



INFORMATION PRESSE MARS 2019

Réaction du SNDGCT* sur le Projet de Loi de la Fonction Publique : Un projet lisible mais qui mérite d'être amélioré

Inscrit au cœur des débats liés à la fonction publique territoriale, le SNDGCT* partage aujourd'hui son analyse** du Projet de Loi de la Fonction Publique. S'il se satisfait de la lisibilité du texte et de certains points positifs, il souhaite que ce projet soit amélioré. Les équipes du SNDGCT sont ainsi prêtes à s'y investir. Ayant entendu la volonté du gouvernement visant à ne pas faire du texte un projet « fourre-tout », il n'en demeure pas moins que nombre de mesures sont nécessaires pour atteindre les objectifs fixés. Le projet propose une vision parcellaire qui gagnerait à être élargie en intégrant au texte tout ou partie de ce qui est prévu d'être édicté sous la forme d'ordonnances. Une démarche législative s'impose pour y parvenir.

« Il est nécessaire de disposer d'une vision globale entre les mesures législatives et les mesures réglementaires à suivre. Le projet de loi gagnerait en lisibilité si les modalités d'application étaient présentées en parallèle. Ce texte se présente plus comme une modernisation que comme une transformation de la fonction publique. »,
Stéphane PINTRE, Président du SNDGCT.

Le SNDGCT rappelle son attachement au statut et au concours comme entrée essentielle dans la fonction. Il reste essentiel de ne pas banaliser la question de l'intérêt général, contrepartie fondamentale des droits et obligations liées au statut. Est également à prendre en compte la question de finalité des organisations et de complémentarité sur les territoires entre les secteurs privé et public.

* Le **SYNDICAT NATIONAL DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES** créé en 1948 est une organisation professionnelle qui regroupe des dirigeants territoriaux de collectivités (DGS, Directeurs Généraux Adjointes des Services, cadres de direction du CNFPT et agents retraités des catégories précitées) et de centres de gestion. Il compte aujourd'hui 4 000 adhérents, dont plus de 3 000 en activité. www.sndgct.fr - @SNDGCT

** Analyse complète disponible sur demande auprès du Service de Presse.

■ POINTS DE SATISFACTION

- La reprise du protocole sur l'égalité professionnelle est appropriée, et notamment l'élaboration d'un plan d'actions « égalité professionnelle » qui contribuera à faire progresser l'égalité rapidement, l'exonération du jour de carence pour les femmes enceintes, un dispositif de signalement, l'extension du dispositif de nomination équilibrée, ou la création d'une procédure de promotion dérogatoire au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap. Les éléments afférents aux comportements inappropriés (harcèlement, agissements sexistes) sont également pris en compte.
- La prise en compte de la fonction publique comme des organisations composées de femmes et d'hommes au service de l'intérêt général, et des publics sur les territoires, en proximité, qui doivent bénéficier de véritables politiques RH. Ce projet de loi peut être considéré comme un texte au service du management.
- Les lignes « directrices de gestion », un intitulé bien administratif... pour instaurer la définition des orientations et des priorités en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels. La disparition (enfin) de la « notation » au profit de « l'évaluation professionnelle ». La nécessité de développer le management comme intrinsèque à la FPT et plus comme un accessoire. Moderniser, développer et innover, doivent être traduits dans les intitulés.
- La simplification des compétences des CAP qui va redonner de la légitimité aux encadrants. L'orientation s'accompagne de la capacité à instituer un mécanisme de rupture conventionnelle. Le texte prévoit la possibilité de mutualiser comité social, CAP, entre le bloc local en intégrant les CCAS. Pour aller plus loin, il pourrait intégrer la mutualisation de droit des temps syndicaux, entre les CDG et l'ensemble des adhérents, y compris ceux sur le socle universel.
- L'attention portée sur la précarité, permettant de stabiliser les temps non complets sur des quotités de temps inférieures à 50 %.
- L'amélioration des règles déontologiques liées au recrutement d'agents contractuels. Il conviendra d'être vigilant lors de la rédaction du projet de décret qui fixera les conditions de cette nouvelle procédure qui devra, conformément à l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, garantir l'égal accès aux emplois publics dans les trois versants de la fonction publique.
- La modification de la procédure concernant les déclarations d'intérêt est un point positif car la transmission préalable actuelle à l'employeur territorial (autorité investie du pouvoir de nomination), puis à l'autorité hiérarchique, avant le recrutement pour certains emplois, constitue un danger de discrimination en l'absence de garantie sur la confidentialité des informations qui lui seront transmises.
- La précision du contour des missions de la CDFP ainsi que le renforcement des sanctions constituent également un point de satisfaction.
- L'harmonisation des règles sur le temps de travail permettra de faciliter les mobilités et de constituer un levier de résorption des inégalités.
- La confortation de la protection des agents contractuels, déjà 20 % des effectifs, au travers de la possible portabilité des contrats, du CPF, et des conditions de retour.

