



ASSOCIATION DES DRH MARS 2022 DES GRANDES COLLECTIVITÉS

PROPOSITIONS À SOUMETTRE AUX CANDIDATS
ET CANDIDATES À L'ÉLECTION PRÉSIDENTIELLE
D'AVRIL 2022

POUR UNE ATTRACTIVITÉ RENFORCÉE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

SIX MESURES PHARES POUR RENDRE LA FONCTION PUBLIQUE PLUS ATTRACTIVE

1 UN CONTRAT POUR L'ACCÈS FACILITÉ DES JEUNES À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FPT)

Contexte : La FPT peine à recruter des talents en début de vie professionnelle

Recommandations : Un contrat de 3 ans renouvelable quelle que soit la catégorie d'emploi

Précisions : hors tableau des emplois, de 16 à 30 ans

2 LA PARITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES MÉTIERS D'ENCADREMENT

Contexte : Des règles de nomination qui ont montré une efficacité réelle dans un contexte encore très inégalitaire

Recommandations : Abaissement du seuil de nominations équilibrées de 40 à 10.000 habitants en prenant en compte le nombre de postes occupés

Précisions : Le calcul actuel est complexe car il prend en compte le flux de nomination dans un délai déterminé

3 UNE COUVERTURE SANTÉ ET PRÉVENTION ENGAGEANTE

Contexte : La couverture santé et prévention n'est pas et ne sera pas systématique pour les agents

Recommandations : Rendre ces couvertures obligatoires avec un seuil de participation plus ambitieux des employeurs

Précisions : S'aligner sur le système mis en place dans le secteur privé

4 PERMETTRE UNE MÉDECINE DU TRAVAIL OPÉRATIONNELLE

Contexte : La pénurie de médecins du travail empêche une véritable politique de prévention des risques professionnels

Recommandations : Raccourcir la formation des médecins, permettre une activité à temps partiel, simplifier les procédures

Précisions : Difficultés de recrutement des médecins et contraintes légales paralysantes

5 UN MANAGEMENT ADAPTÉ AUX ENJEUX

Contexte : La fonction managériale est exposée du fait de la transformation toujours plus rapide des collectivités

Recommandations : Imposer une formation à la prise de poste managériale et 2 jours de formation continue par an

Précisions : Les managers n'ont pas d'obligation de formation alors que le management est une compétence spécifique, de plus en plus indispensable pour les collectivités

6 UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION À REFONDER

Contexte : Baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires et rémunération peu attractive pour les missions managériales et d'expertise (et concurrence avec le secteur privé)

Recommandations : Refondre les grilles indiciaires et valoriser la prise de responsabilités

Précisions : Gel du point d'indice depuis février 2017 et revalorisation successive du Smic qui entraîne un tassement des grilles de catégorie C et B (1er échelon de catégorie C = 1er échelon de catégorie B)

L'ASSO DES DRH : KÉSAKO

- 220 adhérents dans les collectivités de + de 1000 agents
- 3 évènements annuels
- Des études, des podcasts, un benchmark

Mathilde Icard, Présidente de l'association, co-rapporteuse du Rapport relatif à l'attractivité de la fonction publique territoriale du 2 février 2022 avec **Philippe Laurent, Président du CSFPT** et **Corinne Desforges, IGA**

MESURE 1

LE CONTRAT DE PREMIÈRE EXPÉRIENCE DE SERVICE PUBLIC

Contexte : La FPT peine à recruter des talents en début de vie professionnelle

Recommandations : Un contrat de 3 ans renouvelable quelle que soit la catégorie d'emploi

Précisions : hors tableau des emplois, de 16 à 30 ans

UN PASSEPORT D'EMBARQUEMENT POUR LA JEUNESSE :

LE CONTRAT DE PREMIÈRE EXPÉRIENCE DE SERVICE PUBLIC

L'Association des DRH des grandes collectivités invite les candidats et candidates à l'élection présidentielle à se saisir d'une proposition inédite, forte et innovante, en direction de la jeunesse : **la création d'un contrat de Première Expérience de Service Public (PESP), pour les jeunes de 16 à 30 ans.**

D'une durée de **1 à 3 ans renouvelable une fois**, ce CDD offrira aux jeunes qui le souhaitent la possibilité d'une expérience professionnelle minimale, au service du public et d'un territoire, au début de leur vie professionnelle.

