars 2024 (9h30-11h30)** : Présentation des travaux sur les projets de décret (un décret en Conseil d'Etat et un décret simple) portant application de la « promotion-formation » sur l'emploi de secrétaire de mairie

- **4 avril 2024 (9h30-11h30) :** Suite des travaux sur les projets de décret portant application de la « promotion-formation » sur l'emploi de secrétaire de mairie

2 - Calendrier prévisionnel normatif

- Travaux en formation spécialisée : avril 2024
- CSFPT : 24 avril 2024
- CNEN : 2 mai 2024
- Conseil d'Etat (le cas échéant) : mai 2024
- Publication des décrets : juin 2024.

C. Les accélérateurs de carrière des secrétaires de mairie (article 8 de la loi) : avantage spécifique d'ancienneté (ASA) au titre de l'avancement d'échelon

1 - Calendrier prévisionnel du groupe de travail réuni en format formation spécialisée

2 avril 2024 (9h30-11h30) : Présentation des travaux sur le projet de décret relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires de mairie

2 - Calendrier prévisionnel normatif

- Travaux en formation spécialisée : FS3 le 16 avril 2024
- CSFPT : 24 avril 2024
- CNEN : 2 mai 2024
- Conseil d'Etat : mai 2024
- Publication du décret : juin 2024.

IV. La formation initiale et continue

Permettre la satisfaction *a posteriori* de la condition tenant au respect, pour les périodes de formation révolues, des obligations de formation statutaire et ne pas empêcher les agents de bénéficier d'une promotion interne (choix ou examen professionnel).

Modification du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux

1 - Calendrier prévisionnel du groupe de travail réuni en format formation spécialisée

12 mars 2024 (9h30-11h30) : présentation des travaux sur la modification du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

2 - Calendrier prévisionnel normatif

- Travaux en formation spécialisée : mars 2024
- CSFPT : 27 mars 2024

- CNEN : 4 avril 2024
- Conseil d'Etat : mai 2024
- Publication des décrets : juin 2024.

V. La poursuite des travaux du groupe concours

Le « GT concours » est une instance de discussion qui se réunit périodiquement, à la différence des réunions précédentes strictement liées à une thématique spécifique. Il a été convenu avec la présidente de la Formation spécialisée n°2, présidente du GT concours de mettre en place une réunion de travail mensuelle.

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques avait présenté plusieurs axes de travail :

- Professionnalisation des épreuves ;
- Meilleure reconnaissance des titres ;
- Intégration des enjeux écologiques, numériques et managériaux dans les épreuves des concours ;
- Adaptation de l'organisation des concours ;
- Professionnalisation des jurys.

Les points à l'ordre du jour sur le premier semestre seront :

- L'adaptation des épreuves sportives (contenu, barème, régime de dispense) à l'évolution des missions des cadres d'emplois concernés et aux aptitudes à vérifier (axe Professionnalisation des épreuves) ;

- La prise en compte de la détention du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport dans les concours de recrutement des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS), en lien avec le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (axe Meilleure reconnaissance des titres) ;

- La revue des épreuves de la filière technique en vue d'une meilleure adéquation aux missions exercées (axe Professionnalisation des épreuves).

Un calendrier prévisionnel a été travaillé avec la présidente FS2 :

- 20 février et 20 mars 2024 : épreuves physiques ;
- 16 avril et 21 mai 2024 : prise en compte du brevet professionnel JEPS ETAPS ;
- 4 juin 2024 : début des travaux filière technique.

Des dates de repli (le lendemain) sont également prévues pour le cas où l'ordre du jour d'examen des textes ne permettrait pas la tenue des GT concours aux dates prévues ; et des travaux pourront être engagés sur la filière sociale et médico-sociale si le besoin était exprimé.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

LA LOI N°2023-1380 DU 30 DÉCEMBRE 2023 : LES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

LE GENESE DE LA LOI

Une première proposition de loi visant à renforcer le statut de secrétaire de mairie a été déposée par la Sénatrice Céline BRULIN le 30 mars 2022

Une deuxième proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a été déposée par le Sénateur François PATRIAT le 1er mai 2023.

Ces travaux parlementaires faisaient suite à différents groupes de travail institués au Sénat et à une démarche collaborative lancée par le cabinet du Ministre de la transformation et de la fonction publiques qui a constitué un groupe de travail chargé de définir une stratégie politique en faveur de la revalorisation des secrétaires de mairie. Ce groupe était constitué de l'AMF, de l'AMRF, du CNFPT et de la FNCDG.

LES OBJECTIFS POURSUIVIS

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 modifie les conditions de nomination mais également d'évolution de carrière des secrétaires de mairie. La loi a entendu favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie.

Pour rappel, avant l'entrée en vigueur de cette loi, les secrétaires de mairie employés par les collectivités pouvaient relever de cinq statuts différents :

- Cadre d'emplois des secrétaires de mairie en extinction
- Cadre d'emplois des attachés
- Cadre d'emplois des rédacteurs
- Cadre d'emplois des adjoints administratifs : le grade minimal pour exercer la fonction de secrétaire de mairie était adjoint administratif principal
- Contractuel : en vertu des dispositions de l'article L 332-8 du code général de la fonction publique, les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants pouvaient recruter des agents contractuels pour leurs emplois permanents, et donc pour ceux de secrétaires de mairie.

NOUVELLE DENOMINATION

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 prévoit que la dénomination de ce métier évolue le secrétaire de mairie devenant secrétaire général de mairie.

NOMINATION

A été créé au sein du code général des collectivités territoriales un nouvel article L 2122-19-1 qui prévoit que *« pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire nomme un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services. Le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet »*.

Ce nouvel article L 2122-19-1 du CGCT verra sa rédaction évoluer à compter du 1er janvier 2028 :

« Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants, le maire nomme aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois classé au moins dans la catégorie B. Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de 2 000 habitants et plus, le maire nomme aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois classé dans la catégorie A, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services ».

Quel que soit le nombre d'habitants de la commune, le secrétaire général de mairie pourra là encore exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

NOMINATION

S’est posée la question de l’interprétation des termes « le maire nomme un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie » pour les communes ayant désigné plusieurs secrétaires de mairie à temps non complet.

La DGCL a répondu à une question écrite sur ce point (réponse non encore publiée), cette réponse s’inspirant de ce que la DGCL avait déjà répondu au Sénateur Céline BRULIN qui avait en 2022 posé la question de l’attribution de la NBI quand un poste de secrétaire de mairie était occupé en partage de temps, par exemple, entre deux agents à mi-temps.

Réponse publiée au JO Sénat du 5 mai 2022 *« si deux fonctionnaires exercent à mi-temps les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants, ils bénéficient chacun d’une NBI de 15 points d’indice majorés »*

La DGCL considère que les nouvelles dispositions de l’article L 2122-19-1 du CGCT permettent la nomination de plusieurs secrétaires généraux de mairie à temps non complet, au sein de la même commune, dès lors que ces agents n’interviennent pas concomitamment au sein de cette commune.

NOMINATION

A compter du 1er janvier 2028, un maire ne pourra pas nommer un agent de catégorie C pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Les fonctions de secrétaire de mairie devront être exercées, a minima, par un agent de **catégorie B** dans les communes de moins de 2000 habitants et un agent de **catégorie A** dans les communes de 2000 habitants et plus.

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 ouvre la possibilité pour toutes les communes de moins de 2 000 habitants de recruter des **agents contractuels à titre permanent** pour occuper un emploi de secrétaire de mairie.

FORMATION

L’article 5 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 créé un nouvel article L 422-34-1 au sein du code général de la fonction publique. En vertu des dispositions de ce nouvel article, outre la formation initiale dont ils bénéficient en application des statuts particuliers dont ils relèvent, les agents qui occupent un emploi de secrétaire général de mairie reçoivent, dans un délai d’un an à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins des collectivités concernées. C’est au Centre national de la fonction publique territoriale qu’est confiée la charge de définir et d’assurer cette formation.

L’article 6 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 prévoit que, dans un délai d’un an à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remet un rapport au Parlement évaluant les formations actuelles préparant au métier de secrétaire de mairie (ce rapport devra également évaluer la pertinence de la création, au niveau national, d’une formation dédiée préparant au métier de secrétaire général de mairie).

ANIMATION DU RESEAU

Le champ de compétences obligatoires des CDG défini à l’article L 452-38 du code général de la fonction publique est complété par l’animation du réseau des secrétaires généraux de mairie dans leur ressort territorial, sans préjudice des autres dispositifs en ce sens animés par d'autres acteurs locaux.

PROMOTION INTERNE DE DROIT COMMUN ET BONIFICATION D'ANCIENNETE

L'article L 523-5 du code général de la fonction publique est complété par l'article 7 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 : les présidents des centres de gestion doivent veiller à ce que les listes d'aptitude à la promotion interne comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

Les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon (article 8 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023).

DISPOSITIFS DE PROMOTION INTERNE DEROGATOIRES PREVUS PAR LA LOI

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 crée deux dispositifs de promotion interne dérogatoire :

- une troisième voie de promotion interne sans quotas dans un cadre d'emplois de catégorie B, promotion réservée aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. La nature de cette formation, les modalités d'organisation de cet examen professionnel ainsi que la nature des épreuves seront précisées par décret. Cette voie de promotion est pérenne. La durée minimale d'exercice des fonctions est également précisée par décret. L'inscription sur la liste d'aptitude prévue au titre de cette promotion dérogatoire permet d'être nommé dans l'un des cadres d'emplois de la catégorie B pour exercer uniquement les fonctions de secrétaire général de mairie.

DISPOSITIFS DE PROMOTION INTERNE DEROGATOIRES PREVUS PAR LA LOI

- une voie de promotion interne sans quotas **temporaire** à compter d'avril 2024 jusqu'au 31 décembre 2027 réservée aux agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois, qui pourront être nommés dans un cadre d'emplois de **catégorie B**. Un décret en Conseil d'Etat doit préciser les modalités d'application de cette promotion dérogatoire, notamment les conditions d'ancienneté requise dans l'exercice des fonctions liées au secrétariat de mairie.

Cette deuxième mesure se concrétise par un plan de requalification valable jusqu'au 31 décembre 2027. Il doit permettre de promouvoir des agents de catégorie C qui sont sur un grade d'avancement (adjoint administratif principal de 2ème classe ou adjoint administratif principal de 1ère classe) en catégorie B sans quota.

Ce dispositif n'est pas ouvert aux adjoints administratifs nommés secrétaires de mairie dès lors qu'en application de l'article 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006, le grade minimal pour exercer la fonction de secrétaire de mairie est adjoint administratif principal

REGLES ACTUELLES DE PROMOTION INTERNE POUR LES ADJOINTS ADMINISTRATIFS EXERCANT LES FONCTIONS DE SECRETAIRE DE MAIRIE

Les adjoints administratifs territoriaux comptant au moins **8 ans de services effectifs, dont 4 ans comme secrétaire de mairie** d'une commune de moins de 2 000 habitants, peuvent être inscrits sur liste d'aptitude en vue d'une promotion dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (*II de l'article 8 du décret n°2012-924 du 30 juillet 2012*). Seuls les agents titulaires de grades d'avancement (adjoints administratifs principaux de 2ème et de 1ère classe) sont concernés.
Les adjoints administratifs qui n'exercent pas la fonction de secrétaire de mairie, ne peuvent être promus qu'après 10 ans de services effectifs à la condition d'être adjoint administratif principal de 1ère classe.

Pour les agents à temps non complet (62% des secrétaires de mairie sont à temps non complet), l'ancienneté de service requise pour une promotion interne est prise en compte à 100% pour tous les fonctionnaires dont la quotité de travail totale est au moins de 50%. En dessous du mi-temps, l'ancienneté est calculée au prorata en fonction du temps de service effectivement accompli.

La promotion interne des agents publics territoriaux est soumise à des quotas. Elle est contingentée. Depuis le 1er janvier 2024, un agent ne peut être promu que si deux recrutements externes de fonctionnaires ont eu lieu dans l'année.

LE DISPOSITIF DE PROMOTION INTERNE DEROGATOIRE DANS LE CADRE D'UN PLAN DE REQUALIFICATION

- Le dispositif de promotion interne dérogatoire des agents de catégorie C exerçant d'ores-et-déjà la fonction de secrétaire de mairie en catégorie B (grade B1) **est ouvert jusqu'au 31 décembre 2027.** Ce plan de requalification ne peut bénéficier, comme le précise la loi, qu'aux agents titulaires de grades d'avancement (adjoints administratifs principaux de 2ème et de 1ère classe).

- Le plan de requalification n'est pas contingenté. Aucune proportion de postes ouverts à la promotion interne ne sera préalablement déterminée. Un agent exerçant les fonctions de secrétaire de mairie pourra ainsi être promu en catégorie B d'ici 2027 même si aucun autre recrutement n'a lieu en catégorie B.

LE DISPOSITIF DE PROMOTION INTERNE DEROGATOIRE DANS LE CADRE D'UN PLAN DE REQUALIFICATION

Ce que la DGCL prévoit dans le projet de décret d'application

- **Les conditions d'ancienneté requises pour bénéficier du plan de requalification doivent être fixées réglementairement**. Elles doivent nécessairement comprendre, aux termes de la loi, une durée liée à l'exercice dans les fonctions de secrétaire de mairie. Cette durée serait de quatre ans. La DGCL ne prévoit pas d'y ajouter une condition liée à une durée de services effectifs dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs.

  La FNCDG avait proposé de retenir deux critères : 8 ans de services effectifs dont 4 ans comme secrétaire de mairie.

- De manière à ne pas léser les agents à temps non complet, la DGCL propose, par dérogation au décret du 20 mars 1991, que le plan de requalification soit applicable à tous les fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaires de mairie, quel que soit le temps de travail effectué (soit une reprise d'ancienneté à 100% pour tous les agents). A défaut, les secrétaires de mairie à temps non complet dont la quotité de travail serait inférieure à 50% auraient des difficultés à satisfaire la condition d'ancienneté (qui serait alors calculée au prorata) d'ici le 31 décembre 2027, terme du plan de requalification.

LE DISPOSITIF DE PROMOTION INTERNE DEROGATOIRE DANS LE CADRE D'UN PLAN DE REQUALIFICATION

Pour la sélection des candidats, la FNCDG avait recommandé l'organisation d'un entretien oral basé sur la présentation du parcours de l'agent, de sa motivation et permettant d'évaluer son aptitude.

La DGCL n'a pas retenu l'organisation d'un entretien. Le dispositif de promotion interne dérogatoire dans le cadre d'un plan de requalification suivra les règles prévues par l'article L 523-1 du CGFP : l'accès d'un fonctionnaire territorial à un cadre d'emplois par la voie de la promotion interne est subordonné à son inscription sur une liste d'aptitude aux fonctions de ce cadre d'emplois. La promotion sera au choix, sans examen professionnel. L'inscription sur la liste d'aptitude relève du président du CDG, à la suite de la proposition de l'autorité territoriale dont relève l'agent. La décision d'inscrire un fonctionnaire sur une liste d'aptitude résulte ensuite d'un libre choix de l'autorité compétente.

LE DISPOSITIF DE PROMOTION INTERNE DEROGATOIRE DANS LE CADRE D'UN PLAN DE REQUALIFICATION

Ce qui ne changera pas dans le cadre de ce dispositif transitoire :

1. Les obligations de formation

Pour mémoire, **l'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir que si l'agent a accompli ses obligations de formation de professionnalisation** pour les périodes révolues (*III de l'art. 8 du décret du 30 juillet 2012*).

Cependant, la DGCL a rappelé qu'une réflexion était en cours, en lien avec la FNCDG et le CNFPT, pour faire évoluer ce dispositif d'obligation de formation (pour l'ensemble des agents publics territoriaux, et non uniquement ceux exerçant les fonctions de secrétaire de mairie). Ce sujet est inscrit à l'agenda social.

LE DISPOSITIF DE PROMOTION INTERNE DEROGATOIRE DANS LE CADRE D'UN PLAN DE REQUALIFICATION

2. Le principe d'un accord en cas de multi-employeurs *(pour mémoire, 23% des secrétaires de mairie exercent dans 3 communes ou plus)*

En cas de multi-employeurs, les décisions relatives à la promotion interne d'un fonctionnaire qui occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités sont prises par la collectivité dans laquelle le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité (après avis ou sur propositions des autres autorités territoriales concernées). En cas de durée égale, la décision est prise par la collectivité qui l'a recruté en premier.

En cas de désaccord, la décision proposant une inscription sur la liste d'aptitude ne peut être prise qu'avec l'accord des 2/3 au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de travail effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des collectivités concernées représentant plus des 2/3 de cette durée (*cf. art. 14 du décret du 20 mars 1991*).

Ainsi, **lorsqu'un agent relève de plusieurs employeurs, la décision de le promouvoir suppose un accord entre eux.**

LE DISPOSITIF DE PROMOTION INTERNE DEROGATOIRE DANS LE CADRE D'UN PLAN DE REQUALIFICATION

Le projet de décret devrait être soumis à l'examen du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale lors de sa séance plénière du 24 avril.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Etat de la transposition normative
de l'accord collectif national portant réforme de la PSC des agents publics territoriaux

La ratification de l'accord collectif national du 11 juillet dernier intervenait moins d'un an après la signature d'un accord de méthode.

Dès le 18 juillet dernier, la Coordination des Employeurs Territoriaux (CET) adressait au MTFP ce premier accord collectif national, négocié et signé par une majorité d'associations d'employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives au sein de notre versant.

Cette transmission répondait également aux obligations de l'article L. 224-4 du CGFP prévoyant qu'un accord, portant sur des domaines tels que la PSC et comportant des dispositions réglementaires, est soumis à l'approbation des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Dès cette date, nous insistions auprès du ministre sur le fait que les employeurs territoriaux et les organisations syndicales réalisaient, par cet accord, une déclinaison propre au versant territorial de la réforme de la PSC promue par la loi du 6 août 2019 et l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, en présentant un caractère adapté aux spécificités de la FPT et en constituant l'une des réponses des employeurs aux enjeux d'attractivité de l'emploi public et d'usure professionnelle, notamment.

La CET annonçait également compter sur l'attachement du MTFP aux enjeux auquel répond l'accord, ainsi qu'à la qualité du dialogue social *« pour favoriser les transpositions normatives nécessaires dans les meilleurs délais »,* sachant que certaines de ses stipulations appelaient une transposition législative et réglementaire.

Si les dispositions de notre accord s'imposent au pouvoir réglementaire lorsqu'il s'agit d'une norme inférieure à une disposition législative ou réglementaire inscrite dans un décret en Conseil d'Etat et peuvent ainsi être automatiquement traduites dans un projet de décret simple, l'administration centrale a pu regretter qu'il dépasse le cadre de négociation des accords collectifs lorsque notre accord national propose effectivement la modification de certaines dispositions législatives.

Tout en étant conscients que *« les mesures réglementaires incluses dans les accords ne peuvent porter sur des règles que la loi a chargé un décret en Conseil d'Etat de fixer, ni modifier des règles fixées par un décret en Conseil d'Etat ou y déroger »,* pour reprendre les termes de l'Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, les négociateurs de l'accord collectif portant réforme de la PSC des agents territoriaux ne pouvaient se contenter de réformer leur approche du sujet dans le cadre trop étroit de dispositions susceptibles de n'être contenues que dans un décret simple.

L'économie de notre accord repose notamment sur la modification de dispositions du CGFP ; il en est ainsi de deux de ses fondements en matière de prévoyance :

- D'une part, la généralisation de l'adhésion obligatoire au contrat collectif pour la couverture des risques d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité, sans besoin que, facultativement, un accord collectif prévoit cette adhésion obligatoire et sachant que l'agent souscrit obligatoirement à ces contrats comportant des garanties minimales précisées par décret et issues de l'accord collectif national.

- D'autre part, le niveau de participation minimal de l'employeur territorial qui ne peut être, en vertu de l'accord, inférieur à 50 % de la cotisation mensuelle au contrat collectif.

Par ailleurs, l'étendue du champ d'un accord collectif n'a cependant pas empêché l'Etat lui-même, en tant qu'employeur, de prévoir, au sein de son accord interministériel en matière de prévoyance, des dispositions relevant du domaine législatif (concernant notamment l'extension des garanties en matière de congés de longue maladie) et nécessitant par conséquent une transposition qui est intervenue avec la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, soit seulement deux mois après la ratification de l'accord interministériel du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) dans la FPE.

Parallèlement, 6 mois après la ratification de notre accord, la DGCL présentait le 20 décembre dernier lors d'une première réunion de travail dédié de l'assemblée plénière du CSFPT, un projet de modification du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 qui, pour mémoire, n'a pour objet que de fixer le montant de référence pour le calcul de la participation minimale obligatoire des employeurs territoriaux au financement des garanties santé et prévoyance et de définir les garanties minimales destinés à couvrir les risques, que le dialogue social local peut par ailleurs renforcer, notamment en termes de garanties et de montant de participation.

