



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reully – 75012 PARIS

Tel : 01 53 30 09 99 – Fax : 01 53 30 09 90

E mail : info@fncdg.com – www.fncdg.com

CONGRES 2015 DE LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

La réforme territoriale et la place des Centres de Gestion
au sein des institutions locales

—
Palais Neptune, TOULON
Mercredi 3, jeudi 4 et vendredi 5 juin 2015



Programme détaillé

SOMMAIRE

PROGRAMME GENERAL	3
-------------------------	---

MERCREDI 3 JUIN

TABLE-RONDE INSTITUTIONNELLE L'ÉVOLUTION DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET LE RÔLE RENFORCÉ DES CENTRES DE GESTION.....	7
--	---

JEUDI 4 JUIN

TABLE-RONDE QUELLE FONCTION PUBLIQUE DEMAIN?	12
---	----

ATELIER N° 1 L'ACCOMPAGNEMENT DES MOUVEMENTS DE MUTUALISATION	26
--	----

ATELIER N° 2 LE CADRE FINANCIER, BUDGÉTAIRE ET FISCAL APPLICABLE AUX CENTRES DE GESTION	31
---	----

VENDREDI 5 JUIN

ATELIERS CONFÉRENCES	42
----------------------------	----

PROGRAMME GENERAL

Sous réserve de modifications et d'accord des intervenants pressentis

Mercredi 3 juin 2015

14h00 ACCUEIL DES PARTICIPANTS

14h15 MOT D'ACCUEIL

Claude PONZO, Président du Centre de Gestion du Var

14h30 ALLOCUTIONS D'OUVERTURE

Michel HIRIART, Président de la Fédération

Hubert FALCO, Sénateur Maire de Toulon

Marc GIRAUD, Président du Conseil départemental du Var

Sylvie MASSIMI, Conseillère Régionale PACA déléguée au Personnel et au Dialogue social

15h00 INAUGURATION DU SALON DES EXPOSANTS

15h30-17h00 REUNION INSTITUTIONNELLE : L'EVOLUTION DES COLLECTIVITES TERRITORIALES ET LE ROLE RENFORCE DES CENTRES DE GESTION

Cette table-ronde s'axera autour de 5 problématiques :

- la nouvelle carte régionale, sa mise en œuvre institutionnelle et la mise en œuvre des conférences territoriales

- le projet de loi NOTRe : nouvelles compétences, renforcement régional, évolution du département, nouvelle carte communale et intercommunale

- les enjeux de la réforme territoriale en termes de finances publiques locales et de moyens notamment humains

- la réponse aux nouveaux besoins des collectivités et établissements publics

- l'évolution du fonctionnement et des missions des Centres de Gestion suite au rapport réalisé par l'IGA en juin 2014 : vers un cadre juridique et financier renouvelés et une évolution du principe de spécialité ?

ALLOCUTION D'ANDRE VALLINI, SECRETAIRE D'ETAT CHARGE DE LA
REFORME TERRITORIALE

ALLOCUTION DE GERARD LARCHER, PRESIDENT DU SENAT (Vidéo)

18h30 - 19h30 VISITE EN BATEAU DE LA RADE DE TOULON

20h30 COCKTAIL DINATOIRE AU PALAIS NEPTUNE

Jeudi 4 juin 2015

8h30 ACCUEIL DES PARTICIPANTS

9h00 ALLOCUTION DE CHRISTIAN ESTROSI, DEPUTE MAIRE DE NICE

9h30-12h30 TABLE-RONDE : QUELLE FONCTION PUBLIQUE DEMAIN ?

Un peu plus de trente ans après la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il convient de dresser le bilan de son évolution et d'examiner les enjeux des réformes en cours notamment au regard des différents rapports sur l'avenir de la Fonction Publique.

La table-ronde permettra d'évoquer, outre les nouvelles modalités de recrutement et l'évolution des carrières notamment en fonction de la gestion des différents statuts et des âges, le renouveau du dialogue social et les droits et obligations des agents dans le cadre du projet de loi sur la déontologie des fonctionnaires.

