

LU dans la PRESSE

SEPTEMBRE 2017

Au sommaire :

[1 - Données personnelles : la mise en conformité n'attend plus](#)

[2 - Tout savoir sur le compte personnel d'activité pour les fonctionnaires](#)

[3 - Les employeurs territoriaux entrent dans le débat sur la hausse de la CSG](#)

[4 - Le CNFPT estime sa situation financière fragile](#)

[5 - Bilans sociaux : la baisse des effectifs se confirme dans les collectivités](#)

[6 - Contrats aidés, point d'indice, CSG... le Conseil Sup' se lance dans la mêlée](#)

[7 - Les nouveaux enjeux de l'entretien professionnel](#)

[8 - L'enjeu de la représentation femmes/hommes dans les instances paritaires](#)

Vous pouvez lire tous ces articles de façon linéaire ou en cliquant sur le titre qui vous intéresse depuis le sommaire ci-dessus. Une fois la lecture de votre article terminée, cliquez sur « *retour au sommaire* » en bas de chaque page...

Rég

1 - Données personnelles : la mise en conformité n'attend plus

Publié le 19/09/2017

Par Gabriel Zignani

dans : Actu Expert, Dossiers d'actualité, France

Le règlement européen sur la protection des données sera applicable au 25 mai 2018. Avec quels changements ? Quelles obligations ?

Selon une enquête réalisée auprès des agents territoriaux, et publiée le 10 juillet dans « La Gazette », seulement 10 % d'entre eux estiment que leur collectivité sera prête le 25 mai 2018 pour l'entrée en application du règlement général de l'Union européenne sur la protection des données (RGPD), adopté le 14 avril 2016. Pourtant, ce dernier sera le socle de la réglementation applicable en matière de données personnelles. Et les collectivités devront s'y être préparées, elles qui gèrent de plus en plus de données personnelles, au fur et à mesure du développement de l'e-administration et de la smart city.

L'urgence, un délégué

Ce texte intègre un nouveau principe fondamental, duquel toutes les obligations qui seront faites aux collectivités en la matière découlent. C'est celui d'« accountability », c'est-à-dire la responsabilisation des acteurs. Ainsi, il appartiendra aux collectivités de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer une protection optimale des données personnelles.

Alice de La Mure, juriste au service « correspondants informatiques et libertés » de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), insiste sur la nécessité de nommer rapidement un délégué à la protection des données (DPO). Ce qui sera de toute façon une obligation à compter du 25 mai. Elle explique que « le délégué a un rôle de pilote de la conformité ». Il devra, entre autres missions, coopérer avec la Cnil. A noter que le RGPD prévoit la possibilité de mutualiser cette fonction.

Autre urgence : établir une cartographie de tous les traitements de données personnelles. Il s'agit de recenser précisément les données, les traitements et les flux par lesquels elles circulent, les agents qui les manipulent... « C'est un préalable obligatoire, car, pour protéger efficacement ses données, il faut savoir où elles sont, comment elles sont exploitées et qui y a accès », estime Chloé Torres, avocate au cabinet Lexing Alain Bensoussan avocats.

C'est d'ailleurs à l'aide de ce recensement que pourra être mis en place un plan d'actions. « La collectivité peut identifier les traitements qui ne sont pas en conformité avec le règlement général de l'Union européenne sur la protection des données, ce qui lui permet de définir les actions à mener et déterminer un ordre de priorité », précise Florence Chafiol, avocate associée au cabinet August Debouzy.

En outre, les collectivités auront l'obligation de tenir un registre des traitements. Précision de Chloé Torres : « Il s'agit d'un registre dans lequel chaque traitement de données personnelles est détaillé et qui doit être mis à jour régulièrement, ce qui présuppose d'avoir effectué une cartographie. »

Analyses d'impact en amont

D'autre part, la responsabilisation implique l'anticipation. D'où le nouveau concept de « privacy by design ». Celui-ci veut que « dès la conception d'un traitement ou d'un service, la protection des données personnelles soit prise en compte », traduit Florence Chafiol. Le responsable du traitement doit donc intégrer la notion de protection de la vie privée le plus en amont possible, dès la conception du service. Ce qui demande, par exemple, de minimiser autant que faire se peut la collecte de données personnelles nécessaires à la finalité du service, de déterminer leur durée de conservation, de préparer les mentions d'information et le recueil du consentement...

Dans certaines circonstances, les collectivités devront même réaliser des analyses d'impact sur la protection des données (PIA) « Ce sera le cas concernant les traitements susceptibles d'engendrer des risques élevés pour les droits et libertés des personnes », explique Florence Chafiol.