Envisager la transposition de notre accord en l'initiant par la révision du décret simple plutôt que de commencer par les dispositions qui relèvent de la loi ne manquait pas de créer des difficultés inhérentes au respect de la hiérarchie des normes.

La 1ère version de ce projet de décret simple maintenait la notion de *« montant de référence »* en tant que base de calcul de la participation minimale obligatoire des employeurs territoriaux parce que le CGFP la prévoyait et qu'aucune loi, pour le moment, n'est intervenue pour écarter cette notion.
Or, l'accord prévoit une participation minimale de l'employeur de 50 % de la cotisation et non 50 % d'un montant de référence de 35 euros…
Ainsi, cette 1ère version ne répondait pas aux objectifs de l'accord collectif national prévoyant une adhésion obligatoire au contrat collectif et un maintien garanti de rémunération avec une participation à la cotisation de 50 % minimum ; objectifs ne relevant pas d'un décret simple mais devant être prévus par la loi.

A l'occasion de cette première réunion, les employeurs territoriaux, comme les organisations syndicales représentatives, ont rappelé leur très fort attachement à la transposition de leur accord.

L'approche a ainsi été revue par la DGCL qui a conduit un travail d'analyse de l'ensemble des modifications juridiques nécessaires, tant législatives que réglementaires, à la transposition de l'accord FPT. La DGCL commençait la présentation de cette analyse le 31 janvier dernier, sur le premier pilier de notre accord concernant les garanties socle ; cette réunion concluait également à la nécessité de rétablir l'ordre dans la transposition de l'accord en commençant par la révision des dispositions législatives, notamment du CGFP, avant de modifier le décret du 20 avril 2022.

Cependant, à l'occasion de cette réunion, plusieurs organisations syndicales (CGT, CFDT, UNSA, FA-FPT) faisaient part de leur souhait de transposer les garanties statutaires de la fonction publique d'Etat, inscrites dans l'accord interministériel du 20 octobre 2023, à la fonction publique territoriale.

La transposition de l'accord interministériel relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'Etat par la loi du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 :

- modifie l'article L. 822-8 du CGFP en élargissant le niveau d'indemnisation des fonctionnaires placés en congé de longue maladie : pendant les deuxième et troisième années, *« la part du traitement peut être portée à 60 % par décret en Conseil d'Etat si un accord conclu en application de l'article L. 221-2 le prévoit »*, au lieu de la moitié de son traitement.
- créé un article L. 828-1-1 au CGFP ouvrant de nouvelles garanties pour l'enfant ayant droit du fonctionnaire civil de l'Etat décédé qui bénéficie du paiement d'une rente temporaire d'éducation et, lorsque cet enfant est en situation de handicap, du paiement d'une rente viagère sans condition d'âge ni de poursuite d'étude qui ne peut pas être cumulée avec la rente temporaire d'éducation.

L'extension des garanties statutaires de la FPE serait de nature à déstabiliser l'économie de l'accord prévoyance pour la FPT et entraîner, de surcroît, son réexamen (ce dernier étant prévu par notre accord en cas d'évolution des garanties statutaires).

Au nom du principe d'unité des trois versants de la fonction publique et de l'égalité de traitement des agents, les OS précitées considèrent que ces garanties n'ont pas vocation être différenciées selon les versants.

Toutefois, la possibilité d'une différenciation entre les deux versants présidait déjà à l'esprit de l'ordonnance de 2021 sur la PSC qui prévoyait bien une déclinaison de la réforme par versant. Selon cette ordonnance, l'Etat *peut* participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, lorsque les collectivités et leurs établissements *doivent* participer au financement des garanties en matière de prévoyance.

Enfin, il pourrait être soutenu que l'extension des garanties statutaires en matière de congés de longue maladie étant subordonnée à un décret en Conseil d'Etat pouvant être pris si un accord collectif conclu en application de l'article L. 221-2 le prévoit, qu'en dehors de ce cadre, ces garanties statutaires de la FPE ne s'imposent pas à la FPT. Dans le cas contraire, un réexamen de l'accord du 11 juillet 2023 s'imposerait.

Par ailleurs, si l'État est en capacité d'auto-assurer le risque statutaire, de nombreuses collectivités territoriales doivent recourir à des contrats d'assurance dédiés soit elles-mêmes, soit en faisant appel aux centres de gestion. En l'état actuel du droit statutaire, cette couverture est déjà fortement menacée aujourd'hui au regard de la situation du marché assurantiel : des mesures statutaires qui viendraient étendre le risque à assurer, sans tenir compte des particularités de chaque versant, et accroître les garanties à couvrir ne pourraient que contribuer à aggraver cette situation.

Une nouvelle réunion du CSFPT se tenait le 15 février dernier et la DGCL poursuivait son analyse en ce qui concerne la transposition du 2nd pilier de l'accord relatif aux dispositions nationales venant encadrer les pratiques contractuelles et les régimes de participation.
Il concerne notamment le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivité territoriales et de leurs établissements publics au financement de la PSC. Sa révision emportera le toilettage intégral de ce décret qui n'a pas été actualisé depuis plus de

10 ans. A ce stade, la publication du décret révisé a été annoncée pour les premiers jours de juillet 2024 mais pourrait être repoussée.
Cependant, la DGCL considère que certaines dispositions de l'accord sont hors champ PSC FPT car relevant, par exemple, d'une modification de la loi Evin, du code des assurances, de la sécurité sociale ou de la mutualité et quand d'autres dispositions relèveraient du domaine conventionnel.

Surtout, il reste à déterminer le véhicule législatif susceptible d'emporter la transposition de notre accord.

Le projet de loi de réforme de la fonction publique peut constituer ce vecteur mais il a été repoussé à septembre 2024, lorsqu'il devait être initialement présenté en février.

Cette perspective apparaît certes lointaine au regard du moment de conclusion de l'accord et, compte-tenu des risques de modification inhérents à la discussion parlementaire, d'autres, notamment certaines organisations syndicales, se montrent enclin à une transposition par ordonnance qui n'est pas non plus sans risque.

Des discussions se tiendront très prochainement avec le Cabinet du ministre et le MTFP lui-même quant à l'identification du véhicule législatif *ad hoc*.

Ce qui pose la question de l'entrée en vigueur, qui relève du domaine de la loi, du dispositif tenant compte de la transposition de notre accord. Ce dernier a prévu un délai de mise en conformité avec ses stipulations, en matière de prévoyance complémentaire, qui devait intervenir :

- dès que possible et au plus tard le 1er janvier 2025 pour les employeurs *ne proposant pas actuellement de dispositif de participation* au travers d'un contrat collectif à la date de l'entrée en vigueur de l'accord ;

- *à l'échéance du contrat collectif en cours et au plus tard le 1er janvier 2027* pour les employeurs proposant actuellement un dispositif de participation au travers d'un contrat collectif en cours d'exécution à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Cependant le retard pris dans la transposition ne permet déjà plus la conclusion de contrats collectifs conformes aux stipulations de l'accord au 1er janvier 2025.
Il ressort des discussions avec la DGCL que seul le 2nd moyen doit désormais être considéré pour prévoir *in fine* que l'entrée en vigueur du nouveau régime résultant de la mise en conformité avec les stipulations de l'accord interviendrait en 2027 et plus précisément dans les 2 ans suivant l'entrée en vigueur de la loi qui emportera transposition de l'accord.

Dans l'intervalle, les dispositions de cette loi « de transposition » veilleront à ne pas écraser les dispositions actuellement en vigueur :

L'ordonnance codifiée avait simplement indiqué que ses dispositions entraient en vigueur le 1er janvier 2022 mais que *« Toutefois, lorsqu'une convention de participation* ***est en cours au 1er janvier 2022****, les dispositions de l'ordonnance sont applicables à l'employeur public qui l'a conclue* ***à compter du terme de cette convention*** *».*

L'article 7 du décret du 20 avril 2022 est venu préciser que *«* ***Les collectivités*** *territoriales et leurs établissements publics* ***qui participent****, en application du décret du 8 novembre 2011 susvisé,* ***au financement*** *des garanties de protection sociale complémentaire* ***dans le respect des conditions fixées par le présent décret ne sont pas tenus de délibérer de nouveau.*** *»*

Ainsi, depuis le 1er janvier 2022, un renouvellement, pour une convention dont l'échéance interviendra avant l'entrée en vigueur de l'obligation de participation en 2025 ou 2026, devra se conformer sans délai aux dispositions du décret.
Toute mise en place ou renouvellement du dispositif de participation intervenant depuis le 1er janvier 2022 devra être conclu sous l'empire des dispositions de l'ordonnance codifiée et de son décret d'application, même si elles instituent une obligation générale de participation à compter de 2025 et 2026.

Les conventions en cours, conclues sous l'empire des dispositions antérieures au décret du 20 avril 2022 mais dont l'échéance excède les dates d'entrée en vigueur de l'obligation de participation (2025 et 2026) devront donner lieu si nécessaire à une mise en conformité de leurs conditions d'exécution (par un alignement sur les garanties minimales du décret), en 2025 et 2026, à condition que cette mise en conformité soit possible par voie d'avenant sans bouleverser l'économie de la convention initiale.

De la même façon, ces conventions devront ultérieurement, et à la même condition, respecter les nouvelles dispositions issues de la transposition de l'accord à leur date d'entrée en vigueur.
Aussi, dans le cadre de la procédure de mise en concurrence, la définition de ses besoins par l'employeur pour la sélection d'opérateurs selon les règles de la commande publique[1] devrait être inspirée par les stipulations de l'accord collectif national concernant ses dispositions fondamentales, notamment :

- l**e niveau requis de participation minimale de l'employeur territorial** (50% de la cotisation sur la base des garanties minimales) ;

- **l'inclusion des garanties minimales de l'accord** : si elles doivent être précisées par un décret simple (le décret de 2022 révisé), les stipulations de l'accord sur ce point s'imposent au pouvoir réglementaire.

  Elles prévoient un maintien garanti de rémunération, régime indemnitaire compris (soit TI+NBI+RI), à hauteur de 90 %, sous déduction des garanties statutaires versées par l'employeur ou tout autre régime obligatoire, pour tout agent territorial quel que soit son âge, son statut, sa catégorie ou son cadre d'emplois, en cas ***d'incapacité temporaire de travail***.

  Elles prévoient également le versement d'une rente au titre de la prévoyance complémentaire permettant le maintien du revenu net de l'agent affilié à la CNRACL, mis en retraite pour ***invalidité***, à hauteur de 90 % sous déduction des prestations versées par la CNRACL lorsque son taux d'invalidité est égal ou supérieur à 50 %, cette rente étant proportionnelle au taux d'invalidité lorsque celui-ci est inférieur à 50 %.
  Et le versement d'une rente au titre de la prévoyance complémentaire permettant le maintien du revenu net de l'agent affilié au régime général de sécurité sociale à hauteur de 90 %, sous déduction des prestations versées par tout régime obligatoire, sous réserve de justifier des conditions d'invalidité (un certain taux d'invalidité ou d'incapacité) prescrites par le code de la sécurité sociale pour en bénéficier.

- **La souscription obligatoire des agents** aux garanties destinées à couvrir les risques d'incapacité et d'invalidité que le **contrat collectif** comporte devrait être également prévue.

[1] L'obligation de participation de l'employeur public au financement de la PSC et le caractère obligatoire de l'adhésion au contrat collectif impliquent la nécessaire définition de ses besoins par l'employeur et la sélection d'opérateurs selon les règles de la commande publique. C'est dans le respect de ce cadre que les CDG lancent des procédures de mise en concurrence.

En l'état du droit, en vertu de l'article L. 827-2 du CGFP, seul un accord collectif conclu en application de l'article L. 221-2, peut prévoir la souscription obligatoire des agents à tout ou partie des garanties que le contrat collectif comporte.
Au-delà de la prévision de l'adhésion obligatoire des agents, dans le respect du principe de libre administration des collectivités locales et du dialogue social, un accord collectif local pourra également améliorer les garanties minimales ou le niveau de participation.

Une convention de participation respectant ces fondamentaux de l'accord national pourra faire l'objet, si nécessaire, d'une mise en conformité possible par voie d'avenant sans bouleverser l'économie de la convention, et une collectivité ne serait pas tenue de délibérer de nouveau lorsque sa convention de participation respecte les nouvelles conditions fixées par la loi et par décrets.

A défaut, la collectivité devrait renouveler sa convention de participation en relançant la procédure.

Rapport Fonds d'usure professionnelle

Demande préalable de la CET

La prévention de l'usure professionnelle et l'accompagnement des deuxièmes parties de carrière étaient au cœur de la réforme des retraites.

Dans une contribution en date du 13 décembre 2022, dans le cadre des consultations engagées par le Gouvernement en vue du projet annoncé de réforme des retraites, la CET soulignait : *« Toute réforme emportant des mesures d'âge représente un défi quant à l'usure professionnelle des agents dans la mesure où elle conduit mécaniquement à maintenir plus longtemps en position d'activité des agents exposés à la pénibilité, voire des agents déjà en situation d'invalidité. La conséquence sera une hausse de l'absentéisme dont il faudra prendre en compte le coût et l'impact sur la qualité du service. […] [La coordination des employeurs territoriaux] appelle à un renforcement des ressources au service d'une politique en matière de maintien dans l'emploi et de transition professionnelle face aux enjeux d'usure professionnelle. »*

La loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale prévoit la création d'un fonds dédié à la prévention de l'usure professionnelle pour les professionnels soignants des établissements sociaux et médico-sociaux financés par l'Assurance maladie.

Les employeurs territoriaux ont souhaité qu'une démarche similaire soit initiée, à destination de l'ensemble des agents des collectivités territoriales et ont en ce sens, écrit au Ministre de la Transformation et de la fonction publiques (courrier en date du 17 mars 2023).

En effet, compte-tenu de ses caractéristiques (75% d'agents de catégorie C, 42,9% d'agents de plus de 50 ans, la moitié des agents exerçant un métier technique, de nombreux métiers exposés à des facteurs de pénibilité), la FPT est d'ores et déjà confrontée à des difficultés pour répondre aux situations d'usure professionnelle.

Chaque année, plus de 52 000 d'agents territoriaux, tous statuts, catégories et filières confondus, sont concernés par des procédures liées à l'inaptitude ou l'invalidité et l'absentéisme pour raison de santé progresse sensiblement avec l'âge. Or ces difficultés, qui ont un coût financier et humain, risquent de s'amplifier, du fait de l'allongement des carrières provoqué par la réforme des retraites.

Lettre de mission

Dans la continuité des échanges avec les employeurs territoriaux dans le cadre de la réforme des retraites, par lettre du 12 mai 2023, le Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, la Ministre en charge des collectivités territoriales et de la ruralité, le Ministre du travail, ont confié à Michel HIRIART, président de la FNCDG, Geneviève GUEYDAN, inspectrice générale des affaires sociales, François SCARBONCHI, inspecteur général de l'administration et Bastien SAYEN, inspecteur de l'administration, une 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.

La lettre de mission posait quatre questions :

- Quels bénéficiaires de ce fonds ?
- Quelles actions celui-ci doit-il financer et accompagner ?
- Quel doit être son financement ?
- Quelle gouvernance envisager ?

Auditions

Les travaux de la mission ont été menés entre la mi-mai et la fin octobre 2023.

Ont été auditionnées et rencontrées plus de 150 personnes issues d'une cinquantaine de structures différentes : les membres de la CET, les organisations syndicales, des cadres territoriaux, des administrations centrales, le FIPHFP, la CNRACL, l'IRCANTEC, des collectivités, les CDG, le CNFPT, la co-rédactrice du rapport relatif au fonds dans la FPH, des experts.

La mission a ainsi permis de consulter très largement les associations d'élus, les organisations syndicales, ou encore des associations professionnelles afin d'identifier de bonnes pratiques au sein des collectivités territoriales. Ont également été consultées des organisations syndicales représentant un métier spécifique (Sapeurs-pompiers professionnels).

Lors de ces entretiens, les échanges se sont révélés fort intéressants et éclairants sur les mesures prises en faveur de la prévention des situations d'usure.

Il ressort des nombreux échanges conduits par la mission que :

☐ Ce projet de fonds de prévention de l'usure professionnelle fait consensus, dans son principe et ses objectifs. Plusieurs métiers de la fonction publique territoriale présentent des caractéristiques d'usure professionnelle. L'indice de fréquence des accidents de travail dans la fonction publique territoriale est plus élevé que dans les deux autres versants de la Fonction publique. La forte proportion d'agents de catégorie C peut expliquer en partie ce chiffre. En effet, ces agents sont plus souvent sur des métiers avec des contraintes physiques et posturales, des contraintes horaires, des expositions à des produits toxiques (ATSEM, paysagistes, techniciens…).

La création de ce fonds génère des attentes, quel que soit le type ou la strate des collectivités.

☐ l'instance de gouvernance du fonds doit être paritaire pour définir les orientations et actions que le fonds doit mener et doit s'appuyer sur des relais au niveau local pour sensibiliser les acteurs territoriaux et favoriser le déploiement d'actions de prévention. A ce titre, le rôle des CDG et du CNFPT a été mis en avant par de nombreuses personnes auditionnées.

☐ Tous les agents territoriaux, fonctionnaires ou contractuels, doivent pouvoir bénéficier des actions du fonds si leur situation correspond aux conditions déterminées par le fonds. Les interlocuteurs des membres de la mission ont toutefois souligné la nécessité de prioriser les actions menées et une cartographie des métiers et activités particulièrement exposés à l'usure sera nécessaire.

☐ Les employeurs territoriaux sont très majoritairement favorables à un financement de ce fonds par les collectivités territoriales. Tous les employeurs territoriaux rencontrés mesuraient la nécessité de contribuer à des mesures de prévention de l'usure. Trop sont d'ores et déjà confrontés à des situations d'inaptitude définitives et des reclassements impossibles.

☐ un financement de l'État aux actions de ce fonds est appelé de ses vœux par la quasi-unanimité des personnes auditionnées.

☐ concernant la gouvernance, le rattachement à une structure existante, FIPHFP ou FNP de la CNRACL, adossement envisagé dans la lettre de mission, présente des avantages mais aussi des difficultés. Les personnes auditionnées ont mis en avant un fonctionnement complexe du FNP (surtout par voie d'appels à projet surtout destinés aux plus grandes collectivités), voire leur méconnaissance de l'existence de ce fonds. A contrario, l'ensemble des personnes auditionnées connaissait le fonctionnement et les actions du FIPHFP et ont mis en avant son déploiement territorialisé.

☐ il apparait nécessaire pour plusieurs structures auditionnées de pouvoir financer des aménagements de fin de carrière, ce que le champ de la lettre de mission ne permettait pas d'expertiser.

<u>Les principaux constats</u>

La mission a pu dresser trois constats principaux à partir :

- Des différents entretiens menés

- Des résultats à un questionnaire sur les reclassements et la gestion de l'inaptitude mis en ligne en appui de la mission en juin 2023

- Des contributions écrites transmises par une quinzaine d'organismes (associations d'élus, FNCDG, CDG, associations d'élus, associations catégorielles…)

- Des documents statistiques et analytiques remis aux membres de la mission.

☐ L'usure professionnelle, qui n'est pas uniquement physique, touche un nombre important d'agents.

52 000 agents par an sont concernés par une décision d'inaptitude définitive à leur emploi, une décision de reclassement, une mise en disponibilité d'office, un licenciement pour inaptitude, un départ en retraite pour invalidité.
73 000 agents si l'on ajoute les agents concernés par un temps partiel thérapeutique

☐ La culture de la prévention reste peu développée

38% des collectivités ont établi un DUERP.

Près de 66% des collectivités ne disposent pas de compétences en interne en matière de santé et de sécurité au travail.

☐ Si des actions de prévention sont mises en place dans les collectivités, un chiffrage précis du coût de ces actions s'est avéré impossible à faire.

Les réponses proposées par la mission dans le rapport remis au Ministre de la transformation et de la fonction publiques le 16 novembre 2023 s'efforcent de prendre en compte le contexte propre à la FPT : 1,9 million d'agents travaillant dans 38 000 collectivités qui se distinguent par une très grande diversité de taille, de missions, de métiers, et de marges de manœuvre financière.

<u>Les bénéficiaires du futur fonds</u>

Le futur fonds de prévention de l'usure professionnelle doit être en capacité d'apporter un appui à toutes les collectivités territoriales et à leurs agents.

S'agissant des bénéficiaires, le fonds doit être ouvert aux fonctionnaires mais aussi aux contractuels.