12h30 DEJEUNER

14h30 – 17h00 TABLES RONDES THEMATIQUES

1. L'accompagnement des mouvements de mutualisation
2. Le cadre financier, budgétaire et fiscal applicable aux Centres de gestion

20h DINER DE GALA AU RESTAURANT LES PINS PENCHES

Vendredi 5 juin 2015

8h30 ACCUEIL DES PARTICIPANTS

8h30 – 10h CONFERENCES ORGANISEES PAR LES PARTENAIRES

10h-10h30 COMPTE-RENDU DES ATELIERS THEMATIQUES

Antoine de MENTHON, Président du Centre de Gestion de la Haute-Savoie
Florence GALZIN, Présidente du Centre de Gestion du Loiret

10h30-12h00 ASSEMBLEE GENERALE

A l'issue des débats organisés les jours précédents, les Présidents valideront un projet de proposition de loi reprenant les propositions de la Fédération sur l'évolution de la FPT et de ses institutions.

12h30 CLOTURE DE L'ASSEMBLEE GENERALE

13h00-16h00 DEJEUNER ET VISITE DU DOMAINE LE PAS DU CERF

16h RETOUR DES PARTICIPANTS

TABLE-RONDE INSTITUTIONNELLE

L'ÉVOLUTION DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET LE RÔLE RENFORCÉ DES CENTRES DE GESTION

Mercredi 3 juin 2015
15h30 – 17h00

Animateur

Stéphane MENU, Journaliste indépendant

Cette table-ronde s'axera autour des problématiques suivantes :

- 1- Le projet de Loi NOTRe : nouvelles compétences, renforcement régional, évolution du département, nouvelle carte communale et intercommunale (20 minutes)

André VALLINI, Secrétaire d'Etat chargé de la réforme territoriale

La France compte quatre échelons administratifs locaux avec 101 départements, 36 700 communes, 22 régions et 2 600 groupements intercommunaux. Ce "millefeuille territorial", illisible pour le citoyen, subit une importante réforme territoriale avec pour objectifs la baisse des dépenses publiques et une meilleure prise en compte des besoins des citoyens.

Dans cet objectif de réforme, plusieurs lois ont pu être publiées ou sont en cours de finalisation comme :

- La loi de réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010

La loi offre notamment la possibilité aux grandes agglomérations qui le souhaitent d'adopter un nouveau statut intégré, leur permettant de mieux assurer leur rayonnement international. Elle crée ainsi la métropole, établissement public de coopération intercommunale de plus de 500 000 habitants regroupant des communes d'un seul tenant et sans enclave. C'est ainsi qu'apparaît la métropole Nice Côte d'Azur.

- En janvier 2014, la loi dite de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM)

Cette loi a redéfini les métropoles : EPCI à fiscalité propre qui forment, à la date de la création de la métropole, un ensemble de plus de 400 000 habitants dans une aire urbaine.

Le 1^{er} janvier 2015 ont vu le jour les métropoles de Rennes, Bordeaux, Toulouse, Nantes, Brest, Lille, Rouen, Grenoble, Strasbourg et Montpellier, la Métropole de Lyon disposant d'un statut particulier, celles du Grand Paris et d'Aix-Marseille-Provence verront le jour au 1^{er} janvier 2016.

- La loi du 16 janvier 2015 réduit le nombre de régions de 22 à 13 à compter du 1^{er} janvier 2016
- La loi du 16 mars 2015 relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle

Il existait au 1^{er} janvier 2015, 25 communes nouvelles rassemblant 70 communes fondatrices et près de 64 000 habitants. De nombreux territoires, tant communes rurales qu'urbaines, bourgs ou intercommunalités, ont engagé une réflexion et des démarches dans la perspective de créer une commune nouvelle d'ici la fin de l'année 2015.

- Le projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Ce projet vise à clarifier les compétences des différents échelons territoriaux (régions, départements, intercommunalités, communes).

L'intervention s'attachera à présenter les dispositions du projet de loi NOTRe et leurs impacts sur la fonction publique territoriale et la gestion du personnel.

Ø A l'issue de l'intervention d'André VALLINI sera diffusée une allocution vidéo de Gérard LARCHER, Président du Sénat, qui évoquera la seconde lecture du projet de loi NOTRe au Sénat

2- La nouvelle carte régionale, sa mise en œuvre institutionnelle et la mise en œuvre des conférences territoriales (15 minutes)

Vincent AUBELLE, Professeur de droit public, Université Paris Est Marne la Vallée

Sylvie MASSIMI, Conseillère régionale PACA déléguée au Personnel et au dialogue social

Les collectivités territoriales sont en pleine évolution, dernièrement la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral du 16 janvier 2015, substitue à compter du 1^{er} janvier 2016 aux 22 régions métropolitaines existantes 13 régions constituées par l'addition de régions sans modification des départements qui les composent.