▪ POINTS REGRETTABLES

- **Un dispositif qui ne correspond pas entièrement au propos : la fonction publique sera modernisée mais ne sera pas transformée.** Une difficulté renforcée à concevoir une réforme d'ensemble dès lors que 11 thématiques sont renvoyées à une habilitation du gouvernement à prendre des mesures par ordonnance. D'autant plus inquiétant que les consultations officielles ne permettent pas d'associer les professionnels à ce travail essentiel.

Sont concernés : la négociation collective, les questions intéressant le collectif de travail, la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale, l'organisation et le fonctionnement des instances médicales, les règles liées à l'aptitude physique, aux congés et positions statutaires pour maladie, aux règles en matière de temps partiel pour raison thérapeutique, aux dispositions relatives au congé maternité... l'organisation du rapprochement et la modification du financement des établissements publics et des services de formation, l'amélioration de la formation des catégories A.

Toutes ces matières représentent un pan considérable. Leur absence nuit de façon conséquente à la vision globale que devrait traduire le texte ainsi qu'au développement d'une fonction publique moderne telle que portée par le gouvernement.

- **Un propos politique de principe renvoyant la question du régime indemnitaire à la discussion sur la réforme des retraites.** Autant la discussion sur les rémunérations et les carrières est effectivement liée à la réforme sur les retraites, autant l'ambition managériale affichée par le projet de loi, la généralisation de l'évaluation professionnelle, la valorisation de l'engagement, la reconnaissance des responsabilités, ou les négociations à mener sur le temps de travail DOIVENT s'accompagner d'une réflexion sur le RIFSEEP et sa partie variable.
- Une volonté manifeste de décroisement compréhensible pour la fonction publique de l'Etat. De fait, un certain nombre de dispositifs s'aligne sur ce qui fonctionne dans la fonction publique territoriale (sanctions disciplinaires, saisine des CAP...). **A l'inverse, peu de dispositifs retenus permettent d'assouplir les règles de fonctionnement du versant territorial.**
- Sur l'ouverture au contrat, le discours qui perdure est l'idée que seule « l'adjonction de nouvelles compétences venues du privé sur des postes à haute responsabilité répondrait aux évolutions de l'action administrative » et permettrait « la transformation de l'action publique menée par le gouvernement ». Si c'est le modèle unique de la très haute fonction publique de l'Etat qui est visé, autant le dire, sans mettre tous les versants dans le même panier.

On constate en effet une évolution rapide de ce qu'est ou doit être un cadre. Le projet de loi y répond en ouvrant la possibilité d'aller recruter dans le privé (avec en creux l'idée que le privé est plus apte à réformer ou à s'adapter au contexte contemporain), sans contrebalancer cela avec le renforcement des outils de formation ou d'évolution à la disposition des agents. **Encore une fois cette idée que l'adjonction des compétences issues du privé fasse terriblement défaut n'est pas entendable : la fonction publique d'Etat n'est pas la fonction publique territoriale et réciproquement.**

