

---

# Propositions pour une réforme du statut de la fonction publique

---

**Simplifier** l'accès à la fonction publique

**Assouplir** les règles statutaires

**Revaloriser** les salaires

**Reconnaître** les mérites

**Fidéliser** par un déroulement de carrière

**Protéger** et prévenir

Avril 2024

## Remerciements

---

- ≡ Aux élus, directeurs et collaborateurs des centres de gestion qui permettent à l'ANDCDG d'exister et de leur être utile.
- ≡ Aux agents des centres de gestion, membres des commissions techniques et notamment ceux de la commission « Statut » qui ont fait remonter leurs propositions d'évolutions et de réformes statutaires.
- ≡ Aux 6 membres du conseil d'administration qui ont réorganisé, priorisé et abondé les propositions des commissions :
  - Olivier DUCROCQ, président, DGS du cdg69
  - Pascale CORNU vice-présidente, DGS du cdg67
  - Claude SORET-VIROLLE, vice-présidente, DGA du cig Grande Couronne
  - Xavier LALONDE, président de la commission Statut, DGS du cdg02
  - Xavier BASTARD, président de la commission Recrutement-Concours, DGS du cig Petite Couronne
  - Valérie BOUVIER, présidente de la sous-commission évolutions statutaires, DGS du cdg74
- ≡ Aux 16 membres du conseil d'administration qui ont réfléchi sur les présentes propositions et les ont validées.
- ≡ À Philippe LOCATELLI, président du cdg69 et Catherine DI FOLCO, administrateur du cdg69, pour leur écoute et leur intérêt.
- ≡ À Florence BOULU, chef du service juridique du cdg69 et Goulven PERRAUD, juriste du cdg69, pour leurs conseils juridiques avisés et reformulations.
- ≡ À Maryline HUGUET, assistante de l'ANDCDG et Manon MILLET, service communication du cdg69, chevilles ouvrières de ce document.

## Sommaire

---

<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>Méthodologie</b>	<b>6</b>
<b>I. Un corpus de mesures pour réformer et moderniser le statut</b>	<b>7</b>
<b>II. Détails et références juridiques des mesures pour réformer et moderniser le statut</b>	<b>14</b>
<i>1. Favoriser, simplifier l'entrée dans la fonction publique territoriale et fidéliser les agents</i>	<i>15</i>
<i>2. Revaloriser et allonger les échelles de rémunération</i>	<i>20</i>
<i>3. Simplifier, rationaliser les rémunérations et développer une meilleure prise en compte des mérites</i>	<i>25</i>
<i>4. Sauver la médecine préventive et renforcer la prévention</i>	<i>28</i>
<i>5. Adapter le rôle des centres de gestion aux évolutions statutaires et aux besoins des employeurs territoriaux</i>	<i>30</i>
<b>III. Annexe – Des propositions techniques pour rationaliser et corriger le statut</b>	<b>34</b>

## Introduction

---

Il serait dommage d'évoquer une réforme de la fonction publique sans rappeler quelques grandes dates qui ont fondé celle-ci. C'est à la libération qu'est défini un statut général des fonctionnaires en 1946, sachant que les personnels communaux seront régis par une loi de 1952.

À partir de 1983, un nouveau statut général est édicté pour les 3 fonctions publiques. Voté en 1984, le statut de la FPT a donc 40 ans cette année. Il a connu plusieurs réformes, la dernière d'envergure étant la loi de transformation de la fonction publique (TFP) de 2019 qui a minimisé la logique de carrière.

Pour autant, ce statut tient toujours aujourd'hui. Pour notre association, un principe essentiel est celui de la défense du statut qui peut être assimilé à une très bonne convention collective, qui assure l'égal accès à la fonction publique et la protection des fonctionnaires du « fait du Prince », quel qu'il soit : d'hier, d'aujourd'hui ou de demain.

Cependant, beaucoup de questions émergent et viennent du terrain. Difficultés à recruter, attractivité des métiers du service public en berne, nouvelles appréhensions du monde du travail, nouvelles exigences des usagers, l'intelligence artificielle qui arrive et commence à bouleverser les métiers... On peut légitimement poser la question : le statut est-il adapté au Service Public d'aujourd'hui ? Mais est-ce la bonne ou la seule question ? Et si la question était le Service Public a-t-il besoin du statut et dans quelle mesure ? Le Service Public est-il adapté dans son périmètre aux évolutions de la Société ? Le Service Public associé au statut est-il protecteur et garant d'un exercice démocratique ? Nous avons connu le fonctionnaire sujet puis le fonctionnaire citoyen. Aujourd'hui peut-on le qualifier de fonctionnaire citoyen responsable ?

Des mutations profondes s'opèrent. La société est loin d'être « à feu et à sang » mais elle bouge. Il y a une envie de liberté et un besoin de proximité. Proximité de la famille, de son travail, des services publics et les dernières études montrent que tous services confondus doivent se trouver à quinze minutes maximum. Les gens cherchent plus un art de vivre que les moyens de vivre. Finie la suractivité dans les grandes villes dont l'objectif premier est un salaire confortable, bienvenue au travail en province permettant d'allier différentes composantes de la vie (loisirs, famille, sports, réinvestissement des tâches du quotidien ...). La géographie affective a changé. Les ouvriers veulent habiter à côté de leur usine et les cadres télétravailler chez eux au vert. La politique du logement en est bouleversée et l'approche du travail aussi. Il ne faut pas penser que ce n'est qu'un creux ou une passade. La révolution numérique vient accentuer le mouvement en rendant possible du travail à distance et en permettant de sous-traiter des pans entiers d'activités. L'Intelligence artificielle investit les métiers des ressources humaines.

Les plus jeunes qui entrent sur le marché du travail ont des envies et une relation au travail très différentes et le covid a accentué cette tendance : une défiance à une économie de marché et de l'actionnariat qui les conduit à chercher du sens dans leur activité ; une volonté de préserver leur vie privée qui les amène à voir le travail non comme une centralité mais comme une composante parmi d'autres activités. Il en découle un souhait de flexibilité, avec des horaires variables et adaptables, du télétravail, des lieux de travail flexibles, de travail collaboratif, un partage clair entre les temps de travail et les temps personnels, peu de liens affectifs avec l'employeur, l'incompréhension de devoir passer des concours et répondre à un cadre normatif, un besoin de conditions de travail faites de respect et d'écoute, ...

Les demandes des jeunes lors des recrutements ont fortement évolué. Ils ont besoin de sens, de pouvoir partager les décisions, de disposer de lieux de travail agréables, de temps libre, d'une

séparation claire entre temps de travail et temps personnel, de flexibilité, de pouvoir s'organiser comme ils le souhaitent, du télétravail, de se sentir libre de partir, d'avoir des avantages sociaux et une rémunération confortable ajustée à un pouvoir d'achat qui suit l'inflation. Les jeunes ont aussi une attention aux délais de route et déplacements, sensibles à leur impact écologique. Cet aspect est de plus en plus prégnant, y compris dans les usages au sein des collectivités et dans les choix politiques mis en oeuvre.

Le statut dans son accès, ses modalités de recrutement et ses obligations s'est décalé de la société. Quelle est la place du service public et celle du fonctionnaire ? La cohabitation des contractuels et des fonctionnaires favorise un accès direct pour les plus jeunes qui réfutent l'idée d'un concours et d'un statut à vie. La difficulté réside dans le fait que les métiers qui nécessitent une forte protection sont soumis aux mêmes conditions de recrutement avec un choix possible entre statut et contrat. Il convient de préserver la neutralité du service public et des valeurs qui fondent la société démocratique de la France. Cette neutralité et la protection du citoyen passent nécessairement par un statut particulier de certains métiers : police, justice, éducation, armées, gendarmerie, ministères. Pour la FPT, la notion de fonctions régaliennes n'existe pas. Pour autant, devons-nous accorder la même protection aux agents qui agissent sur délégation des compétences de l'Etat (PM, Etat civil, pompiers,...), ou sur des missions qui protègent le citoyen de tout écart (administration générale, marchés publics, l'urbanisme...) vis-à-vis de missions plus facultatives comme les paysagistes ou les agents affectés au développement économique. Les modalités de recrutement interrogent à l'aune de l'arrivée de l'IA. Les contraintes réglementaires, les délais, les obligations de publications sont un handicap face au privé dont la réactivité est plus grande et correspond mieux aux aspirations des plus jeunes. Il faut redéfinir la vocation du fonctionnaire, proposer un statut en correspondance avec les évolutions et aborder le sujet des fonctions régaliennes. L'entrée, l'avancement, les modalités de recrutement, le devenir de certains métiers et donc la formation, la mobilité, les conditions de travail, l'équilibre agents/élus, les devoirs, ... doivent être revisités dans un ensemble cohérent. Tel est le sens du corpus de mesure proposé ci-après

## Méthodologie

---

L'ensemble des centres de gestion départementaux adhérents a participé à notre réflexion, au travers de la commission « Statut / Carrières » de l'association, puis le conseil d'administration a échangé, priorisé et classé les propositions techniques et celles qui lui apparaissent fondamentales à défendre.

L'ANDCDG a également travaillé en étroite coopération avec la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG), association qui regroupe les présidents des cdg ; aussi, une partie de nos propositions sont communes.

Pour autant, des propositions sont spécifiques à notre association, composée des directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des cdg, avec la tentative d'allier réflexions stratégiques et réflexions techniques.

Toutes les bonnes idées n'ont pu être reprises, au risque d'établir « une liste à la Prévert ».

Au contraire, les propositions qui sont présentées ci-après, répondent à un corpus cohérent et articulé avec une vision d'ensemble et ramassée de ce que devrait être, selon nous, un statut réaffirmé, solide sur ses bases mais assoupli, simplifié et surtout redevenu attractif et répondant aux évolutions sociétales, sans toutefois tomber dans des phénomènes de mode ou une pensée unique.

Même si elles sont identifiées, nous n'avons pas voulu nous priver de propositions d'évolutions réglementaires et non législatives, quand elles donnaient corps et logique à nos positions.

\* \* \*

Enfin, à côté des 32 propositions qui nous semblent importantes (I et II), une deuxième partie du développement présente, sans les détailler à ce stade, une trentaine de propositions plus techniques (III), de portée peut être moins universelle mais qui tendent à corriger ou préciser le statut et qui sont importantes pour améliorer au quotidien la rationalité de celui-ci et la qualité de vie des gestionnaires qui l'appliquent.

---

## **I. Un corpus de mesures pour réformer et moderniser le statut**

---

## 1. Favoriser et simplifier l'entrée dans la fonction publique territoriale et fidéliser les agents

À l'entrée dans la carrière, la réalité de l'ampleur du recrutement contractuel et de la professionnalisation à outrance des concours a comme fâcheuse conséquence qu'une grande partie des agents travaillant dans la fonction publique territoriale, à tous les niveaux de responsabilité, n'ont plus aucun apport théorique sur l'environnement spécifique et le fonctionnement du service public. Au regard de cette situation, **des formations initiales plus longues s'imposent pour tous les agents recrutés sur emplois permanents qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels (1)\***. Il est proposé a minima et en présentiel une semaine de formation initiale en catégorie C, deux semaines en catégorie B, et trois semaines en catégorie A cumulatives en cours de carrière et non fongibles.