La Fonction publique territoriale fait face à d'importants enjeux d'attractivité sur un large éventail de métiers. La performance du service public de demain en dépend.

L'objectif de cette proposition est **d'offrir aux jeunes professionnels une possibilité de recrutement simplifiée et attractive dans une collectivité territoriale.** Ainsi embarqués dans un environnement professionnel de service public, nombre d'entre eux souhaiteront alors s'inscrire dans la durée et rejoindre le cadre statutaire via les concours.

Ce recours aux contrats PESP permettra aux collectivités territoriales de **renforcer leur attractivité sur les métiers en tension** et de **mieux piloter leur gestion prévisionnelle des emplois et compétences.** Il permettra également de stabiliser le fonctionnement du service public, de rajeunir la pyramide des âges et contribuera à une meilleure maîtrise de la masse salariale des collectivités.

Il permettra de **renforcer le lien entre la jeunesse et les institutions de service public.** Il contribuera de façon responsable et constructive à **l'insertion professionnelle des moins qualifiés.** Et facilitera **l'intégration des jeunes diplômés dans l'environnement territorial** en leur offrant un délai adapté pour évoluer sur un emploi permanent statutaire.

Le cadre légal actuel de recrutement ne permet pas de répondre à cet enjeu (à l'exception des jeunes sans qualification et des postes dédiés à la conduite de projet).

Premier emploi à l'issue d'une formation, ou bien enrichissement du parcours après diverses expériences professionnelles, **ce PESP s'exercera dans le cadre d'offres d'emplois dédiées,** publiées par les collectivités territoriales.

Par exemple, **une jeune ingénieure** pourra être recrutée par une commune, pour seconder un chef de service ou une directrice des services techniques en fin de carrière. Ce contrat d'engagement professionnel de service public **lui laisse alors le temps de passer le concours d'ingénieur territorial,** qui lui permettra d'évoluer, le moment venu, vers les fonctions de responsable de service ou de directrice des services techniques, avec la qualité de fonctionnaire.

Autre exemple, **un jeune diplômé d'un BTS électricien,** pourra compléter une équipe de maintenance de lycées dans une Région, **bénéficiaire d'une formation complémentaire en menuiserie,** puis se présenter au concours de technicien territorial avant d'intégrer durablement une collectivité territoriale sur un emploi correspondant à ce cadre d'emploi.

Dans l'attente, **il aura bénéficié d'une rémunération en phase avec sa qualification.** Alors qu'aujourd'hui, dans l'attente du concours, ce même diplômé de BTS ne pourrait pas être recruté plus d'un an.

Enfin, **un jeune au projet professionnel incertain** pourra trouver, par cet PESP, l'occasion **d'une première expérience professionnelle,** de 1 à 6 ans, sur un emploi de service public sans grande exigence de qualification préalable, mais susceptible de **lui servir de tremplin pour la suite.**

Bien entendu, les jeunes professionnels ainsi recrutés resteront soumis à une période d'essai qui permettra aux parties de rompre le contrat, selon les dispositions légales en vigueur.

Rémunéré par la collectivité employeur, selon les dispositions légales en vigueur en matière de rémunération des CDD, le jeune professionnel pourra, au terme du CDD de 1 à 6 ans, être **recruté sous statut de fonctionnaire** (sous réserve d'avoir, entre temps, été déclaré lauréat du concours correspondant, pour les emplois de catégorie A, B et C+ et après publication de l'emploi permanent), **avec reprise intégrale d'ancienneté.**

Ces recrutements seront réalisés hors tableau des emplois.

