

ASSEMBLÉE NATIONALE

9 mai 2019

TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE - (N° 1924)

Commission	
Gouvernement	

Retiré

AMENDEMENT

N° 1006

présenté par

M. Bru, Mme Vichnievsky, Mme Florennes, Mme Jacquier-Laforge, M. Lagleize, M. Latombe, M. Balanant, Mme Bannier, M. Barrot, M. Baudu, Mme Benin, M. Berta, M. Bolo, M. Bourlanges, M. Cubertafon, Mme de Sarnez, Mme de Vaucouleurs, Mme Deprez-Audebert, M. Duvergé, Mme El Hairy, Mme Elimas, Mme Essayan, M. Fanget, M. Fuchs, Mme Gallerneau, M. Garcia, M. Hammouche, M. Isaac-Sibille, M. Joncour, M. Lainé, M. Laqhila, Mme Lasserre, Mme Luquet, M. Mathiasin, M. Mattei, Mme Mette, M. Michel-Kleisbauer, M. Mignola, M. Millienne, M. Pahun, M. Frédéric Petit, Mme Maud Petit, Mme Poueyto, M. Ramos, M. Turquois et M. Wasserman

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

Après l'article 139 *ter* de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il est inséré un article 139 *quater* ainsi rédigé :

« Art. 139 quater. – Tous les deux ans, les collectivités territoriales mentionnées à l'article 2 adoptent, après débat, une délibération relative à leurs orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines et les plans d'action nécessaires à leur réalisation.

« Cette délibération est précédée d'un débat portant sur le rapport mentionné à l'article 33 de la présente loi. La délibération porte sur les actions mentionnées aux 1° à 3° du même article, ainsi que sur celles relatives :

« 1° 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 ;

« 2° 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 ;

« 3° À la prévention, l'information et la formation des risques professionnels ;

« 4° 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 ;

« 5° À l'emploi des travailleurs handicapés mentionné à l'article 35 *bis* de la présente loi. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

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 et d'en renforcer le portage au niveau politique de la collectivité, l'assemblée délibérante. On constate dans les collectivités une dégradation du bien-être au travail des agents (dégradation ressentie par près de deux tiers des agents selon le baromètre de la Gazette des communes). Cela se traduit par une perte d'efficacité du service public local, en plus des conséquences évidentes sur la santé des agents territoriaux (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 dans chaque collectivité, portées au plan politique. C'est pourquoi les auteurs de cet amendement proposent de consacrer un temps de débat, en assemblée délibérante, à l'état des lieux et à 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.

A cette occasion, l'assemblée délibérante délibère sur l'ensemble des matières relevant de sa compétence pour ce qui est des ressources humaines. Cette délibération unique renforce ainsi la cohérence de l'ensemble des composantes de la politique de ressources humaines des collectivités et dote la collectivité d'une réelle stratégie globale, débattue en comité social territorial et adoptée en assemblée délibérante.

Cette délibération, obligatoire dans son organisation, mais libre dans ses modalités, n'engage pas à ce stade de dépenses nouvelles pour les collectivités et permet de concilier le respect de l'article 72 de la Constitution tout en engageant une phase de dialogue entre les employeurs publics et les organisations syndicales au niveau local, contribuant ainsi à la vitalité du climat social dans les collectivités