



Association des DRH des grandes collectivités territoriales

www.drh-attitude.fr

COMMUNIQUE DE PRESSE
POSITIONNEMENT DE L'ASSOCIATION PAR RAPPORT
AU PROJET DE LOI TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Gouvernement a présenté, le 13 février 2019, le projet de loi de transformation de la fonction publique. **Annoncé comme un texte législatif ambitieux de modernisation de la fonction publique, il contient plusieurs dispositions y contribuant, qui nécessiteront cependant des clarifications ultérieures en raison des interrogations qu'elles soulèvent.**

Opposée à une vision comptable de la réforme de la fonction publique, l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales appelle depuis longtemps à simplifier le statut, afin d'alléger la gestion administrative des ressources humaines, au profit d'une véritable gestion des compétences et de la garantie d'un service public de qualité.

Malgré les avancées significatives contenues dans le projet de loi, **l'Association des DRH des grandes collectivités considère que cette loi pourrait être l'occasion de davantage :**

- *renforcer l'attractivité des carrières publiques** sous peine de pénurie de compétences et de talents ;
- *faciliter les mobilités professionnelles à l'échelle des bassins de vie** en levant les freins juridiques et financiers ;
- *doter les DRH publiques d'outils modernes et innovants** permettant à la fois de gérer de façon prospective les emplois et les compétences et d'offrir des services RH accessibles et fiables.

L'Association des DRH des grandes collectivités regrette que plusieurs chantiers importants soient encore absents, à ce stade, de la réforme en cours :

- *l'introduction d'une dimension collective dans les régimes indemnitaires modulables, pouvant aller jusqu'à la création d'un intéressement ;**
- *la rénovation des concours par une révision des modalités d'organisation ;**
- *la simplification pour le versant territorial des procédures disciplinaires et du licenciement pour insuffisance professionnelle ;**
- *la révision des modalités de l'exercice du droit de grève dans un objectif de garantie minimale de continuité du service public ;**
- *l'harmonisation et la simplification des autorisations d'absence ;**
- *la mise en place de cessations progressives d'activité pour les métiers pénibles ;**
- *l'instauration d'un bilan de compétences à mi-carrière ;**

***une meilleure prise en compte de l'alternance (apprentissage et contrats d'alternance) afin de faciliter l'emploi des jeunes.**

Dans le cadre de ses auditions avec différents interlocuteurs (parlementaires, gouvernementaux, associations d'élus, organisations syndicales...), l'Association des DRH des grandes collectivités continuera à défendre une loi réellement porteuse d'un choix de société et qui contribue à créer la fonction publique de demain.

L'Association organise ainsi une soirée débat avec des parlementaires le Jeudi 4 avril à 18h30 à la Maison de la Chimie à Paris.

Sur la base de la présentation par Olivier Dusopt du projet de loi de transformation de la fonction publique, voici les principales dispositions appelant des remarques.

DISPOSITIONS	POSITIONS DE L'ASSOCIATION	OBSERVATIONS ET DEMANDES D'AMENDEMENTS
Art 2 : Créer une instance unique, le comité social territorial à la place du CT et du CHSCT et création en son sein d'une formation spécialisée en matière de SST pour les CT de plus 300 agents.	Accord	La formation spécialisée ne doit pas recréer un CHSCT bis
Art 3 : Réorganisation des CAP par un recentrage des attributions en supprimant l'avis préalable pour les questions liées aux mobilités et mutations, et les questions liées aux avancements et promotions. Création d'un recours administratif préalable obligatoire en cas de décision individuelle défavorable en matière de promotion, avancement, mobilité et mutation.	Accord	-Fusion des CCP et des CAP MAIS clarification de la compétence de la future instance pour ce qui relève des titulaires et des contractuels OU harmoniser compétences de la CAP et de la CCP dans un objectif de simplification. -Possibilité de licencier un contractuel pendant la 1 ^{ère} année du contrat sans saisir la CCP. -Licenciement pour insuffisance professionnelle : compétence de la CAP et non plus du conseil de discipline (car l'insuffisance professionnelle ne doit pas être assimilée à une faute). -Présentation en comité social territorial de la politique d'avancement et de promotion.
Art 4 : Développer le recours à la négociation collective dans la fonction publique (ordonnance à	Accord	-Élaborer un agenda social pluriannuel pour permettre de donner une meilleure visibilité aux thématiques à

