

Mercredi 09 Novembre 2016 - n°107

**Ressources humaines** - Les propositions de Villes de France pour bâtir la FPT de demain

**Ressources humaines** - Gestion des RH dans les Villes de France, pourquoi faut-il plus de souplesse ?

**Economie** - Publication du cahier des charges pour 2017 pour la filière emballages

**Europe** - Newsletter « Villes de France, Villes d'Europe » #3

**Economie** - J-3 pour des places gratuites au Forum numérique des collectivités

## RESSOURCES HUMAINES



### Les propositions de Villes de France pour bâtir la FPT de demain

Lors de la 9ème édition des Rendez-vous de l'intelligence locale, qui se sont tenus à Paris, ce mardi 8 novembre, *Villes de France* a publié un Manifeste pour Bâtir la fonction publique territoriale de demain.

En introduction des débats, sur lesquels nous reviendrons dans la prochaine édition d'*Ondes urbaines*, la présidente de *Villes de France*, Caroline Cayeux, sénateur-maire de Beauvais, a tenu à rappeler les principes qui ont fondé cette manifestation. En premier lieu, " *la démarche de Villes de France ne cherche en*

*aucun cas à fustiger les fonctionnaires territoriaux, mais bien au contraire reconnaît leur engagement au quotidien pour l'intérêt général et la qualité du service public. Cependant, on ne peut nier le poids de la masse salariale régulièrement en hausse dans les budgets de fonctionnement des collectivités dont les ressources sont elles tendanciellement en baisse. Enfin, la fonction publique territoriale telle que nous la connaissons aujourd'hui près de 35 ans et il n'est pas en soi choquant de chercher à la moderniser et à la conforter. Certes, dans la période électorale actuelle, on entend beaucoup d'annonces qui peuvent apparaître anxiogènes voire exagérées, mais cela ne doit pas empêcher de se projeter à moyen terme* ".

Pour *Villes de France*, trois sujets apparaissent essentiels pour « Bâtir la fonction publique territoriale de demain », et constituent l'armature de ses propositions :

- la modernisation, l'assouplissement du statut : comment réaffirmer le statut pour l'adapter aux évolutions de la gestion publique ? comment l'adapter aux évolutions des besoins et des métiers ?
- le renforcement de la place de l'employeur : comment l'Etat peut-il mieux associer les élus ?
- l'utilisation des multiples leviers du management : comment utiliser les nouvelles formes de management en conciliant, formation, bien-être des agents et performance ?

#### **Moderniser le statut**

Les employeurs territoriaux que sont les exécutifs des Villes de France sont soumis à de telles injonctions paradoxales (respecter un statut rigidifié et qui s'impose à eux tout en recherchant l'adaptabilité et l'agilité de leurs organisations humaines), que la question de la refondation de la fonction publique territoriale se pose elle aussi, à la condition que les employeurs qu'ils représentent y soient pleinement associés.

Les rapports successifs de la Cour des Comptes montrent que les conditions financières des Collectivités ont changé et que les dépenses de personnel doivent être maîtrisées. Pour répondre aux exigences de ce nouveau contexte, il est nécessaire de faire évoluer le statut de la Fonction publique territoriale, avec les mesures suivantes :

- Prévoir pour les employeurs publics locaux **les assouplissements du statut nécessaires pour répondre de façon optimale aux contraintes de service public dans un contexte budgétaire resserré**. Par exemple : prioriser les compétences dans le recrutement plutôt que le statut ; donner les moyens de s'adapter à l'environnement économique de bassin d'emploi ; alléger les procédures de révocation d'un agent inapte...
- Ne serait-ce que par souci d'équité entre les agents, **la question du temps de travail doit être définitivement clarifiée**. Il convient d'harmoniser les conditions d'application de la règle nationale des 1607 heures.
- **Revoir et améliorer les modalités de financement et de fonctionnement de la formation** de la fonction publique territoriale pour plus d'efficacité.
- **Réorganiser les centres départementaux de gestion de la fonction publique territoriale en centres régionaux de gestion**, véritables centres de ressources et d'expertise du statut et de sa mise en œuvre, à la disposition des employeurs et **abaisser le seuil d'affiliation obligatoire à 150 agents** (actuellement fixé à 350 agents).
- **Supprimer les mécanismes de surcompensation des régimes spéciaux imposés à la CNRACL** et réduire les charges induites aux employeurs.

