

# ASSEMBLÉE NATIONALE

29 avril 2019

---

TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE - (N° 1802)

Retiré

## AMENDEMENT

N° CL809

présenté par  
M. Houlié

-----

### ARTICLE ADDITIONNEL

**APRÈS L'ARTICLE 3, insérer l'article suivant:**

« Les collectivités membres du comité social territorial présentent tous les deux ans un bilan social. Le rapport porte sur les questions suivantes :

« 1° À l'organisation et au fonctionnement des services ;

« 2° Aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels ;

« 3° Aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences ;

« 4° Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, d'action sociale et sur les aides et les conditions d'accès à la protection sociale complémentaire ;

« 5° À la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, à l'amélioration des conditions de travail ;

« 6° À la prévention, l'information et la formation des risques professionnels ;

« 7° Au plan de formation prévu à l'article 7 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale ;

« 8° À l'emploi des travailleurs handicapés visé à l'article 35 *bis* de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

« La présentation de ce rapport donne lieu à un débat suivi d'une délibération relative aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines et les plans d'action nécessaires à leur réalisation.

« Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article. »

---

## EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement propose de créer un temps de débat, en assemblée délibérante, sur l'état des lieux et la stratégie de la collectivité en matière de ressources humaines. Ce débat intervient après une précédente présentation en comité social territorial. Il s'appuie sur le bilan social, qui constitue déjà une obligation pour les collectivités. En cela, cet amendement s'inscrit pleinement dans la volonté de renforcer le rôle des instances de dialogue social en matière de pilotage de la stratégie de ressources humaines portée par le présent projet de loi.

En effet, dans un contexte budgétaire contraint pour les collectivités, la gestion des ressources humaines est un levier majeur d'efficacité pour les services publics locaux. Il convient donc d'en accroître la portée politique.

On constate dans les collectivités une dégradation du bien-être au travail des agents qui se traduit par une perte d'efficacité du service public local, en plus des conséquences évidentes sur la santé des agents territoriaux qui représentent 1,9 million de personnes. Ainsi, les arrêts de travail dans les collectivités territoriales auraient augmenté de 26% entre 2007 et 2015.

Les causes de cette dégradation sont certainement à trouver dans le contexte de réorganisations successives du monde territorial (transfert de personnel, fusion ou rapprochement de collectivité, etc.), dans l'accroissement de la moyenne d'âge des agents, ou encore dans leur exposition aux risques professionnels physiques (avec 50% d'agents exerçant des métiers techniques), ainsi qu'aux risques psycho-sociaux, notamment du fait de leur contact direct avec les usagers.

Le renforcement de politiques de ressources humaines proactives, au-delà de la gestion administrative quotidienne des ressources humaines, est donc un levier essentiel pour faire face à ce contexte.

Pourtant, les différentes composantes des politiques de ressources humaines sont souvent abordées de manière fragmentée dans les collectivités territoriales, ce qui leur fait perdre en efficacité.

Pour garantir plus d'efficacité à ces politiques, il apparaît nécessaire de renforcer leur cohérence d'ensemble, via la mise en place de stratégies globales en la matière. C'est pourquoi, instaurer un temps de débat en assemblée délibérante sur l'état des lieux et à la stratégie de la collectivité en matière de ressources humaines apparaît crucial.

