HORIZON RH

numéro #7 P3 | C'EST DANS L'AIR

Baisse de la cotisation obligatoire

P4 | IN SITU

Vers un accompagnement social des ressources humaines...

P16 | SOLUTIONS RH

Le conseil statutaire



La Loi de transformation de la fonction publique : des modifications en profondeur pour les employeurs territoriaux

SOMMAIRE

C'EST DANS L'AIR.

3

- ◆ Baisse de la cotisation obligatoire
- Formation : Diplôme Universitaire Gestionnaire Administratif Secrétaire de
- Concours
- Instances médicales : nouvelle de la commission de réforme

IN SITU

 Vers un accompagnement social des ressources humaines...

6

 Loi de transformation de la fonction publique: des modifications en profondeur pour les employeurs territoriaux

SOLUTIONS RH

16

Le conseil statutaire

Directeur de la publication : Pierre Maury Rédacteur en chef : Philippe Thouviot Coordination : Salima Belaouni Photos: CDG 25 Comité de rédaction : Salima Belaouni, Jérôme Julliard,

Aurélie Pelletier, Marie Pourny, Carole Roussey, Fabrice Rouillon, Laurent Thomas, Philippe Thouviot

Graphisme et mise en page : Elephant Com and Events

Centre de gestion du Doubs 50, avenue Wilson - CS 98416 25208 Montbeliard Cedex Tél.: 03 81 99 36 36 - Courriel: secretariat@cdg25.org www.cdg25.org Revue semestrielle





ÉDITO

Pierre MAURY, Président du centre de gestion du Doubs

J'ai souhaité consacrer l'éditorial de rentrée à deux points particuliers. Tout d'abord, l'aboutissement d'une procédure complexe qui permet aux agents territoriaux rencontrant des difficultés de santé d'améliorer leur couverture financière. Ensuite, la mise en œuvre d'une loi nouvelle appelée à transformer la fonction publique. L'essentiel des mesures devrait s'appliquer au 1er janvier 2020. Cependant, la portée de certaines dispositions du texte ne sera mesurable qu'à moyen terme. En effet, dans les années à venir les employeurs territoriaux devront s'approprier pleinement certains outils susceptibles d'impacter sensiblement les recrutements.

Le centre de gestion du Doubs est un des premiers centres de gestion à avoir mis en œuvre dès 2012 les conventions de participation en matière de prévoyance et santé pour le compte de ses collectivités affiliées et de leurs agents.

Globalement, ces deux mécanismes nouveaux concernent près de 230 collectivités et 2 100 agents.

Ces contrats qui garantissent contre la perte de salaire et améliorent la prise en charge financière des frais de santé arrivent à échéance le 31 décembre prochain. Compte tenu de l'expérience acquise, des retours très positifs des bénéficiaires et après une phase de préparation technique permettant de redéfinir les garanties, le conseil d'administration a décidé lors de sa réunion du 17 juin dernier de retenir les offres de deux opérateurs particulièrement qualifiés dans ces domaines : prévoyance contrat SOFAXIS, santé contrat MNT.

Dès la rentrée de septembre, six réunions associant les services du centre de gestion et l'expertise des opérateurs ont été réalisées afin de vulgariser des dispositifs qui intègrent des ajustements techniques.

Elles se poursuivront d'ateliers RH sur la loi du 6 août dernier dite de transformation de la fonction publique. En effet, ce texte intègre des nouveautés marquantes et évolutions notoires susceptibles de modifier rapidement les conditions d'exercice du service public local.

L'actualité législative conduit ainsi le centre de gestion du Doubs, partenaire public des employeurs locaux, à communiquer de manière complète et compréhensible sur les dispositions qui vont transformer concrètement le cadre de gestion des ressources humaines.

Cette communication est exigeante, dans la mesure où le cadre nouveau vient s'ajouter à des dispositions complexes qui s'empilent pour certaines depuis plus de trois décennies...

Dans un premier temps, vous trouverez dans cette publication des éléments de synthèse des dispositions législatives qui sont réparties en 5 grands champs d'action:

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics,
- Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace,
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics,
- Renforcer l'égalité professionnelle.

J'ai souhaité également que l'établissement prenne toute sa part dans la mise en œuvre en apportant sans délais aux référents RH des collectivités les premiers éléments d'information et d'application. En tant qu'opérateur public de proximité, le centre de gestion du Doubs est particulièrement bien placé pour relayer de manière réactive les mesures récentes. Six réunions opérationnelles sont ainsi prévues au plus près des territoires. Elles seront complétées par une séance d'actualité, prévue le 30 septembre, à destination des membres élus du conseil d'administration du centre de gestion.

Enfin, en déclinaison départementale d'un partenariat entre l'Association des Maires de France (AMF), le Centre National de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG), trois réunions destinées plus précisément aux maires et élus locaux seront organisées associant les représentants locaux de ces institutions nationales fin octobre, début novembre.

J'espère que ces rencontres permettront de prendre la mesure d'un texte qui abordent ponctuellement de nombreux thèmes et enjeux : dialogue social, encadrement du droit de grève, discipline, apprentissage, jour de carence pour les femmes enceintes, allaitement, durée du temps de travail, prime de précarité pour les contrats courts et rupture conventionnelle, mobilité des agents, mission des centres de gestion, élargissement des recrutements par la voie contractuelle, etc.

Ce dernier point et ce n'est pas le seul, illustre me semble-t-il une convergence accrue entre le public et le privé. Toutefois, le statut de la fonction publique subsiste et il appartiendra désormais aux employeurs publics en fonction de leurs choix et besoins, des projets à réaliser et de la nature des emplois à pourvoir, de décider dans quelle mesure ils auront recours aux contractuels ou aux cadres statutaires...