- Par la disparité des collectivités, par l'autonomie de gestion qui est la leur, il n'est pas acceptable de considérer qu'à l'échelle de la fonction publique territoriale les parcours ne sont pas déjà diversifiés, que les origines des cadres dirigeants sont trop homogènes. Et par là même, participer à jeter l'opprobre générale sur les fonctionnaires. C'est ce qui fait que le SNDGCT ne s'oppose pas au renforcement du contrat sur les emplois fonctionnels au-delà de 40 000 habitants. **L'article 11 prévoit la possibilité d'intégrer la variabilité pour les contractuels et instaure la possibilité d'un intéressement collectif lié à la qualité du service rendu pour la fonction publique hospitalière. Et les autres ?**
- **L'article 15 traite des règles relatives à la composition de la Commission de déontologie de la fonction publique (CDFP). Il s'agit d'un point négatif du projet de loi car l'indépendance réelle de la CDFP reste toujours théorique.** Peut-être serait-il judicieux d'étudier la proposition de loi du député OLIVIER MARLEIX (copilote de la mission) qui reprend les principales propositions du rapport publié en janvier 2018 par la mission d'information sur la déontologie des fonctionnaires et la prévention des conflits d'intérêts. Celle-ci prévoit ainsi d'intégrer la CDFP à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) afin d'assurer l'indépendance effective de la commission, aujourd'hui placée auprès du Premier ministre et dont le secrétariat est assuré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), une administration interministérielle placée sous la double tutelle de Matignon et de Bercy. L'intégration de la CDFP à la HATVP constitue un marronnier de la discussion parlementaire depuis quatre ans, avec plusieurs tentatives parlementaires qui se sont toutes soldées par un échec... Dans cette nouvelle tentative, la Commission de déontologie deviendrait ainsi une commission spécialisée à laquelle la HATVP (autorité administrative indépendante) déléguerait ses compétences actuelles en matière de contrôle du respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.
- Dans l'article 18 : le rapport de la mission parlementaire DE BELENET - SAVATIER rendu le 12 février 2019, proposait une ambition raisonnable afin de mieux agencer l'organisation des centres de gestion. **Le projet de loi, se contentant de proposer une mutualisation volontaire à l'échelle régionale, ne répond aucunement aux enjeux soulevés, y compris par le gouvernement.**
- **La formation est quasiment absente du texte, et notamment le congé de formation dans le cadre d'un projet professionnel nouveau.** Le congé de formation financé existe dans le secteur privé et il semble aujourd'hui indispensable de se doter de ce type de moyens dans le secteur public.

Le SNDGCT regrette également :

- l'absence de mesures attendues et ambitieuses sur la rénovation des concours permettant de mieux prendre en compte les parcours préalables et les professionnalisant. Un chantier réglementaire sur la question est prévu avant la fin de l'année 2019,
- l'absence de mesures permettant de mieux intégrer les apprentis directement, en considérant qu'une période d'apprentissage réussie correspond à la période de stage, afin de donner accès sur titre et avec un caractère dérogatoire à la qualité de titulaire,
- l'absence de mesures sur la reconnaissance de l'intéressement collectif, propre à répondre à la reconnaissance de l'engagement,
- l'absence de prise en compte d'une véritable perspective d'harmonisation des corps et cadres d'emplois entre les différents versants,
- que les modalités de promotion avec le système des quotas actuels à bout de souffle ne soient pas renouvelées,
- que ne soit pas prises en compte les spécificités des emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale, que ce soit sur la reconnaissance de leur responsabilité, l'adéquation des grilles entre grade et emploi, ou l'amélioration de la procédure de fin de détachement,
- que le projet de loi ne soit pas porteur d'une reconnaissance des responsabilités prises par les cadres dirigeants du fait de l'inadéquation des grilles d'emplois fonctionnels devenues moins intéressantes que les grilles de grade sur certains emplois, et de la non reconnaissance des Directeurs Généraux Adjointes.