MESURE 2

LA PARITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES MÉTIERS D'ENCADREMENT

Contexte : Des règles de nomination qui ont montré une efficacité réelle dans un contexte encore très inégalitaire

Recommandations : Abaissement du seuil de nominations équilibrées de 40 à 10.000 habitants en prenant en compte le nombre de postes occupés

Précisions : Le calcul actuel est complexe car il prend en compte le flux de nomination dans un délai déterminé

Avec l'obligation pour les collectivités territoriales d'adopter des plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle mais également avec la mise en place des cellules de signalement, des évolutions positives ont vu le jour ces dernières années en matière d'égalité femme-homme. Toutefois, fin 2019, seulement 34% des postes de direction générale sont occupés par des femmes dans les collectivités de plus de 80 000 habitants. Seulement 15 départements sont dirigés par des femmes, 28% des communes de plus de 80 000 habitants et 30 % des EPCI.

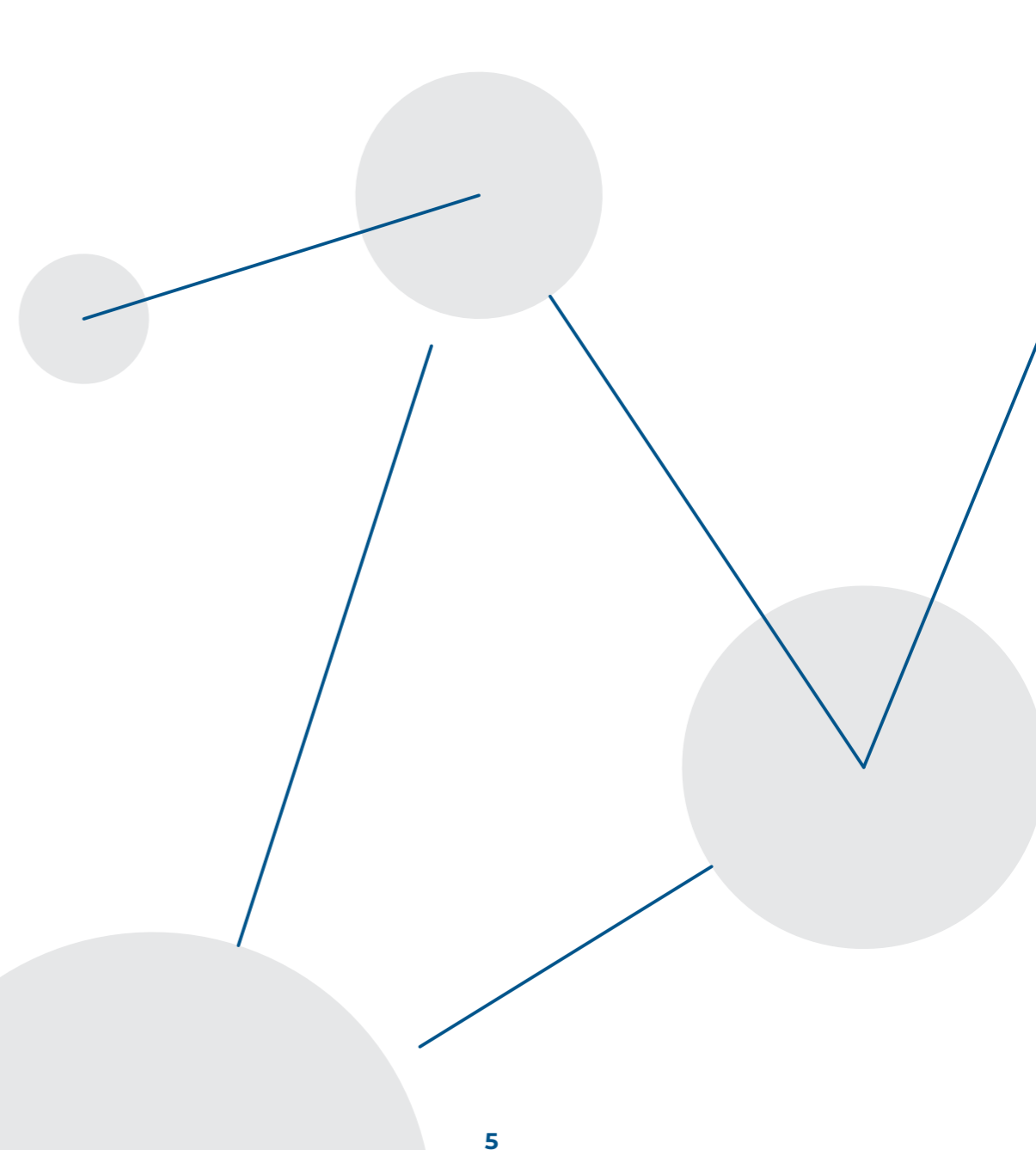
L'association salue l'ouverture du fonds en faveur de l'égalité professionnelle aux collectivités territoriales qui pourra désormais soutenir les projets engagés par les collectivités territoriales pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Toutefois, l'association propose de nouvelles mesures afin de faire progresser la parité :