Pour l'essentiel, ces décisions qui présentent un caractère politique seront prises par les nouveaux exécutifs locaux issus des renouvellements de mars 2020. D'ici le printemps prochain une cinquantaine de décrets restent à intervenir; ils seront complétés d'ordonnances sur divers sujets : formation, santé, etc.

Bien entendu dans l'intervalle, je continuerai ainsi que tous les services experts du centre de gestion du Doubs à vous apporter les éclairages utiles et tout l'accompagnement nécessaire pour permettre d'intégrer les nouvelles dimensions apportées par un texte qualifié de plus important dans ce domaine depuis plus de trente années.



Baisse de la cotisation obligatoire

LE 12 MARS 2019 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RÉUNI EN SESSION ORDINAIRE. A DÉCIDÉ À L'UNANIMITÉ. LORS DE L'EXAMEN DU BUDGET PRIMITIF 2019. DE BAISSER LA COTISATION OBLIGATOIRE DONT LES COLLECTIVITÉS LOCALES DOIVENT S'ACQUITTER AUPRÈS DES CENTRES DE GESTION.

Le taux relatif à la cotisation obligatoire correspondant aux missions obligatoires des centres de gestion était, jusqu'en 2018, de 0,80 % pour le CDG 25, taux qui est calculé sur la masse salariale totale des collectivités locales du département.

Le contexte économique actuel peu enclin aux collectivités locales, appelle à être vigilant en matière de gestion financière. Les différentes réformes fiscales, la baisse des concours financiers de l'État aux collectivités, les transferts de compétences... obligent l'ensemble des responsables locaux à mieux maîtriser leurs dépenses et contribuer ainsi au redressement des finances publiques, initié depuis quelques années, par les différents gouvernements, notamment en dépenses de fonctionnement, section qui pèse de plus en plus dans les budgets des différentes collectivités locales.

C'est dans ce contexte, que les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion ont validé la baisse du taux de cotisation obligatoire en le diminuant de 0,10 point. Cet effort représente une économie totale pour les collectivités locales du Doubs de plus de 100 000 € pour l'exercice 2019.

Q CONTACT

Service finances Tél. 03 81 99 36 36

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org

Rubrique Mieux nous connaître

FORMATION

Diplôme Universitaire Gestionnaire Administratif Secrétaire de Mairie



LE MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE EXIGE UNE FORTE POLYVALENCE ET DES CONNAISSANCES GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE DROIT PUBLIC.

Le métier de gestionnaire administratif, quant à lui, requiert à la fois une transversalité des compétences et une spécialisation dans un domaine particulier (comptabilité, finances, etc.). Ce diplôme universitaire vise à répondre aux besoins de recrutement des communes rurales. Cette formation a pour objectif

de permettre aux personnels de la fonction publique territoriale, de la fonction publique d'État et de la fonction publique hospitalière, en poste ou en reconversion (situation de maintien dans l'emploi) de développer leurs connaissances, leurs compétences et de se professionnaliser. Cette formation comprend des

Pour la session 2020, les inscriptions doivent être effectuées auprès de l'université de droit

UNIVERSITE * FRANCHE-COMTA

cours théoriques à l'université de droit à Besançon et des sessions pratiques en collectivité.

> **Q**CONTACT Pôle emploi territorial Tél. 03 81 99 36 31 recrutement@cdg25.org

CONCOURS

Les calendriers des concours et examens professionnels 2020 sont disponibles sur le site internet du centre de gestion du Doubs.

Q CONTACT

Service concours Tél. 03 81 99 36 34 concours@cdg25.org

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org Rubrique agents territoriaux

INSTANCES MÉDICALES: NOUVELLE ORGANISATION DE LA COMMISSION DE RÉFORME

L'ORGANISATION DE LA COMMISSION DE RÉFORME A ÉVOLUÉ.

Désormais, les réunions traitant des dossiers des agents de la fonction publique territoriale seront scindées de celles traitant des dossiers de la fonction publique d'État et de la fonction publique hospitalière.

Aussi, à compter de septembre 2019, la commission de réforme pour la fonction publique territoriale se réunira le jeudi après-midi (selon le calendrier établi pour l'année 2019) à Besançon dans les locaux de la DDCSPP (rue Nicolas Bruand).

Cette nouvelle organisation impacte également la composition de la commission de réforme qui sera dorénavant présidée par Messieurs Jacques Prince et Christian Hirsch.

Q CONTACT

Secrétariat des instances médicales Tél. 03 70 07 16 16 commission.reforme@cdg25.org

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org Rubrique collectivités

Vers un accompagnement social des ressources humaines...

Mandeure, Exincourt, Pontarlier, et SYDED

LE CENTRE DE GESTION DU DOUBS VIENT DE SÉLECTIONNER LES DEUX NOUVEAUX CONTRATS DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE POUR LA PÉRIODE 2020-2025... L'OCCASION DE FAIRE LE POINT AVEC QUELQUES COLLECTIVITÉS DU DÉPARTEMENT ET LES NOUVEAUX ATTRIBUTAIRES SUR LE DÉPLOIEMENT DE CE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES AGENTS TERRITORIAUX.

DE GRANDES DISPARITÉS AVEC LE SECTEUR PRIVÉ

La protection sociale est un des piliers de notre histoire nationale et constitue encore un modèle de référence en Europe. Elle a donné lieu, à côté du régime général d'accès aux soins et des régimes de prévoyance, à des régimes très spécifiques encore en vigueur à ce jour. Parmi eux, figure le régime spécial de la fonction publique territoriale. La « jeunesse » de notre cadre statutaire est sans doute à l'origine d'un grand retard pour donner la capacité aux employeurs locaux de contribuer aux contrats de complémentaire santé et aux contrats prévoyance de leurs agents.

