

**CONTRIBUTION DE LA FNCDG
AUX ÉVOLUTIONS INSTITUTIONNELLES ET À LA GESTION DES RESSOURCES
HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

PROPOSITIONS

La « Contribution de la FNCDG aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale » a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée Générale de la Fédération du 8 juin 2018, lors du Congrès de la FNCDG.

I- SUR LES ÉVOLUTIONS INSTITUTIONNELLES CONCERNANT LES CENTRES DE GESTION

- ***L'ADHÉSION OBLIGATOIRE DE TOUTES LES COLLECTIVITÉS AU SOCLE COMMUN DE PRESTATIONS INTRODUIT PAR LA LOI DU 12 MARS 2012, RENFORCÉ DANS SES ASPECTS GESTION DE LA CARRIÈRE DES AGENTS***
- ***L'APPROFONDISSEMENT DES MUTUALISATIONS INTER-CDG***
- ***MODIFIER LES CONDITIONS DE DÉSAFFILIATION AUX CENTRES DE GESTION***
- ***CRÉER UN « CENTRE NATIONAL DE COORDINATION DES CDG », ÉTABLISSEMENT PUBLIC REPRENANT LES MISSIONS DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CDG***
- ***PREVOIR LA PARTICIPATION D'UN REPRÉSENTANT ÉLU DES CDG AUX CTAP***

II- SUR LES ÉVOLUTIONS CONCERNANT LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA FPT

- ***RECRUTEMENT DES AGENTS***
 - Aménager le recours aux agents contractuels
 - Redéployer les contrats accompagnés en les subordonnant à une obligation de formation
 - Le recrutement des titulaires par concours : poursuivre la rationalisation des concours, simplifier leur organisation, moderniser ce mode essentiel de recrutement
- ***CRÉER UN LIEN ÉTROIT ENTRE MOBILITÉ, ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET CONSEIL EN ORGANISATION***
- ***GESTION DÉMATÉRIALISÉE DES ACTES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES***

- Accélérer la dématérialisation des actes de gestion en matière de gestion des ressources humaines
- *SANTÉ AU TRAVAIL ET EMPLOI*
- Faire face aux défis en matière de médecine professionnelle
- Ouvrir à l'agent en situation de reclassement la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion
- *PROTECTION SOCIALE*
- *TEMPS DE TRAVAIL*
- Définir la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence
- Prévoir, par voie législative, l'autorisation spéciale d'absence dans le cadre d'une démarche de procréation médicalement assistée
- Mobiliser le compte épargne-temps (CET) sous forme de congés en vue de la retraite
- Réformer le temps de travail des personnels d'enseignement
- Préciser le seuil d'application de l'indemnisation des heures supplémentaires
- Apporter une base textuelle au report des congés annuels en cas d'arrêt maladie
- *RÉMUNERATION*
- Revenir sur la sur-rémunération de certains temps partiels
- Maintenir la corrélation du point d'indice
- Achever le déploiement du Rifseep et promouvoir un cadre (plancher-plafond) concernant l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)
- *DIALOGUE SOCIAL / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES*
- Fusionner les comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- Alléger le fonctionnement des Commissions administratives paritaires (CAP)
- Maintenir, à titre volontaire exclusivement, la possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical
- *ANTICIPER LES CONSÉQUENCES DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE DES AGENTS*
- *AMÉLIORER LE DISPOSITIF EXISTANT D'INDEMNITÉ DE DEPART VOLONTAIRE (IDV)*
- *AMELIORER ET RATIONALISER LA PRISE EN CHARGE DES FMPE*

I- SUR LES ÉVOLUTIONS INSTITUTIONNELLES CONCERNANT LES CENTRES DE GESTION

➤ L'ADHÉSION OBLIGATOIRE DE TOUTES LES COLLECTIVITES AU SOCLE COMMUN DE PRESTATIONS INTRODUIT PAR LA LOI DU 12 MARS 2012, RENFORCÉ DANS SES ASPECTS GESTION DE LA CARRIERE DES AGENTS

La réforme territoriale engagée depuis 2010 a engendré une évolution sensible du bloc local : nouvelle carte régionale, constitution de métropoles et de communes nouvelles, renforcement de l'intercommunalité, fusions, mutualisations, évolution-transferts de compétences et mouvements de personnels associés...

La nécessité de s'adapter aux nouvelles réalités locales du fait de la réforme territoriale et les besoins renforcés des collectivités, dans un contexte financier contraint, ont accru la nécessité d'une optimisation collective en matière de GRH dans un environnement juridique complexe.

Dans ce contexte, en réponse à l'évolution des besoins, le champ des missions obligatoires des Centres a été renforcé, en 2007 (loi n°2007-209 du 19 février 2007), 2012 (loi n°2012-347 du 12 mars 2012) et 2016 avec la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, laquelle est également venue étendre et sécuriser le champ de leurs missions facultatives.

Les CDG ont fortement évolué et se sont vus confier une dizaine de nouvelles missions obligatoires depuis 2012 : leurs capacités d'adaptation ont été mises à l'épreuve et leur rôle d'expert de premier plan en matière de GRH aux côtés des collectivités, qu'elles soient affiliées ou non affiliées, est reconnu, ainsi que l'a souligné la récente « Revue des dépenses » de l'IGA et du CGéfi : *« l'expertise des CDG s'est considérablement renforcée faisant d'eux progressivement, aussi bien auprès des élus que des agents, les experts de l'application statutaire de la fonction publique territoriale (...). Il convient de conforter les CDG auxquels sont affiliés obligatoirement les deux tiers des communes et qui accomplissent des actes de gestion pour près de la moitié des agents de la fonction publique territoriale. Ils constituent un réseau porteur d'innovation sur un grand nombre de processus RH et garantissent par leur coordination et leur expertise une sécurité juridique sur la plupart des opérations de gestion. »*

Les CDG disposent d'un positionnement spécifique, du fait de leur rôle "technique", détachés de toute contingence locale, bénéficiant d'une indépendance de gestion, pour une FPT identique pour tous. L'extension du champ des missions obligatoires des Centres contribue au renforcement des CDG et, si elle s'est opérée sans compensation financière, elle a toujours poursuivi deux objectifs : garantir une application du statut de la fonction publique territoriale homogène sur l'ensemble du territoire en bénéficiant d'un tiers de confiance, d'une part, mutualiser des prestations techniques à une échelle pertinente d'autre part.

La réforme territoriale et la maîtrise des dépenses publiques ont cependant entraîné d'autres impacts sur les CDG : le risque de désaffiliation (effet de seuil), le renforcement des cas de saisine sur certaines missions comme l'assistance statutaire ou le conseil en organisation, le développement d'une mutualisation à différents niveaux avec le renforcement de l'intercommunalité.

Afin de préserver les gains de mutualisation enregistrés, c'est-à-dire garantir une application homogène du statut, favoriser des pratiques de gestion des agents communes au sein des départements -les Centres ayant de longue date développé les coopérations à un niveau au moins régional-, et des économies d'échelle concernant la gestion des agents, l'intervention des CDG en tant que structure mutualisatrice doit être confortée en rendant obligatoire l'adhésion des collectivités et établissements actuellement non affiliés aux CDG sur le socle commun de missions introduit par la loi du 12 mars 2012 et modifié en 2016 :

- Le secrétariat des commissions de réforme

- Le secrétariat des comités médicaux
- La gestion du recours administratif préalable
- L'assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue
- L'assistance au recrutement et l'accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité et de leur établissement d'origine
- L'assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Ce socle commun de prestations serait renforcé en procédant à son extension à deux domaines situés dans le cœur de métier des CDG. Ainsi, les missions complétant ce socle commun auquel l'adhésion de toutes les collectivités deviendrait obligatoire seraient :

- L'organisation des concours et examens professionnels de catégories A,B,C
- La Bourse de l'emploi

L'organisation des concours et examens professionnels de catégories A,B,C, intégrée au socle commun, est liée à notre proposition d'attribuer la compétence exclusive d'organisation des concours de catégorie A, B et C aux CDG (*cf. infra*).

Aux termes de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, dans le cadre de leur mission d'information sur l'emploi public territorial, les CDG sont chargés d'établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement. Les CDG ont également compétence pour la collecte des données sociales (Bilans sociaux) consolidées par leurs Observatoires régionaux de l'emploi. Ils sont enfin en charge de la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C, mission que les CDG assurent aujourd'hui obligatoirement pour l'ensemble des collectivités et établissements, avec le seul financement des affiliés.

Cette publicité, au niveau local, est assurée par le moyen des Bourses de l'emploi des CDG, lesquelles seront nécessairement en relation avec un portail national de l'emploi territorial et le portail numérique commun inter fonctions publiques en cours d'élaboration (*cf. infra*).

Ces missions permettent le recrutement et la mobilité des agents publics, enjeux majeurs pour la Fonction publique territoriale.

Rendre obligatoire l'adhésion à ce socle commun élargi pour les collectivités et établissements non affiliés renforcerait son efficacité, dans un esprit de mutualisation des ressources et des moyens.

Enfin, cette mesure vient relayer et amplifier le mouvement d'adhésion des non affiliés aux CDG sachant que, selon l'enquête de la FNCDG menée en 2017-2018, dans les deux tiers des départements, près de 100% des non affiliés ont fait le choix d'adhérer au socle (en moyenne, par département, seules 9 collectivités et établissements sont non affiliés au CDG).

Ainsi que le relevait la « Revue des dépenses » précitée de l'IGA et du CGéfi, même s'il convient de préciser que ce rapport proposait d'étendre encore davantage le socle commun, *« du fait de leur accès aux expertises reconnues des CDG, les grandes collectivités, désormais adhérentes, seraient incitées à revoir l'organisation de leur service de ressources humaines et les prestations qu'il délivre en redéfinissant les tâches dévolues en interne pour mieux s'appuyer sur celles dorénavant offertes par les CDG (...) et ainsi réaliser à terme des économies substantielles par redéploiement des compétences ».*

-La Fédération propose de rendre obligatoire l'adhésion des collectivités et établissements non affiliés aux CDG : l'accès généralisé des collectivités et établissements non affiliés à un socle commun élargi, rendu obligatoire, est de nature à renforcer les économies d'échelle et garantir aux agents de la FPT une unité d'application du statut sur l'ensemble du territoire national.

Cette mesure vient relayer et amplifier le mouvement d'adhésion volontaire des non affiliés aux CDG.

-Situées dans le cœur de métier des CDG, les missions complétant ce socle commun obligatoire seraient : l'organisation des concours et examens professionnels de catégories A,B,C ; la Bourse de l'emploi.

➤ L'APPROFONDISSEMENT DES MUTUALISATIONS INTER-CDG

Corrélativement à un socle commun de missions élargi auquel toutes les collectivités seraient désormais adhérentes, l'efficacité des Centres dans l'exercice de leurs missions les invitent à renforcer leur coordination régionale et interrégionale pour un exercice harmonieux de leurs compétences sur l'ensemble du territoire national. La satisfaction des besoins des collectivités et établissements est notamment liée à la façon dont les CDG s'organisent collectivement et délivrent le service, sachant que non seulement les ressources des Centres ne sont pas extensibles compte-tenu de la contraction de la masse salariale des collectivités, mais encore, l'exercice de certaines missions à un niveau d'efficacité pertinent dépasse le cadre départemental qui reste pour autant un échelon de proximité indispensable en matière de GRH.