Pour recruter, un employeur territorial passe par la rédaction, longue et fastidieuse, de déclarations de vacances d'emplois, quelles que soient les raisons d'occupation d'un emploi permanent. Autant celles-ci sont essentielles pour assurer la meilleure et complète publicité des recrutements dans la fonction publique, autant **elles sont totalement inutiles en cas de nomination suite à une promotion interne, à une mobilité interne ou à une reprise d'activité (2)**. Elles occupent un temps inutile pour les gestionnaires des ressources humaines et, pire, elles créent de faux espoirs aux candidats qui peuvent penser que ces postes sont réellement vacants. Nous proposons leur suppression dans les cas sus évoqués.

Nous savons tous à quel point l'apprentissage peut être une voie d'accès privilégiée à la fonction publique territoriale. Afin de faciliter et d'encourager le recrutement des apprentis à l'issue de leurs études dans les collectivités locales, il est proposé de **valoriser pour moitié les années d'apprentissage dans le calcul d'ancienneté nécessaire pour obtenir un contrat à durée indéterminée (3)**, et ce uniquement dans la collectivité qui a accueilli l'apprenti. Il est également proposé de pérenniser le dispositif expérimental de **titularisation des apprentis en situation de handicap (4)**.

L'ouverture de la FPT aux contractuels, répond en partie aux évolutions sociétales et aux attentes des nouvelles générations. Il est proposé de **réduire la durée nécessaire pour bénéficier d'un contrat à durée indéterminée pour les contractuels qui seraient sur emploi permanent à 3 ans (5)** et non plus à 6 ans comme actuellement.

*\*Le numéro des propositions renvoie à leur argumentaire juridique présenté en partie II du document.*

De plus, afin de ne pas complètement déséquilibrer les effectifs entre fonctionnaires et contractuels, il est proposé de **faciliter la titularisation des agents en CDI par le biais d'un concours réservé (4e voie) qui serait accessible après 3 ans de contrat à durée indéterminée (6)**, soit après 6 ans de présence sur un emploi permanent. Cette durée ne doit pas être trop longue pour ne pas démotiver les jeunes agents rentrant dans la fonction publique et ne doit pas être trop courte, sous peine de condamner définitivement les concours. Dans le même esprit, il convient de revaloriser et d'harmoniser les reprises de services effectués dans le secteur public ou le secteur privé, à la même hauteur lors de la mise en stage.

Concernant les concours, nous rappelons notre attachement sans faille à leur principe, quoi qu'on puisse entendre bruyamment ici ou là, de la part de non-initiés. En effet, c'est la seule modalité qui assure l'égal accès de tous dans la fonction publique territoriale et elle est emblématique de l'ascenseur social que doit absolument incarner la fonction publique. Pour prendre en compte l'afflux massif des agents contractuels dans la FPT (25% des effectifs actuels et 50% des recrutements sur emplois permanents) il est proposé **de rééquilibrer la répartition des postes entre concours externe et interne au bénéfice d'une meilleure répartition pour le concours interne (7)**.

Cela étant, 75% de nos effectifs étant composés d'agents de catégorie C, la grande majorité des agents de la FPT est recrutée sans concours puisque presque tous les cadres d'emplois de cette catégorie sont accessibles par recrutement direct. Au regard de cette réalité, l'ANDCDG propose de **supprimer l'ensemble des concours d'accès aux cadres d'emplois de la catégorie C qui sont aujourd'hui accessibles au recrutement direct (8)** (hors ATSEM, agent de maîtrise, opérateur des APS, policier municipal et garde champêtre mais nous y reviendrons). Cette proposition est à lier à celle imposant des formations initiales plus longues (2).

Les concours de la filière médico-sociale sont accessibles aux candidats qui disposent d'un diplôme d'État. Ces concours ont été récemment allégés et rationalisés. Nous proposons d'élargir cette réflexion aux **concours artistiques (musique, danse, arts dramatiques, arts plastiques) pour lesquels les épreuves pédagogiques ou artistiques n'interviendraient plus qu'au stade de l'admission (9)**.

Enfin, il est proposé d'instaurer un **engagement de servir dans la collectivité qui aurait financé une formation diplômante ou certifiante à la demande de l'employeur (10)**.

## 2. Revaloriser et allonger les échelles de rémunération

Tout d'abord, l'ANDCDG rappelle à l'État qu'elle est attachée au principe d'alignement des grilles et des carrières à fonctions équivalentes, un exemple et un souci flagrant actuel relevant de la **mise en œuvre de l'harmonisation des carrières des cadres d'emplois (11)** de la filière administrative, celui des administrateurs de l'État ayant été réformé il y a désormais plus d'un an et celui des attachés étant prochainement concerné. La non mise en conformité de ces cadres d'emplois donne l'impression que l'État et ses représentants considèrent la fonction publique territoriale comme une sous-fonction publique, même si Monsieur Guerini vient d'annoncer l'application de la réforme de la haute fonction publique aux administrateurs territoriaux d'ici la fin de l'année.

Parmi l'ensemble des mesures que nous proposons, s'il ne fallait en retenir qu'une, c'est celle du pouvoir d'achat et de la carrière des agents publics territoriaux. En effet, quelles que soient les réformes qui pourront être imaginées et mises en œuvre, la mère des réformes consiste à **refondre globalement et non pas au coup par coup l'ensemble des grilles de rémunération de toutes les catégories (12)**, au risque de continuer à écraser les grilles comme actuellement. Il faut concomitamment **allonger la durée des échelles de rémunération pour prendre en compte la réforme des retraites (13)** qui prolonge la durée au travail de l'ensemble des agents. Il n'est pas acceptable que des agents à qui il reste 10 ans à travailler aient atteint le dernier échelon de leur grille de rémunération. Enfin, il faut instaurer **des bonifications d'ancienneté d'avancement d'échelons (14)**, à l'instar de ce qui est effectif dans la fonction publique d'État.

En ce qui concerne la catégorie C qui représente 75% des effectifs, il est proposé de supprimer le 1er grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours et l'échelle de rémunération correspondante afin de **créer une catégorie C structurée en deux grades (15)** avec un premier grade accessible directement et sans concours comme évoqué précédemment et un second grade d'avancement accessible par ancienneté ou examen professionnel.

Au regard des évolutions de la société, le besoin de recrutements de policiers municipaux a explosé ces dernières années et sera un phénomène durable. Le classement des agents dans cette filière ne correspond plus à leurs responsabilités de terrain et n'est pas cohérent vis-à-vis de la fonction publique d'État, ce qui rend difficile des détachements et mobilités, entre agents de l'État et agents municipaux. Aussi, il est proposé **de refondre et revaloriser les cadres d'emplois de la filière police municipale (16)** comme suit : un cadre d'emplois de catégorie C à 2 grades pour les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) dotant ainsi ce métier en devenir d'un véritable statut, un cadre d'emplois de catégorie B pour les brigadiers (option urbaine) ou les gardes champêtres (option rurale), des cadres d'emplois de catégorie A pour les chefs de service de police et les directeurs.

Afin d'accompagner les agents au moment de leur retraite et en complément des possibilités de pré-retraite, il est proposé de refondre les comptes-épargnes temps afin **d'instaurer un compte individuel financé par l'employeur et ouvert auprès d'un tiers (17)** (CDC par exemple) permettant d'en gérer optionnellement la financiarisation avec **une sortie en capital. Le plafond serait porté à hauteur de 120 jours.**

Enfin au XXIe siècle, il semble absolument aberrant que les plus de 5 millions de fonctionnaires ne bénéficient toujours pas **d'un dossier individuel dématérialisé (18).**

### 3. Simplifier, rationaliser la rémunération et développer une meilleure prise en compte des mérites

En complément de la revalorisation et de l'allongement des grilles de rémunération, une simplification et un assouplissement de la rémunération sont proposés.

En effet, la rémunération des agents publics est constituée de 2 parts : une rémunération principale et une rémunération indemnitaire. La première est éminemment complexe et constituée d'une multitude d'éléments accessoires apparus dans le temps qui pourraient disparaître avec une réelle volonté de revalorisation des grilles de rémunération indiciaire.

Il est ainsi proposé de **supprimer les indemnités dites de compensation (19)** dans la rémunération principale : transfert primes / points, indemnités de compensation de hausse de la CSG, GIPA, indemnité inflation, indemnité différentielle, indemnité de résidence... sous condition d'une revalorisation suffisante des rémunérations indiciaires. Cette rémunération principale connaît aussi quelques aberrations comme **les montants ridicules du supplément familial de traitement pour le 1er ou le 2e enfant (20)**. Le SFT ne devrait connaître demain qu'un montant forfaitaire et non plus lié en partie aux indices de rémunération comme actuellement.

En matière indemnitaire, nous proposons **d'augmenter le plafond de l'assiette de cotisation au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) au niveau de 50% du traitement (21) brut** au lieu de 20% aujourd'hui. Ce serait une mesure minimale, au regard de la très faible prise en compte des primes des fonctionnaires dans le calcul de leur retraite.

La mise en place du RIFSEEP a eu pour immense vertu de regrouper en une seule prime, pour quasiment l'ensemble des filières, un fatras de primes qui avaient des fonctionnements techniques et des finalités très différentes puisqu'issues des différents ministères de l'État. Cependant, il convient d'aller plus loin aujourd'hui dans la souplesse et la liberté accordée aux collectivités territoriales d'accorder des primes à leurs agents. Il faut qu'elles puissent de manière beaucoup plus souple fixer par délibération leur philosophie d'attribution des primes à leurs agents. Ainsi, dans le respect de la parité en ce qui concerne les plafonds du RIFSEEP avec l'État, les collectivités doivent **pouvoir attribuer en jouant sur 3 approches : les fonctions, les mérites collectifs et les mérites individuels (22)**. Chaque employeur pourrait ainsi attribuer des primes uniquement sur la part fonction de ses agents ou intégrer une part de mérite collectif et / ou de mérite individuel de manière plus importante qu'aujourd'hui (en limitant les parts « mérite » à 50% maximum de la prime attribuée).

De plus en plus d'agents, et notamment ceux ayant un faible salaire, sont concernés par les cumuls d'activités accessoires aux regards de leurs difficultés financières. Nous proposons de **supprimer la liste des activités accessoires (23)** en maintenant l'autorisation préalable de l'employeur, appuyée si nécessaire par le référent déontologue.

## 4. Sauver la médecine préventive et renforcer la prévention

Les propositions qui suivent ont pour objectif avant que de l'améliorer, de **sauver la médecine préventive qui est en grand péril dans la fonction publique territoriale (24)**.

Il conviendrait de :

- Fixer une périodicité de visite médicale de 2 ans pour les métiers à risques et pénibles et pour les agents soumis à une surveillance médicale particulière et de 5 ans (alignement avec la FPE) pour les autres.
- Réduire la durée du diplôme universitaire (DU) pour accélérer la prise de poste.
- Faciliter la reconversion des médecins généralistes par une formation à la capacité en médecine préventive ou par la valorisation des acquis de l'expérience (VAE).
- Permettre aux médecins possédant un DU et 5 ans d'expérience de tutorer un médecin interne dans les services de médecine préventive.

