

MAIRE INFO - 17 février 2023

Agents à temps non complet et impact RH des réformes territoriales au menu du CSFPT

Après avoir installé ses nouveaux membres, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a émis un avis favorable unanime sur un rapport portant sur les agents à temps non complet et les effets des lois Notre et Maptam sur les politiques RH des collectivités.

C'est un Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) renouvelé qui s'est réuni le 15 février sous la présidence du maire de Sceaux (Hauts-de-Seine) Philippe Laurent. L'instance paritaire a, en effet, procédé à l'installation des 60 nouveaux représentants des agents (20 titulaires et 40 suppléants), à la suite des élections professionnelles du 8 décembre dernier, qui vont siéger au sein du collège des organisations syndicales. Un collège comptant désormais 7 représentants CGT, 5 CFDT, 4 Force ouvrière, 2 Unsa, 1 FA-FPT et 1 FSU.

Le renouvellement des représentants des personnels s'est traduit par l'élection de nouveaux présidents à la tête de certaines formations spécialisées (FS). Ainsi, Virginie Grégoraci (CFDT) a été portée la présidence de la formation spécialisée n° 2 (questions organiques), Delphine Depay (CGT) à celle de la formation spécialisée n° 3 (questions statutaires) tandis que Laurent Mateu (FO) préside désormais la formation spécialisée n° 5 (questions inter-fonctions publiques).

À noter que la composition du collège employeur demeure inchangée : 14 représentants pour le bloc communal, 4 pour les départements et 2 pour les régions.

Dans la foulée de ces procédures, le nouveau CSFPT s'est aussitôt mis au travail en examinant un rapport élaboré par la formation spécialisée n° 1 pilotée par Gil Averous, maire de Châteauroux (Indre) et président de l'agglomération Châteauroux Métropole. Reçu avec l'avis favorable unanime du « Conseil sup' », ce rapport apporte un éclairage inédit sur la situation des agents à temps non complet et sur l'impact des lois Notre et Maptam sur les ressources humaines des entités territoriales.

Manque de visibilité sur les agents à temps non complet

Le document s'appuie sur deux « *notes de problématique* » analysant « *les transformations majeures* » intervenues ces dernières années, tant dans les dispositifs statutaires (ouverture aux recrutements de contractuels, instauration de la rupture conventionnelle, financement obligatoire de la protection sociale complémentaire (PSC) des agents par les employeurs, possibilité de négociation collective sur certains sujets, incitations à la formation des agents les moins qualifiés ...) qu'en matière d'organisation territoriale (fusions et mutualisations de communes et d'EPCI, création de nouvelles régions...).

La FS a étudié dans un premier temps les conséquences des nouvelles règles de fonctionnement introduites dans la gestion RH du personnel territorial sur la situation professionnelle des agents à temps non complet. Estimant que cette situation « doit être rendue visible pour l'améliorer », le rapport préconise de s'appuyer sur la mise en œuvre,

depuis décembre 2020, des lignes directrices de gestion (LDG) et du rapport social unique (RSU) qui oblige désormais les collectivités à prendre en compte tous les aspects de la gestion RH. Des outils qui devraient permettre à l'avenir d'avoir une vision plus précise des effectifs territoriaux mobilisés sur des emplois à temps non-complets. En effet, si la proportion de ces agents semble stabilisée depuis 2015 autour d'un taux de 15 %, les derniers chiffres connus montrent qu'au 31 décembre 2019, on estimait à 313 000 le nombre de contractuels occupant un emploi non permanent (contre 275 000 occupant un emploi permanent). La FS n° 1 indique, par ailleurs, que parmi les contractuels occupant un emploi non permanent, 40 % ont été recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité. En outre, 12 % sont des vacataires, 11 % des assistants familiaux et 9 % des bénéficiaires d'emplois aidés.

Le texte présenté aux membres du CSFPT met également en évidence la part prédominante des femmes au sein du contingent des agents contractuels à temps non-complet. *« C'est une spécificité propre aux collectivités locales, en particulier aux communes en raison de leur taille, mais également aux plus grandes collectivités qui accueillent des services scolaires et périscolaires »*, souligne le rapport.