▪ POINTS D'ATTENTION

Titre 1^{er} : promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des agents publics

- Article 1 : il faudra **veiller à ce que le mécanisme de substitution du Conseil commun de la fonction publique au CSFPT soit limité** aux questions sans enjeux stratégiques, même si l'avis de son président reste requis.
- Article 2 : dans les grosses et moyennes collectivités (+ de 300 agents), il n'y aura pas la simplification attendue avec une instance unique puisqu'une formation spécialisée « hygiène et sécurité » devra obligatoirement être créée. Une interrogation sur la composition de la formation spécialisée des comités sociaux, dont l'article 2 semble indiquer que les suppléants pourraient ne pas être élus mais librement désignés ? **Que devient la logique du vote ?**
- Article 3 : l'allègement des cas de saisine de CAP est pertinent mais il faudra **être attentif à l'instauration d'un recours administratif préalable obligatoire pour contester toute décision individuelle défavorable.**

Titre II : développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace

- Article 5 : les modalités d'accès aux emplois fonctionnels contractuels de plus de 40 000 seront précisées par décret en CE pour « notamment mettre au point les modalités de sélection et d'emploi permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics ». Cette rédaction remplace l'ancienne qui prévoyait au début de l'article 47 de la loi 84-53 que « ces emplois (fonctionnels contractuels) pouvaient être pourvus par la voie du recrutement direct dans les conditions de diplômes ou de capacités fixées par décret en CE ». **Il faudra veiller à ce que les conditions exigées pour le recrutement direct soient suffisamment exigeantes pour ne pas disqualifier la voie concours/titulaire.**
- Article 7 : l'ouverture au contrat très importante pour la fonction publique d'Etat, notamment avec la possibilité de recruter directement en CDI, porte pour l'ensemble de la fonction publique, **un affaiblissement conséquent des principes statutaires.**
- Article 8 : **quelles sont les mesures déontologiques proposées (législatives ou réglementaires) qui vont accompagner l'ouverture au contrat de la totalité des emplois dans les communes de moins de 1 000 habitants ?**

L'ouverture au contrat ne suffit pas en soi pour satisfaire l'enjeu d'une mobilité accrue et des parcours fluidifiés. Les questions de l'attractivité et de la définition des responsabilités vont de pair. Les mesures facilitant le passage de la FPT à la FPE mériteraient d'être explorées. Qu'en est-il de l'ouverture au contrat des catégories B sur une durée de 3 ans ouvert pour la FPE et non pour la territoriale ?

- **La mise en place des CCP n'est (encore ?) pas un succès.** Il n'est que de comptabiliser le nombre de cas où il a fallu tirer au sort, avec toutes les incertitudes que cela va occasionner. Une mesure d'amélioration et de simplification pourrait être de confier aux CAP le suivi de ces agents, au même titre que les titulaires.

L'ouverture accrue aux contractuels impose de revoir certains dispositifs pour des raisons d'égalité. Ainsi celle de l'interdiction actuelle du double détachement.

La promotion d'un corps à un autre ou d'un cadre d'emplois à un autre est en effet conditionnée fréquemment par l'accomplissement d'une période de stage ou de scolarité. Pour ce faire, le fonctionnaire est placé en détachement durant cette période en application du décret n°85-986 du 16 septembre 1985, article 14 alinéa 10 pour la FPE, du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 2 alinéa 12 pour la FPT et du décret n° 88- 976, article 13 alinéa 9 pour la FPH. Or, en raison des diverses possibilités mises en œuvre afin de favoriser la mobilité des fonctionnaires, un certain nombre de fonctionnaires se trouvent en position de détachement. Dès lors, en l'état actuel des pratiques administratives, ceux-ci, alors qu'ils pourraient bénéficier de promotions, se les voient refuser dans la mesure où déjà en détachement, ils ne peuvent l'être une seconde fois pour accomplir le stage ou la scolarité préalable à leur titularisation dans le nouveau corps ou cadre d'emplois. Cette situation n'est actuellement pas opposable aux contractuels sur emploi fonctionnel qui réussiraient un concours. **Cette rigidité administrative est un frein à la mobilité en ce qu'elle limite, finalement, l'intérêt de la mobilité professionnelle possible par détachement.**

Avec l'ouverture aux agents contractuels des emplois fonctionnels au titre de l'article XX du présent projet de loi, il devient également nécessaire d'assurer l'égalité de traitement entre tous les statuts. Il suffirait pour cela de préciser, dans les trois lois statutaires concernant les fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière, que le détachement pour accomplir un stage ou une scolarité préalable à la titularisation dans un grade d'un corps ou cadre d'emplois supérieur est sans incidence sur le détachement en cours dès lors que celui-ci aurait pu intervenir légalement si le fonctionnaire avait été titulaire du grade sur lequel il a vocation à être titularisé.