Les politiques et actions de prévention des collectivités locales sont insuffisantes et il est proposé de **renforcer le rôle des ACFI (25)** et les dotant de pouvoirs renforcés (ex: arrêt de chantier) et en rendant obligatoire la réponse aux rapports d'inspection (pouvoirs d'injonction/sanction en cas de non réponse) et la réalisation du DUERP (17 000 DUERP réalisés sur 44 100 collectivités. Source : 12<sup>e</sup> synthèse nationale des rapports au comité technique sur l'état des collectivités territoriales réalisée au 31/12/2019).

Enfin, les réformes successives des retraites augmentent le risque que l'allongement des carrières ne conduise à une hausse des départs en inaptitude. L'ANDCDG soutient **la création d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle (26)**, dans les conditions préconisées par la mission « Hiriart », confiée par le ministre de la Transformation et de la fonction publiques, qui a rendu son rapport en fin d'année dernière.

## 5. Adapter le rôle des centres de gestion aux évolutions statutaires et aux besoins des employeurs territoriaux

La fonction Publique Territoriale connaît malheureusement de plus en plus de métiers en tension. Très souvent, ceux-ci ne connaissent pas de formation initiale adaptée et, de ce fait, les candidats sont très mal préparés aux postes qui sont pourtant indispensables au fonctionnement de nos collectivités locales : secrétaires généraux de mairie, policiers municipaux, comptables, gestionnaires des ressources humaines... aussi nous proposons que **les centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale puissent être centres de formation pour préparer et former des citoyens en amont des recrutements (27)**, en complémentarité bien sûr avec les besoins non assurés par le CNFPT. Les cdg pourraient également intervenir sur des formations diplômantes ou qualifiantes à la demande du CNFPT : formation des assistants de prévention, certifications ou diplômes dans des domaines d'expertise non couverts : comptabilité, statut,... D'ailleurs, dans un souci de clarté de répartition des rôles des établissements publics, l'ANDCDG propose que **les centres de gestion organisent exclusivement l'ensemble des concours de la fonction publique territoriale (28)**.

Un socle commun de six compétences (contenant notamment les instances médicales) a été créé par la loi Sauvadet en 2012. Il fait partie des missions obligatoires des cdg pour leurs collectivités affiliées et est proposé optionnellement aux collectivités non affiliées qui y ont massivement adhéré. Au regard de cette réussite, **l'adhésion des collectivités non affiliées au socle commun de compétences doit être pérennisée et le contenu du socle enrichi de missions universelles (29)**.

Au regard de l'évolution croissante des effectifs des agents contractuels dans la FPT, **les cdg doivent avoir transmission des contrats des CDD sur emplois permanents et assurer une gestion des agents en CDI (30)**. Cela est notamment indispensable pour l'organisation des commissions consultatives paritaires (CCP) et désormais pour le calcul des promotions internes.

Par ailleurs, deux anomalies sont à corriger dans leurs missions.

D'une part, les collectivités employant plus de 200 agents ont l'obligation de créer une formation spécialisée à l'intérieur de leur comité social territorial. Une analyse biaisée de la loi a pu créer des contentieux, poussant des cdg qui gèrent les CST des employeurs de moins de 50 agents à mettre en œuvre cette formation spécialisée. **Il est proposé de corriger cette analyse qui ne répond pas à l'esprit de la loi (31)**.

D'autre part, les cdg assurent dans leurs missions obligatoires les fonctions de référent déontologue pour les agents. Cette obligation est désormais appliquée aux élus locaux. Le texte ne dit pas qui peut effectuer cette obligation pour le compte des élus locaux qui se sont massivement tournés vers les centres de gestion. Aussi, plus de la moitié d'entre eux aujourd'hui assurent une intervention d'assistance administrative entre la collectivité concernée et les référents déontologues indépendants, à la grande satisfaction des milliers d'élus locaux qui se sont adressés à eux. Malheureusement, des contentieux peuvent apparaître devant le silence des textes sur la compétence ou pas des cdg à assumer cette fonction. **Il est proposé de régulariser cet état de fait (32)**.

---

## **II. Détails et références juridiques des mesures pour réformer et moderniser le statut**

---

# 1. Favoriser, simplifier l'entrée dans la fonction publique territoriale et fidéliser les agents

## 1. Renforcer la formation d'intégration des agents (Réglementaire)

La fonction publique territoriale souffre d'un déficit de formation de ses agents au moment de leur intégration. Les durées de formation initiale ont été réduites. Or, cette formation est cruciale pour appréhender l'environnement institutionnel complexe dans lequel les agents évoluent et pour donner un socle commun de valeur aux agents de la FPT.

De même, les agents contractuels sur emploi permanent doivent pouvoir être formés de manière équivalente aux titulaires dès lors qu'ils exercent les mêmes missions.

Il est proposé d'allonger les durées de formation à la suite d'une nomination, d'une promotion interne ou d'un recrutement en qualité de contractuel sur emploi permanent relevant de l'article L332-8 du CGFP :

- 1 semaine en catégorie C
- 2 semaines en catégorie B
- 3 semaines en catégorie A

Ces semaines de formations sont à réaliser de manière intégrale sans fongibilité entre elles en cas de passage d'une catégorie à une autre. Elles doivent avoir lieu en tout ou partie en présentiel, afin de favoriser les échanges et l'intégration des agents.

*Textes concernés :*

- *Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux*
- *Statuts particuliers des cadres d'emplois*

## 2. Assouplir les règles de vacances d'emploi et de publicité des offres d'emplois (Législatif)

À ce jour, chaque recrutement, y compris interne et à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus par avancement de grade, est conditionné à une déclaration de vacance d'emploi (DVE) auprès du Centre de Gestion, accompagné d'une publication de l'offre. Cette formalité est obligatoire sous peine de nullité de la nomination de l'agent.

D'une part, à l'heure où les employeurs sont désireux de rendre attractive la fonction publique territoriale, cette double formalité est, dans un certain nombre d'hypothèses, inutile, coûteuse et incomprise des employeurs et des candidats. Elle constitue parfois un frein au souci de « fidéliser » les agents en poste et allonge inutilement la concrétisation des recrutements.

D'autre part, les termes et les contenus sont souvent complexes : déclaration de vacance d'emploi (DVE), avis de vacance d'emploi sur Choisir le service public (CSP) et offre d'emploi.

La proposition vise à :

- Revoir la liste des hypothèses dans lesquelles un avis de vacance-offre d'emplois sur CSP est obligatoire, en particulier en supprimant une telle formalité lorsque le nouveau poste créé est réservé aux promotions ou mobilités internes ou aux reprises d'activité ;

- Clarifier et harmoniser les termes et le contenu de DVE/avis de vacances sur CSP/offres d'emplois entre les 3 fonctions publiques afin de générer des outils informatiques fiables et communs.

*Textes concernés :*

- *CGFP, articles L.311-2, L.313-4, L.452-24 et L.452-35 et suivants*
- *Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques*

### **3. Valoriser les années d'apprentissage dans le calcul de l'ancienneté pour bénéficier d'un CDI (Législatif)**

Les apprentis sont recrutés sous contrat de droit privé. Leurs années en tant qu'apprentis ne sont donc actuellement pas prises en compte au titre de l'ancienneté pour bénéficier d'un CDI.

Il est proposé que l'apprenti puisse faire valoir ses années d'apprentissage auprès de l'employeur qui l'a formé au titre de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier d'un CDI. La moitié des années d'apprentissage pourrait être reprise. Cette proposition permet de rendre le dispositif d'apprentissage plus intéressant pour les apprentis qui souhaitent ensuite s'engager dans la durée. Elle permet également aux employeurs qui les ont formés d'avoir la possibilité d'accélérer leur CDIisation aux fins notamment de les fidéliser sur leur poste.

*Textes concernés :*

- *CGFP, articles L.332-9 et L.332-10*

### **4. Pérenniser le dispositif de titularisation des apprentis en situation de handicap (Législatif)**

Un dispositif permettant la titularisation comme fonctionnaire des apprentis en situation de handicap à l'issue de leur contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial a été institué par l'article 91 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, de manière expérimentale et jusqu'au 6 août 2025.

La titularisation est proposée sous réserve des conditions d'accès au corps concerné et après vérification de l'aptitude professionnelle par une commission de titularisation. La proposition est de pérenniser ce dispositif expérimental qui permet de former des jeunes en situation de handicap aux métiers de la fonction publique, de les accompagner et de les fidéliser.

*Textes concernés :*

- *CGFP, article L.451-11*
- *Article 91 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*

## **5. Permettre la CDIisation des agents contractuels recrutés en application de l'article L. 332-8 du CGFP au bout de 3 ans (Législatif)**

Dans le cadre d'une recherche de bonne gestion des agents contractuels, il est proposé de permettre qu'un agent contractuel recruté en application de l'article L.332-8 du CGFP puisse bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI) lorsqu'il justifie d'une durée de services de 3 ans sur emploi permanent. La proposition vise donc à écourter à 3 ans, au lieu de 6 ans à ce jour, la durée de services nécessaires pour bénéficier d'une CDIisation.

*Textes concernés :*

- *CGFP, article L.332-9*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale*

## **6. Faciliter la titularisation des agents en CDI (Réglementaire)**

Afin de faciliter la titularisation des agents en CDI, il est proposé de permettre aux agents contractuels en CDI ayant une ancienneté de 6 ans (3 ans en CDD + 3 ans en CDI) de bénéficier d'une voie d'accès particulière à la titularisation via un concours réservé (4<sup>ème</sup> voie). L'accès à ce concours adapté serait donc ouvert dès lors qu'ils remplissent les deux conditions : être en CDI et bénéficier d'une ancienneté de 6 années.

*Textes concernés :*

- *Statuts particuliers des cadres d'emplois*

## **7. Favoriser le concours interne (Réglementaire)**

Actuellement, les employeurs locaux doivent faire face à une augmentation du nombre de contractuels sur poste permanent (toutes catégories confondues). Cette tendance déstabilise des pans entiers de la gestion des ressources humaines (promotion interne, retraite, congés maladie etc.) et questionne fondamentalement le service public « à la française » basé sur une fonction publique de carrière.

Face au risque de générer une sous-catégorie d'agents publics (les contractuels sur poste permanent) – risque d'autant plus important avec le CDI – , il est indispensable de rendre les concours attractifs pour ces agents déjà en poste qui ont vocation à devenir fonctionnaires.

Or, le panachage actuel entre concours externe, interne et 3e voie sur-valorise la première voie d'accès aux dépens du concours interne, alors que la majorité des agents en poste dans la FPT n'y sont pas entrés après une réussite à un concours (stagiairisation sur grade d'accès et / ou recrutement sur contrat) ; Il est donc proposé de privilégier un pourcentage plus important d'ouvertures de poste pour le concours interne.

*Textes concernés :*

- *Statuts particuliers de chaque cadre d'emplois*

## **8. Supprimer certains concours de la catégorie C (Réglementaire)**

L'objectif est de faciliter l'entrée dans la fonction publique en tant que fonctionnaire pour inverser l'actuelle tendance d'accroissement des recrutements en qualité de contractuel.

Il est donc proposé de supprimer l'ensemble des concours de catégorie C dès lors que le cadre d'emplois est ouvert au recrutement direct.