La capacité d'adaptation des Centres de Gestion est d'ores et déjà soutenue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 : *« Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions. Ils élaborent une charte à cet effet, qui désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination, détermine les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion décident de gérer en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. (...) L'exercice d'une mission peut être confié par la charte à l'un des centres pour le compte de tous. Des conventions particulières peuvent être conclues entre les centres de gestion dans des domaines non obligatoirement couverts par la charte. »*

Ainsi, les CDG ont approfondi la mutualisation de leurs missions au niveau régional, interrégional ou même national, sachant que certaines missions sont obligatoirement gérées en commun à un niveau au moins régional (organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B ; publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A et B ; prise en charge des FMPE de catégories A et B ; reclassement des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ; fonctionnement des conseils de discipline de recours ; gestion de l'observatoire régional de l'emploi).

Cette mutualisation facilite la circulation de l'information, l'échange d'expériences, la coordination et la mise en œuvre d'actions cohérente ayant un caractère pertinent au niveau supra-départemental. Elle favorise le développement d'une doctrine partagée sur des piliers tels que les concours (au-delà des avancées déjà enregistrées en termes d'élaboration des sujets ou de mutualisation des coûts, par exemple afin de d'affiner l'ouverture des postes). Elle promeut une approche commune dans des domaines de mutualisation volontaire tels que le conseil en organisation, le conseil juridique, la documentation... et peut également comporter une certaine spécialisation de Centres sur l'une des missions mutualisées obligatoirement ou volontairement. La mutualisation des expertises se réalise au bénéfice des économies d'échelle et de la qualité des prestations des CDG.

La conclusion des nouvelles chartes régionales et leurs évolutions permettent de mesurer l'approfondissement volontaire de la mutualisation régionale ou interrégionale des missions, en vue d'obtenir les gains attendus en termes de satisfaction des collectivités et d'économies d'échelle. Selon les territoires, peuvent être relevés des degrés de mutualisation et des choix d'organisation différents : par hypothèse, uniquement sur le champ des missions impérativement mutualisées au niveau régional ou intégrant l'exercice d'autres missions dans le cadre d'une démarche volontaire ; choix de répartition de la coordination s'agissant de certaines missions...

Ainsi que l'a souligné la Revue des dépenses précitée, cette dynamique de coopération a eu pour conséquence de favoriser les adhésions volontaires et de contribuer au développement des missions facultatives.

Compte-tenu des enjeux, afin d'approfondir les mutualisations inter-CDG, il est nécessaire que les missions du socle commun élargi (*cf. supra*), rendu obligatoire pour collectivités et établissements non affiliés, soient obligatoirement mutualisées à un niveau au moins régional sur l'ensemble du territoire national et intègrent par conséquent l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.

En revanche, au-delà de ce socle de missions obligatoirement mutualisées, les mutualisations supra-départementales entre CDG doivent continuer de s'opérer sur une base volontaire, en fonction de critères concertés, guidés en toutes hypothèses par la volonté de délivrer une réponse adaptée et de qualité aux besoins exprimés par des collectivités établis sur des territoires aux profils variés.

Ainsi la mission d'accompagnement à la mobilité des agents peut répondre à une logique de « bassins d'emplois » transcendant les frontières administratives et la mission de conseil en évolution professionnelle constituant l'un des vecteurs de la mobilité, ces activités peuvent librement s'envisager dans le cadre d'une mutualisation volontaire supra-départementale. De même, le partage d'expériences et de moyens peuvent conduire à prévoir un exercice mutualisé de la mission facultative de conseil en organisation. Dans le même ordre d'idées, la Charte nationale du référent déontologue comporte trois options s'agissant du niveau d'exercice du conseil déontologique exercé par le référent : le département, l'échelon régional ou interrégional, conformément aux possibilités offertes par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984. Dans d'autres cas, il pourra au contraire sembler impératif de préserver l'exercice de missions dans le ressort institutionnel des Centres pour préserver l'autonomie de réponses adaptées, de proximité.

La flexibilité d'organisation des Centres qui peuvent réaliser leurs missions non seulement au niveau départemental ressort de chaque CDG, mais également à un niveau régional ou interrégional par le biais de leurs Chartes de coopération, voire par conventionnement inter-CDG, selon le périmètre de coopération opportun, doit être préservée et valorisée s'agissant des activités ne relevant pas du socle de missions obligatoirement mutualisées.

Il s'agit là d'un « *droit à la différenciation* » dans l'organisation des missions selon les enjeux, les territoires, les niveaux de coopération pertinents pour répondre aux besoins des collectivités et établissements, sachant que cette réponse peut si nécessaire être apportée directement au niveau régional ou interrégional, par un CDG coordonnateur, par un CDG à qui telle ou telle mission a été confiée (chef de file) pour le compte d'autres CDG en fonction des prévisions de la Charte ou d'un conventionnement inter-Centres, ou relayée directement au CDG départemental en tant qu'interlocuteur privilégié des collectivités de son ressort.

Enfin, inspirée par la proposition de la Revue des dépenses, l'organisation de la coordination régionale pourrait à l'avenir être fondée sur un « *schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation* » se substituant aux Chartes de coopération, pour inscrire dans une trajectoire volontariste le mouvement de mutualisation déjà engagé.

Ainsi, « *ce schéma établirait les modalités permettant d'optimiser, du point de vue des attentes des collectivités territoriales et des moyens susceptibles d'être engagés par les CDG, l'exercice des missions sur lequel il porte : recours à un service national, à un service délivré par le CDG coordonnateur pour le compte des CDG coordonnés, à un service délivré par un ou plusieurs CDG coordonnés pour le compte des autres CDG...* ».

-Afin d'approfondir les mutualisations inter-CDG, il est nécessaire que les missions du socle commun élargi, rendu obligatoire pour les collectivités et établissements non affiliés, soient obligatoirement mutualisées à un niveau au moins régional sur l'ensemble du territoire national et intègrent par conséquent l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984. Il est entendu que le

renforcement de la mutualisation ne signifie évidemment pas un transfert d'exercice effectif des missions mais une modalité d'organisation inter-Centres.

-En revanche, au-delà de ce socle de missions obligatoirement mutualisées, la flexibilité d'organisation des Centres doit être préservée et valorisée : les mutualisations supra-départementales entre CDG doivent continuer de s'opérer sur une base volontaire (degré de mutualisation, choix d'organisation), guidés par la volonté de délivrer sur l'ensemble du territoire national une réponse adaptée et de qualité aux besoins exprimés par des collectivités et établissements établis sur des territoires aux profils variés.

-Pour conforter le mouvement de mutualisation déjà engagé, source d'économies d'échelle et de qualité des prestations, l'organisation de la coordination régionale pourrait à l'avenir être fondée sur un « schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation » se substituant aux Chartes de coopération.

➤ **MODIFIER LES CONDITIONS DE DÉSAFFILIATION AUX CENTRES DE GESTION**

L'application de la réforme territoriale a provoqué un effet de seuil pour certains EPCI en augmentant leurs effectifs au-delà de 350 agents. La désaffiliation de ces EPCI employant plus de 350 fonctionnaires du fait de la réforme territoriale, serait contraire à la mutualisation.

Les CDG sont les premiers établissements mutualisateurs de services fonctionnels et jouent un rôle de tiers de confiance auprès des employeurs locaux. Afin de garantir les effets positifs de cette mutualisation dans la GRH, il est proposé de revoir les conditions de désaffiliation.

Actuellement, la loi prévoit seulement qu'il ne soit pas fait opposition par la majorité qualifiée des collectivités et établissements déjà affiliés pour que l'affiliation volontaire aux Centres de gestion des collectivités et établissements publics qui n'y sont pas obligatoirement affiliés soit acceptée. Les mêmes conditions de majorité sont requises pour le retrait des collectivités et établissements concernés.

Compte-tenu des effets, notamment en termes de personnel, induits par ces mouvements au sein des CDG, il est proposé de soumettre l'affiliation volontaire ou le retrait à l'accord explicite des collectivités et établissements déjà affiliés, de manière analogue à l'admission ou le retrait des communes au sein d'un établissement public de coopération intercommunale.

Cette modification ne se heurterait pas au principe de libre administration des collectivités, le Conseil Constitutionnel reconnaissant la légalité des limitations à ce principe lorsque le législateur entend favoriser un but d'intérêt général et dans le cadre de l'article L 5211-19 du CGCT.

Enfin, le seuil d'affiliation obligatoire (350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet) devrait également être relevé, pour être porté à 1.000 fonctionnaires.

-Soumettre le retrait à l'accord explicite des collectivités et établissements déjà affiliés, de manière analogue à l'admission ou au retrait des communes au sein d'un EPCI.

-Enfin, le seuil d'affiliation obligatoire (350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet) devrait également être relevé, pour être porté à 1.000 fonctionnaires.

➤ **CRÉER UN « CENTRE NATIONAL DE COORDINATION DES CDG », ÉTABLISSEMENT PUBLIC REPRENANT LES MISSIONS DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CDG**

La loi du 26 janvier 1984 avait créé un centre national de gestion de la Fonction publique territoriale, constitué sous forme d'établissement public et composé d'élus locaux représentant les communes, les départements et les régions. Cette structure était chargée d'assurer, pour les cadres d'emplois de catégorie A, un certain nombre de missions comme l'organisation des concours de recrutement.

L'article 50 de la loi du 13 juillet 1987 a modifié le schéma d'origine de la loi de 1984. A été privilégié un système comportant, d'une part le CNFPT - unique établissement public national - avec des missions de formation mais aussi de gestion des fonctionnaires de catégorie A et A +, et, d'autre part, des Centres de gestion départementaux.

Le projet de loi sur la Fonction Publique Territoriale, examiné au Parlement début 2006, prévoyait également la création d'un Centre National de coordination des CDG. Toutefois, le Sénat avait supprimé cet article.

La Fédération propose la création du « Centre national de coordination des CDG », établissement public national reprenant les missions de la Fédération, actuellement sous statut de droit privé, est nécessaire afin de promouvoir l'homogénéité des niveaux de prestations et la cohérence de l'action des Centres sur l'ensemble du territoire national.

Les difficultés juridiques rencontrées en raison du statut actuel de la Fédération, s'agissant de projets structurants d'envergure nationale, sont encore venues renforcer notre volonté de transformation de son statut. Ainsi, le fait que la FNCDG ne soit actuellement pas dotée de la personnalité morale de droit public a nécessité la constitution d'un Groupement d'Intérêt Public Informatique des CDG pour mettre en œuvre un schéma directeur national des systèmes d'information mutualisés des Centres. De même, la FNCDG, du fait de sa qualité de personne morale de droit privé, ne pouvait pas porter le projet de "Puits de données sociales". La réalisation de ce projet a été confiée à l'un des CDG adhérents, la Fédération favorisant dans ces conditions l'adhésion de tous les Centres au nouvel outil de recueil du Bilan social.

Le Centre national de coordination des CDG fonctionnerait totalement à coût constant, le financement n'émanant que des cotisations des Centres de Gestion, obligatoirement associés.