- **L'élargissement du périmètre des nominations équilibrées à l'ensemble des postes de management**, au-delà des seuls emplois fonctionnels. En effet, même si le chemin reste long, des obligations légales ont leur efficacité pour faire bouger les lignes. Ne pas s'arrêter aux emplois fonctionnels mais prendre en compte l'ensemble des postes d'encadrement en considérant la parité à chaque niveau hiérarchique est un moyen de faire avancer la question,
- **L'abaissement des seuils aux collectivités de 10 000 habitants et plus** permettrait de toucher beaucoup plus de structures. La prise en compte des postes d'encadrement et non plus fonctionnels (voir point précédent) facilite cet élargissement en augmentant le nombre de postes pris en compte,
- **La prise en considération des postes occupés** et non un calcul de nominations sur une période donnée donnerait une image plus juste de la situation. L'antériorité de la démarche en général permet de ne pas prendre les collectivités de court et un objectif progressif dans le temps permettrait de les accompagner vers la parité.

Des mesures d'accompagnement de cette démarche seraient également opportunes :

- En lien avec les travaux menés en faveur de l'attractivité de la fonction publique, visant notamment à revoir l'image des métiers de la fonction publique, une communication nationale ciblée semble indispensable pour **se départir d'une vision encore trop genrée des métiers**,
- Enfin, la représentativité genrée des **organisations syndicales** au sein des instances paritaires peut être optimisée alors que des élections se tiendront fin 2022 : elles doivent, lors de la constitution de leurs listes, respecter la répartition genrée des agents qu'ils représentent. En revanche, contrairement aux élus locaux, elles n'ont pas d'obligation d'alterner les femmes et les hommes sur leur liste. Les femmes se trouvent ainsi sous représentées dans les instances paritaires et leurs causes ainsi moins prises en compte à ce niveau.



MESURE 3

UNE COUVERTURE SANTÉ ET PRÉVENTION ENGAGEANTE

Contexte : La couverture santé et prévention n'est pas et ne sera pas systématique pour les agents

Recommandations : Rendre ces couvertures obligatoires avec un seuil de participation plus ambitieux des employeurs

Précisions : S'aligner sur le système mis en place dans le secteur privé

L'ordonnance de février 2021 et les décrets en cours d'écriture vont conduire à la mise en place d'une participation obligatoire de l'employeur pour les garanties santé et prévoyance de l'ensemble des agents territoriaux. L'association se félicite de cette mesure.

En effet, la protection sociale complémentaire (PSC) des agents constitue un **levier d'amélioration des conditions de vie des agents, et de préservation de leur santé**. Il s'agit là d'un objectif majeur des politiques de gestion des ressources humaines : améliorer les conditions de travail et agir en faveur de la santé des agents. La participation financière de l'employeur à la PSC est une mesure d'action sociale en faveur des agents et de leur famille.

A l'heure où **l'attractivité de la fonction publique** est en berne, la participation de l'employeur apparaît également comme un **facteur de nature à favoriser les recrutements**. L'employeur territorial peut présenter sa participation à une couverture santé et prévoyance compétitive comme un avantage offert à l'agent, qui s'inscrit dans une politique d'action sociale et de développement d'une marque employeur.

L'enjeu est de poursuivre au niveau local la **dynamique de dialogue social qui a été amorcée sur ce sujet** par les récents échanges entre partenaires sociaux.

