



Le 6 août 2016,

Contribution au Projet de loi "Egalité et citoyenneté"

Le [projet de loi déposé au parlement à l'initiative du gouvernement](http://www.drh-attitude.fr/) a été adopté en première lecture avec modifications par l'Assemblée nationale le 6 juillet 2016. Il vise à favoriser l'insertion des jeunes et s'articule autour de trois axes : généraliser l'engagement au service de l'intérêt général et accompagner l'émancipation des jeunes, favoriser la mixité sociale et l'égalité d'accès au logement et renforcer l'égalité réelle.

1. Diversifier les voies d'accès à la fonction publique.

L'association des DRH des grandes collectivités se félicite des mesures permettant de diversifier les recrutements dans la fonction publique, mais regrette que ces dispositions n'apparaissent pas de façon suffisamment coordonnée et claire dans le projet de loi. En effet, sans supprimer le principe du concours qui reste une voie d'accès permettant une sélection de candidats qualifiés, une évolution importante pourrait être réalisée en diversifiant les voies d'accès à la fonction publique pour les candidats qui ont préalablement acquis des compétences avérées. **L'Association des DRH des grandes collectivités prône davantage d'ouverture de la fonction publique à la société française, notamment, en favorisant la simplification des concours et en encourageant l'apprentissage.**

Ainsi, le projet de loi vise à étendre, avec l'article 36 bis C, le dispositif de parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (Pacte) destiné aux jeunes qui ont ainsi accès à un emploi de catégorie C. La limite d'âge serait désormais fixée à 28 ans au lieu de 25 ans aujourd'hui. Toutefois, **la sous-utilisation du Pacte dans la fonction publique territoriale n'est pas liée à la problématique de l'âge. Créé en 2015 pour la catégorie C, le Pacte est peu utilisé dans la mesure où la catégorie C permet déjà de recruter sans concours et même sans exigence de diplôme au 1er grade (échelle 3).**

L'article 36 septies propose de diversifier les recrutements de la FPE en créant un nouveau dispositif destiné aux jeunes gens âgés de 28 ans au plus et résidant notamment dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, les zones de revitalisation rurale, et les départements et territoires d'outre-mer. Ils pourront ainsi être recrutés au moyen d'un contrat de droit public, pour une durée de 12 mois renouvelable selon certaines conditions, sur des emplois de catégorie A ou B relevant de la fonction publique de l'État,

tout en bénéficiant d'une formation en alternance pour préparer le concours externe d'accès au corps concerné. **L'Association des DRH des grandes collectivités soutient ce dispositif considérant qu'il peut permettre une découverte de la fonction publique et un accompagnement en vue de présenter des épreuves au concours. Elle déplore que ce dispositif innovant ne soit pas étendu à la fonction publique territoriale.**

La création de ce nouveau mode d'accès d'une durée de 12 mois renouvelable justifie de nouveau de revenir sur la rédaction de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 qui limite à deux ans la possibilité de recruter des agents non titulaires « pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ». En effet, lorsque le recrutement d'un fonctionnaire n'est pas possible (faute de candidat) les collectivités recrutent un agent non titulaire et lui demandent d'intégrer la fonction publique en passant un concours. Or, actuellement, la plupart des concours de la fonction publique territoriale ne sont organisés que tous les deux ans. Ceci en pratique rend quasiment impossible à un agent contractuel de passer un concours dans un délai aussi court. Il y aurait lieu de prévoir au moins trois ans de contrats (soit le renouvellement non pas une fois mais deux fois du contrat initial) pour permettre aux agents de passer réellement des concours. Nous rappelons par ailleurs que certains métiers de la fonction publique ont des difficultés à être pourvus et que la possibilité de ne renouveler qu'une seule fois un contrat fait peser des contraintes supplémentaires sur des métiers déjà en tension.