Le décret du 8 novembre 2011 est l'aboutissement de plusieurs années de sensibilisation des pouvoirs publics pour tenter de s'inspirer du principe de participation de l'employeur aux contrats santé et prévoyance des salariés du secteur privé, et de l'appliquer au secteur public. La nuance avec le secteur privé reste toutefois de taille car les contrats auxquels les employeurs publics peuvent contribuer restent à adhésion facultative et aucune obligation ne pèse sur eux.

Pour autant, le dispositif actuel « a permis aux différents acteurs des collectivités de se saisir de cette problématique » souligne Luc Schoenstein, Responsable solutions aux collectivités à la Mutuelle Nationale territoriale. C'est près de 30 % des employeurs qui se sont mobilisés à ce jour pour accompagner financièrement leurs agents lors de la souscription de leurs contrats individuels.

UN DISPOSITIF COMPLEXE MAIS BÉNÉFIQUE

Même lorsque la décision financière est acquise, la mise en œuvre n'est pourtant pas forcément évidente. Il convient « de trouver un critère déterminant le montant de participation » souligne Jean Cuynet, Maire d'Exincourt. « Des difficultés de plusieurs ordres ont été rencontrées : la technicité des sujets parfois complexes avec une vulgarisation auprès des agents, la communication, les délais de mise en place, les impacts sur le logiciel de paie avec la nécessité d'adaptation, l'impact au niveau du budget » explique Aurélien Barriere, Directeur des ressources humaines Ville, CCAS et Communauté de Communes du Grand Pontarlier. En effet, la mise en œuvre des contrats « demande une grande réactivité et disponibilité des services RH et compta qui ont reçu individuellement tous les agents pour leur fournir des explications, leur expliquer les modalités ainsi que les montants des futures cotisations » confirme Valérie Masson, responsable des ressources humaines à la Mairie de Mandeure.

Cependant les acteurs reconnaissent tous les bénéfices de cette participation financière. Selon Luc Schoenstein, elle permet d'« inciter les agents à souscrire à une protection sociale en la rendant plus accessible, de mieux protéger les agents dans le cadre de leurs missions, renforcer le dialogue et la cohésion sociale au sein de la collectivité, accorder un élément de rémunération supplémentaire aux agents et renforcer son attractivité en tant qu'employeur ». « En effet, il nous semble nécessaire, en tant qu'employeur, d'assurer la possibilité de soins pour nos agents et de leur permettre de garantir leurs revenus en cas de problèmes de santé, confirme David Mourot, Directeur général du SYDED. Même si ce dispositif présente un coût non négligeable pour la collectivité, il contribue à l'attractivité des emplois proposés et permet également de faciliter les recrutements et de stabiliser les effectifs. Les agents apprécient ces participations qui permettent d'améliorer leur couverture sociale. Le dispositif est donc « gagnant-gagnant », avec des agents mieux couverts, mieux soignés et disponibles pour leur collectivité ». Faisant le bilan de la participation de sa commune à la protection sociale complémentaire, Jean Cuynet, Maire d'Exincourt constate en effet que « de nombreux agents ont bénéficié du complément de salaire (depuis 2013, 13 dossiers de complément de salaire ont été instruits), ce qui limite les difficultés financières des agents pour qui des problèmes de santé surviennent ». S'agissant du point de vue du personnel, « nous n'avons pas forcément de retour » confie Valérie Masson, « mais à l'inverse les agents se manifesteraient si ce moyen ne leur convenait pas ».

LA VALEUR AJOUTÉE DU CENTRE DE GESTION

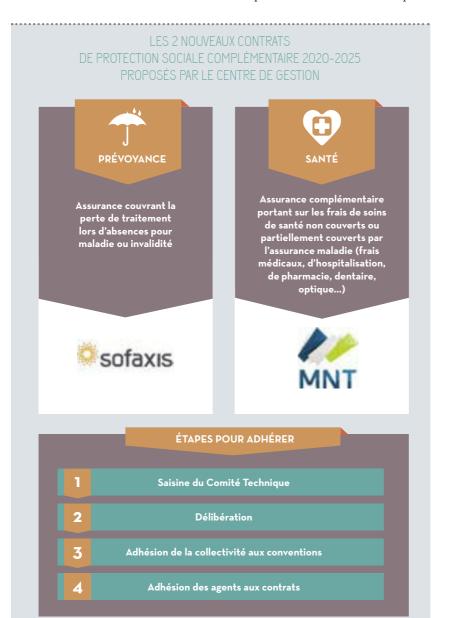
La valeur ajoutée par le centre de gestion sur ce volet RH est essentielle. « Le centre de gestion aide la collectivité dans toutes les étapes de la procédure en nous fournissant des conseils pratiques et juridiques, des calendriers de réalisation, des modèles de délibérations, etc. Cela permet un gain de temps administratif » confirme Valérie Masson. Il réunit en effet l'ingénierie technique nécessaire à la compréhension de la protection statutaire et des garanties techniques des contrats ainsi qu'à la connaissance des opérateurs, permet la simplification des procédures grâce à la prise en charge des étapes de consultation dans le cadre de contrats mutualisés,



dispose d'une capacité de négociation financière auprès des opérateurs compte tenu des volumes de contrats traités dans le cadre d'une mutualisation...