Les missions de cet établissement seraient limitées à :

- Coordonner l'organisation des concours et des examens
- Gérer la plateforme d'inscription nationale aux concours/examens professionnels (*cf. infra*)
- Lever la cotisation concours, actuellement perçue par le CNFPT, évaluée à 0,063 % de la masse salariale directement auprès des employeurs locaux et la redistribuer aux CDG coordonnateurs au prorata de leurs dépenses (*cf. infra*, instaurer une cotisation spécifique de 0,063 % pour supprimer la compensation financière correspondant au transfert de compétences entre le CNFPT et les CDG. Ce taux de 0,063% est fondé par référence au taux de cotisation obligatoire de 0,9% de la masse des rémunérations des agents versé au CNFPT par les collectivités et établissements)
- Consolider les informations des bourses locales de l'emploi dans un portail national de l'emploi territorial, en partenariat avec le GIP Informatique des CDG et le CNFPT et en lien avec le portail numérique commun inter fonctions publiques
- Assurer la mise à disposition d'un fichier national des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A. Il ne s'agirait pas, pour l'établissement public national, d'assurer une prise en charge financière mais de la faculté d'élaborer et de gérer ce fichier au niveau national.
- Organiser la conférence nationale de l'emploi territorial
- Représenter les CDG auprès des Pouvoirs publics et prendre position sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant la Fonction Publique Territoriale
- Etablir une concertation et des échanges étroits et permanents entre les Centres de Gestion pour la mise en œuvre de leurs compétences et le développement de leurs missions

- Etre une instance de liaison et de représentation avec tous les partenaires institutionnels des Centres de Gestion afin de développer avec eux des actions de coopération
- Promouvoir la Fonction Publique Territoriale et centraliser les informations intéressant les agents.

Ainsi que l'a souligné la Revue des dépenses précitée, réalisée par l'IGA et le CGéfi, « *une coordination régionale et nationale plus prégnante soutiendrait le mouvement de mutualisation et de spécialisation des expertises au bénéfice des économies d'échelle et de la qualité des prestations des CDG, confortant ainsi leur attractivité.* »

-Créer un Centre national de coordination des CDG, établissement public national reprenant les missions de la Fédération nationale des CDG, afin, notamment, de promouvoir l'homogénéité des niveaux de prestations, la cohérence de l'action mutualisatrice des Centres sur l'ensemble du territoire national et son rôle d'instance de liaison et de représentation auprès des partenaires institutionnels. Les capacités de mutualisation des Centres seraient ainsi développées à tous les niveaux, y compris au niveau national par le moyen de cette coordination renforcée.

➤ **PREVOIR LA PARTICIPATION D'UN REPRESENTANT ÉLU DES CDG AUX CTAP**

La loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles institue dans chaque région une conférence territoriale de l'action publique (CTAP). Selon l'article L1111-9-1 du CGCT, cette conférence peut débattre et rendre des avis sur tous les sujets relatifs à l'exercice de compétences et à la conduite de politiques publiques nécessitant une coordination ou une délégation de compétences entre les collectivités territoriales et leurs groupements. La CTAP comprend actuellement le président du conseil régional, les présidents des conseils départementaux, les présidents des EPCI de plus de 30 000 habitants, un représentant des EPCI de moins de 30 000 habitants ayant leur siège dans chaque département, un représentant pour chaque catégorie de communes dans chaque département.

-Il est proposé de modifier l'article L 1111-9-1 du CGCT pour inclure un représentant élu des Centres de Gestion dans la composition des Conférences territoriales de l'action publique.

II- SUR LES ÉVOLUTIONS CONCERNANT LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA FPT

➤ RECRUTEMENT DES AGENTS

• Aménager le recours aux agents contractuels

Le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires prévu à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 doit rester garanti. Pour autant, face aux profondes transformations des services publics, recruter plus facilement constitue l'un des moyens d'adaptation des employeurs de proximité. Déjà, le recrutement d'agents contractuels de droit public peut intervenir pour répondre à des besoins temporaires ou permanents des collectivités, sur des emplois permanents ou non, mais dans les deux cas, le recours aux contractuels est encadré par les textes, pour des motifs précisément énoncés (art. 3 et s. de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Au sein des effectifs de la Fonction publique territoriale, cet encadrement n'a pas fait obstacle à l'emploi de 25 % d'agents contractuels sachant, de plus, que 66 % des arrivées sur emplois permanents concernent des contractuels, en incluant les remplacements.

Dans ces conditions, il s'agit davantage d'aménager le recours aux contrats :

- Dans la fonction publique territoriale, en cas de vacance temporaire d'emploi et dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, il est possible de conclure un contrat pour les besoins de continuité du service, d'une durée maximale d'un an renouvelable une seule fois pour les catégories A, B et C. Or, le droit de la fonction publique de l'État ouvre la possibilité de conclure des contrats d'une durée supérieure à un an. Cette mesure de simplification et d'harmonisation pourrait être étendue à la fonction publique territoriale. Notamment, le contrat pourrait être renouvelable deux fois. Au-delà de cet aménagement, les besoins temporaires en recrutement des employeurs publics sont largement couverts par les possibilités offertes par les textes et l'action des CDG.

- Concernant les emplois de catégorie A, voire de catégorie B, une nouvelle modalité de recrutement pourrait être envisagée : le contrat de mission (CDD de droit public) qui n'excéderait pas 5 ans, ne serait pas renouvelable, aurait pour terme la réalisation de l'objet du contrat et n'aurait pas vocation à ouvrir un droit à titularisation, ni à transformation en CDI ou à indemnité de fin de contrat. Le recours au contrat de mission ne pourrait intervenir que pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications spécialisées et l'emploi ferait l'objet d'une déclaration de création / vacance d'emploi en vue d'assurer sa publicité. Ainsi, le recrutement d'un agent contractuel sur le fondement d'une fonction requérant des qualifications spécialisées permettrait de satisfaire les besoins l'employeur (par hypothèse, le recrutement au titre de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 pour faire face à une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, strictement limité dans le temps, n'est pas de nature à satisfaire ce type de besoins s'agissant d'une mission correspondant à la mise en œuvre d'un projet nécessitant une continuité sur une période pouvant aller jusqu'à 5 ans, maximum), sans viser à pourvoir durablement un emploi. Enfin, les agents bénéficiaires de ces contrats de mission pourraient être mis à disposition des collectivités et établissements par les CDG en prévoyant d'inscrire cette possibilité dans le cadre des dispositions de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, eu égard au rôle des Centres en matière de recrutement.

Tout en garantissant le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, le recours aux agents contractuels peut être aménagé pour satisfaire la diversité des besoins des employeurs.

-D'une part, en ouvrant la possibilité de conclure des contrats d'une durée supérieure à un an en cas de vacance temporaire d'emploi pour les catégories A, B et C. Le contrat pourrait être renouvelable deux fois (contre une fois actuellement).

-D'autre part, concernant les emplois de catégorie A, voire de catégorie B, en instaurant un contrat de mission, qui n'aurait pas vocation à ouvrir un droit à titularisation ni à transformation en CDI, sur le fondement d'une fonction requérant des qualifications spécialisées s'agissant d'une mission correspondant à la mise en œuvre d'un projet nécessitant une continuité sur une période pouvant aller jusqu'à 5 ans maximum.

- **Redéployer les contrats accompagnés en les subordonnant à une obligation de formation**

La loi n°2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion et la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 avaient respectivement mis en place les dispositifs de Contrat Unique d'Insertion (CUI) et d'Emplois d'Avenir. Ces dispositifs, financés en partie par l'Etat, s'adressaient aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Par une circulaire du 11 janvier 2018 relative aux Parcours Emploi Compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi, le Gouvernement a précisé les modalités selon lesquelles il souhaitait recentrer la politique d'intervention de l'Etat en faveur de ces publics. Depuis janvier 2018, il n'est plus possible de conclure un emploi d'avenir : les contrats en cours iront jusqu'à leur terme, mais ne pourront pas être renouvelés. Quant aux CUI, ils ont été remplacés par le « Parcours Emploi Compétences » (PEC).

Pour 2018, la loi de finances initiale a autorisé la mise en œuvre de 200 000 nouveaux contrats pris en charge en moyenne à 50%, d'une durée maximale de contrat de 24 mois, sachant que le nombre de contrats aidés s'élevait à 320 000 en 2017. Le Gouvernement a souhaité la transformation des contrats aidés en PEC recentrés sur l'objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi en associant mise en situation professionnelle auprès d'employeurs sélectionnés, accès facilité à la formation et acquisition de compétences.

Compte-tenu de l'impact de la réduction du nombre global d'emplois aidés sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités, et de la volonté des pouvoirs publics d'articuler ces PEC autour du triptyque emploi-formation-accompagnement, il s'agirait de permettre un recrutement plus important d'emplois accompagnés pour répondre aux besoins d'adaptation des collectivités. En contrepartie, la collectivité ou l'établissement ayant procédé au recrutement s'engagerait obligatoirement à assurer une formation professionnelle au bénéficiaire du contrat en vue de la construction de son parcours professionnel, lequel s'engagerait à la suivre. A défaut du respect de cette convention, l'employeur se verrait contraint de rembourser le montant de l'aide perçue correspondante, ou le contrat serait rompu si le bénéficiaire ne respectait pas son obligation de suivre la formation proposée.

-Autoriser un volume de recrutement d'emplois accompagnés plus important, élargis à l'ensemble des métiers de la FPT, en contrepartie de l'engagement de la collectivité ou de l'établissement ayant procédé au recrutement d'assurer au bénéficiaire du contrat une formation professionnelle.

-A défaut du respect de cette convention, l'employeur se verrait contraint de rembourser le montant de l'aide perçue correspondante ou le contrat serait rompu si le bénéficiaire ne respectait pas son obligation.

- **Étendre au secteur public l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation, en complément de l'apprentissage**

Actuellement, seul le contrat d'apprentissage est ouvert aux employeurs publics. Parallèlement, de nombreux cursus scolaires ne sont ouverts dans les établissements qu'au titre du contrat de professionnalisation. Ainsi, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif ne peuvent proposer aux jeunes qu'ils avaient accueillis en contrat d'apprentissage de poursuivre leur parcours de formation en alternance.

Cette situation, regrettée par un certain nombre de collectivités territoriales et d'établissements désireux de s'impliquer dans la professionnalisation des jeunes, est plus directement dommageable pour ces derniers qui pourraient trouver au sein des collectivités des conditions favorables à la poursuite d'un parcours de formation commencé en apprentissage.

Aussi, le champ d'application des contrats de professionnalisation pourrait être étendu au secteur public et en particulier aux collectivités et établissements publics territoriaux. Afin de développer l'attractivité de l'alternance, une réflexion devrait être engagée concernant la mise en place d'une voie d'accès spécifique, pour ces diplômés, à l'emploi pérenne dans la Fonction publique, au regard de leur niveau de diplôme et de leur expérience.

-Étendre au secteur public l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation, afin de développer l'alternance, et favoriser son attractivité en engageant une réflexion concernant la mise en place d'une voie d'accès spécifique à l'emploi pérenne pour ces diplômés.

- **Le recrutement des titulaires par concours : poursuivre la rationalisation des concours, simplifier leur organisation, moderniser ce mode essentiel de recrutement**

Alors que le principe du recrutement par concours dans la fonction publique prévaut, on constate que celui-ci occupe une place réduite au sein de l'ensemble des opérations de recrutement des trois versants de la fonction publique. Sur l'ensemble de la fonction publique, les recrutements de titulaires représentent moins d'une entrée sur quatre et le recrutement par concours ne représente que les deux tiers des recrutements des titulaires. De plus, en dehors des contrats aidés, les effectifs de la FPT ont diminué de 0,3%, pour la première fois en 2015, dans un contexte d'impératif de maîtrise des dépenses de fonctionnement. Enfin, les modes de recrutement se sont diversifiés avec la création de voies d'accès aménagées telles que le PACTE (au-delà du recrutement direct autorisé pour les agents de catégorie C), les sélections professionnelles ou le dispositif PrAB.