Les réformes territoriales n'ont pas généré d'économies

La seconde note sur laquelle s'articule le rapport de la FS n°1 concerne l'impact des lois Notre (2015) et Maptam (2014) sur les politiques RH des collectivités. Le rapport pointe que si ces réformes avaient l'objectif de *« rationaliser, d'économiser et donc de restructurer les ressources humaines »*, les économies annoncées *« n'ont pas été au rendez-vous »*. Le rapport cite notamment une étude réalisée par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et Intercommunalités de France montrant que 89 % reconnaissent avoir rencontré des difficultés depuis l'entrée en vigueur des lois Notre et Maptam. Des difficultés notamment attribuées aux modes d'organisation très différents entre les structures préexistantes à la fusion (81,61 %) ; à une inquiétude des agents (70,11 %) ; à des compétences exercées non harmonisées (65,52 %) ; à des modes de gestion et une structuration des effectifs éloignés (58,62 %) ; à un niveau de mutualisation différent (22,99 %) ; voire à des blocages politiques (21,84 %). Cependant, la FS n°1 déplore de ne pas disposer d'éléments statistiques suffisants pour affiner sa propre analyse, et demande que des études complémentaires soient réalisées sur l'impact de la réorganisation territoriale sur la gestion des personnels. *« Dans ce contexte de mutation »*, note le CSFPT, la transition des bilans sociaux vers le RSU *« revêt un enjeu majeur en matière de pilotage des stratégies RH dans ses composantes évaluatrices et prospectives »*.

En conclusion, le rapport appelle le CSFPT à engager plusieurs chantiers. Parmi les pistes avancées, citons la mise en place d'un véritable tableau de bord des évolutions statistiques pour assurer le suivi des temps non-complets et d'un Observatoire de la PSC, *« thème majeur pour les prochaines années »* au sein la territoriale. Le rapport insiste également sur la nécessité de porter *« une vigilance particulière »* sur les congés bonifiés et de veiller au suivi des nouvelles règles de financement de l'apprentissage qui apparaissent *« fragiles et susceptibles d'être remises en cause »*.

Emmanuelle Quémard

Gestion des ressources humaines : le CSFPT réclame la création d'un "véritable tableau de bord" statistique

Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) propose, dans un rapport qu'il a adopté à l'unanimité le 15 février, d'enrichir la connaissance statistique des principaux outils inscrits dans la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (TFP). Essentiel, l'enjeu est notamment de permettre d'enrichir le dialogue social.

Élargissement des possibilités de recours aux emplois à temps non complet et aux emplois contractuels, extension à la fonction publique du contrat de projet et de la rupture conventionnelle... la loi TFP a étoffé la boîte à outils des responsables des ressources humaines (RH) du secteur public. "Les données devront être collationnées pour mesurer l'évolution [de ces dispositifs] et en tirer des conséquences qui feront l'objet de propositions", estime le conseil supérieur.

"Il conviendra de développer (...) un outil d'analyse des négociations collectives : contenus, méthodes...", ajoute-t-il, faisant allusion au développement de la négociation et des accords collectifs rendu possible par une ordonnance de février 2021, prise en application de la loi TFP.

Ces différentes innovations statistiques devront être réalisées via le rapport social unique (RSU) sur la gestion des RH des collectivités, qui a vu le jour en 2021 - là encore consécutivement à la loi TFP -, considère le CSFPT. Le RSU, qui est annuel, "est le cadre pour mettre à disposition ces statistiques et servir de base à un 'observatoire' permanent de ces transformations, de leurs conséquences et de leur pertinence pour la fonction publique territoriale", souligne-t-il. Au-delà de la stricte connaissance des politiques des employeurs territoriaux, l'enjeu est de permettre d'enrichir le dialogue social local et la définition de stratégies RH (en particulier au moyen des lignes directrices de gestion), pointe l'instance ;

Données parcellaires

La formation spécialisée numéro 1 du CSFPT, en charge des questions statistiques, pourrait par ailleurs devenir le lieu de l'observation du financement obligatoire de la protection sociale complémentaire - "le thème majeur pour les prochaines années" - et de la mise en œuvre des congés bonifiés pour les agents d'outre-mer, qui ont été réformés en 2020, suggère le CSFPT.

