

# 15

## PROPOSITIONS POUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Avril 2012



Au regard des évolutions démographiques et de l'entrée en vigueur des différentes réformes territoriales, le cadre juridique et financier des collectivités devient chaque jour plus contraignant. Dans la fonction publique territoriale, l'évolution la plus marquante de ces dernières années est une exigence de performance de plus en plus forte. Les collectivités doivent répondre aux attentes grandissantes des usagers et développer des services publics de proximité. L'action publique suppose par conséquent de plus en plus l'intervention de professionnels compétents et aptes au changement.

La gestion des ressources humaines se trouve confrontée à un double challenge : professionnaliser les équipes et anticiper les évolutions, dans un contexte statutaire toujours plus complexe.

L'exigence de modernisation des administrations, l'évolution des attentes des agents territoriaux, ainsi que les processus de réforme engagés sur la scène publique locale invitaient les Centres de Gestion à mener une réflexion sur le devenir de la FPT et la gestion des ressources humaines.

Conformément aux dispositions de l'article 27-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la Fédération et les Centres de Gestion coordonnateurs ont organisé le 22 mars dernier une Conférence nationale consacrée à l'emploi territorial. Cette manifestation a rassemblé plus de 270 participants, représentants de CDG, de collectivités, des administrations centrales et des partenaires institutionnels des Centres.

La Conférence nationale a été l'occasion de débattre des emplois, des métiers et des compétences et d'aborder certaines thématiques telles que l'évaluation professionnelle et la performance des agents, la gestion des agents non titulaires, la pénibilité du travail et les mesures de reclassement, ainsi que la manière dont pourrait être appréhendé l'avenir de la fonction publique territoriale.

A l'occasion des différentes tables rondes et des ateliers traitant de nombreux sujets d'actualité pour le monde territorial, les Centres de Gestion ont esquissé des pistes de réflexion en vue d'améliorer le statut et les institutions notamment en matière d'emploi, de carrière et de santé-sécurité au travail.

Les 15 propositions ci-après développées ont été unanimement adoptées par les membres du Conseil d'Administration de la Fédération et l'ensemble des Centres de Gestion.

**Michel HIRIART**

Président de la Fédération nationale  
des Centres de Gestion

# Les **15** propositions des Centres de Gestion

## → L'EMPLOI TERRITORIAL ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

4

- 1 Créer des observatoires régionaux de l'emploi territorial
- 2 Accéder annuellement aux données SIASP de l'Insee
- 3 Élaborer un réseau national des bourses de l'emploi
- 4 Assurer un suivi statistique annuel des agents CDIés et titularisés
- 5 Participer à la création du dossier individuel des agents publics sur support électronique dans le cadre d'un accès distant proposé aux collectivités

## → LE STATUT DE LA FPT ET LA CARRIÈRE DES AGENTS

7

- 6 Harmoniser les pratiques des sélections professionnelles dans le cadre des commissions d'évaluation professionnelle et édicter un modèle d'entretien
- 7 Définir les modalités concrètes de création des commissions consultatives paritaires pour les agents non titulaires dans le cadre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012
- 8 Permettre la création d'un compte financier regroupant la valeur des jours épargnés dans le cadre du CET et en confier la gestion aux Centres de Gestion

## → LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

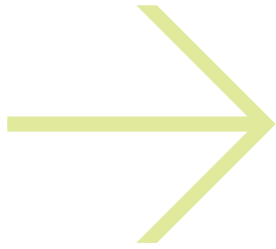
10

- 9 Créer une situation administrative de reclassement
- 10 Réformer le recours au temps partiel thérapeutique
- 11 Rendre obligatoire un entretien « bilan de carrière » au milieu de la carrière d'un agent
- 12 Identifier, dans le répertoire des métiers du CNFPT, les métiers considérés à risque et prévoir un suivi individualisé des agents exerçant ces métiers
- 13 Créer un tour extérieur pour le recrutement et la formation des médecins du travail