Pour autant, concernant la FPT, dans un contexte de contraction du nombre de postes et de recours important aux contractuels, les CDG organisent chaque année plus d'une trentaine de concours de catégories A, B, C, et une quinzaine d'examens professionnels sur la base des besoins recensés auprès des employeurs publics territoriaux (en 2014, les CDG ont organisé 27 concours, correspondant à 24 492 postes ouverts et 18 998 lauréats ; en 2016, 35 types de concours différents et 27 examens professionnels ont été organisés dans la FPT). Avec un taux d'absence de 30 % en moyenne, l'absentéisme représente un surcoût de plus d'un million d'euros par an quand près de 60 000 personnes ne se présentent pas aux opérations chaque année.

Plusieurs pistes de rationalisation et de simplification des concours sont à amplifier ou à mettre en œuvre :

- Elaborer un dispositif unifié à l'échelle nationale d'inscription aux concours, contribuant à la prévention de l'absentéisme aux épreuves d'admissibilité. La multi-inscription constitue le

déterminant essentiel de l'absentéisme : un dispositif unifié, voire unique, d'inscription au niveau national, respectant le principe de libre administration des collectivités territoriales et les règles d'égal accès à la fonction publique, doit être promu. Au-delà des mesures veillant à une certaine équivalence des ouvertures de postes par périmètre d'organisation et à la promotion des sujets nationaux¹ permettant également de réduire le nomadisme des candidats, cette plateforme améliorerait la communication auprès du public sur les concours et examens de la FPT. Sa mise en œuvre suppose en outre le déploiement d'un système informatique d'inscription unique (numéro unique d'inscription) et l'établissement de conventions détaillées sur l'administration de ce site et ses fonctionnalités entre les Centres coordonnateurs. Dans un premier temps, il est proposé que la réglementation prévoie la possibilité de mettre en œuvre ce dispositif national unifié d'inscription aux concours avec attribution d'un numéro unique d'inscription par candidat, à titre expérimental à l'échelle d'un concours de la FPT. Ce dispositif doit être mis en œuvre dans les meilleurs délais.

- Limiter le nombre d'inscriptions à un concours. Parmi les autres mesures visant à rationaliser les coûts d'organisation des concours en minimisant l'absentéisme, une limitation du nombre d'inscriptions à un concours devrait être également envisagée : 3 participations maximum.

- Approfondir la concertation sur les ouvertures des concours. Les CDG ont développé une coordination et une harmonisation des calendriers des concours afin de mieux gérer leurs opérations et lisser les recrutements nécessaires aux collectivités territoriales. Les CDG ont convenu, par le biais de la nouvelle convention de mutualisation des coûts des concours et examens entrant en vigueur au 1^{er} juillet 2018, d'approfondir chaque année leur concertation dans leur région et sur le plan national, pour la mise en œuvre du calendrier pluriannuel des concours, établi en fonction de l'état des listes d'aptitude et des besoins de lauréats recueillis par leurs observatoires régionaux de l'emploi et/ou les recensements de postes aux concours afin de définir des périmètres optimaux d'organisation pour les principaux cadres d'emplois. Dans le cadre de cette concertation, l'un des objectifs portera sur la réduction du nombre d'organismes, de nature à peser sur la réduction de l'absentéisme.

- Créer une base de données nationale sur les concours. La nouvelle convention de mutualisation des coûts des concours et examens, conclue entre CDG, a prévu cette disposition de pilotage et de suivi des opérations. La construction de tableaux de bord communs et le renseignement de la base de données nationale par le biais d'applications informatiques compatibles permettra l'exploitation des informations recueillies (besoins recensés, volume de candidats, lauréats, nominations, coûts : informations qu'il sera possible de croiser avec d'autres bases concernant les évolutions des effectifs issues des données sociales et les offres d'emplois) afin d'affiner les besoins de concours et assurer un meilleur suivi des lauréats. Il s'agit de la création d'un véritable observatoire national des concours. La mise en œuvre technique des outils informatiques privilégiant l'interopérabilité pourrait être confiée au GIP Informatique des CDG.

- Un meilleur suivi des lauréats pour lutter contre le phénomène des « reçus-collés » est nécessaire. La prolongation de la durée de validité des listes d'aptitude et les obligations de suivi individuel des autorités organisatrices des concours pour les lauréats inscrits depuis plus de 2 ans sur la liste sont venues renforcer cette nécessité. Pour autant, le phénomène des « reçus-collés » ne doit pas être surévalué : des taux de nomination élevés en interne, et fréquemment en 3^{ème} voie, sont observés. Au total, 74% des lauréats sont nommés, dont seulement 3% la 3^{ème} année. 14% des lauréats ne sollicitent pas leur réinscription et, en moyenne, seulement 9% des lauréats perdent le bénéfice du concours après 3 ans. Dans ces conditions, un meilleur suivi doit porter sur les trois premières années d'inscription, lequel serait facilité par la mise en œuvre de l'observatoire national des concours mais également par la suppression de la 4^{ème} année d'inscription (retour à un délai de 3 ans de validité des

¹ Les CDG ont largement développé le recours systématique de tous les organismes à la cellule pédagogique nationale existante pour l'élaboration des sujets nationaux des épreuves obligatoires des concours et examens. Outre une plus grande sécurisation des opérations favorisant l'égalité de traitement, cette organisation permet de réduire très sensiblement les coûts d'élaboration des sujets (2 à 6 fois moins onéreux lorsqu'ils sont produits par la cellule pédagogique plutôt qu'élaborés par un CDG organisateur).

listes d'aptitude) et le réexamen des quotas de répartition des postes aux concours, qui actuellement privilégient la voie externe, en faveur des concours internes.

- Adapter les épreuves de concours aux fonctions réellement exercées par l'agent : moderniser les concours et examens administratifs avec l'introduction de davantage d'épreuves permettant de mesurer les qualités humaines d'un candidat et son aptitude au changement. Le concours doit être gage de professionnalisme et de compétence des agents. Il s'agit de limiter les épreuves théoriques dans les concours internes afin de valoriser les compétences acquises dans le métier exercé et évaluer les aptitudes et motivations pour prendre en charge des fonctions à un niveau plus élevé. Enfin, il est nécessaire de remettre à jour les spécialités des concours de la catégorie A, afin de tenir compte des nouveaux emplois.

- Favoriser et simplifier le développement du recrutement sur titre pour les professions réglementées et les cadres d'emplois de la filière artistique. Les concours sur titre existent déjà, notamment pour les professionnels de santé titulaires d'un diplôme d'Etat (médecins, infirmiers, psychologues...). Cependant, compte-tenu des difficultés de recrutement de certaines compétences, toute personne détentrice de qualifications spécifiques attestées par la détention d'un diplôme délivré par une autorité compétente reconnue par l'Etat français, lui permettant l'accès et l'exercice d'une profession réglementée, devrait pouvoir bénéficier de cette voie d'accès en la conditionnant simplement, au-delà de la détention du titre, à un entretien oral menée par une commission de sélection. Les candidats à l'accès aux cadres d'emploi de la filière artistique bénéficieraient des mêmes conditions compte-tenu de la spécificité de leurs compétences et des coûts importants d'organisation des concours de cette filière.

- Réduire la période de services nécessaires pour présenter un concours interne afin de lutter contre le phénomène des « faux externes »

Les candidats aux concours internes doivent justifier d'une durée de services et, d'un diplôme ou d'une formation définis par les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois visés. Pour les cadres d'emplois de catégorie A, cette durée de services est de 4 années.

Parmi les lauréats des concours externes figure un nombre important d'agents contractuels, ceux-ci ayant privilégié l'inscription en externe, ne disposant pas des années de services demandées pour le concours interne.

La plupart de ces contractuels lauréats d'un concours externe sont nommés sur les emplois permanents qu'ils occupaient déjà avant leur réussite au concours (« les faux externes »), dans les mois qui suivent leur inscription sur liste d'aptitude. Les « vrais externes », les lauréats fraîchement diplômés ou sans expérience en collectivité, ont moins de chances d'être nommés sur un poste.

Il conviendrait pour lutter contre ce phénomène des faux externes de réduire la période de services nécessaires pour présenter un concours interne.

- Rétablir la condition de la nature de l'expérience professionnelle pour l'accès au concours de 3^{ème} voie

Avant la loi égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017, les concours de troisième voie étaient ouverts aux candidats justifiant, pendant 4 ans, de certaines activités professionnelles privées en lien avec le cadre d'emploi visé, d'un mandat d'élu local ou d'une responsabilité d'association.

L'article 159 de la loi visait à promouvoir le recours au concours de 3^{ème} voie. L'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 a été modifié afin d'élargir les conditions d'accès au concours par la suppression de la nature de l'expérience et des activités professionnelle pour se présenter et la prise en compte du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation dans le calcul de la durée d'activité professionnelle privée exigible.

La FNCDG préconise de rétablir la condition de nature de l'expérience professionnelle en lien avec le cadre d'emploi visé pour se présenter aux concours de 3^{ème} voie. En effet, les agents lauréats doivent pouvoir faire preuve, une fois en poste au sein d'une collectivité, de compétences particulières notamment dans des cadres d'emplois à expertise spécifique.

- Concentrer l'organisation des concours de catégories A, B, C autour des Centres de Gestion. Les CDG sont compétents pour l'organisation de tous les concours et examens professionnels, à l'exception de ceux de catégorie A+ qui sont de la compétence du CNFPT. Les employeurs publics territoriaux non affiliés à un CDG peuvent également organiser des concours et des examens professionnels, si ceux-ci concernent la catégorie C toutes filières confondues et les filières sociale, médicosociale et médicoteknique, toutes catégories confondues. Cette situation manque de lisibilité pour les candidats qui ne comprennent pas que certains concours relèvent de la compétence exclusive des CDG, alors que d'autres peuvent être organisés à la fois par le CDG et une collectivité. Dans les faits, la quasi-totalité des collectivités non affiliées conventionnent avec les CDG pour l'organisation des concours. Il est par conséquent souhaitable d'institutionnaliser la compétence exclusive d'organisation des concours de catégorie A, B et C aux CDG.

- Instaurer une cotisation spécifique de 0,063 % pour supprimer la compensation financière correspondant au transfert de compétences entre le CNFPT et les CDG. Les CDG exercent un rôle majeur dans l'accès à la FPT et, notamment, la loi n°2007-209 du 19 février 2007 leur a confié des compétences étendues en matière d'organisation de concours : depuis le 1^{er} janvier 2010, ils assurent la mise en œuvre des épreuves pour les recrutements en catégories A, B et C, à l'exception des A+ relevant du CNFPT. En compensation des missions transférées, et notamment pour les concours transférés, le CNFPT reverse aux Centres de Gestion un montant correspondant à 0,063 % du produit de la cotisation obligatoire que lui versent les collectivités et établissements (0,9% de la masse des rémunérations des agents).

A l'instar de la recommandation n°20 de la Revue des dépenses réalisée par l'Inspection Générale de l'Administration (IGA) et le Contrôle Général Economique et Financier (CGéfi), publiée le 15 novembre 2017, relative aux « *Actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales* », il est proposé de supprimer ce transfert et d'instaurer le financement des missions assurées par les CDG en application de l'article 16 de la loi du 19 février 2007 au moyen d'une cotisation d'un taux équivalent (0,063%) qui soit levée puis redistribuée aux CDG coordonnateurs par un établissement public national issu de la transformation du statut de la FNCDG (*cf. supra* sur le "Centre national de coordination") ou qui soit directement versée aux Centres de Gestion coordonnateurs par l'ensemble des collectivités et établissements bénéficiant de ces missions. Les Centres coordonnateurs répartiraient le produit de cette cotisation entre les CDG organisateurs de leur région ou interrégion en fonction de leurs dépenses. La suppression de la compensation financière correspondant au transfert de compétences entre le CNFPT et les CDG prévu par l'article 22-1 de la loi du 26 janvier 1984 et l'instauration d'une cotisation spécifique de 0,063 % de la masse des rémunérations de l'ensemble des collectivités territoriales et établissements au bénéfice des CDG, permettraient de simplifier le circuit des flux financiers sans alourdir les charges des collectivités territoriales et en préservant les ressources des CDG et du CNFPT.

