

Manifeste de France urbaine et de l'APVF concernant l'avenir de la *Fonction publique Territoriale*

Dans le cadre de la consultation gouvernementale sur la modernisation de la fonction publique territoriale, France urbaine et l'APVF ont fait le choix de porter, en commun, des propositions issues et validées par des instances associant techniciens et élus.

Les associations rappellent leur profond attachement à la FPT, dont les spécificités devront être prises en compte dans la réflexion autour des trois prismes suivants :

1. **Le service aux citoyens** : *les employeurs territoriaux assument une mission de service public essentielle au fonctionnement de nos territoires, et qui fonde la spécificité de la FPT. Une baisse des effectifs aurait nécessairement des incidences sur le niveau de service rendu à la population, que ce soit en matière de transport, de logement, de solidarité, d'éducation ... Les évolutions engagées ne sauraient donc s'envisager sous le seul prisme budgétaire, ni générer un quelconque transfert de charge vers les collectivités (le minimum consistera à ne pas le prendre en compte dans la contractualisation financière en cours) ;*
2. **La singularité de la fonction publique territoriale** : *le statut de la Fonction publique territoriale offre de réelles souplesses, qu'il est possible de renforcer encore plus afin de sécuriser juridiquement les employeurs territoriaux qui hésitent à exploiter toutes les potentialités du statut. Pour autant, Nous n'appelons pas à un grand soir et demandons à ce que des aménagements spécifiquement pensés pour la Fonction Publique d'Etat ne soient pas aveuglément transposés à une fonction publique territoriale qui possède des caractéristiques propres ;*
3. **L'accompagnement des agents et la professionnalisation des employeurs territoriaux** : *en tant qu'employeurs territoriaux, les collectivités ont la responsabilité d'accompagner les agents dans l'exercice et le développement de compétences qui, au quotidien, servent leur territoire et plus largement le pays. Or, la complexité administrative obère parfois cette mission en mobilisant à l'excès les managers publics. Cette lourdeur ne doit pas **prédominer sur** à l'accompagnement stratégique et humain des agents tout au long de leur carrière. C'est pourquoi les élus seront sensibles à toute mesure tendant à simplifier les procédures administratives, à professionnaliser les managers publics et à moderniser leurs fonctions.*

Les pistes de travail suivantes permettent d'articuler ces trois dimensions :

1. Clarifier le paysage et renforcer les outils des employeurs territoriaux (vs grand soir)

Le statut de la Fonction publique territoriale offre déjà des outils de gestion dont la souplesse et la connaissance méritent d'être renforcées. Avant d'envisager un quelconque « Grand soir », un certain nombre de chantiers engagés doivent plutôt être menés à bien pour permettre aux employeurs territoriaux d'activer au mieux ces leviers.

- a. Renforcer le rôle du collègue employeur du **CSFPT** ;
- b. Conduire une réforme du **CNFPT** ;
- c. Encourager le développement de prestations de services communs et organiser la mise en place de la spécialisation entre **CDG** à échelle régionale et interrégionale

- d. Achever la mise en œuvre du **RIFSEEP**
- e. Intégrer dans le RIFSEEP la nouvelle bonification indiciaire (**NBI**)

2. Fluidifier l'entrée et la sortie d'une fonction publique territoriale plus attractive

Pour renforcer son attractivité et son efficacité, et offrir de nouvelles perspectives aux agents, il est essentiel de faciliter les modalités d'accès et de sortie de la Fonction publique, dans le cadre de parcours professionnels plus « hybrides » : mobilité inter-fonctions publiques, arrivées/départs vers le privé, lien à renforcer avec l'apprentissage.