## → LES CONCOURS TERRITORIAUX

14

- 14 Mettre un terme au système de compensation du CNFPT et autoriser les Centres de Gestion à lever la cotisation directement auprès des collectivités locales
- 15 Mettre un terme à l'obligation de publier dans au moins un quotidien d'information générale à diffusion nationale ou régionale les arrêtés d'ouverture aux concours et examens territoriaux



# L'EMPLOI TERRITORIAL ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1

## PROPOSITION

### Créer des observatoires régionaux de l'emploi territorial

En vertu de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les Centres de Gestion assurent une mission générale d'information sur l'emploi public territorial.

Destinataires des déclarations de créations et vacances d'emploi, des déclarations de nomination des collectivités locales, gestionnaires des bourses de l'emploi permettant de recenser les offres et les demandes d'emploi, les Centres de Gestion sont aujourd'hui en mesure de présenter une analyse fine et détaillée du marché de l'emploi territorial de leur ressort géographique.

La création d'observatoires régionaux de l'emploi territorial répond à un triple objectif :

- repositionner à l'échelle régionale des diagnostics départementaux de l'emploi territorial,
- améliorer la connaissance des bassins d'emploi régionaux et leurs caractéristiques,
- réaliser des études thématiques en matière de gestion des ressources humaines afin d'anticiper les évolutions du marché de l'emploi territorial et d'aider les décideurs locaux.

Chaque observatoire régional de l'emploi appuiera également les Centres de Gestion départementaux d'une même région dans la réalisation de conférence régionale de l'emploi et de la formation.

2

## PROPOSITION

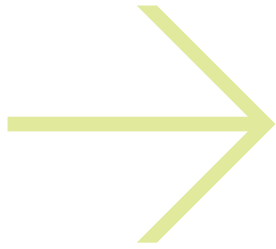
### Accéder annuellement aux données SIASP de l'Insee

Les Centres de Gestion apportent historiquement leur concours au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale en termes d'information RH des collectivités locales. La campagne de collecte des bilans sociaux n'ayant lieu que tous les deux ans avec une exploitation statistique des résultats à année n + 2, les données disponibles relatives à l'emploi territorial ne permettent pas d'assurer annuellement un suivi, ni de réaliser une analyse du nombre d'agents territoriaux par département.

L'introduction du nouveau Système d'Information sur les Agents des Services Publics (SIASP) de l'Insee recense, annuellement et de manière exhaustive, les données sur l'emploi et sur les rémunérations des agents de la fonction publique

territoriale, dans une dimension nationale et territoriale. Ce nouveau système d'information constitue l'équivalent, pour le secteur public, des déclarations annuelles de données sociales (DADS).

Faire en sorte que chaque Centre de Gestion puisse accéder annuellement aux données SIASP de son département favorisera une étude globale et régulière des effectifs de la fonction publique territoriale, notamment sur l'emploi d'agents non titulaires, conformément à la circulaire du 25 janvier 2012 relative à la définition nationale des actes prioritaires en matière de contrôle de légalité.



# L'EMPLOI TERRITORIAL ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

3

PROPOSITION

## Élaborer un réseau national des bourses de l'emploi

Le site internet de la Fédération nationale des Centres de Gestion ([www.fncdg.com](http://www.fncdg.com)) dispose à ce jour d'un portail proposant un point d'accès unique à l'ensemble des bourses de l'emploi des Centres de Gestion. Cette première étape incite les Centres de Gestion à harmoniser leurs pratiques de gestion des bourses de l'emploi afin de définir un nombre précis d'indicateurs à suivre. L'élaboration d'un réseau national des bourses de l'emploi permettra ainsi d'avoir un état des lieux général du marché de l'emploi public territorial et la définition d'indicateurs communs servira à analyser, au niveau régional et national, les évolutions trimestrielles et annuelles des recrutements des collectivités locales.