Pour la réalisation du RSU, les collectivités doivent transmettre leurs données sociales via un portail mis à leur disposition par les centres de gestion. Ce 20 février, à quelques jours de la fin de la procédure de déclaration des données de l'année 2021, un peu plus de 42.600 collectivités et établissements publics avaient recouru à l'application, soit 64 % du total. Pour le CSFPT, les employeurs territoriaux qui s'abstiennent de déclaration sont encore trop nombreux. Il émet par conséquent "le vœu" qu'un texte réglementaire soit pris pour "inciter davantage" les collectivités territoriales à s'adonner à l'exercice.

Améliorer la connaissance des emplois à temps non complet et de la réforme territoriale

Le CSFPT préconise, dans son rapport, de mieux rendre compte de la question des emplois à temps non complet et des effets de la réforme territoriale dans le domaine des RH.

Depuis la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de la publication de ses décrets d'application, les collectivités peuvent avoir recours plus facilement aux emplois à temps non complet, c'est-à-dire ceux dont la durée de travail est inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires). Créés à l'initiative de l'organe délibérant de la collectivité, ces emplois se distinguent des emplois à temps partiel, qui sont mis en place à la demande des agents. En 2017, on comptait 184.000 agents territoriaux à temps non complet. Les deux-tiers travaillaient dans les communes, 12% dans les intercommunalités à fiscalité propre et 11% dans les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale. Ils se trouvaient en grand nombre dans les petites communes. Ainsi, ils représentaient 52% des fonctionnaires et 86% des contractuels travaillant dans les communes ou les établissements communaux de moins de 1.000 habitants. Quelques métiers très féminisés - aide à domicile, animateur éducatif pour l'accompagnement périscolaire, enseignant artistique, secrétaire de mairie - comportaient une part majoritaire d'agents à temps non complet.

Les nouvelles possibilités de recours à ces emplois, ouvertes par la loi du 6 août 2019, pourraient entraîner des modifications sensibles de leur nombre et de leurs caractéristiques. D'où l'importance que ce sujet soit étudié statistiquement "dans les deux prochaines années", fait remarquer le CSFPT. Pour qui "l'essentiel sera de voir les effets sur les recrutements d'agents à temps non-complet (fonctionnaires ou contractuels) et la réduction concomitante du nombre de vacataires."

Se penchant par ailleurs sur la réforme territoriale menée sous le quinquennat de François Hollande, le CSFPT juge qu'une étude concernant ses effets sur les agents est "souhaitable". A de rares exceptions près (comme dans une enquête menée pour l'observatoire social territorial de la Mutuelle nationale territoriale), cet angle a été négligé par les travaux menés sur le sujet. Or il serait plus que pertinent. Les syndicats évoquent "l'apparition d'un grand mal-être au travail" chez certains agents des structures concernées par la mise en œuvre de la réforme territoriale (en particulier les régions et les groupements de communes).

Thomas Beurey

AEF - 21 février 2023

Le CSFPT plaide pour une meilleure utilisation des données sociales comme outil de gestion RH

"La réflexion du CSFPT a été alimentée ces derniers mois par des sujets susceptibles de préparer et de renforcer les enjeux du RSU comme outil – parmi d'autres – de pilotage de la stratégie et de la gestion des ressources humaines dans les collectivités", indique le CSFPT en introduction du rapport sur les agents à temps non-complet et sur l'impact des lois Notre et Maptam dans le domaine des RH qu'il a adopté le 15 février 2023. Ce rapport s'appuie sur deux notes qui mettent en avant la nécessité d'améliorer le suivi statistique sur les temps non complets mais aussi la PSC.



La formation spécialisée "questions institutionnelles et statistiques" du CSFPT propose de travailler à la rédaction d'un bilan sur la mise en œuvre du RSU.

