

FICHE 1

**THEME : Evolution des structures et de l'organisation territoriale et réforme des
organes de la Fonction Publique Territoriale**

PROPOSITIONS DE LA FEDERATION CGT DES SERVICES PUBLICS



CONTEXTE

Le cadre existant :

La diversité des missions et actions publiques mises en œuvre par les collectivités locales, l'hétérogénéité et le nombre important des employeurs publics locaux ont justifié la mise en place d'institutions dédiées à la Fonction Publique Territoriale dès l'instauration du statut (Loi du 26 janvier 1984). Ces institutions ont pour objet d'assurer la cohérence dans la structuration de la FPT et l'homogénéité dans l'application des règles statutaires sur l'ensemble du territoire national.

Le cadre institutionnel s'articule autour de structures nationales et locales :

- Au niveau national : le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) et le Centre national de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).
- Au niveau local : Les Centres De Gestion (CdG) et organes de participation au sein des collectivités (Commissions Administratives Paritaires (CAP), Comités techniques (CT), Comités d'Hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT)).

Des modifications statutaires sont intervenues en 2007 (loi 2007-209 du 19 février 2007) pour faire évoluer l'organisation et les missions des CDG et du CNFPT et la répartition des compétences entre les deux structures.

La loi 2010-251 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social a modifié la composition, les missions et le fonctionnement des instances consultatives (CSFPT, CAP, CT) et transformé les CHS en Comité d'Hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT). Le conseil commun aux trois versants de la Fonction publique a été créé.

Enfin, la loi de réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010 modifie le paysage institutionnel. Le renforcement de l'intercommunalité, la diminution du nombre d'EPCI, la création des métropoles, les fusions de départements et de régions entraînent une concentration de l'emploi et impactent la gestion des ressources humaines et le fonctionnement des institutions de la FPT, en particulier l'activité des CDG. Cependant, Les effets de la réforme territoriale de 2010 sur la gestion des personnels n'ont pas été évalués ni pris en compte par le législateur.

Les orientations du futur projet de loi de décentralisation :

Le nouveau projet de loi de décentralisation ne devrait pas revenir sur le mouvement de restructuration et de concentration des collectivités initié par la loi RCT. La modification du paysage institutionnel local sera vraisemblablement poursuivie et accentuée.

La nouvelle gouvernance du territoire va s'articuler autour des conférences territoriales de l'action publique, instances politiques de répartition des compétences et de redistribution des rôles entre l'Etat et les différentes structures locales.

Ces conférences établiront des projets de territoire sous la forme de schémas d'organisation des compétences et de mutualisation des moyens. Ces schémas pourront être révisés à chaque renouvellement des assemblées délibérantes.

La mise en œuvre de ces schémas conduira au développement de nouveaux outils de gestion des services publics locaux sous forme de « **services communs** » à plusieurs collectivités fonctionnant selon le principe du « **guichet unique** » **en dehors de tout transfert de compétences**. Les mouvements de personnels consécutifs à la mise en place des services communs seront organisés par voie conventionnelle dans le cadre juridique de la mise à disposition

de service. Ces orientations impliquent une évolution des institutions de la FPT et de la gestion des personnels.

PROBLEMATIQUE / ENJEUX

Deux enjeux sont à considérer :

- 1) La concentration des collectivités et de l'emploi public, le déploiement de nouveaux outils de gouvernance et de gestion des services publics locaux impactent Les centres de gestion. Comment adapter le rôle et l'organisation des centres de gestion aux nouvelles formes d'administration publique locale afin de garantir la cohérence et l'homogénéité de la gestion statutaire?**

- 2) Le développement des services communs par voie de mise à disposition de service en dehors de tout transfert de compétence pose la question de la distanciation de la gestion des ressources humaines des collectivités employeurs. Comment gérer cette complexité ?**

En 2010 une proposition de loi portant sur la problématique des CDG a été déposée au bureau du Sénat par le sénateur Hugues Portelli. A ce jour, il n'a pas été donné de suite à ce texte.