Enfin, la collectivité doit se préparer au risque d'une fuite des données. Dans une telle situation, Chloé Torres indique que « la collectivité doit notifier auprès de la Cnil la violation dans un délai de 72 heures et en informer les personnes dont les données figuraient dans les traitements ».

Focus

Le contrôle en aval de la Cnil

L'entrée en application du RGPD provoque le passage d'une logique de contrôle a priori, impliquant des démarches administratives extrêmement lourdes, à une logique de contrôle a posteriori, avec un autocontrôle dynamique et permanent des organismes. Ce contrôle a posteriori, effectué par la Cnil, requiert que les acteurs soient capables de prouver que tout est mis en œuvre pour garantir la vie privée des usagers et des agents, et que la collectivité se trouve en conformité avec le RGPD. Celle-ci doit tenir à disposition une documentation fournie et mise à jour régulièrement, comprenant notamment un registre des traitements, les PIA, les contrats avec les sous-traitants, ou encore les procédures d'information des personnes.

[RETOUR au SOMMAIRE](#)

Fonction publique

2 - Tout savoir sur le compte personnel d'activité pour les fonctionnaires

Publié le 18/09/2017

Par Sophie Soykurt

dans : Fiches de droit pratique, France, Toute l'actu RH

Un décret du 6 mai a précisé les modalités d'utilisation du compte personnel d'activités. Un dispositif, qui doit faciliter l'évolution professionnelle.

Instauré par l'ordonnance du 19 janvier 2017, le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action des fonctionnaires et de faciliter leur évolution professionnelle. Les modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation de ce compte et du compte personnel de formation par les fonctionnaires territoriaux, sont précisées par le décret du 6 mai 2017.

Le contenu

Ouvert pour tout fonctionnaire, le compte personnel d'activité est constitué, d'une part, du compte personnel de formation (CPF) et, d'autre part, du compte d'engagement citoyen (CEC). Le CEC est issu de la loi du 8 août 2016 (dite loi « travail ») et a vocation à recenser les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire.

Il lui permet d'acquérir des heures inscrites sur son compte personnel de formation, à raison de l'exercice de ces activités ainsi que des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités. Le CPF se substitue au droit individuel à la formation (DIF) et permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

La validité et la consultation des droits acquis

Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte. Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter les droits inscrits sur celui-ci en accédant au service en ligne gratuit dont l'entrée en vigueur est prévue au plus tard au 1er janvier 2020.

En outre, les agents sont tenus informés avant le 31 décembre 2017 des heures inscrites à leur compte personnel de formation.

[RETOUR au SOMMAIRE](#)

Pouvoir d'achat des fonctionnaires

3 - Les employeurs territoriaux entrent dans le débat sur la hausse de la CSG

Publié le 15/09/2017

Par Claire Boulland

dans : A la Une RH, France, Toute l'actu RH

Convoqués juste après les syndicats, les employeurs territoriaux ont formulé une seule préconisation au gouvernement pour compenser la hausse de la contribution sociale généralisée. Il s'agit de la baisse du taux de cotisation maladie, en complément de la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité.

Ce n'était pas prévu à leur agenda de la semaine mais, deux jours après les organisations syndicales, c'était au tour des employeurs territoriaux représentés au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) de rencontrer le cabinet du ministre de l'Action et des Comptes publics, vendredi 15 septembre 2017, au sujet de la contribution sociale généralisée (CSG).

Réunis en groupe de travail, les employeurs ont soumis l'idée de « réduire le taux de cotisation maladie », en sus de la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) voulue par le gouvernement, pour compenser la hausse de 1,7 point de la CSG au 1er janvier 2018.

Mesure « indolore » pour les agents

Philippe Laurent, président du Conseil sup', explique que « cette réduction du taux de cotisation maladie pourrait être, peut-être, d'un point. Il y a des calculs à faire ». « En tout état de cause, il n'était pas pensable pour nous de toucher au taux de cotisation à la Caisse nationale de retraite des agents de collectivités locales [CNRACL], ni de faire une proposition qui ferait baisser le revenu des catégories C. »

Et le maire de Sceaux de faire valoir que cette mesure obligatoire, « indolore pour les agents », s'appliquerait uniformément à tous les employeurs. Les organisations syndicales disaient en effet craindre que les inégalités d'un territoire à l'autre que créent déjà les régimes indemnitaires soient accentuées par l'indemnité.

Grève pour le « rendez-vous salarial »

Cette proposition, qui, si elle est retenue par le gouvernement, figurerait dans le projet de loi de finances pour 2018 présenté en Conseil des ministres le 27 septembre prochain, pourrait être abordée la veille lors d'un ultime groupe de travail réunissant syndicats et employeurs territoriaux.