Les actions menées doivent être à destination des agents concernés par l'usure physique mais également l'usure psychique, notamment les travailleurs sociaux ou les métiers accueillant le public.

<u>Actions collectives</u>

Pour les démarches collectives menées auprès d'une collectivité, les bénéficiaires des actions pourraient être définis par voie de convention (tels métiers, tels services).

<u>Actions individuelles</u>

Il conviendrait de ne pas exclure a priori d'agents mais de confier à la gouvernance du fonds la définition de priorités nationales selon 2 voies :

➢ **une liste de métiers les plus exposés, définie par les instances du fonds avec le CSFPT et l'appui des CDG et du CNFPT (liste qui serait actualisable en fonction de l'évolution des métiers)**

➢ **au-delà de ces métiers une approche individuelle du risque d'usure professionnelle, pour des situations qui seraient reconnues médicalement par la médecine de prévention.**

Pour des situations qui seraient reconnues médicalement, il s'agirait :
- des agents relevant de l'article L 422-3 du CGFP (agents reconnus par le médecin du travail comme particulièrement exposés à un risque d'usure professionnelle)

- des agents disposant d'un avis du médecin du travail attestant que leur état de santé les expose à un risque d'inaptitude à l'exercice de leurs fonctions
- des agents dont les postes sont aménagés de façon durable sur préconisation du médecin du travail
- les agents ayant bénéficié d'une PPR
- les agents en disponibilité d'office pour raison de santé.

Le rapport prévoit la possibilité d'ouvrir un recours devant le conseil médical, recours ouvert à l'agent ou à la collectivité, en cas de contestation de la situation de l'agent.

Les actions qui pourraient être menées par le fonds

S'agissant des actions à mener, elles pourraient concerner la prévention et porter aussi bien sur les conditions de travail que sur l'accompagnement des transitions professionnelles et la formation, en veillant aux articulations avec le FIPHFP et le CNFPT.

Les modalités d'intervention seraient plurielles : conventionnement pour soutenir des démarches globales, par métiers ou par services, mais aussi aides individuelles, notamment pour les collectivités employant un petit nombre d'agents.

LES MISSIONS QUI POURRAIENT ETRE CONFIEES AU FONDS :

- **Financer des actions de prévention primaire** (on agit sur les sources des risques professionnels pour les supprimer ou les réduire), **secondaire** (on surveille les risques et l'on agit sur les agents eux-mêmes) **et tertiaire** (une fois le ou les risques survenus, on vise à en limiter les conséquences)

- **Recueillir et diffuser des bonnes pratiques et des outils d'accompagnement à la prévention de l'usure**
Le recueil et la diffusion de bonnes pratiques et d'outils d'accompagnement par le fonds seraient favorisés. Le fonds aurait également pour rôle d'élaborer des recommandations d'actions et des plans d'actions-type, à l'attention des collectivités territoriales (par métiers, par type de risques...).

- **Contribuer à une fonction d'observation des données en matière d'usure professionnelle**

Le projet d'observatoire des données RH de la FPT, proposé par la FNCDG, pourrait apporter au fonds de prévention de l'usure professionnelle des éléments en matière de santé et de sécurité au travail. Cet observatoire, en cours de constitution, a vocation à s'appuyer sur un puits de données sociales existant qui recueille actuellement les données contenues dans la base RSU mais aussi d'autres éléments comme par exemple les statistiques issues des services de médecine préventive.

- **Conclure des partenariats** :
  - **Avec le CNFPT et l'ensemble des CDG pour déployer des actions en matière de prévention mais aussi d'analyse des métiers et d'accompagnement des transitions professionnelles**

- Avec l'ANACT ou la branche AT/MP de l'assurance maladie pour **développer l'expertise autour de la prévention de l'usure.**

LES ACTIONS QUI POURRAIENT ETRE FINANCEES :

- de l'**ingénierie**

- une **aide à la mise en place d'équipes pluridisciplinaires**

- le **financement d'équipements permettant d'alléger la pénibilité** ou des aménagements de postes

- des **actions collectives de formation** (par exemple sur les bonnes postures, sensibilisation des managers de proximité et des élus …)

- un **accompagnement individualisé aux transitions professionnelles** (bilans médico-professionnels, mise en place de conseillers en évolution professionnelle, actions de formation liées à une mobilité professionnelle préventive en complémentarité avec le CNFPT…).

LES MOYENS D'ACTION ENVISAGES :

- le **conventionnement avec les collectivités** pour soutenir des démarches au sein d'un service ou à destination d'un métier par exemple

Le fonds a vocation à soutenir des démarches collectives de prévention portées par une ou plusieurs collectivités. Il devra privilégier des démarches concrètes et pouvoir toucher y compris des collectivités petites et moyennes.

Il pourrait s'agir en particulier :
- De démarches de diagnostic sur des métiers et des activités particulièrement exposés au sein d'une ou plusieurs collectivités
- De plans d'actions globaux à l'échelle d'une collectivité, permettant notamment de mettre en place des démarches transversales (outils de GPEEC, travail en équipe pluridisciplinaire, accompagnement à la mobilité…)
- Des démarches collectives plus modestes ou ciblées sur un ou plusieurs métiers ou services identifiés comme prioritaires compte tenu de la prégnance des situations d'usure.

Ces démarches collectives seraient soutenues dans le cadre d'un conventionnement entre le fonds et la ou les collectivités.

L'accès au conventionnement pourrait être soumis à des conditions :
- Respect des obligations de réalisation du document unique et du plan d'action en matière de prévention des risques professionnels (avec l'appui des CDG pour les collectivités affiliées) ou, à défaut, engagement de la collectivité à le faire sous deux ans
- Désignation d'un assistant de prévention par la collectivité ou le CDG
- Réalisation du rapport social unique et transmission de données relatives à l'exposition aux risques et à la sinistralité
- Présentation en conseil social territorial du projet proposé au conventionnement avec le fonds et de son bilan annuel.

- un **appel à projet une fois par an ciblé sur un métier ou une problématique prioritaire**

- des **aides individuelles sur la base d'un catalogue d'interventions** pour les collectivités hors conventionnement

- la **mise en œuvre d'un système d'information pour faciliter les dépôts de demande**

- les **partenariats notamment avec les CDG et le CNFPT**

En effet, le fonds devra pouvoir s'appuyer sur des relais de proximité ; cela peut passer par la mise en place de référents régionaux (comme pour le FIPHFP) mais aussi par un partenariat généralisé avec tous les CDG, qui gèrent environ 50% des agents territoriaux en gestion RH et plus de 80% s'agissant de la santé au travail.

Le financement du fonds

S'agissant du financement du fonds, la mission propose un financement majoritaire des collectivités. La contribution des collectivités prendrait la forme d'un prélèvement sur leur masse salariale, d'un montant variant, selon les scénarios, entre 0,1% et 0,15% maximum au terme d'une montée en charge progressive sur cinq ans. Différentes simulations de dépenses et de recettes ont été réalisées entre 2024 et 2028.

La mission est partie d'une hypothèse, à savoir partir des moyens alloués aujourd'hui aux agents territoriaux par les deux fonds FIPHFP et FNP. Cela représente une somme d'environ 45 millions d'euros, soit une somme équivalente au financement de l'apprentissage par les collectivités. Ce qui représente 0,1% de leur masse salariale. En effet, le FIPHFP consacre environ 35 millions aux employeurs territoriaux chaque année et le FNP sur son budget plafond de 15M€ engage entre 3,5 et 6 millions d'euros chaque année.

Pour définir comment pourrait être financé le fonds de prévention de l'usure professionnelle, la mission a pris en compte d'autres éléments et notamment :
- la capacité contributive des acteurs locaux et l'acceptabilité d'une nouvelle contribution
- les ordres de grandeur des fonds en cours de création dans le secteur privé (200 M€ annuel sur 5 ans) et dans la FPH (de 50 M€ à 200 M€ d'ici 2030)

La mission préconise une part de financement de l'État aux actions mises en œuvre par ce fonds.

Dans le contexte tendu de la réforme des retraites et des relations entre l'État et les collectivités, l'absence de financement de l'État pourrait apparaître comme un signal négatif, dans les discussions à venir sur la mise en place de ce fonds.
Concernant la définition des recettes du futur fonds, la mission intègre aussi une reprise du financement aujourd'hui consacré par la CNRACL au FNP.

La question du financement incitatif a été abordée par la mission. Ce financement, complexe à mettre en œuvre, pourrait reposer sur deux éléments :

- l’existence ou non d’un DUERP dans la collectivité
- le taux de sinistralité de la collectivité.

Concernant la définition des charges du futur fonds, la mission intègre :
- les frais de gestion
- des différentes dépenses d’intervention (démarches globales de prévention, conventionnements avec les collectivités et avec les CDG, aides plateforme, appel à projet)
- les aides à la reconversion.

Quatre scénarios financiers sont présentés dans le rapport.

Ils sont fonction :

- d’une contribution des collectivités graduée entre 2024 et 2028 (modérée ou par paliers) dont le taux varie entre 0,05% et 0,15% de la masse salariale (même base de calcul que pour la cotisation CNFPT)

- d’une contribution de l'Etat inexistante, ou limitée à 20% de la contribution des collectivités, ou adaptée à 33% de la contribution des collectivités, ou élevée c’est-à-dire équivalente à la contribution des collectivités

- d’un financement incitatif ou pas modulé en fonction de l'existence d'un DU et/ou en fonction du taux de sinistralité globale

- de la reprise ou non des financements du FNP de la CNRACL

- d’un rythme soutenu ou accéléré de la mise en œuvre des actions par le fonds.

➢ **Le premier scénario prévoit un financement évoluant de 25 à 50 millions entre 2024 et 2028**
- avec une contribution des collectivités limitée et graduée entre 2024 et 2028 dont le taux varie entre 0,05% et 0,09% de la masse salariale
- avec une contribution de l'Etat limitée à 20% de la contribution des collectivités
- sans financement incitatif
- sans reprise des financements du FNP de la CNRACL
- avec des dépenses d’intervention soutenues (120 conventions avec les collectivités, 3500 aides plateforme par an)
- avec un conventionnement achevé auprès de tous les CDG dès 2025.

➢ **Le deuxième scénario prévoit un financement évoluant de 60 à 70 millions entre 2024 et 2028**
- avec une contribution des collectivités modérée et non évolutif entre 2024 et 2028 (taux fixé à 0,10% de la masse salariale)
- avec une contribution de l'Etat adaptée à 33% de la contribution des collectivités
- sans financement incitatif
- avec reprise des financements du FNP de la CNRACL
- avec des dépenses d’intervention accélérées (190 conventions avec les collectivités, 3500 aides plateforme par an)
- avec un conventionnement achevé auprès de tous les CDG dès 2025.

➢ **Le troisième scénario prévoit un financement évoluant de 60 à 100 millions entre 2024 et 2028**

- avec une contribution des collectivités par paliers entre 2024 et 2028 (taux fixé à 0,10% de la masse salariale en 2024 puis à 0,15% à compter de 2025)
- avec une contribution de l'Etat adaptée à 33% de la contribution des collectivités
- avec un financement incitatif à compter de 2025 en fonction de l'existence d'un DUERP ou non
- avec reprise des financements du FNP de la CNRACL
- avec des dépenses d'intervention accélérées (230 conventions avec les collectivités, 3500 aides plateforme par an)
- avec un conventionnement achevé auprès de tous les CDG dès 2025
- avec le financement d'aides coûteuses : entre 1000 et 3000 aides à la reconversion professionnelle (entre 5 et 15 millions entre 2024 et 2028).

➢ **Le quatrième scénario prévoit un financement évoluant de 50 à 80 millions entre 2024 et 2028**

- avec une contribution des collectivités par paliers entre 2024 et 2028 (taux fixé à 0,10% de la masse salariale en 2024 puis à 0,15% à compter de 2025)
- sans contribution de l'Etat
- avec un financement incitatif à compter de 2025 en fonction de l'existence d'un DUERP ou non
- avec reprise des financements du FNP de la CNRACL
- avec des dépenses d'intervention accélérées (230 conventions avec les collectivités, 3500 aides plateforme par an)
- avec un conventionnement achevé auprès de tous les CDG dès 2025

Ce scénario ne permet par le financement d'aides coûteuses consacrées à la reconversion professionnelle et présente un léger déficit en 2028.

Figurent dans le rapport des exemples concrets de ce que pourrait coûter la contribution dans un échantillon de collectivités (La métropole de Rennes, la communauté d'agglomération de Dinan, les villes de Marseille, Sceaux, Euzet les Bains et Tardets-Sorholus). Comme le rapport le met en évidence c'est une somme absorbable pour les collectivités, en dépit de budgets de plus en plus contraints.

<u>La gouvernance du fonds</u>

La lettre de mission posait le double cadrage suivant : il s'agit de créer un fonds spécifique à la FPT, piloté par les partenaires sociaux de la FPT et doté de ressources propres qui émaneront pour tout ou partie des collectivités territoriales, tout en évitant de créer un nouveau fonds ad hoc en le rattachant plutôt à une structure déjà existante, à savoir le fonds national de prévention de la CNRACL (FNP) ou le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Les réflexions ont été nombreuses et complexes sur cette question mais la solution qui s'est plutôt dégagée diffère un peu de ce qui avait été prévu dans la lettre de mission.

En effet, la mission privilégie la création d'un nouvel établissement public mais rattaché au FIPHFP. Ces deux établissements publics seraient distincts, dotés de leur propre conseil d'administration.

La mission a étudié les scénarios de rattachement au FNP et au FIPHFP. Le rattachement à un fonds existant présente plusieurs avantages : ne pas multiplier les établissements publics et les structures de gestion, développer des synergies avec les fonds préexistants, bénéficier de leur expertise et de leur notoriété auprès des collectivités territoriales et viser des économies d'échelle.

La mission a identifié certaines difficultés à un rattachement à l'un et l'autre de ces fonds :

- ces fonds n'ont pas le même périmètre que le futur fonds en termes de bénéficiaires : FIPHFP pour tous les agents des trois versants, FNP pour les agents affiliés à la CNRACL de la FPT (hors contractuels et agents à temps non complet de moins de 28h) et agents de la FPH

- ces fonds n'ont pas le même périmètre que le futur fonds en termes de champ d'action (le FIPHFP a un champ de compétences non axé sur la prévention et le FNP n'intervient pas en matière de maintien dans l'emploi ou accompagnement

- le contexte juridique d'un rattachement est différent dans le cas du FNP et du FIPHFP : en effet, le FIPHFP est un établissement public alors que le FNP n'a pas de personnalité juridique. Les deux fonds ont toutefois un point commun : une gestion assurée par la caisse des dépôts et consignations.

Le FNP est intégré à la CNRACL et est financé à hauteur de 15 M€ par un prélèvement sur les cotisations AT/MP.

Le FIPHFP est doté d'une recette propre constituée des contributions des employeurs publics au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de 167 M€ en 2021 (dont 34,6 M€ bénéficient aux employeurs territoriaux).

Les avantages du rattachement au FIPHFP :
- Il bénéficie d'une forte notoriété auprès des collectivités territoriales
- Il attribue déjà des aides collectives et individuelles dans le domaine du maintien dans l'emploi qui apparaît comme une action liée à l'usure professionnelle
- Il a mis en œuvre une plateforme de demande et de gestion des aides performante
- Il dispose d'un ancrage territorial dans toutes les régions.

Le FNP a pour atout son expertise dans le champ de la prévention des risques professionnels.
Toutefois, il est méconnu des collectivités et a un système de fonctionnement (principalement par appels à projet) apparaissant comme peu accessible. Son budget reste limité : son financement est plafonné à 15 M€ et a été fixé en 2022 à 12,5 M€. Les dépenses du FNP se sont élevées en 2022 à 6,7 M€ en engagements.
Il ne dispose pas de référents dans les territoires et a peu développé une politique de conventionnement avec les collectivités et les CDG.

La mission préconise la création d'un nouvel établissement public autonome mais rattaché au FIPHFP par une direction, des moyens de gestion et des outils d'intervention communs.
Le FIPHFP et le fonds de prévention de l'usure constitueraient deux établissements publics distincts, avec des financements et missions propres et deux conseils d'administration (La gouvernance du fonds de prévention de l'usure devra reposer sur les partenaires sociaux des collectivités territoriales avec le cas échéant des membres en commun entre son conseil d'administration et celui du FIPHFP).

Une **base réglementaire prévoirait la mise en commun de moyens** : direction et équipe du FIPHFP chargée du pilotage du Fonds de prévention de l'usure, mandat de gestion par la caisse des dépôts et consignations, possibilité de conventionnements communs.

Les recommandations du rapport

Le rapport formule huit recommandations :

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 (DGAFP)

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

Concernant la création même du fonds d'usure, il faudra un vecteur législatif pour modifier le code général de la fonction publique. En effet, les missions du FIPHFP et du FNP de la CNRACL figurent actuellement dans ce code. Cette loi, qui devrait être la future loi de réforme de la fonction publique, pourrait reprendre également les recommandations 2 à 7 sur les missions du fonds, son organisation, sur les différents acteurs, sur les LDG.

Le financement du fonds (recommandation n°8) pourrait être prévu dans la future loi de finances.

La recommandation n°1 nécessite la publication d'un décret d'application de la loi du 6 août 2019, publication très régulièrement sollicitée par la FNCDG.

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Contribution de la FNCDG sur l'évolution de la Fonction publique PROJET DE LOI 2024 ET SES TEXTES D'APPLICATION

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI, avait annoncé à l'automne 2023 la préparation d'un projet de loi de réforme de la fonction publique. Ce projet devait être déposé au Parlement en février 2024

Suite au remaniement ministériel, le projet de loi est annoncé à l'automne 2024

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques avait énoncé le 2 novembre 2023 à l'Assemblée nationale que le projet de loi suivrait trois objectifs : *« pouvoir rentrer plus facilement dans la fonction publique, bouger plus facilement dans la fonction publique et pouvoir sortir plus rapidement de la fonction publique ».*

La FNCDG a lancé en décembre 2023 un groupe de travail qui avait pour objet de préparer des propositions en lien avec l'évolution de la FPT mais visait aussi à définir des propositions sur le fonctionnement des CDG.

Trois réunions du groupe de travail ont été organisées le :
- **8 décembre 2023**
- **21 décembre 2023**
- **11 janvier 2024.**

A l'issue de la réunion du 21 décembre 2023, la cinquantaine de propositions ont fait l'objet d'une priorisation conduisant à un document comprenant 32 positions.