Plusieurs questionnements restent posés à l'égard de la mise en œuvre de la nouvelle carte régionale :

- La mise en œuvre opérationnelle à l'issue des élections régionales et l'anticipation des fusions
- L'installation des Conférences territoriales pour l'action publique
- Les relations des nouvelles régions avec les métropoles et les conseils départementaux

Vincent AUBELLE pourra donner les clefs de lecture de la nouvelle scène publique locale en partant du bloc communal avant d'envisager les échelons supérieurs et présenter les défis à relever face aux interrogations soulevées par ces réformes.

Sylvie MASSIMI fera état des positions de la région PACA sur ces évolutions.

3- Les enjeux de la réforme territoriale en termes de finances publiques locales et de moyens notamment humains (10 minutes)

Philippe LAURENT, Président du CSFPT

Les premiers actes de la décentralisation étaient avant tout focalisés sur les transferts de compétences de l'Etat vers les collectivités territoriales, l'objectif est à présent de rechercher une simplification du paysage institutionnel local, avec une régulation, à la fois institutionnelle et financière.

Dans un contexte de maîtrise accrue des finances publiques, les collectivités territoriales sont associées aux efforts de l'État en matière de maîtrise des déficits publics.

La Cour des Comptes a formulé quinze recommandations dans son rapport de 2014 et notamment concernant le bloc communal et l'emploi public local :

- répartir la baisse des dotations de l'État entre catégorie de collectivités (communes, intercommunalité, départements, régions) en prenant davantage en compte leur situation financière respective, particulièrement l'existence de marges plus importantes dans le secteur communal
- adopter une loi de financement des collectivités territoriales fixant à titre prévisionnel des objectifs d'évolution des recettes, des dépenses, du solde et de la dette des différentes catégories de collectivités
- réduire le nombre des structures intercommunales et transférer les compétences des communes aux groupements existants (communautés de communes et d'agglomération notamment) par champs entiers d'intervention et non plus de façon parcellaire
- poursuivre la mutualisation des services des communes et de leur intercommunalité et stabiliser les dépenses de personnel du « bloc communal » par des réductions d'effectifs, une pause des mesures de revalorisation indemnitaire, une meilleure maîtrise des déroulements de carrière et un alignement du temps de travail sur la durée légale
- simplifier les dispositifs de péréquation pour les rendre plus efficaces
- poursuivre la montée en puissance des dispositifs de péréquation « horizontale »
- créer une dotation globale de fonctionnement (DGF) unique pour le « bloc communal ».

Pour la période 2015-2017, les dotations de l'Etat aux collectivités territoriales sont appelées à diminuer de 11 Md€, soit 3,67 Md€ par an, dans le cadre de la participation des collectivités territoriales aux 50 Md€ d'économies sur les dépenses publiques. Cette mesure budgétaire aura des conséquences certaines sur les ressources humaines. Logiquement, une grande majorité des collectivités (86%) anticipe qu'elle va influencer ses recrutements et sa politique de gestion RH.

Au vu de ces éléments, l'intervention consistera à présenter l'impact de la réforme territoriale sur les finances des collectivités et sur les agents de la fonction publique territoriale.

4- La réponse aux nouveaux besoins des collectivités et établissements publics (10 minutes)

Daniel LEROY, Adjoint au maire de Moussy le Neuf, Représentant du Président de l'Association des Maires de France

L'intervention de M. LEROY permettra d'évoquer les questions suivantes :

- Les propositions de l'AMF dans le cadre de la réforme territoriale
- La mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 qui prévoit un renforcement des Centres de Gestion et la possibilité pour les collectivités non affiliées d'adhérer au CDG sur un socle commun de missions, les propositions d'évolution des Centres (propositions CNET et IGA) : la position de l'AMF sur ces évolutions et propositions
 - o La mise à disposition d'une expertise dans tous les domaines de la GRH
 - o Des actions innovantes pour renforcer l'attractivité du territoire
 - o La nouvelle organisation régionale (évolution des Centres coordonnateurs, nouvelles chartes de coopération...).