Le scénario définitif doit en tout cas être acté lors du « rendez-vous salarial » programmé au 10 octobre prochain. Date qu'ont choisi les organisations syndicales, déçues de leur premier groupe de travail sur le sujet, pour déposer un préavis de grève...

[RETOUR au SOMMAIRE](#)

Formation

4 - Le CNFPT estime sa situation financière fragile

Publié le 14/09/2017
Par Claire Chevrier
dans : France, Toute l'actu RH

Dans son rapport d'activité 2016, qu'il a dévoilé le 11 septembre, le CNFPT explique comment il fait face à une baisse de ses revenus de 35 millions d'euros par an. Outre des économies de fonctionnement, il réduit les interventions en intra et introduit le cofinancement.

Avec l'entrée en vigueur, au 1er janvier 2016, de la baisse des cotisations versées par les collectivités de 1% à 0,9% de la masse salariale des agents, le CNFPT a vu ses recettes chuter de 35 millions par an. Le montant de la cotisation, qui constitue plus de 90% de ses revenus, a ainsi été ramené à 330,23 millions d'euros en 2016. L'établissement souligne que sa baisse est d'autant plus marquée que les collectivités, dans le même temps, ont été très attentives à maîtriser leurs dépenses de personnel. Bilan, « en 2016, le phénomène de contraction de la masse salariale des collectivités territoriales, génère en retour une fragilité structurelle de l'équilibre budgétaire de l'établissement. »

Le CNFPT a décidé de maintenir son activité de formation pour 2016, malgré la chute de ses revenus. Le nombre d'agents accueilli en formation a même progressé de 1,2% en un an, et le montant des dépenses de formation, lui, a atteint un niveau record : 179,1 millions d'euros, soit une progression de 2,38%.

Pour cela le CNFPT a puisé dans son fonds de roulement, qui est passé de 58 millions à 13 millions d'euros, soit l'équivalent de 10 jours d'activités. « L'établissement, qui assure lui-même le recouvrement de la cotisation, doit impérativement faire face à tout imprévu dans le circuit de perception, sous peine de voir [son] fonctionnement remis en cause », note le CNFPT dans son rapport.

Optimisation des coûts

Le centre a en parallèle stabilisé ses dépenses de gestion en réduisant de 21% les frais de déplacement de ses collaborateurs grâce à l'usage de la visioconférence, a réduit de 39 % les prestations d'impression (en dématérialisant certains supports de formation). L'inscription en ligne des stagiaires lui a également permis d'économiser 26% sur ses frais d'affranchissement... Le CNFPT augmente aussi le nombre de participants à chaque session de formation pour réduire ses coûts. C'est ainsi qu'il y a eu une moyenne de 18 participants par session pour les formations d'intégration (contre 15 en 2015), et de 15 participants pour la formation continue (contre 12 en 2015)

Au final, le coût moyen d'un jour de formation était de 127 euros en 2016 contre 148 euros en 2008 !

Formations en intra : restrictions et cofinancement

Les formations menées au sein des collectivités en intra, depuis 2017 sont réduites de 50% par rapport à 2016 afin de baisser les dépenses de 15 millions d'euros. Leur organisation est conditionnée par l'existence d'un plan de formation au sein de la collectivité, la signature d'un partenariat de formation professionnelle territorialisée, et, la présence de 15 participants au minimum par session. « Le respect de la présence effective en stage devient une condition de maintien des sessions et vise également à contribuer à la lutte contre l'absentéisme de dernière minute des stagiaires. Afin de sensibiliser les collectivités à cette problématique, une participation de 130 € par

stagiaire absent aux formations « intra » sera exigée si le seuil de 15 stagiaires effectivement présents aux sessions n'est pas atteint », précise le CNFPT.

Le conseil d'administration de l'établissement a en parallèle validé la mise en place de partenariats permettant d'expérimenter du co-financement. Lorsqu'une collectivité territoriale demandera à bénéficier d'actions de formation « intra » au-delà du volume prévu, le CNFPT pourra lui proposer, par voie de convention, d'apporter les prestations habituelles d'ingénierie de formation, mais la rémunération du formateur sera à la charge directe de la collectivité. Ce dispositif, expérimenté en 2017, devrait déboucher sur une nouvelle offre de service pour 2018.

