

Plateforme de propositions



Aujourd'hui, la fonction publique devrait sur le plan social comme sur le plan de la performance être un modèle pour l'ensemble du monde du travail. Cependant, elle rencontre des difficultés à répondre à l'évolution de la société et elle peine à trouver des solutions dans certains domaines particulièrement sensibles. **La principale raison à cette difficulté d'adaptation est la complexité dans laquelle s'enferme le statut de la fonction publique au fur et à mesure des réformes.** L'opinion publique ignore les conditions de fonctionnement et les perspectives de carrière des métiers du secteur public, et soupçonne les fonctionnaires de bénéficier d'un régime extrêmement favorable.

C'est pourquoi, **il est légitime de se demander si le statut est encore adapté à notre modèle français et aux services publics.** La réponse à cette question est oui avec **une simplification et une plus grande transparence du statut.** L'Etat, comme les hôpitaux et les collectivités locales, ont besoin d'agents avec une réelle motivation pour le service public menant une grande partie de leur carrière au sein de la fonction publique en apportant ainsi une mémoire, une continuité et des réflexes d'action publique qui ne sont pas les mêmes que ceux des activités privées. Les Canadiens qui se sont séparés trop vite et massivement de leurs fonctionnaires n'avaient pas anticipé la perte de savoir-faire et ont dû ainsi revoir leurs objectifs. **Pour autant,**

préserver le statut ne doit pas empêcher sa véritable modernisation.

Ces dernières années, on ne compte plus les nombreux rapports et déclarations politiques sur le besoin de modernisation et de simplification du statut des fonctionnaires, allant même pour certains jusqu'à la nécessité de privatiser, voire de supprimer la fonction publique. Faut-il rappeler que s'il existe un tel droit, c'est avant tout pour conférer aux fonctionnaires une protection contre l'arbitraire et le favoritisme, et ainsi leur permettre de se consacrer pleinement à leurs missions de service public ? Faut-il également rappeler que la qualité de réponse à ces missions dépend de la qualité de la gestion des ressources humaines et des compétences professionnelles attendues ?

L'administration est certes aujourd'hui confrontée à un statut qui manque de souplesse, qui doit être rénové et dynamisé pour répondre au besoin de motivation et de responsabilisation des agents. Doit-on pourtant justifier sa privatisation et supprimer la garantie de l'emploi alors qu'une analyse comparative montre que les coûts salariaux des administrations dans les pays ayant le plus privatisé leur fonction publique ont augmenté ? À l'inverse, doit-on considérer qu'une simplification et une modernisation du statut engendreraient automatiquement une gestion par la peur et le stress, voire le retour de l'arbitraire ?

A l'occasion des élections présidentielles, l'Association des DRH des grandes collectivités rappelle que si la productivité dans la fonction publique doit être abordée, elle ne doit pas être confondue avec la rentabilité qui n'a pas de sens pour les services à but non lucratif. La question de l'efficacité des services publics doit clairement être différenciée de la question des périmètres ou encore de celle du choix de société qui relèvent de la seule décision politique.

Pour y travailler au quotidien, nous sommes convaincus que nos organisations de travail sont agiles et audacieuses, que les hommes et les femmes de nos équipes témoignent, depuis des années, de leur adaptabilité au contexte, de leur souci de qualité du service rendu et de leur engagement pour l'intérêt général.

C'est donc au titre de la simplification et de l'efficacité administrative et de son expertise en matière de gestion des ressources humaines territoriales, que l'Association des DRH des grandes collectivités souhaite apporter, dans le cadre des élections présidentielles, sa contribution au travers de 50 propositions concrètes.

Johan Theuret

Président de l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales

Réformer en simplifiant le statut



L'association des DRH des grandes collectivités a une conviction : la fonction publique territoriale, par sa proximité aux élus et aux citoyens, ne peut être régie par un code du travail amélioré et nécessite un régime à part, la garantissant de l'arbitraire, du clientélisme, et assurant la stabilité des services publics au travers des changements de couleurs politiques. Néanmoins, la complexité, voire la lourdeur administrative de certaines procédures, ne doivent pas nuire à la gestion des ressources humaines qui pourrait gagner en efficacité et réactivité, sans pour autant léser les agents.

- 1 Ne plus soumettre les changements de positions administratives (disponibilité, détachement...) à l'avis des commissions administratives paritaires qui deviendraient des instances de recours.
- 2 Ne plus soumettre le licenciement pour insuffisance professionnelle à la compétence du conseil de discipline.
- 3 Encadrer davantage l'alimentation du compte épargne temps en limitant son alimentation aux refus de congés pour nécessité de service.
- 4 Rendre obligatoire la compensation financière du compte épargne temps en cas de mobilité inter-fonction publiques et inter-collectivités.
- 5 Réduire les freins à la mobilité notamment les différences de régime de cotisation applicable pendant le détachement.
- 6 Mieux accompagner la reprise d'activité après inaptitude en créant un statut d'accompagnement à la transition professionnelle en attendant l'effectivité du reclassement pour raisons médicales.
- 7 Ne pas limiter le temps partiel thérapeutique à un an seulement afin de favoriser le maintien dans l'emploi des agents ayant des restrictions médicales.
- 8 Redonner une cohérence d'ensemble aux catégories hiérarchiques : la réforme LMD a contribué à déstabiliser l'architecture de la FP. Les grilles indiciaires devraient être mises en conformité avec le niveau de diplôme (alignement de la filière administrative et technique par exemple).
- 9 Réformer les principes de reprise d'ancienneté sur la durée des services et sur l'indice de rémunération des lauréats de concours ayant une expérience antérieure dans le privé en autorisant la conservation de l'indice personnel : la reprise de 50% de l'expérience antérieure pour le reclassement dans la grille indiciaire n'est plus adaptée à la réalité et incite au développement des contrats.