L'élaboration de ce réseau s'inscrit dans une démarche inter fonction publique apportant ainsi des éléments essentiels de connaissance du marché de l'emploi public. Des partenariats sont en cours avec la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) pour la fonction publique d'Etat, la Fédération hospitalière de France (FHF) et la bourse à l'emploi de la fonction publique hospitalière (Hospimob) pour la fonction publique hospitalière afin de permettre aux agents publics de continuer leurs carrières et de réduire ainsi les freins à la mobilité.

4

PROPOSITION

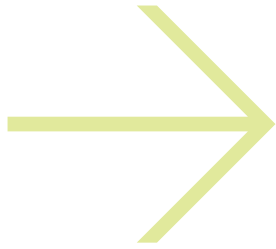
## Assurer un suivi statistique annuel des agents CDIés et titularisés

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit pour les agents qui répondent à certains critères d'ancienneté la transformation de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. A cela s'ajoute, sur une période de quatre années, l'organisation de sélections professionnelles de 2012 à 2016 avec pour objectif la titularisation d'agents contractuels.

Afin d'accompagner les collectivités locales dans une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les Centres de Gestion ont mis à disposition des collectivités un outil de recensement des agents non titulaires concernés par les dispositifs de CDIation et de titularisation. Cet outil aide les collectivités locales, mais sert également à la statistique publique relative aux

agents contractuels. La circulaire du 21 novembre 2011 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique a par ailleurs insisté sur la nécessité d'améliorer la connaissance statistique des agents non titulaires.

Cette première étape sera complétée par un suivi statistique des agents CDIés en 2012 et des agents titularisés entre 2012 et 2016. La volonté exprimée dans le protocole d'accord de réaliser un bilan annuel de la mise en place de ces dispositifs et d'en porter connaissance au conseil commun de la fonction publique positionne les Centres de Gestion comme les mieux à même d'apporter ces éléments statistiques. En effet, cette loi a confié aux Centres de Gestion un rôle central, ce qui leur permet d'observer l'évolution annuelle du statut des agents territoriaux.



# L'EMPLOI TERRITORIAL ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

5

## PROPOSITION

### Participer à la création du dossier individuel des agents publics sur support électronique dans le cadre d'un accès distant proposé aux collectivités

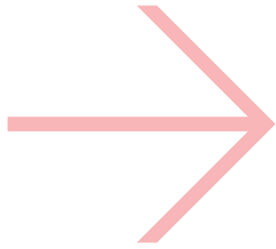
---

Le décret n°2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics a ouvert pour les collectivités territoriales la possibilité de créer et gérer les dossiers individuels de leurs agents sur support électronique. La mise en œuvre de cette innovation importante comporte pour les collectivités – notamment les plus petites – de nombreuses difficultés techniques (collecte, gestion simultanée de documents papier et numériques, confidentialité, accessibilité, archivage, interopérabilité, etc.) et de contraintes de gestion (notamment les transferts liés à la mobilité des agents, les modalités de consultation des dossiers par les agents, etc.)

En raison de leur expertise technique sur ces questions (expertise autant statutaire que technique à travers, par exemple la mise en place d'extranet dans de nombreux Centres de Gestion), de leur ancrage territorial et de la richesse de leurs échanges quotidiens sur le champ de la GRH avec l'ensemble des collectivités territoriales, les Centres de Gestion sont les mieux placés pour les accompagner dans le passage au numérique pour la gestion des dossiers de leurs agents.

Les Centres de Gestion sont aujourd'hui à pied d'œuvre, en accord et en partenariat avec les services de l'Etat, pour piloter la réalisation dans les meilleurs délais d'un référentiel « dossier numérique » pour les collectivités territoriales. Leur connaissance approfondie du terrain leur permettra également d'en assurer la diffusion et l'accompagnement dans leurs territoires.