Le projet de loi propose également de modifier le troisième concours. Avec l'article 36, il s'agit d'ouvrir les corps et cadres d'emplois qui ne pratiquent pas encore le recrutement par la troisième voie, au premier rang desquels les corps de catégorie B et, d'autre part, de permettre aux apprentis de valoriser l'expérience acquise au cours de leur formation en la prenant en compte pour le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée. **L'article vise à comptabiliser l'apprentissage même lorsqu'il est effectué auprès d'un employeur public. L'association des DRH des grandes collectivités soutient cette avancée en faveur des apprentis** dans la mesure où, actuellement, les apprentis, lorsqu'ils ont terminé leur parcours de formation et obtenu leur diplôme doivent passer un concours qui ne tient pas compte de leur expérience, alors même qu'ils ont réalisé leur apprentissage dans une administration. L'accès direct à la catégorie C ouvre la possibilité pour les apprentis d'intégrer la fonction publique. Toutefois l'apprentissage couvre une très large gamme de métiers et de niveaux de diplômes. C'est pourquoi, même si l'accès au troisième concours constitue une avancée, **il pourrait être envisagé de créer une nouvelle voie d'accès -un quatrième concours- pour les filières de formations diplômantes par la voie de formation en alternance** (proposition du Rapport de mai 2015 Pascal Trouilly et Jacky Richard).

2. Lutter contre les discriminations dans la fonction publique.

L'association des DRH des grandes collectivités considère pertinent l'interdiction de tout agissements sexistes sur le lieu de travail contenu dans l'article 36 ter. Il s'agit d'une intégration dans la loi du 13 juillet 1983 de l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Toutefois, **on peut regretter que cette mesure ne figure pas plutôt dans la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires** et relève d'un amendement gouvernemental, et pour lequel malheureusement aucune peine ne vient sanctionner la violation de l'interdiction.

L'article 36 A prévoit que le gouvernement publie tous les deux ans un rapport sur la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans les

trois fonctions publiques. Le récent rapport L'Horty de juillet 2016, relatif aux discriminations dans l'accès dans la fonction publique, remis au Premier ministre confirme l'intérêt d'identifier les facteurs créateurs de discriminations. **L'Association des DRH des grandes collectivités attire toutefois l'attention du législateur sur la multiplication des rapports. Alors que les collectivités locales doivent produire des rapports de situations comparées sur l'égalité femmes-hommes (RSC), la DGAFP n'est pas en mesure de faire une synthèse nationale des indicateurs.** Or, l'article 51 de la loi Sauvadet du 12 mars 2012 et le protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique imposent aux collectivités territoriales, comme à l'ensemble des employeurs publics, de présenter devant le comité technique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (RSC).

L'article 36 quinquies rappelle la règle selon laquelle le recrutement est soumis au respect du principe de l'égal accès à l'emploi public, conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789. Naturellement, l'Association des DRH des grandes collectivités soutient cette disposition, mais rappelle que la loi d'août 2009 relative à la mobilité et parcours professionnels devait lever les blocages et décloisonner les administrations. Malgré les progrès, de sérieuses marges de progression demeurent en matière de mobilité inter-fonctions publiques. Afin de la favoriser et de faciliter l'adaptation des effectifs aux besoins, le recours à une bourse de l'emploi public centralisant les publicités des postes témoignerait d'un souci de transparence et d'une application concrète du principe édicté à l'article 6 de la DDHC. Si l'obligation de publicité existait, la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) jouerait ce rôle dans la fonction publique d'État. Également, la diminution du nombre de corps et de cadres d'emploi qui constituent des cloisonnements pourrait rendre réelles les possibilités de mobilité.

L'article 36 bis a pour objet de faire adopter le plan de formation des différentes collectivités territoriales par l'assemblée délibérante. L'Association des DRH des grandes collectivités, sans désapprouver cette disposition, ne comprend pas la pertinence. Elle risque d'apparaître comme une contrainte et de renforcer le formalisme. L'approbation du plan de formation relève de la compétence du comité technique de la collectivité, instance paritaire sans doute plus à même d'apprécier la qualité d'un plan de formation. L'Association des DRH des grandes collectivités rappelle que le document d'orientations budgétaires doit contenir des informations relatives aux ressources humaines, précisées par le décret du 26 juin 2016 qui ne mentionnent pas la formation comme un élément devant être fourni aux élus. Par ailleurs, il paraîtrait plus opportun de présenter annuellement pour information aux assemblées délibérantes le rapport d'état de la collectivité -le bilan social- qui constitue un document RH complet et contenant des informations plus pertinentes que le seul plan de formation.