Simplifier les éléments de la rémunération pour la rendre plus juste



Le cadrage budgétaire de la masse salariale est un enjeu majeur au moment où les dotations de l'État baissent et où les moyens financiers sont restreints. Or, la masse salariale représente entre 20% et 65% des dépenses de fonctionnement des collectivités. Les enjeux se situent tant en baisse mécanique de la masse salariale (alors que le PPCR et l'augmentation de la valeur du point d'indice conduisent à l'effet inverse) qu'en maîtrise des effectifs et en réévaluation des organisations et du temps de travail. Tout en répondant à ces enjeux, il convient de rappeler que le salaire net moyen dans la FPT est de 1.877€/mois, dont 1.445€ au titre du traitement (77%) et 432 € au titre des indemnités et donc de porter une vigilance accrue à une juste et équitable rémunération du fonctionnaire.

10

Poursuivre l'extension à tous les cadres d'emplois du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement (RIFSEEP) en raison de son caractère fonctionnel.

11

Supprimer et refondre dans le RIFSEEP toutes les indemnités pour travaux dangereux et insalubres dont les modalités d'octroi sont illisibles.

12

Via une refonte dans le RIFSEEP, mettre fin au dispositif de la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) dont les conditions d'attribution sont devenues incompréhensibles (150 types de NBI) et des freins à la mobilité.

13

Moderniser le dispositif du supplément familial de traitement (SFT) en supprimant la part proportionnelle à l'indice et en créant un montant adapté pour le SFT pour un enfant (2,29 € actuellement par mois).

14

Revoir le mode de rémunération des agents à temps partiel en mettant fin à la sur-rémunération des agents à 90% et 80%.

15

Réviser les modalités de calcul des pensions de retraite : en permettant de cotiser progressivement sur la totalité du régime indemnitaire au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique (actuellement plafonnée à 20% du traitement de l'agent).

16

Etendre la pension de réversion aux conjoints de fonctionnaires décédés (à l'identique du secteur privé).

Clarifier le temps de travail



Le temps de travail dans la fonction publique territoriale est de 1.584 heures par an en moyenne inférieure de 1,4% à la durée réglementaire (1.607h).

Cette durée du travail est aujourd'hui remise en cause sous l'effet de plusieurs éléments :

- Le resserrement de la contrainte financière et la recherche d'économies ;
- De nouvelles attentes vis-à-vis de la fonction publique : les différences vis-à-vis du secteur privé sont vécues comme autant de privilèges indus ;
- Les aspirations des usagers à un service public toujours mieux adapté à leur rythme de vie ;
- Le creusement des écarts de rythme entre des cadres qui voient leur temps de travail s'étendre en corrélation avec le développement des outils numériques et les agents de terrain.

Le sujet du temps de travail est également traversé par une aspiration individuelle et collective à travailler autrement (maîtriser son rythme de travail, concilier sa vie privée et sa vie professionnelle), qui interpelle les organisations actuelles de travail.

17

Réaffirmer la norme de 1.607h, tout en autorisant les collectivités à déterminer des cycles de travail permettant de mieux prendre en compte les attentes des usagers, mais aussi la pénibilité ou les sujétions particulières.

17

Définir et encadrer le régime des autorisations d'absence : clarifier les ASA notamment pour motif religieux, mieux définir les modalités de suivi des ASA pour activités syndicales.

18

Permettre le recours à des heures supplémentaires au-delà des plafonds pour les services à forte continuité : gestion de l'eau, de la voirie, de l'assainissement, de la sécurité...

21

Rétablir la journée de carence (sauf en cas d'hospitalisation).

19

Supprimer les dérogations datant d'avant 2001 (ex : les jours du maire).

22

Veiller à l'équilibre entre le temps personnel et le temps professionnel en étendant à la FP le droit à la déconnexion introduit par la loi travail et en assouplissant le décret sur le télétravail.

Promouvoir l'égalité femmes-hommes



L'écart de salaire net mensuel en équivalent temps plein entre les hommes et les femmes dans la FPT est de 10,9 %. Il s'accroît avec l'âge : il est de 6,5 % entre 30 et 39 ans et de 15,5 % à plus de 50 ans. 26 % des femmes ont un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 21% d'hommes. Parmi les temps complets, 14,9 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 1,6 % des hommes.

L'enjeu majeur est de faire disparaître les inégalités de rémunération existant entre les femmes et les hommes dans la FPT où 60 % des fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents sont des femmes.