Les principales innovations portées par la proposition de loi Portelli consistent à :

- **Etendre l'affiliation obligatoire aux centres de gestion** à l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics locaux, à l'exception des communautés urbaines, métropoles, départements et régions. Ces collectivités resteraient libres de s'affilier volontairement. Cette mesure permet de réduire l'impact de la diminution des structures sur le fonctionnement des CDG. Cependant, les collectivités de plus de 350 agents pourraient continuer à conserver leur propre CAP et établir leurs propres listes d'aptitude au titre de la promotion interne.
- **Rendre obligatoire l'adhésion de toutes les collectivités** et établissements (y compris les communautés urbaines, métropoles, départements et régions) à un socle minimum de prestations : Emploi, organisation des concours, gestion du compte épargne temps, secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux, gestion du recours administratif préalable, conseil juridique statutaire, mise en œuvre du droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite. Ce socle commun pouvant être complété par d'autres prestations dans un cadre conventionnel dans la limite des compétences des centres de gestion. Le financement de ces nouvelles missions obligatoires étant assuré par une cotisation additionnelle spécifique exprimée en pourcentage de la masse salariale.
- **Inscrire la représentation des collectivités non affiliées (mais adhérentes) dans le conseil d'administration des CDG.**
- **Revoir l'organisation supra départemental et régional des CDG (CDG coordonnateurs).**

Aux enjeux posés par la proposition de loi Portelli s'ajoute celui de la conférence nationale des CDG pilotée par la Fédération Nationale des CGD répondant au statut d'association (loi 1901).

La transformation de la FNCDG en Groupement d'Intérêt Public (GIP) semble faire partie des réflexions en cours concernant l'évolution de cette structure.

La création de services communs à plusieurs collectivités renforce la nécessité d'anticiper les évolutions et les besoins en personnel dans le cadre d'une **GPRH territorialisée**.

PROPOSITIONS D'AMELIORATION

A la nouvelle architecture territoriale doit correspondre une nouvelle architecture de gestion de la FPT et des ressources humaines plus ambitieuse.

La CGT soutient la proposition de création d'un **établissement public administratif national** de gestion de la fonction publique territoriale sous certaines réserves.

- Cette instance, en lien avec le CSFPT, serait chargée (à minima) de veiller au contenu et à la cohérence des épreuves des concours et des examens professionnels organisés pour toutes les catégories sur l'ensemble des territoires.
 - L'organisation de cet établissement sous forme de Groupement d'Intérêt Public doit être exclue pour au moins deux raisons. D'une part, le GIP a pour vocation de favoriser la coopération de personnes morales publiques et privées qu'il regroupe en son sein pour gérer des équipements ou des activités d'intérêt commun. Pour la CGT l'établissement public national de gestion de la FPT répond à un objectif d'intérêt général qui n'est pas compatible avec la notion de partenariat public/privé. D'autre part, compte tenu du bilan réalisé par l'IGAS en 2010 sur le fonctionnement des Maisons Départementales des Personnes Handicapées répondant au statut de GIP, la CGT estime que dans l'état actuel de la réglementation ce mode d'organisation ne répond pas aux exigences de qualité de l'action publique.
 - L'établissement doit être géré **paritairement** au niveau national comme dans ses déclinaisons locales (missions à revoir).
 - La création d'un EPAN nécessite de repenser l'architecture territoriale de gestion de la FPT. Le CDG national pourrait se décliner en conférences territoriales de la FPT articulé avec les CDG départementaux. Ces conférences constitueraient le pendant des conférences territoriales de l'action publique. Elles seraient notamment compétentes pour élaborer des schémas de cohérence territoriale de gestion des ressources humaines. Schémas (prescriptifs ?) répondant aux recommandations formulées par la cour des comptes dans son rapport annuel 2012 portant sur la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans la FPT.
 - Les missions des CDG départementaux seraient élargies à la gestion des services communs entre collectivités.
 - Cette architecture implique une adhésion obligatoire de toutes les collectivités à l'EPAN sous forme de cotisation additionnelle calculée en pourcentage des masses salariales. Les seuils d'affiliation seraient supprimés.
1. La cotisation mutualisée des collectivités versée au CNFPT dans le cadre du salaire socialisé et différé doit être portée à 3%. L'établissement doit être géré paritairement au niveau national. Les syndicats doivent prendre part aux votes des décisions budgétaires et financières.
 2. Doter le CSFPT d'une autonomie administrative et financière lui permettant d'exercer pleinement ces missions actuelles ainsi que le développement de nouveaux périmètres notamment de la culture de la négociation dans les collectivités (voir Fiche 6). La mise en

place d'une cotisation dans le cadre du salaire socialisé et différé à 0,025% permettant le fonctionnement du CSFPT.

3. Paritarisme de plein droit pour le Comité Technique et le Comité d'Hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Pour le collège employeurs seuls les élus siègent et votent.