prendre dans un délai de 15 mois)			<p>aborder dans le cadre du dialogue social.</p> <p>-Rapport annuel d'information relatif aux améliorations des conditions de travail et de santé des agents dans le cadre du Rapport d'Orientations Budgétaire (+ passage en comité social territorial).</p>
<p>Art 5 : Élargir le recours au contrat sur les emplois de direction (emplois fonctionnels dans la FPT) dans les Région, Départements, EPCI et communes de plus de 40.000 hab.</p> <p>Les conditions d'application notamment les modalités de sélection et d'emploi permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics, sont fixées par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale.</p>		Réserve	<p>Possibilité de recourir aux contractuels sur emplois fonctionnels si :</p> <ul style="list-style-type: none"> -dans les collectivités de plus de 40.000 hab (actuellement 80.000 hab); -dans la limite de 50% des effectifs des emplois de direction ; -avec une obligation d'un parcours de formation pour les agents contractuels. <p>Vigilance sur les décrets d'application notamment quant aux règles de transparence des vacances des postes.</p>
<p>Art 6 : Création d'un CDD de projet d'une durée maximale de 6 ans. Ce CDD, ouvert à toutes les catégories, n'ouvre pas droit ni à un CDI ni à une titularisation.</p>	Accord		<ul style="list-style-type: none"> -Une obligation de délibération mentionnant la durée, le projet ou l'opération, l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle. -Une durée minimale d'un an. -Une obligation de vacance de poste. -Un droit à la renégociation salariale au bout de 3 ans. -Pas d'obligation de reclassement à la fin du CDD. -Pas de passage en CCP en cas de licenciement de l'agent si la fin de mission intervient avant la fin initialement prévue du contrat.
<p>Art 8 : Possibilité pour tous les employeurs territoriaux de recruter des agents contractuels sur des emplois à temps non complet sur des quotités de temps de travail inférieure à 50%.</p>	Accord		<p>Le projet de loi ne prévoit pas le recrutement de CDD à TNC (temps non-complet) pour motif de remplacement.</p> <ul style="list-style-type: none"> -La durée doit être limitée à 6 ans puis CDisation à l'issue si renouvellement du besoin. -Un taux d'emploi minimum de 30% d'un temps complet. <p>AMENDEMENT : "Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2</p>

			<p>de la loi du 26/1/1984 peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents à condition que leur temps de travail mensuel ou annualisé permette d'effectuer au moins 30% d'un temps complet. Ces contrats à temps non complet sont établis sur une base indiciaire mensualisée et comportent, par nature, une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats permettent de répondre à des remplacements d'un ou plusieurs fonctionnaires absents ou de faire face à un surcroît d'activité. Ils sont conclus par période déterminée d'un an maximum, période renouvelable par décision expresse dans la limite de six ans. Au-delà de cette durée, les contrats sont établis pour une durée indéterminée."</p> <p>-Une obligation devant le comité social territorial d'un rapport annuel sur la situation des emplois non-permanents.</p>
<p>Art 11 : Sécuriser la rémunération des agents contractuels recrutés sur emplois permanents en prenant en compte leur engagement et leurs résultats individuels et collectifs.</p>		<p>Désaccord</p>	<p>-Le projet de loi ne contient pas d'articles relatifs à la rémunération au mérite et l'intéressement collectif des fonctionnaires FPT, or il existe cet article spécifique pour les contractuels. Cela va engendrer une divergence de gestion entre fonctionnaires et contractuels lorsque les contractuels demanderont la prise en compte de leur mérite dans la fixation de leur rémunération. Application du décret du 29 décembre 2015 est suffisante.</p> <p>-AMENDEMENT art 11 car un décret serait en cours d'élaboration pour déconnecter de son application à l'État la mise en œuvre dans FPT du RIFSEEP. Au sein du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53, la phrase " Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des</p>

