

Monsieur le Directeur de Cabinet de la Ministre de la
Décentralisation et de la Fonction Publique,

Monsieur le Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique
Territoriale

Madame représentant le Directeur général des Collectivités Locales,

Monsieur le Directeur de Cabinet du Président du Centre National de
la Fonction Publique Territoriale,

Mesdames, Messieurs représentant les associations d'élus,

Mesdames, Messieurs représentant les partenaires de la Fédération,

Mesdames les Présidentes, Messieurs les Présidents, Chers Collègues

Monsieur le Président de l'ANDCDG,

Mesdames les Directrices, Messieurs les Directeurs,

Mesdames et Messieurs de la Presse

Mesdames, Messieurs,

Merci à toutes et à tous d'avoir pris de votre temps pour participer à
cette rencontre des vœux et j'ai plaisir à vous accueillir au nom de
mes collègues ici présents.

L'année dernière, ici même nous avons organisé la première
cérémonie des vœux de la FNCDG. Cela me semble déjà loin, tant
d'évènements se sont produits en cette année 2014 qui devait être
une année de transition mais qui a été en fait une année importante
pour les CDG avec notamment le renouvellement de leurs instances
et l'organisation des élections professionnelles.

Je voudrais tout d'abord remercier à nouveau tous les Présidents des
Centres de Gestion qui m'ont renouvelé leur confiance à l'unanimité
des suffrages exprimés. C'est un signe fort qui marque notre union
et notre attachement à une instance de coordination et de
représentation nationale.

J'ai eu l'occasion le 22 octobre de présenter à la presse le bilan de
mandat 2010-2014 de la Fédération (qui est mis à disposition, pour
ceux qui le souhaitent, à l'entrée de la salle). Je ne vais donc pas y

revenir mais je vais plutôt reprendre les actions qui auront un prolongement en 2015 c'est à dire :

- Le Rapport de l'IGA sur l'organisation et les missions des CDG
- L'étude commune avec l'ADCF, le CNFPT sur la mutualisation des services
- Et enfin la 2ème Conférence Nationale de l'Emploi Territorial du 16 décembre dernier

1. Le Rapport de l'I.G.A.

Madame la Ministre de la Décentralisation et de la Fonction Publique sur proposition de la DGCL a demandé à l'Inspection Générale de l'Administration de mener une étude d'évaluation sur l'organisation et les missions des Centres de Gestion.

Ce rapport, rendu en juin dernier, contient des recommandations qui renforcent le rôle des CDG :

- ü L'élargissement des missions obligatoires exercées par les CDG
- ü « La clause de compétence générale » en matière de gestion des ressources humaines pour les missions facultatives
- ü L'adhésion obligatoire de toutes les collectivités à un socle de missions renouvelé
- ü L'exclusivité de l'organisation des concours A, B et C (hormis les A+)
- ü Le versement par les collectivités directement aux CDG de la part de cotisation CNFPT correspondant aux transferts de l'organisation des concours.

En complément de ces recommandations, le rapport présente des scénarios d'évolution de l'organisation des CDG. Face à l'hétérogénéité de nos établissements et aux enjeux de la gestion des ressources humaines dans la FPT, le scénario privilégié est celui d'une coopération régionale renforcée des

CDG préservant une gestion de proximité. Mais on ne peut analyser cette dernière proposition en la séparant des 14 premières qui préconisent un élargissement des missions et un renforcement des Centre de Gestion.

La répartition des missions entre l'échelon régional et le niveau départemental décrite dans ce scénario semble pertinente si on y intègre la constitution d'observatoires régionaux de l'emploi public et si l'on maintient le statut d'établissement public au niveau départemental ceci est fondamental. D'autant plus que depuis 2012 les relations avec les collectivités non affiliées se sont renforcées puisque les 2/3 ont déjà adhéré au socle des missions et que beaucoup parmi celles-ci ont intégré les conseils d'administration des CDG. Les centres de gestion constituent donc aujourd'hui de véritables collèges employeurs au niveau départemental et ils sont en première ligne pour aider les collectivités à amortir le choc de la baisse des dotations de l'Etat consécutive au Pacte de Responsabilité et de Solidarité. Et principalement la gestion du personnel doit se faire au plus près du terrain, au plus près du besoin.

Concernant le seuil d'affiliation obligatoire, si le relèvement de celui-ci n'a pas été retenu, la désaffiliation de certains EPCI employant plus de 350 fonctionnaires du fait de la réforme territoriale, serait contraire à la mutualisation tant recommandée actuellement et à juste titre. Rappelons que les CDG sont les premiers établissements mutualisateurs de services fonctionnels.

