



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Lettre mensuelle d'information de la fédération autonome de la fonction publique territoriale
N° 24 Mars 2015

Un livre blanc sur la FPT au programme du nouveau mandat du CSFPT

Le maire (UDI) de Sceaux a été réélu président du conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Les cinq formations spécialisées, qui préparent le travail des séances plénières, restent en outre présidées par les mêmes organisations syndicales et élus locaux. Au grand dam de la CFDT notamment, qui estime que sa représentativité dans la territoriale devait lui permettre d'obtenir un siège. Et qui présentait, elle, des candidates.

Candidat à sa succession, Philippe Laurent a été réélu président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). Durant son discours, il a notamment appelé de ses vœux la rédaction d'un livre blanc de la fonction publique territoriale porté par tous les acteurs de la FPT, qui permettra au Conseil supérieur de définir les grandes lignes de son action pour l'ensemble de la mandature.

Ce document pourrait comporter « un diagnostic, un état des lieux objectif et partagé de la fonction publique territoriale : ses forces, ses difficultés, ses points de tension, les réformes les plus urgentes à engager... ». « Il s'agirait de peser sur les discussions à venir, précise Philippe Laurent. On est dans une grande confusion. Si on ne veut plus de la libre administration des collectivités, il faut le dire clairement. On grignote par-ci, par-là, on accuse... Il faut clarifier sur ce qu'on veut faire du service public local et de la FPT. »

Baromètre RH

Philippe Laurent a également plaidé pour l'instauration d'un « outil de diagnostic simple, objectif et lisible sur l'évolution des ressources humaines dans la FPT », qui pourrait prendre la forme d'un baromètre réalisé par l'Association des maires de France.

Durant cette séance d'installation du CSFPT, ont par ailleurs été élus :

- Jean-Pierre BOUQUET, maire (PS) de Vitry-le-François, président de la formation spécialisée n°1, chargée des questions statistiques et institutionnelles,
- Didier PIROT, FO, président de la formation spécialisée n°2, chargée des questions organiques,
- Jésus DE CARLOS, CGT, président de la formation spécialisée n°3, chargée des questions statutaires,
- Daniel LEROY, adjoint au maire (divers droite) de Moussy-le-Neuf, président de la formation spécialisée n°4, chargée des questions sociales,
- Bruno COLLIGNON, FA-FPT, président de la formation spécialisée n°5, chargée des questions inter fonctions publiques.

La CFDT a exprimé son mécontentement quant à ces résultats. D'abord, en raison de sa représentativité (2^{ème} formation de la FPT), elle estime qu'une présidence de formation spécialisée devait lui revenir. La CFDT présentait en outre des candidates, ce qui aurait permis d'instaurer un peu de parité.

Pour parvenir à une telle continuité, les syndicats CGT, FO et FA-FPT pourraient s'être mis d'accord avant le vote. Bruno Collignon, président de la FA-FPT, dément. « Je présidais la formation spécialisée n°5 auparavant. De plus, nous n'avons pas la possibilité de « contraindre » la CGT ou FO de voter pour nous. Et à elles deux, ces organisations recueillent déjà la majorité des voix (11 voix sur un total de 20). »

Mandat difficile

« Cette polémique soulève un problème de fonctionnement. Nous avons proposé une sorte de co-présidence pour les cinq formations spécialisées employeurs/organisations syndicales, ce qui permettrait de renforcer l'intérêt des élus qui sont peu présents dans certaines instances », souligne pour sa part Patrick Campagnolo, de l'Unsa territoriaux.

Pour le représentant syndical, le mandat s'annonce « quelque peu difficile, alors que les organisations doivent travailler ensemble sur des projets importants tels que la loi NOTRe, et surtout le projet d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations ».



MARYLISE LEBRANCHU PRÉCISE LES GRANDES LIGNES DE SA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les organisations syndicales se sont vu préciser, le 10 mars, les grandes lignes du futur accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations dans la fonction publique, qui devrait engager les pouvoirs publics sur plusieurs années (peut-être jusqu'en 2020-2021) et être soumis à la signature le 2 juin.

1/ Fonction publique de carrière,

Lors de cette réunion d'étape, Marylise Lebranchu a notamment réaffirmé le principe d'une fonction publique de carrière, avec des catégories, des concours, des grades, des échelons, etc.