Problème de financement de l'apprentissage

Le CNFPT estime avoir « été jusqu'au bout des économies possibles sur les coûts de gestion et a décidé de se concentrer sur ses missions essentielles. Néanmoins, l'établissement ne peut financer en totalité les nouvelles actions qui lui ont été confiées en 2016, notamment dans le cadre de la politique en faveur de l'apprentissage au sein des collectivités territoriales. » En effet aucune dotation budgétaire n'a été associée à ces nouvelles missions. Aussi, le CNFPT déclare qu'il ne sera pas en mesure « de participer en 2017 aux frais de formation des 10 000 apprenti.e.s employé.e.s par les collectivités, qui représenteraient un coût annuel supplémentaire estimé à 20 millions d'euros. »

Focus

Les formations à distance se développent

- Plus de 26 500 personnes se sont inscrites en 2016 aux quatre séminaires en ligne que le CNFPT a organisé sur la gouvernance territoriale, la démocratie participative, la TVA et les collectivités territoriales, et enfin sur les fondamentaux de la fonction publique territoriale. Dix séminaires en ligne sont programmés et seront mis en ligne d'ici la fin de l'année 2017.
- 39 000 agents ont suivi des formations à distance sur sa plate-forme Formadist en 2016 contre 34 000 en 2015.
- 26 e-communautés thématiques ont été lancées fin 2016. Elles sont animées par des experts du CNFPT. Plus de 1 000 fichiers y ont été partagés et 800 documents de référence déposés. Au 1er mai 2017, la barre des 6 000 utilisateurs uniques a été franchie, soit plus de 12 000 inscrits. Trois grandes communautés métiers disposent chacune de plus de 1 000 membres : management, RH et secrétaires de mairie.

[RETOUR au SOMMAIRE](#)

Bilans sociaux 2015

5 - Bilans sociaux : la baisse des effectifs se confirme dans les collectivités

Publié le 11/09/2017

Par Bénédicte Rallu

dans : A la une, A la Une RH, Actu Emploi, France, Toute l'actu RH

Selon la synthèse des bilans sociaux des collectivités territoriales, les effectifs nets ont diminué en 2015. Du côté des intercommunalités, l'impact des fusions et mutualisations se fait sentir.

En 2015, les effectifs sur emploi permanent des collectivités territoriales ont bien diminué. Selon la seconde édition de la synthèse des bilans sociaux réalisée par la FNCDG et l'ANDCDG, la baisse nette serait de moins 0,5% sur cette année-là. Des résultats qui confirment donc ceux de l'Insee.

La baisse des effectifs est notable dans les communes (de -0,4% à -2,3%), plus légère dans les départements (-0,1%), alors que les intercommunalités ont enregistré une forte hausse (entre +0,9% et +7,5%). Côté régions, la progression a été de +1,2%. «A l'heure où, après une baisse des dotations aux collectivités, la maîtrise des effectifs semble une condition incontournable du maintien de leur niveau, il s'agit là d'un indicateur de gestion rigoureuse des ressources humaines par les employeurs publics locaux», estime Michel Hiriart, le président de la FNCDG.

Un tour de vis lié à la DGF

Le vice-président de l'ANDCDG, Olivier Ducrocq, y voit même une «révolution». «C'est la première fois que les effectifs, hors contrats aidés, baissent depuis les lois de décentralisation. Clairement, on voit le tour de vis lié à la DGF. Mais ce qui est salvateur au début ne convient plus lorsque l'on touche aux capacités d'action des collectivités», prévient-il toutefois. Cette seconde synthèse des bilans sociaux, obtenue à partir de la transmission des données par 28 885 collectivités et établissements publics, permet pour la première fois de comparer les communes, intercommunalités, départements et régions (subdivisés en douze strates), sur divers sujets allant de la formation à l'absentéisme, en passant par la protection sociale complémentaire et le régime indemnitaire.

Mais attention aux interprétations hâtives ! Le poids de la masse salariale des communes rapporté à leurs dépenses de fonctionnement apparaît beaucoup plus important (entre 38,7% et 52,2%) que celui des autres strates de collectivités et établissements publics (entre 14,4% et 25,6% pour les intercos, 19,6% pour les départements et 18,3 % pour les régions). «Les départements et les régions ont d'autres dépenses importantes, comme les dépenses sociales pour les premiers», éclaire Olivier Ducrocq. Les dépenses de masse salariale y sont donc davantage noyées parmi d'autres, liées au fonctionnement, que dans les communes, ce qui fait baisser leur poids relatif.

Méfiance aussi sur l'absentéisme : les contractuels, moins longtemps en poste que les fonctionnaires, sont aussi moins sujets qu'eux aux longues maladies.