5- L'évolution du fonctionnement et des missions des Centres de Gestion suite au rapport réalisé par l'IGA en juin 2014 : vers un cadre juridique et financier renouvelés et une évolution du principe de spécialité ? (30 minutes)

Sylvie ESCANDE-VILBOIS, inspectrice générale de l'administration
Michel HIRIART, Président de la FNCDG
Alain BERTRAND, Président du Centre de Gestion de la Lozère

Dans l'objectif d'évolution des institutions, Madame la Ministre de la Décentralisation et de la Fonction Publique a demandé à l'Inspection Générale de l'Administration (IGA) de mener une mission d'évaluation sur l'organisation et les missions des Centres de Gestion.

Le rapport du 6 juin 2014 de l'IGA s'articule autour de trois axes : une observation sur l'activité des CDG et du CNFPT, des recommandations et des propositions de scénarios.

L'intervention permettra de mettre en lumière les différentes recommandations du rapport ainsi que les scénarios envisagés par Sylvie ESCANDE-VILBOIS.

Michel HIRIART présentera la position de la FNCDG quant à ce document.

Alain BERTRAND pourra faire état du travail co-réalisé par les CDG de la Lozère, de l'Allier, de l'Aveyron et du Cantal sur le développement des Centres de Gestion au sein de la réforme territoriale. Les CDG ne doivent pas être remis en cause car ils sont un atout majeur pour les collectivités situées dans un département rural. Chaque Centre de Gestion d'une région doit trouver sa place en fonction de ses besoins, de ses capacités, de sa situation géographique et des partenariats réalisables dans la sphère régionale.

TABLE-RONDE

QUELLE FONCTION PUBLIQUE DEMAIN?

Jeudi 4 juin 2015
9h00 – 12h30

Animateur

Stéphane MENU, Journaliste indépendant

Contexte

Afin de faire vivre la décentralisation, la Fonction Publique Territoriale a été créée il y a un peu plus de trente ans pour réunir sous un même statut les agents des communes, des départements et des régions.

Cette Fonction publique, axée sur la séparation du grade et de l'emploi, en application du titre I du statut, est marquée par une grande liberté de gestion des fonctionnaires de la collectivité, laissée aux exécutifs locaux : le principe est en effet celui de la libre affectation et du libre choix des fonctionnaires par l'autorité territoriale, sur des emplois créés par délibérations de l'assemblée délibérante.

Si les cadres d'emplois et les grades sont créés à l'échelon national et applicables uniformément sur le territoire, la gestion des carrières est locale dans chaque collectivité. Les fonctionnaires par la possession du grade, passent du cadre d'emplois d'une collectivité à l'autre par la simple rencontre de leur volonté et celle de l'employeur, la continuité de la carrière étant assurée.

Afin d'offrir un service public capable de répondre au mieux aux besoins des citoyens, dans un contexte de réforme territoriale, les administrations ont mené ces trente dernières années de profondes réformes de leur système de gestion des ressources humaines. Accroître l'efficacité des effectifs de l'administration publique tout en améliorant le niveau des compétences demeure une préoccupation majeure des exécutifs locaux. Pour répondre à cet objectif, plusieurs stratégies sont mises en oeuvre visant à recruter, former, promouvoir mais également faire évoluer et renouveler les agents.

Les exécutifs locaux se trouvent pris dans un étau, face à des populations exigeantes, qui les placent dans cette injonction paradoxale : faire mieux avec moins.

Il convient d'adapter le périmètre des services publics et de définir, dans un contexte de raréfaction des ressources et de mutation de la gouvernance des territoires, quel sens donner à l'action publique locale. Au-delà de l'intérêt général, il convient de s'interroger sur quels choix opérer en matière de politiques publiques (ne pas faire, ne plus faire) et sur leurs modes de gestion (faire seul, faire avec, faire faire).

Dans son rapport sur la situation et les perspectives des finances publiques en 2013 et 2014, la Cour des comptes estime que les mesures utilisées dans la période récente risquent d'être insuffisantes pour atteindre durablement les objectifs de maîtrise de la masse salariale.

Le gel du point d'indice, qui sert de base au calcul du salaire des fonctionnaires, en vigueur depuis juillet 2010, se poursuivra jusqu'en 2017.