"Le suivi des nouvelles dispositions de la loi de transformation de la fonction publique nécessite des statistiques affinées. Le RSU [rapport social unique, qui remplace le bilan social] est le cadre pour mettre à disposition ces statistiques et servir de base à un 'observatoire' permanent de ces transformations, de leurs conséquences et de leur pertinence pour la fonction publique territoriale. En outre, la négociation collective nécessitera des éléments actualisés pour les partenaires sociaux", estime la FS1 (formation spécialisée 1) du CSFPT (qui traite des questions institutionnelles, statistiques et des élus), dans son rapport "sur les agents à temps non-complet et sur l'impact des lois Notre et Maptam sur les ressources humaines", qui a été adopté à l'unanimité lors de la séance d'installation du 15 février dernier (lire sur AEF info).

Deux sujets qui s'appuient sur deux "notes de problématique", apparemment sans lien direct. Mais ces deux thématiques "ainsi que l'ensemble du travail mené [par la FS1] sur les contractuels et la PSC, concernent un volet très important de l'évolution du contexte statutaire ou structurel des collectivités", relève le rapport. Raison pour laquelle la formation spécialisée "a souhaité s'y intéresser, non seulement pour l'aspect statistique, mais surtout pour la gestion future avec la mise en œuvre depuis décembre 2020 des lignes directrices de gestion et du rapport social unique" (lire sur AEF info). "En effet, l'institution récente de ces deux outils oblige les collectivités à prendre en compte tous les aspects de la GRH." Pour elle, il est donc "important de se pencher sur ces deux aspects parce que la présence des agents à temps non complet est significative dans les collectivités et plus encore, dans les petites communes, et que les lois Maltâmes et Notre ont changé ce contexte en facilitant les fusions et les mutualisations". Et en l'occurrence, le rapport présente "les principaux enjeux qui illustrent clairement les questions auxquelles les collectivités doivent être attentives dans la perspective d'établir ces lignes directrices de gestion".

PROPOSITIONS CONCRÈTES À VENIR SUR LES AGENTS À TEMPS NON COMPLET

Les agents à temps non complet (1), qui sont "une spécificité et une constante de la fonction publique territoriale", représentaient selon les données sociales collectées par les CDG en 2017, "184 143 agents exercent leurs fonctions à temps non complet dans les collectivités et établissements publics territoriaux dont 117 634 fonctionnaires (63,88 %) et 66 509 contractuels (36,12 %)". Plus de 60 % travaillent dans des communes. Il s'agit essentiellement d'agentes de catégorie C exerçant surtout comme enseignants artistiques, secrétaires de mairie, agents de service (exerçant notamment dans les cantines scolaires ou les accueils périscolaires), animateurs sociaux culturels et de loisirs, agents de restauration notamment en milieu rural.

Rappelant les mesures d'assouplissement prévues par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, la FS1 attend de voir quels en seront les effets sur les recrutements d'agents à temps non-complet et "la réduction concomitante du nombre de vacataires". "Il est probable que les collectivités – compte tenu de leur taille et de la variété de leurs compétences – auront encore besoin d'avoir recours à des agents à temps non-complet qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels", estime-t-elle. Selon elle, "c'est donc l'impact de la loi sur les recrutements effectifs dans les communes concernées qu'il conviendra de mesurer".

Pour les rapporteurs, qui se sont fondés sur diverses études et espèrent que les statistiques seront "plus rigoureuses à l'avenir", "il conviendra de mesurer l'évolution dans les deux prochaines années". La FS1 indique vouloir continuer "à suivre ce dossier en travaillant à des propositions concrètes sur les agents à temps non complet d'une part, et en collectant des chiffres précis pour mesurer l'impact de la loi de 2019 sur le pourcentage d'agents à temps non complet dans la fonction publique territoriale d'autre part".