Il faut pouvoir **outiller les employeurs** afin qu'ils soient en capacité de négocier des contrats intéressants pour eux-mêmes et pour leurs agents. Ces contrats doivent s'inscrire de plein pied dans la politique de prévention des risques professionnels et de promotion de la qualité de vie des agents. Les contrats en santé et en prévoyance vont devoir tenir compte de la spécificité des agents territoriaux, qui sont pour la plupart des personnels ouvriers, qui exercent des fonctions pour certaines pénibles.

Il va donc s'agir de **construire avec les opérateurs des offres adaptées aux besoins des agents**, et à des coûts acceptables et pour les employeurs, et pour les agents, si l'on veut que le dispositif ait un véritable effet levier.

Dernier enjeu : **ériger, avec les opérateurs mutualistes, des politiques et des outils de prévention des risques adaptés aux réalités de la fonction publique territoriale**. Les mutuelles et les assureurs doivent devenir de véritables partenaires de la prévention dans les collectivités, en développant des méthodes en lien avec les DRH territoriaux.

RÉFLEXIONS POUR LA PROCHAINE RÉFORME DES RETRAITES

Les modalités de mise en œuvre de la réforme des retraites dans la fonction publique feront l'objet d'une attention particulière de l'Association. Dans la fonction publique territoriale, **l'allongement des carrières**, liée notamment au recul de l'âge de départ en retraite, **entraîne des problématiques croissantes de reclassement et de reconversion professionnelle**, particulièrement pour les personnels d'exécution de la filière technique et médico-sociale. Des dispositifs mutualisés, adaptés pour gérer ces situations à grande échelle, devront accompagner un éventuel **recul de l'âge légal de départ**.

En parallèle, une vigilance particulière doit être portée au taux de remplacement des revenus d'activité une fois les fonctionnaires à la retraite. Les fonctionnaires ne cotisent pour la retraite que sur une partie de leur rémunération. Or, une part croissante de la rémunération est constituée du régime indemnitaire : **en moyenne, 32 % de la rémunération dans la FPT**, mais il peut atteindre assez communément **40 à 50% pour certains cadres d'emplois** (cadres, agents de police municipale...). Le Conseil d'orientation des retraites (COR) prévoit dans son rapport annuel 2021 **l'augmentation de la part des primes et indemnités** face au traitement indiciaires de 10 points supplémentaires entre 2022 et 2037. Si cette tendance se confirme, il conviendrait de doter les employeurs locaux de leviers pour assurer des retraites plus satisfaisantes aux agents. Une piste consiste à ouvrir la possibilité pour les employeurs territoriaux qui le souhaitent, sur la base d'accords négociés au niveau local, d'abonder par exemple **des dispositifs d'épargne retraite individuel**.

L'Association portera et développera plusieurs propositions sur ces différents axes dans le cadre de la réforme annoncée.

MESURE 4

4

PERMETTRE UNE MÉDECINE DU TRAVAIL OPÉRATIONNELLE

Contexte : La pénurie de médecins du travail empêche une véritable politique de médecine de prévention des risques professionnels

Recommandations : Raccourcir la formation des médecins, permettre une activité à temps partiel, simplifier les procédures

Précisions : Difficultés de recrutement des médecins et contraintes légales paralysantes

Parce qu'il y a un **lien entre santé et travail**, parce que des agents en bonne santé c'est la garantie d'un service public performant, parce que les métiers territoriaux sont fortement exposés aux risques professionnels, parce qu'il y a une **crise** de la **médecine** du travail qui empêche les collectivités de mener des politiques de **prévention** à la hauteur des **ambitions**.

La pénurie de médecins du travail empêche les employeurs de conduire de véritables politiques de prévention des risques professionnels.

Pour pouvoir renforcer la prévention, il faut des **compétences**, les **attirer** et les fidéliser. La crise de la médecine du travail est nationale, elle concerne le secteur privé comme le secteur public. Elle est d'autant plus aggravée pour le secteur public que la fonction publique est méconnue. Les quelques heures de cours en santé au travail pour les médecins internes sont consacrées au secteur privé. Pour travailler dans la fonction publique, qui représente pourtant plus de 5,5 millions dont près de 2 millions d'agents dans la territoriale, il faut vraiment le vouloir ! Le portage politique national est indispensable en matière d'actions de prévention : le secteur privé en est à sa 4ème génération de plan pluriannuel de santé au travail, la fonction publique peine à sortir son premier plan. Le portage politique passe aussi par une action sur les **parcours** des médecins du travail.