Dans une étude publiée par la Gazette des Communes dès 2012, il était soulevé par les collectivités que la maîtrise de la masse salariale allait de pair avec la maîtrise du recrutement (21 %), devant la révision des temps de travail (17 %) et enfin, pour compléter le podium, avec la mutualisation des fonctions et services avec l'intercommunalité (16 %).

Les leviers de la baisse globale des effectifs et de l'augmentation de la durée du travail devraient être utilisés à titre complémentaire.

La gestion des ressources humaines est alors confrontée à un double challenge : professionnaliser les équipes et anticiper les évolutions, dans un contexte statutaire de plus en plus complexe et en constant renouvellement.

Le statut doit rester le socle fondateur et en ce sens être appliqué mais dans un cadre et selon des modalités profondément modifiées.

Aux termes de l'article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « sauf dérogation législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics administratifs sont occupés par des fonctionnaires ».

Toutefois, depuis 1946, le statut général permet néanmoins le recours à des agents contractuels pour faire face aux besoins du service public, notamment pour garantir sa continuité sur l'ensemble du territoire national ainsi que sa mutabilité.

Représentant une part importante des effectifs de la fonction publique, les agents contractuels sont régis par des conditions d'emploi spécifiques et bénéficient de perspectives d'évolution propres, que ce soit dans le cadre du contrat ou de l'accès à l'emploi titulaire.

L'adoption de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'emploi non titulaire a été le fruit d'une volonté partagée par tous les courants politiques de lutter contre la précarité dans la Fonction Publique.

La mise en œuvre d'une quinzaine de plans de titularisation depuis 1946 pose la question de la conciliation du principe d'égal accès aux emplois publics avec la nécessité de développer les modes de recrutement dans une situation de tension du marché de l'emploi.

En outre, la loi du 12 mars 2012 induit le renforcement du dualisme statutaire amorcé depuis quelques années et la confrontation du système de l'emploi avec celui de la carrière.

A l'heure où chaque année la part d'agents non titulaires intégrant la Fonction Publique Territoriale est supérieure à celle des fonctionnaires, à l'heure où le nombre de fonctionnaires sans concours intégrant la fonction publique territoriale est supérieur au nombre de fonctionnaires intégrant la FPT sur liste d'aptitude après concours, faut-il envisager une réhabilitation du concours et des modes de recrutements ?

Le Gouvernement depuis 2 ans a lancé une grande réflexion autour des valeurs de la Fonction Publique et un projet de loi sur la déontologie des agents publics a été déposé à l'Assemblée Nationale en juillet 2013.

Par ailleurs, des propositions seront présentées courant juin concernant la rémunération et les carrières.

La table-ronde permettra de mettre en évidence les évolutions du Statut de la Fonction Publique Territoriale ainsi que les réformes engagées ou induites par les bouleversements de la scène publique locale.

Déroulé de la matinée

La matinée s'articulera en quatre temps :

Ø En ouverture, Christian ESTROSI, Député Maire de Nice interviendra sur la question des enjeux de l'évolution de la Fonction Publique ces prochaines années (9h00 – 9h20)

Ø La diffusion entre 9h20 et 9h30 d'une interview vidéo de Jean-Paul DELEVOYE, Président du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE), Ancien Ministre de la Fonction Publique entre 2002 et 2004 permettra de poser le cadre des débats autour des questionnements suivants :

- Comment concilier le système de la carrière et l'allongement de la vie professionnelle avec la professionnalisation, la mobilité, l'agilité nécessaires pour répondre à la demande sociale des citoyens ?
- Si le Statut des fonctionnaires a régulièrement évolué ces 15 dernières années, notamment vers une dimension plus individualisée des règles de gestion, cette souplesse est-elle remise en cause au nom du principe d'égalité ?
- Alors que la négociation récente de l'accord sur la qualité de vie au travail n'a pas pu aboutir et qu'une réflexion est engagée depuis plusieurs années sur la rénovation du dialogue social, comment dépasser la logique de confrontation employeurs/représentants du personnel ?
- Le principe de libre administration des collectivités locales et la multiplicité des employeurs locaux sont parfois difficilement conciliables avec le principe d'unité de la Fonction Publique. Faut-il maintenir une architecture à trois versants ou donner plus d'autonomie à la Fonction Publique Territoriale ?
- Pour pérenniser l'action des Centres de Gestion à l'échelon départemental et renforcer la mutualisation, ne serait-il pas pertinent de rendre obligatoire l'adhésion de toutes les collectivités à un socle de missions indivisible et d'élargir leur champ de compétences optionnelles ?