Au-delà de cette action immédiate, les Centres de Gestion semblent pouvoir constituer des acteurs de premier plan pour la mise en place de solutions techniques mutualisées pour gérer ce nouveau dispositif à l'échelle départementale voire régionale (ou dans le champ ouvert à la coordination régionale ou interrégionale des actions des Centres de Gestion par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012) : plateformes techniques mutualisées pour la gestion électronique des documents (GED), voire pour la réalisation de solutions d'archivage numérique à long terme.



# LE STATUT DE LA FPT ET LA CARRIÈRE DES AGENTS

6

## PROPOSITION

### Harmoniser les pratiques des sélections professionnelles dans le cadre des commissions d'évaluation professionnelle et édicter un modèle d'entretien

---

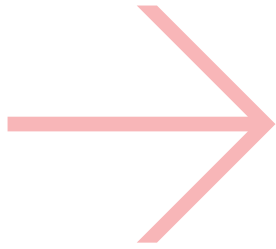
Par dérogation à l'article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a prévu pendant quatre ans, un accès aux cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux par la voie de recrutements professionnalisés réservés aux agents non titulaires sous conditions.

La sélection professionnelle est confiée à une commission d'évaluation professionnelle qui est locale ou confiée au centre de gestion de la fonction publique territoriale.

Considérant que la commission d'évaluation ne peut être une chambre d'enregistrement et qu'il est nécessaire d'assurer une sélection

professionnelle réelle de qualité afin de reconnaître la valeur professionnelle des agents, il est indispensable d'harmoniser l'organisation de la sélection professionnelle par la mise en place de critères communs avec un barème d'appréciation identique.

L'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion travaille de concert avec la DGCL afin de définir un cadre commun à partir duquel les sélections professionnelles se dérouleront. Un modèle d'entretien servira de support aussi bien aux jurys des commissions d'évaluations professionnelle locales qu'aux jurys des commissions d'évaluation professionnelle des centres de gestion.



# LE STATUT DE LA FPT ET LA CARRIÈRE DES AGENTS

7

## PROPOSITION

### Définir les modalités concrètes de création des commissions consultatives paritaires pour les agents non titulaires dans le cadre de la loi Sauvadet

---

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 prévoit la création de commissions consultatives paritaires organisées par catégorie qui connaissent des questions individuelles des décisions de mutation interne, de sanction et de licenciement des agents non titulaires recrutés en application de l'article 3-3.

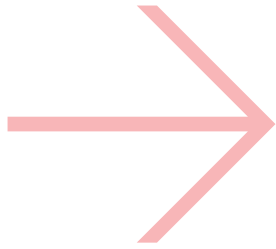
Sur la constitution de ces commissions consultatives paritaires, deux options sont envisagées :

- la création d'une commission composée uniquement de non titulaires
- ou la création d'une commission consultative paritaire adossée à la commission administrative paritaire.

Concernant la création d'une commission consultative paritaire mixte composée de titulaires et de non titulaires, siègeraient les membres des CAP ainsi que le collège représentant les non titulaires dont le nombre serait déterminé en fonction de l'effectif des non titulaires et du nombre de sièges de représentants à la CAP. Un nombre de sièges de non titulaires correspondant à 20 ou 30 % du nombre de sièges en CAP pourrait être envisagé.

Cette proposition permettrait une harmonisation et un équilibre entre les CAP et les commissions consultatives paritaires et permettrait de répondre à l'obligation réglementaire de la représentation des non titulaires. Les commissions consultatives pourraient siéger à l'issue des CAP sur les affaires relatives aux non titulaires.





# LE STATUT DE LA FPT ET LA CARRIÈRE DES AGENTS

8

## PROPOSITION

### **Permettre la création d'un compte financier regroupant la valeur des jours épargnés dans le cadre du CET et en confier la gestion aux Centres de Gestion**

---

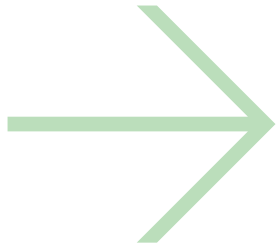
Le décret n°2010-531 du 21 mai 2010 a modifié les règles relatives au compte épargne temps (CET) dans la fonction publique territoriale.