19 CDG ayant participé aux réunions du groupe de travail

CDG	NOM	PRENOM	FONCTION
Aisne	MUZART	Hervé	Président
Aisne	LALONDE	Xavier	Directeur
Charente	BERTHAULT	Patrick	Président
Charente	CORNEIL	Laurent	Directeur
Côtes d'Armor	GUIHARD	Sophie	Directrice
Gironde	MAU	Didier	Président
Gironde	RECORS	Roger	Administrateur délégué
Ille et Vilaine	ANDRE	Sébastien	Directeur
Maine et Loire	MARQUET	Elisabeth	Présidente
Nord	DUMOULIN LACOYE	Déborah	Directrice
Oise	VASSELLE	Alain	Président
Oise	SAYAG	Olivier	Directeur
Pas de Calais	FIGENWALD	Arnaud	Directeur
Pyrénées Atlantiques	PATRIARCHE	Nicolas	Président
Pyrénées Atlantiques	MARCHAND	Jérémie	Directeur
Rhône	DUCROCQ	Olivier	Directeur
Saône et Loire	FRIZOT	Jean-Marc	Administrateur délégué
Seine et Marne	THIBAULT	Anne	Présidente
Seine et Marne	LECLERC	Chrystel	Directrice
Grande Couronne	BLANCHARD	Pierre-Yves	DGA
Somme	CLIQUET	Claude	Président
Somme	COURIAT	Céline	Directrice
Var	SIMON	Christian	Président
Var	GUILLOU	Eric	Directeur
Vendée	HERVOUET	Eric	Président
Vendée	GAUDIN	Odile	Directrice
Petite Couronne	BASTARD	Xavier	Directeur
Polynésie française	BONNO	Heiarii	Directeur

LISTE DES PROPOSITIONS

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

1. L’évolution des modes de recrutement

- Dispositif spécifique de titularisation pour les apprentis

- Modification de la durée de contrat sur emploi permanent pour la cdisation

- Mise en œuvre de comités de sélection chargés de vérifier l’aptitude d’un agent contractuel à devenir fonctionnaire

1. L’évolution des modes de recrutement

- Evolution du dispositif des déclarations de vacance d’emploi

- Evolution des formations initiales et obligatoires (durée, assouplissement des règles liées au déroulement des formations obligatoires pour l’évolution de carrière)

- Instauration obligatoire d’engagements de servir pour certains cadres d’emplois (quand la formation initiale est qualifiante ou longue)

2. L’évolution des carrières et rémunérations

- Extension des possibilités de réunions des CAP et CCP à distance

- Modification de la disponibilité (instauration de limites aux emplois exercés pendant une disponibilité, suppression de l’obligation de reprise d’un emploi pendant 18 mois après une période de 5 ans pour renouveler la disponibilité)

- Dans le premier groupe de sanctions disciplinaires, extension de l’exclusion temporaire de fonctions de trois à cinq jours

- Gestion des dossiers de contractuels par les CDG

2. L’évolution des carrières et rémunérations

- Evolution des grilles indiciaires plus évolutives et avec des différences plus marquées entre les différentes catégories

- Evolution du RIFSEEP

- Simplification et revalorisation de la prime d’intéressement collectif

3. L’emploi

- Obligation de réalisation du rapport social unique tous les deux ans contre chaque année depuis 2021

- Assouplissement des règles de cumul d’emplois

4. Le temps de travail

- Mise en œuvre de textes adaptés à la FPT en matière d'heures supplémentaires, d'autorisations d'absence

- Redéfinition du système de congés bonifiés

- Modification du compte épargne temps (alimentation en demi-journée, plafond augmenté en cas de pénibilité au travail ou de départ anticipé à la retraite, plafond jours indemnisés, monétisation de jours placés par exemple auprès de la caisse des dépôts qui seraient restitués sous la forme d'un capital, possibilité de remplacement des agents usant de leur CET avant leur départ à la retraite)

5. La santé au travail

- Dispositif permettant la reconversion de médecins vers la médecine du travail

- Modification de la périodicité des visites médicales

- Renforcement du réseau territorial de prévention autour des ACFI en permettant la constitution d'inspections territoriales communes ou mutualisées entre établissements publics, administrations, collectivités territoriales et en développant le rôle de médiation et d'interpellation des ACFI

6. La fin d’emploi

- Instauration d’aménagements de fin de carrière autres que la retraite progressive

- Harmonisation des procédures de licenciement pour insuffisance professionnelle pour les fonctionnaires et contractuels

- Clarification de certaines règles relatives aux agents FMPE (non-interruption de la dégressivité en cas de congé de maladie…)

7. L’évolution des CDG

- Une organisation des concours plus en adéquation avec les besoins des collectivités (suppression de certains concours de catégorie C, généralisation du recrutement sur titres dans les filières médico-sociale et artistique, exclusivité de l’organisation des concours hors A+ pour les CDG)

- Un socle de prestations obligatoire pour les non affiliés avec révision des compétences pour être plus en adéquation avec les besoins de ces collectivités

-Une mutualisation inter-CDG renforcée (création de services communs, intégration d’autres missions dans le champ de la mutualisation obligatoire, base légale pour la constitution de budgets régionaux…) ?

7. L’évolution des CDG

- Réintroduction de la mission contrat d’assurance groupe et introduction de la médiation dans le CGFP

- Modification du seuil des collectivités que les CDG peuvent accompagner pour la conclusion d’accords collectifs

- Protection de l’équilibre financier des missions assurées par les CDG (clause de revoyure de la compensation des coûts d’organisation des concours de sapeurs-pompiers, équilibre des contrats d’assurance groupe…)

7. L’évolution des CDG

- Possibilité de réunir des instances des CDG par visioconférence, par des dispositions équivalentes à celles bénéficiant aux EPCI

- Dispositions particulières sur les CST et FSSSCT au sein des CDG (conditions de création des FSSSCT, prise en charge de la formation des représentants du personnel…)

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Contribution sur le projet de loi de réforme de la fonction publique

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI, a annoncé la préparation d'un projet de loi de réforme de la fonction publique, prolongeant des échanges engagés depuis mars 2023 avec les employeurs territoriaux, notamment, concernant les programmes « Accès, parcours et rémunérations » (APR) et « Fonction publique + ».

Le Ministre a fait part de thèmes qui pourraient relever du projet de loi annoncé concernant, par exemple, la reconnaissance de l'engagement et de l'expérience professionnelle, la mobilité, le développement des compétences ou la protection des agents.

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques avait énoncé le 2 novembre 2023 à l'Assemblée nationale que le projet de loi suivrait trois objectifs : *« pouvoir rentrer plus facilement dans la fonction publique, bouger plus facilement dans la fonction publique et pouvoir sortir plus rapidement de la fonction publique ».*

La FNCDG a lancé en décembre 2023 un groupe de travail qui avait pour objet de préparer des propositions en lien avec l'évolution de la FPT mais visait aussi à définir des propositions sur le fonctionnement des CDG.

Ces propositions ont vocation à être inscrites dans la réforme.

Le Président HIRIART a précisé lors de la première réunion qu'il convenait que la contribution écrite de la FNCDG soit finalisée à l'échéance de février 2024.

La 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.

Trois réunions du groupe de travail ont été organisées le :

- 8 décembre 2023
- 21 décembre 2023
- 11 janvier 2024.

A l'issue de la réunion du 21 décembre 2023, la cinquantaine de propositions ont fait l'objet d'une priorisation conduisant à un document comprenant 32 positions.

Participants aux réunions du groupe de travail

Ont participé aux trois réunions de ce groupe de travail des élus, des directeurs, des représentants de l'ANDCDG.

CDG	NOM	PRENOM	FONCTION
Aisne	MUZART	Hervé	Président
Aisne	LALONDE	Xavier	Directeur
Charente	BERTHAULT	Patrick	Président
Charente	CORNEIL	Laurent	Directeur
Côtes d'Armor	GUIHARD	Sophie	Directrice
Gironde	MAU	Didier	Président
Gironde	RECORS	Roger	Administrateur délégué
Ille et Vilaine	ANDRE	Sébastien	Directeur
Maine et Loire	MARQUET	Elisabeth	Présidente
Nord	DUMOULIN LACOYE	Déborah	Directrice
Oise	VASSELLE	Alain	Président
Oise	SAYAG	Olivier	Directeur
Pas de Calais	FIGENWALD	Arnaud	Directeur
Pyrénées Atlantiques	PATRIARCHE	Nicolas	Président
Pyrénées Atlantiques	MARCHAND	Jérémie	Directeur
Rhône	DUCROCQ	Olivier	Directeur
Saône et Loire	FRIZOT	Jean-Marc	Administrateur délégué
Seine et Marne	THIBAULT	Anne	Présidente
Seine et Marne	LECLERC	Chrystel	Directrice
Grande Couronne	BLANCHARD	Pierre-Yves	DGA
Somme	CLIQUET	Claude	Président
Somme	COURIAT	Céline	Directrice
Var	SIMON	Christian	Président
Var	GUILLOU	Eric	Directeur
Vendée	HERVOUET	Eric	Président
Vendée	GAUDIN	Odile	Directrice
Petite Couronne	BASTARD	Xavier	Directeur
Polynésie française	BONNO	Heiarii	Directeur

Outre le Président HIRIART, participaient au titre de la FNCDG Thierry SENAMAUD, Directeur et Cindy LABORIE, Responsable des affaires juridiques.

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 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 de 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.

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.

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.

Par ailleurs, les règles liées au déroulement des formations obligatoires pour l'évolution de carrière nécessitent un assouplissement. En effet, le fonctionnaire proposé à la promotion interne doit avoir réalisé, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, les formations de professionnalisation prévues. Le respect de ces obligations de formation, apprécié sur des périodes révolues, est très strictement défini par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 et peut parfois apparaître bloquant.

- **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).

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 2024, 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.

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 des résultats collectifs 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.

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 des dispositions du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020.

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.
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.

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.

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…

- 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.

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
- 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 de plein droit 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.

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 et ne pourrait 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.

- **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.

- **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 maladie 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 et de la mise en place de la période de demi-traitement 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 ?

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'intégration d'autres missions dans le champ de la mutualisation obligatoire, 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.

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.

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, des 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).

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.

- **Modifier l'organiser 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 et son aptitude au changement*.
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 organiseront 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+).**

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Dispositif relatif à la compensation financière concernant le transfert des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B

Proposition issue de la réunion du GT SPP de la FNCDG du 13 février 2024

I- Rappel

Conformément aux dispositions de l'article L. 452-31 du Code général de la Fonction Publique, issues de la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 (« loi Matras ») transférant aux CDG la compétence d'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B à compter du 1er janvier 2022, les charges résultant de l'organisation de ces opérations par les Centres de Gestion donne lieu à une compensation financière de la Direction de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC).

La compensation financière à la charge de l'Etat correspond à un montant équivalent aux dépenses consacrées, à la date du transfert, par l'Etat à l'exercice des missions transférées. La DGSCGC a indiqué, par courrier du 20 juin 2022, qu'en vertu des dispositions de l'article L. 452-31 du CGFP, le montant de la compensation restait fixé à 800 000 euros/an.

Ainsi, ce montant global de compensation financière, établi par la DGSCGC, était à un niveau inférieur aux estimations des Centres de Gestion pour l'ensemble des opérations de concours et examens professionnels sur la période 2022-2023, représentant 1 912 482 euros (2 017 796 € réalisés).

Chaque année depuis le transfert de compétences, la FNCDG, après validation des CDG organisateurs concernés, transmet à la DGSCGC l'information relative aux coûts *retenus* pour les opérations organisées lors d'un exercice annuel.
Ces coûts retenus correspondent aux coûts *évalués, rapportés*, pour chaque organisateur, *proportionnellement à l'enveloppe maximum* attribuée par la DGSCG de 800 000 annuels. Cette information est accompagnée des RIB et numéros SIRET des CDG coordonnateurs dans le ressort desquels un CDG a organisé une opération.
Les CDG coordonnateurs perçoivent, sur décision du ministre chargé de la sécurité civile, la compensation financière relative au transfert des missions en cause. Des conventions sont conclues entre chaque CDG coordonnateur et les CDG organisateurs, afin de définir les modalités de versement de la compensation financière.

Dans ce contexte et afin de promouvoir une compensation financière en adéquation avec les coûts exposés par les Centres organisateurs, plusieurs pistes ont été explorées par le Groupe de travail de la FNCDG, notamment :

- La FNDCDG dans le cadre du projet de loi de finances pour 2023 a promu un amendement prévoyant la possibilité de réviser le montant de la compensation financière ultérieurement à l'estimation des dépenses consacrées, à la date du transfert, par l'État, aux missions en cause,

afin de s'adapter à l'évolution des besoins de recrutement de cette filière sachant que les Centres recensaient, en 2022, un renchérissement des coûts d'organisation pour de multiples raisons (location de salles, besoins de recrutements futurs à la hausse…). Le Gouvernement exprimait son avis défavorable sur cet amendement au motif qu'il dérogeait aux règles de compensation des compétences transférées (appréciation de la compensation à la date du transfert et absence de réévaluation périodique du coût de la compétence transférée). Ainsi, le projet de loi de finances pour 2023 adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, restait muet sur le sujet en dépit des prévisions de la loi MATRAS.

- La DGSCGC, défavorable à la révision du montant de la compensation financière, proposait (courrier du 1er septembre 2023) d'examiner la possibilité d'instaurer un mécanisme législatif afin de permettre aux Centres de percevoir une cotisation spécifique des SDIS. Ce mécanisme consistant à faire supporter une partie de la charge aux employeurs territoriaux est réfuté par les Centres de Gestion.

- Dans ce contexte, le groupe de travail réuni par la FNCDG a examiné deux autres dispositifs en vue de promouvoir l'adéquation de la compensation financière, dont l'enveloppe est contrainte, aux coûts exposés par les Centres organisateurs (*cf. infra*).

II- Conception du dispositif en faveur d'une compensation financière en adéquation avec les coûts exposés par les Centres organisateurs

Pour mémoire, en 2022 et 2023 le montant annuel de la compensation financière de l'Etat représentant 800 000 €, le CDG coordonnateur, organisateur lui-même d'une opération ou un autre CDG de son territoire, a été compensé à hauteur du poids de l'opération rapporté à l'ensemble des opérations réalisées en année N.

Les sessions 2022 et 2023 étant terminées, il a été possible de dresser un bilan du transfert financier sur la base des coûts réels supportés par les CDG et de réaliser des projections jusqu'en 2027 afin de déterminer les leviers permettant d'arriver à un certain équilibre entre la compensation financière de l'Etat et les coûts réellement supportés par les CDG organisateurs.

Pour une meilleure compréhension des développements ci-dessous, il convient de se reporter au tableau bilan du transfert financier de l'Etat pour les opérations A et B de SPP au 31 janvier 2024, joint au compte-rendu.

2-1 Examen du bilan du transfert financier des sessions 2022-2023

Le caractère intangible du montant global de la compensation financière (800 000 €) et de sa périodicité de versement (annuelle) conduit à enregistrer, de façon structurelle, un déficit global les années impaires et une compensation quasi intégrale voire excédentaire les années paires, selon la ventilation initiale des concours et examens sur un cycle d'organisation biannuelle des 13 opérations objet du transfert.

Cependant, la rigueur de cette alternance annuelle entre un groupe d'opérations déficitaire et un autre à l'équilibre est à nuancer car certaines opérations réalisées en années paires peuvent se révéler insuffisamment compensées, lorsque d'autres réalisées en année impaire peuvent être intégralement compensées (voire se révéler excédentaires) dès lors :

- qu'un cycle complet peut être étalé sur 3 ans, même si les Centres souhaitent par principe réaliser ce cycle sur 2 ans,
- ou que la ventilation des opérations est modifiée,
- ou selon que le nombre de postes ouverts est orienté à la hausse ou à la baisse (sachant que le coût de chaque opération dépend également du nombre de postes ouverts, la diminution de ce dernier entraînant celle des candidats admissibles),

- ou encore selon l'évolution de contraintes telles que, outre les besoins de recrutement, les éventuelles modifications apportées aux épreuves, l'inflation et ses impacts sur les coûts structurels des opérations…

Ainsi, les tendances initialement relevées sur un cycle complet de deux ans (2022-2023) ne tiennent pas compte des efforts de rationalisation des coûts par les Centres et de la suppression de l'une des 13 opérations (l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers, représentant un coût de près de 150 000 €).

La double contrainte d'un montant global de compensation financière limité (800 000 €) et de son versement annuel conduit à allouer à chaque CDG, pour l'organisation d'une opération, une part de la compensation globale proportionnelle au poids de cette opération dans l'ensemble des coûts des opérations réalisées en année N.

Ainsi, en 2022, si la compensation financière absorbe de façon quasi intégrale les coûts globaux exposés (un reste à charge de 19 000 € est recensé), 2 CDG ont enregistré un léger déficit tandis que 2 autres CDG enregistraient un léger excédent.
L'insuffisance du montant de compensation perçu, ou à l'inverse son caractère relativement excédentaire, peut être également accentué par un coût réel d'une opération supérieur, ou inférieur, au coût évalué par un Centre.
En effet, d'une part, le montant de la compensation ne peut généralement être calculé que selon le coût évalué de chaque opération, son coût réel n'étant connu le plus souvent qu'en année N+1 et, d'autre part, l'information relative aux coûts retenus devant faire l'objet de la compensation doit être transmise à la DGSCGC dans le respect de l'agenda budgétaire, compte-tenu de la date de clôture de l'exercice budgétaire en cours (afin de procéder au versement de la compensation pour les opérations 2023 par décision du ministre chargé de la sécurité civile, la FNCDG devait transmettre d'ici la fin du mois de septembre l'ensemble des informations).

Toujours compte-tenu de la double contrainte décrite, en 2023, année d'organisation de 6 opérations différentes, 5 CDG organisateurs ont enregistré un déficit, un seul parvenant à l'équilibre. Au total, pour l'année en cause et une fois la compensation déduite, le reste à charge des CDG s'élevait à 398 699 €.

2-2 Réflexions du groupe de travail SPP de la FNCDG sur la mise en place du dispositif

2-2-1 Le dispositif écarté

Cette situation a amené le groupe de travail à examiner l'intérêt de mettre en place une solidarité financière entre CDG organisateurs *via* une convention établissant un système de péréquation : le CDG coordonnateur dans le ressort duquel un CDG organisateur ayant perçu une compensation insuffisante pour couvrir les coûts exposés aurait reçu, *via* un autre CDG coordonnateur, une part supplémentaire de la compensation reversée par des CDG organisateurs ayant perçu une compensation concours supérieure aux coûts exposés.

Ce dispositif, compte-tenu de l'alternance annuelle entre groupe d'opérations déficitaire, d'une part, et groupe d'opérations à l'équilibre ou excédentaires, d'autre part, impliquait de réaliser cette péréquation sur une période de 2 ans correspondant par principe à un cycle complet de réalisation de l'ensemble des opérations transférées.
La répartition entre CDG du montant de la compensation afférente à ce cycle (1 600 000 €) reflétait réellement le poids d'un concours ou examen parmi l'ensemble des opérations, et non plus parmi certaines d'entre elles lorsque la répartition de la compensation est appréciée de façon annuelle.
Cependant, dans ce dispositif, cette nouvelle répartition ne faisait que réduire de façon quasi imperceptible le reste à charge des organisateurs d'opérations déficitaires sur le cycle complet 2022-2023, le coût de l'ensemble des opérations transférées dépassant en toutes hypothèses

le montant de la compensation financière versée par la DGSCGC sur le cycle d'exécution afférent.

Ainsi, le recours à une forme de péréquation inter-Centres ne modifiait en rien le résultat global net sur le cycle 2022-2023 qui présente un déficit global de 417 796 €.
Les effets de ce dispositif sur le cycle 2026-2027, réalisant l'ensemble des opérations transférées, permettaient, selon les évaluations, d'absorber complètement le reste à charge des organisateurs déficitaires après versement de la compensation de la DGSCGC et reversement de la part supplémentaire de compensation par les CDG excédentaires aux CDG déficitaires. Cependant, ce dispositif aurait généré un excédent global (41 508 €) sans affectation.

Outre le fait qu'un résultat irréductible, qu'il soit déficitaire ou excédentaire, n'est pas satisfaisant s'agissant d'une compensation financière qui doit simplement être à la hauteur des coûts exposés, ce dispositif impliquait la mise en œuvre d'un système de conventionnement entre tous les CDG Coordonnateurs (qui, en vertu des textes, perçoivent la compensation financière et concluent chacun des conventions avec les CDG organisateurs afin de définir les modalités de reversement).

Le groupe de travail a ainsi jugé ce système de conventionnement complexe, peu lisible, et préjudiciable à la transparence souhaitée.
De plus, ce système n'aurait valu que pour l'avenir, sans rétroactivité pour les opérations largement déficitaires du cycle complet 2022-2023, et posait de surcroît la question du fléchage de la redistribution de la part « supplémentaire » de compensation (reversée par des CDG organisateurs « excédentaires » aux Centres déficitaires, *via* leur CDG Coordonnateur). Ainsi, en cas d'insuffisance du montant de la compensation financière sur un cycle de 2 ans, pour couvrir les coûts globaux exposés par les organisateurs sur ce cycle, certains Centres auraient dû définitivement endosser le reste à charge. Au regard de cette situation, il serait difficile dans le futur de trouver un CDG volontaire pour organiser les opérations les plus déficitaires.

2-2-2 Le dispositif retenu

Afin d'éviter ces inconvénients, et notamment pour exclure les mouvements financiers entre CDG, le groupe de travail a choisi de proposer un autre dispositif permettant la perception, pour chaque organisateur, d'un montant de compensation financière issu de la DGSCGC *en adéquation* avec le coût exposé pour la réalisation d'une opération et excluant à terme tout déficit ou excédent après versement de la compensation.

Cet équilibre « coût exposé – compensation perçue » est atteint par le *report du déficit* enregistré pour une opération réalisée en année N à l'année N+1, de façon à ce que le déficit de cette opération soit compensé au même titre que le sont les coûts des opérations organisées en N+1.

Lorsque ce déficit n'est pas complétement résorbé en année N+1, en raison du caractère contraint de l'enveloppe de la compensation (800 000 € annuel) et compte-tenu du montant de la compensation perçue par les organisateurs des opérations de l'année N+1, le reliquat / solde de ce déficit est alors inscrit pour être compensé aux côtés des opérations réalisées en année N+2.

Ainsi, le déficit d'une opération exposé par un Centre organisateur est reporté à l'année ou aux années suivante(s) jusqu'à son épuisement complet.

Selon les estimations du groupe de travail, le déficit d'une opération est intégralement absorbé sur une période de temps réduite. En 4 ans maximum, on constate un retour à l'équilibre pour tous les organisateurs (2022-2025).

L'équilibre « coût exposé – compensation perçue » est également atteint à la condition de prendre en compte l'excédent enregistré pour une opération après versement de la compensation de la DGSCGC.

