

Loi relative à la FPT

La loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 marque une évolution importante vingt cinq ans après la loi statutaire de 1984.

Les 57 000 collectivités territoriales et les 1 700 000 agents territoriaux doivent s'adapter à son nouvel environnement (construction européenne, évolution de l'intercommunalité) et faire face aux défis futurs tel que de départ de plus de 30% des fonctionnaires d'ici 2012.

Malheureusement, l'assemblage des mesures qui constituent ce texte de loi est loin de répondre à ces objectifs, même s'il comporte des avancées réelles tant en matière de droits à la formation professionnelle, que du droit syndical, ou même en matière d'hygiène et de sécurité.

I – LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS TERRITORIAUX

Le volet relatif à la formation prend une place importante dans cette loi, notamment grâce à l'affirmation d'une formation professionnelle des agents territoriaux tout au long de la vie. L'objectif principal étant de favoriser la carrière et la mobilité des fonctionnaires.

Les principaux dispositifs sont :

- **La formation d'intégration** est désormais dispensée aux agents de toutes catégories. C'est par le biais des actions de professionnalisation que sera effectuée l'affectation à un poste de responsabilité. Le suivi de ses actions de formation s'impose aux fonctionnaires.

- **La formation de perfectionnement** est quant à elle, dispensée en cours de carrière. La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, est personnelle, suivie à l'initiative de l'agent.

Y sont intégrées, les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française. Mais ces formations ne bénéficient aux agents que si l'intérêt du service est établi.

- **Pour chaque agent, un livret de formation** est intégré au processus de formation, il s'agira notamment d'établir au long terme le suivi des formations et les bilans de compétence suivis.

- **La reconnaissance à un droit individuel à la formation** (DIF) est instauré par ce texte, il est à l'image de ce qui se fait dans le secteur privé.

Ce DIF est de 20 heures par an, et le cumul des droits aura lieu sur 6 ans. Les formations acquises au titre de la DIF, pourront entraîner une réduction des formations obligatoires. Le DIF est désormais exclu du plan de formation, ce qui affaiblit le dispositif pour les collectivités disposant d'un tel plan. Les frais de formation sont à la charge de l'autorité territoriale.

II - LES INSTITUTIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- **Le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT)**

Son rôle en tant qu'instance représentative de la FPT est renforcé. Il peut ainsi être consulté par le gouvernement via, la création en son sein du **collège des employeurs publics territoriaux**, composés par les représentants des collectivités territoriales.

- **Le Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT)**

Pour mettre en oeuvre ces dispositifs, la loi confirme le CNFPT dans son statut et son organisation : établissement public national, paritaire et déconcentré.

Ses missions sont considérablement modifiées. Mais, il continue de recentrer ses missions sur la formation professionnelle des agents, l'observation et la prospective et la gestion des concours des agents de catégorie A+.

- **Les centres de gestion**

La loi a fortement accrue leurs missions, tant celles qui sont obligatoires que facultatives.

- Une procédure de coordination à l'échelle régionale entre les centres, dans le cadre de l'exercice de leur mission, plutôt que dans le cadre départemental.

- Les départements et les régions peuvent s'affilier aux centres de gestion pour la gestion des seuls personnels ouvriers et de services (TOS) des collèges et lycées. Le régime des TOS relève dorénavant d'un seul cadre emploi.

- Ils ont désormais une fonction d'information sur l'emploi public territorial, effective grâce à une obligation de communication de certaines informations (article 18)

- La possibilité pour les collectivités territoriales non affiliées, d'organiser certains concours a été abrogée à la demande des députés socialistes.
- Les collectivités territoriales volontairement affiliées à un centre de gestion peuvent choisir d'établir elles-mêmes leurs listes d'aptitude à la promotion interne (comme c'est déjà le cas pour les CAP)

Les missions obligatoires :

- Les centres de gestion sont désormais chargés d'organiser l'essentiel des concours et examens professionnels, excepté ceux de niveau supérieur, qui restent de la compétence du CNFPT et de ceux de catégorie C que les collectivités non affiliées aux centres de gestion peuvent continuer d'organiser elles-mêmes.
- Les centres ont également pour obligation, le versement aux collectivités qui emploient moins de 50 agents, d'une somme égale au montant des charges salariales liées aux autorisations spéciales d'absence des responsables syndicaux.