Instabilité dans les intercos

Les bilans sociaux 2015 mettent aussi en évidence les effets des fusions et mutualisations des intercommunalités, via les taux de rotation dans les mouvements de personnels sur les emplois permanents. Par exemple, ils

atteignent 25,3 % dans celles de 50 à 349 agents (le record), et dépassent les 20 % dans les strates de 20 à 49 agents et de 350 à 999 agents. «Un quart des agents ont bougé», relève Benjamin Reymond, responsable du service «analyse et prospective sociales» du CIG de la grande couronne de la région Ile-de-France, qui a livré la synthèse. Ces résultats sont jugés « alarmants » par Olivier Ducrocq : «Ils démontrent l'instabilité existant dans les intercommunalités avec la multiplication des lois les concernant, les regroupements obligeant les agents à faire des dizaines de kilomètres.»

Autre constat dans les bilans sociaux 2015 : le début des départs à la retraite de la génération des baby-boomers, « même si on y voit aussi que les réformes sur les retraites, avec le recul de l'âge de départ, en lissent un peu les effets », nuance Olivier Ducrocq. Mais la vague se prépare. L'âge moyen des agents territoriaux est de 46 ans. La part de ceux de plus de 55 ans dépasse les 20%, surtout dans les départements (24,5%) et les régions (24,6%). Cette proportion dépasse même le quart des effectifs dans les communes de moins de 20 agents (25,8%), alors qu'elles ont des difficultés pour recruter car elles paraissent « peu attractives au niveau du régime indemnitaire et de leur situation géographique », avance le vice-président de l'ANDCDG.

La tendance qui se dessine sur les voies d'accès à la fonction publique territoriale pourrait ne pas les y aider. Si la part de fonctionnaires reste largement majoritaire (72,1%), on relève que de plus en plus de contractuels occupent des emplois permanents, « ce qui montre un recul très clair du contrôle de légalité », pour Olivier Ducrocq. Surtout, le contrat devient la porte d'entrée dans la FPT : 66,1% des arrivées sur des emplois permanents concernent des contractuels. Autre levier potentiel d'attractivité, la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire reste minime.

La synthèse esquisse des perspectives sur des questions d'actualité, comme les contrats aidés. Elle montre que leur remise en cause touchera particulièrement les petites structures du bloc communal. En effet, dans les communes et intercos de moins de 99 agents, la part de ceux occupant un emploi non permanent avec un tel contrat varie de 41% à 53%, contre 20% pour l'ensemble des collectivités et établissements.

Focus

Methodologie

La synthèse des bilans sociaux est l'agrégation des données transmises par 28885 collectivités et établissements publics (Sdis, syndicats, CCAS...). Les données issues des bilans sociaux présentées dans cette étude ont été sélectionnées et corrigées, mais aucune pondération n'a été effectuée. Les douze fiches « repères par strates » de collectivités et établissements publics ont été réalisées par les observatoires régionaux dans le cadre d'un partenariat entre la FNCDG et l'ANDCDG. Les données sont issues des rapports sur l'état de la collectivité 2015, transmis en 2016.

[RETOUR au SOMMAIRE](#)

6 - Contrats aidés, point d'indice, CSG... le Conseil Sup' se lance dans la mêlée

Publié le 06/09/2017

Par Claire Boulland

dans : A la Une RH, Actu Emploi, France, Toute l'actu RH

Quand le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale caractérise la série d'annonces du nouveau gouvernement, il n'y va pas par quatre chemins. Il entend peser de tout son poids dans les décisions prises ces prochains mois.

Le bureau du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni ce mercredi 6 septembre 2017 pour faire le point sur les dossiers de la rentrée et ses travaux jusqu'à la fin de l'année. Pris par le feu de l'actualité, le Conseil sup' devrait s'auto-saisir de la problématique des contrats aidés, dont le gouvernement a décidé mi-août une baisse drastique.

Le CSFPT souhaite peser dans tous les débats sur les projets du gouvernement : le potentiel report du calendrier d'application de l'accord « parcours professionnels, rémunérations et carrières » (PPCR) et les modalités de compensation de la hausse de la cotisation sociale généralisée (CSG). Cette dernière coûterait 600 à 700 millions d'euros pour la fonction publique territoriale, remarque le Conseil sup'.

S'agissant de la proposition de décorrélérer le point d'indice, Philippe Laurent avertit de nouveau : « Cela signifierait la fin de la fonction publique, provoquerait de la surenchère d'un territoire à l'autre. La concurrence entre les collectivités existe déjà avec le régime indemnitaire, alors s'il y a une décorrélation... » Face à de tels desseins, Jean-Robert Massimi, directeur général du CSFPT, va jusqu'à prédire « l'atomisation du système ».