- **Article 10 : le principe de l'évaluation professionnelle par le supérieur direct déjà en vigueur peut poser problème.** Le N+1 n'est pas toujours le mieux placé pour assumer cette responsabilité. Il serait opportun d'ajouter dans le texte « ou, à défaut, par le supérieur hiérarchique désigné par l'autorité compétente. ».
- **Article 11 : quelles sont les limites à la rémunération des contractuels ? Il n'est fait mention d'aucune équivalence.**
- **Article 13 : le texte prévoit la disposition suivante « Les deux premiers alinéas de l'article 90 sont abrogés. » Cette suppression est regrettable.** Cela signifierait-il qu'un C pourrait être membre d'une instance disciplinaire siégeant pour un A + ? La compréhension des situations renvoie nécessairement à une expérience avérée à niveau hiérarchique comparable. Il conviendrait donc de supprimer cette proposition.

Titre III : simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics

- **Article 15 : la procédure liée au contrôle déontologique des allers et retours public/privé est toilettée.** Elle instaure plusieurs niveaux sur lesquels il faudra être attentif afin de conserver une unité de traitement, alors que le texte laisse l'appréciation sur la démarche des agents « dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions ne le justifie pas » au libre choix de chaque employeur au risque de traitement divergent d'une collectivité à l'autre.

Si le souhait de désengorgement de la Commission de déontologie est un point positif de ce projet de loi, il reste encore une importante interrogation : le détail des fonctions et emplois considérés comme les plus sensibles et sur lesquels la commission concentrera désormais son contrôle. Cette liste, non renseignée dans le projet de loi, fera en effet l'objet d'un décret. Il sera nécessaire d'être vigilant sur son périmètre. L'application de ce nouveau dispositif se heurtera aux appréciations différentes des employeurs territoriaux et engendrera une incertitude pour l'agent.

Titre IV : favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents dans la fonction publique et le secteur privé

- **Article 20 : l'attention à porter à la formation ne doit pas concerner que les catégories A.** Le management de proximité est un enjeu majeur pour les collectivités.
- **Article 21 : une mesure spéciale fonctionnaire d'Etat**, pour favoriser leur mobilité dans les fonctions publiques territoriale ou hospitalière, et réduire le coût de leurs charges (cotisations retraites) pour les aligner sur le niveau des autres. Sur le principe, c'est une mesure d'égalité résolue par un décret dérogatoire, précisément ce que les services de l'Etat considèrent comme impossible à prévoir pour la territoriale. Il faudrait, le cas échéant, prévoir une disposition analogue pour la territoriale, pour les freins à la mobilité externe ou même intra territoriale.
- **Article 22 : la possibilité de rejoindre son administration d'origine en surnombre provisoire est étendue dans la fonction publique d'Etat**, outre les cas de suppression d'emploi, aux cas de prise de poste dans un périmètre autre que son affectation statutaire. Cette mesure est motivée par le souhait d'inciter les agents à sortir de leur champ professionnel initial parce qu'ils peuvent y revenir.
- **Article 24 : la capacité à mettre en œuvre une rupture conventionnelle semble ne concerner que le volet fonctions publiques d'Etat et hospitalière, sans que la territoriale ne soit concernée.** Cet aspect apparaît discutable et devra être corrigé. Et si la capacité de mettre en place une rupture conventionnelle pour les agents contractuels est une bonne chose, tant pour les personnes que pour les employeurs, il est nécessaire de regarder avec la même attention ces ruptures que sont les fins de détachement sur emploi fonctionnel, qui nécessiteraient également la reconnaissance légale des protocoles transactionnels. **Un article 24 bis pourrait être inséré.**

La rupture conventionnelle accompagne également les possibilités de rupture pour insuffisance professionnelle qu'il est nécessaire de toiletter à la fois pour garantir les droits des agents, et permettre aux employeurs de prendre en compte la réalité des compétences exercées.