Ce décret offre la possibilité aux collectivités territoriales d'indemniser un certain nombre de jours épargnés par leurs agents, ou de les prendre en compte au titre de la retraite additionnelle pour la fonction publique. Il a par ailleurs limité le nombre de jours sur CET à 60 jours.

L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du CET en cas de mutation ou de détachement. La collectivité d'accueil devra gérer le CET et une convention relative aux modalités financières du transfert des droits à congé peut être passée entre les employeurs. En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre du CET donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit.

Afin d'éviter que la dernière collectivité employeur assume la charge financière de la totalité des jours épargnés pendant sa carrière, il serait souhaitable que lors de l'alimentation du CET en jours, les sommes correspondantes soient affectées sur un compte financier qui permettrait de rémunérer la prise des jours dans n'importe quel établissement. La gestion administrative des CET pourrait être confiée aux Centres de Gestion.

Le placement financier des jours épargnés permettrait ainsi de produire des intérêts qui pourraient aider à compenser l'évolution de carrière des agents. Une évolution pourrait être envisagée pour que l'épargne des agents soit affectée sur un compte financier individualisé qui lui permettrait de se constituer un capital retraite.



# LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

9

## PROPOSITION

### Créer une situation administrative de reclassement

Aux termes des dispositions de l'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, en cas d'avis défavorable du comité médical à la reprise après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, mis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme. Il peut aussi être placé, s'il remplit les conditions exigées, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée.

Le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office lorsqu'il est dans l'attente de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée.

Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ne perçoit plus de rémunération mais peut percevoir certaines prestations en espèces.

Afin de répondre au principe général du droit au reclassement posé par le juge administratif, celui-ci considérant que pèse sur les employeurs locaux une exigence de maintien dans l'emploi avant de prendre toute mesure privant l'agent de droits à rémunération, et de permettre aux agents de bénéficier d'une formation, il conviendrait de créer un congé de reclassement. Pendant cette période l'agent serait en position d'activité et pourrait ouvrir droit à une formation de reconversion professionnelle ce que n'autorise pas la position de disponibilité d'office.

10

## PROPOSITION

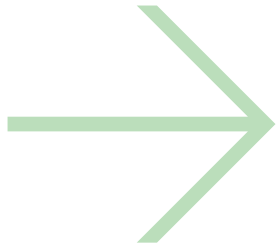
### Réformer le recours au temps partiel thérapeutique

Si le fonctionnaire a été placé en congé de maladie pour la même affection pendant au moins six mois consécutifs, il peut être autorisé, après avis du comité médical, à reprendre ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique. Cette autorisation est accordée pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour la même affection (article 57, 4° bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Le temps partiel thérapeutique ne peut être inférieur au mi-temps. Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme du temps plein pour la détermination des droits à l'avancement, à la retraite et à un nouveau congé de maladie.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent « l'intégralité de leur traitement », par dérogation aux dispositions de droit commun applicables aux agents à temps partiel.

Il conviendrait que l'agent puisse, dès le troisième mois d'arrêt, être autorisé à bénéficier de l'octroi d'un temps partiel thérapeutique afin de favoriser une reprise des fonctions aménagée dans un délai plus court sans avoir à allonger inutilement le congé de maladie.



# LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

11

PROPOSITION

## Rendre obligatoire un entretien « bilan de carrière » au milieu de la carrière d'un agent

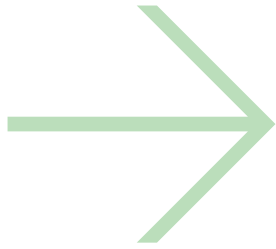
L'allongement de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein, acté par la réforme des retraites de 2010, entrainera un allongement de la carrière des agents publics. Cette mesure interpelle les employeurs locaux en termes de gestion des ressources humaines.