Une opération peut se révéler excédentaire lorsque son coût évalué se révèle supérieur à son coût réel, sachant que le montant de la compensation est généralement calculé en fonction du coût évalué de chaque opération, son coût réel n'étant connu le plus souvent qu'en année N+1. Par hypothèse, sur une année déterminée, l'ensemble des opérations peut également se révéler être excédentaire lorsque son coût global est inférieur au montant de la compensation annuel de la DGSCGC ; chaque organisateur étant alors (légèrement) excédentaire.

Dans ce dispositif, de la même façon que le déficit d'une opération n'a pas vocation à être un reste à charge définitif mais doit être *in fine* intégralement compensé, un Centre organisateur n'a pas non plus vocation à enregistrer définitivement un excédent.

Aussi, un montant excédentaire doit être reporté à l'année de la prochaine organisation de l'opération en cause, pour être déduit de la base de compensation ; c'est-à-dire, intervenir en déduction du coût évalué pour calculer sur cette base corrigée le montant de la compensation financière de la DGSCGC.

Si le montant de la compensation est généralement calculé en fonction du coût évalué de chaque opération, lorsque le coût réel d'une opération est connu avant la transmission par la FNCDG de la demande de compensation financière à la DGSCGC, ce coût réel est alors pris comme base de compensation.

En toutes hypothèses, si un déficit ou un excédent est enregistré, il intégrera la base corrigée de compensation, dès l'année suivante en cas de déficit, ou l'année de la prochaine organisation de l'opération en cas d'excédent.

Par ailleurs, si les déficits, comme les excédents, sont nécessairement intégrés par report dans la base de compensation corrigée, il convient de considérer le cas où un CDG cesserait d'organiser l'opération qu'il réalisait.
Dans cette situation, le Centre continue de voir inscrit le report de son déficit dans la base de compensation corrigée de l'année suivante (ou des années suivantes), jusqu'à complète résorption de son déficit. En revanche, le Centre ayant enregistré un excédent sur une opération sera amené à conventionner avec le nouveau Centre organisateur reprenant cette opération, afin de lui reverser l'excédent lié à cette opération (reprise des excédents mais non des déficits). Là encore, le versement de la compensation financière exclut à terme tout déficit ou excédent mais correspond simplement à la compensation du coût exposé.

Au total, en vertu de ce dispositif, un retour à l'équilibre financier serait obtenu dès 2025 sur la période 2022-2025. Cependant, ce retour à l'équilibre dès 2025 ne peut être uniquement le fait d'un report, chaque année, des déficits jusqu'à leur épuisement complet.
Il implique la réunion de deux conditions supplémentaires :

- *le report de 2025 à 2026 du concours externe et interne de Capitaine.*

  D'une part, cette opération est la plus coûteuse à organiser et ces concours ont fait l'objet d'une ouverture en 2023. Le décalage d'une année pour reproduire cette opération favorise un retour à l'équilibre financier dès 2025 non seulement pour le Centre concerné mais également pour l'ensemble des Centres ayant organisé des opérations déficitaires, compte-tenu du fort déficit enregistré par cette opération.

  D'autre part, l'opération de Capitaine, ouverte en 2023, a fait l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qui, rendant sa décision le 26 janvier 2024, a retardé l'exécution complète de cette opération qui ne s'achèvera qu'au mois d'avril 2024 pour le concours interne et au mois d'octobre 2024 pour le concours externe. Or, aucune opération

transférée n'est réalisée chaque année, mais tous les 2 ans. Un report de l'opération en 2026 se justifie également de ce fait.

- Les CDG organisateurs souhaitent par principe et pour répondre aux besoins de recrutement, réaliser sur une période de 2 ans l'ensemble des opérations transférées. Le respect de ce cycle confronté au montant de la compensation financière de la DGSCGC nécessite *un calibrage strict du nombre de postes ouverts*.

  Le groupe de travail considère que les besoins déclarés par la DGSCGC ont augmenté de façon exceptionnelle à l'entrée en vigueur du transfert de l'organisation des concours et examens en cause, mais qu'il peut être prévu, à l'avenir, de diminuer le nombre de postes ouverts pour retrouver un niveau « normal » satisfaisant les besoins de recrutement.
  Par ailleurs, les CDG ne s'interdisent pas, à titre exceptionnel et en cas de besoin, de porter à 3 ans le cycle de réalisation de l'ensemble des opérations transférées.
  Le coût de chaque opération dépendant, entre autres, du nombre de postes offerts aux concours, la diminution de ce dernier entraînera naturellement celle des candidats admissibles, ce qui contribuera à l'équilibre financier des CDG organisateurs.

Par ailleurs, le groupe de travail a engagé l'examen de la formation des coûts de chaque opération de façon à veiller à une approche partagée entre organisateurs contribuant également à ce que les coûts réels soient au plus proche des coûts évalués.

Enfin, pour la bonne mise en œuvre de ce dispositif, le Conseil d'administration du CDG organisateur devrait transmettre à la FNCDG une délibération dressant le coût réel de l'opération.

Le Conseil d'administration de la FNCDG devra se prononcer :

- Sur la validation du dispositif proposé par le Groupe de travail réuni par la Fédération afin de le mettre en œuvre dès 2024

- Sur le report de 2025 à 2026 des concours externe et interne de Capitaine.

- Sur le fait que les CDG volontaires restent organisateurs des opérations qu'ils ont ouvertes sur le premier cycle de 2 ans (2022-2023) pour les sessions suivantes, sauf s'ils souhaitent se retirer.

III- Travaux à poursuivre

En fonction de la décision du CA de la FNCDG :

- Révision du projet de convention FNCDG et DGSCGC (avec la création du comité de suivi)
- Validation de la convention CDG coordonnateur et CDG organisateur d'une opération de SPP
- Dresser le bilan de l'expérimentation des centres délocalisés d'épreuves dans les SDIS d'OM fin de la convention cadre le 31 décembre 2024 pour savoir si on la renouvelle
- Prévoir une réunion avec la DGSCGC afin de faire le point sur le transfert (statistiques, centre d'épreuves en OM, évolution des textes etc…).

Composition du GT SPP de la FNCDG :

CDG 13 : Sakina LARBI, DGS - Céline CLOAREC, DGA. CDG 33 : Sandra VEZIN, responsable concours. CDG 34 : Magali SALVAGNO, responsable concours. CDG 35 : Sébastien ANDRE, DGS - Nathalie JACQUET, Directrice concours. CDG 54 : Alain FAIVRE, DGS - Benjamin HUGUENIN, responsable concours. CDG 59 : Déborah DUMOULIN-LACOYE, DGS. CDG 67 : Pascale CORNU, DGS. CDG 69 : Philippe GERARD, DGA -

Céline FIORDALISI, responsable concours. CDG 77 : Sabrina BARINGHTON, Directrice emploi, mobilité, carrière. CIG GC : Jacqueline BRIERRE, directrice concours. CIG PC : Xavier BASTARD, DGS. FNCDG : Thierry SENAMAUD, Directeur – Alexis BOUCHER, Juriste.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Rapport sur la mission de Médiation des Centres de Gestion

Rapport global établi par la Fédération Nationale des Centres de Gestion auprès des 64 Centres de Gestion répondants

Période du 1er janvier 2022 au 30 juin 2023

Avec la collaboration de l'ANDCDG

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Méthodologie

Depuis 2019, la Fédération a pris l'initiative de dresser un rapport annuel global issu de l'ensemble des rapports annuels transmis par les CDG afin de bénéficier d'une synthèse générale laquelle est transmise au Conseil d'Etat.

Dans la continuité de l'étude sur la mission de médiation des Centres, la FNCDG et l'ANDCDG ont souhaité poursuivre ce travail d'observatoire de la pérennisation de mission de médiation tant sur le volet obligatoire (MPO) que facultatif (médiation à l'initiative du juge/ des parties).

Au total, 64 CDG ont répondu à l'enquête dont 60 ont mis en place la mission de médiation au profit des collectivités et établissements publics de leur ressort.

SOMMAIRE

I) Rappel du cadre juridique de la Médiation……4

II) Le périmètre de la MPO……5

III) Les médiateurs……7

1) Le nombre de médiateurs……7

2) La formation et la déontologie des médiateurs……...8

IV) Les relations des CDG avec les juridictions administratives……..……..9

V) Bilan quantitatif et qualitatif des saisines et médiations traitées……11

- L'accord des parties……13
- L'échec de la médiation……..14
- La formalisation de la décision issue de la médiation……...15
- Les types de saisines ……..15
- Le profil des agents ayant saisi le médiateur……17
- Le déroulement des médiations……..19

VI) Les médiations facultatives……..……...23

- La médiation à l'initiative des parties……..23
- La médiation à l'initiative du juge……..25

VII) Observations complémentaires des CDG ……..……....28

VIII) Annexes……..30

Annexe n°1 : Liste des 83 médiations terminées entre le 1er janvier 2022 et le 30 juin 2023……32

I) Rappel du cadre juridique de la Médiation

L'article 28 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire consacre la MPO en tant que mission obligatoire des CDG auprès des collectivités qui conventionnent pour en bénéficier.

Ainsi, l'article 25-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale a ainsi été complété : « *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*. »

Le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire est venu préciser la procédure et le champ d'application de la MPO.

La loi vient également créer une nouvelle mission facultative pour les Centres. Cette mission concerne la médiation à l'initiative du juge ou des parties (L. 213-5 à L. 213-10 du CJA) « *dans les domaines relevant de la compétence du CDG à l'exclusion des avis et décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis et décisions.* »

Cette mission fait suite à l'expérimentation prévue par l'article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle prévoit "*qu'à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, les recours contentieux formés en matière de fonction publique ou de prestations sociales peuvent être soumis à une médiation préalable obligatoire*".

L'article 34 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, a allongé la durée d'expérimentation de la procédure de médiation préalable obligatoire. Ainsi, l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire qui devait prendre fin le 20 novembre 2020 s'est terminée au 31 décembre 2021.

II) Le périmètre de la MPO

Au total, sur les 54 CDG répondants à la question[1], **4 611 conventions d'adhésion** à la mission ont été conclues entre des collectivités et établissements publics et les Centres de Gestion de leur ressort, soit environ 85 par département. Ce chiffre est à ce jour plus faible que le nombre de conventions conclues lors de l'expérimentation (plus de 7 000).

Dans certains départements, plus de la moitié des collectivités et établissements publics ont adhéré à la mission.

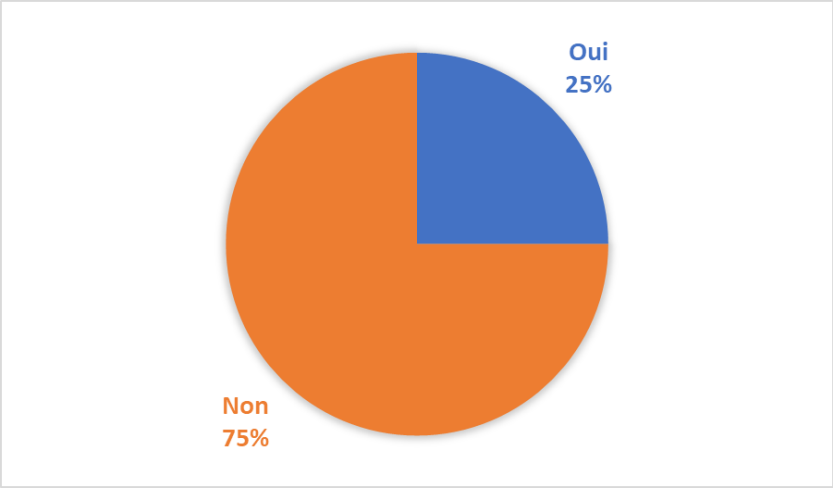
En termes d'agents couverts, les conventionnements avec les collectivités et établissements représentent plus de **211 483 agents** soit en **moyenne 4 700 agents par département répondant**. (Ce nombre était de 378 000 agents publics durant l'expérimentation).

Plus spécifiquement, on note que plusieurs collectivités de taille importante ont adhéré à la mission

- 2 Conseils régionaux ont adhéré à la mission (Région Normandie et Région Ile-de-France)
- 7 Conseil départementaux (Aude, Finistère, Landes, Gard, Pyrénées-Atlantiques, Hautes-Pyrénées, Vendée)
- 6 SDIS
- Grandes collectivités, Métropoles et grands EPCI (Brest Métropole, Tours Métropole, Ville de Toulon, ville d'Angoulême, ville de Bayonne…)

Pour les CDG ayant participé à l'expérimentation de la MPO, constatez-vous une augmentation des conventions d'adhésion depuis la pérennisation de la mission par rapport à la période d'expérimentation ?

28 CDG répondants



[1] 64 CDG ont répondu à l'enquête dans sa globalité mais 54 CDG ont précisé le nombre de conventions et le nombre d'agents couverts

On constate que les trois quarts des CDG répondants ayant participé à l'expérimentation ne constatent pas une hausse du nombre de conventions depuis la pérennisation de la mission. Au contraire, depuis la pérennisation de la mission, le maintien du caractère facultatif de l'adhésion à la MPO et l'introduction de la médiation dite libre, conventionnelle, ont eu pour effet un très net recul des adhésions à la médiation préalable obligatoire.

En effet, selon certains Centres, les collectivités ne voient plus d'intérêt à adhérer à un dispositif de MPO qui, par la suite, deviendrait contraignant et les engagerait alors qu'elles peuvent très bien choisir de recourir, en cas de besoin, au cas par cas et sur le même périmètre que la MPO, à de la médiation libre, dès lors que le conflit présente d'autres aspects ne relevant pas directement de la MPO.

La médiation est devenue un choix opportuniste plus qu'une démarche volontariste qui consisterait à développer le règlement amiable des litiges et diffuser une culture de la médiation au sein des services.

Le retour est à nuancer pour certains centres. En effet, plusieurs collectivités n'ayant pas participé à l'expérimentation ont fait le choix de conventionner avec leur Centre depuis 2023.

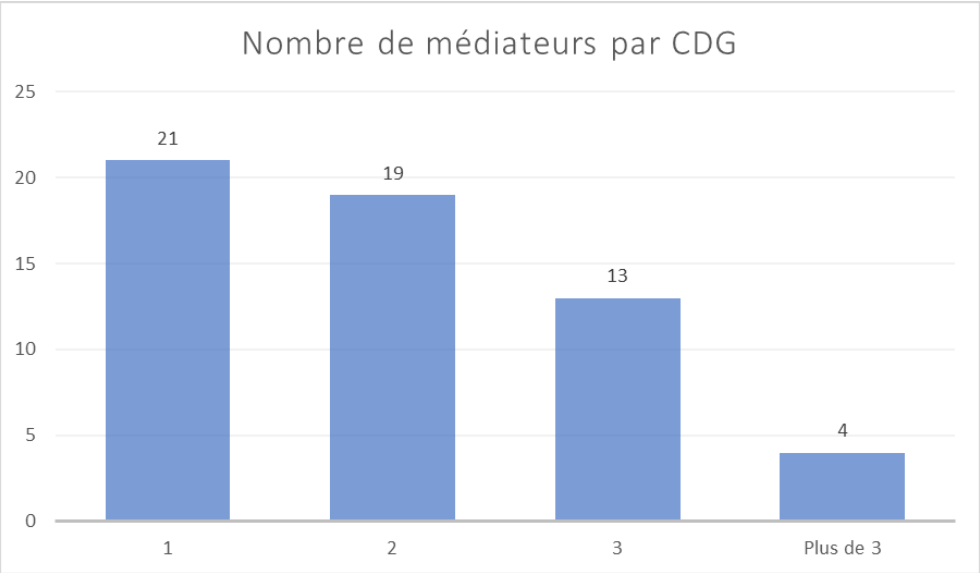
De plus, si le nombre de conventions MPO semble en baisse, les missions de médiation libres sont très attractives pour les collectivités.

III) Les médiateurs

1) Le nombre de médiateurs

Combien de médiateur(s) le Centre de Gestion a t'il désigné au total à ce jour ?

57 CDG répondants



En 2023, on compte 123 médiateurs au sein des Centres de Gestion soit 36 de plus par rapport à 2021. (On compte deux médiateurs par CDG en moyenne. Le minimum est de 1 médiateur et le maximum de 11 (Centre de Gestion du Nord).

Près de 37% des CDG disposent d'un médiateur, 33% de deux médiateurs et 23% de 3 médiateurs. Seuls 7% des CDG disposent de plus de 3 médiateurs.

Il est à noter que plusieurs CDG ont fait le choix de mutualiser les médiateurs, faculté expressément mentionnée à l'article 28 la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire.

Ainsi :

- Le CDG des Alpes de Haute-Provence a conventionné avec le CDG des Bouches-du-Rhône
- Le CDG de l'Aude a conventionné avec le CDG du Tarn
- Le CDG du Cantal a conventionné avec le CDG de Haute-Loire
- Un médiateur est mutualisé entre les CDG du Corrèze, de Creuse, de l'Indre

Les 6 CDG de la région Centre – Val-de-Loire ont prévu une mutualisation régionale des médiateurs à compter du 1er juillet 2023 entre les 6 CDG. Cette mutualisation prévoit un déport systématique des médiations préalables obligatoires : les

médiations préalables obligatoires sollicitées par les collectivités affiliées ou non d'un département sont assurées par le médiateur d'un autre centre de gestion de la région afin de garantir l'impartialité et l'indépendance du médiateur.

De la même manière, grâce au mécanisme de continuité proposé dans le cadre de la coopération régionale des centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine, dans l'hypothèse d'une indisponibilité ponctuelle ou d'un cas spécifique pour lequel le cadre déontologique d'exercice des médiateurs ne serait pas garanti, un déport vers le médiateur d'un autre Centre de Gestion néo-aquitain est possible. Les CDG néo-aquitains offrent ainsi la garantie de mise à disposition permanente de médiateurs indépendants, neutres et impartiaux, sans coûts supplémentaires et sans déplacement des médiés d'un département à un autre.

Selon les CDG, la désignation de nouveaux médiateurs permettra d'assurer une réactivité dans la prise en charge des demandes et ainsi permettre de meilleurs délais de traitement.

Les CDG souhaitent être en capacité d'assurer plusieurs médiations simultanément mais également garantir l'impartialité dans la gestion du litige en désignant un médiateur n'étant pas intervenu auprès de la collectivité ou de l'agent concerné. Cette situation permet d'éviter les cas de conflits d'intérêts et permet le déport.

2) La formation et la déontologie des médiateurs

Tous les Médiateurs doivent suivre une formation puisqu'au terme de l'article R 213-3 du Code de justice administrative, *« La personne physique qui assure la mission de médiation doit posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige. Elle doit en outre justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation. »*

Environ 35 CDG ont indiqué que les nouveaux médiateurs désignés ont suivi une formation.

- 18 CDG ont fait le choix de faire suivre aux médiateurs une formation auprès du CMAP (Centre de Médiation et d'Arbitrage de Paris) avec une formation initiale et parfois une certification.
- 11 CDG ont fait le choix de faire suivre aux médiateurs une formation auprès de la CNPM (Chambre nationale des praticiens de la médiation).
- Certaines formations ont été suivies, principalement des diplômes universitaires.

IV) Les relations des CDG avec les juridictions administratives

Sur les 50 répondant à la question des liens avec le Tribunal administratif de leur ressort :

- 29 CDG ont une convention avec le TA
- 6 CDG ont indiqué que le processus de conventionnement est en cours
- 9 CDG n'ont pas de relations spécifiques avec le TA de leur ressort mise à part la liste des collectivités adhérentes
- 6 CDG n'ont pas de conventions mais entretiennent des relations de collaboration avec le TA

La signature d'une « convention médiation » entre TA et CDG a notamment pour objectifs de :

- soutenir le développement des actions de médiation du CDG,

- promouvoir et accompagner le bon développement de la médiation administrative en phase précontentieuse,

- permettre à un nombre croissant de litiges de trouver une issue par la voie de la médiation.

Outre ces pistes de travail, des actions communes sont mises en œuvre comme la présentation de la médiation aux collectivités et établissements du département pour présenter le dispositif proposé par le CDG.

Ainsi, dans certains CDG, des réunions de mise en place du projet sont organisées de manière périodique et le CDG envoie de la liste des collectivités et établissements publics adhérents.

Si des conventions ne sont pas nécessairement établies dans tous les CDG, les Centres entretiennent des relations étroites et des échanges réguliers avec le TA de leur ressort.