Par ailleurs, pour que la possibilité de mettre en œuvre l'indemnité de départ volontaire prévue par les textes, voire même l'indemnité transactionnelle, soit réelle au sein de la territoriale, il est nécessaire que les dépenses afférentes soient exclues de la base de calcul de la trajectoire financière contractualisée entre l'Etat et les plus grandes collectivités.

Enfin, depuis la création des emplois fonctionnels de direction dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, la procédure de fin de détachement créée par l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est devenue une réalité de plus en plus importante dans le rythme des carrières des fonctionnaires territoriaux occupant les emplois de direction.

Du caractère exceptionnel qu'elle pouvait présenter lors de sa création, cette procédure est devenue fréquente, perçue comme une possibilité simple de mettre fin à la relation existant entre l'autorité et le DG. **De ce fait, le SNDGCT s'emploie à favoriser la mobilité et non à s'enfermer dans des logiques de contentieux inutiles. Cette orientation nécessite une adaptation de la procédure telle qu'elle résulte de l'article 53 précité qui pourrait trouver sa place dans un article 24 bis.**

C'est le sens des propositions de corrections de l'article 53 destinées à favoriser la mobilité sans générer de coût supplémentaire :

- le « délai de 6 mois » pourrait s'appliquer comme une période de préavis préalable à l'enclenchement de la procédure permettant d'engager les démarches en vue d'une mobilité. Un protocole négocié pourrait organiser cette période de transition,
- le SNDGCT propose aussi la création d'un nouveau délai minimum d'un mois entre l'entretien préalable et l'information faite à l'assemblée délibérante,
- il est souhaitable de préciser que la décision de fin de détachement prend effet, au plus tôt, le premier jour du troisième mois qui suit l'information à l'assemblée délibérante.

- **Article 25 (à regarder de près)** : un dispositif d'accompagnement, un congé de transition professionnelle, de mobilité (mises à disposition financées partiellement par l'Etat) et de reconversion est créé pour les fonctionnaires d'Etat et hospitaliers en cas de restructuration d'un service avec des règles spéciales de priorité dans les tableaux de mutation. **Rien n'est prévu pour la territoriale !... alors que les fusions/absorptions/découpages/remodelages/mutualisations pour les territoriaux sont légion depuis la loi Notre et pas seulement pour les emplois de direction.**

Titre V : renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique, en premier lieu l'égalité entre les femmes et les hommes en application de l'accord majoritaire du 30 octobre 2018

L'intégration dans la loi du protocole sur l'égalité professionnelle est une mesure attendue. Pourquoi exclure les collectivités et EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction du dispositif des nominations équilibrées, au risque de contribuer à renforcer les inégalités ? C'est pour cela que le SNDGCT préconise un seuil à 10 000 habitants qui permettrait d'élargir le périmètre d'application de ces mesures.

- **Article 27 : une attention sera à porter sur le seuil de mise en œuvre des plans d'action qui doivent être définis par décret.** Le SNDGCT préconise de fixer celui-ci à partir de 10 000 habitants pour que les objectifs recherchés concernent l'essentiel de la population.
A ce propos, le dispositif de signalement envisagé à l'article 27 fera l'objet d'un décret en Conseil d'État. Nous nous montrerons vigilants sur sa rédaction notamment pour que le dispositif de signalement appliqué aux collectivités territoriales n'oublie pas un acteur majeur de ces collectivités territoriales, à savoir l'élu et en outre, qu'il puisse être adapté aux petites communes qui n'auront pas suffisamment d'effectifs pour avoir des instances paritaires et/ou des représentants du personnel. Nous savons qu'il n'est pas aisé dans ce cadre, de pouvoir signaler, pour les victimes, des comportements déviants. Le rôle des centres de gestion sera donc majeur dans ce cadre. Les centres de gestion de la fonction publique territoriale, les organismes d'habitat à loyer modéré, les centres communaux et intercommunaux d'action sociale et les syndicats qui peuvent toujours exister, ne sont pas mentionnés dans le projet de loi, du moins dans les articles relatifs à l'égalité professionnelle.
- **Article 33 : une attention à porter sur le calendrier d'application des mesures, très complexe et étalé dans le temps.**