DES MUTATIONS QUI "PEUVENT CHANGER LE CONTEXTE CONCRET DU TRAVAIL"

Il va sans dire que les deux lois de décentralisation Maptam (2014) et Notre (2015), "importantes pour la structure des collectivités et leurs compétences, ont eu des effets non négligeables en matière de ressources humaines et d'organisation des services" alors qu'elles affichaient notamment comme objectif de rationaliser les compétences des collectivités locales. Mais la formation spécialisée regrette disposer "de peu d'éléments statistiques". Elle a donc, pour mener son analyse, travaillé sur les travaux de la FNCDG et d'Intercommunalités de France, complétés par l'avis des organisations syndicales. Avec une réserve, la coexistence de deux lectures différentes, "celle des élus et des directions chargées de mettre en œuvre ces réformes au sein des collectivités concernées, et celle des agents qui ont subi ces restructurations, souvent sans être associés et avec une souffrance due à l'impréparation et au manque d'accompagnement".

Il ressort de ces analyses que "que l'aspect 'RH' du sujet est important, et même essentiel, à tel point qu'une réforme de structure réussie se doit d'associer les agents et les organisations syndicales des collectivités ou des centres de gestion concernés en amont et tout au long du processus de réorganisation", estime le rapport. Cette importance est notamment mise en avant par le point de vue des agents, 89 % des représentants syndicaux reconnaissant avoir rencontré des difficultés, concernant en particulier les modes d'organisation, l'inquiétude des agents, l'absence d'harmonisation des compétences exercées et les différences des modes gestion et de structuration des effectifs. "Par conséquent, une étude portant spécifiquement sur les agents (et plus spécifiquement sur les agents de catégorie B et C) est souhaitable parce que leur expérience et leur point de vue n'est pas toujours celui de l'employeur", estime la FS1.

Cette dernière retire de ses échanges avec les organisations syndicales le constat "du malaise des agents tout au long de l'application de cette réforme" lié à l'impréparation des collectivités locales vis-à-vis de leurs agents, la déstabilisation des personnels, la faiblesse des mesures d'accompagnement et, la faiblesse du dialogue social. "Dans les collectivités concernées, cette réforme a été appliquée 'au fil de l'eau' et on n'a donc pas nécessairement envisagé de procédures, de formations et des services adaptés à ce mouvement", relève-t-elle. Constatant qu'à la différence de la décentralisation, qui "était uniforme pour toutes les collectivités, la différenciation introduit un facteur 'aléatoire' en fonction des collectivités ou des EPCI fusionnés". Partant, "les mutations causées par les lois Maptam et Notre sont plus importantes parce qu'elles peuvent changer le contexte concret du travail". La FS1 prévient qu'elle "continuera d'observer les conséquences RH des fusions à la suite de la mise en œuvre de la loi 3DS, en particulier s'agissant des compétences des routes qui vont être transférées". Et juge nécessaire, "au-delà des aspects statutaires", d'"établir des règles de fonctionnement 'incontournables' pour ces périodes de mutation lourde des services ou de transformation des collectivités, avec des passages obligés", à savoir "anticiper, informer, former, associer les agents et renforcer le dialogue social".

UN RAPPORT QUI "APPELLE DES SUITES MÉTHODOLOGIQUES"

Pour la FS1 du CSFPT, ce rapport appelle à "un nouveau programme et à une nouvelle méthode de travail" pour lequel il sera nécessaire d'avoir "recours à tous les producteurs de statistiques, notamment la DGAFFP, le CNFPT, la FNCDG, la CNRACL, l'Ircantec et la DGCL, laquelle doit

disposer de moyens humains suffisants". Et "pose des jalons importants mais appelle inévitablement des suites méthodologiques". À cet égard, le CSFPT propose donc :

- "la construction d'un outil qui permette de réaliser un véritable tableau de bord des évolutions statistiques notamment pour suivre les temps non complets, les contrats de projet, les emplois contractuels et les ruptures conventionnelles" ;
- "de porter une vigilance particulière aux congés bonifiés, "pour lesquels il y a un véritable enjeu, eu égard aux nouvelles règles qui s'appliquent". Le rapport juge donc "nécessaire de mesurer leur impact et de proposer, le cas échéant, des règles plus adaptées appuyées sur la réalité statistique, inexistante pour le moment" ;
- "la mise en place au sein de la FS1 de l'Observatoire de la PSC qui aura, une fois de plus, besoin de statistiques précises." "Le financement obligatoire de la PSC par les collectivités employeurs constitue le thème majeur pour les prochaines années, il nécessitera une attention plus soutenue des employeurs aux questions de santé et de vieillissement des agents et obligera les partenaires sociaux à avoir une négociation sur le sujet", estime la formation spécialisée ;
- enfin, le "suivi des nouvelles règles de financement de l'apprentissage, désormais assuré en partie par le CNFPT, qui sont apparues fragiles et susceptibles d'être remises en cause".