Afin de garantir les effets positifs de cette mutualisation de moyens dans la gestion des ressources humaines, il est nécessaire de revoir les conditions de désaffiliation en soumettant le retrait non pas à l'opposition de la majorité qualifiée des collectivités affiliées mais plutôt à l'accord explicite de celles-ci de manière analogue au retrait d'une commune d'un EPCI. D'autres contraintes sont encore possibles

2. L'étude commune avec l'ADCF, le CNFPT sur la mutualisation des services

Conscients de l'enjeu que représente le processus de mutualisation pour les intercommunalités et leurs communes membres, le CNFPT, l'AdCF et la FNCDG s'associent pour mener conjointement une étude sur ce thème, avec une focale sur la dimension ressources humaines dans la conception et la mise en œuvre des schémas de mutualisation.

Le développement de l'intercommunalité, à travers la mise en œuvre de la loi MAPTAM et la discussion du projet de loi NOTRe, est inéluctable et même souhaitable.

Les CDG sont complémentaires des EPCI car l'échelon départemental, voire régional, est le bon niveau de mutualisation pour les missions de gestion en termes d'emploi, de carrière ou de santé et de sécurité. Je l'ai affirmé pas plus tard qu'hier à Olivier DUSSOPT le rapporteur du projet de loi à l'Assemblée Nationale, il faut maintenir les missions obligatoires des CDG en dehors du champ des services communs des Communautés et de Métropoles pour éviter une concurrence contreproductive face à aux besoins des employeurs locaux.

Et le personnel doit être géré de manière égalitaire partout, et qui mieux qu'un établissement indépendant pour assurer ce rôle de neutralité. Une mission parfaitement remplie déjà de nos jours par les CDG.

3. La 2ème Conférence Nationale de l'Emploi Territorial

Le contexte a changé. Nous constatons une rupture avec la tendance observée depuis deux ans dans le domaine de l'emploi public local. Les statistiques faisaient apparaître jusqu'en 2013 une stabilité des effectifs de la FPT voire une légère augmentation. Aujourd'hui nous savons qu'au 31 décembre 2015, il y aura moins de fonctionnaires territoriaux qu'à la fin de l'année 2014. Ce sera la conséquence inévitable de la baisse des ressources des collectivités territoriales et de leurs établissements. A cette réduction des moyens, s'ajoute une nouvelle organisation territoriale qui produira

nécessairement des effets sur l'affectation des agents des collectivités locales.

Face à cette nouvelle donne, comment accompagner ces collectivités pour que le service public local soit maintenu à un niveau satisfaisant pour nos concitoyens ?

En concertation avec l'Association Nationale des Directeurs de CDG, la Fédération a élaboré des propositions autour de 4 axes :

Le 1er Axe propose le RENFORCEMENT ET LA COORDINATION, AU MOINS AU NIVEAU REGIONAL, EN MATIERE D'EMPLOI

Pour cela il faut : Premièrement, Développer les observatoires régionaux de l'emploi territorial pour couvrir l'ensemble du territoire national.

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,
- et enfin 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 appuie également les Centres de Gestion départementaux, d'une même région, dans la réalisation de conférences régionales de l'emploi et de la formation.

En second lieu il convient de Mutualiser les missions gérées en commun aux agents de catégorie B.

En vertu de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les Centres de Gestion s'organisent à un niveau au moins régional

pour assurer les missions de gestion des agents de catégorie A (organisation des concours et examens professionnels, publicité des créations et vacances d'emploi, prise en charge des FMPE, reclassement des agents devenus inaptes, etc.).

Cette coordination permet d'assurer :

- une homogénéité des pratiques de gestion des agents au sein de plusieurs départements,
- et des économies d'échelle concernant la gestion des agents.

En raison de leur expertise sur les questions de ressources humaines et de leur capacité confirmée à travailler en commun entre Centres de Gestion, la mutualisation de la gestion des agents, au moins au niveau régional, peut s'étendre aux agents de catégorie B qui représentent 13,5 % de l'effectif territorial.

Le 2nd Axe de nos propositions concerne : LE STATUT DE LA FPT ET LA CARRIERE DES AGENTS

1. Piloter le déploiement du dossier individuel des agents publics sur support électronique dans le cadre d'un accès distant proposé aux collectivités.

Les Centres de Gestion sont les mieux placés pour les accompagner dans le passage au numérique pour la gestion des dossiers de leurs agents. Ils constituent les acteurs de premier plan pour la mise en place de solutions techniques mutualisées pour gérer ce nouveau dispositif à l'échelle départementale voire régionale.