Dans l'optique de poursuivre la rationalisation et la simplification des opérations de concours et afin de moderniser ce mode essentiel de recrutement, plusieurs pistes sont à amplifier ou à mettre en œuvre :

-Elaborer un dispositif unifié d'inscription aux concours au niveau national, assorti d'un numéro unique d'inscription par candidat, pour prévenir l'absentéisme source de coûts. Dans un premier temps, à titre expérimental et à l'échelle d'un seul concours de la FPT, il est proposé que la réglementation autorise la mise en œuvre de ce dispositif national unifié d'inscription avec attribution d'un numéro unique. Ce dispositif doit être mis en œuvre dans les meilleurs délais.

-Parmi les autres mesures visant à rationaliser les coûts d'organisation, limiter le nombre d'inscriptions à un concours à 3 participations maximum.

-Tel que prévu par la nouvelle convention de mutualisation des coûts des concours et examens, approfondir, en région et sur le plan national, la concertation entre CDG sur les ouvertures des concours, pour la mise en œuvre du calendrier pluriannuel. Dans le cadre de cette concertation,

l'un des objectifs portera sur la réduction du nombre d'organismes, de nature à peser sur la réduction de l'absentéisme.

-Créer une base de données nationale sur les concours afin d'affiner les besoins de concours et favoriser un meilleur suivi des lauréats, cette base nationale constituant un véritable observatoire national des concours de la FPT.

-Assurer un meilleur suivi des lauréats sur les 3 premières années d'inscription, par la mise en œuvre de l'observatoire national des concours mais également par la suppression de la 4^{ème} année d'inscription sur listes d'aptitude et le réexamen des quotas de répartition des postes aux concours qui, actuellement, privilégient la voie externe.

-Adapter les épreuves de concours aux fonctions réellement exercées par l'agent, en limitant les épreuves théoriques dans les concours internes, avec l'introduction de davantage d'épreuves permettant de mesurer le professionnalisme, valoriser les compétences acquises et évaluer les aptitudes et motivations pour prendre en charge des fonctions à un niveau plus élevé.

-Favoriser et simplifier le développement du recrutement sur titre pour les professions réglementées et les cadres d'emplois de la filière artistique.

-Réduire la période de services nécessaires pour présenter un concours interne afin de lutter contre le phénomène des « faux externes ».

-Rétablir la condition de nature de l'expérience professionnelle en lien avec le cadre d'emploi visé pour se présenter aux concours de 3^{ème} voie.

-Attribuer la compétence exclusive d'organisation des concours de catégorie A, B et C aux CDG.

-Instaurer une cotisation spécifique de 0,063 % de la masse des rémunérations de l'ensemble des collectivités territoriales et établissements, directement versée à l'établissement public national issu de la transformation du statut de la FNCDG ou aux CDG coordonnateurs, pour supprimer la compensation financière correspondant au transfert de compétences entre le CNFPT et les CDG. Ce taux de 0,063% est fondé par référence au taux de cotisation obligatoire de 0,9% de la masse des rémunérations des agents versé au CNFPT par les collectivités et établissements.

➤ **CRÉER UN LIEN ETROIT ENTRE MOBILITÉ, EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET CONSEIL EN ORGANISATION**

Ces trois aspects sont indissociables pour atteindre l'objectif de proposer aux agents un accompagnement renforcé de leurs mobilités et transitions professionnelles dans le cadre de l'évolution de leurs carrières, tout en satisfaisant les besoins des employeurs publics.

Les CDG se sont vus confier par l'Ordonnance du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, une nouvelle mission obligatoire « *d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents* » dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. L'agent peut demander à bénéficier de cet accompagnement préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits à la formation acquis au titre du CPF. Ce conseil est assuré par un conseiller du CDG formé à cet effet qui apporte son soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet, en identifiant les actions nécessaires.

Cette mission illustre également l'idée de créer des « passerelles professionnelles » permettant de changer de métier, de versant de la Fonction publique, voire de rejoindre le secteur privé, sachant que le projet d'évolution professionnelle peut également viser à prévenir une situation d'inaptitude.

Dans le cadre de cette mission, notamment, les CDG devraient être reconnus en tant que centres de ressources agréés pour la réalisation des bilans professionnels des agents de la FPT (en prévoyant la possibilité de les réaliser au bénéfice des agents de la FPE et de la FPH, à titre volontaire pour les CDG) : en lien avec leur collectivité, ce bilan permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir leur projet professionnel. De plus, dans le cadre de cette mission et en relation avec la mobilisation du CPF, un « *Bilan de carrière* », au terme de dix ans d'exercice du métier, devrait être instauré afin d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle et prévenir des situations éventuelles d'inaptitude, notamment pour les fonctions exposées à des risques professionnels et à l'usure physique.

La mission de conseil en évolution professionnelle constitue l'un des vecteurs de la mobilité et celle-ci devrait être facilitée par la constitution, au 1^{er} janvier 2019, du portail numérique commun inter fonctions publiques issu de l'Ordonnance du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique. Le rapprochement des trois fonctions publiques va dans le sens d'une meilleure visibilité de celles-ci et de mobilités géographiques et fonctionnelles accrues, à l'heure où le passage d'une fonction publique à une autre entraîne des changements importants pour les agents, notamment en termes de rémunération et de culture. Les Centres de gestion sont en charge de la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C et sont étroitement associés, pour la Fonction publique territoriale, à la mise en œuvre de ce portail commun.

Pour réaliser l'objectif de mobilité, compte-tenu des spécificités des fonctions publiques, de la diversité des employeurs publics et du fait que les demandes concernent le plus souvent des mobilités sur un même territoire selon des logiques métiers, il s'agit également de développer les avantages des mutualisations opérées au sein de la FPT. La FNCDG, le GIP Informatique des CDG et le CNFPT se sont donnés pour objectif la mise en œuvre d'un site emploi territorial national dédié à la FPT en relation avec le portail commun inter fonctions publiques, pour favoriser la mise en place d'un véritable marché de l'emploi public dont la clarté et la lisibilité seront gages d'une meilleure mobilité tout en assurant la préservation de la diffusion des créations et vacances d'emplois à un premier niveau, de proximité, par le moyen de leurs bourses locales de l'emploi.

De plus, les Centres de gestion ont développé, notamment dans le cadre de leurs coopérations régionales et interrégionales, des services d'accompagnement à la mobilité des agents permettant l'examen des possibilités en fonction des compétences, des contraintes des agents et des exigences des recruteurs. Ils souhaitent renforcer ces services en les couplant avec la mission d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents, pour tenir compte de la complémentarité de ces deux missions, accomplies à titre obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés (article 23 de la loi du 26 janvier 1984).

Dans la même logique d'efficacité, il apparaît également pertinent de constituer un réseau des conseillers en mobilité et en évolution professionnelle, non seulement au niveau des CDG pour la FPT, mais incluant également les agents en charge de ces fonctions au sein de la FPE et de la FPH. Ce réseau des conseillers FPT, FPE, FPH faciliterait l'orientation des agents et pourrait être subdivisé par bassin d'emplois.

L'exercice du conseil en mobilité et en évolution professionnelle serait, de plus, adossé à la mission de « *conseil en organisation* » largement développée par les CDG, notamment depuis l'extension et la sécurisation du champ de leur missions facultatives (article 25 de la loi du 26 janvier 1984). Dans le cadre du conseil en organisation, véritable mission d'accompagnement au changement, les CDG proposent des outils, des démarches, une méthode de travail sur les aspects internes d'organisation et peuvent apporter un conseil sur la faisabilité technique, financière, ressources humaines, de tels ou tels projets de transfert de compétences, de réorganisation des services et de mutualisation.

L'articulation du conseil en mobilité et en évolution professionnelle avec le conseil en organisation serait d'autant plus efficace que le conseil en organisation peut accompagner les restructurations de services qui font nécessairement l'objet d'une saisine des instances paritaires : les comités techniques, dont le fonctionnement est assuré obligatoirement par les Centres de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents ; les CAP, en cas de modification de la

situation individuelle d'un agent, dont le fonctionnement est assuré obligatoirement par les CDG pour les collectivités et établissements affiliés obligatoires (ou volontaires et ayant confié le fonctionnement des CAP).

Un lien étroit entre mobilité, évolution professionnelle et conseil en organisation serait d'autant plus pertinent qu'il tiendrait compte des mobilités « contraintes » du fait des impacts sur le personnel, dans un contexte de mise en œuvre de la réforme territoriale, des fusions, des transferts de compétences, des mutualisations et réorganisations de services.

Ces actions permettraient d'approfondir la mutualisation de prestations au bénéfice des collectivités et établissements sur l'ensemble du territoire national sachant que la flexibilité d'organisation des Centres prévue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, ouvre d'ores et déjà la possibilité de réaliser leurs missions, non seulement au niveau départemental ressort de chaque CDG, mais également à un niveau régional ou interrégional par le biais de leurs Chartes de coopération, voire par conventionnement inter-CDG, selon le périmètre de coopération opportun.

La logique de parcours professionnels peut ainsi être développée à l'échelle pertinente, celle des « bassins d'emplois », afin de favoriser les passerelles professionnelles entre employeurs.

Cette démarche s'appuie également sur la connaissance dont dispose les CDG de ces bassins d'emploi et de leurs caractéristiques, du fait de l'exploitation des données sociales qu'ils recueillent auprès des collectivités et consolident par leurs Observatoires régionaux, mais également par le biais des bilans de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines que les CDG sont chargés d'établir.

-Dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, reconnaître les CDG en tant que centres de ressources agréés pour la réalisation des bilans professionnels des agents de la FPT, et instaurer un « Bilan de carrière », au terme de dix ans d'exercice du métier, afin d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle et prévenir les situations éventuelles d'inaptitude.

-Mettre en œuvre un site emploi territorial national dédié à la FPT, compte-tenu de ses spécificités, en relation avec le portail commun inter fonctions publiques, pour favoriser la mobilité des agents.

-Coupler aux niveaux de mutualisations pertinents les missions d'accompagnement à la mobilité des agents et de conseil en évolution professionnelle pour renforcer leur efficacité, et constituer, par bassin d'emplois, un réseau des conseillers en mobilité et en évolution professionnelle, non seulement au niveau des CDG pour la FPT mais incluant également les conseillers de la FPE et de la FPH, pour faciliter l'orientation des agents.

-Relier les actions des CDG en termes de mobilité et d'évolution professionnelle avec la mission de conseil en organisation, en bénéficiant de la flexibilité d'organisation des Centres prévue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 pour approfondir la mutualisation de prestations au service des collectivités sur l'ensemble du territoire.

➤ **GESTION DEMATERIALISÉE DES ACTES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES**

- **Accélérer la dématérialisation des actes de gestion en matière de gestion des ressources humaines**

La dématérialisation répond à de nombreux enjeux : accélération des échanges, réduction des espaces de stockage, traçabilité et conservation des données, réorganisation du travail et optimisation des processus de gestion.