Les agents seraient donc recrutés sur le futur 1er grade sans concours avec une évolution vers le futur 2ème grade par examen professionnel ou ancienneté et conditions de service. Cette évolution, en lien avec la nouvelle architecture des catégories C (voir proposition n°15), nécessitera de reprendre les statuts particuliers pour mettre les fonctions en corrélation avec la nouvelle structure du cadre d'emplois.

Les cadres d'emplois sans recrutement direct (ATSEM, agent de maîtrise, opérateurs des APS) continueraient néanmoins à n'être directement accessibles que par la voie du concours.

*Textes concernés :*

- *Statuts particuliers de chaque cadre d'emplois*

## **9. Simplifier les concours et examens de la filière artistique (Réglementaire)**

Les professeurs d'enseignement artistique et les assistants d'enseignement artistique sont recrutés par concours sur titre avec épreuves. Les membres de ces cadres d'emplois exercent leurs fonctions dans une des spécialités suivantes : musique, arts dramatiques, arts plastiques ou danse. Certaines de ces spécialités comprennent des disciplines.

Or, certaines épreuves pédagogiques et d'exécution d'œuvres demandent une organisation importante en amont impliquant un grand nombre d'acteurs (conservatoires, élèves, jury...) et des déplacements importants de l'ensemble des candidats puisque, souvent, un seul cdg organise au niveau national une spécialité. En outre, les examens et concours pour la spécialité musique sont organisés pour chaque instrument, complexifiant l'organisation.

Des pistes de simplification peuvent être proposées :

- Décaler les épreuves pédagogiques ou artistiques à la phase d'admission ;
- Organiser davantage d'opérations par spécialité et non plus par discipline pour les examens sur dossier.

*Textes concernés :*

- *Statuts particuliers des cadres d'emplois des PEA et des AEA*

## **10. Instaurer un engagement de servir sous conditions (Législatif)**

Les centres de gestion constatent non seulement les difficultés que rencontrent les collectivités pour recruter mais en outre la baisse du niveau des connaissances et des compétences des agents, d'un point de vue technique mais aussi d'environnement professionnel.

Face à ces nouveaux enjeux de recrutement, d'acquisition de compétences et de connaissances, les besoins de formation évoluent. Les collectivités peuvent rencontrer des difficultés à les financer. Or il arrive trop souvent qu'une fois que l'agent est formé, celui-ci fasse rapidement valoir ses nouvelles connaissances et compétences auprès d'un autre employeur.

La proposition est d'instaurer un engagement de servir auprès de l'employeur qui a financé, pour répondre aux besoins de la collectivité, toute action de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnel ou la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle en interne dans le cadre d'une formation longue (à définir).

A l'instar de ce qui existe pour les policiers municipaux, en cas de rupture de cet engagement, l'agent rembourserait une somme forfaitaire prenant en compte le coût de sa formation. Les modalités de calcul du montant forfaitaire à rembourser tiendraient compte du temps passé sur le poste après la délivrance du diplôme ou du certificat ou de la formation concernée.

L'employeur qui le souhaiterait pourrait délivrer l'agent de son obligation.

*Textes concernés :*

- *CGFP, articles L.421-1 et suivants, en particulier l'article L.423-10*
- *Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie*

## 2. Revaloriser et allonger les échelles de rémunération

### 11. Aligner les carrières et grilles entre les fonctions publiques (Réglementaire)

Certains corps ont été réformés en profondeur à l'État (administrateurs par exemple) et d'autres devraient l'être sous peu (attachés...). Les grilles correspondantes ont été modifiées en conséquence et les plafonds de régime indemnitaire revus.

La proposition vise à aligner les carrières et les grilles entre fonctions publiques dans un souci d'attractivité de toutes les fonctions publiques, de mobilité entre fonctions publiques et d'assurer une carrière et une rémunération équivalentes à fonctions équivalentes.

Des annonces ministérielles ont été faites en ce sens pour la fin de l'année 2024.

*Textes concernés :*

- *Statuts particuliers*
- *Décret 91-875 du 6 septembre 1991*

### 12. Refondre les grilles indiciaires (Réglementaire)

Les revalorisations du minimum de traitement dans la fonction publique intervenues ces dernières années et décidées concomitamment à des hausses du salaire minimum de croissance (SMIC), ont pour conséquence un effet de tassement des grilles indiciaires qui rend les postes au sein de la fonction publique bien moins attractifs.

Les échelons n'ayant été que très peu, ou pas, revalorisés, les carrières sont peu attractives, notamment pour les agents situés dans les premiers échelons.

L'objectif est bien celui de « réoxygéner » les grilles.

Par exemple, le passage d'un échelon se traduit par l'augmentation d'un seul point indiciaire jusqu'au 8<sup>ème</sup> échelon pour le grade de base de catégorie C et jusqu'au 5<sup>ème</sup> échelon pour le grade de base de catégorie B. Ainsi, un agent de catégorie C qui, après 9 années de carrière aura atteint le 8<sup>ème</sup> échelon de son grade aura vu son salaire net augmenté de ... 33 € net mensuel. Ce seul exemple permet d'illustrer la situation ubuesque dans laquelle et inacceptable nous nous trouvons sur ce sujet.

### 13. Allonger la durée des échelles de rémunération (Réglementaire)

L'objectif est de créer une réelle progression au fil des grades et des catégories pour redonner du sens au déroulement de carrière de l'agent, allongée avec la dernière réforme des retraites.

On ne peut demander aux fonctionnaires de travailler plus longtemps sans leur permettre de dérouler une carrière jusqu'à la retraite.

Les grilles indiciaires doivent également permettre de redonner un vrai sens aux catégories hiérarchiques et aux responsabilités associées en les distinguant clairement.

*Textes concernés :*

- *Décrets portant échelonnement indiciaires des différentes catégories*
- *Décrets fixant l'échelonnement indiciaire propre à chaque cadre d'emplois*

#### **14. Instaurer des bonifications d'ancienneté pour les avancements d'échelons (Législatif)**

La proposition vise à mettre en œuvre, à l'instar de ce qui peut exister dans la FPE, une bonification d'ancienneté pour les avancements d'échelon.

En effet, les articles L.522-2, L.522-3 et L. 522-10 à L.522-12 du CGFP prévoient que la durée de l'avancement d'échelon peut être réduite en fonction de la valeur professionnelle dans le cadre d'un contingentement. Toutefois, cette mesure doit être prévue dans les statuts particuliers des cadres d'emplois et nécessite un décret d'application, non paru à ce jour.

Cette mise en œuvre, en permettant une perspective d'accélération de carrière, favoriserait la motivation, la reconnaissance du mérite et l'attractivité des parcours professionnels.

*Textes concernés :*

- *CCFP articles L.522-2, L.522-3 et L. 522-10 à L.522-12*
- *Décrets fixant l'échelonnement indiciaire propre à chaque cadre d'emplois*
- *Décret n°2016-604 du 12 mai 2016 (échelonnement indiciaire C)*
- *Décret n°2010-330 (échelonnement indiciaire B NES)*

#### **15. Réformer la catégorie C (Réglementaire)**

Cette proposition doit s'articuler avec la réforme des concours en catégorie C proposée ci-avant.

L'échelle du premier grade de la catégorie C ouvert au recrutement direct (échelle C1) propose désormais, compte tenu de l'inflation et de l'évolution du SMIC, des perspectives d'évolution quasi nulles.

Pour favoriser l'attractivité, il est proposé de réformer en profondeur les cadres d'emplois de la catégorie C ouverts au recrutement direct en supprimant le 1<sup>er</sup> grade d'accès et en le remplaçant par la grille du second grade. Les carrières dans ces cadres d'emplois seraient revalorisées et se dérouleraient désormais sur 2 grades :

- Un premier grade sans concours ;
- Un deuxième grade avec avancement à l'ancienneté ou via un examen professionnel.

Les carrières dans ces deux grades seraient allongées pour permettre un déroulement s'inscrivant dans le temps.

Les cadres d'emplois qui resteraient accessibles sur concours (agents de maîtrise, ATSEM, opérateurs des APS) se dérouleraient également sur 2 grades avec un allongement des grilles et une revalorisation.

*Textes concernés :*

- *Statuts particuliers de chaque cadre d'emplois de la catégorie C*
- *Décrets sur les échelonnements indiciaires des catégories*

## **16. Réformer la filière police (Réglementaire)**

La filière police municipale est une des filières en tension de la fonction publique territoriale.

L'objectif est de la compléter et de la revaloriser pour créer un choc d'attractivité.

Il est proposé de créer un cadre d'emplois en catégorie C permettant d'intégrer les actuels ASVP et d'y recruter les futurs. En effet, ces agents, sans être officiers de police, jouent un rôle important de surveillance et leurs missions ne sont que faiblement reconnues puisqu'ils ne relèvent pas de la filière police municipale.

Ce cadre d'emplois serait accessible sur le 1er grade sans concours et le déroulement comporterait, à l'instar des autres cadres d'emplois de catégorie C, 2 grades.

Il est proposé également de reclasser les brigadiers en catégorie B et les chefs de service de police en catégorie A, comme les directeurs de police municipale.

Concernant les gardes champêtres, il est proposé de fusionner leur cadre d'emplois avec celui des policiers municipaux pour plus de lisibilité et de simplicité. Les concours d'accès pourraient prévoir deux options : une option rurale (garde champêtre) et une option urbaine (police municipale) avec des facilités pour passer d'une fonction à une autre en cours de carrière.

*Textes concernés :*

- *Statuts particuliers des cadres d'emplois des policiers municipaux et gardes champêtres*
- *Textes particuliers relatifs aux ASVP (code de procédure pénale, code de la route, code de l'environnement, code des transports, code de la santé publique).*

## **17. Instaurer un compte individuel financé par l'employeur et ouvert auprès d'un tiers, en lieu et place du fonctionnement actuel du compte épargne temps (CET) (Législatif)**

Aujourd'hui, le fonctionnement du CET fait souvent supporter la charge financière au dernier employeur de l'agent, avant son départ à la retraite, ce qui est inéquitable.

Il est proposé de réajuster cette charge par l'instauration d'un compte individuel financé par l'employeur public bénéficiant du travail de l'agent sur une périodicité à déterminer, à hauteur des jours de congés ou RTT épargnés. Pour la collectivité locale, le CET constituerait une dette alimentée par une cotisation à hauteur du temps capitalisé sur la période retenue. Si le nombre de jours et leur coût au moment de la cotisation est certain, la valorisation du compte individuel dépendra du niveau du salaire du bénéficiaire au jour de sa liquidation.

Le nombre de jours épargnés serait porté à 120 jours.

Pour le valoriser financièrement, le compte individuel serait ouvert auprès d'un tiers habilité (Caisse des Dépôts ou RAFP par exemple) permettant d'en gérer la financiarisation dans le cadre de placements à long terme. Un dispositif de placement « en bon père de famille » permettrait en effet de valoriser les sommes immobilisées en cas de liquidation ultérieure et de combler le différentiel salarial voire de permettre la capitalisation pour le compte du bénéficiaire d'une épargne mobilisable lors de son départ en retraite.

La consommation du compte s'effectuerait au choix de l'agent :

- En cours de carrière :
  - en jours de congés payés par le tiers gestionnaire ;
  - en capital payé par le tiers gestionnaire sur la base des sommes épargnées.
- À l'issue de la carrière :
  - en jours de congés payés par le tiers gestionnaire ;
  - en capital payé par le tiers gestionnaire sur la base des sommes.