« Par ailleurs le mécanisme de la convention de participation permet aux collectivités, par le biais du centre de gestion du Doubs qui l'engage pour elles, d'être plus exigeantes sur les critères de solidarité, sur la stabilité des cotisations dans le temps ou sur le contenu des grilles de remboursements. » précise Luc Schoenstein. Valérie Masson confie d'ailleurs que « cette décision (de rejoindre la convention de participation prévoyance proposée par le centre de gestion) a été prise par la montée considérable des taux de cotisations pour les années à venir ».

Un état des lieux est en cours au plan national qui devrait aboutir à des mesures prises Inciter les agents à souscrire à une protection sociale en la rendant plus accessible, mieux protéger les agents dans le cadre de leurs missions, renforcer le dialogue et la cohésion sociale au sein de la collectivité, accorder un élément de rémunération supplémentaire aux agents et renforcer son attractivité en tant qu'employeur.



dans le cadre des ordonnances annoncées par la loi de transformation de la fonction publique. Elles devraient garantir une meilleure prise en charge de la protection sociale complémentaire des agents publics.

UNE SENSIBILITÉ ACCRUE À LA DIMENSION SOCIALE DES RH

« Depuis 2018, un groupe de travail "Pacte Social" (composé d'élus, des représentants du personnel, de la DG accompagnée de la DRH) a été mis en place avec notamment pour objectif d'élargir et accentuer le travail amorcé en 2015 portant sur l'action sociale, explique Aurélien Barriere. Volontairement, le périmètre d'actions de ce groupe de travail est large. À titre d'exemples sont abordés : la prévoyance, la complémentaire santé, le RIFSEEP, le bienêtre au travail, la qualité de vie au travail, les salles de convivialité, le règlement intérieur...»

Même si les finances locales se raréfient du fait principalement des baisses de dotations de l'État, la nécessité d'intégrer une dimension d'accompagnement social dans la gestion des ressources humaines des collectivités fait donc son chemin et l'objet d'une réelle prise de conscience...

CONTACT
Tél. 03 70 07 16 17
contrat.groupe@cdg25.org

PLUS D'INFOS
www.cdg25.org
Rubrique collectivités
> Développer l'action sociale



LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Des modifications en profondeur pour les employeurs territoriaux

AVEC 95 ARTICLES, DONT 65 CONCERNENT LES AGENTS DES COLLECTIVITÉS LOCALES, LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 6 AOÛT DERNIER EST LA PLUS IMPORTANTE DEPUIS LA STABILISATION DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN 1987. MALGRÉ LA PERSISTANCE DU PRINCIPE DE RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES SUR LES EMPLOIS PUBLICS, ELLE MARQUE UNE PROFONDE RUPTURE DANS LA GESTION DES AGENTS.

La gestion des ressources humaines dans l'ensemble des collectivités territoriales va rapidement être impactée par ces nouvelles mesures législatives, notamment au niveau des procédures de recrutement, de la mobilité professionnelle et du dialogue social.

Enrichies et amendées au cours des débats, les dispositions sont réparties au sein de cinq titres résumant les champs d'action concernés.

Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics









Un nombre important de dispositions figurant dans ce texte doivent, pour être effectivement opérationnelles, faire l'objet de décrets d'application. En outre, en sus des réformes déjà contenues dans la loi, le Gouvernement a reçu du Parlement l'autorisation de légiférer, par ordonnances, dans des domaines importants. Ce n'est qu'une fois l'ensemble de ces textes adoptés, qu'il sera possible de mesurer l'étendue réelle de la réforme engagée en matière de fonction publique par le Gouvernement. À cela s'ajoutera la délicate réforme des régimes spéciaux de retraite qui impactera également les fonctionnaires.

Horizon RH propose ce numéro spécial afin de permettre aux employeurs locaux d'appréhender au mieux les points essentiels de cette loi de transformation de la fonction publique.

CONTRACTUELS



OFFRIR PLUS DE SOUPLESSE AUX EMPLOYEURS TERRITORIAUX

La loi offre plus de souplesse aux employeurs territoriaux en élargissant les cas de recrutement sur emplois permanents, sur les postes de direction (dans les communes de 40 000 habitants contre 80 000 auparavant), sur les emplois permanents, y compris en catégorie B et C (uniquement en Ajusqu'alors), dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de moins de 15 000 habitants sur des emplois à temps non complet ou lors du remplacement d'agents indisponibles. Enfin les collectivités pourront également recruter

Point clé du texte, qui est aussi l'un des plus critiqué par certains partenaires sociaux, l'élargissement du recours aux agents contractuels, entend développer les leviers managériaux. Il s'articule avec de nouvelles garanties pour ces agents.

des agents sur des « contrats de projet » d'une durée comprise entre 12 mois et 6 ans. L'objectif est de pouvoir mener à bien une opération identifiée dont la conclusion marquera également l'échéance du contrat.

SÉCURISATION DES AGENTS CONTRACTUELS

La contrepartie de cet assouplissement est un encadrement du recrutement par la mise en place d'une procédure qui sera définie par décret pour garantir la transparence des recrutements et l'égal accès aux emplois publics. La sécurisation des agents contractuels est renforcée par la création d'une formation d'intégration pour ceux recrutés sur emplois permanents et la mise en place d'une indemnité de précarité inspirée de l'indemnité de fin de contrat prévue par le code du travail pour les salariés du secteur privé, versée par l'employeur aux agents dont le contrat, d'une durée inférieure ou égale à un an, prendra fin. Un plafond de rémunération sera instauré en la matière et le dispositif ne sera pas applicable lorsque l'agent bénéficie d'un réemploi au sein de la fonction publique territoriale au terme du contrat. La portabilité d'un CDI est désormais possible entre les 3 fonctions publiques.