REVOIR LES PARCOURS DES MÉDECINS DU TRAVAIL SPÉCIALISÉS EN FONCTION PUBLIQUE

On devient médecin du travail en passant le concours de l'internat avec une spécialisation en médecine du travail au bout de 4 ans **d'internat**. Dans ces années de spécialisation, il est proposé que des temps de formation dédiés au cadre applicable à la **fonction publique** et des **stages obligatoires dans la fonction publique territoriale** soient prévus.

On devient aussi médecin du travail par le biais de la **reconversion** en passant le concours de l'internat après au minimum trois années de pratique et d'inscription à l'ordre des médecins ou en devenant médecin collaborateur. Le statut de médecin collaborateur a été créé pour répondre à la pénurie de médecins du travail. Ce statut est fréquemment utilisé par les collectivités. Les médecins collaborateurs sont placés sous la responsabilité d'un médecin du travail et sont formés à l'université pendant 4 années, financées par l'employeur, en parallèle de leur activité sur le terrain. Il est proposé de **raccourcir à deux ans la formation** du DIU-Diplôme interuniversitaires « pratiques médicales en santé au travail pour la formation des collaborateurs médecins » et de **créer une dominante fonction publique**.

MESURE 5

5

UN MANAGEMENT ADAPTÉ AUX ENJEUX

Contexte : La fonction managériale est exposée du fait de la transformation toujours plus rapide des collectivités

Recommandations : Imposer une formation à la prise de poste managérial et 2 jours de formation continue par an

Précisions : Les managers n'ont pas d'obligation de formation alors que le management est une compétence spécifique, de plus en plus indispensable pour les collectivités

Les formations d'expertises métier sont ancrées désormais dans les parcours professionnels des agents territoriaux via notamment le Centre National de la Fonction Publique territoriale.

La fonction managériale, elle, a évolué très rapidement ces dernières années au regard des besoins des collectivités, de la diversité des projets des élus locaux, du contexte sanitaire, du télé-travail, ou du bien-être au travail, etc. De nombreuses études démontrent que la qualité du management permet de renforcer l'efficacité individuelle et collective et aussi de veiller à la qualité de vie au travail des agents.

La formation des managers territoriaux constitue donc un levier majeur d'adaptation du service public local aux exigences de transformation de la société et des attentes des agents. Cet axe de travail pourrait se consolider par **la mise en place d'obligations de formations pour les managers** lors de leur première prise de poste de management (3 jours) mais aussi tout au long de leur parcours managérial (2 jours par an). D'ailleurs, identifiant cette réalité, plusieurs grandes collectivités ont créé leur propre école du management interne en lien ou non avec le CNFPT pour répondre à ces enjeux en créant des « parcours » adaptés aux besoins de la collectivité et des agents managers.

MESURE 6

UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION À REFONDER

Contexte : Baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires et rémunération peu attractive pour les missions managériales et d'expertise (et concurrence avec le secteur privé)

Recommandations : Refondre les grilles indiciaires et valoriser la prise de responsabilités

Précisions : Gel du point d'indice depuis février 2017 (aggravé par la récente poussée de l'inflation des prix) et revalorisation successive du Smic qui entraîne un tassement des grilles de catégorie C et B (1er échelon de catégorie C = 1er échelon de catégorie B)

Ces dernières années, via diverses mesures, comme le Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations, le Ségur de la Santé, ou encore les mesures du 1er janvier 2022, ces évolutions sont venues corriger des anomalies de carrière ou revaloriser des métiers.

