



ADMINISTRATION ET
RESSOURCES HUMAINES

Consultation gouvernementale sur la refondation du contrat social avec les agents publics

Positions de l'AdCF

Contexte

Lors du comité interministériel de la transformation publique, le Premier ministre Edouard Philippe a annoncé le 1^{er} février 2018 plusieurs pistes de réforme de l'action publique, au titre desquelles une rénovation du statut de la fonction publique et un recours plus important aux contractuels. La veille, lors d'une manifestation de l'AdCF, Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, déclarait attendre les employeurs publics pour débattre des modalités d'évolution du statut. La consultation a été initiée par le Gouvernement le 29 mars.

Réunie le 22 février 2018 sous la présidence de Loïc Cauret, président de la communauté Lamballe Terre et Mer et président délégué de l'AdCF, la commission « mutualisation, ressources humaines et ingénierie » de l'AdCF a soumis au conseil d'administration de l'association plusieurs propositions relatives à des questions de recrutement, de fin d'emploi, de rémunération et de dialogue social. Le 6 mars, les administrateurs de l'AdCF ont adopté les positions associatives suivantes.

I. Recrutement : faut-il s'inspirer du contrat de mission ?

Eu égard aux caractéristiques du contrat de mission en droit du travail pour les salariés du secteur privé¹, l'AdCF s'accorde sur la proposition d'**autoriser les collectivités locales à recruter certains agents au moyen d'un contrat de mission dès lors que sont réunies plusieurs conditions** :

- en lien avec une politique publique relevant de la collectivité, la conclusion d'un tel contrat doit **reposer sur un fait générateur qui justifie de la mission et sur un financement** défini au préalable (contrat de financement, partenariat, programmation, etc.) ;
- **un emploi permanent ne peut pas être pourvu grâce à un contrat de mission**, hormis les cas de remplacement momentané, de vacance temporaire d'emploi, d'accroissement temporaire d'activité ou de besoin occasionnel ou saisonnier ;
- un tel contrat n'a **pas vocation à donner droit à titularisation** ;
- la loi doit définir une **durée maximale à ces contrats de mission, qui pourrait être de six ans** pour être cohérent avec les conditions de titularisation des agents contractuels prévues par la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012.

¹ Ordonnance n° 2017-1387, 22 septembre 2017



En revanche, l'AdCF estime qu'il n'y a pas lieu de s'inspirer du contrat de chantier également prévu en droit du travail depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017. A son sens, il n'est pas justifié de multiplier les types de contrat auxquels les collectivités locales pourraient avoir recours dès lors qu'existe un contrat de mission dans les conditions précisées.

2. Recrutement : faut-il permettre de recruter les profils rares en CDI ?

L'AdCF a connaissance des difficultés qui se posent à de nombreux employeurs publics locaux dans ce domaine. Elle relève cependant plusieurs points de vigilance :

- la définition de ce qui constitue un métier rare, ou « en tension », risque d'être fluctuante dans le temps et d'une collectivité à l'autre ;
- réserver le recrutement direct en contrat à durée indéterminée pour certains métiers est susceptible de créer une rupture d'égalité et de complexifier le travail des managers en interne ;
- certains salariés cherchent davantage à être recrutés en contrat à durée déterminée, soit parce qu'ils sont en début de carrière, soit parce qu'ils souhaitent être recrutés dans le secteur privé lorsque le climat économique s'améliore (cf. emploi contracyclique dans les collectivités).

Pour ces raisons, l'AdCF **ne souhaite pas arrêter de proposition associative dans ce sens** pour l'heure, même s'il s'agit bien sûr d'un sujet qui appelle à la réflexion. Elle privilégie notamment de travailler à la **facilitation des passerelles entre le secteur public et le secteur privé**.

3. Recrutement : faut-il généraliser les concours sur titre ?

L'AdCF se prononce en ce sens. En réponse aux problèmes de recrutement et d'absentéisme aux concours et afin de faciliter les mobilités professionnelles, elle promeut l'idée de **concours sur qualification professionnelle**.

A ce jour, des concours sur titre existent pour les professionnels de santé qui sont titulaires d'un diplôme d'Etat (médecins, infirmiers, psychologues). Il est proposé d'ouvrir cette modalité de recrutement à toute personne faisant état d'une qualification professionnelle (enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, ou RNCP) plutôt que de la restreindre aux seuls titulaires de diplômes d'Etat. En fonction des besoins de recrutement des employeurs territoriaux, ceci doit permettre la mobilisation des compétences professionnelles correspondantes au sein des collectivités locales et le passage à une fonction publique de métiers.