LES AUTRES DISPOSITIONS SUR LES CONTRACTUELS...

- Les modalités de rémunération des contractuels sont à nouveau précisées et la prise en compte des résultats collectifs du service sera possible dans le cadre de la fixation de leur régime indemnitaire en complément des fonctions et des résultats individuels.
- Les centres de gestion peuvent mettre à disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics des agents contractuels pour les affecter à des missions
- permanentes à temps complet ou non complet.
- L'obligation faite aux employeurs publics territoriaux de nommer en tant que fonctionnaires stagiaires leurs agents contractuels admis à un concours de la fonction publique territoriale et inscrits sur une liste d'aptitude est supprimée.
- La possibilité pour les centres de gestion d'organiser des concours
- sur titres, qui actuellement ne s'applique que pour les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, est élargie à l'ensemble de la fonction publique territoriale.
- Les candidats auront l'interdiction de se présenter à des concours organisés par les centres de gestion, permettant l'accès à un emploi d'un même grade et dont les épreuves ont lieu simultanément.



DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social ne repose plus sur l'examen de situations individuelles, mais sur des instances au rôle renforcé, directement inspiré du droit du travail, appelées à débattre du pilotage pluriannuel des ressources humaines.

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

La loi entend modifier en profondeur le dialogue social dans les collectivités pour le rendre plus efficace et réactif.

En effet, la loi crée à partir des élections professionnelles de 2022, à l'instar de ce qui a été accompli dans le secteur privé en 2017, une instance unique, dénommée, « comité social territorial », qui se substitue aux actuels CT et CHSCT, tout en permettant, dans certaines circonstances, d'instituer au sein du comité une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT, obligatoire à partir de 200 agents).

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES ET CONSULTATIVES PARITAIRES

La loi modifie également l'organisation et le fonctionnement des commissions administratives et consultatives paritaires à compter de leur renouvellement général



en 2022 et réduit le champ d'intervention des CAP afin d'assurer un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes ou défavorables (licenciement, refus de temps partiel, contestation d'une évaluation d'un compte-rendu d'entretien professionnel, discipline...).

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

À partir de 2021, les employeurs des trois versants de la fonction publique élaborent chaque année un rapport social unique regroupant notamment les éléments de documents existants (pour les collectivités territoriales : le rapport sur l'état de la collectivité et le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes). Le rapport social unique est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.

Nouvel élément clé de la gestion des ressources humaines, les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines sont établies dans chaque collectivité à partir du rapport social unique. C'est sur cette base que seront désormais définis notamment les avancements de grade par chaque autorité territoriale et les promotions internes par le Président du centre de gestion. L'avis préalable de la CAP en matière d'avancement et de promotion interne est supprimé.

CONTINUITÉ DES SERVICES PUBLICS

L'autorité territoriale et les organisations syndicales peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire. Dans ce cadre, la loi impose des délais aux agents pour se déclarer grévistes et pour renoncer à la grève.

LES AUTRES DISPOSITIONS SUR LE DIALOGUE SOCIAL...

- La loi supprime la structuration en groupes hiérarchiques des commissions administratives paritaires.
- Le texte prévoit la mise en place d'une commission consultative paritaire unique compétente à l'égard de l'ensemble des agents contractuels, sans distinction de catégories.
- Le conseil commun de la fonction publique peut être consulté sur des dispositions propres aux fonctions publiques territoriale ou

- hospitalière, mais présentant un lien avec les dispositions communes de la fonction publique.
- Des représentants des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre font leur apparition au sein du collège employeurs du CSFPT.
- Tous les trois ans, le ministre en charge de la fonction publique présente au CSFPT une feuille de route indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

À VENIR...

Le gouvernement est habilité à prendre par ordonnances toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique dans des domaines qui devront être précisés.

CONDITIONS DE TRAVAIL

SANTÉ ET PROTECTION SOCIALE

Parmi les dispositions relatives à la santé et à la protection sociale des agents publics, la création du congé de proche aidant, dont bénéficient les salariés du secteur privé est étendu aux agents publics. Ce congé d'un an maximum est attribué aux personnes souhaitant venir en aide à un proche souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie « d'une particulière gravité ». On notera la création d'un entretien de carrière pour les agents exposés à un risque d'usure professionnelle, et la possibilité de suivre une formation ou un bilan de compétences ou d'exercer une mission de remplacement pendant un congé pour raison de santé.

LES AUTRES DISPOSITIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- La loi ouvre à l'employeur territorial la possibilité d'autoriser une période ponctuelle de télétravail ce qui permet un alignement de la fonction publique sur le code du travail qui, depuis 2017, ne précise plus que le télétravail doit être effectué de manière régulière.
- Lorsqu'ils sont séparés, les membres d'un couple ayant un ou des enfants, peuvent percevoir, tous deux, la moitié du montant du supplément familial de traitement.
- L'engagement professionnel des agents de police municipale est

- mieux reconnu lorsque ceux-ci décèdent, ou sont victimes de blessures graves dans le cadre de leurs fonctions.
- Les femmes exerçant leur activité dans le secteur public disposent d'un nouveau droit à l'allaitement sur leur lieu de travail. Jusqu'au premier anniversaire de leur enfant, les femmes allaitant ce dernier, peuvent bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service.

HARMONISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PUBLIC/PRIVÉ

La loi prévoit également l'harmonisation du temps de travail au sein de la fonction publique et avec le secteur privé en mettant notamment fin aux dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la fonction publique territoriale (1 607 heures) pour les collectivités qui avaient délibéré pour conserver une durée moindre de travail et en prévoyant la fixation par voie réglementaire de la liste des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à certains évènements familiaux.