Ø La première partie de la matinée (9h30 – 11h00) s’articulera autour de l’évolution de la FPT et des réformes en cours ou envisagées notamment dans le cadre de rapports rendus ces dernières années aux différents Ministres en charge de ces questions

Ø Après une pause de 15 minutes, la seconde partie de la matinée (11h15 – 12h30) évoquera la question de l’emploi public territorial et notamment des marges de manœuvre dont disposent les collectivités au regard des nouveaux enjeux qui s’imposent à elles.

1. L’évolution de la Fonction Publique et son devenir 9h30 – 11h00

Cette première partie a une double vocation rétrospective et prospective.

Quatre interventions sont prévues.

1984-2015 : des bouleversements notables dans la FPT tant en matière de recrutement, de carrière et d’institutions (15 minutes)
Florence CROUZATIER-DURAND, Maître de Conférences en Droit Public, Université de Toulouse 1

Les principes fondamentaux du statut de fonctionnaire ont été posés et reconnus dès le début du XXème siècle et proclamés au travers des lois du 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984 :

- Le principe d’égalité, qui veut que c’est par la voie du concours que l’on accède à la fonction publique
- Le principe d’indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique qui conduit à distinguer le grade de l’emploi
- Le principe de responsabilité qui fait du fonctionnaire un citoyen à part entière
- Le principe d’unicité de la Fonction Publique.

Ces principes demeurent quelles que soient les évolutions de la société. Toutefois, depuis 30 ans de nombreux textes sont intervenus pour tenir compte notamment des différentes réformes territoriales et du plus grand niveau de compétences des collectivités.

L’intervention permettra de mettre en lumière les différentes évolutions tant législatives que réglementaires depuis l’entrée en vigueur du statut de la Fonction Publique Territoriale le 26 janvier 1984.

Les différentes pistes d’évolution envisagées en termes de recrutement, carrière, institutions, dans les différents rapports remis aux Ministres en charge de la Fonction Publique (15 minutes)
Bernard DREYFUS, Délégué général à la Médiation avec les services publics

L'intervention pourrait s'organiser autour de la présentation des principales préconisations issues des publications et rapports suivants et leur mise en œuvre :

- « Le Recrutement, la formation et le déroulement de carrière des agents territoriaux : rapport au ministre de l'intérieur et au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation », Rémy SCHWARTZ, Mai 1998
- « Fonctions publiques : enjeux et stratégie pour le renouvellement », Bernard CIEUTAT, Nicolas TENZER, Décembre 2000
- « La Fonction publique territoriale, acteur de la décentralisation, de l'aménagement du territoire et du développement local », Michel-Antoine ROGNARD, Décembre 2000
- « L'adaptation de la Fonction Publique française au droit communautaire », Jean-Michel LEMOYNE DE FORGES, Avril 2003
- « Les institutions de la Fonction Publique Territoriale », Jean COURTIAL, Juin 2003
- « Perspectives pour la fonction publique en France », Marcel POCHARD novembre 2003
- « Rapport sur la mise en oeuvre du dispositif législatif sur la fonction publique territoriale », Bernard DREYFUS, Novembre 2003
- « L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique », Marine DORNE-CORRAZE, Francis ALVADO-VINAY, Corinne DESFORGES, Juillet 2008
- « Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique : faire des services publics et de la fonction publique des atouts pour la France », Jean-Ludovic SILICANI, Avril 2008
- « Rapport à Monsieur le Premier ministre sur la fonction publique », Bernard PECHEUR, Novembre 2013

La mise en œuvre de l'agenda social et la publication d'un livre blanc sur la Fonction Publique Territoriale (20 minutes)

Jean-Robert MASSIMI, Directeur du CSFPT

Suite à la publication du rapport de Bernard PECHEUR en novembre 2013, Marylise LEBRANCHU a engagé des négociations avec les organisations syndicales et les associations d'élus dans le cadre d'un agenda social.

Dans un premier temps les échanges ont porté sur :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord ayant été signé le 8 mars 2013 avec l'unanimité des organisations syndicales représentatives et des employeurs

- un projet de loi qui permettra, pour la première fois depuis trente ans, de revisiter l'ensemble des droits et obligations des fonctionnaires et de transposer dans la fonction publique les mesures de prévention des conflits d'intérêts.