Exemples :

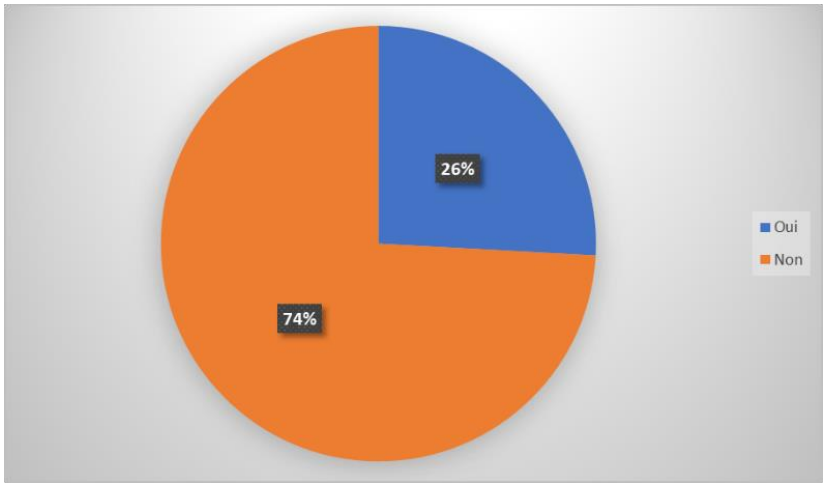
- Organisation d'un déjeuner d'information et d'échanges avec les élus membres du CA du CDG, la magistrate référente médiation au TA, un médiateur du secteur privé et une collectivité ayant bénéficié d'une MPO pour témoignage.
- Réunions sur les modalités de mise en œuvre des différentes missions de médiation et les contentieux susceptibles de faire l'objet de médiations à l'initiative du juge administratif.

- Échanges téléphoniques et courriels avec les greffiers ou présidents de chambre à l'occasion de requêtes enregistrées par les TA sur le champ d'application de la MPO.
- Transmission des rapports de fin de mission pour les médiations à l'initiative des TA.

V) Bilan qualitatif et qualitatif des saisines et médiations traitées

Avez-vous enregistré une demande de MPO sur la période concernée ?

58 CDG répondants



Sur la période concernée, à peine plus d'un quart des Centres de Gestion ont traité des MPO. Ainsi, malgré la hausse progressive des conventionnements avec les collectivités pour le bénéfice de la mission, il reste des marges de progression. La mission tendra certainement à se développer dans la plupart des Centres de Gestion dans les prochaines années.

Au total, sur la période du 1er janvier 2022 au 30 juin 2023, 46 médiations ont été terminées.

On distingue trois issues aux médiations instruites par les CDG :

- Les parties parviennent à un accord à leur litige initial ;
- A la suite au processus de médiation, les parties ne sont pas parvenues à un accord. Dans ce cas, il s'agit de l'échec de la médiation en raison du refus d'entente entre les parties ou la médiation prend fin avant son terme. Dans cette hypothèse, la médiation est interrompue par l'une ou l'autre des parties ne souhaitant pas engager ou poursuivre la médiation ou par le médiateur décidant de mettre fin à la médiation en raison de circonstances particulières.

Parmi celles-ci, sur la période concernée :

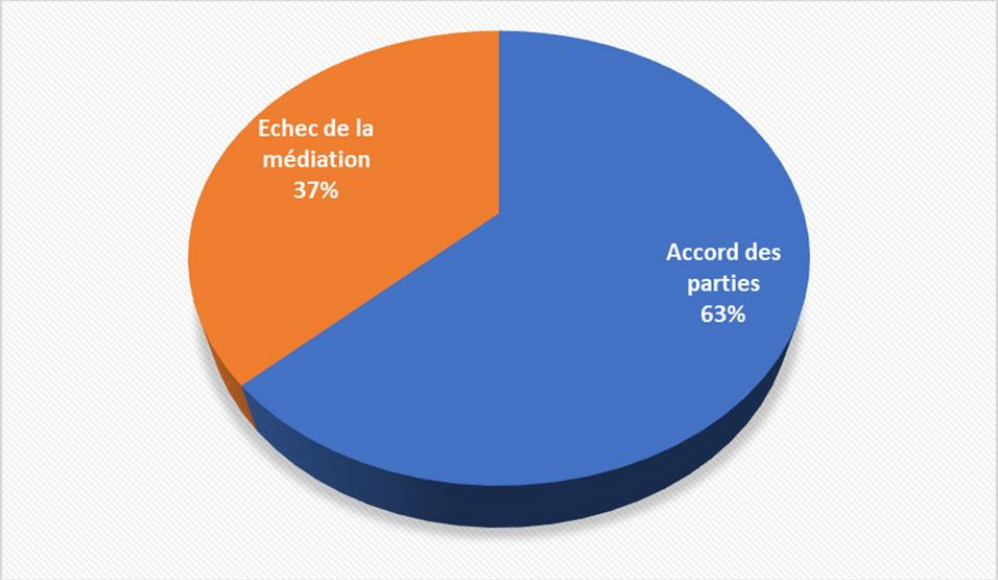
- 29 médiations ont donné lieu à un accord entre les parties
- 17 médiations ont été conclues par un échec ou ont été interrompues.

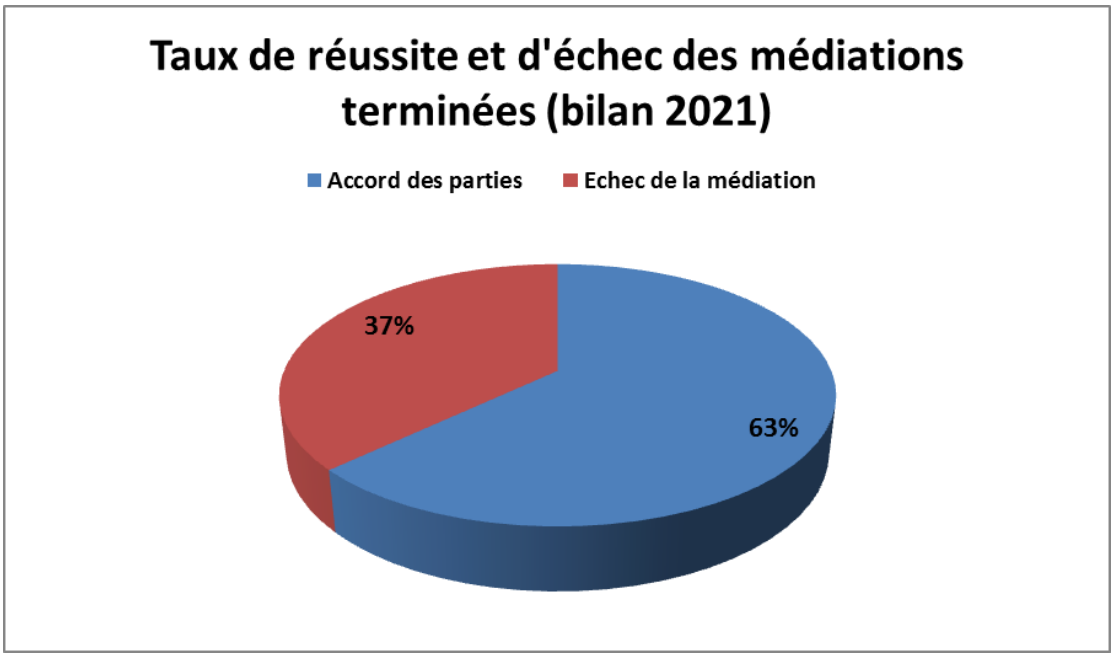
Ainsi, on note que **63% des MPO engagées sont conclues par un accord entre les parties.**

Ce taux de réussite est sensiblement équivalent au taux de réussite des MPO durant l'expérimentation (63% de taux de réussite).

Pour rappel, en 2019, le taux de réussite des médiations terminées était également de 63%. On peut donc conclure qu'en moyenne, sur les trois dernières années, les médiations aboutissent à un accord dans 2/3 des cas.

Taux de réussite et d'échec des médiations terminées (bilan 2022-2023)



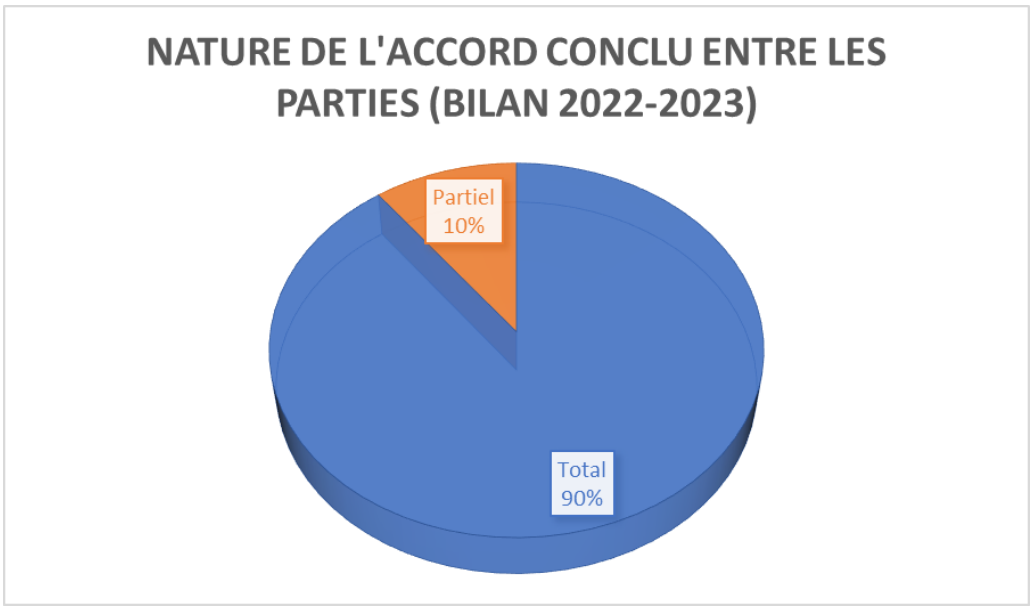


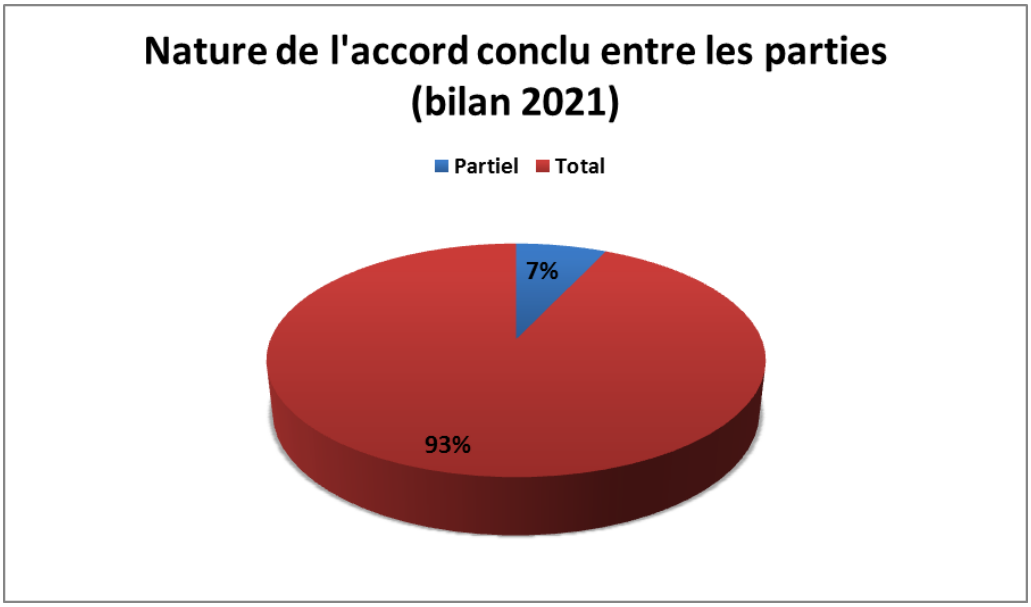
- **L'accord des parties**

Sur le total des 29 médiations terminées ayant donné lieu à un accord, l'accord total est le plus fréquent. En effet, seuls 3 accords ont donné lieu à un accord partiel, les 26 autres médiations ont donné lieu à des accords totaux.

Dans l'hypothèse de l'accord partiel, l'accord trouvé ne concerne qu'une partie du litige, une des parties peut toujours saisir la juridiction administrative pour trancher le reliquat de conflit.

En comparaison du rapport médiation de 2021, le taux d'accord partiel est légèrement supérieur (10%) puisqu'il était de 7%.





- **L'échec de la médiation**

Sur les 46 médiations ayant eu lieu sur la période, 17 ont donné lieu à des échecs.

- **Les motifs évoqués à l'origine des échecs constatés**

Les Centres de Gestion évoquent plusieurs motifs ayant conduit à l'échec de la MPO. Les motifs sont le plus souvent liés à des situations antérieures ou inhérentes aux parties.

Les raisons évoquées par les Centres de Gestion sont les suivantes :

- Aucune des deux parties n'a souhaité faire évoluer sa position initiale ;
- Une situation conflictuelle ancienne concernant plusieurs agents ;
- Des difficultés d'ordre personnel et de santé rencontrées par certains agents au cours du processus ;
- L'agent concerné se place en arrêt maladie ;
- Le départ de la collectivité d'un DGA n'ayant pas permis de poursuivre les discussions ;
- Une réponse souhaitée en droit par l'agent sur une question juridique complexe ne pouvant être apportée que par le juge administratif ;

- une situation conflictuelle ancienne entre l'autorité territoriale et l'agent (difficultés liées au « passif contentieux » de l'agent et à sa personnalité).

- **La formalisation de la décision issue de la médiation**

La très grande majorité des médiations se concluent par un procès-verbal de fin de médiation. Les PV de fin de médiation sont datés, signés par les parties concernées et par le médiateur.

Soit le PV de fin de médiation précise ce qui a été convenu dans l'accord ou les points de désaccord persistants, soit la médiation fait l'objet d'un accord écrit indépendant.

Certains accords de médiation ont fait, outre le PV de fin de médiation, l'objet d'un document écrit distinct prenant la forme d'un protocole d'accord de médiation ou d'un protocole transactionnel signé par les deux parties.

- **Les types de saisines traitées par les Centres**

Pour rappel, l'article 2 du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux

1° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique ;

2° Refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, refus de congés non rémunérés ;

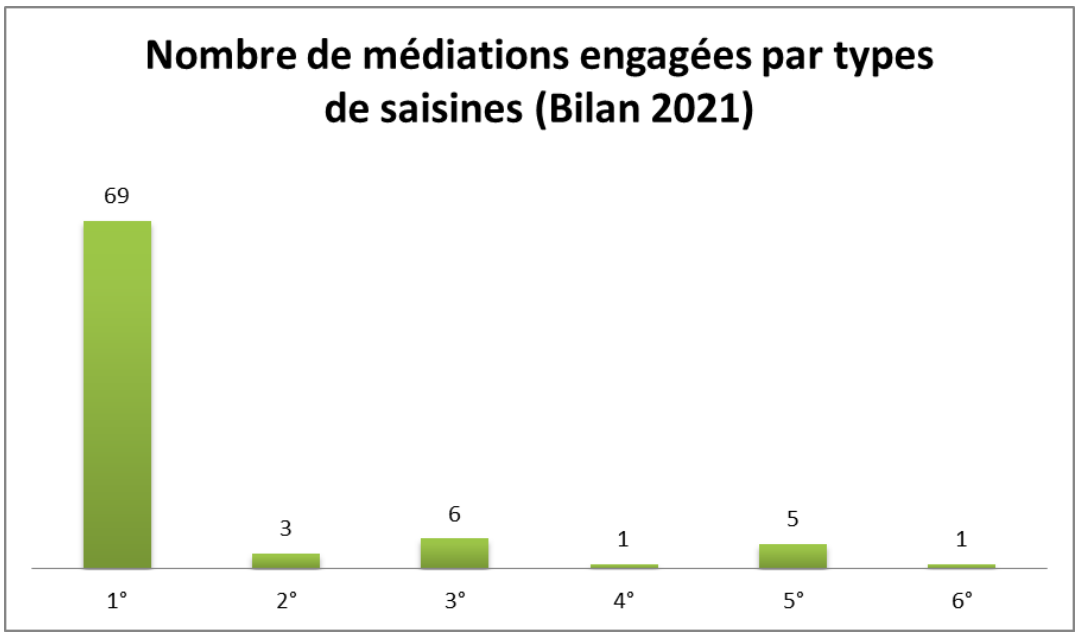
3° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel ;

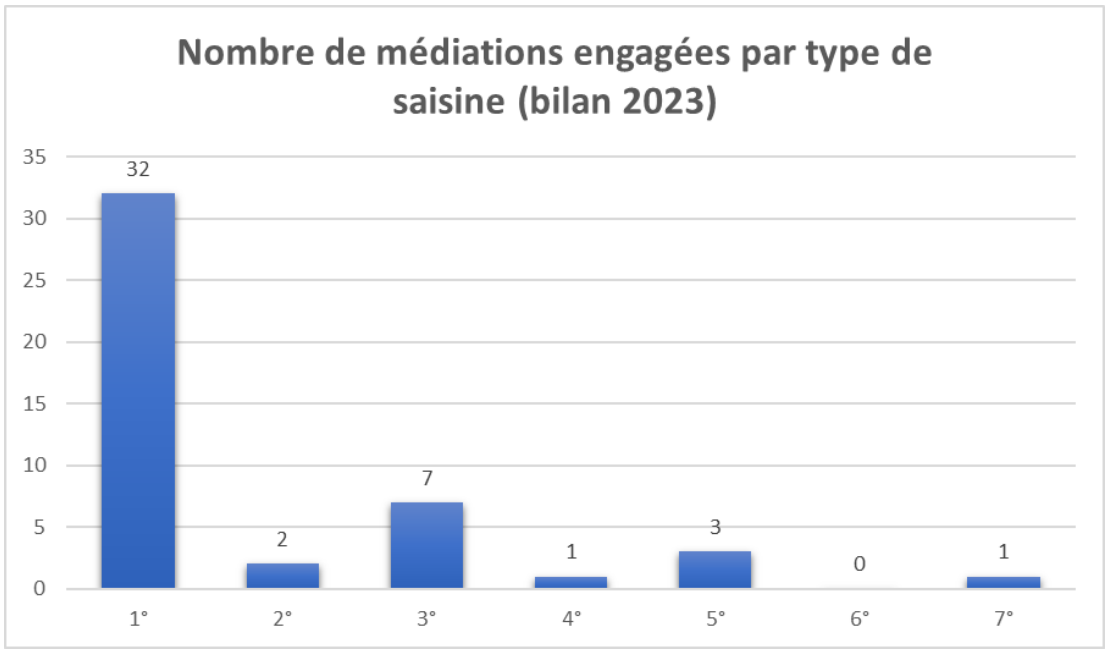
4° Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne ;

5° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

6° Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés ;

7° Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions.


Nombre de médiations engagées par types de saisines (Bilan 2021)
69
3
6
1
5
1
1°
2°
3°
4°
5°
6°


Nombre de médiations engagées par type de saisine (bilan 2023)
35
30
25
20
15
10
5
0
32
2
7
1
3
0
1
1°
2°
3°
4°
5°
6°
7°

Sur les 46 médiations terminées en 2023, près de 70% des saisines enregistrées par les Centres de Gestion sur la période concernée concernent des décisions administratives individuelles défavorables relatives à la rémunération (refus d'attribution d'une NBI, arrêté portant modification du régime indemnitaire, rappel de sommes indues, refus de maintien de la rémunération antérieure après transfert de l'agent…).

Ce chiffre est sensiblement inférieur à celui de 2021 (83%) et 2020 (72%). La question de la rémunération reste cependant centrale dans le dispositif de MPO.

Hors ce cas de figure particulier, les proportions de répartition par types de saisine restent sensiblement comparable par rapport aux bilans 2019, 2020 et 2021.