À VENIR...

Le gouvernement est habilité à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi pour redéfinir diverses dispositions relatives à la protection sociale des agents publics, ainsi que la participation des employeurs publics au financement des dispositifs de protection sociale complémentaire de leurs personnels



MOBILITÉ ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



PORTABILITÉ PUBLIC/PRIVÉ DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

La loi met en place une série de dispositions diversifiées dans les domaines de la formation et de la mobilité visant à permettre la portabilité du compte personnel de formation entre le public et le privé qui se heurtait à une différence d'unité de compte (heures dans le public et euros dans le privé), former les agents qui accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, diminuer le coût de la contribution patronale en cas de détachement d'un fonctionnaire d'État dans les collectivités...

RUPTURE CONVENTIONNELLE

La procédure de rupture conventionnelle en vigueur dans le secteur privé sera expérimentée dans le secteur public entre début 2020 et fin 2025 pour les fonctionnaires et contractuels en CDI et le droit à l'allocation chômage sera étendu aux bénéficiaires de la rupture conventionnelle et à certains agents démissionnaires.

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Des dispositions encouragent le développement de l'apprentissage et en réforment le

.

LES AUTRES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE LA MOBILITÉ ET DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE...

- Les agents de la police nationale ou les gendarmes qui sont nommés dans un cadre d'emplois de la police municipale peuvent être dispensés de tout ou partie de leurs obligations de formation initiale ou de professionnalisation par la reconnaissance de leurs expériences professionnelles.
- Le double détachement est autorisé sur des emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale, dans
- le but de permettre au lauréat d'un examen professionnel d'accomplir son stage de formation.
- La période au cours de laquelle un fonctionnaire territorial mis en disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé, bénéficie de la possibilité d'être réintégré à tout moment dans sa collectivité est restreinte à trois ans. Aujourd'hui, cette faculté n'est pas limitée.

La loi entend fluidifier les parcours professionnels des agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, dans le cadre d'une mobilité entre les trois versants de la fonction publique ou d'un départ vers le secteur privé et accompagner les agents lors des prochaines transformations publiques en mobilisant à leur profit un ensemble de leviers permettant de sécuriser ces transitions professionnelles.

financement. Le CNFPT prendra désormais en charge le coût des frais des contrats d'apprentissage signés par les collectivités à hauteur de 50%. Un rapport sur les freins à l'apprentissage dans la fonction publique devra être remis par le Gouvernement au Parlement. Les modalités de rémunération des apprentis du secteur public sont alignées sur celles qui s'appliquent dans le secteur privé.

TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Une série de dispositions concerne les transitions professionnelles. Un détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés est créé. Les garanties apportées aux fonctionnaires détachés sur un emploi de direction lorsqu'ils sont déchargés de fonctions sont renforcées.

Par ailleurs la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi est désormais limitée par l'augmentation de la dégressivité de leur rémunération dès la 2ème année et le licenciement ou la retraite d'office. Leur accompagnement pendant la période de prise en charge est en contrepartie renforcée par l'établissement d'un projet personnalisé.

À VENIR...

Le gouvernement est habilité à légiférer par ordonnances pour réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires

DÉONTOLOGIE ET DISCIPLINE

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

La procédure disciplinaire est simplifiée en harmonisant l'échelle des sanctions entre les 3 fonctions publiques (apparition notamment de la sanction de radiation du tableau d'avancement dans la FPT) et en permettant aux agents sanctionnés de solliciter la suppression de cette mention de leur dossier après 10 ans, en certains cas. La loi prévoit également la suppression des conseils de discipline de recours, laissant le conseil de discipline de 1ère instance comme seule et unique instance paritaire compétente en la matière.

Le cadre juridique issu de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires évolue en vue de renforcer l'efficacité des contrôles.

HAUTE AUTORITÉ POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE

La loi redéfinit certaines des règles déontologiques applicables aux agents publics. Elle supprime la commission de déontologie de la fonction publique, ses missions étant dévolues à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique.

Cette dernière voit donc son organisation et son fonctionnement évoluer. Son rôle



notamment est redéfini et articulé avec celui du référent déontologue en matière de contrôle de la compatibilité des activités des agents lors de leurs mobilités entre le secteur public et le secteur privé. Sa saisine n'est dans ce cas plus automatique.

LES AUTRES DISPOSITIONS SUR LA DÉONTOLOGIE ET LA DISCIPLINE...

 Le temps partiel que peut solliciter un fonctionnaire à temps complet pour créer ou reprendre une entreprise est porté de deux à trois ans renouvelable pour une durée d'un an. Les hautes rémunérations dans la fonction publique feront désormais l'objet d'une publication obligatoire par les employeurs les plus importants et d'un rapport remis par le Gouvernement au Parlement chaque année.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

Les dispositions transposent dans la loi des mesures contenues dans l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 : dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, ajout de l'état



de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires, renforcement de l'obligation de nomination équilibrée sur les emplois de direction et de composition équilibrée des jurys et comités de sélection, exclusion de l'application du délai de carence lors des congés de maladie pendant la grossesse...

AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Une série de dispositions concerne également les agents en situation de handicap afin de sécuriser leur parcours professionnel (référent handicap destiné à répondre à leurs questions et à les accompagner tout Dans une logique de sécurisation des parcours, la loi accorde une importance forte aux freins à l'égalité, à l'égard particulièrement des femmes et des personnes en situation de handicap.

au long de leur carrière professionnelle, aménagement des concours administratifs).