23

Généraliser l'écriture mixte dans les documents administratifs.

26

Développer des outils de communication sur la place des hommes et la parentalité.

24

Exploiter le Rapport annuel de situation comparée en comité technique avec un plan d'actions.

27

Organiser des formations sur l'égalité professionnelle en faisant un axe stratégique obligatoire des plans de formation.

25

Rééquilibrer les grilles indiciaires et les plafonds des régimes indemnitaires entre les filières pour supprimer les disparités salariales.

Favoriser l'accès à la fonction publique et la diversité



L'emploi dans la fonction publique territoriale est particulièrement dynamique, et la multiplication des compétences exercées par les collectivités du fait des différentes vagues de décentralisation a conduit à ce que les effectifs augmentent de près d'un quart en 10 ans.

Pourtant, force est aujourd'hui de constater que l'attractivité de l'emploi public territorial est toute relative, et que de réelles difficultés de recrutement sont observées sur certains métiers (médecins, infirmiers, cuisiniers...), particulièrement dans la filière technique (ingénieurs et techniciens bâtiments, travaux publics, informatique...). Un effort de diversification dans les recrutements doit également être mené : la FPT n'est aujourd'hui pas à l'image de la population française.

Enfin, dans un contexte où la pyramide des âges est défavorable, et où la moyenne d'âge ne cesse d'augmenter (44,6 ans), les collectivités et établissements publics locaux peinent à recruter des jeunes.

28

Repenser les épreuves de concours et la composition des jurys en renforçant les épreuves tournées vers davantage d'opérationnalité.

29

Développer les concours sur titre : le concours ne doit pas être un frein d'entrée à la FP de professionnels qualifiés et déjà titulaires d'un diplôme reconnu (notamment les professions réglementées).

30

Diversifier les voies d'accès en renforçant le développement de l'apprentissage et de l'alternance pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Renforcer les politiques de prévention santé au travail



La fonction publique territoriale est entrée maintenant pleinement dans le champ de la santé au travail. Le retard pris vis-à-vis des secteurs privés ou agricoles en matière de prévention des risques professionnels est désormais comblé avec les récents textes sur l'installation de CHSCT, la transformation des ACMO en conseillers de prévention et assistants de prévention. La thématique de la prévention santé au travail doit donc devenir une réelle politique RH, outil indispensable de la lutte contre l'absentéisme.

- 31** Intégrer l'exposition aux risques professionnels et la qualité de vie au travail comme un sujet à aborder dans le cadre de l'entretien professionnel.
- 32** Soutenir la médecine de prévention en revalorisant le métier et en toilettant les missions.
- 33** Faire évoluer le cadre réglementaire des instances médicales (commission de réforme et comité médical) afin d'alléger les procédures et de raccourcir les délais de traitement : remplacement par des médecins-conseils (comme pour la Sécurité sociale) des comités médicaux qui se prononcent sur les octrois de congés de longue maladie, révision des modalités de désignation des médecins agréés.
- 34** Développer des leviers incitatifs et de contrôle pour apprécier médicalement l'opportunité des arrêts délivrés par certains médecins de ville.
- 35** Déterminer une seule modalité de calcul du taux d'absentéisme dans la FP.
- 36** Créer, sous la responsabilité de la CNRACL, un observatoire des métiers à forte usure professionnelle permettant de proposer des outils d'analyse et de comparaison des pratiques de prévention.
- 37** Créer une instance de régulation entre l'Education nationale et les collectivités locales permettant d'éviter les tensions entre des agents relevant d'employeurs différents dans les écoles, collèges et lycées.

Soutenir le management des compétences



Certaines collectivités en France gèrent jusqu'à 8.000 salariés. Les grandes collectivités gèrent en moyenne 2.000 agents. Ce sont souvent en volume les plus grands employeurs d'un bassin d'emplois. Pour les collectivités qui ont une grande hétérogénéité des métiers, les enjeux sont multiples : disposer d'outils de gestion des ressources humaines modernes pour une fonction publique moderne, répondre aux enjeux tant de la collectivité que des souhaits d'évolution des agents territoriaux eux-mêmes.

38

Simplifier l'entretien professionnel en le modernisant pour en faire un outil de management dénué de tout lien avec la commission administrative paritaire.

39

Renforcer les dispositifs de formation sur des thématiques obligatoires : management, santé-sécurité au travail, laïcité...

40

Réviser le contenu et la durée des formations avant et après titularisation (en les rendant obligatoires pour les contractuels).

41

Faciliter les dispositifs de sortie de la FP : aides financières aux reconversions professionnelles, système d'un dispositif de retraites anticipées, simplification du licenciement pour insuffisance professionnelle avec un entretien préalable obligatoire.

42

Créer, à l'échelle de bassins d'emplois, de véritables outils en faveur de la mobilité professionnelle, en confiant une réelle mission aux Centres de gestion de fédérer les acteurs publics pour identifier, anticiper et faciliter les passerelles.



**ASSOCIATION DES DRH DES GRANDES
COLLECTIVITÉS TERRITORIALES**

www.drh-attitude.fr