Par ordre d'importance viennent ensuite :

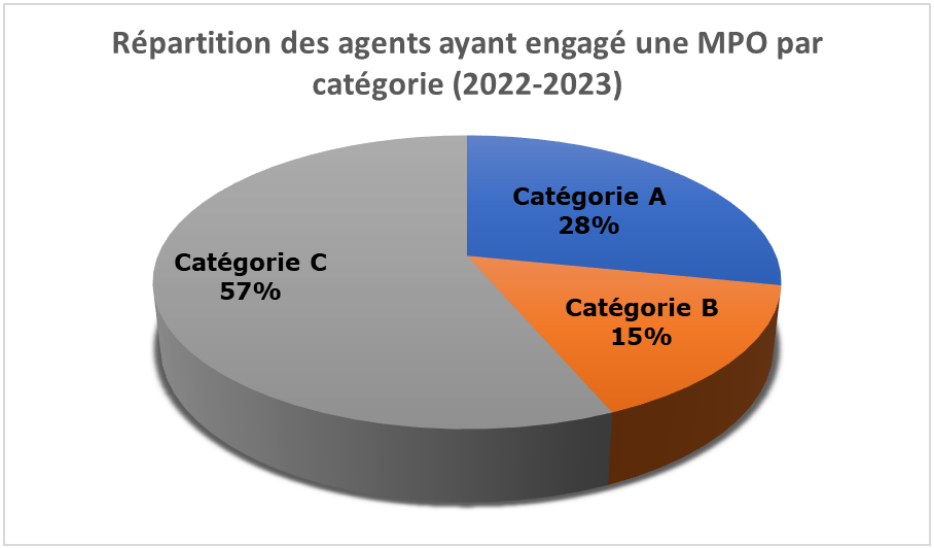
- 13% : les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel ;

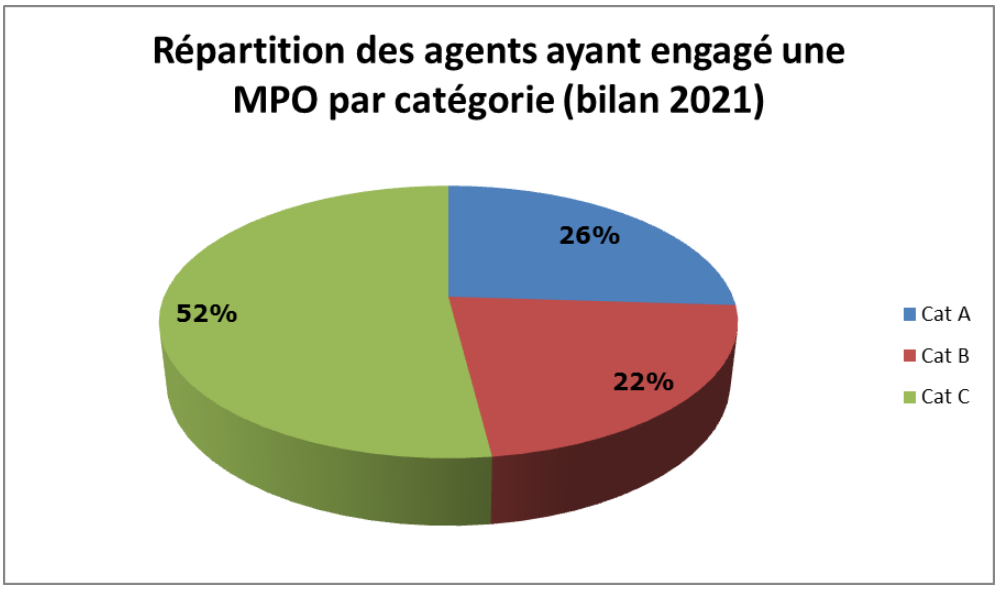
- 6,5% : Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie

- 4,3% : Refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, refus de congés non rémunérés

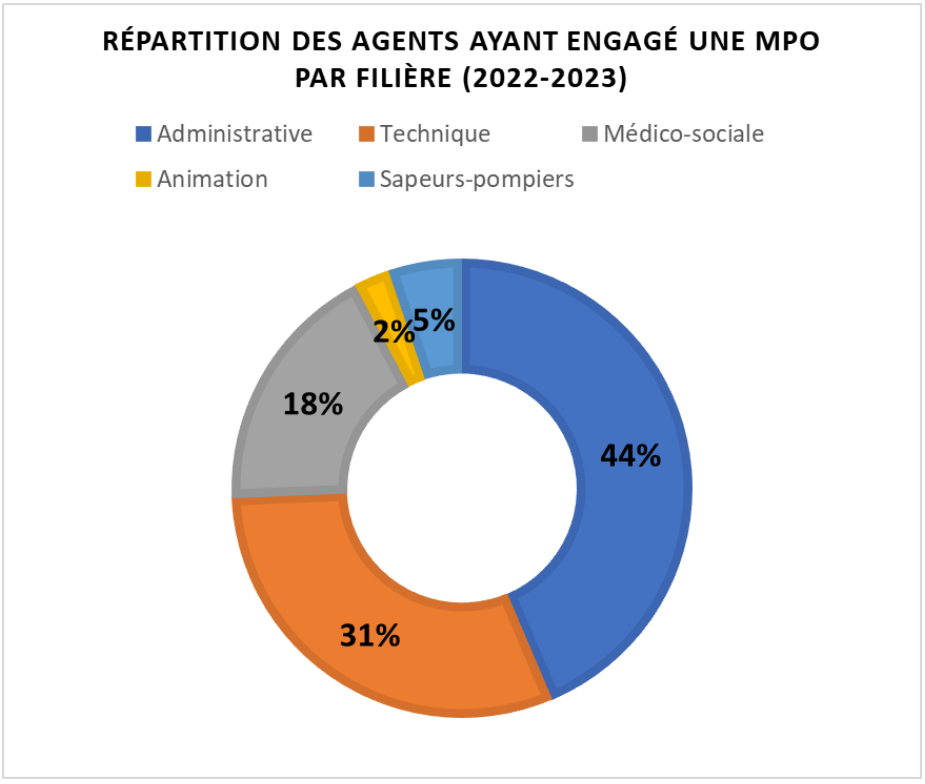
- **Le profil des agents ayant saisi le médiateur du CDG**

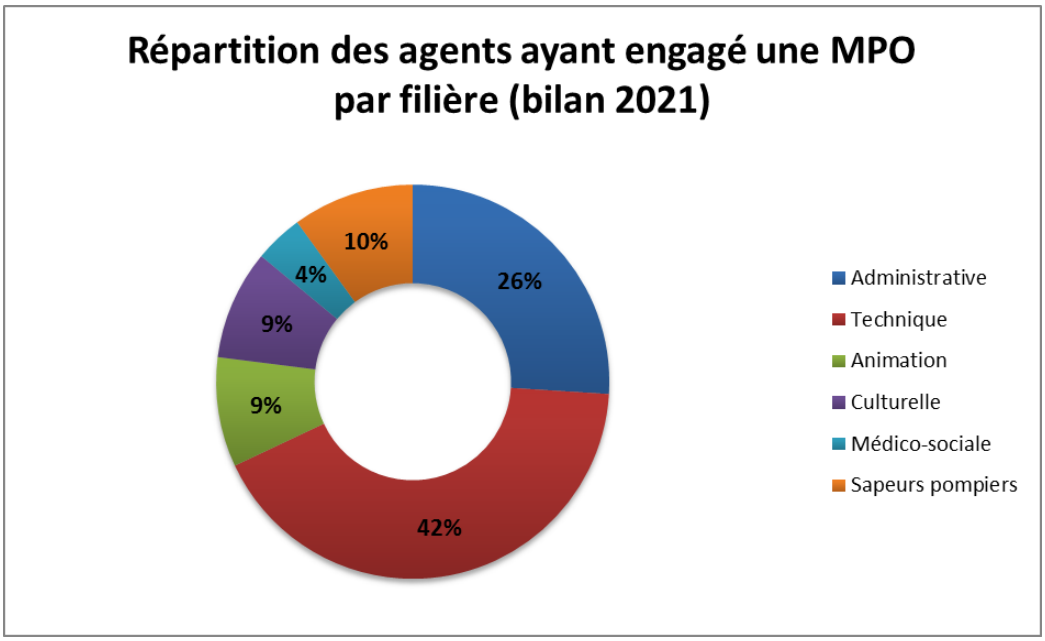
On remarque que la moitié des agents ayant saisi le médiateur et ayant donné lieu à une MPO sur la période concernée sont des agents de catégorie C (57%). Cette proportion était de 52% en 2021. Cette donnée peut paraitre importante mais elle est à relativiser par rapport au poids de chaque catégorie au sein de la Fonction Publique Territoriale. Inversement, la part des agents de catégorie A a augmenté de 2 points en 2023 et la part des catégorie B a baissé de 7 points.





Ainsi, la catégorie C est sous-représentée puisqu'elle représente 75% des agents de la FPT. À l'inverse les agents de catégorie A et B sont surreprésentés en matière de MPO. Ainsi, les agents de catégorie B représentent 15% des saisines tandis qu'ils composent 14% de la FPT. De la même manière, les agents de catégorie A représentent 28% des saisines tandis qu'ils représentent un peu plus de 10% du total des agents de la FPT.





On remarque que les filières technique (31%) et administrative (44%) représentent la majorité des agents ayant engagé une MPO auprès du CDG. Ces données assez différentes au poids de chaque filière au sein de la FPT. Ainsi la filière technique représente 31% des MPO tandis qu'elle représente 47% des agents de la FPT (*Chiffres DGCL 2020*). La filière administrative représente 44% des MPO et 21% du total des agents de la FPT.

Outre ces deux grandes filières on retrouve également

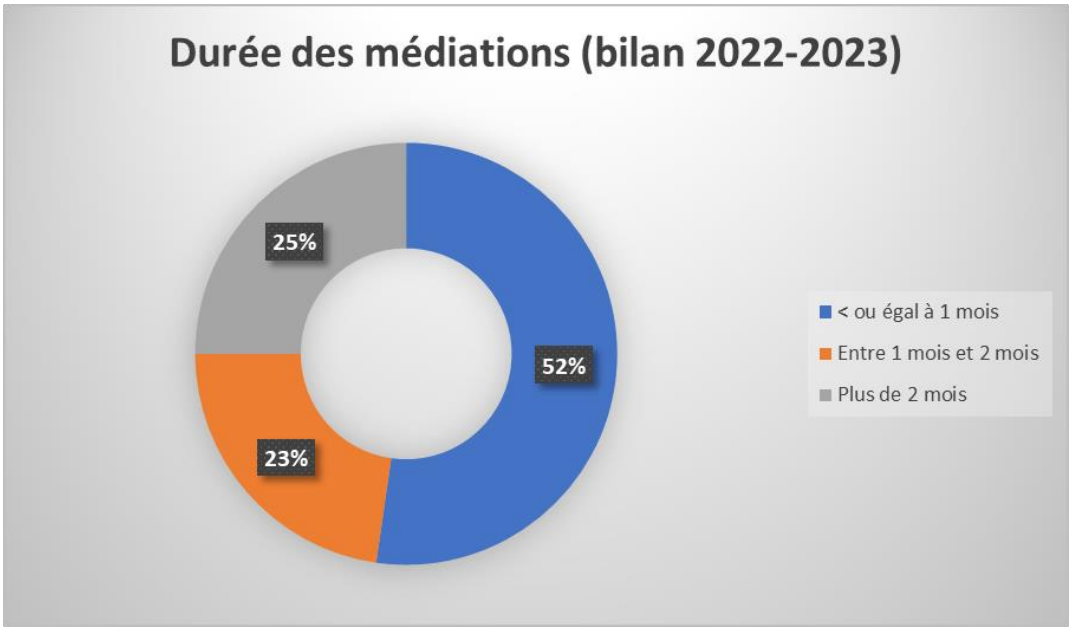
- La filière médico-sociale : 18% des MPO
- La filière sapeurs-pompiers professionnels : 5% des MPO
- La filière animation : 2% des MPO

On constate une différence avec les données de 2021. En effet, alors que la filière technique était la plus représentée (42%), elle passe en seconde position derrière les agents de la filière administrative qui représentaient 26% des MPO (44% en 2023). On note également que la filière cultuelle n'est plus représentée dans les saisines MPO en 2023.

1) Le déroulement des médiations

▪ Durée des médiations

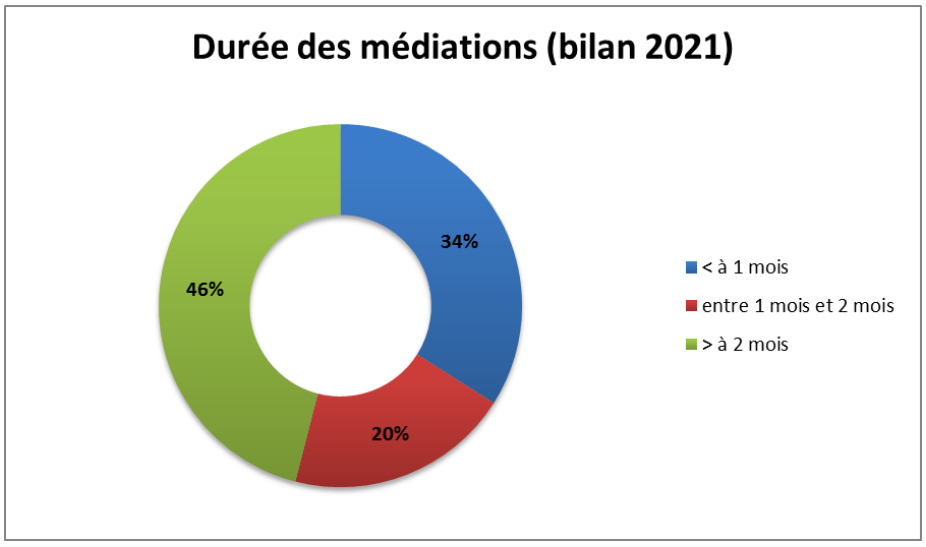
S'agissant de la durée des médiations terminées, la durée moyenne est d'environ 2 mois. Cette moyenne est sensiblement égale aux bilans 2019 et 2020 où la moyenne se rapprochait de 2 mois mais inférieure au bilan 2021 (3 mois).



Cependant, cette durée supplémentaire est à rapprocher des incertitudes liées à la durée de la crise sanitaire qui a eu pour effet de prolonger certaines médiations en cours.

Les situations restent assez hétérogènes en fonction des cas de saisines. En effet, certaines médiations sont conclues au terme d'une séance d'une heure tandis que d'autres peuvent exceptionnellement s'étaler sur une durée de 7 mois. Cependant, les cas de médiations supérieures à une durée de 5 mois sont assez rares.

En comparaison de 2021, la part des médiations d'une durée inférieure ou égale à 1 mois augmente de 34% à 52%. Ainsi, la majorité des MPO ont une durée relativement satisfaisante puisque inférieure à un mois. La part des médiations d'une durée de 1 à 2 mois augmente également de 20% à 23%. Seule la part des médiations de plus de 2 mois diminue sensiblement pour passer de 46% à 25%.



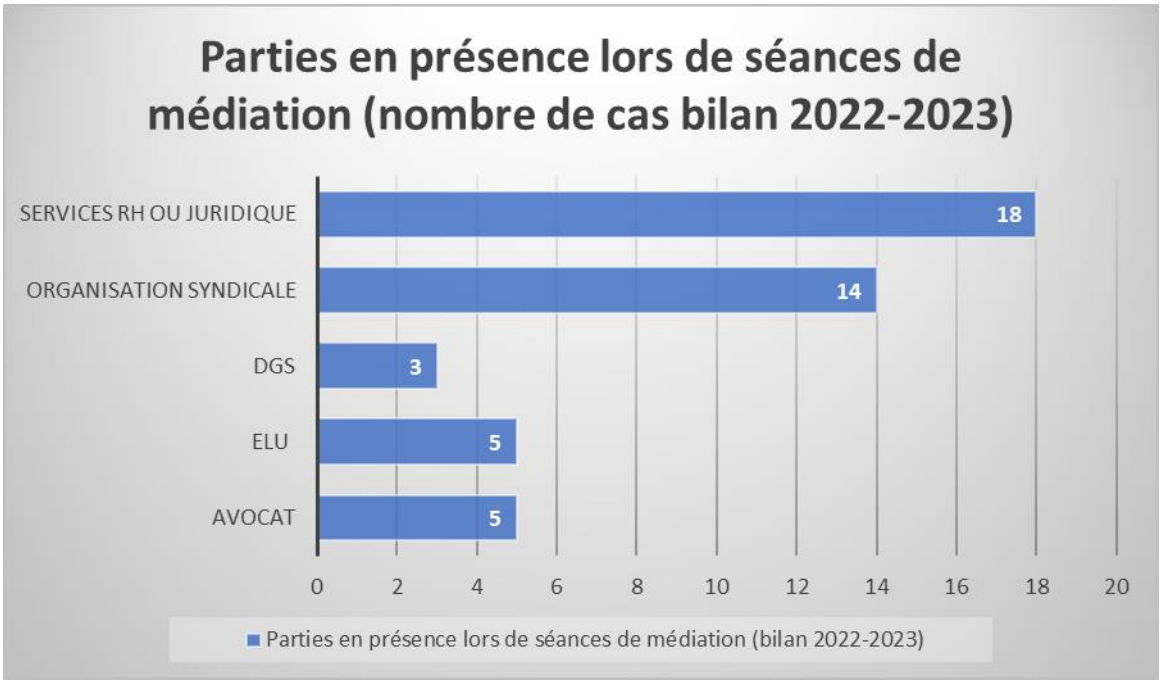
- **Modalités et nombre de séances**

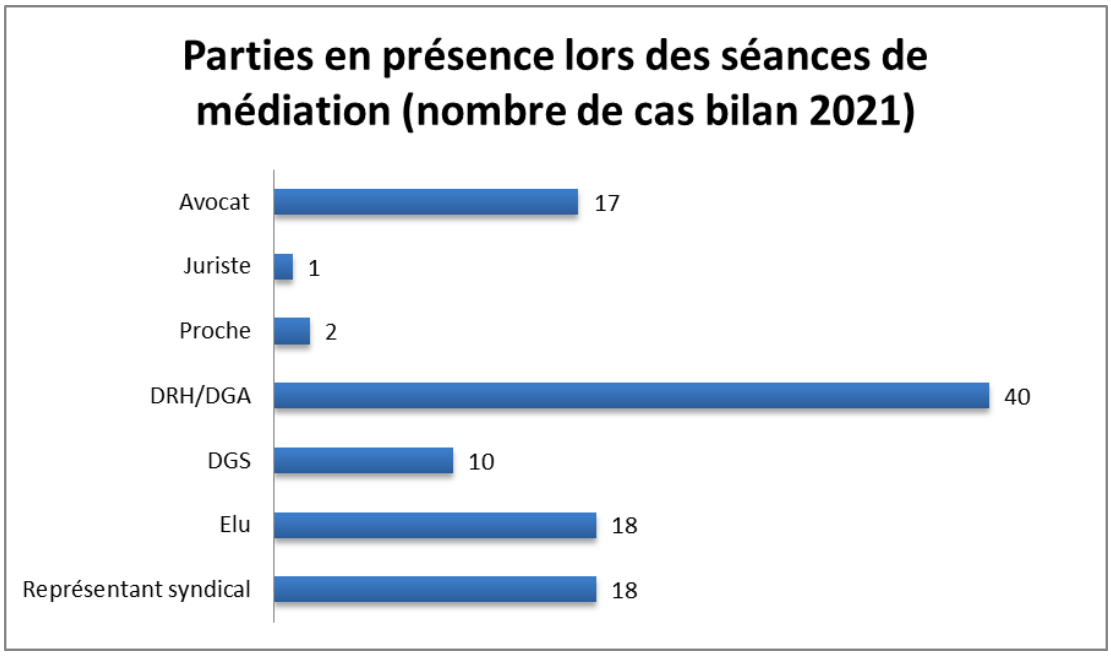
En moyenne, sur la totalité des médiations terminées, entre 2 et 3 séances sont nécessaires pour arriver au terme du processus. Cette moyenne est similaire à celles de 2019 et de 2020. On trouve également une certaine hétérogénéité des situations. Certaines médiations sont conclues en une séance unique, d'autres peuvent nécessiter jusqu'à plusieurs séances sur plusieurs mois.

Les modalités d'organisation des séances sont assez variables. Il peut s'agir :

- D'entretiens individuels ;
- D'entretiens collectifs ;
- D'entretiens téléphoniques ;
- D'échanges de courriels.

- **Les parties en présence lors des séances**





Parmi les médiations et s'agissant des parties en présence lors des séances de médiation, on constate que les agents sont parfois accompagnés de responsables syndicaux ou de représentants du personnel (14 cas). On note également que dans 1 cas, les agents sont accompagnés par leurs proches.

Dans 5 cas, l'une et/ou l'autre des parties (le plus souvent l'agent) fait appel à un avocat.

Du côté de l'employeur, soit le maire traite directement avec l'agent, soit celui-ci est le plus souvent représenté ou accompagné par un représentant des ressources humaines ou le Directeur Général des Services de la collectivité ou de l'établissement. Les services juridiques de la collectivité sont également présents lors des séances de médiation (18 cas) lors desquelles ils accompagnent les employeurs ou les représentent.

Globalement, il ressort du bilan 2023 une confirmation de l'importance de la présence des tiers aux parties. Cette présence se traduit particulièrement par une représentation plus importante des fonctions RH du côté de l'employeur ou représentant l'employeur. Les données confirment également que les agents sont pour la plupart soutenus soit par un avocat, soit par un représentant syndical.

VI) Les médiations facultatives

Outre la mission obligatoire de MPO, l'article 28 loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a inséré un article 25-2 à la loi du 26 janvier 1984 :

« *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* ».