▪ PROPOSITIONS DE MODIFICATION ET D'AMENDEMENTS AU PROJET DE LOI PAR LE SNDGCT

- **À l'article 2 : instaurer la mutualisation des droits syndicaux à l'échelle du département entre le centre de gestion et l'ensemble des collectivités adhérentes y compris celles en adhésion volontaires, à la demande d'une organisation syndicale.**

Par modification de l'article I bis de l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, créé par l'article 51 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui fait référence à une possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical entre un centre de gestion et des collectivités ou établissements qui ne lui sont pas affiliés à titre obligatoire :

« Par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs établissements ou collectivités non obligatoirement affiliés au centre de gestion déterminent les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical. Les crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Les modalités de versement des charges salariales, de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service, sont déterminées par la convention. »

- **Au titre II : introduire la reconnaissance des responsabilités managériales, de conseil et de garant des cadres dirigeants territoriaux. Autoriser le double détachement sur emploi fonctionnel et stagiaire.**

En insérant à la suite des articles L.1111-1 à L.1111-7 du Code général des collectivités territoriales (ou texte éventuel sur la FP), la disposition suivante « sous l'autorité et le contrôle de l'autorité territoriale, le directeur général des services des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, dirige et coordonne l'ensemble des services, prépare et exécute dans le cadre de la légalité, les délibérations, décisions et arrêtés de la collectivité ou de l'établissement. A cette fin, il conseille l'autorité territoriale, assure et coordonne les documents, études ou actes d'exécution au bénéfice des secrétaires élus ou des organes délibérants et des instances décisionnelles et consultatives de la collectivité ou de l'établissement. Il propose à l'exécutif la validation des évaluations professionnelles de l'ensemble des agents. Il est en outre chargé du pilotage des ressources humaines et de veiller à la bonne mise en œuvre du dialogue social. Hors les textes qui le prévoient expressément, un membre de la direction générale peut, à la demande de l'autorité territoriale, représenter la collectivité ou l'établissement sans voix délibérative, dans une instance où ils sont amenés à participer ».

Autoriser le double détachement pourrait se décliner de la façon suivante dans les trois versants :

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 45 : Insertion d'un alinéa 6 : « Lorsque le fonctionnaire en détachement bénéficie d'une promotion dans un corps supérieur à celui dont il est membre, l'autorité investie du pouvoir de nomination, nonobstant ce détachement, le place en détachement durant le stage ou la scolarité préalable à sa titularisation dans le grade du corps supérieur dès lors que son détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titulaire de ce grade. ».

Loi n° 84- 53 du 26 janvier 1984, article 66 : Insertion d'un alinéa 4 : « Lorsque le fonctionnaire en détachement bénéficie d'une promotion dans un cadre d'emplois supérieur à celui dont il est membre, l'autorité investie du pouvoir de nomination, nonobstant ce détachement, le place en détachement durant le stage ou la scolarité préalable à sa titularisation dans le grade du cadre d'emplois supérieur dès lors que son détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titulaire de ce grade. ».

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 52 : Insertion d'un alinéa 3 : « Lorsque le fonctionnaire en détachement bénéficie d'une promotion dans un corps supérieur à celui dont il est membre, l'autorité investie du pouvoir de nomination, nonobstant ce détachement, le place en détachement durant le stage ou la scolarité préalable à sa titularisation dans le grade du corps supérieur dès lors que son détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titulaire de ce grade. ».

- **À l'article 8 : simplifier le dispositif de reprise d'ancienneté sur la durée des services publics et privés antérieurs.**
- **À l'article 10 : au II compléter, l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct « ou, à défaut, par le supérieur hiérarchique désigné par l'autorité compétente. ».**
- **À l'article 11 : réintroduire un dispositif portant sur la rémunération variable en reconnaissance de l'engagement collectif et instaurer un plancher pour la part variable théorique - 10 % du RIFSEEP annuel ?**
- **À l'article 12 : introduire une révision du mode de calcul des quotas de promotion pour les adapter à la réalité actuelle des flux de recrutement et la diversité des profils.**

En modifiant l'article 39-2 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 : « Inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents titulaires ou en CDI ».