#### **Renforcer la place de l'employeur**

Les enjeux auxquels doivent faire face, aujourd'hui, les employeurs territoriaux sont particulièrement exigeants. Malgré la volonté et la nécessité de piloter finement les RH, les employeurs territoriaux continuent de mettre en œuvre les règles applicables à la fonction publique sans participer à leur définition : les économies budgétaires prévues au

prix de lourds efforts par les collectivités peuvent être ruinées par une évolution de point d'indice, évolution des cotisations, etc.). C'est pourquoi, Villes de France propose de :

- **Associer les instances de représentation nationale des collectivités territoriales aux négociations relatives à la rémunération des fonctionnaires** conduites par le gouvernement et dotées d'une capacité à peser sur les décisions retenues : il n'est plus possible que l'Etat négocie seul des accords qui s'appliquent ensuite aux collectivités sans qu'elles aient leur mot à dire.
- Donner **plus de latitude aux employeurs dans la rémunération des agents** : capacité à moduler le rythme d'avancement, liberté d'appréciation du versement des éléments de rémunération autres que ceux dépendant de l'indice, du grade ou de l'ancienneté.
- Assouplir le recrutement des agents ayant des compétences techniques ou spécifiques dès lors que la mission justifie une durée précise au-delà de 2 fois 6 mois (besoin occasionnel) et différente des 3 ans renouvelables exclusivement réservés aux agents de catégorie A.
- **Rendre d'ordre public l'évaluation obligatoire de tous les textes législatifs et réglementaires générant des charges de personnel pour les collectivités et leur établissement auxquels ils s'appliquent.** Confier également cette évaluation à un organisme indépendant sur la base des dispositions du texte définitif (et non plus seulement du projet de loi).
- **Harmoniser les approches statistiques concernant l'emploi public territorial, rendre obligatoire le décompte et l'affichage en ETP** (équivalent temps plein) - en distinguant les emplois aidés - pour les observatoires et toutes les publications locales ou nationales. Réduire leurs délais de publication afin que les employeurs territoriaux puissent disposer de données de comparaison plus fiables et les plus à jour possible.

#### **Se donner des leviers efficaces de management**

L'efficacité des services doit se combiner avec le principe de la carrière des fonctionnaires ; la problématique de l'employabilité des agents dans la durée est une préoccupation durable de la gestion RH des collectivités. On constate une tendance au vieillissement de la population des agents publics qui se traduit par une croissance continue chaque année du taux d'absentéisme et un accroissement des pathologies lourdes et des maladies professionnelles ( cf étude infra). De surcroît, les collectivités doivent faire face au « challenge » d'adapter les compétences des agents à des besoins en constante évolution, par la G.P.E.E.C. (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences). A noter aussi, la difficulté à motiver ou récompenser les comportements et à créer une dynamique individuelle et collective positive, grâce à des outils de management dynamiques.