Par conséquent le CSFPT demande un texte réglementaire incitant les collectivités territoriales à "transmettre leurs données afin de réaliser le RSU" et "une périodicité de révision des items de la banque de données sociales qui sert à réaliser le RSU". Il souhaite également que soit mesurée la qualité des données fournies aux syndicats, une exigence qui "conditionne la qualité du dialogue social au niveau local et au niveau national". La FS1 suggère enfin "de travailler à la rédaction d'un bilan sur la mise en œuvre du RSU".

(1) A la différence du temps partiel qui est demandé par l'agent, le temps non complet (ou incomplet dans la fonction publique de l'État), est mis en place par l'organe délibérant de la collectivité, sous certaines conditions, pour une durée de travail inférieure aux 35 heures légales hebdomadaires et maximale de 70 % d'un temps complet.

Clarisse JAY

Acteurs publics - 28 février 2023

La territoriale réfléchit à la construction de nouveaux outils RH

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) pointe, dans un rapport, la nécessité pour les professionnels des ressources humaines de travailler davantage sur les statistiques avec, en ligne de mire, une amélioration de la qualité du dialogue social dans les collectivités.



Les collectivités doivent monter en compétences en matière de gestion des ressources humaines (RH). C'est, en substance, ce que pointe un rapport publié par le Conseil de la fonction publique territoriale (CSFPT) issu des réflexions de la formation spécialisée numéro 1 (FS1) du CSFPT, en charge des questions institutionnelles, statistiques et études. Adopté à l'unanimité, le document avance notamment la nécessité de construire un nouvel outil RH, de mettre en place un Observatoire de la protection sociale complémentaire, ou encore d'inciter les employeurs à réaliser leur rapport social unique (RSU).

Présenté comme un tableau de bord des évolutions statistiques, le nouvel outil RH pourrait notamment être utile pour le suivi des temps non complets, des contrats de projet, des emplois contractuels ou encore des ruptures conventionnelles. Autant de dispositifs qui ont contribué à étoffer la boîte à outils des professionnels RH. *“Ces données devront être collationnées pour mesurer l'évolution et en tirer les conséquences qui feront l'objet de propositions”*, pointe le rapport. Le conseil précise que ces nouveautés statistiques devront être mises en œuvre via le RSU sur la gestion des collectivités. *“Le RSU est le cadre pour mettre à disposition ces statistiques et servir de base à un observatoire des transformations, de leurs conséquences et de leur pertinence pour la fonction publique territoriale”*, précise le rapport.

L'idée est non seulement de réaliser un suivi des connaissances des politiques des employeurs territoriaux, mais aussi d'enrichir le dialogue social.

Un observatoire des transformations

Le conseil propose également que la mise en place au sein de la FS1 de l'Observatoire de la protection sociale complémentaire qui *"aura, une fois de plus, besoin de statistiques précises"*. Rappelant également que le financement obligatoire de la protection sociale complémentaire (PSC) par les collectivités employeurs constitue le thème majeur pour les prochaines années. *"Il nécessitera une attention plus soutenue des employeurs aux questions de santé et de vieillissement des agents et obligera les partenaires sociaux à revoir une négociation sur le sujet"*, pointe le rapport. Le conseil appelle également au suivi des nouvelles règles de financement de l'apprentissage, désormais assuré en partie par le CNFPT. De nouvelles règles *"qui sont apparues fragiles et susceptibles d'être remises en cause"*.