Les missions facultatives :

- S'agissant des retraites, ils peuvent assurer, pour le compte des collectivités, toutes missions en matières de retraite et d'invalidité, ainsi que le recueil, le traitement et la transmission aux régimes de retraite des données relatives à la carrière et aux cotisations des agents.
- Pour les collectivités qui en font expressément la demande, ils peuvent en matière d'hygiène et de sécurité, mettre à leur disposition des agents chargés de la fonction d'inspection.
- En matière d'action sociale et de services sociaux en faveur des agents : ils ont la possibilité de souscrire des « contrats-cadres » afin de leur ouvrir le bénéfice de prestations d'actions sociales mutualisées et de prestations (santé et prévoyance).

Leur organisation est régionale ou interrégionale :

A titre régional, ils élaborent une charte qui désigne parmi les centres de gestion un centre coordonnateur qui devra être transmise au préfet de région.

Ces centres coordonnateurs ont compétence en matière d'organisation des concours et examens, de publicité des créations d'emploi, pour la prise en charge des fonctionnaires privés d'emplois, et pour les reclassements pour inaptitude physique des agents de catégorie A.

- **La compensation financière des transferts**

C'est le CNFPT qui devra compenser les charges résultant des missions transférées aux centres de gestion. Le CNFPT et les centres de gestion coordonnateurs devront conclure des conventions qui détermineront les modalités de transfert et le montant de la compensation financière. Les deux institutions disposent d'un délai d'un an pour conclure ces conventions et ce, à compter de la publication d'un décret prévoyant une convention type. A défaut, les modalités de transfert et le montant des compensations seront déterminés par décret.

- **Les conférences**

La loi prévoit deux types de conférences :

- D'une part **des conférences régionales pour l'emploi public territorial**, au moins annuellement, à l'initiative des centres de gestion coordonnateurs, permettant une coordination en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours. Elles associent les centres de gestion et des représentants des collectivités non affiliées ; par ailleurs s'agissant des questions qui traitent de la formation des agents territoriaux, participeront à cette conférence : les délégations régionales et interdépartementales du CNFPT et les organisations syndicales siégeant au CSFPT.
- D'autre part **une conférence nationale** doit également réunir au moins annuellement, l'ensemble des centres de gestion coordonnateurs.

III – LE VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les dispositions diverses relatives à la gestion des agents territoriaux sont très nombreuses.

- **Les agents en contrats à durée indéterminée**

Le bénéfice du CDI est maintenu en cas de changement d'emploi au sein d'une même collectivité, sous réserve que l'agent continue d'exercer une fonction de même nature.

La mise à disposition est envisageable dans certains cas :

- pour les agents d'un établissement public, elle pourra se faire auprès d'une commune de rattachement.
- pour les agents d'une collectivité : au sein d'un EPCI (dont la collectivité est membre), d'un établissement public de rattachement, et auprès d'un établissement public rattaché à l'EPCI (dont elle est membre)
- pour les agents d'un EPCI, au sein d'une des communes membres ou d'un des établissements publics de rattachement.

C'est par un décret du Conseil d'Etat, que seront déterminées les conditions d'évolution de la rémunération de l'agent en CDI, ainsi que les conditions de la mise à disposition.

- **Les nouveaux cas de recrutement de non titulaires**

- Pour les communes de moins de 2 000 habitants et les groupements de communes de moins de 10 000 habitants un non titulaire pourra être nommé « lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public ».

- Dans les communes de moins de 1 000 habitants, le secrétariat de mairie peut désormais être confié à un agent non titulaire, et ce quelle que soit la durée du temps de travail.

- **La mutation intervenue après formation**

Si après les trois années suivant la titularisation d'un agent il est décidé de sa mutation, la collectivité d'accueil devra verser à la collectivité d'origine (sauf accord contraire de celle-ci) une indemnité équivalente au coût et à la rémunération versée à l'agent pour sa formation obligatoire.