Atsem et formation

Outre les rapports prévus sur la situation de l'île de La Réunion (attendu pour fin septembre) et les agents de catégories A (d'ici la fin de l'année), les membres du CSFPT se verront aussi présenter le rapport de l'Igas et l'Igen sur les missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem). « Les deux inspections avaient décidé de se pencher sur cette problématique suite aux recommandations du CSFPT », rappelle Philippe Laurent. Parmi elles, l'accès facilité à la filière animation et la possibilité de passer en catégorie B. « Nous serons attentifs aux dispositions relatives à la redéfinition de leurs missions. »

Enfin, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale gardera un œil sur la mise en œuvre du compte personnel de formation dont doivent pouvoir bénéficier tous les agents en 2018. « Reste que la question de son financement n'est toujours pas élucidée, observe Jean-Robert Massimi. Nous attendons avec impatience les projets de loi de finances... »

7 - Les nouveaux enjeux de l'entretien professionnel

Publié le 05/09/2017
Par Solange Fréminville
dans : France

Au fil des réformes, l'entretien professionnel prend de l'importance. Des employeurs tentent d'en faire un outil basé sur une évaluation objective, centrée sur la fiche de poste de l'agent et la stratégie collective de l'institution, tout en accompagnant les évaluateurs.

« Les critères d'évaluation ne sont pas détaillés au regard de la fiche de poste. Par conséquent, c'est très subjectif », déplore Christophe Odermatt, secrétaire régional du syndicat FO du conseil départemental du Haut-Rhin (2 400 agents). Dès 2009, cette collectivité a remplacé la notation par l'entretien professionnel. Elle a connu les embûches que découvrent la plupart des employeurs publics territoriaux depuis que le décret du 16 décembre 2014 a généralisé cette « appréciation de la valeur professionnelle ». Sauf que l'enjeu est désormais plus important: la rémunération des agents est appelée à varier en fonction de cette appréciation, en particulier le complément indemnitaire annuel (CIA), mais aussi l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), à cause du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) en cours de mise en place dans les collectivités.

« Le CIA découle de l'évaluation », précise Valérie Ledru, responsable de la cellule « évaluation professionnelle » de la ville et de la métropole de Toulouse (37 communes, 13 000 agents, 747 000 habitants). Elle pèse également sur les avancements de grade examinés par les commissions administratives paritaires. Une tendance qui, selon la logique portée par le Rifseep, pourrait s'accroître. D'où l'intérêt porté à la qualité de l'entretien professionnel, qui repose en grande partie sur son objectivité. Or, il semble que le flou règne. « Les critères de la grille d'entretien sont parfois mal formulés et difficiles à établir, par exemple « faire preuve de davantage de professionnalisme »! estime Christophe Odermatt. La difficulté est d'avoir des éléments quantifiables et mesurables. » Même analyse pour Nicolas Salvagno, directeur des ressources humaines de la ville de Nîmes (2 500 agents, 151 000 habitants), qui juge « les critères bien trop généraux ». « Le lien étant fort entre l'évaluation et le montant du CIA, il y a un plus grand risque de contentieux », souligne Laurent Mateu, secrétaire régional de FO du conseil départemental des Côtes-d'Armor (3 300 agents).

Écarts d'appréciation

Des différences importantes d'un compte rendu à l'autre peuvent accentuer les écarts d'appréciation pour deux agents occupant des postes équivalents. Au conseil départemental du Haut-Rhin, les évaluateurs doivent indiquer leur appréciation sur une échelle de 1 à 6 pour chaque critère. « L'un choisira un 5, un autre un 6, même si dans les deux cas, le travail est jugé très bon, explique Christophe Odermatt. Et la rédaction peut accentuer la différence: certains font des commentaires très secs, d'autres détaillent et argumentent. Ce qui permet à certains agents de mener des carrières fulgurantes, tandis que d'autres, aussi méritants, avancent plus lentement. » C'est ainsi qu'une évaluation a été jugée « particulièrement vague, succincte et imprécise, notamment en ce qui concerne l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs de l'agent, ses compétences professionnelles et techniques et ses qualités relationnelles », par le tribunal administratif de Strasbourg (6 février 2014), au point que celui-ci a annulé le compte rendu de l'entretien fourni par le conseil départemental du Haut-Rhin. Cependant, d'après les collectivités interrogées, il y a relativement peu de recours, une fois le dispositif entré dans les mœurs.