Des cadres statutaires inter-fonctions publiques devraient être créés, pour les ingénieurs, les bibliothécaires et les agents d'accueil par exemple.

2/ Fin de l'avancement d'échelon au « mini »

Cette volonté de favoriser la mobilité s'accompagnera en outre d'une harmonisation des rémunérations, et notamment des règles d'avancement. L'avancement d'échelon au minimum, de mise dans la territoriale en général, serait remis en cause. Les syndicats ont à ce propos rappelé que le système actuel permet d'aider les agents percevant des bas salaires, nombreux dans la FPT.

3/ 4, 6 et 9 points,

Une part du régime indemnitaire devrait en outre, être intégrée dans le traitement de base :

- quatre points pour les « C »,
- six pour les « B »
- et neuf pour les « A ».

La ministre indique qu'après la réforme des catégories C et B, les autres agents, notamment le reste des « B » et les « A », vont devenir une priorité et de préciser que « sur le thème des perspectives de carrières, nous aurons aussi à répondre sur l'attractivité des métiers de catégorie A. 1,3 Smic, cela ne correspond pas à ce que ces agents sont en droit d'attendre, et si l'on compare à ce à quoi ils pourraient prétendre dans le privé avec ce niveau de connaissance et de qualification ».

La CFDT fonctions publiques indique également que les indices bruts et hors échelle seront supprimés pour tout exprimer en indices majorés.

4/ Attractivité des territoires,

La ministre souhaite également rendre les carrières attractives sur tous les territoires et « développer des politiques partagées entre les Direccte, les Dreal et les directions de collectivités pour favoriser les parcours professionnels et la mobilité ».

5/ Allongement des durées de carrière,

L'amélioration des carrières s'accompagnera enfin d'un allongement des carrières (35 ans au lieu de 25-26 ans en moyenne).

Au total, les syndicats indiquent qu'ils seront attentifs quant aux contreparties prévues. La CGT indique qu'« une de nos revendications, en cas d'allongement des carrières, sera notamment

un doublement des rémunérations entre le premier échelon et le dernier échelon du dernier grade », et la CFDT souligne « qu'elle sera particulièrement attentive à ce que l'ensemble des agents soient gagnants ».

6/ Recrutements sans concours des « C »

Parmi les autres sujets qui seront évoqués dans le cadre de cet accord qui se veut global: les recrutements sans concours des catégories C, la ministre évoquant la possibilité d'avoir recours à une personnalité extérieure dans les jurys.

Sur ce sujet, elle a souhaité que la fonction publique « continue de jouer le rôle de deuxième chance » et insisté sur le fait que « les métiers de catégorie C attirent aussi des sur-diplômés. Il faudra examiner cette question. »

Une dizaine de réunions sont prévues d'ici le 2 juin, date à laquelle est programmée une réunion conclusive de signature du ou des projets d'accords.

Tout en affichant son optimisme sur la possibilité de parvenir à un accord, Marylise Lebranchu a reconnu que « c'est vrai que la crispation du point d'indice est peut-être celle qui va emporter l'adhésion » des syndicats.

Extrait Lagazette.fr – 10 mars 2015).



HEURES SUPPLÉMENTAIRES : DES ÉCONOMIES IMPORTANTES



La diminution des heures supplémentaires constitue un gisement important d'économies mais à exploiter prudemment et avec méthode. Des collectivités territoriales commencent à agir : voici leurs recettes.

Selon la Cour des comptes « il n'existe pas de données globales sur les heures supplémentaires ».

On observe toutefois qu'elles concernent surtout les communes ; les services techniques : notamment l'événementiel qui par nature a souvent lieu le week-end, ou encore la lutte contre les imprévisibles inondations ou autres catastrophes naturelles, et les services administratifs lors des élections notamment. Les heures supplémentaires représenteraient 1 à 3 % de la masse salariale.