- **Les seuils de création des emplois fonctionnels**

Des dispositions ont abaissé les seuils d'emplois fonctionnels dans les communes et les EPCI à fiscalité propre.

- Ainsi dans les communes, le seuil de création de l'emploi de directeur général des services est abaissé à 2 000 habitants (au lieu de 3 500 actuellement) et celui des emplois de directeur et de directeur général des services techniques à 10 000 habitants (au lieu de 20 000) ;

- Alors que dans les EPCI à fiscalité propre, le seuil de création de l'emploi de directeur des services est fixé à 10 000 habitants (au lieu de 20 000) et celui de l'emploi de directeur général des services techniques à 10 000 habitants (au lieu de 80 000).

- **Les emplois spécifiques**

C'est à leur demande que les titulaires d'un emploi spécifique de catégorie A, qui ont un diplôme de niveau licence et 15 années de carrière dans un emploi spécifique, pourront être intégrés dans une filière de la fonction publique, mais dont les conditions seront fixées par décret.

- **Ratios d'avancement fixés par l'autorité territoriale**

Il appartient désormais à l'assemblée délibérante (après avis du CTP) de fixer le pourcentage maximum de fonctionnaires pouvant être promus au grade supérieur. Le cadre d'emplois des agents de police municipale est toutefois excepté de cette règle.

- **La limite d'âge des titulaires d'emplois de direction recrutés par la voie du recrutement direct**

Cette limite d'âge peut être portée au-delà de 65 ans (dans la limite de 18 mois) et ce jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité employeur

- **Les cas de maintien de régimes indemnitaires ou des avantages collectivement acquis**

- Lorsqu'ils bénéficiaient de régimes plus favorables dans une commune ou un EPCI membre du syndicat mixte les fonctionnaires transférés dans un syndicat mixte bénéficient du maintien de leurs régimes indemnitaires antérieurs.

- Les avantages collectivement acquis, aux agents des EPCI qui fusionnent voient le maintien de leurs régimes indemnitaires plus favorables mais à titre individuel.

- Les agents affectés d'une collectivité locale à un établissement public qui lui est rattaché et les agents affectés d'un établissement public vers sa collectivité de rattachement, bénéficient du maintien des avantages collectivement acquis, mais l'application se fera à titre individuel.

- Lorsqu'ils sont détachés ou intégrés dans un cadre d'emplois territorial (dans le cadre de la loi de décentralisation du 13 août 2004), les fonctionnaires de l'Etat, ont droit au maintien de leurs avantages indemnitaires individuellement acquis.

- **Compensation financière de congés non pris**

Les conditions d'une telle compensation seront déterminées par un décret. Cette disposition met fin à une interdiction qui était jusqu'ici absolue.

- **Action sociale en faveur des agents territoriaux**

Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics doivent prendre une **délibération** qui détermine « le type des actions et le montant des dépenses » que la collectivité ou l'établissement public entend engager pour la réalisation des prestations d'action sociale ainsi que les modalités de leur mise en œuvre.

Ces dépenses afférentes à ces prestations font désormais partie des dépenses obligatoires des communes, des départements et des régions.

- **Suppressions d'emploi**

Pour les agents qui ne retrouvent pas d'emploi après détachement, après disponibilité d'office ou de droit pour raison familiale, la contribution versée par les collectivités aux centres de gestion ou au CNFPT est due pour la prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi.

- **Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une négociation sera conduite entre les organisations syndicales et les collectivités territoriales, négociation au cours de laquelle seront abordées les questions relatives au recrutement, à la rémunération, la formation, la promotion et la mobilité. L'autorité territoriale devra fixer un plan pluriannuel pour la promotion de l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement, soumis au CTP.

C'est sur proposition du groupe socialiste, que le texte de loi a introduit la négociation entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et la création d'un plan pluriannuel pour l'égal accès aux emplois d'encadrement. L'objectif est d'inciter à garantir l'égalité.

Mais les parlementaires socialistes se sont abstenus sur l'ensemble du projet, en particulier en raison de l'absence de dispositions relatives à l'action sociale et surtout en l'absence de toute analyse sur les conséquences financières induites par le texte.