Dans ce sens, il conviendra de veiller à la mise en œuvre :

- d'une architecture uniforme pour l'ensemble de la fonction publique permettant la transmission des données entre collectivités en cas de mutation et entre fonctions publique dans le cadre de la mobilité,
- d'une conservation sécurisée des données et leur archivage au format électronique.

2. Créer un compte financier regroupant la valeur des jours épargnés dans le cadre du Compte Epargne Temps et en confier la gestion aux Centres de Gestion.

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.

3. Maintenir la possibilité ouverte à tous les agents publics de disposer, parallèlement à l'exercice de leurs fonctions, du statut d'auto-entrepreneur.

Trois-quarts des demandes adressées pour la fonction publique territoriale à la Commission de déontologie de la fonction publique sont des demandes de cumul d'activités pour création d'entreprise, et 71 % émanent d'agents de catégorie C. C'est une source de revenus complémentaire pour les agents qui touchent des rémunérations faibles. Ce pourquoi il est nécessaire de maintenir à tous les agents la possibilité de disposer, parallèlement à l'exercice de leurs fonctions, du statut d'auto-entrepreneur. Ceci permettant aussi sans doute de régulariser des situations déjà existantes plus occultes.

4. Conserver la spécificité des sanctions disciplinaires dans la Fonction publique territoriale.

Les particularismes de la fonction publique territoriale doivent être préservés notamment concernant l'exclusion temporaire de fonctions pour 3 jours maximum dans le 1^{er} groupe sans saisine du conseil de discipline, et l'impossibilité de mettre en œuvre le déplacement d'office.

Contrairement à l'État, le déplacement d'office n'est pas adapté à la fonction publique territoriale dans la mesure où il n'y a pas de mutation d'office entre collectivités.

Le 3ème Axe possible concerne : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL avec 5 pistes prioritaires

1. Réformer le recours au temps partiel thérapeutique en autorisant l'agent placé en congé de maladie à bénéficier d'un temps partiel thérapeutique dès le troisième mois d'arrêt.

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.

Notre Fédération continue de sensibiliser les pouvoirs publics sur cette proposition. Un amendement dans ce sens a été rédigé et remis au rapporteur de l'Assemblée Nationale du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

2. Il faut créer une situation administrative de reclassement.

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. Ceci est tout à fait fondamental.

3. Rendre obligatoire un entretien « bilan de carrière » d'un agent (exemple : dans les dix premières années pour les agents sur des métiers recensés comme « pénibles »).

L'accompagnement des carrières est aujourd'hui indispensable afin que les agents publics puissent avoir un éventail d'opportunités professionnelles le plus large possible. Cet accompagnement passe par des dispositifs de formation adaptés et des points d'étape au cours de la vie professionnelle.

Un entretien « bilan de carrière » dans les dix premières années d'exercice d'un métier dit « pénible », permettrait d'examiner attentivement les possibilités d'évolution professionnelle des agents et de prévenir des situations éventuelles d'inaptitude au travail ou d'invalidité. L'objectif est d'envisager pour ces agents une reconversion professionnelle offrant ainsi une « deuxième carrière » sur d'autres métiers, moins pénibles.

4. Affilier obligatoirement toutes les collectivités à un socle de missions, reprenant les missions déjà réalisées pour toutes les collectivités (concours, emploi, FMPE, conseil de discipline de recours) et trois missions du socle de 2012 (secrétariat des comités médicaux et commission de réforme, et l'accès à une base de données juridiques statutaires).

En élargissant les missions obligatoires des CDG, les services rendus sont mutualisés. Ce qui impacte directement la gestion des effectifs dans les collectivités.

5. Favoriser et simplifier l'accès aux dispositifs de complémentaire santé et de prévoyance des agents territoriaux

Pour assurer un meilleur accès aux dispositifs de complémentaire santé et de prévoyance des agents territoriaux, il convient de lever les obstacles en :

- assurant une meilleure articulation avec les contrats collectifs obligatoires de complémentaire santé,

- en harmonisant les régimes en cas de transfert des agents entre collectivités,
- enfin en instaurant un socle minimum de garantie obligatoire en prévoyance.

Le 4ème Axe de nos propositions porte sur: LES CONCOURS TERRITORIAUX

1. Nous proposons d'autoriser les Centres de Gestion à lever la cotisation directement auprès des employeurs locaux en mettant un terme au système de compensation du CNFPT.

Cette proposition a été reprise dans le rapport remis par l'IGA à la Ministre de la Fonction Publique en juin 2014. Celui-ci préconise notamment la mise en place d'un nouveau taux de cotisation qui compenserait la contribution actuellement versée par le CNFPT. Les Centres de Gestion prélèveraient directement auprès des collectivités cette cotisation « concours ». Pour un passage direct collectivités/CDG.