- a. Favoriser les mobilités inter-fonctions publiques :
 - i. Maintenir la **corrélation du point d'indice** entre les trois versants de la fonction publique ;
 - ii. Lever les freins en matière de **cotisation** : en cas de mobilité, faire peser le surcoût sur l'employeur d'origine.
 - iii. Aligner l'organisation du contrôle médical des fonctionnaires territoriaux sur celui des fonctionnaires d'Etat, tout en maintenant des dispositions spécifiques pour les agents faisant l'objet d'une surveillance médicale renforcée.
- b. Moderniser et faciliter les modalités d'entrée dans la fonction publique :
 - i. **Moderniser et professionnaliser** les concours ;
 - ii. Permettre le recours aux **contrats de 3 ans renouvelables** pour des postes de catégorie B et C lorsque la nature des besoins le justifie ;
 - iii. Permettre le **recrutement direct de fonctionnaires sur titres** pour certains métiers ;
 - iv. Permettre à l'employeur de proposer une **embauche directe en contrat à durée indéterminée**, dans des cas spécifiques et si l'employeur le souhaite
- c. Moderniser et faciliter les modalités de sortie dans la fonction publique :
 - i. Faciliter la procédure de **licenciement pour insuffisance professionnelle** en supprimant le passage en conseil de discipline ;
 - ii. **Indemnité de départ volontaire** : donner aux employeurs territoriaux les moyens de circonscrire le recours à cette procédure à des cas particuliers
 - iii. Réinventer un **mécanisme d'accompagnement à la cessation d'activités** pour les cas spécifiques d'inaptitude au poste ;
 - iv. Envisager le recours à de **nouveaux outils d'accompagnement à la sortie de la FPT**, équivalent par exemple à la conciliation prud'homale.

3. Faciliter le dialogue social

Le dialogue social doit permettre aux employeurs territoriaux d'agir au plus près des préoccupations des agents, et de les accompagner dans l'acquisition et le renforcement de compétences qui bénéficient à toute notre société. Le formalisme actuel mobilise de manière excessive les ressources et les compétences, au détriment d'un véritable accompagnement stratégique des agents et de la qualité du dialogue social.

- a. Transformer les commissions administratives paritaires en **instances de recours** et les fusionner avec les CCP ;
- b. **Fusionner** comités techniques et comités d'hygiène et de sécurité ;

4. Faire de la fonction publique territoriale un levier de coopÃ©ration territoriale

France urbaine et l'APVF rappellent enfin que **la Fonction publique territoriale, Ã travers la compÃ©tence de ses agents, est Ã©galement un puissant levier dans la concrÃ©tisation du principe d'Alliance des territoires** qu'elle porte depuis sa crÃ©ation. Elle attire notamment l'attention du Gouvernement sur la nÃ©cessitÃ© de favoriser le partage d'ingÃ©nierie et de compÃ©tences entre collectivitÃ©s, quelle que soit leur taille. Ce dispositif permettrait ainsi d'Ã©largir le vivier de compÃ©tences mobilisables par chaque collectivitÃ© de France et favoriserait mÃ©caniquement l'Ã©mergence de projets partagÃ©s, et donc de coopÃ©rations et de rÃ©ciprocitÃ©s renforcÃ©es.

Cette idÃ©e a trouvÃ© un Ã©cho favorable au sein du collÃ¨ge employeur du Conseil SupÃ©rieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT). Le 14 mars dernier, dans son relevÃ© de conclusion, le collÃ¨ge a ainsi indiquÃ© : *« Il a par exemple Ã©tÃ© rappelÃ© que les Ã©lus ne sont pas intÃ©ressÃ©s par un recours accru aux contractuels mais plutÃ´t par des « contrats de mission ». Autrement dit par la possibilitÃ© de « dÃ©charger des titulaires sur des missions ponctuelles de plus ou moins longue durÃ©e sur une autre collectivitÃ© selon son besoin. »* Elle doit Ãªtre approfondie en vue de sa mise en Ã©uvre opÃ©rationnelle.

Nos associations se tiennent Ã disposition du Gouvernement pour dÃ©tailler l'ensemble de ces pistes, qui ont fait l'objet de validations techniques et politiques dans leurs instances respectives.