Confrontés aux situations d'inaptitudes au travail et d'invalidité d'un nombre croissant d'agents territoriaux, les réflexes de licenciement pour inaptitude, de retraite pour invalidité, faute de reclassement professionnel, entraînent des situations de grande précarité et de souffrance pour les agents concernés.

L'accompagnement des carrières est aujourd'hui indispensable afin que les agents publics puissent se laisser un éventail d'opportunités professionnelles le plus large possible. Le rapport « La gestion des âges de la vie dans la fonction publique » remis par le député M. Pascal Brindeau en janvier 2012 souligne ce nécessaire accompagnement des carrières des agents, qui passe par des dispositifs de formation adaptés et des points d'étape au cours de la vie professionnelle.

Réaliser un entretien « bilan de carrière » au milieu de la carrière d'un agent permettrait d'examiner attentivement les possibilités d'évolution professionnelle des agents. Il concernerait dans un premier temps les agents qui exercent des métiers dits pénibles afin de prévenir des situations éventuelles d'inaptitude au travail ou d'invalidité et aurait vocation à concerner dans un second temps l'ensemble des agents.

Ce « bilan de carrière » pour l'ensemble des agents qui exerceraient des métiers dits pénibles se réaliserait pour les 35-49 ans après 15 ans de fonctions. Ces entretiens pourraient être réalisés en même temps que des bilans de compétence. L'objectif est d'envisager pour ces agents une reconversion professionnelle offrant ainsi une « deuxième carrière » sur d'autres métiers, moins pénibles. L'employabilité des agents publics concernés sera facilitée par une offre de formation adaptée à l'exercice du nouveau métier.



# LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

12

## PROPOSITION

### Identifier, dans le répertoire des métiers du CNFPT, les métiers considérés à risque et prévoir un suivi individualisé des agents exerçant ces métiers

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites définit la pénibilité au travail comme étant une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ; ces facteurs de risques sont liés à des contraintes physiques marquées par un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

Au sein de la fonction publique territoriale, les agents exposés aux risques bénéficient d'une visite médicale annuelle ou à la demande du médecin du service de médecine préventive.

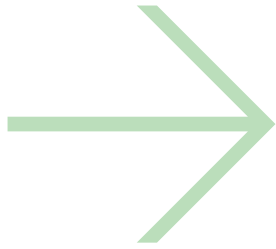
Le code du travail prévoit, dans son article R4624-19, que des accords collectifs de branche étendus peuvent préciser les métiers et les postes qui font l'objet d'une attention particulière afin que les salariés qui exercent ces métiers bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.

Le répertoire des métiers du CNFPT qui regroupe les différents métiers de la fonction publique territoriale propose aujourd'hui une fiche métier qui comporte trois volets : une définition approfondie

du métier, les principales activités et les compétences requises. Or, il n'est pas fait référence aux risques qu'encourent les agents qui exercent ces métiers et les activités de certains métiers, principalement de catégorie C, sont considérées comme pénibles au titre de la définition qu'en donne la loi portant réforme des retraites.

Une identification claire des risques auxquels sont exposés les agents qui exercent ces métiers (bruit, travail répétitif, postures pénibles, travail de nuit, vibrations mécaniques, ...) gagnerait à être prévue afin de faire bénéficier à ces agents une surveillance médicale renforcée dès leur prise de poste, analogue au dispositif de prévention et de compensation de la pénibilité en vigueur dans le régime général. La fiche métier comporterait ainsi un volet « risques » afin que l'employeur et l'agent soient alertés ensemble sur les spécificités de ce métier en termes de pénibilité.

L'objectif est à moyen terme de sensibiliser les employeurs locaux et les responsables des ressources humaines sur l'exercice de ces métiers et de prévenir les situations d'inaptitude au travail.



# LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

13

## PROPOSITION

### Créer un tour extérieur pour le recrutement et la formation des médecins du travail

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent recourir, pour la visite d'aptitude physique préalable à la nomination d'un fonctionnaire ou à l'engagement d'un agent non titulaire, à un médecin généraliste agréé par le préfet. En revanche, concernant le suivi médical de leurs agents, ceux-ci doivent disposer d'un service de médecine préventive dont les médecins ne sont pas des généralistes agréés mais des médecins titulaires de la spécialité en médecine du travail. A cet effet, l'article 108-2 de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale offre différentes possibilités aux collectivités territoriales pour le suivi médical de leurs agents et notamment de recourir au service créé par le Centre de Gestion. Pour exercer la médecine de prévention tout médecin doit être diplômé de médecine du travail.

En vertu du décret n°2008-244 du 7 mars 2008, un docteur en médecine en possession de l'autorisation d'exercer ne peut pratiquer la médecine du travail que s'il remplit l'une des conditions suivantes :

- être titulaire du certificat d'études spéciales de médecine du travail
- être titulaire du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail
- avoir été inscrit au tableau de l'ordre comme spécialiste en médecine du travail prévues aux 2<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> alinéas de l'article 9 de la loi n°91-73 du 18 janvier 1991
- avoir été autorisé, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail en application de l'article 28 de la loi n°98-535 du 1er juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

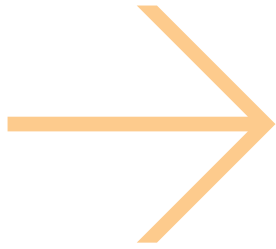
Mais ces conditions ne permettent pas de faire face à la pénurie des médecins du travail qui s'accroît d'année en année.

En 2009, 55 % des médecins du travail avaient plus de 55 ans. Ce sont plus de 4 000 médecins qui auront atteint ou dépassé l'âge légal de départ à la retraite d'ici 5 ans et plus de 5 600 médecins à l'horizon de 10 ans, soit près de 80 % de la population totale des médecins du travail (cf. rapport Dellacherie Frimat Leclercq « La santé au travail. Vision nouvelle et professions d'avenir », avril 2010).

Cette pénurie touche l'ensemble de la profession médicale mais particulièrement les médecins de prévention. Compte tenu de la démographie, les médecins qui partent à la retraite ne pourront plus être remplacés.

Dans le même temps, la demande d'interventions de médecins dans les collectivités augmente, notamment au regard de l'allongement de la vie professionnelle et au souhait de maintenir les agents dans l'emploi le plus longtemps possible mais également en raison du désengagement des services interentreprises, ne souhaitant plus intervenir qu'auprès des entreprises du secteur privé, et résiliant les conventions passées dans la fonction publique.

Il convient de favoriser les conditions de recrutement des médecins de prévention dans le secteur public notamment en mettant en place un tour extérieur et, en instaurant de manière transitoire les dépistages de régularisation et de reconversion des médecins généralistes vers la médecine du travail prévus par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.



# LES CONCOURS TERRITORIAUX

14

## PROPOSITION

### Mettre un terme au système de compensation du CNFPT et autoriser les Centres de Gestion à lever la cotisation directement auprès des collectivités locales

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a permis d'élargir le domaine d'intervention des Centres de Gestion en matière d'emploi et de recrutement, en leur confiant des missions auparavant dévolues au CNFPT. Pour autant, elle a conditionné le transfert de ces attributions à la définition par les Centres départementaux d'une coordination régionale ou interrégionale des missions transférées et à la négociation et la conclusion d'un accord financier avec le CNFPT.

En effet, ce texte a ajouté un article 22-1 à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, destiné à compenser les charges résultant, pour chaque Centre de Gestion, du transfert de ces compétences. Celui-ci s'effectue par une compensation financière à la charge du CNFPT, et ce « pour un montant équivalent aux dépenses qu'il exposait au titre des attributions transférées ».