Le CSFPT émet le vœu d'un texte réglementaire incitant davantage les collectivités territoriales à transmettre leurs données afin de réaliser le RSU. Pour le Conseil, les employeurs territoriaux ne réalisant pas leur déclaration sont encore nombreux. Il demande *"une périodicité de révisions des items de la banque de données sociales qui sert à réaliser le RSU"*, sachant que, précédemment, l'arrêté était révisé avant chaque collecte de bilan social. *"Il conviendra également de pouvoir mesurer la qualité des données fournies aux représentants des personnels au niveau local, expose le Conseil. Cette exigence conditionne la qualité du dialogue social au niveau local et au niveau national."* En question également, la rédaction d'un bilan sur la mise en œuvre du RSU.

Marie MALATERRE

La Gazette des communes - 02 mars 2023

Comment les lois NOTRe et MAPTAM ont impacté les services RH



Dans un rapport voté le 15 février et consacré à l'impact des lois NOTRe et MAPTAM sur les ressources humaines, le CSFPT, s'est penché sur les conséquences de ces réorganisations en se basant sur deux études précédentes. Les membres de l'instance regrettent un recul insuffisant et préconisent un nouveau travail sur cette problématique, notamment en interrogeant directement les agents.

Dans un rapport voté à l'unanimité, le 15 février, portant sur les agents à temps non-complet et sur l'impact des lois NOTRe et MAPTAM sur les ressources humaines, les membres de la formation spécialisée FS1 (qui traite notamment des questions statistiques) du CSFPT, se sont penchés sur les conséquences de ces réorganisations territoriales – les textes datent respectivement de 2015 et de 2014.

Pour tenter d'établir un panorama de l'impact de ces fusions et redistribution de compétences, les auteurs du rapport s'appuient sur deux précédentes études, l'une du CNFPT (1) (2021) et l'autre de la FNCDG et de l'AdCF (2) (2021).

Ces deux études ont porté d'une part sur les conséquences de la fusion des régions, des intercommunalités et communes : organisation du travail ; effectifs et répartition ; rémunérations. Et, d'autre part, sur les répercussions des fusions d'intercommunalités sur la gestion des ressources humaines des EPCI.

Bémol de ces études : elles ne prennent en compte que « l'approche de la direction et des cadres des collectivités concernées, et ne donnent pas la parole aux agents (quelle que soit leur catégorie) qui ont « subi » ces restructurations, souligne le rapport.

Recul insuffisant

Dans l'étude de la FNCDG et de l'AdCF, 89 % des répondants reconnaissent avoir rencontré des difficultés concernant :

- Des modes d'organisation très différents entre les structures préexistantes à la fusion (81,61 %) ;
- Une inquiétude des agents (70,11 %) ;
- Des compétences exercées non harmonisées (65,52 %) ;
- Des modes de gestion et une structuration des effectifs éloignés (58,62 %) ;
- Un niveau de mutualisation différent (22,99 %) ;
- Des blocages politiques (21,84 %).
-

Et si « ces deux rapports sont riches d'enseignement », ils pâtiennent, selon les membres de la FS1 d'un insuffisant recul par rapport aux fusions et restructurations.

« Aujourd'hui, l'analyse serait différente parce que les organisations ont été stabilisées. Il n'en demeure pas moins, et c'est une leçon à retenir pour les éventuelles futures réformes, que l'aspect « RH » du sujet est important, et même essentiel, à tel point qu'une réforme de structure réussie se doit d'associer les agents et les organisations syndicales des collectivités ou des centres de gestion concernés en amont et tout au long du processus de réorganisation », précise le rapport de la FS1.

Ainsi, les membres de la formation spécialisée proposent de se pencher, lors d'une nouvelle auto-saisine, sur une étude portant spécifiquement sur les agents (et plus spécifiquement sur les agents de catégorie B et C).

Afin d'affiner ce premier état des lieux, le CSFPT préconise d'établir « des règles de fonctionnement incontournables pour ces périodes de mutation lourde des services ou de transformation des collectivités, avec des passages obligés ; anticiper, informer, former, associer les agents et renforcer le dialogue social. »

D'autre part, la FS1 reviendra sur ce travail et continuera d'observer les conséquences RH des fusions à la suite de la mise en œuvre de la loi 3DS, en particulier s'agissant des compétences des routes qui vont être transférées », concluent les auteurs du rapport.

Emeline LE NAOUR