Une sécurité juridique dans la gestion des comptes individuels est requise et les modalités de gestion pourraient faire l'objet d'un texte ministériel précis (valeur du jour épargné, modalités et engagements de gestion, transfert des droits en cas de changement d'employeur, modalités de contrôle, ...).

Les employeurs disposeraient ainsi, dans le cadre du dialogue social, d'un outil de régulation du temps de travail, d'attractivité à l'embauche et de fidélisation et d'accompagnement des fins de carrière.

*Textes concernés :*

- *CGFP, articles L.621-4 et L.621-5*
- *Décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature*
- *Décret n°2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière*
- *Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale*

## **18. Imposer la dématérialisation des dossiers originaux individuels des agents (Législatif)**

Les enjeux sociétaux (préservation de l'environnement...), ainsi que les nouveaux modes de travail (télétravail, « flex office »...) imposent aux administrations publiques de passer le cap de la dématérialisation des dossiers individuels de leurs agents.

La gestion du support électronique du dossier individuel des agents est déjà prévue depuis un décret du 15 juin 2011 et un arrêté du 21 décembre 2012.

Pour autant, on constate que ce dispositif, qui repose sur une démarche volontaire, est un échec. Il est difficile d'imaginer en pratique la coexistence d'administrations qui dématérialiseraient le dossier individuel de leurs agents tandis que d'autres exigeraient un support papier.

Ainsi, il est proposé de modifier l'article L.137-3 du CGFP, ainsi que le décret n°2011-675, afin de rendre obligatoire la dématérialisation des dossiers individuels des agents des trois fonctions publiques et la nomenclature annexée à l'arrêté du 21 décembre 2012.

Ce cadre unique s'imposerait par la même occasion à tous les systèmes d'information des ressources humaines (SIRH), qui devraient assurer une interopérabilité entre eux dans un délai raisonnable à prévoir.

Il est aussi proposé que les données à transmettre aux Centres de gestion soient expressément identifiées et extraites automatiquement des dossiers dématérialisés. Ainsi, les données seraient fiabilisées, notamment en vue de la gestion des carrières et de l'organisation des élections professionnelles.

*Textes concernés :*

- *CGFP : article L.137-3*
- *Décret n°2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique*
- *Arrêté du 21 décembre 2012 relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique*

### 3. Simplifier, rationaliser les rémunérations et développer une meilleure prise en compte des mérites

#### 19. Simplifier la rémunération principale (Législatif)

Un certain nombre d'éléments accessoires à la rémunération principale et obligatoires existent. Ces compléments de traitement peuvent être liés à la situation géographique des agents (indemnité de résidence), à l'augmentation du SMIC (indemnité différentielle), à la perte de pouvoir d'achat des agents : garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ou à la hausse de certaines cotisations (indemnité compensatrice de la hausse de la CSG). Ils peuvent être permanents, ponctuels (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) ou sectoriels : complément de traitement indiciaire (CTI).

Leur nombre et leur augmentation rendent complexe la lecture de la rémunération principale.

La proposition vise à supprimer ces éléments et à les intégrer à la rémunération principale, afin de simplifier la structure de la rémunération et de la rendre plus transparente et compréhensible pour les agents.

Elle ne peut s'entendre que dans le cadre d'une revalorisation des grilles indiciaires (proposition n°12) afin d'éviter aux agents concernés toute perte de rémunération.

*Textes concernés (liste non exhaustive) :*

- *CGFP, articles L.712-1 et s.*
- *Loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 notamment l'article 148*
- *Décret n°2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points »*
- *Décret n°2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat*
- *Décret n°91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation*
- *Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation*

## **20. Faire évoluer le Supplément Familial de Traitement (SFT) (Législatif)**

La proposition vise à revaloriser le montant du SFT pour le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> enfant et, en complément, à instaurer un montant uniquement forfaitaire. Cette proposition cherche à moderniser le SFT pour mieux répondre aux besoins des agents, à le faire davantage correspondre aux réalités des charges familiales et à renforcer l'attractivité des emplois publics.

1. Montant de SFT plus important pour le 1er enfant et 2ème enfant : Le SFT, pour un enfant, est de 2,29 euros par mois et, pour 2 enfants, de 10,67 euros par mois auquel s'ajoute 3% de l'indice majoré (IM). Il est proposé de revaloriser nettement ces montants qui ne correspondent en rien aux réalités des charges familiales.

2. Mise en place d'un montant uniquement forfaitaire : Suppression de la part fixe et de la part variable du SFT afin de n'avoir qu'un montant forfaitaire qui varie en fonction du nombre d'enfants, de manière dégressive. La proposition permettrait d'ôter toute complexité de gestion du SFT et serait plus sociale qu'actuellement. Le montant du SFT serait indexé sur l'évolution du SMIC.

*Textes concernés :*

- *Articles L.712-1 et s. CGFP*
- *Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation*

## **21. Relever le plafond de l'assiette de cotisation au Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP) à 50% du traitement indiciaire brut total annuel perçu (Réglementaire)**

La présente proposition vise à modifier l'article 2 du décret n°2004-569 relatif à l'assiette de cotisation au RAFP. Actuellement, le plafond de l'assiette de cotisation est fixé à 20% du seul traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée. La proposition est d'augmenter ce plafond à 50%. Les raisons principales qui sous-tendent cette proposition sont les suivantes :

1. Reflet plus fidèle à la réalité des revenus : Le régime indemnitaire constitue une part croissante dans la rémunération, au point de représenter désormais plus d'un tiers de la rémunération globale. En prenant en compte la moitié de la rémunération indiciaire comme base de cotisation pour le régime indemnitaire, nous nous assurons que les montants cotisés correspondent mieux à la réalité des revenus perçus par les fonctionnaires.

2. Meilleure prise en compte dans le calcul des pensions : En augmentant le plafond à 50%, nous cherchons à garantir une meilleure prise en compte de ces éléments dans le calcul des pensions de retraite. Cette mesure s'inscrit dans une logique d'équité et de reconnaissance du fait que le régime indemnitaire constitue une part significative de la rémunération et devrait être traité en conséquence dans la perspective de la retraite.

La proposition contribuerait à rendre plus équitable le système de cotisation au RAFP, tout en assurant une meilleure adéquation entre les contributions versées et la réalité des revenus perçus par les fonctionnaires.

*Texte concerné :*

- *Article 2 du décret n°2004-569*

## **22. Réformer le RIFSEEP (Réglementaire)**

Le RIFSEEP comprend une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Les deux parts sont obligatoires.

En plus de ce RIFSEEP, il existe une prime d'intéressement collective très peu utilisée car complexe dans sa mise en œuvre.

L'objectif est double :

- Intégrer dans le RIFSEEP, une part d'intéressement collectif au choix des employeurs ;
- Laisser le choix aux employeurs de retenir la ou les parts de leur choix : IFSE et/ou CIA et/ou part d'intéressement collectif.

Cette liberté comporterait une limite : Dès lors que le CIA et/ou la part collective est ou sont retenue(s), leur montant total ne pourrait pas excéder 50% du total de la prime attribuée. L'ensemble des parts liées au(x) mérite(s) ne pourrait donc pas constituer plus de 50% maximum du montant du RIFSEEP.

Ce RIFSEEP vise à laisser une plus grande liberté aux collectivités dans la définition de leur politique indemnitaire.

*Texte concerné :*

- *Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État*

## **23. Faire évoluer le cadre du cumul d'activités accessoires (Législatif)**

Un nombre croissant d'agents est concerné par le cumul d'activités accessoires en raison des évolutions sociétales et des contraintes financières qui s'imposent à eux. Or ce cadre est excessivement restrictif et complexe, mal compris et mal appliqué. Le principe même d'une liste donne lieu à des interprétations divergentes des activités y figurant, qui sont susceptibles de fragiliser la situation des agents et les décisions des collectivités.

Il est proposé d'élargir la liste des catégories d'activités accessoires ou de la supprimer.

En cas de suppression de la liste, il est indispensable de maintenir l'autorisation préalable de l'employeur, seul susceptible de percevoir si une demande pourrait porter atteinte aux obligations auxquelles sont soumis les agents publics ou si elle dépasse le cadre de l'activité accessoire. Il est également proposé d'instituer la possibilité pour l'employeur, en cas de doute sérieux sur la compatibilité du projet d'activité accessoire avec les fonctions exercées, de solliciter l'avis du référent déontologue.

*Textes concernés :*

- *CGFP : articles L.123-7 et L.123-10*
- *Article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020*

## 4. Sauver la médecine préventive et renforcer la prévention

### 24. Harmoniser le suivi médical des agents territoriaux avec ceux de la fonction publique d'État et favoriser le recrutement des médecins du travail (*Réglementaire*)

1. La proposition vise à harmoniser les règles en matière de suivi médical des agents entre la fonction publique de l'État et les autres versants de la fonction publique.

L'objectif est de fixer les visites de suivi des agents de manière homogène. Actuellement, hormis pour les agents pour lesquels une surveillance médicale particulière doit être mise en place, les visites de suivi sont fixées à 5 ans dans la fonction publique de l'État contre 2 ans dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale. La raison semble être la différence de structuration entre la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale (plus d'agents de catégorie A dans la première et donc ayant des postes moins exposés). La proposition est de passer la périodicité des visites médicales à 5 ans dans la FPT sauf pour les personnes soumises à une surveillance médicale particulière (et autres métiers pénibles à définir).

*Texte concerné :*

- *Article 20 alinéa 1 du décret n°85-603 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*

2. La proposition vise à adopter diverses mesures tendant à favoriser le recrutement de médecins du travail.

- Réduire la durée du diplôme universitaire (DU) pour accélérer la prise de poste

La durée du DU de médecine et santé au travail est trop longue. Afin de faciliter le recrutement des médecins, il est proposé de réduire cette durée.

- Faciliter la reconversion des médecins généralistes par une formation à la capacité en médecine du travail ou par la VAE

Cette proposition vise à favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail en réactivant le dispositif qui fut promu par la loi du 17 janvier 2002 et le décret du 3 octobre 2003 organisant un processus de reconversion des médecins libéraux, avec une formation à la capacité en médecine du travail ou à défaut, permettre la reconnaissance de la spécialité médecine du travail par la VAE.

Permettre aux médecins possédant un DU et 5 ans d'expérience de « tutorer » un médecin interne dans les services de médecine préventive. En l'état du droit, seul un médecin du travail disposant du DU peut « tutorer » un médecin interne. Afin de faciliter les recrutements, il est proposé que les médecins disposant d'un DU et de 5 ans d'expérience professionnelle puissent « tutorer » un médecin interne. Dans le cadre de la médecine préventive, il serait recommandé afin d'évaluer au mieux la situation de santé et de travail de l'agent et notamment lors des consultations à l'initiative de l'agent, que le médecin prenne connaissance de tous renseignements nécessaires à la production éclairée de ses conclusions, comme la fiche de poste de l'agent, les rapports hiérarchiques le cas échéant ainsi que tout élément de nature à éclairer l'environnement de travail, auprès de l'autorité territoriale dont il est aussi le conseil.