La création d'un dossier numérique individualisé de l'agent, rendue obligatoire dans un délai raisonnable, et la promotion de l'archivage numérique constituent deux axes d'optimisation de gestion des actes.

La dématérialisation du dossier administratif du fonctionnaire facilite son suivi dans le temps et sa mobilité en simplifiant aussi bien son accueil que la gestion de sa fin de carrière (relation avec le nouvel employeur et la CNRACL).

Cet objectif, largement partagé, doit s'accompagner du développement d'autres formes de dématérialisation alimentant dans certains cas le dossier individuel : dématérialisation des bulletins de paye (généralisée dans la FPE d'ici janvier 2020, elle a vocation à s'étendre aux autres versants de la Fonction publique), dématérialisation de l'entretien professionnel mais également développement de la télétransmission des actes au contrôle de légalité pour toutes les collectivités et établissements.

Les CDG ne figurent pas au nombre des autorités administratives habilités à procéder à l'archivage des données, qu'elles soient sur format papier ou informatisées. Les Centres, qui sont des établissements publics locaux doivent en principe communiquer leurs archives à un service public d'archives. Cependant, sur autorisation de l'administration des archives et sous certaines conditions liées notamment à la modification du code du patrimoine, ils pourraient être autorisés à procéder eux-mêmes à l'archivage des documents qu'ils ont collectés et des dossiers individuels des agents.

La dématérialisation doit s'accompagner d'une réflexion sur l'obligation d'assurer une gestion parallèle des actes sous format numérique et papier (recueils des actes administratifs) qui amoindrit les gains liés à la dématérialisation voire décourage les démarches volontaires.

-Optimiser la gestion des actes et des carrières : en créant un dossier numérique individualisé de l'agent, rendu obligatoire dans un délai raisonnable, en favorisant la promotion de l'archivage numérique, la dématérialisation des bulletins de paye et de l'entretien professionnel, en développant la télétransmission des actes pour toutes les collectivités.

-Archivage des dossiers numériques : autoriser, sous conditions, les CDG à procéder eux-mêmes à l'archivage des documents qu'ils ont collectés et des dossiers individuels des agents.

➤ SANTÉ AU TRAVAIL ET EMPLOI

• Faire face aux défis en matière de médecine professionnelle

Les collectivités et des établissements doivent disposer d'un service de médecine préventive et, pour remplir cette obligation, ils ont très largement recours aux services créés par les Centres de Gestion.

Du fait de la pénurie de médecins du travail, les CDG éprouvent de sérieuses difficultés de recrutement de médecins de cette spécialité. Le renforcement de la mutualisation de cette ressource rare et la constitution d'équipes pluridisciplinaires (médecins, psychologues, préventeurs, assistantes sociales...) permettant une orientation adéquate des agents, ne sont pas suffisantes, à elles seules, pour faire face aux demandes des collectivités dans un contexte d'allongement des carrières et compte-tenu de la volonté et des nécessités de maintien des agents dans l'emploi.

Afin de créer de nouvelles marges de manœuvre, certaines mesures du décret du 27 décembre 2016 relatif à la médecine au travail dans le secteur privé, pris en application de la « Loi Travail », peuvent être transposées à la Fonction publique territoriale : les visites d'embauche seraient remplacées par des

visites d'information et de prévention assurées par les infirmiers en santé au travail, et le rythme des visites périodiques serait porté à 5 années sauf cas particuliers. Conformément à la recommandation de la « Revue des dépenses » précitée, la double visite au moment du recrutement, qui génère des surcoûts pour les collectivités, devrait être supprimée au profit de la seule visite d'information et de prévention.

Ce desserrement des contraintes permettrait corrélativement une répartition des ressources humaines des services de prévention plus efficace, en faisant évoluer le rôle du médecin de prévention vers celui de véritable pilote / coordonnateur de l'équipe pluridisciplinaire : notamment, il constituerait un binôme avec l'infirmier en validant les entretiens infirmiers, il prioriserait ses interventions sur les situations délicates.

Parallèlement, il s'agirait de privilégier le rôle des médecins de prévention s'agissant des mesures en rapport avec les conditions de travail : concernant l'aménagement de poste, les conditions de reprise des fonctions (par ex. reprise du travail à temps complet après une période de temps partiel thérapeutique)...

Pour pallier les difficultés de recrutement des médecins du travail, il s'agit également de 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 validation des acquis et de l'expérience pour les médecins disposant une expérience en santé publique.

De plus, compte-tenu des difficultés de recrutement des médecins spécialiste en médecine du travail, le médecin collaborateur recruté suivant une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail, devrait être soumis à un « contrat d'engagement de service public » lui imposant une obligation de service d'une durée minimale de 4 ans à la date de validation de sa formation, auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant pris en charge financièrement sa formation. A défaut du respect de cet engagement le médecin formé s'exposerait à une demande de remboursement des frais exposés.

En toutes hypothèses, le médecin collaborateur devant actuellement disposer d'un contrat de 32 heures minimum, il s'agit de simplifier le dispositif concernant le médecin collaborateur qui enraye les possibilités de reconversion de médecins généralistes, en ne les autorisant pas en pratique à cumuler une activité généraliste avec son souhait d'orientation en médecine du travail.

Afin de favoriser le recrutement des médecins agréés et leur participation aux instances médicales, il apparaît nécessaire de réévaluer les grilles de rémunération en révisant l'arrêté du 3 juillet 2007.

De plus, il s'agirait de modifier l'article 26-1 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'intégrer la possibilité d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat, de l'Hospitalière et de leurs établissements publics. L'activation de ces services est doublement facultative : pour les CDG au stade de leur création et pour les administrations qui ne sont approchées qu'à leur demande. En outre, il s'agit de reconnaître une situation préexistante dans de nombreux départements.

Enfin, uniquement à titre d'expérimentation, il s'agirait de permettre pour les CDG qui le souhaitent, de développer un service de contrôle de la justification médicale des arrêts de travail assuré par un médecin agréé, pour les collectivités qui le souhaitent.

-Transposer à la Fonction publique territoriale certaines mesures relatives à la médecine au travail dans le secteur privé : en modifiant le rythme des visites périodiques qui serait porté à 5 années (sauf cas particuliers), en remplaçant les visites d'embauche par des visites d'information et de prévention assurées par les infirmiers en santé au travail (et en supprimant la double visite d'embauche).

-Confier au médecin de prévention un rôle de pilote / coordonnateur de l'équipe pluridisciplinaire : constitution d'un véritable binôme avec l'infirmier, priorité aux interventions sur les situations délicates.

-Privilégier le rôle des médecins de prévention dans le cadre des mesures en rapport avec les conditions de travail.

-Favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail en réactivant le dispositif 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.

-Créer un « contrat d'engagement de service public » imposant un engagement de service d'une durée minimale de 4 ans au médecin dont la formation en médecine du travail a été pris en charge financièrement par une collectivité ou un établissement.

-Simplifier le dispositif concernant le médecin collaborateur qui enrayer, en pratique, les possibilités de reconversion de médecins généralistes.

-Réévaluer les grilles de rémunération des médecins agréés afin de favoriser leur recrutement et leur participation aux instances médicales.

-Modifier l'article 26-1 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'intégrer la possibilité d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat, de l'Hospitalière et de leurs établissements publics.

-Uniquement à titre d'expérimentation, permettre aux CDG qui le souhaitent de développer un service de contrôle de la justification médicale des arrêts de travail assuré par un médecin agréé.

- **Ouvrir à l'agent en situation de reclassement la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion**

Au titre de leurs missions obligatoires, les CDG assurent le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions, de catégorie A, B et C.

Lorsque le Comité médical départemental, saisi par l'autorité territoriale, émet un avis constatant que l'état de santé de l'agent ne lui permet pas d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade et constate qu'il est apte physiquement à l'exercice d'un emploi correspondant à un autre grade de la FPT, mais que la collectivité ne dispose pas dans l'immédiat d'emploi vacant correspondant à ses capacités permettant de prononcer le reclassement, le fonctionnaire est actuellement placé ou maintenu en congé maladie jusqu'à épuisement de ses droits statutaires, puis placé en disponibilité d'office et cesse alors de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. La durée de la disponibilité d'office ne peut excéder une année mais peut être renouvelée deux fois pour une durée égale, voire une troisième fois.

L'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984, issu de l'ordonnance du 19 janvier 2017, est venu intégrer un nouveau dispositif en prévoyant désormais que le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement (PPR) avec traitement d'une durée maximale d'un an et que cette période est assimilée à une période de service effectif.

Pendant cette PPR, afin de faciliter la réinsertion professionnelle de l'agent par la reconversion vers un nouvel emploi, compatible avec son état de santé, et favoriser la réussite d'un projet de reclassement, le fonctionnaire devrait avoir la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion répondant aux besoins des employeurs en cas de titulaires

momentanément indisponibles ou de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. Ainsi, la PPR pourrait être réalisée en dehors de la collectivité ou de l'établissement d'origine du fonctionnaire et le CDG s'assurerait de bilans réguliers pour évaluer la mise en œuvre du projet de PPR et, le cas échéant, l'adapter.

-Favoriser la réussite d'un projet de reclassement, en ouvrant la possibilité, pour le fonctionnaire bénéficiant de la période de préparation au reclassement, d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion.

➤ **PROTECTION SOCIALE**

La protection sociale complémentaire (PSC) s'inscrit pour les employeurs dans une volonté de protéger leurs agents, et plus largement dans le cadre d'une politique sociale.

La publication du décret du 8 novembre 2011 a favorisé l'émergence de demandes de collectivités auprès de leurs CDG en vue d'initier une démarche groupée/mutualisée pour bénéficier de contrats négociés, à l'instar des démarches largement approfondies par les CDG en matière de mutualisation des contrats-groupe d'assurance statutaire pour couvrir les risques statutaires liés à la prise en charge obligatoire de la rémunération de leurs agents à la suite de congés maladie, maternité ou adoption.

Cependant, il semble que la majorité des collectivités ne se soient pas engagées dans la mise en œuvre de la PSC selon le rapport du CSFPT relatif à l'accès à la protection sociale complémentaire dans la FPT (mars 2017), en dépit du choix concernant les instruments de mise en œuvre (labellisation ou convention de participation), la couverture des risques et le niveau de participation financière de l'employeur.

Compte-tenu des contraintes financières pesant sur les collectivités et établissements, le caractère non obligatoire de la PSC et de la participation de l'employeur ne peut être remis en cause.

Pour autant, l'intérêt de cet axe de politique sociale doit susciter le dialogue social au sein des collectivités. Les organisations représentatives des personnels sont ainsi généralement fortement associées à l'ensemble de la procédure dans le cadre des instances (CT, CHSCT) ou des réunions préparatoires et de suivi, lorsque la PSC est mise en place.

Maintenir le caractère non obligatoire de la PSC et de la participation de l'employeur mais instaurer un dialogue obligatoire au sein des collectivités concernant l'éventuelle mise en œuvre de la PSC.

➤ **TEMPS DE TRAVAIL**

• **Définir la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence**

Certaines autorisations d'absence sont précisément définies (pour l'exercice de mandats syndicaux ou locaux). D'autres sont laissées à l'appréciation des pouvoirs locaux. Ainsi, l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit l'octroi d'autorisations d'absence à l'occasion d'événements familiaux (déménagement, mariage, PACS, décès...), mais il n'en fixe pas la nature ni la durée. Le décret d'application n'ayant jamais été pris, les durées doivent donc être déterminées localement, entraînant des disparités dans l'organisation du temps de travail dans le secteur public.