Baisse des heures sup : des gains réels ; des exemples

- La ville de Béziers (72 970 hab., Hérault) a réduit le recours aux heures complémentaires et supplémentaires de 13,1 % (10 918 heures) entre le second semestre 2013 et le second semestre 2014. Cela représente une économie de 119 905 euros brut, soit 10 % du budget heures supplémentaires et complémentaires. Autrement dit, c'est une économie annuelle de six équivalents temps plein, à mettre en perspective avec les 2 230 agents travaillant à la ville.
- Mandelieu-la-Napoule (22 714 hab., Alpes-Maritimes) a elle réduit ses heures supplémentaires (hors élections) de 43 % en volume entre 2008 et 2014 et de 31 % en montant, ce qui représente la bagatelle de 101 600 euros. Aujourd'hui, les heures supplémentaires représentent 1,06 % des dépenses de personnel.
- A Compiègne (40 028 hab., Oise), c'est une baisse de 46 % entre 2007 et 2014 (460 000 euros, soit 1,3 % de la masse salariale)

Un contrôle du temps de travail défaille.

Pour la cour des Comptes, « leur augmentation mal maîtrisée est source de dépenses accrues dans de nombreuses collectivités locales. (...) et de constater que dans de nombreuses collectivités le contrôle automatisé des horaires effectués fait défaut ».

A Champniers (5 171 hab., Charente), la masse salariale du centre de loisirs augmentait de 8 % par an, notamment en raison d'un recours aux heures supplémentaires, mais ceci sans augmentation du volume de travail

A Béziers on reconnaît que «des heures supplémentaires étaient payées, bien que non réalisées (pool chauffeurs, secrétariat des élus). En plus, seulement certains en bénéficiaient. Il est donc normal de faire le ménage ».

A Mandelieu-la-Napoule, malgré les recommandations de la Cour des comptes, la mairie n'a pas encore installé de pointeuses sur les sites décentralisés : « C'est en cours d'étude, mais les pointeuses ne réfléchiront pas à notre place », indique le maire.

A Compiègne, outre un pointage généralisé, un logiciel permet depuis un suivi et un reporting des temps de travail des équipes techniques.

Prendre en compte à la fois le montant et le volume.

La « chasse » aux heures supplémentaire peut aussi avoir des effets pervers. Ainsi, si cela a permis à Mandelieu de diminuer le montant du paiement des heures supplémentaires de 8,44 % sur 2008, c'est moins en proportion que la diminution du volume de ces heures supplémentaires (-27,43 %). Ceci est dû, selon la Chambre régionale des

comptes de PACA à une hausse de la part des heures supplémentaires effectuées de nuit, les dimanches et les jours fériés (plus coûteuses) de 50 % en 2008 à 61 % en 2012.

Une partie de l'explication réside aussi dans un choix politique, avec selon le maire « une augmentation de l'activité du centre culturel municipal et du service des sports le week-end et en soirée, pour mieux répondre aux attentes des administrés

Réorganiser pour rendre les mêmes services ?

La question cruciale est évidemment de savoir si un service équivalent peut être proposé aux habitants sans recourir aux heures supplémentaires ?

A Béziers, « le même service est rendu, car les heures supplémentaires sont réalisées, même si elles ne sont pas payées mais récupérées et la rationalisation du nettoyage de la ville a permis elle une diminution du recours aux heures supplémentaires. Ainsi, une balayeuse mécanique a remplacé les cantonniers à pied. Autre exemple au pool de six à sept chauffeurs mis à disposition du maire et des élus. Aujourd'hui, il n'y a plus que deux chauffeurs qui se relaient, les élus se déplacent eux-mêmes. Les heures supplémentaires payées, dont certaines n'étaient pas faites, ont ainsi été supprimées.

A Compiègne on insiste aussi sur l'organisation : « Dans le cadre événementiel, on évite qu'une équipe ne soit sur le terrain (installations), pendant qu'une autre attend le matériel de manutention pour un autre événement ». Parfois, il arrive de diminuer le service rendu. Ainsi, en matière d'illuminations de fêtes de fin d'année, Compiègne a choisi récemment de concentrer l'effort dans certaines zones différentes chaque année, ce qui diminue globalement le nombre d'heures supplémentaires.

Privilégier la concertation.

Le sujet, ô combien sensible, nécessite une forte concertation. Compiègne veut éviter une approche purement comptable, par laquelle le service finances imposerait tout. Un travail participatif a réuni depuis 2008 le directeur du pôle financier et les chefs de service pour dégager ensemble les pistes d'économies en prenant en compte les remarques des équipes.