*Textes concernés :*

- *Article R.4623-2 du Code du travail*
- *Arrêté du 12 avril 2017 portant organisation du troisième cycle des études de médecine*

## **25. Renforcer le rôle des ACFI (Réglementaire)**

Les propositions ci-dessous visent à renforcer le rôle des agents chargés des fonctions d'inspection (ACFI) dans les collectivités afin de leur donner les moyens réels d'intervenir en cas de situations urgentes et critiques ou en cas de non réponse à leur préconisation par les employeurs.

Le constat est double.

Dans les situations urgentes et/ou critiques, les ACFI émettent un certain nombre de préconisations qui peuvent ne pas être prises en compte. L'objectif serait de leur permettre notamment de pouvoir ordonner des arrêts de travaux, de chantier...

Ils pourraient également disposer d'un pouvoir de sanction / injonction en cas de non réponse aux rapports d'inspection qu'ils rendent aux employeurs territoriaux ou en cas de non réponse ou d'absence de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

*Textes concernés :*

- *Article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985*

## **26. Créer un fonds de prévention de l'usure professionnelle (législatif)**

La mission « Hiriart », confiée en mai 2023 par Stanislas Guérini, ministre de la Transformation et de la fonction publiques, de préfiguration du fonds pour la prévention de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale a publié son rapport. Objectif de la création de ce fonds, décidée dans le cadre de la réforme des retraites : éviter que l'allongement des carrières ne conduise à une hausse des départs en inaptitude.

Les employeurs territoriaux accepteraient d'être les financeurs majoritaires de ce fonds. Une nouvelle cotisation indexée sur leur masse salariale entre 0,1 % et 0,15 %, serait retenue avec l'appui d'une participation de l'État.

La mission ouvre la perspective de création d'un bonus-malus dans les prochaines années. En attendant, pour inciter les collectivités à la prévention de l'usure professionnelle de leurs agents, la mission estime aussi nécessaire de rendre obligatoire l'inscription d'une politique en la matière dans les lignes directrices de gestion.

Elle préconise le soutien à une large palette d'actions sur les situations de travail et sur les parcours professionnels. L'usure psychique serait prise en compte au même titre que celle qui est physique.

Les actions soutenues pourraient être collectives – comme des formations initiées par des collectivités en leur sein – ou individuelles, dans le cas de l'accompagnement à une transition professionnelle notamment. Pour que même les plus petites communes et leurs agents puissent être touchés, le réseau des centres de gestion assurerait un relai de terrain.

Le fonds bénéficierait à tous les agents, fonctionnaires ou contractuels, sous réserve de définir des priorités nationales. En revanche, les collectivités resteraient juges de leurs propres priorités en termes de métiers ou de services.

## 5. Adapter le rôle des centres de gestion aux évolutions statutaires et aux besoins des employeurs territoriaux

### 27. Autoriser les centres de gestion à devenir centre de formation pour des formations non financées par le CNFPT (Législatif)

Le CNFPT a notamment pour mission d'assurer la formation des agents qui entrent dans l'assiette de la contribution due par les employeurs locaux.

Les Centres de gestion ont néanmoins connaissance d'enjeux de formations qui n'entrent pas dans celles dispensées par le CNFPT car en amont des recrutements (secrétaires de mairie, policiers municipaux, comptables, agents RH...).

Ayant la compétence et l'expérience du terrain, les Centres de gestion pourraient disposer d'une assise juridique leur permettant de répondre à des besoins de formation non pris en charge par le CNFPT :

En amont de recrutements d'agents publics, les formations n'étant logiquement pas prises en charge par le CNFPT,

En réponse à des sollicitations du CNFPT (assistants de prévention, caces...).

*Textes concernés :*

- *CGFP, notamment les articles L.452-40 et suivants*

### 28. Étendre la compétence des cdg à l'ensemble des concours (Législatif)

L'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive, d'animation, de police municipale et de sapeurs-pompiers professionnels sont confiés de façon exclusive aux cdg.

Ils n'ont donc pas la compétence exclusive pour les concours et examens de catégorie C et ceux de la filière médicosociale. Les collectivités peuvent donc les organiser. Dans les faits, les collectivités ne les organisent pas et ce sont les cdg qui, naturellement, assurent le recensement des postes et l'organisation de ces concours et examens.

Par ailleurs, le CNFPT organise les concours des cadres d'emplois dits A+ (administrateur, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques et ingénieurs en chef) et les examens professionnels pour l'accès aux cadres d'emplois des administrateurs territoriaux et ingénieurs en chef territoriaux. L'organisation des concours requiert une forte technicité que les cdg ont acquise. Il est proposé de leur donner une compétence exclusive en matière d'examens et de concours afin de rendre le système simple et lisible.

*Textes concernés*

- *CGFP, articles L.452-34, L.452-35 et L.451-9*

## 29. Socle commun de compétences (législatif)

Le socle commun de compétences a été institué par la loi dite Sauvadet. Ce socle insécable contient 6 missions :

- secrétariat du comité médical,
- secrétariat de la commission de réforme, devenu entretemps conseil médical,
- avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable
- assistance juridique statutaire
- assistance au recrutement et accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine
- assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite

A ces missions s'est ajoutée, depuis la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, la mission de référent déontologue pour les agents

Ce socle fait partie des missions obligatoires rendues pour les collectivités affiliées et leur est donc ouvert dans le cadre de la cotisation versée au cdg. Il est proposé à titre optionnel aux collectivités non affiliées (CNA). L'immense majorité de ces collectivités a adhéré au socle avec 2 conséquences pour les cdg :

- la présence des CNA au conseil d'administration (CA) des cdg pour la durée du socle qui doit logiquement correspondre à la durée du mandat,
- des recrutements spécifiques, effectués par les cdg pour assurer les missions du socle au bénéfice de grands employeurs.

Il est proposé :

- d'une part, de rendre le socle commun de compétences obligatoire pour les CNA afin d'éviter toute rupture de service public et de pérenniser les effectifs nécessaires dans les cdg à la réalisation des missions de ce socle.
- d'autre part, de réviser le contenu des missions en retirant celles qui ne seraient pas sollicitées (compte de droit retraite, RAPO qui n'a pas été mis en œuvre dans la FPT faute de décret d'application) et en ajoutant celles qui sont uniquement financées pour tous par les collectivités affiliées aujourd'hui (bourse de l'emploi ...) et celles bénéficiant à l'ensemble des collectivités tels que les concours, la médiation,...

*Texte concerné :*

- *Loi du 12 mars 2012 dite Sauvadet (n° 2012-347 et relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique).*

### **30. Mettre en œuvre la transmission aux Centres de gestion d'une copie du dossier individuel des agents en en CDD de plus de 6 mois ou en CDI (Législatif et réglementaire)**

Dans le cadre d'une recherche de bonne gestion des agents contractuels, qui représentent une part toujours plus importante du personnel des collectivités territoriales, les Centres de gestion ont besoin de disposer de données fiables, en particulier en vue de l'organisation des élections professionnelles et des campagnes annuelles de promotion interne.

La proposition vise à instaurer la transmission d'une copie du dossier individuel des agents en CDD de plus de 6 mois ou en CDI, à l'instar de ce qui existe déjà pour les fonctionnaires. Pour les agents en CDI, les Centres de gestion pourraient en assurer la gestion, comme ils le font pour les fonctionnaires.

*Texte concerné :*

- *Articles 40 et 41 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale*

### **31. Rationaliser l'application du texte relatif à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du comité social territorial (CST) des centres de gestion de la fonction publique territoriale (Législatif)**

L'article L.251-9 du GGFP impose la création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du CST dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant deux cents agents au moins.

La proposition vise à clarifier la situation des comités sociaux territoriaux des centres de gestion de la fonction publique territoriale, créés pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents et desquels relèvent également les agents territoriaux employés par les centres de gestion.

En effet, les collectivités et établissements publics relevant d'un comité social territorial placé auprès d'un centre de gestion emploient chacun moins de 50 agents. Lorsqu'ils dépassent ce seuil et doivent se doter de leur propre comité social territorial, ils ne sont pas soumis à l'obligation de créer une formation spécialisée sauf à atteindre l'effectif de 200 agents au moins.

Il convient de préciser que la création d'une formation spécialisée n'est pas obligatoire pour les CST placés auprès des centres de gestion. Cette absence d'obligation permet de respecter la volonté initiale du législateur et du gouvernement (débat parlementaire sur le projet de loi de transformation de la fonction publique) et le sens des réformes (les comités techniques placés auprès des centres de gestion assuraient auparavant les missions du CHSCT, sans création d'un comité spécifique) ; l'article 54 du décret n°2021-571 prévoyant qu'en l'absence de formation spécialisée au sein du comité social territorial, celui-ci met en œuvre toutes les compétences identifiées de la formation spécialisée.

*Texte concerné :*

- *Article L.251-9 du GGFP*

## **32. Fiabiliser l'intervention d'assistance administrative des cdg pour le référent déontologue élu (Législatif)**

Les cdg sont tenus de mettre en œuvre obligatoirement la mission de référent déontologue des agents. Pour ce faire, ils nomment un référent qui présente toutes les garanties d'indépendance et assurent la relation entre les communes et le référent en lui donnant tous les outils nécessaires au suivi des demandes (confidentialité, gestion des demandes et des réponses, statistiques...).

Depuis la récente obligation imposée aux élus de disposer d'un référent déontologue, la moitié au moins des cdg propose la mission en mettant à disposition du référent déontologue « élu » l'ensemble de l'assistance déjà développée pour les référents déontologues « agents ». Des milliers d'élus locaux bénéficient donc d'ores-et-déjà de l'assistance des cdg, à leur plus grande satisfaction. Aussi, il est proposé de fiabiliser l'intervention des cdg pour la mission de référent déontologue élu en ouvrant leur principe de spécialité aux élus locaux.

Les collectivités demeureront libres de désigner ou pas le référent proposé par le cdg. Lorsque les collectivités le désignent, le cdg leur met à disposition, ainsi qu'au référent déontologue, les outils nécessaires et assure la facturation. Cette assistance permet une mutualisation de cette fonction obligatoire pour les collectivités et constitue un gain de temps pour les référents et les collectivités.

Compte tenu du nombre de collectivités concernées, cette mutualisation de l'assistance administrative des cdg favorise le développement de ce référent et permet la production d'outils et de rapports destinés au plus grand nombre, à l'instar de ce que les référents déontologues agents font déjà.

*Textes concernés :*

- *CGFP, articles L.452-1 et L.452-40 à L.452-48*

---

### **III. Annexe – Des propositions techniques pour rationaliser et corriger le statut**

---

## 1. Favoriser l'entrée dans la fonction publique territoriale

### **Permettre une ouverture au contrat de professionnalisation dans la fonction publique (législatif)**

L'apprentissage est logiquement encouragé dans la fonction publique tant il représente aujourd'hui une voie d'accès à développer.

Si cela est nécessaire, ce n'est pas toujours suffisant ; en effet, certaines filières ou formations restent ciblées sur des contrats de professionnalisation, seulement ouverts aux employeurs du secteur privé.

S'il n'était pas possible d'ouvrir le contrat de professionnalisation à la fonction publique pour des raisons financières et législatives, nous souhaitons que soit permis, pour les filières concernées, un droit d'option en fonction de la qualité de l'employeur quant à la nature du contrat. Une compensation financière serait alors à trouver entre les opérateurs.