Des dispositifs expérimentaux sont introduits pendant 5 années en vue de faciliter la titularisation des apprentis en situation de handicap, à l'issue de leur contrat d'apprentissage d'une part et de favoriser la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap d'autre part.

LES AUTRES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE...

La gouvernance du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et le calcul de la contribution due en cas de manquement à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont modifiés.

CNFPT ET CENTRES DE GESTION

RAPPORT ANNUEL

Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est tenu de remettre tous les ans au Parlement un rapport « portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources. » Une délégation du CNFPT est établie « dans chaque région ».

FUSION FACILITÉE

La fusion de centres départementaux de gestion en un centre interdépartemental unique est facilitée. La liste des missions que les centres de gestion exercent en commun au niveau régional ou inter-régional est étendue. Les modalités d'exercice de ces Souvent passées au crible ces dernières années par des parlementaires ou des inspecteurs généraux de l'administration, les instances de la fonction publique territoriale sont logiquement appelées à évoluer avec la parution de la présente loi.

missions sont déterminées par un « schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation » (qui se substitue aux actuelles chartes de coordination).

LES AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES AU CNFPT ET AUX CENTRES GESTION

Les centres de gestion peuvent, pour le compte de leurs collectivités, assurer une mission de conseil en organisation notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines et une mission de médecine statutaire et de contrôle. Leurs missions de médecine professionnelle et préventive peuvent être exercées pour les services de l'État et de l'Hospitalière. Le président du conseil d'administration du CNFPT est autorisé à accorder une délégation à un membre du conseil d'administration de l'établissement. La même possibilité est accordée au président du conseil d'administration de chaque centre de gestion (au bénéfice d'un membre du conseil d'administration de l'organisme).

À VENIR...

Le gouvernement est autorisé à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative d'un code général de la fonction publique.

RENDEZ-VOUS

L'Association des Maires du Doubs le CNFPT, et le centre de gestion du Doubs vous proposent des réunions d'information

LUNDI 28 OCTOBRE

ETALANS
Espace socio-culturel
14h à 17h

LUNDI 4 NOVEMBRE

MONTBÉLIARD Centre de gestion 14h à 17h

MERCREDI 6 NOVEMBRE

MONTFERRAND LE CHÂTEAU
Foyer Sainte Anne
de 14h à 17h









LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DÉCRYPTAGE DES ARTICLES RELATIFS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE





Principales dispositions et échéances de la loi de

APPLICATION IMMÉDIATE

1^{ER} JANVIER 2020

1^{ER} FÉVRIER 2020

- Extension des cas de remplacement par des agents contractuels
- ◆ Portabilité du CDI
- Suppression de l'obligation de nomination en qualité de stagiaire des contractuels lauréats de concours
- Procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel
- Suppression de la journée de carence maladie en cas de grossesse
- Egalité professionnelle et tableau d'avancement
- Supplément familial de traitement en cas de garde alternée
- Régime indemnitaire pendant les congés de maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant
- Publication des hautes rémunérations
- Suppression des conseils de discipline de recours des fonctionnaires et des agents contractuels
- Radiation du tableau d'avancement dans l'échelle des sanctions
- Protection des témoins dans la procédure disciplinaire
- Formation et bilan de compétences pendant les congés de maladie
- Mutualisation par les centres de gestion de la médecine préventive entre les trois versants de la Fonction publique
- Encadrement du droit de grève

- Suppression de la compétence de la commission administrative paritaire en matière de mobilité et de mutation
- Assistance syndicale des agents dans les recours administratifs en matière de mutation interne
- ◆ Conditions de réintégration après disponibilité pour suivre le conjoint
- Taux de contribution pension des fonctionnaires de l'État en détachement dans la fonction publique territoriale
- Suppression de l'obligation de remboursement des mises à disposition des fonctionnaires de l'État
- Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle
- Compte personnel de formation: conversion en heures des droits acquis en euros
- Nouveau fondement juridique de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Détachement dérogatoire des fonctionnaires handicapés
- Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires
- CNFPT: financement des frais de formation des apprentis

- Transfert à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique des compétences de la commission de déontologie
- Réforme du contrôle déontologique
- Allongement de la durée du temps partiel pour créer une entreprise

MESURES QUI NÉCESSITENT UN

- Extension du recours aux agents contractuels
- Procédure de recrutement des agents contractuels visant à garantir l'égal accès aux emplois publics
- Formation initiale de certains agents contractuels
- Rupture conventionnelle du CDI
- Autorisations d'absence liées à la parentalité et à certains évènements familiaux
- Aménagement horaire pour allaitement
- Détachement d'office en cas d'externalisation d'un service vers le secteur privé

transformation de la Fonction publique

PROCHAIN RENOUVELLEMENT GÉNÉRAL DES ASSEMBLÉES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

- Redéfinition par délibération des règles relatives au temps de travail (1607 heures annuelles) non conforme à la réglementation
- Réforme de l'obligation de nominations équilibrées dans les emplois fonctionnels
- Élargissement des missions des centres de gestion coordonnateurs

1^{ER} JANVIER 2021

- Indemnité de précarité
- Suppression de la compétence des commissions administratives paritaires en matière d'avancement de grade et de promotion interne
- Création des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours
- Assistance syndicale des agents dans les recours administratifs en matière d'avancement de grade et de promotion interne
- Création du rapport social unique (RSU)
- Modifications concernant l'évaluation professionnelle

PROCHAIN RENOUVELLEMENT GÉNÉRAL DES INSTANCES (2022)

- Commission consultative paritaire unique
- Création du comité social territorial
- Commissions administratives paritaires communes à plusieurs catégories
- Suppression des groupes hiérarchiques
- Sort des instances consultatives en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics

DÉCRET D'APPLICATION

- Conditions de création des emplois à temps non complet
- Dispositif de signalement des violences, discriminations et actes de harcèlement
- Entretien de carrière pour les métiers pénibles
- Dispense de formation initiale pour les agents de police municipale
- Promotion exceptionnelle des agents de police municipale blessés en service
- Référent handicap
- Portabilité des aménagements du poste de travail en cas de mobilité au sein de la fonction publique d'un agent handicapé

- Aménagement des conditions de déroulement des concours en raison du handicap
- Interdiction de s'inscrire à plusieurs concours se déroulant le même jour
- Champ d'application des concours sur titres
- Compte personnel de formation : conversion en euros des droits acquis en heures
- Présidence alternée des jurys de concours et examens
- Avancement en congé parental et en disponibilité pour l'éducation d'un enfant
- Congé de proche aidant

- Services de médecine agréée et de contrôle des centres de gestion
- Télétravail sur une période ponctuelle
- Modifications concernant la période de préparation au reclassement
- Rémunération des apprentis du secteur public
- Formation au management pour les nouveaux encadrants
- ♦ Fusion des centres de gestion
- Rapport au Parlement relatif au CNFPT

SOLUTIONS RH

Le conseil statutaire

L'EXPERTISE JURIDIQUE DU CENTRE DE GESTION AU SERVICE DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX SONT CONFRONTÉS AU QUOTIDIEN À DES DIFFICULTÉS DANS LA GESTION ADMINISTRATIVE DE LEUR PERSONNEL.

Le statut de la fonction publique territoriale est constitué d'une multitude de textes législatifs et réglementaires non codifiés dont l'interprétation et l'application pratique peut s'avérer complexes. Le conseil statutaire du centre de gestion se positionne comme la source permanente de référence pour les collectivités et établissements publics. Il les assiste au quotidien dans l'application du statut de la fonction publique. Chaque année, c'est plus de 5000 demandes de conseils qui sont instruites par ce service dédié. Cette aide statutaire s'articule autour des différentes étapes de la carrière des agents de la fonction publique territoriale, du rappel des procédures légales en passant par la mise à disposition de modèles de documents et d'analyses juridiques indispensables pour une gestion efficace du personnel.



De gauche à droite : Olivier Nardin, Amandine Mourey, Jérôme Julliard, Véronique Pitoiset, Frédérique Vernerie, Sylvie Ducommun

Forte d'une connaissance pointue des règles juridiques qui régissent les agents territoriaux et des problématiques auxquelles les collectivités sont confrontées au quotidien, l'équipe des conseillers carrière est formée en continu aux évolutions de la réglementation et assure un travail de veille qui lui permettent de dispenser des informations et des conseils juridiques adaptés à la situation rencontrée et une assistance pour accomplir les démarches juridiques et administratives

fficace du personnel. vendredis après-midi. LE CONSEIL STATUTAIRE EN 4 ÉTAPES

 \bigcirc CONTACT

conseilstatutaire@cdg25.org 03 81 99 36 37

Les conseillers carrière

par téléphone du lundi

au vendredi de 9h à 12h

et de 13h30 à 16h30, sauf

les mercredis matin et les

répondent à vos questions

Nos atouts

- Un niveau d'expertise en matière de statut et de carrière qui permet d'assister les collectivités dans leur gestion quotidienne ou lorsqu'elles sont confrontées à des questionnements ou à des litiges
- Une maîtrise des procédures statutaires
- Un conseil personnalisé et confidentiel
- Une recherche de solutions pratiques pour une application efficace et adaptée des dispositions juridiques
- Une identification des risques encourus
- Une mise à jour continue des connaissances pour une maîtrise optimale du statut général de la fonction publique qui ne cesse d'être revu et corrigé

SAISINE

- La demande de conseil sur la gestion statutaire du personnel fonctionnaire et contractuel de droit public est adressée par courriel. La demande doit être précise c'est-à-dire comporter tous les éléments permettant d'éclairer le conseiller sur la situation. Lorsqu'il s'agit d'une problématique individuelle, la demande doit obligatoirement comporter les noms et prénoms des agents concernés
- Les demandes moins complexes peuvent faire l'objet d'un traitement téléphonique.
- Les demandes peuvent également être adressées par courrier.

2 ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Lorsque la demande est formulée par courriel un accusé de réception vous indique le conseiller qui instruit votre demande ainsi que le délai maximum de réponse.

3 ÉTUDE DE LA SITUATION

La demande est examinée. Suivant sa complexité et les recherches juridiques qu'elle implique, la réponse peut être apportée rapidement ou nécessiter quelques jours d'instruction. 90% des demandes de conseils sont traitées dans un délai inférieur à une semaine.

CONSEIL

Une réponse est apportée. Elle rappelle le problème juridique, les textes applicables, définit les solutions envisageables et le cas échéant identifie les risques encourus.

À SAVOIR

Vos conseillers carrière sont astreints à une obligation de confidentialité, d'indépendance et de neutralité. Le conseil statutaire s'adresse aux employeurs et aux référents ressources humaines des collectivités. Les agents ne peuvent saisir directement les conseillers carrière (ils sont dirigés vers le référent ressources humaines de leur collectivité ou le cas échéant vers les organisations syndicales). Le conseil statutaire s'accompagne d'une veille et d'une analyse juridique statutaire pour une information continue des collectivités sur les évolutions législatives et réglementaires (site internet, newsletter, ateliers RH...). Vos conseillers carrière ne sont pas habilités à vous accompagner dans le cadre d'un recours contentieux d'un agent à l'égard de la collectivité.