Cependant, le gel du point d'indice depuis le 1er février 2017 et les augmentations successives du Smic ont **des effets très négatifs sur les carrières des 3 catégories d'emploi.**

Prenons des exemples concrets :

- **Le 1er échelon des agents de la catégorie C est identique au 1er échelon des agents de la catégorie B**
- Les 4 premiers échelons de la Catégorie C sont identiques : **il faut donc 5 ans** à un agent **pour avoir une augmentation de** deux points d'indice soit 9.36 euro brut par mois
- **23 euro net par mois : c'est l'évolution du salaire net moyen des fonctionnaires** entre 2010 et 2019. Il s'établit en 2019 à 1993 euro.

On constate donc un tassement des grilles de catégorie C et B en début de carrière, et un rapprochement important avec les agents de catégorie A. Tout ceci obère l'attractivité salariale des métiers de la fonction publique territoriale.

On entend les propositions qui consistent à privilégier le recours au Régime Indemnitaires pour les employeurs territoriaux et le principe de libre administration. Mais ce levier est à manier avec prudence et visibilité. En effet, la prudence des employeurs territoriaux face à cet outil réside dans le manque de visibilité à moyen terme des évolutions des carrières indiciaires des fonctionnaires décidées nationalement et de la valeur du point d'indice. Il serait désormais primordial que l'Etat s'engage après une large concertation à des mesures sur la durée du quinquennat afin que les employeurs puissent poser leur propre stratégie d'attractivité salariale en se basant sur des éléments fiables et pérennes.

Il est bon également de rappeler, que pour les fonctionnaires titulaires, les cotisations retraites sur le régime indemnitaire sont bien loin des cotisations sur l'indice majoré. Ces agents qui auraient une augmentation de leur régime indemnitaire n'en bénéficieraient donc que très partiellement pour leur retraite.

L'Association préconise de remettre sur le métier les déroulements de carrière des fonctionnaires afin de re-crée un réel étagement des différentes catégories d'emploi et ce de manière urgente afin que dès le 1er janvier 2023 les premiers effets puissent se faire sentir pour les agents territoriaux qui attendent aussi une reconnaissance financière de leur implication maintes fois mises en avant lors de la crise sanitaire notamment.

La deuxième orientation consiste à rénover les modalités de calcul des ratios promus/promouvables. Historiquement, ce ratio se calcule en prenant en référence le nombre de nominations au 31 décembre de l'année N-1 dans un garde (seuls les fonctionnaires entrent dans ce périmètre). Cela avait du sens quand les collectivités recrutaient quasiment exclusivement des fonctionnaires stagiaires ou titulaires. On sait que depuis plusieurs années, les collectivités recrutent majoritairement des contractuels qui pour certains d'entre passent les concours et sont ensuite nommés (cf les analyses des résultats des concours externes de la fpt). Ces recrutements ont pour conséquence la limitation très forte des possibilités d'évolution des carrières des fonctionnaires méritants. **L'Association propose que le calcul de ratio prenne en référence les nominations sur tous les emplois permanents** donc les fonctionnaires stagiaires, les titulaires et les contractuels. Ceci aura pour conséquence de permettre un plus grand nombre de nominations pour la promotion interne et les avancements de grade et donc de débloquent les carrières et de valoriser davantage les parcours professionnels au sein des collectivités des titulaires.

La troisième orientation consiste pour l'Association à participer à une réflexion relative à la **décorrélation du point d'indice** entre versants de la fonction publique qui pourrait présenter une réponse aux attentes, associée à une montée en puissance de la capacité de négociation des employeurs territoriaux fédérés au niveau national. Elle aurait pour avantage que seuls les territoriaux pourraient être concernés. Il n'y aurait pas d'effets budgétaires pour l'Etat et l'Hospitalière. A contrario des évolutions de régime indemnitaire, les territoriaux bénéficieraient de ces évolutions également pour leur pension de retraite.



CONTACTS

ASSOCIATION DES DRH DES GRANDES COLLECTIVITÉS

assodrhgrandescollectivites@gmail.com

<https://www.drh-grandes-collectivites.fr/>

MATHILDE ICARD, Présidente

06 18 64 43 40

NICOLAS LONVIN, Vice-Président

07 64 80 84 17

MISE EN PAGE & ILLUSTRATION |

WWW.ATHANORE.FR |

athanore® .. ••