## 2. Simplifier et rationaliser les carrières

### **Simplifier les conditions d'avancement de grade (Législatif)**

La proposition vise à simplifier les règles d'avancement de grade en supprimant les ratios promus/promouvables et les quotas spécifiques prévus dans le cadre du Nouvel Espace Statutaire (NES) pour les cadres d'emplois de la catégorie B.

Pour tout avancement de grade, le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus est déterminé par un taux appliqué au regard de l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement.

Ce taux, appelé « ratio promus – promovables » est fixé par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement après avis du Comité social territorial. La détermination des ratios est obligatoire pour l'ensemble des cadres d'emplois à l'exception des agents de police municipale.

Les avancements de grade pour les cadres d'emplois de catégorie B relevant du NES sont soumis à un quota spécifique supposant que l'avancement ait obligatoirement lieu dans les deux voies en fonction de la règle suivante : le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de l'examen professionnel ou « sans examen » ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions.

En supprimant à la fois les ratios et les quotas spécifiques associés aux avancements de grade, on simplifie et on donne de la souplesse.

Le choix des agents proposés à l'avancement de grade s'effectue au regard des critères d'analyse définis dans les lignes directrices de gestion qui doivent permettre à elles seules de conditionner et filtrer les avancements sans la nécessité d'établir de ratios.

Les quotas spécifiques instaurés pour les grades de catégorie B relevant du NES complexifient et limitent fortement les perspectives d'avancement pour les agents concernés. Cette situation crée une inégalité de traitement vis-à-vis de cette catégorie.

Par ailleurs, pour chaque modification de décret statutaire, il est préconisé de ne pas multiplier les dérogations et les situations transitoires qui rendent complexes et inapplicables les réformes.

*Textes concernés :*

- *CGFP, article L 522-27*
- *Article 25 du décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de la catégorie B de la fonction publique territoriale.*
- *Décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion*

## **Simplifier les conditions d'avancement de grade concernant les Grades à accès fonctionnel (Réglementaire)**

La présente proposition vise à modifier l'article 21 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés principaux

Actuellement, les conditions d'avancement au grade à accès fonctionnel d'attaché hors classe ne prennent pas en compte l'ensemble de la durée des services d'emplois fonctionnels, et ce quelle que soit la strate démographique.

Cette proposition vise à intégrer dans les années valorisables, les années passées en tant que DGS des Attachés dans les communes de moins de 10 000 habitants. Ces années sont actuellement perdues pour l'accès au grade d'Attaché Hors Classe bien que ces agents aient exercé des missions de direction pendant ces années.

*Texte concerné :*

- *Décret n°87-1099, article 21*

## **Favoriser les mobilités des agents détachés (Législatif)**

La présente proposition vise à préciser dans la réglementation applicable les modalités d'avancement de grade des agents détachés sur des emplois fonctionnels, la possibilité ou non d'être nommé au grade d'avancement du corps ou cadre d'emplois d'origine sans mettre fin au détachement en cours, et enfin l'obligation ou non pour l'employeur d'accueil de nommer le fonctionnaire détaché au grade supérieur s'il est inscrit au tableau d'avancement dans sa situation d'origine.

Les raisons principales qui sous-tendent cette proposition sont les suivantes :

La nomination pour ordre reste inscrite dans le statut, ce qui pose des problèmes pour sécuriser les avancements de grade des agents détachés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine. Pour les agents détachés sur des emplois fonctionnels, les textes en vigueur ne prévoient pas les modalités d'avancement de grade.

Une clarification des règles semble nécessaire pour éviter des divergences d'interprétation entre les employeurs. Il conviendrait notamment de préciser expressément qu'un fonctionnaire qui bénéficie d'un avancement de grade en cours de détachement a la possibilité d'être nommé sans mettre fin au détachement. De même, il conviendrait de clarifier la situation des agents inscrits sur un tableau d'avancement dans leur collectivité d'origine en indiquant clairement la possibilité de l'employeur d'accueil de le nommer sur un grade supérieur.

*Texte concerné :*

- *CGFP, article L. 513-10*

## **À la demande expresse de l'agent, permettre des détachements dans une catégorie hiérarchique inférieure (Législatif)**

La proposition vise à ouvrir la possibilité aux fonctionnaires qui le demandent expressément d'être détachés dans une catégorie hiérarchique inférieure à leur catégorie hiérarchique d'origine.

Actuellement, la seule dérogation permettant un détachement dans une catégorie hiérarchique inférieure se situe dans le cadre du reclassement.

Les raisons principales qui sous-tendent cette proposition sont les suivantes :

- Lever un frein à la mobilité pour des fonctionnaires en difficulté sur leur niveau hiérarchique.
- Pallier la pénurie d'agents dans des secteurs en tension.

*Texte concerné :*

- *CGFP, article L.513-8*

## **Simplifier et harmoniser les conditions de déroulement de carrière : avancement de grade, promotion interne et concours (Réglementaire)**

La présente proposition vise à harmoniser les conditions de prise en compte des services contractuels de droit public dans l'ensemble des conditions de déroulement de carrière : avancement de grade, promotion interne et concours internes.

Concernant la notion de services effectifs et la prise en compte des services de contractuels, notre proposition vise à harmoniser la rédaction de l'ensemble des décrets portant statuts particuliers en comptabilisant les services de contractuels de droit public pour l'ensemble des procédures.

L'objectif est de réduire les inégalités dans le déroulement ou la prise en compte des carrières et de favoriser l'entrée des contractuels dans le statut.

*Textes concernés :*

- *Décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale*
- *Décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois*

## **Adopter un cadre commun entre les fonctions publiques sur les autorisations spéciales d'absence (ASA) (Réglementaire)**

La proposition vise à clarifier les règles en matière d'ASA dans la FPT.

S'agissant des règles en matière d'autorisation spéciale d'absence, l'article L.622-1 du CGFP dispose que « *Les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux (...)* ».

Le Conseil d'État a considéré qu'en l'absence de décret d'application, les agents de la fonction publique territoriale pouvaient bénéficier de ces autorisations d'absence, sur décision du chef de service (CE, 20/12/2013, n°351682).

Des travaux sur ces questions à la suite du rapport « Laurent » sur le temps de travail avaient été annoncés afin d'harmoniser les règles au sein de la fonction publique. Un décret avait même été annoncé en 2020. Il n'est toujours pas paru.

Une telle harmonisation serait souhaitable afin de ne pas créer entre fonctions publiques des disparités sur l'octroi de ces autorisations d'absence. En effet, si les collectivités peuvent s'inspirer de ce qui est prévu à l'État en matière d'ASA pour événements familiaux, elles ne semblent pas actuellement soumises au respect du principe de parité.

*Texte concerné :*

- *Adoption d'une réglementation commune aux trois fonctions publiques*

## **Limiter la durée de la position de disponibilité (Réglementaire)**

La première proposition vise à limiter à cinq ans la durée de la disponibilité pour convenances personnelles pour l'ensemble de la carrière.

Depuis un décret du 27 mars 2019, la durée de la disponibilité pour convenances personnelles est renouvelable dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière, à la condition que l'intéressé ait accompli au moins 18 mois de services effectifs continus après avoir été réintégré au plus tard au terme de 5 ans de disponibilité.

Alors que ce décret fêtera ses 5 ans cette année et, qu'en conséquence, de nombreux agents épuisent une période de 5 ans de disponibilité, la mise en œuvre de cette obligation de réintégration pose des difficultés et est insatisfaisante.

*Texte concerné :*

- *Article 21 du décret n° 86-68*

La deuxième proposition vise à limiter la durée de la disponibilité pour raison de santé. Actuellement, la disponibilité pour raison de santé ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale. Au total, elle peut donc durer trois années.

Elle peut même faire l'objet d'un troisième renouvellement et donc d'une quatrième année s'il résulte d'un avis du conseil médical qu'à l'expiration de la troisième année de disponibilité l'agent doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement.

Cette période de disponibilité doit permettre aux collectivités et aux agents de trouver un emploi de reclassement. Or, il est rare qu'une telle possibilité soit offerte aux agents après la deuxième année.

Réduire à deux ans la durée de la disponibilité permettrait de faciliter les procédures d'inaptitude. La troisième année pourrait être accordée dans les mêmes conditions que la quatrième année actuellement.

*Texte concerné :*

- *Article 19 du décret n°86-68*

La troisième proposition vise à aligner l'âge maximum de l'enfant à 12 ans pour les fonctionnaires stagiaires qui souhaitent bénéficier d'un congé sans traitement pour élever un enfant.

Actuellement, l'âge maximum de l'enfant a été porté de 8 à 12 ans pour la disponibilité pour élever un enfant des fonctionnaires titulaires et pour le congé pour enfant des agents contractuels, alors que l'âge maximum de l'enfant pour le congé sans traitement pour élever un enfant des fonctionnaires stagiaires est resté fixé à 8 ans.

*Texte concerné :*

- *Article 13 du décret n° 92-1194*

## **Améliorer l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux (Réglementaire)**

L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux se fonde sur une évaluation individuelle dans les conditions prévues par les articles L.521-1 à L.521-5 du code général de la fonction publique et le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

C'est le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire qui conduit l'entretien professionnel et qui établit et signe le compte rendu de cet entretien.

Le compte rendu d'entretien professionnel est visé par l'autorité territoriale qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations (article L.521-3 du code précité).

Compte-tenu de l'importance de cet entretien et de son compte rendu qui est porté au dossier individuel de l'agent et permet de justifier la valeur professionnelle de l'agent tout au long de sa carrière (avancement de grade, promotion interne), la présente proposition vise à intégrer la possibilité, pour la ligne hiérarchique du fonctionnaire, de viser le compte-rendu et de formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.

*Texte concerné :*

- *Article 6 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014*

## **Supprimer le passage en conseil de discipline pour les licenciements pour insuffisance professionnelle (Législative)**

Le licenciement d'un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire. Cette procédure lourde est également source d'incompréhension, aucune faute au sens disciplinaire n'ayant été commise. La proposition est de passer ces dossiers en formation classique de la CAP. À ce titre, il convient de noter que le licenciement des agents contractuels se fait après saisine de la CCP.

*Texte concerné :*

- *CGFP, article L553-2*
- *Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux CAP*

## **Fixer le nombre de suppléants des conseils de discipline en fonction du nombre d'agents représentés en CAP et CCP**

La présente proposition permet d'améliorer le fonctionnement des conseils de discipline, notamment pour les cdg gérant un nombre important d'affaires.

Le 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 1 du décret n°89-677 précise que le conseil de discipline est présidé par un magistrat de l'ordre administratif. Il dispose de 2 suppléants. Cette rédaction pose souci dans les cdg où les affaires sont nombreuses, les agendas du président et de ses suppléants étant souvent contraints. Une proposition pourrait être faite de fixer un nombre de suppléants en fonction du nombre d'agents relevant du cdg ou du cig. Cette souplesse permettrait d'organiser des conseils de discipline plus fréquemment et d'éviter ainsi l'allongement des délais.

*Texte concerné :*

- *Article 1 du décret n°89-677*

### 3. Simplifier et rationaliser les rémunérations

#### **Supprimer les heures complémentaires au bénéfice des IHTS (Réglementaire)**

Les heures complémentaires pour les temps non complets ajoutent de la complexité à la gestion des ressources humaines.