Ces concours doivent reposer sur un entretien, que l'on aura soin de distinguer de l'entretien de recrutement réalisé au sein de la collectivité. Cette nouvelle orientation donnée au concours appelle à porter l'attention sur la façon de vérifier la capacité des candidats à bien écrire.

Le système de la liste d'aptitude a vocation à être conservé.



4. Fin d'emploi : faut-il permettre à une collectivité et à l'un de ses agents de convenir d'une rupture conventionnelle ?

L'AdCF a conscience des difficultés qu'entraînerait la possibilité de convenir d'une rupture conventionnelle au sein des collectivités, dont une incertitude potentiellement forte le temps que se stabilise la jurisprudence. Cependant, **elle souhaite que soient étudiées les modalités de son introduction en matière d'emploi public local.**

Dans la mesure où la question de se séparer d'un agent apparaît le plus souvent en raison d'une insuffisance professionnelle, **elle appelle également à rendre plus effectif le régime de sanctions prévu par le statut de la fonction publique territoriale.**

En cela, la commission appelle à examiner la proposition n° 9 de l'Association des directeurs généraux des communautés de France (ADGCF), issue de son livret *Adapter le statut de la fonction publique territoriale* (juin 2017) : « *pour être plus responsable, modifier les procédures disciplinaires, dont les licenciements : garantir ainsi, au regard des valeurs et de l'exemplarité du service public, que les sanctions correspondent réellement aux fautes commises et qu'elles soient bien appliquées* ».

5. Rémunération : faut-il décorrélérer le point d'indice de la fonction publique territoriale par rapport aux autres fonctions publiques ?

Le conseil d'administration de l'AdCF est, **en soi, favorable au scénario de décorrélation** du point d'indice de la fonction publique territoriale par rapport aux autres fonctions publiques, **mais il en souligne le caractère hypothétique**, lequel résulte particulièrement de :

- la difficulté que poserait cette décorrélation s'agissant du régime indemnitaire : si le point d'indice est plus faible, y aurait-il des négociations pour maintenir le régime indemnitaire ? A l'inverse, si le point d'indice est plus fort, le régime indemnitaire aurait-il vocation à ne pas évoluer ?
- la complexité qu'elle occasionnerait pour les agents mutant d'une collectivité à une autre ou changeant de fonction publique.

Ce faisant, l'AdCF relève le **sujet de fond que constitue la subordination systématique aux règles de la fonction publique d'Etat** sans capacité de négociation pour les employeurs territoriaux, ce qui rend inopérantes les propositions de décorrélation.



6. Rémunération : faut-il assujettir le régime indemnitaire aux cotisations sociales ?

Eu égard à l'objectif d'individualisation auquel doit concourir le régime indemnitaire, l'AdCF conclut que **le régime indemnitaire des agents doit être assujetti aux cotisations sociales** au même titre que le traitement indiciaire. A son sens, il est malaisé qu'une partie non négligeable de la rémunération continue d'échapper au mécanisme de salaire différé que représentent les cotisations sociales.

Elle rappelle que les agents contractuels voient leurs rémunérations entièrement soumises aux cotisations dans la mesure où ils ne s'inscrivent pas dans le système du régime indemnitaire.

7. Dialogue social : faut-il faire évoluer le rôle et l'organisation des comités techniques paritaires (CTP), des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des commissions administratives paritaires (CAP) ?

L'AdCF estime qu'il y a lieu de **maintenir une séparation stricte entre le CTP et le CHSCT** car le fonctionnement actuel des CHSCT présente à ses yeux un intérêt à plusieurs égards (capacité d'auto-saisine, rôle spécifique dans le dialogue social, technicité, etc.). Elle appelle en revanche à étudier les possibilités de simplifier leur mutualisation entre collectivités et les structures rattachées.

Pour l'AdCF, **le fonctionnement des CAP mériterait d'être simplifié** dans leur formalisme et leur champ de compétence (par exemple, les cas de mises à disposition auraient vocation à en être exclus). La référence aux groupes hiérarchiques pose souci dans le fonctionnement des CAP et devrait être supprimée.

Par ailleurs, l'AdCF émet le souhait que soit, de façon plus générale, **simplifié le paysage des instances paritaires alors que doivent être installées les commissions consultatives paritaires (CCP)** en décembre 2018. Elle s'interroge sur l'intérêt de disposer d'une commission spécifique dans le champ d'intervention que lui a donné la loi.