Il est proposé de définir par voie textuelle les motifs et le volume de ces autorisations d'absence.

Cette proposition s'inscrit dans le prolongement des recommandations n°23 (élaborer une norme commune pour les autorisations spéciales d'absence) et n°6 (mettre fin à l'attribution de jours d'absence dépourvus de base légale) du rapport sur le temps de travail de Philippe LAURENT, Président du CSFPT (26 mai 2016).

-Définir par voie textuelle les motifs et le volume des autorisations d'absence actuellement laissées à l'appréciation des pouvoirs locaux.

- **Prévoir, par voie législative, l'autorisation spéciale d'absence dans le cadre d'une démarche de procréation médicalement assistée**

L'article 163 du projet de loi égalité et citoyenneté prévoyait que des autorisations d'absence pouvaient être accordées à l'agente publique qui reçoit une assistance médicale à la procréation ainsi qu'à l'agent public qui est son conjoint, qui est lié à elle par un pacte civil de solidarité ou qui vit maritalement avec elle. Une autorisation d'absence aurait été accordée pour l'accomplissement des actes médicaux nécessaires. Ces absences n'auraient entraîné aucune diminution de la rémunération et auraient été considérées comme une période de service effectif. Toutefois, l'article 163 a été déclaré inconstitutionnel et retiré de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017.

Dans le secteur privé, l'article L 1225-16 du code du travail a été modifié par l'article 87 de la loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 relative à la modernisation de notre système de santé, afin d'instaurer pour la salariée et son conjoint un droit à autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation.

Dans la fonction publique, les employeurs sont invités à accorder dans les mêmes conditions que dans le secteur privé, sous réserve des nécessités de service, des autorisations d'absence dans les situations analogues. Toutefois, la circulaire du 24 mars 2017 prévoyant ces heures d'autorisations d'absence n'a qu'une valeur réglementaire, contrairement à la base législative des dispositions s'appliquant dans le secteur privé. Ainsi, en dépit de la publication de cette circulaire, certains employeurs territoriaux refusent d'accorder les autorisations spéciales d'absence pouvant être accordées aux agentes suivant un parcours de procréation médicalement assistée.

-Prévoir une base législative afin que tous les agents publics engagés dans une démarche de procréation médicalement assistée puissent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence, à l'instar de ce qui est prévu pour les salariés.

- **Mobiliser le compte épargne-temps (CET) sous forme de congés en vue de la retraite**

Institué dans la FPT par le décret du 26 août 2004, précisé par le décret du 20 mai 2010 qui visait à appliquer aux fonctionnaires territoriaux les orientations du protocole d'accord sur le pouvoir d'achat du 21 février 2008, le CET, ouvert à tous les agents territoriaux, titulaires comme non-titulaires, à temps complet ou non, permet de stocker des jours de congés et de RTT et, si la collectivité le prévoit, les jours de repos compensateur des heures supplémentaires ou de sujétions particulières.

Son utilisation prévoit ainsi, notamment, qu'au-delà du seuil des 20 premiers jours épargnés qui ne peuvent être utilisés que sous forme de congés, l'agent territorial peut disposer de 3 options, sous réserve de délibération de l'organe délibérant de la collectivité dans les deux derniers cas : maintien des jours sur le CET, avec un plafond maximum de 60 jours ; prise en compte en épargne retraite au

sein du régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) par conversion des jours CET en points retraite RAFP ; indemnisation forfaitaire variable en fonction de la catégorie hiérarchique.

Sans réviser les modalités d'ouverture et de fonctionnement du CET en cours de carrière des agents territoriaux, ni ses bénéficiaires, une nouvelle modalité d'utilisation du CET devrait être envisagée en fin de carrière, exclusivement dans la perspective de cessation définitive des fonctions et à la demande expresse de l'agent.

La FPT est constituée à plus de 75% d'agents de catégorie C. Dans un contexte d'allongement des carrières, l'exposition aux risques professionnels et à l'usure physique est une réalité dans la FPT. Son champ comprend des missions fortement exposées : 12% des départs en retraite de fonctionnaires ont pour motif l'invalidité de l'agent et, parmi les pensionnés CNRACL percevant une pension d'invalidité, on recense 57 % d'agents de la FPT. De plus, la moyenne d'âge des agents territoriaux s'élève à 46 ans et la part des agents de plus de 55 ans dépasse les 20% (âge moyen plus élevé que dans les deux autres versants de la Fonction publique).

Dans ce contexte, il s'agirait de prévoir de dé plafonner le nombre de jours maximum actuel pouvant alimenter le CET dans le but que l'agent puisse être autorisé à bénéficier de plein droit de ces jours accumulés sur son CET dans la période précédant immédiatement la date souhaitée pour la radiation des cadres, dès lors qu'il a formulé sa demande de départ à la retraite auprès de son employeur.

Le CET continuerait d'être soldé à la date de radiation des cadres pour le fonctionnaire, ou des effectifs pour l'agent contractuel et, dans ces circonstances, l'agent admis à faire valoir ses droits à la retraite ne pourrait en aucun cas bénéficier d'une indemnisation des droits épargnés sur son CET qui ne pourraient être utilisés que sous forme de congés dans la limite des jours épargnés.

Dans ce cadre, ces jours sont assimilés à des services effectifs inclus dans la durée de services, l'agent est en position d'activité et cette période est considérée comme service accompli en matière d'avancement, de rémunération, de cotisations.

Par opposition, en cours de carrière, si l'employeur a adopté une délibération instituant la monétisation du CET au sein de la collectivité et que l'agent souhaite en bénéficier, les règles relatives au seuil et au plafond continueraient de s'appliquer comme actuellement.

De plus, la mise en œuvre du dispositif de mobilisation du CET sous forme de congés en vue de la retraite ne devrait pas constituer un obstacle au recrutement sur le poste de l'agent en bénéficiant, quelle que soit la catégorie d'emploi pour les besoins de continuité du service.

La gestion de l'ensemble du dispositif proposé, que celui-ci concerne la mise en œuvre du CET en cours de carrière ou dans la perspective de cessation définitive d'activité, devrait être confiée à un tiers tel que la Caisse des dépôts et consignations (CDC), plutôt qu'aux collectivités et établissements employeurs.

Cela permettrait d'assurer une gestion nationale unifiée sur l'ensemble du territoire. L'agent conservant ses droits acquis au titre du CET en cas de mobilité, cette gestion externalisée permettrait, par exemple, qu'en cas de mutation ou de détachement au sein d'une même fonction publique, les collectivités d'accueil et d'origine n'aient la charge de négocier une convention relative aux modalités financières du transfert des droits à congés, même si cette convention est facultative. Par cette gestion unifiée du CET confiée à un tiers, il s'agit, en toutes hypothèses, d'éviter que la dernière collectivité employeur assume la charge financière de la totalité des jours épargnés, les employeurs successifs assumant leur part respective auprès du gestionnaire unique.

Cette gestion externalisée semble d'autant plus opportune que l'ordonnance du 13 avril 2017 relative à la mobilité dans la fonction publique, en son article 3, prévoit désormais la portabilité du CET : en cas

de mobilité dans la fonction publique, y compris entre versants, l'agent conserve le bénéfice de ses droits à congés acquis au titre de son compte épargne-temps.

S'agissant du CET, le lien, en cas de mobilité de l'agent, ne serait plus entre employeurs mais entre chaque employeur et la CDC.

-Afin de mobiliser le CET en vue de la retraite, il s'agirait de dé plafonner le nombre de jours maximum actuel pouvant alimenter ce CET dans le but que l'agent puisse être autorisé à bénéficier de plein droit des jours accumulés dans la période précédant immédiatement la date souhaitée pour la radiation des cadres.

L'agent admis à faire valoir ses droits à la retraite ne pourrait en aucun cas bénéficier d'une indemnisation des droits épargnés sur son CET qui ne pourraient être utilisés que sous forme de congés dans la limite des jours épargnés. Cette période serait considérée comme service accompli en matière d'avancement, de rémunération, de cotisations. La mise en œuvre du dispositif ne doit pas constituer un obstacle au recrutement sur le poste de l'agent en bénéficiant, quelle que soit la catégorie d'emploi.

En dehors de cette option, les modalités de fonctionnement du CET en cours de carrière resteraient identiques.

Compte-tenu de cette évolution et de la promotion de la mobilité dans la fonction publique, la gestion de l'ensemble du dispositif CET devrait être confiée à un tiers tel que la Caisse des dépôts et consignations pour assurer une gestion nationale unifiée sur l'ensemble du territoire. Par cette gestion unifiée du CET confiée à un tiers, il s'agit également d'éviter que la dernière collectivité employeur assume la charge financière de la totalité des jours épargnés, les employeurs successifs assumant leur part respective auprès du gestionnaire unique.

- **Réformer le temps de travail des personnels d'enseignement artistique**

Les règles concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, ne s'appliquent pas aux cadres d'emplois des professeurs, assistants spécialisés et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

-Ces agents devraient en principe bénéficier des mêmes congés annuels que ceux attribués aux autres agents territoriaux, à savoir cinq fois les obligations hebdomadaires de service, le statut particulier devrait préciser leurs obligations professionnelles pendant les vacances scolaires.

- **Préciser le seuil d'application de l'indemnisation des heures supplémentaires**

En cas de dépassement des bornes horaires, une compensation horaire, ou à défaut financière, doit être prévue pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires. Ainsi le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 prévoit, en cas de dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, les modalités de compensation suivantes : attribution d'un repos compensateur, ou bien attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour certaines catégories d'agents.

L'organe délibérant fixe la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, qui sont versées par référence :

- au principe général, dans les conditions prévues pour la fonction publique de l'Etat (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002

- par exception, pour certains cadres d'emplois, dans les conditions prévues pour la fonction publique hospitalière (décret n°2002-598 du 25 avril 2002).

-Un texte spécifique à la Fonction Publique Territoriale pourrait être pris afin de préciser clairement les cadres d'emplois pour lesquels l'indemnisation des heures supplémentaires peut être prévue.

- **Apporter une base textuelle au report des congés annuels en cas d'arrêt maladie**

Un agent en congé de maladie est réputé être en période d'activité, générant des congés annuels. Il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Toutefois, ce report doit être limité.

La Cour de Justice de l'Union Européenne reconnaît que cette limite peut être de quinze mois (CJUE, 22 novembre 2011, KHS AG c/ Winfried Schulte, n° C-214/10). Une réponse ministérielle pose le même principe d'un report limité à 15 mois. Cette période de report de 15 mois débute le 31 décembre, soit au terme de la période de référence (équivalant à une année civile dans la fonction publique territoriale) au titre de laquelle l'agent n'a pas été en capacité de prendre ses congés, et prend fin 15 mois plus tard. Au-delà de ces 15 mois, les congés non pris sont perdus.

-Donner une base textuelle au report des congés annuels en cas d'arrêt maladie.

➤ **RÉMUNERATION**

- **Revenir sur la sur-rémunération de certains temps partiels**

Le temps partiel de droit ou sur autorisation représente environ 23% des effectifs de la Fonction publique territoriale. La rémunération de l'agent se fait *au prorata* de la durée effective de service, sauf pour les quotités de 80 % et 90 % qui bénéficient d'un surplus de rémunération, l'agent percevant respectivement 85,7% et 91,6% du salaire à temps complet.

Cette sur-rémunération, au-delà de son caractère discriminatoire notamment au regard des quotités inférieures à 80%, entraîne un coût important pour les collectivités territoriales. Il est proposé d'y mettre fin.

- Revenir sur la sur-rémunération de certains temps partiels.