Sur cette question, Villes de France propose de :

- **Faire le bilan objectif de la suppression du jour de carence** en matière d'absentéisme et en tirer les conséquences sur son **rétablissement** et faciliter le contrôle des arrêts de travail pour maladie ordinaire.
- Encourager les démarches expérimentales et la mise en œuvre de pratiques temporaires dans les organisations.
- **Mettre en place un dispositif permettant d'offrir un déroulement de carrière attractif aux DGS et DGA incités par les effets de seuil de strate de population** à poursuivre leur carrière dans des collectivités de niveaux supérieurs ou rendant impossible leur recrutement dans des collectivités moins importantes en taille (par exemple, les administrateurs généraux).
- **Inciter à l'échelle d'un territoire, les reclassements et adaptations de poste entre les différentes collectivités publiques afin d'élargir les débouchés** offerts à celles qui concentrent le plus de besoins, à savoir les communes qui portent, des services et métiers où l'usure professionnelle est une réalité.
- **Rendre impossible le cumul d'activité pour les fonctionnaires** (en dehors des cas d'enseignement et de prestations intellectuelles) et rendre cette interdiction efficace afin d'armer les employeurs pour lutter contre cette dérive qui pèse parfois sur le bon fonctionnement des services.
- Tirer les conséquences de l'existence des **CDI de droit public** : faciliter leurs mutations entre collectivités aujourd'hui difficile ; clarifier les conditions de leur signature notamment pour les cadres.

## RESSOURCES HUMAINES



### **Gestion des RH dans les Villes de France, pourquoi faut-il plus de souplesse ?**

Dans le cadre d'un partenariat initié cette année entre Villes de France, La Banque Postale, banque de référence du secteur public local et Sofaxis, expert en assurances des collectivités locales, il est apparu nécessaire de mettre à la disposition des élus, directeurs généraux, et responsables des ressources humaines, une nouvelle étude intitulée : « *Gestion des RH dans les villes de France – dépasser les rigidités* ». Dévoilée hier, à l'occasion des 9èmes RDV de l'Intelligence locale, cette publication met en évidence quelques-unes des singularités de la fonction publique territoriale, dont relèvent près de deux millions d'agents, soit plus du tiers des effectifs de la fonction publique.

#### **Un poids budgétaire significatif**

Au niveau du périmètre d'analyse, sur l'ensemble des Villes de France, soit l'ensemble des villes de 15 000 à 100 000 habitants, on dénombre 390 000 agents (près de 4 agents communaux sur 10).

En moyenne, ces villes emploient **20,8 agents pour 1 000 habitants**. Leurs dépenses de personnel représentent 15 milliards d'euros en 2015, soit 38 % de l'ensemble des communes (48 milliards, pour un ensemble de 64 milliards

d'euros toutes collectivités locales confondues).

**Les dépenses de personnel dans les Villes de France** représentaient encore l'équivalent de **810 euros par**

habitant, un enjeu financier consistant, puisque celles-ci représentent aussi, en moyenne en 2015, **57,8 % des dépenses de fonctionnement.**

### **Absentéisme : de mauvais chiffres**

Au-delà de l'importance des enjeux financiers liés aux frais de personnel, dans un contexte de réduction effective des transferts financiers de l'État vers les collectivités locales, la progression de l'absentéisme pour raison de santé - tendance avérée depuis de nombreuses années - est également génératrice de coûts et de désorganisation.

Entre 2009 et 2015, toutes natures d'absence maladies confondues, le nombre d'arrêt par agent employé a par exemple augmenté de 7%. Comme l'a relevé la Cour des comptes dans son rapport annuel 2016 sur les finances publiques locales, la meilleure prise en considération de l'absentéisme apparaît comme une marge de manœuvre significative.

Le **taux d'absentéisme** dans les Villes de France s'élevait ainsi à **10,4% en 2015**, et le nombre d'arrêts pour 100 agents employés à 108 (dont 95 arrêts pour maladie ordinaire). La durée moyenne d'arrêt selon l'âge, en maladie ordinaire ou accident du travail, va croissant avec la pyramide des âges, et s'accélère à partir de 50 ans.

Partant de ces divers constats, les efforts d'adaptation et de maîtrise des dépenses de fonctionnement, grâce notamment à une gestion rigoureuse et dynamique des ressources humaines, sont un enjeu majeur de ce mandat et devront se poursuivre dans les années à venir.