En raison de la divergence d'évaluation financière des dépenses entre le CNFPT et les Centres, une enveloppe globale du montant des transferts a été définie par un Conseiller maître honoraire de la Cour des Comptes et répartie régionalement selon des critères définis par décret. Ainsi, le CNFPT rétribue chaque année les Centres de Gestion coordonnateurs régionaux sur la base d'une enveloppe définie en 2008.

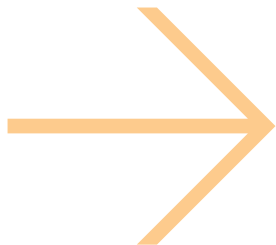
Cette procédure pose des difficultés tant d'ordre juridique qu'organisationnel et financier.

Notamment, et dès lors qu'il est admis que cette recette n'est pas destinée au budget et à la caisse du comptable public du CNFPT, mais à être reversée et redistribuée aux Centres de Gestion, le principe d'unité budgétaire doit être garanti.

La procédure de transferts financiers pourrait être modifiée. Les collectivités verseraient directement aux Centres de Gestion la part du 1 % qui demeure prélevée par le CNFPT et qui est désormais consacrée aux missions de gestion exercées par les Centres de Gestion.

Ce versement direct de la part des collectivités pour les missions exercées à leur égard par les Centres de Gestion s'effectuerait sous la forme d'une cotisation dite de transfert, n'entraînant pas de charges supplémentaires pour ces dernières.

Cette nouvelle procédure permettrait de garantir l'exercice des missions transférées, indispensables au fonctionnement des collectivités territoriales, sur l'ensemble du territoire national.



# LES CONCOURS TERRITORIAUX

15

## PROPOSITION

### Mettre un terme à l'obligation de publier dans au moins un quotidien d'information générale à diffusion nationale ou régionale les arrêtés d'ouverture aux concours et examens territoriaux

L'article 8 du décret n° 85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale prévoit que les arrêtés d'ouverture de concours et d'examens professionnels font l'objet, deux mois au moins avant la date limite de dépôt des dossiers de candidature et jusqu'à la date limite de clôture des inscriptions, d'une publicité.

Les arrêtés d'ouverture de concours sont publiés pour les concours des catégories A et B soit au Journal officiel de la République française (JORF), soit dans au moins un quotidien d'information générale à diffusion nationale. Les arrêtés d'ouverture des concours de catégorie C sont publiés quant à eux dans au moins un quotidien d'information générale à diffusion régionale.

En outre, pour l'ensemble des concours, les arrêtés d'ouverture sont affichés dans les locaux de l'autorité organisatrice, de la délégation régionale ou interdépartementale du CNFPT, et dans les locaux des Centres de Gestion concernés.

Les arrêtés d'ouverture des examens professionnels sont également publiés au JORF pour les examens professionnels des catégories A et B pour ceux de ces examens dont les modalités réglementaires d'organisation le prévoient.

Pour les autres examens professionnels des catégories A, B et C, les arrêtés d'ouverture sont affichés, jusqu'à la date limite de clôture des inscriptions, dans les locaux de l'autorité organisatrice de l'examen et du Centre de Gestion concerné.

Le coût lié au respect de ces obligations réglementaires de publicité est très élevé : un million d'euros sur tout le territoire national sur une période de trois années. Ce chiffre conséquent s'explique notamment par l'obligation de publier dans au moins un quotidien d'information générale à diffusion régionale les arrêtés d'ouverture des concours de catégorie C.

Par ailleurs, moins d'un pour cent des candidats indiquent (enquête nationale réalisée fin 2011) avoir eu connaissance de l'organisation du concours du fait de la publication de l'arrêté d'ouverture dans un journal national ou régional, la grande majorité consultant régulièrement les sites internet et le calendrier national pluriannuel de concours.