			primes octroyées aux agents de l'Etat." est supprimée.
Art 13 : Moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants.		Ajouts	-Suppression du Conseil de discipline de recours. -Compétence de la CAP dans le respect du principe du contradictoire, et non plus du conseil de discipline, pour le licenciement pour insuffisance professionnelle (insuffisance professionnelle n'est pas une faute de l'agent, donc ne doit pas relever d'une procédure disciplinaire).
Art. 17 : Temps de travail : 1607h dans un délai de 12 mois après le renouvellement des exécutifs (suppression des régimes dérogatoires antérieurs à la loi du 3 janvier 2001).	Accord		-Mise en œuvre effective des 1607h le 1 ^{er} janvier. -Harmonisation des ASA.
Art. 23 : Création de la portabilité des CDI entre les trois versants de la fonction publique.	Accord		
Art. 24 : Création d'un mécanisme de rupture conventionnelle pour les contractuels (éviter la démission et le licenciement).	Accord		-Élargissement aux fonctionnaires de la FPT de l'expérimentation prévue pendant 5 ans pour les fonctionnaires de la FPE et de la FPH. -Augmentation des cas d'ouverture de l'IDV et de l'indemnité (actuellement 1/12 ^{ème} de la rémunération brute annuelle).
Art. 27 à 31 : Transposition du protocole égalité femmes hommes : élaboration avant le 31 décembre 2020, d'un plan d'action triennal par chaque employeur de plus de 40.000 hab, renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction, sécurisation des règles de composition équilibrée et de présidence alternée pour les jurys, exonération du jour de carence pour les maladies liées à la grossesse, maintien des droits à l'avancement en cas de congés parental.	Accord		

DISPOSITIONS PORTEES PAR L'ASSOCIATION ACTUELLEMENT NON PREVUES DANS LE PROJET DE LOI TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Promouvoir un dialogue social régulier, recentré sur des sujets prioritaires

- Élaborer un agenda social pluriannuel pour permettre de donner une meilleure visibilité aux thématiques à aborder dans le cadre du dialogue social ;
- Rapport annuel d'information relatif aux améliorations des conditions de travail et de santé des agents dans le cadre du Rapport d'Orientations Budgétaire (+ passage en comité social territorial) ;

Favoriser une rémunération plus juste et lisible

- Finaliser en priorité le déploiement du RIFSEEP en publiant tous les arrêtés ministériels ;
- Transférer la NBI dans l'IFSE ;
- Réformer le supplément familial de traitement (SFT) ;
- Rendre obligatoire la participation employeur à la PSC ;

Faciliter la GPEC en la rendant plus opérationnelle

- Entretien bilan mi-carrière ;
- Intégrer l'exposition aux risques professionnels et la QVT comme un sujet obligatoire des entretiens professionnels ;
- Créer sous la responsabilité de la CNRACL un observatoire des métiers à forte usure professionnelle ;
- Instauration des cessations progressives d'activité (ou dispositif équivalent) ;
- Lever les freins à la mobilité entre les fonctions publiques, développer les mobilités entre employeurs publics à l'échelle des bassins d'emploi ;
- Favoriser les VAE dans les déroulements de carrière ;
- Création d'une mission commune entre les CDG et CNFPT pour mutualiser les risques de reclassement ;
- Réformer l'organisation et le financement de la prévention et du risque maladie (mise en place d'un organisme qui prenne en charge le risque santé alimenté par une cotisation employeur variant selon le degré de sinistralité) ;

Élargir le recours au contrat pour donner plus de souplesse

- Rendre obligatoire les formations pour contractuels sur emplois de direction : une obligation de formation management pour tous les agents encadrants (avec un parallélisme avec la FAT des fonctionnaires) ;
- Instaurer un volet dans la loi relatif à la lutte contre la précarité (élargissement des motifs à contrats sous forme de mensualisation avec CDIisation possible, renforcer le droit à la formation des agents précaires, poursuivre la responsabilisation des employeurs avec un rapport annuel) ;
- Permettre le recrutement des agents de catégorie B sur 3 ans ;
- Mieux valoriser les expériences réalisées dans le secteur privé (en autorisant des reprises d'ancienneté supérieure à 50%) ;

Encourager une fonction publique plus représentative et ouverte à la diversité de la société française

- Repenser les épreuves de concours en renforçant les épreuves tournées vers davantage d'opérationnalité ;
- Développer les concours sur titre pour les titulaires d'un diplôme reconnu (notamment les professions réglementées) ;
- Promouvoir les contrats d'apprentissage en organisant des concours aménagés ;

Initier des simplifications et allègements administratifs

- Exercice du droit de grève : fin de la grève à l'heure (alignement sur la FPE), déclaration 48 heures avant la grève et décompte à la prise de poste ;
- Supprimer la notification aux agents des actes positifs ;
- Supprimer les arrêtés de temps partiels ;
- Limiter la visite d'embauche au seul examen du médecin de prévention ;
- Transformer la commission de réforme et surtout le comité médical en instances de recours ;
- Fin des contre-expertises médicales pour les CLM et CLD.

Contact presse :

Johan Theuret (président de l'Association des DRH des grandes collectivités)

[\(j.theuret@rennesmetrople.fr\)](mailto:j.theuret@rennesmetrople.fr)