« A quoi je sers dans la collectivité? »

Pour éviter cet écueil et objectiver l'évaluation de manière à en faire un outil de management fructueux, la ville de Nîmes a pris le parti de centrer l'entretien professionnel sur la fiche de poste de l'agent. Toulouse, qui attache autant d'importance à la fiche de poste, mise également sur une articulation entre le collectif et l'individuel. « Nous avons introduit des indicateurs de réussite pour les objectifs collectifs et ceux-ci ont été déclinés par les managers pour leur équipe et chaque agent, expose Valérie Ledru. S'y ajoutent des objectifs purement individuels, par exemple perfectionner ses connaissances en bureautique. L'agent peut également faire des propositions pour améliorer le travail comme acteur de la collectivité et de son parcours personnel. »

Selon cette approche, l'entretien vise à « revaloriser l'agent, en répondant à deux questions majeures: « A quoi je sers dans la collectivité? Mon action est-elle importante? » Chacun contribue à la mission de service public, précise Laure Sudre, responsable du pôle « développement RH » de la ville et de la métropole de Toulouse. C'est un élément clé de prévention de l'absentéisme. »

L'idée majeure, pour ces collectivités, est que l'entretien professionnel devienne un véritable outil de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Au cours de l'échange, l'accent est mis sur les besoins de

formation et les souhaits de mobilité en plus de la mise à jour de la fiche de poste. Des employeurs ont également introduit des items sur la santé et la sécurité. « Cela responsabilise la chaîne hiérarchique qui est partie prenante de l'amélioration des conditions de travail », souligne Johan Theuret, président de l'association des DRH des grandes collectivités. Aussi la priorité est-elle de former et d'accompagner les encadrants, personnages clés de la démarche.

Focus

Ce que dit la loi

La loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 prévoit que « l'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct » qui établit un compte rendu.

Le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 en a fixé les modalités d'application.

Focus

« L'évaluation devrait être réalisée à partir de la fiche de poste »

Nicolas Salvagno, directeur des ressources humaines de Nîmes (2 500 agents, 151 000 habitants)

« Pour plusieurs raisons, l'évaluation, qui est l'objet de l'entretien professionnel, devrait être réalisée à partir de la fiche de poste. D'une part, les critères actuels d'évaluation sont trop généralistes. D'autre part, il est nécessaire de faire la jonction avec le nouveau régime indemnitaire, le Rifseep, qui individualise la rémunération en fonction de l'évaluation de l'agent qui repose sur la fiche de poste. Enfin, notre stratégie est fondée sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Selon cette vision, l'entretien professionnel consiste à poser des questions à l'agent sur ce que l'on attend de lui: Est-il au niveau de compétences attendues? A-t-il pu réaliser ses missions? Que faut-il mettre à jour dans sa fiche de poste selon les objectifs de l'année suivante? A-t-il besoin d'une formation? Souhaite-t-il une mobilité? Cela permet ensuite de bâtir un plan de formation, mais également de faire un bilan du climat social dans chaque service. »

Focus

La version « sans papier » de plus en plus répandue

De plus en plus de collectivités s'équipent d'un logiciel dédié. « Le fait de dématérialiser l'entretien annuel l'a rendu plus intéressant. L'évaluateur a accès aux grilles plus facilement, ainsi qu'à l'historique des entretiens précédents. Le système de validation est plus simple. Par exemple, le directeur continue à contrôler les entretiens, mais il est prévu qu'il ne donnera plus son visa », souligne Laure Sudre, responsable du pôle « développement RH » de la ville et de la métropole de Toulouse. La DRH peut exploiter rapidement des données précieuses: les souhaits de mobilité, les demandes de formation pour l'élaboration du plan de formation, ainsi que la mise à jour des fiches de poste, qui permet d'alimenter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Focus

« Aux évaluateurs d'étayer leurs appréciations »

Nicole Lottier, chargée des entretiens professionnels et des fiches de poste à la DRH de Clermont-Ferrand (2 000 agents, 144 800 habitants)

« L'entretien professionnel est un moment privilégié de dialogue avec l'agent. Il en ressort des éléments importants, notamment ses besoins de formation, ses vœux de mobilité ou encore une demande de modification de sa fiche de poste. Comme les grilles sont remplies directement sur un logiciel, nous repérons rapidement ceux qui font ces demandes et nous les rencontrons en priorité pour les accompagner.

L'avancement en commission administrative paritaire reposant pour les deux tiers sur l'évaluation de la manière de servir, il arrive que des agents s'en inquiètent lors de ce rendez-vous annuel. Pour que cela se passe bien, le plus important est de former et d'accompagner les encadrants. Nous leur avons appris à utiliser le logiciel et revu avec eux la méthodologie de l'entretien. Ils peuvent aussi nous solliciter pendant qu'ils mènent une évaluation, que les questions portent sur le logiciel ou sur le contenu. Cependant, ils peuvent encore éprouver des difficultés à évaluer.