Il est proposé la suppression de la rémunération des heures effectuées au-delà du temps de travail de l'agent en heures complémentaires au bénéfice des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). Cette mesure simplifie les règles régissant le temps de travail des agents à temps non complet et favorise leur pouvoir d'achat.

Le quota supplémentaire d'heures mensuels étant limité à 25 heures et cumulable avec les heures complémentaires actuelles, il conviendrait soit de prévoir une revalorisation de ces montants, soit un déplaçonnement du nombre d'heures.

*Texte concerné :*

- *Article 2 du décret n°2002-60*

#### **Sécuriser juridiquement l'indemnité de licenciement des agents contractuels (Réglementaire)**

Les propositions visent à sécuriser juridiquement le montant et les conditions de versement de l'indemnité de licenciement :

- En confirmant l'intégration du régime indemnitaire dans la rémunération servant de base au calcul
- En intégrant la jurisprudence européenne qui s'oppose au fait de priver du bénéfice d'une indemnité de licenciement un agent au motif qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou qu'il est fonctionnaire.

*Texte concerné :*

- *Articles 44 et 45 du décret n°88-145*

## 4. Faciliter le suivi médical des agents

### **Permettre aux médecins agréés de réaliser des expertises en visio, sur leur demande et avec accord de l'agent (Réglementaire)**

La présente proposition vise à faciliter les expertises des médecins agréés en leur permettant de recevoir les agents en visioconférence. Le médecin devra demander l'organisation d'une telle visio et l'agent devra l'accepter. Dans les dossiers simples, pour lesquels l'agent a déjà été vu par exemple par le médecin, cette organisation en visio pourra réduire les temps de déplacement des agents ou des médecins dans des départements dans lesquels la pénurie de médecins agréés complique les expertises.

*Texte concerné :*

- *Article 1<sup>er</sup> du décret n°87-602 du 30 juillet 1984*

### **Permettre le contrôle médical des agents par des médecins agréés de départements limitrophes (Réglementaire)**

La présente proposition vise à permettre aux employeurs d'envoyer leurs agents à des expertises ou contrôle en dehors de leur département. Une telle possibilité existe déjà lorsque l'expertise est demandée dans le cadre des instances médicales puisque le décret 86-442 du 14 mars 1986 prévoit que « *Le médecin chargé de l'instruction peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé. S'il ne se trouve pas, dans un département, un ou plusieurs des médecins agréés dont le concours est nécessaire, le conseil médical fait appel à des médecins agréés choisis sur la liste des médecins agréés d'autres départements* ».

La même possibilité devrait être laissée aux employeurs dans un contexte de pénurie de médecins agréés dès lors que des médecins dans des départements limitrophes peuvent assurer les contrôles et les expertises médicales des agents.

*Texte concerné*

- *Article 15 du décret 87-602*

## **Revaloriser le montant de la rémunération versée aux médecins siégeant dans les instances médicales (Réglementaire)**

La présente proposition vise à augmenter le montant de la rémunération que les médecins perçoivent pour siéger en conseil médical.

Le montant actuel est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la santé. Les montants actuels, trop faibles, n'attirent plus les médecins, notamment les plus jeunes. Dans un contexte de pénurie, ce montant devrait être revalorisé.

*Texte concerné :*

- *Arrêté du 3 juillet 2007*

## **Rendre applicable à la FPT les dispositions relatives aux visites de reprise et de pré reprise du Code du travail (R4624-31 et R4624-29) (Réglementaire)**

La proposition vise à introduire dans les textes au bénéfice des agents publics des dispositions équivalentes à celles applicables aux personnels soumis au code du travail en ce qui concerne les visites de pré-reprise et de reprise.

Les salariés peuvent bénéficier, à leur initiative, d'une visite de pré-reprise (article R.4624-29 du Code du travail) et, dans certains cas, doivent bénéficier d'une visite de reprise (après un congé maternité, après une absence pour maladie professionnelle, après une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel d'au moins 60 jours, après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident de travail) (articles L.4624-2-3 et R.4624-31 du Code du travail).

Ces règles pourraient être reprises sur le principe et adaptées sur la durée (ex : visite de reprise après 3 mois d'arrêt). Pour laisser de la souplesse dans le contexte de pénurie de médecins, ces visites pourraient être assurées par les infirmiers des services de médecine préventive.

*Textes concernés :*

- *Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux*
- *Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*

### **Clarifier la réglementation applicable en cas d'échec de la PPR (Réglementaire)**

Pendant la période de préparation au reclassement (PPR), le fonctionnaire est placé en position d'activité dans son cadre d'emplois. Il bénéficie donc de l'ensemble des congés ouverts aux agents en activité et cette période est assimilée à une période de service effectif (article 2-1 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions). Aussi, durant cette période, il devrait générer de nouveaux droits à maladie. Actuellement, la réglementation prévoit uniquement le cas où la PPR conduit à un reclassement. Or, à l'issue de la PPR, faute de précisions dans les textes, les pratiques varient selon les collectivités : certaines replacent les agents en congé de maladie et à l'issue de ses droits statutaires à maladie, engagent une procédure de mise en retraite pour invalidité (RPI), d'autres les mettent en disponibilité en vue d'une mise en retraite pour invalidité.

La présente proposition vise à prévoir dans la réglementation applicable la situation du fonctionnaire en cas d'échec de la PPR dans le sens suivant : sauf s'il lui reste un reliquat de droits statutaires à maladie d'avant le placement en PPR, l'agent est placé en disponibilité jusqu'à la date de décision d'admission à la retraite pour invalidité ou de licenciement pour inaptitude physique.

*Texte concerné :*

- *Article 2 du décret n°85-1054*

### **Instaurer un cadre juridique clair lorsque le temps de travail est annualisé, notamment en cas de congé de maladie (Réglementaire)**

La présente proposition vise à clarifier et harmoniser les règles de prise de congé pour les agents annualisés.

En effet, la réglementation est muette sur ces questions.

Ainsi, l'employeur est compétent pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents pour le calcul de leur temps de travail annuel effectif. A cet égard, lorsque le cycle de travail repose sur l'alternance de journées de travail effectif inférieures puis supérieures à sept heures, correspondant sur l'année à un nombre total d'heures de travail effectif de 1 607 heures, il peut légalement retenir que l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué sept heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle il est en congé de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à sept heures ([CE 4 nov. 2020 n°426093](#)).

Cette compétence laissée à l'employeur crée des disparités sur le territoire et donc des situations différentes.

*Texte concerné :*

- *Adopter une réglementation sur les congés des agents annualisés et l'impact des congés sur leur temps de travail annuel effectif*

## 5. Adapter le rôle des cdg aux évolutions statutaires et aux besoins des employeurs territoriaux

### **Stabiliser le contenu du RSU et en automatiser la collecte des données (Législatif et réglementaire)**

Depuis le début des années 1990, les employeurs publics sont tenus à l'élaboration de différents documents à visée statistique. Le rapport sur l'état de la collectivité autrement appelé « REC » ou « bilan social » a été créé par la loi du 27 décembre 1994, dite loi Hoeffel. Il devait être élaboré tous les deux ans et renseigner une centaine d'indicateurs dont la liste a été modifiée à plusieurs reprises (1997, 2000, 2005). D'autres rapports devaient également être élaborés : le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés notamment. En 2019, la loi TFP a instauré le rapport social unique (RSU). Sa périodicité est annuelle et il remplace le REC ainsi que les rapports précédemment cités. Le RSU est élaboré à partir des données contenues dans la base de données sociales, actualisée chaque année et accessible aux membres du CST. Par ailleurs, le RSU rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale (cf. article L.231-1 CGFP). Il n'a donc pas uniquement un but statistique. Or, depuis l'origine, les collectivités rencontrent des difficultés pour remplir leur obligation d'élaboration du REC puis du RSU. Le passage à un rythme annuel depuis 2021, un nombre non négligeable de données à renseigner (environ 14 thématiques déclinées en 100 indicateurs environ) et l'absence de contrainte n'encouragent pas les collectivités à abonder la base de données sociales et à réaliser leur RSU. Les centres de gestion sont également en première ligne pour les collectivités de moins de 50 agents puisque c'est au Président que revient la charge d'élaborer le RSU sur la base des données qu'elles auront saisies. Cependant, le taux de retour ne cesse de progresser et couvre aujourd'hui 90% des effectifs territoriaux.

Aussi, afin d'accroître encore le taux de réponse des collectivités, notamment les plus petites, et de rendre son sens à cet outil de gestion, il est proposé de simplifier les indicateurs et de les « stabiliser » autour d'un socle pérenne nécessaire à la bonne compréhension du RSU. En outre, il est proposé de faciliter l'automatisation de la saisie des données depuis les logiciels de GRH via une extraction pertinente, limitant ensuite les interventions de saisies humaines.

*Textes concernés :*

- *Législatif : notamment sur la périodicité annuelle, le rôle et le contenu du RSU, cf. article L. 231-1 CGFP et suivants + article 9 bis A de la loi 83-634, resté pour parti en vigueur (attention, le contenu de l'article 9 bis A deviendra réglementaire quand la partie réglementaire du code sortira, cf. article 8, 2° a) ordonnance n°2021-1574 du 24.11.2021)*
- *Réglementaire : sur les indicateurs que doit contenir la base de données sociale dont est issu le RSU cf. les deux textes ci-dessous*
- *Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique - Légifrance (legifrance.gouv.fr)*
- *Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales - Légifrance (legifrance.gouv.fr)*

### **Supprimer la nouvelle compétence du président du centre de gestion pour statuer après avis de la CAP sur certaines décisions individuelles relatives aux allocations chômage versées aux agents publics (Législatif)**

Depuis la loi du 21 décembre 2022, le président du centre de gestion est susceptible d'être saisi concernant une décision individuelle prise concernant l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Ce nouveau motif de saisine est incongru : d'une part, les CAP pourraient être amenées à se prononcer sur la situation d'agents contractuels dont l'employeur public est en auto-assurance, d'autre part le Président du centre de gestion pourrait statuer après avis d'une CAP qui n'est pas représentative dans le cas d'un employeur public disposant de ses propres CAP. Par ailleurs, la compétence technique des membres des CAP, comme des présidents de centre de gestion, en matière de gestion des allocataires des ARE n'est pas avérée.

Il est donc proposé la suppression de cette compétence.

*Texte concerné :*

- *CGFP, article L. 557-1-1*

### **Clarifier le mécanisme de dégressivité en cas de maladie d'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE) (Législatif)**

La rémunération du FMPE est soumise à une dégressivité. À compter de la deuxième année de prise en charge par un Centre de gestion, elle est réduite de 10% chaque année (article L.542-15 du CGFP).

Or, le sort de la rémunération d'un FMPE ayant subi une dégressivité n'est pas réglée en cas de maladie de l'agent.

Il est proposé d'indiquer clairement que le plein traitement ou le demi-traitement d'un FMPE en congé de maladie se calcule en fonction de la rémunération qu'il perçoit réellement selon son année de prise en charge (de 90% à 10% de sa rémunération).

De même, le dispositif devrait aussi prévoir clairement qu'une période de congé de maladie ne suspend pas le mécanisme de dégressivité.

*Texte concerné :*

- *CGFP, article L.542-15*