- **À l'article 13 : supprimer la mention «2°Les deux premiers alinéas de l'article 90 sont abrogés. ».**
- **Au titre IV : introduire un ensemble de mesures professionnalisant et simplifiant les concours ainsi que la situation des « reçus-collés ».**

L'article 44 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifié : A la fin du quatrième alinéa, insérer la phrase suivante. La suspension du décompte opère, en outre, ou bénéfice des agents publics en position de détachement, au sein ou en dehors de leur administration d'origine, jusqu'au terme d'une période globale de détachement qui ne peut excéder 5 ans à compter du premier détachement ou du premier renouvellement postérieur à l'inscription sur liste d'aptitude.

- **À l'article 18 : rendre obligatoire la transformation du centre de gestion coordinateur en centre de gestion à assiette régionale pour le socle universel et élargir l'assiette des adhésions.**
- **À l'article 20 : rendre obligatoire un cursus de formation « prise de poste » pour les encadrants de proximité à l'occasion de la première prise de responsabilité et ne pas se contenter d'améliorer la formation des cadres A par ordonnance.**

La phrase de 2° du IV « des agents de catégorie A » est remplacée par « des agents de catégorie A ainsi que des agents qui occupent leur premier emploi d'encadrant de proximité ».

- **À l'article 24 : ouvrir aux collectivités les mêmes possibilités que pour l'Etat et la FPH. Préciser que les dépenses afférentes aux indemnités conventionnelles ou aux indemnités de départ volontaire dans la FPT sont exclues de la base de calcul des dépenses prises en compte pour définir la trajectoire financière contractualisée avec les plus grandes collectivités.**

Un article 24 bis : reconnaissant et sécurisant la possibilité de conclure un accord transactionnel définissant à titre dérogatoire les modalités de la fin de détachement sur emploi fonctionnel et le process de réorientation ou de maintien dans l'emploi.

Un dispositif de clarification du processus de fin de détachement sur emploi fonctionnel de l'article 53. Proposition de corrections de l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale :

« ...Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant les emplois mentionnés ci-dessus, sauf s'ils ont été recrutés directement en application de l'article 47, qu'avec un préavis d'au moins six mois durant lequel l'autorité territoriale permet à l'agent de rechercher une autre affectation en mobilisant à cette fin, les moyens de la collectivité.

Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité,

Au terme du préavis, la fin des fonctions de ces agents est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion. Ces informations interviennent au plus tôt un mois après l'entretien avec l'autorité territoriale.

La fin du détachement sur l'emploi fonctionnel prend effet au plus tôt le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante... ».

- **À l'article 28 :**

- « Art. 6 quater. – I : Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de l'État, dans les autres emplois de direction de l'État et de ses établissements publics, dans les emplois de directeur général des agences régionales de santé, dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale, de plus de 10 000 habitants (au lieu de 40 000 habitants) ainsi que du centre national de la fonction publique territoriale et des centres de gestion de la fonction publique territoriale dont les emplois de direction sont assimilés à des emplois de direction de communes de plus de 10 000 habitants mais aussi les emplois de direction des organismes publics d'Habitat à Loyer Modéré, les emplois de direction des centres communaux d'action sociale ou des centres intercommunaux d'action sociale, les emplois de direction des syndicats intercommunaux ou mixtes, dès lors qu'ils peuvent être assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants et dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % des personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommée en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. ».

- **Il est proposé de supprimer l'alinéa suivant** : « Toutefois, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par l'assemblée délibérante ne sont pas assujettis à cette obligation. ».

Stéphane PINTRE
Président National du SNDGCT

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES SUR SIMPLE DEMANDE AUPRES DU :

SERVICE DE PRESSE SNDGCT : CABINET VERLEY - Contacts : DJAMELA BOUABDALLAH - EMILIE SAINT-PIERRE
Tél. : 01 47 60 22 62 - djamela@cabinet-verley.com - emilie@cabinet-verley.com - www.cabinet-verley.com