- **Maintenir la corrélation du point d'indice**

La décorrélacion du point d'indice entre les trois fonctions publiques n'est pas souhaitable.

Non seulement elle poserait la question de la détermination de la valeur du point d'indice dans chaque Fonction publique et affecterait *in fine* l'ensemble des éléments de rémunération mais encore, au sein de la FPT, si elle était laissée à l'appréciation des employeurs locaux, elle instaurerait une position quasiment concurrentielle entre chaque collectivité sur le marché de l'emploi public et aurait pour conséquence une perte d'attractivité pour les « petites » collectivités.

De plus, une éventuelle décorrélation du point d'indice compliquerait singulièrement la mobilité entre versants de la Fonction publique.

Il est nécessaire de maintenir le principe d'unité dans la fonction publique, sans risque de « hiérarchisation » des fonctions publiques entre elles par le biais de la rémunération, même si une réflexion concertée peut être conduite dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique, ou dans chaque conseil supérieur de la fonction publique.

-Maintenir la corrélation du point d'indice pour ne pas introduire sur le marché de l'emploi public de concurrence entre employeurs exerçant tous des missions de service public et ne pas remettre en cause la mobilité inter fonctions publiques.

- **Achever le déploiement du Rifseep et promouvoir un cadre (plancher-plafond) concernant l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)**

Le régime indemnitaire constitue une part non négligeable de la rémunération des agents publics. En 2015, les données issues du bilan social indiquent que le régime indemnitaire représentait 17,3% de la rémunération des titulaires et 12,4% de celle des contractuels.

Le Rifseep, nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, a vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants de l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État et, par équivalence, des cadres d'emplois de la FPT. Sa transposition dans la fonction publique territoriale est progressive depuis le 1^{er} janvier 2016.

100% des départements et des régions, environ trois quart des communes, des communautés de communes et des communautés d'agglomération et près de deux tiers des CCAS ont délibéré en faveur d'un régime indemnitaire.

Dans ces circonstances, il apparaît pertinent de poursuivre la généralisation du Rifseep pour lequel un travail conséquent a été réalisé par les collectivités et les CDG, ceux-ci ayant joué un rôle important auprès des collectivités en apportant conseil et accompagnement à la mise en œuvre, modèles de documents (délibération, arrêté)...

De plus, l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA), récompensant la manière de servir et l'implication professionnelle de l'agent, devrait bénéficier d'un cadre (plafond *et* plancher) éclairant les collectivités afin de garantir une certaine homogénéité des approches dans l'attribution de ce complément et ne pas restreindre les mobilités.

-Poursuivre la généralisation du Rifseep et promouvoir un cadre (plafond *et* plancher) concernant l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

➤ **DIALOGUE SOCIAL / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES**

- **Fusionner les comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

En intégrant dans l'instance s'y substituant l'ensemble des compétences de ces deux comités. Les conditions de création de ces comités sont identiques et, dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de 50 agents, les missions du CHSCT sont exercées par le CT dont elles relèvent. Certaines compétences des deux comités sont redondantes et les parties prenantes, représentants de la collectivité ou de l'établissement et représentants du personnel, sont les mêmes dans ces deux Comités.

Le comité issu de la fusion serait créé dans des conditions identiques à celles actuellement en vigueur pour chacune des instances, avec cette précision concernant l'effectif de chaque collectivité ou établissement : elle/il emploierait « 50 agents sur emplois permanents au vu du tableau des effectifs » (contre « cinquante agents », sans précision actuellement).

-Fusionner les CT et CHSCT permettrait d'obtenir un gain de lisibilité, de temps et d'efficacité, tout en conservant une véritable attention aux actions et acteurs de la prévention, en intégrant dans l'instance s'y substituant l'ensemble des compétences de ces deux comités.

- **Alléger le fonctionnement des Commissions administratives paritaires (CAP)**

Le champ des questions d'ordre individuel sur lesquelles les CAP sont obligatoirement consultées, pour avis, doit être réduit en le recentrant sur les questions relatives à la promotion interne et aux cas de décisions défavorables à l'agent, la CAP étant saisie dans ce dernier cas en tant qu'instance consultative de recours.

Ainsi, par exemple, la mise à disposition prononcée par arrêté de l'autorité territoriale avec l'accord de l'intéressé et du ou des organismes d'accueil dans les conditions définies par la convention de mise à disposition ne nécessiterait plus la saisine préalable de la CAP.

De la même façon, l'avis de la CAP de de la collectivité ou de l'administration d'origine et de celle d'accueil ne seraient plus requis pour le détachement.

Au-delà de la réduction des actes de gestion soumis à consultation, ces allègements favoriseraient également l'exercice du droit à la mobilité du fonctionnaire.

Par ailleurs, la compétence des CDG en matière de fonctionnement des CAP, dans les conditions prévues à l'article 28 de la loi du 26 janvier 1984, doit être préservée, les collectivités et établissements leur confiant obligatoirement ou volontairement cette mission bénéficiant de l'objectivité et de la neutralité nécessaires à l'examen des questions individuelles, et cette mutualisation favorisant l'appréciation homogène des règles statutaires ainsi que la rationalisation des coûts de gestion à un échelon pertinent.

Enfin, le classement des grades et emplois fonctionnels est déterminé par le décret n°95-1018 modifié du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale. Pour simplifier le dispositif, il est proposé de supprimer ces groupes hiérarchiques au sein d'une même catégorie.

-Recentrer les CAP sur les questions relatives à la promotion interne et aux cas de décisions défavorables à l'agent, la CAP étant saisie dans ce dernier cas en tant qu'instance consultative de recours, afin d'alléger leur fonctionnement et préserver le rôle des CDG en la matière pour garantir l'appréciation homogène des règles statutaires et rationaliser les coûts de gestion.

-Supprimer les groupes hiérarchiques au sein d'une même catégorie.

- **Maintenir, à titre volontaire exclusivement, la possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical**

Par convention, le Centre de Gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical, au terme de l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Les remboursements des décharges d'activité de service pèsent déjà très lourdement sur les budgets dans un contexte de prise en charge de nouvelles missions obligatoires des Centres et de réduction des bases de cotisations des affiliés du fait, notamment, de la maîtrise des dépenses de fonctionnement.

Cette faculté de mutualisation des heures syndicales doit demeurer à titre volontaire car toute modification de l'article précité dans le sens d'une mutualisation obligatoire entre toutes les collectivités conduirait à fragiliser financièrement les CDG.

-Maintenir, à titre volontaire exclusivement, la possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical.

➤ **ANTICIPER LES CONSÉQUENCES DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE DES AGENTS**

Les collectivités territoriales doivent assurer elles-mêmes l'indemnisation du chômage des agents publics en situation de perte involontaire d'emploi. Pour les fonctionnaires, l'exécution de cette obligation est assurée par le versement et la gestion des allocations de chômage. En contrepartie de cette « auto-assurance », les employeurs publics territoriaux ne sont assujettis à aucune cotisation au régime d'assurance chômage.

Pour leurs agents contractuels, les collectivités territoriales ont la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage. Cette décision de l'assemblée délibérante d'adhérer au régime d'assurance chômage est facultative et révocable ; elle vaut pour l'ensemble des agents contractuels de droit public et privé, quel que soit leur nombre. Les collectivités sont alors redevables de la cotisation Pôle emploi, les agents contractuels involontairement privés d'emplois étant en contrepartie intégralement pris en charge et indemnisés par Pôle emploi. Cependant, certaines collectivités demeurent mal informées sur leurs obligations en la matière.

-Organiser obligatoirement un débat au sein de l'organe délibérant de chaque collectivité au début de chaque mandature, et facultativement lors de chaque débat d'orientation budgétaire, afin de délibérer concernant le choix de gestion de l'indemnisation du chômage des agents contractuels.

➤ **AMÉLIORER LE DISPOSITIF EXISTANT D'INDEMNITÉ DE DEPART VOLONTAIRE (IDV)**

Déjà, actuellement, si une délibération le prévoit, l'agent démissionnaire (fonctionnaire ou agent en CDI) peut percevoir une indemnité de départ volontaire, en raison d'une restructuration de service, pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet professionnel. L'agent doit être à plus de 5 ans de l'âge minimum de départ à la retraite et les conditions d'attribution de l'indemnité sont fixées par délibération après avis du Comité technique.

Le montant de l'indemnité est déterminé au cas par cas, dans le cadre fixé par la délibération en cas de restructuration de service, et peut varier selon l'ancienneté de l'agent dans l'administration. Le

montant maximum de l'IDV ne peut dépasser deux fois la rémunération brute annuelle perçue pendant l'année civile précédant la démission.

Dans ce cadre, afin de faciliter l'utilisation du dispositif, l'organe délibérant de la collectivité devrait être autorisée à le mettre en œuvre au profit des agents sans qu'il puisse être activé à moins de 2 ans de l'âge minimum de départ à la retraite, si la collectivité le souhaite. Le montant de l'IDV serait encadré par un barème fixé réglementairement, tenant compte de l'ancienneté de l'agent dans l'administration.

Les agents visés et les motifs actuellement prévus pour bénéficier de l'IDV en cas de démission resteraient identiques et, de la même façon, en l'absence de délibération, les agents ne pourraient pas bénéficier de l'indemnité de départ volontaire.

-Autoriser l'organe délibérant de la collectivité à mettre en œuvre le dispositif d'IDV au profit des agents sans qu'il puisse être activé à moins de 2 ans de l'âge minimum de départ à la retraite, si la collectivité le souhaite et pour les mêmes motifs que ceux actuellement prévus. Le montant de l'IDV serait encadré par un barème fixé réglementairement, tenant compte de l'ancienneté de l'agent dans l'administration.

➤ **AMELIORER ET RATIONALISER LA PRISE EN CHARGE DES FMPE**

Actuellement, plus de la moitié des Centres de Gestion gèrent des fonctionnaires momentanément privés d'emplois (FMPE), dont le nombre s'élevait à 410 pour les trois catégories, en 2016. La longévité croissante de cette prise en charge entraîne des coûts financiers importants, autant pour l'organisme de gestion que pour les collectivités qui contribuent financièrement à celle-ci. Dans certains cas, exceptionnels, des fonctionnaires se trouvent en position de privés d'emploi depuis plus d'une quinzaine d'années, ce qui pose alors la question de la non-réadaptation des agents au marché de l'emploi et, en amont, du suivi des démarches pour sortir du dispositif.

Dès l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite, il est proposé que le FMPE soit obligatoirement admis à la retraite.

L'article 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que le CNFPT ou le CDG qui prend en charge un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé ou qui se trouve dans la situation prévue au troisième alinéa des articles 67 et 72, bénéficie d'une contribution de la collectivité ou de l'établissement qui employait l'intéressé antérieurement.

Pour les collectivités et établissements non affiliés, cette contribution est égale, pendant les deux premières années, à deux fois le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à ce montant pendant les deux années suivantes et aux trois quarts du même montant au-delà des quatre premières années.

Il est proposé que ces collectivités et établissements non affiliés contribuent à 100 % au-delà des quatre premières années.

-Une modification des articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 apparaît nécessaire. Cette modification aurait pour objectifs :

- de permettre à l'autorité de prise en charge d'établir un suivi personnalisé de l'agent et de s'assurer d'une recherche effective d'emploi.

- De plus, dès l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite, il est proposé que le FMPE soit obligatoirement admis à la retraite.

- Enfin, il est proposé que les collectivités et établissements non affiliés contribuent à la prise en charge à 100% au-delà des quatre premières années.