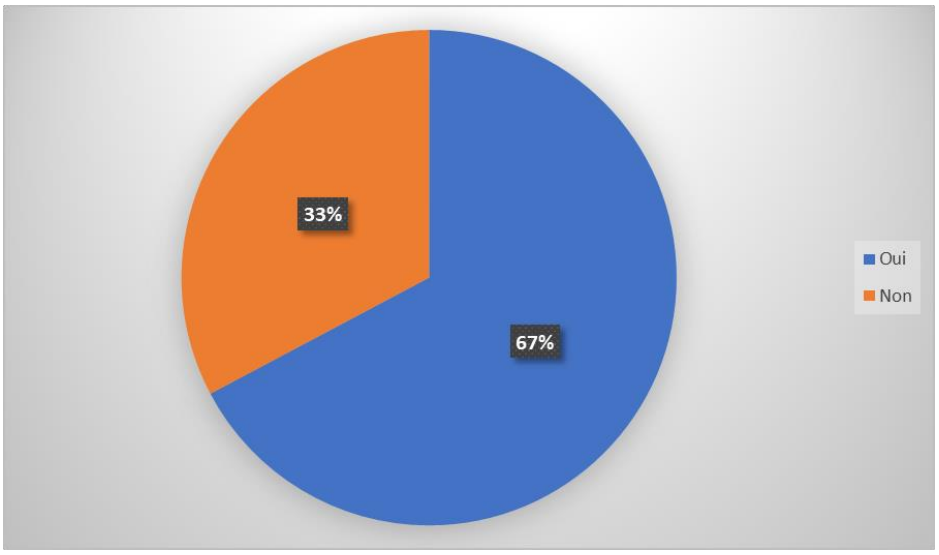
Ainsi outre les exceptions prévues par la loi, les Centres de Gestion ont la possibilité de réaliser de missions facultatives supplémentaires aux collectivités :

- La médiation à l'initiative des parties
- La médiation à l'initiative du juge

- **La médiation à l'initiative des parties**

Avez-vous mis en place la mission de médiation à l'initiative des parties ?

58 CDG répondants



On constate que plus d'un an après l'ouverture pour les CDG de cette mission facultative, les Centres se sont majoritairement engagés dans le processus et proposent aux collectivité et établissements publics de leur ressort la médiation à l'initiative des parties.

Ainsi, 42 médiations à l'initiative des parties ont été menées sur la période, soit presque autant que de MPO (46 MPO sur cette même période). Un CDG a réalisé un maximum de 13 médiations sur la période concernée. On note également 14 médiations à l'initiative des parties en cours au moment de l'enquête.

Les sujets traités à l'occasion des médiations à l'initiative des parties sont les suivants :

- Modification fiche de poste, temps de travail et niveau de rémunération
- Difficulté relationnelle entre agents et/ou l'employeur
- Prise en charge des frais de santé
- Conflits interpersonnels et problèmes d'organisation
- Reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et réparation des préjudices, problème relationnel et de communication entre l'élu et le directeur d'un syndicat
- Refus de rupture conventionnelle
- Plainte de harcèlement
- Heures supplémentaires

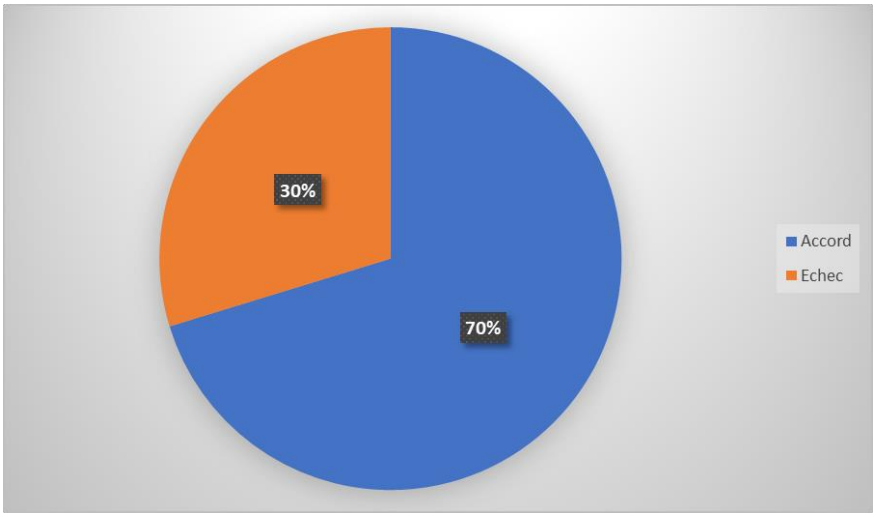
Très majoritairement, on constate que les médiations à l'initiative des parties concernent des relations interpersonnelles et des incompréhensions entre les parties. C'est une observation qui avait déjà été formulée à l'occasion des rapports précédents sur l'expérimentation de la MPO.

En effet, l'acte défavorable contesté par l'agent constituait le plus souvent un prétexte pour engager une MPO qui laissait entrevoir des difficultés d'ordre personnel plutôt que juridiques.

Les médiations à l'initiative des parties, si elles ne débouchent pas nécessairement sur une décision favorable à l'agent permet à tout le moins de restaurer le dialogue en laissant les parties s'exprimer et évoquer ses arguments.

Quel est le taux d'accord suite à une médiation à l'initiative des parties ?

37 CDG répondants

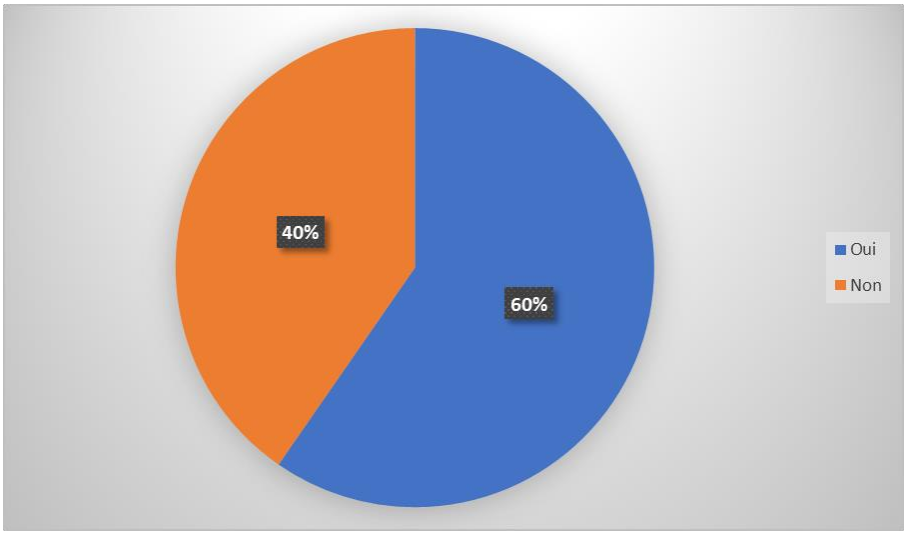


Sur 37 médiations à l'initiative des parties terminées, le taux d'accord entre les parties est de 70% (26 accords). Ce taux d'accord apparait légèrement supérieur à celui de la MPO sur la même période (63%).

- **La médiation à l'initiative du juge**

Avez-vous mis en place la mission de médiation à l'initiative du juge ?

57 CDG répondants



La mission facultative de médiation à l'initiative du juge est proposée par plus de la moitié des CDG répondants (60%) mais par une proportion moindre que la mission de médiation à l'initiative des parties (67%).

Sur la période concernée, 31 médiations à l'initiative du juge ont été menées.

Les sujets traités à l'occasion des médiations à l'initiative du juge sont les suivants :

- Prorogation de stage

- Réparation de préjudices subis suite à un accident de service

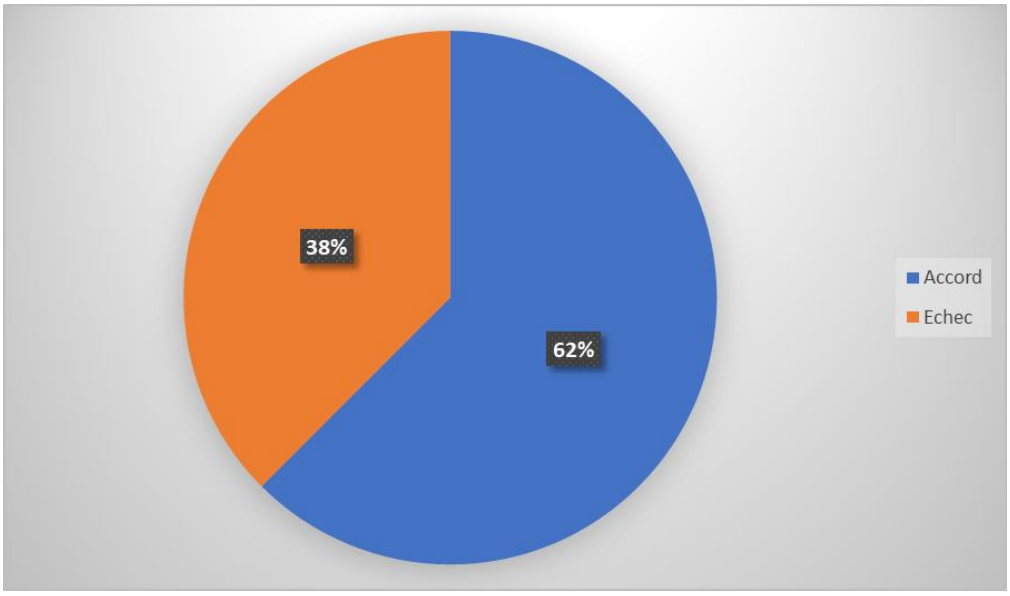
- Un recours indemnitaire portant sur le non renouvellement d'un contrat, une demande de requalification en licenciement abusif et en réparation des préjudices subis

- Un recours indemnitaire en réparation des différends préjudices subis en lien avec la dégradation des conditions de travail et l'attitude de la hiérarchie.

- Un recours en annulation d'un arrêté portant fin de détachement sur emploi fonctionnel et un recours joint en annulation de deux arrêtés portant suspension de fonctions et retrait de délégation de signature.

Quel est le taux d'accord suite à une médiation à l'initiative du juge ?

24 CDG répondants



Le taux de réussite des médiations à l'initiative du juge est de 62%, taux sensiblement équivalent à celui du taux de réussite pour la médiation à l'initiative des parties (70%) et de la MPO (63%).

VII) Observations complémentaires des CDG

- **Le renforcement du rôle des CDG au bénéfice des collectivités et des agents**

Les médiations permettent de renouer le dialogue entre les parties. L'administration est plus disposée à revoir une décision dans le cadre confidentiel d'une médiation et constate souvent que les décisions ne sont pas suffisamment expliquées aux agents concernés.

Le CDG est toujours perçu comme un tiers de confiance, neutre dans les débats.

La mise en place de la médiation préalable obligatoire a suscité des démarches individuelles de la part des agents ou des employeurs, afin de résoudre à l'amiable des conflits qui ne relèvent pas du champ de la MPO.

- **Un effort de communication supplémentaire à destination des collectivités et établissements publics**

Après la pérennisation de la MPO et l'élargissement des compétences des centres de gestion aux missions de médiation à l'initiative du juge administratif ou des agents, les Centres de Gestion ont relancé une importante campagne de communication afin de susciter l'adhésion ou la « ré-adhésion » des collectivités et établissements aux conventions de médiation (envoi de courriers et courriels, transmission de nouvelles plaquettes d'information, articles de presse, vidéo pédagogique de présentation avec animation graphique, podcast sur la MPO et infographie sur les avantages de la médiation par rapport à la procédure contentieuse).

- **La poursuite du travail d'adhésion sur l'ensemble des missions relatives à la médiation**

Les adhésions à la convention MPO en application du décret du 25 mars 2022 ont été enregistrées de façon échelonnée tout au long des second semestre 2022 et premier semestre 2023.

En parallèle, un nombre tangible de collectivités ont fait le choix d'adhérer, en complément de la MPO ou à titre exclusif, à la convention-cadre de médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties couvrant plus largement l'ensemble des litiges de la FPT à tous les stades possibles d'un contentieux.

Certaines collectivités avaient adhéré à la MPO à titre expérimental mais n'ont pas encore redélibéré. Des relance auprès de ces collectivités ont été effectuées par les Centres.

- **La baisse du nombre de saisines sur la MPO au profit des médiations à l'initiative du juge ou des parties**

Globalement, les CDG observent un nombre de saisines moins important que pendant l'expérimentation. Malgré la communication sur la mission (fin de

l’expérimentation et élargissement des médiations à l’initiative des parties et du juge), les Centres constatent une forte diminution des conventions d’adhésions des collectivités affiliées.

Le refus d’élargir le champ de la MPO tout en permettant très largement le recours à la médiation dite « libre » dans tous les domaines (y compris ceux de la MPO) a considérablement affaibli le dispositif de MPO et le nombre des adhésions.

On observe un périmètre de MPO trop restrictif qui concerne essentiellement les décisions relatives à la rémunération, au sens strict.

Les médiations à l’initiative du juge administratif ou des parties concernent, quant à elles, toutes les décisions défavorables notamment le calcul d’un préjudice financier et moral.

.

VIII) Annexes

Annexe n°1 : Liste des 46 médiations terminées entre le 1er janvier 2022 et le 30 juin 2023

Annexe n°1: Liste des 46 médiations terminées entre le 1er janvier 2022 et le 30 juin 2023

CDG	Type de décision soumise à la Médiation (Art. 2. 1° à 7° du décret du 25 mars 2022) Pour les saisines portant sur la rémunération, précisez la nature des décisions (NBI, primes, classement RIFSEEP…)	Profil de l'agent (cadre d'emplois)	Durée de la Médiation	Participants en présence (avocats, représentants syndicaux, élus…)	Issue de la Médiation (accord des parties, fin avant le terme, désaccord)
CDG 02	Versement des indemnités de congés payés et de fin de contrat	Agent social	1 journée	Avocats	Accord des parties sur les montants à verser
CDG 16	Suppression de la NBI	AAP 2ème classe	5 mois	Maire / agent / représentant syndical	Fin de médiation à l'initiative du médiateur
CDG 29	Refus attribution NBI (2022)	Inconnu	11h30 (4 réunions)	Aucun représentant	Accord total
CDG 29	RIFSSEP (2023)	Assistant socio-éducatif	8h00 (3 réunions)	Aucun représentant	Accord total
CDG 30	Position de maintien en congé de longue durée	Adjoint technique	1 séance	Représentants du personnel, DGS et gestionnaire administrative	Accord partiel

CDG 30	Placement en surnombre	Adjoint technique	3 séances	Avocats et élus	Aucun accord
CDG 30	Modification de la fiche de poste	Adjoint administratif	1 séance	Représentant du personnel	Accord des parties
CDG 30	Baisse de NBI	Adjoint technique	2 séances	RAS	Accord des parties
CDG 30	Changement d'affectation	Adjoint technique	1 séance	Représentant du personnel	Accord des parties
CDG 30	Baisse du CIA	Attaché	1 séance	Représentant du personnel et avocat	Aucun accord
CDG 30	Baisse du CIA	Adjoint technique	1 séance	Représentant du personnel et avocat	Accord des parties
CDG 30	Modification de la fiche de poste	Adjoint administratif	2 séances	Représentant du personnel	Aucun accord
CDG 35	Décision individuelle défavorable relative à la rémunération (montant du régime indemnitaire)	Rédacteur territorial	1 appel		La collectivité n'a pas souhaité entrer en médiation

CDG 37	Art. 2 5°	Cat. C Aux. de puériculture	3h	Médié seul	Fin avant terme
CDG 40	Rémunération : NBI	Infirmière en soins généraux hors classe	3h00 de médiation en séance plénière 6h00 d'entretien de préparation	Seulement l'agent et de directeur mandaté.	Accord des parties
CDG 56	NBI	Adjoint administratif	1 mois	Traitement par échanges téléphoniques et courriers	Accord
CDG 56	RIFSEEP	Attaché	2 mois		Refus de la collectivité de donner suite à la médiation
CDG 64	Réintégration d'un agent	Adjoint technique	1 mois	Agent et représentants de la collectivité Pas d'avocat ou représentant syndical	Accord
CDG 65	RIFSEEP	Médecin	7 jours	Uniquement l'agent et un représentant de la collectivité (agent du service juridique)	Accord
CDG 65	RIFSEEP + NBI	Attaché	7 jours	Uniquement l'agent et un représentant de la collectivité (agent du service juridique)	Accord
CDG 65	RIFSEEP	Technicien de laboratoire	2 mois	Uniquement l'agent et deux représentants de la collectivité (agents des services RH et juridique)	Accord

CDG 65	RIFSEEP	Adjoint technique	2 mois	Uniquement l'agent et un représentant de la collectivité (agent du service juridique)	Désaccord
CDG 65	RIFSEEP	Ingénieur	1 mois	Uniquement l'agent et un représentant de la collectivité (agent du service juridique)	Fin avant le terme à l'initiative de la collectivité
CDG 71	Versement de l'indemnité de précarité en fin de contrat à un agent contractuel	C Adjoint admi contractuel	5 mois	Représentant du personnel/ Maire	Accord des parties
CDG 71	CIA	C Adjoint technique titulaire	4 mois	Maire	Accord des parties
CDG 73	Arrêté portant fin d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire, et contestation du montant du régime indemnitaire	Assistant socio-éducatif	6 mois	En dehors du médiateur, de l'agent et des représentants de la collectivité (non élus), a participé aux séances de médiation le conseil de l'agent	Echec de la médiation
CDG 73	Contestation du montant de sa rémunération suite au placement de l'agent en disponibilité d'office pour raison de santé	Adjoint administratif principal de 2ème classe	4 mois	En dehors du médiateur, de l'agent et d'un représentant de la collectivité (non élu), a participé aux séances de médiation un représentant syndical	Accord de médiation

CDG 73	Contestation de son placement en disponibilité d'office pour raison de santé	Rédacteur	2 mois	En dehors du médiateur, de l'agent et de deux représentants de la collectivité (non élu), a participé aux séances de médiation un représentant syndical	Echec de la médiation
CDG 74	3° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental	Adjoint administratif	Un peu moins de 2 mois	Agent + représentant syndical DRH adjoint + juriste	Accord des parties
CDG 74	2° Refus de détachement ou de placement en disponibilité	Sapeur-pompier professionnel catégorie C	2 mois	Agent DRH	Accord des parties
CDG 74	2° Refus de détachement ou de placement en disponibilité	Sapeur-pompier professionnel catégorie C	2 mois	Agent + avocat DRH	Accord des parties
CDG 76	NBI	Rédacteur	3 mois	Un représentant syndical	Accord
CDG 84	Changement d'affectation et régime indemnitaire	A	3 séances		Aucun accord l'agent s'est mis en maladie
CDG 973	Rémunération : cotisations salariales agents détachement	Technicien	10 heures	Agent et RRH(représentant collectivité)	Accord + homologation

CDG 973	Classement suite avancement de grade et rappel rémunération	Animateur	10 heures	Agent et RRH(représentant collectivité)	Accord
CIG GC	Rémunération (RIFSEEP)			Epouse DGS, responsable de service RH	Pas d'accord
CIG GC	Rémunération (traitement et RIFSEEP)				Accord
CIG PC	Art. 1. 3°	Attaché	3 mois	Agent + avocat DRH + avocat	Accord des parties
CIG PC	Art. 1. 5°	Ingénieur	2 mois	Agent DRH adjointe	Fin avant terme (refus collectivité d'engager la médiation)
CIG PC	Art. 1. 5°	Adjoint administratif principal 2ème classe	5 mois	Agent + représentant syndical DRH adjointe + chargée de mission RH	Accord des parties
CIG PC	Art. 1. 1° Rappel de sommes indues	Infographiste	2 mois	Agent + avocat DRH + gestionnaire RH	Fin avant terme (souhait agent de mettre fin à la médiation)
CIG PC	Art. 1. 1° Demandes en paiement d'heures supplémentaires	5 adjoints techniques (même service)	7 mois	Cinq agents + avocat Maire-adjoint + 2 DGA + chef de service	Absence d'accord

CIG PC	(requête MPO transmise par TA) Demande en paiement d'heures supplémentaires	Responsable du service Logistique	4 mois	Agent Directeur des Affaires Générales et Juridique + juriste	Absence d'accord
CIG PC	Art. 2. 1° Demande en paiement d'heures supplémentaires	Gardienne d'école	3 mois	Agent DRH + directrice + chef de service	Accord des parties
CIG PC	Art. 2. 1° Diminution du montant de l'IFSE	DGS	1 mois	Agent (ex-DGS) DGS par intérim	Fin avant terme
CIG PC	Art. 2. 1° Retenues sur le traitement pour absence de service fait	Adjoint administratif principal 1ère classe	2 mois	Agent Responsable carrière-paye	Accord des parties