2. Dans ce domaine des concours il faut aussi réintroduire une épreuve écrite obligatoire au concours interne d'ATSEM.

Un nombre généralement très élevé de candidats pour un faible nombre de postes, l'absence de phase d'admissibilité et la nature même de l'épreuve ont pour conséquence, non seulement des seuils d'admission extrêmement hauts, incompréhensibles tant des candidats que de leurs employeurs, mais aussi des contraintes et des frais d'organisation anormalement élevés. Ces seuils d'admission, de même que l'impossibilité d'organiser l'épreuve autrement qu'en scindant le jury plénier en un grand nombre de jurys d'entretien ou en multipliant les journées d'épreuves, conduisent à douter fortement de la pertinence même de ce mode de sélection.

Les Centres de Gestion préconisent l'introduction d'une épreuve écrite d'admissibilité au concours interne.

3. Il faudrait également simplifier les concours sur titre de la filière médico-sociale.

Parmi les dix métiers les plus en tension relevés par les Centres de Gestion on en trouve 8 relevant du secteur social ou médical :

- Les médecins de médecine professionnelle et préventive
- Les infirmiers
- Les éducateurs de jeunes enfants
- Les auxiliaires de puériculture
- Les aides-soignants
- Les assistantes d'accueil en petite enfance
- Les médecins cliniciens
- Les travailleurs sociaux.

Ces résultats appellent à mener une véritable réflexion sur les difficultés de recrutement pour ces emplois notamment avec les Pouvoirs publics, d'autant plus que ces données se confirment d'année en année. Voire même s'accroissent.

Pour pallier aux difficultés dans ce secteur, les collectivités ont souvent recours à des contractuels. Pour favoriser le recrutement d'agents titulaires il faudrait simplifier les concours pour les rendre eux-mêmes plus attractifs.

Voilà pour l'essentiel, les nouvelles propositions des Centres de Gestion pour la fonction publique territoriale que la FNCDG et l'ANDCDG ont développées dans un document qui sera transmis aux pouvoirs publics et que nous tenons à votre disposition.

Pour revenir à l'actualité de 2015, je voudrais rappeler ici que les CDG sont au cœur du dispositif de dialogue social à l'échelon local. L'actualisation récente du décret relatif à l'exercice du droit syndical a augmenté les moyens d'action des organisations syndicales notamment les décharges d'activité de service. Les CDG assument le remboursement, auprès des collectivités obligatoirement affiliées, du crédit de temps syndical pour autant que les agents de ces collectivités en soient bénéficiaires. J'ai eu écho d'un projet de

modification législative qui ouvrirait le remboursement du crédit de temps non utilisé vers les collectivités non affiliées. C'est inacceptable. Cette « mutualisation » n'est rien de moins que la récupération par les collectivités non affiliées de moyens versés par les collectivités affiliées au détriment des autres missions obligatoires. (Pour mémoire, dans un CDG gérant 5000 agents inscrits sur les listes électorales aux comités techniques, le remboursement intégral de crédit de temps syndical représenterait une somme qui pourrait atteindre 62% du budget de l'établissement).

Pour conclure sur une note plus optimiste et constructive, je vous invite, une nouvelle fois, à participer au Congrès de la Fédération qui aura lieu du mercredi 3 au vendredi 5 juin 2015 à Toulon.

Cette manifestation organisée deux fois par mandat s'inscrit dans la perspective de la mise en œuvre des dernières évolutions législatives et réglementaires, tant en matière d'emploi et de recrutement que dans le champ des prestations d'aide et de conseil aux collectivités.

Le congrès se déroulera sur trois jours de travaux avec trois séances plénières et des groupes de travail sous forme d'ateliers.

C'est l'occasion de rappeler qu'au niveau national, pour garantir l'unité et la représentativité des CDG, la transformation de la FNCDG en un établissement public national de coordination à moyens constants, me paraît indispensable pour assurer l'homogénéité des prestations et la cohérence de l'action des établissements ainsi que la pérennité de la bourse nationale de l'emploi, du calendrier national des concours, de la Conférence Nationale de l'Emploi Territorial.

Notamment avant de vous inviter à partager le verre de l'amitié autour du buffet, je salue l'équipe de la FNCDG qui a organisé cette cérémonie. Et qui œuvre tout au long de l'année pour servir au mieux nos CDG départementaux.

Mesdames, Messieurs, Chers amis, je vous adresse mes vœux les plus sincères de santé, de bonheur et de réussite pour vous-mêmes et tous ceux qui vous entourent.

Bonne année !