A Mandelieu, la méthode progresse. Une délibération municipale et une note de la direction générale des services en 2008 rappellent que la compensation horaire est le principe et que les heures supplémentaires doivent faire l'objet d'une demande expresse du chef de service. Le choix de rémunérer les heures supplémentaires ou de les récupérer relève strictement de la direction du management.

« D'un contrôle a posteriori, à un contrôle a priori ».

Dans la majorité des communes des formulaires de demandes préalables de paiement ou de récupération sont utilisés et permettent de contrôler au réel la consommation de l'enveloppe du nombre d'heures supplémentaires à payer allouée à chaque service.

Généralement, un décompte mensuel est réalisé par le chef de service, avec contrôle de la DRH. De nombreuses mairies disposent d'une liste des fonctions au titre desquelles les agents pourront déroger au plafond mensuel de 25 heures supplémentaires (article 6 du décret du 14 janvier 2002)

Extrait : Lagazette.fr – 4 mars 2015



L'ASSEMBLÉE VOTE UNE RÉFORME À MINIMA DES COMPÉTENCES DES COLLECTIVITÉS

L'Assemblée va adopter en première lecture la nouvelle répartition des compétences entre collectivités, qui encourage la montée en puissance des régions et des intercommunalités mais sans que cela se fasse au détriment des départements comme envisagé initialement.

Le vote sur le projet de loi NOTRe (Nouvelle organisation territoriale de la République), qui vient compléter le redécoupage au 1er janvier 2016 de la France en 13 grandes régions, intervient dans le contexte d'élections départementales.

Ce calendrier a été dénoncé tout au long des débats par les opposants au texte, qui précisent que le processus législatif ne sera pas terminé avec ce vote, le texte repartant en Sénat en seconde lecture.

De fait, le projet de loi initial de juin 2014, qui entendait transférer le plus possible de compétences des départements

vers les régions et les intercommunalités, dans la perspective d'une suppression des conseils départementaux à l'horizon 2020, a bien évolué.

Dès octobre, Manuel Valls rectifiait le tir en se prononçant pour le maintien des départements, au moins dans de nombreuses zones rurales.

En décembre, les sénateurs obtenaient du gouvernement que les collèges restent aux départements. Les députés et le gouvernement ont aussi finalement renoncé à leur retirer la gestion de la voirie (380.000 km de routes), ne transférant aux régions que les transports scolaires.

Les députés ont néanmoins mis fin au principe de la clause de compétence générale pour éviter les doublons entre régions et départements.

Extrait : lagazette.fr – 9 mars 2015.

COMMUNES NOUVELLES : UNE VÉRITABLE RÉFORME TERRITORIALE S'ENGAGE



La proposition de loi améliorant le régime des communes nouvelles a été adoptée définitivement. Ces dispositions offrent des perspectives très intéressantes aux communes qui souhaitent se regrouper, sur une base volontaire, pour unir leurs forces, mutualiser leurs moyens et être aussi mieux représentées auprès des autres collectivités et de l'Etat.

Les communes nouvelles bénéficieront d'un statut plus souple, mieux adapté à leur spécificité et au respect de l'identité des communes fondatrices. Elles bénéficient également de dispositions financières très favorables si elles sont constituées avant le 1er janvier 2016.

Ainsi, les élus pourront déterminer eux-mêmes la gouvernance qu'ils souhaitent mettre en œuvre au sein de la commune nouvelle, la place des communes fondatrices et le rôle des maires délégués garants de la cohésion communale.

Il existe à ce jour 25 communes nouvelles rassemblant 70 communes fondatrices et près de 64 000 habitants. D'autres territoires ont engagé une réflexion et des démarches dans la perspective de créer une commune nouvelle d'ici la fin de l'année et ont sollicité l'expertise de l'AMF.

L'AMF, en partenariat avec Mairie-conseils (Caisse des dépôts), met à leur disposition sur son site internet des documents d'information actualisés, réalisent des simulations, notamment financières et participent à des réunions d'information sur le terrain, avec le concours des associations départementales de maires.

Une Rencontre nationale des communes nouvelles sera organisée d'ici mai 2015. Elle sera l'occasion de réunir l'ensemble des communes nouvelles existantes et en projet pour échanger et partager leurs expériences, au profit de tous les élus.

Extrait de Association des maires de France – 5 mars 2015.