Certains comptes rendus sont quasiment vides ou trop positifs. Nous avons demandé aux encadrants d'étayer leurs appréciations. Quand ils précisent qu'un objectif est « dépassé », « atteint », « partiellement atteint » ou « pas atteint », ils ne peuvent cocher qu'un nombre très restreint de « dépassé ». Les directeurs sont chargés de contrôler et valider ces comptes rendus. Mais nous avons aussi prévu d'apporter un accompagnement plus personnalisé à ceux qui sont en difficulté et de revoir le guide de l'évaluateur. »

[RETOUR au SOMMAIRE](#)

8 - L'enjeu de la représentation femmes/hommes dans les instances paritaires

Publié le 30/08/2017

Par Claire Boulland

dans : A la une, A la Une RH, France, Toute l'actu RH

Les élections professionnelles de décembre 2018 se préparent. Un décret paru durant l'été est venu préciser les nouvelles règles s'agissant de la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances paritaires dans les trois versants de la fonction publique. Un texte jugé juste mais difficilement applicable et pouvant porter préjudice à certains syndicats.

Le décret posant les règles de la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des comités techniques (CT), des commissions administratives paritaires (CAP) ou des commissions consultatives paritaires (CCP) est paru fin juillet. Désormais, leurs parts respectives dans les effectifs devront se retrouver à l'identique dans ces instances. Une petite révolution pour les organisations syndicales (OS) qui préparent déjà les élections professionnelles de décembre 2018 : un premier groupe de travail se tiendra le 5 septembre prochain à la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP).

Pour l'ensemble des OS, le texte marque sans conteste une avancée. « L'ambition est louable... Mais on sait déjà que son application sera problématique », selon Erwan Trézéguet, membre de la direction fédérale de la CGT services publics en charge des élections professionnelles. « Nous aurions souhaité plus de souplesse, avec l'établissement d'un certain seuil dans les secteurs très féminins ou très masculins. » Didier Pirot (FO) se souvient de la série d'amendements déposés, mais rejetés, par l'ensemble des OS au Conseil commun de la fonction publique de mars dernier pour rendre le système moins rigide. « La représentativité femmes/hommes dans les instances paritaires s'annonce comme un vrai défi », d'après lui.

Dépasser les préjugés

« Cela va nous obliger à réfléchir davantage à la composition de nos listes, à encourager les agentes et, pour certains secteurs, à faire en sorte que les préjugés sur la syndicalisation des femmes-mères de familles soient dépassés », explique Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'Uffa-CFDT.

En mai 2016, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) observait un taux de syndicalisation plus important chez les hommes de la fonction publique (23,5%) que chez les femmes (17,5%) alors que ces dernières représentent 62 % des agents. Ce taux était néanmoins semblable pour les femmes et hommes cadres de la fonction publique de la même catégorie socioprofessionnelle (près de 24 %). Le Conseil économique, social et environnemental, dans son avis sur les discriminations syndicales rendu public en juillet dernier, est venu ajouter que « si la question ne semble guère abordée dans les études, il est très probable que la discrimination syndicale [se cumule] avec une discrimination sexiste, ou que l'une soit renforcée par l'autre ».

Véronique Sauvage, secrétaire fédérale de l'Interco CFDT, considère donc qu'il aurait fallu aller plus loin dans le décret « et faire en sorte que les femmes puissent par exemple accéder à la présidence des formations spécialisées du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ». « Il aurait été aussi intéressant d'aller au bout de la démarche de la représentation équilibrée en supprimant les groupes hiérarchiques dans les commissions administratives paritaires », estime-t-elle.

L'enjeu de la recevabilité des listes

« Nous avons l'impression d'être restés au milieu du gué », résume ainsi Didier Bourgoïn (FSU), pour qui, dans certains cas, la désignation de représentation aurait été préférable au vote. D'autant que l'enjeu est crucial pour les organisations syndicales faiblement représentées dans la fonction publique territoriale, comme la sienne (3,5%). « Des listes ne seront pas recevables parce qu'elles n'auront pas pu respecter les règles de ce décret. Je l'avoue, ce paramètre peut se révéler être une réelle difficulté pour la FSU. »

« Il y aura sans doute des couacs, cela ne va pas être simple », admet aussi Bruno Collignon (FA-FP). Comme d'autres OS, la fédération autonome a « déjà commencé à diffuser des textes pédagogiques pour sensibiliser sur le sujet. Nous sommes enthousiastes et volontaristes pour relever ce challenge ».

[RETOUR au SOMMAIRE](#)

FO TERRITORIAUX