## **ECONOMIE**



### **Publication du cahier des charges pour 2017 pour la filière emballages**

Début novembre, un arrêté a fixé le cahier des charges des éco-organismes de la filière des emballages ménagers applicable pour 2017. Il reprend la version applicable pour 2011-2016 et consacre 2017 comme une année de transition pour l'ouverture à la concurrence, peut-être insuffisamment anticipée. Les éco-organismes agréés en 2018 seront connus rapidement selon le ministère de l'Environnement. L'enjeu de l'année 2017 est de donner de la visibilité aux metteurs sur marché et aux collectivités. Les associations d'élus dénoncent le manque de concertation pour l'élaboration de ce cahier des charges, les dispositions du cahier des charges pour 2018 devraient être âprement débattues.

## **EUROPE**



### **Newsletter « Villes de France, Villes d'Europe » #3**

Nouvelle parution de la newsletter « Villes de France, Villes d'Europe » ! Deux fois par mois, elle fait le point pour les adhérents de *Villes de France* sur l'actualité de l'Union Européenne et sur les financements accessibles pour les collectivités.

Au sommaire cette semaine :

- Les villes demandent accès aux fonds européens pour aider les migrants.
- Un nouvel outil pour suivre les propositions législatives de l'UE : le train législatif.w
- Le programme de travail de la Commission européenne pour 2017 : 21 initiatives pour une Europe qui protège.

Le projet européen de l'édition met en avant la maison de santé de La Roche-sur-Yon construite avec l'aide du FEDER. Enfin, un point sur les appels à

projets, les documents utiles et l'agenda européen.

Pour rappel, trois rencontres seront organisées au cours de l'année. La première « Matinée Europe » de Villes de France se déroulera le 6 décembre à Paris et portera sur le thème de l'économie circulaire.

Pour vous inscrire à cette newsletter (si votre collectivité est adhérente Villes de France), merci d'écrire à :

[email protected]

## **ECONOMIE**



### **J-3 pour des places gratuites au Forum numérique des collectivités**

Le 17 novembre prochain, élus et spécialistes se retrouveront au forum numérique des collectivités locales, organisé par la Gazette des Communes, Villes de France étant partenaire. Plan France Très Haut Débit, dématérialisation, open data et autres enjeux actuels du numérique seront abordés. Parmi les intervenants, Guillaume Blot, directeur du programme Etat-plateforme et France Connect au Secrétariat Général pour la Modernisation de l'Action Publique, Patrick Chaize, sénateur de l'Ain, président de l'AVICCA et Laurent Ménard,

directeur stratégie de l'investissement et financement européen au Commissariat Général à l'Investissement, apporteront leurs témoignages.

Voir le programme.

**Pour les personnes provenant de collectivités adhérentes à Villes de France, merci d'envoyer un email à**

## AGENDA

### **Mercredi 16 novembre** – Nevers

Rencontre annuelle du réseau des Villes-Cathédrales « *Des cathédrales belles, belles, belles : Des enjeux de la restauration et des animations artistiques* » [En savoir plus](#). **Jeudi 17 novembre** – Paris

[Forum numérique des Collectivités Locales](#), organisé par La Gazette des Communes, *Villes de France* partenaire de l'événement **Mardi 22 novembre** - Paris

Commission finances de *Villes de France* **Mercredi 30 novembre** - Paris

Intervention devant le CGEDD sur la revitalisation des centres villes. **Jeudi 1er décembre** - Beauvais

Réunion régionale avec le Groupe Caisse des Dépôts sur la revitalisation des centres villes **Vendredi 2 décembre** – Paris

Cérémonie de remise des Trophées de la redynamisation des Centres-villes, *Villes de France* partenaire de l'événement [En savoir plus](#) **Mardi 6 décembre** – Paris

« Matinée Europe » de *Villes de France* sur l'économie circulaire

[Le programme](#) **Mardi 13 décembre** – Paris

Séminaire annuel du Réseau Europe Urbain, *Villes de France* membre du réseau