Ce projet déposé au Bureau de l'Assemblée Nationale en juillet 2013, devrait faire l'objet d'une première lecture dans les prochaines semaines

- l'abrogation du jour de carence qui figurait dans la loi de finances pour 2014

- la prévention des risques psycho-sociaux qui a conduit à la signature d'un protocole fin 2013

- l'avenir des retraites avec la promulgation de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014.

Lors du Conseil des Ministres du 27 août 2014, les ministres du travail et de la fonction publique ont présenté des communications relatives aux négociations sociales de 2014-2015. S'agissant de la fonction publique, l'agenda social de la rentrée 2014 a été marqué par la conduite de 2 négociations portant sur l'avenir de la fonction publique et la qualité de vie au travail. La négociation sur l'avenir de la fonction publique « doit faire franchir une nouvelle étape au statut de la fonction publique, avec une profonde rénovation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations dans les trois fonctions publiques et une réforme de la gestion des ressources humaines ».

Elle s'est déroulée jusqu'au mois de mars 2015 et a abordé les sujets de la simplification de la gestion des ressources humaines de l'Etat, du développement de la mobilité entre fonctions publiques, du renforcement de l'attractivité de la fonction publique. La négociation sur la qualité de vie au travail, qui s'est déroulée jusqu'en novembre 2014 a permis d'aborder, dans un projet d'accord cadre, les questions relatives à l'organisation du travail, la mise en place de démarches participatives et collectives autour de projets de service et le développement de démarches locales d'amélioration des conditions de travail.

L'intervention permettra de revenir sur ces deux années de travaux et d'avancées sur la fonction publique et de présenter les pistes de réforme qui seront privilégiées par la Ministre.

Philippe LAURENT, Président du CSFPT, a annoncé en mars 2015, que le Conseil Supérieur serait à l'initiative de la rédaction d'un livre blanc sur la FPT dans les prochains mois. Cet ouvrage dressera « un diagnostic, un état des lieux objectif et partagé de la fonction publique territoriale : ses forces, ses difficultés, ses points de tension, les réformes les plus urgentes à engager...et permettra d'éclairer les employeurs locaux pour leurs réflexions et propositions futures ».

L'intervention s'axera également autour de la présentation des grandes lignes de ce projet.

2. L'emploi public territorial : panorama et enjeux notamment en matière de recrutement et de carrière

11h15 – 12h30

Quatre interventions sont prévues.

Le panorama de l'emploi territorial (15 minutes)

Loïc CAURET, Président du Centre de Gestion des Côtes d'Armor, Vice-Président de la Fédération

Olivier DUCROCQ, Directeur du Centre de Gestion du Rhône

Le panorama de l'emploi territorial est le fruit d'un travail collectif, impulsé pour la première fois au cours de l'été 2011.

Trois éditions de ce panorama ont été publiées depuis 2012.

Dans le cadre de la préparation de la quatrième édition du « Panorama de l'emploi public territorial », une nouvelle campagne de collecte des données et de consolidation de celles-ci au travers des bilans de l'emploi a été lancée au dernier trimestre 2014 auprès de l'ensemble des Centres de Gestion.

Le Panorama de l'emploi territorial permet de réaliser un tour d'horizon complet quantitatif et qualitatif de la situation de l'emploi dans les collectivités territoriales françaises. Il permet de présenter les données les plus récentes concernant les agents de la FPT.

Ce bilan de l'emploi constitue à la fois un repère mais aussi un point de départ afin d'établir les perspectives à moyen terme de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des besoins en recrutement des collectivités et de leurs établissements publics.

Le panorama s'axe autour de quatre grands points :

- Les effectifs de la FPT, leur structure et leurs évolutions récentes
- Les données issues bourses de l'Emploi des CDG : évolution des offres, des demandes, métiers en tension ou émergents...
- Les concours et les examens professionnels organisés par les CDG et le CNFPT
- Les départs en retraite : volumes en augmentation, âges moyens, perspectives.

Les données transmises par chaque Centre de Gestion sont complétées par les éléments transmis par le SIASP (système d'information sur les agents des services publics) en janvier 2015 (données sur les agents au 31 décembre 2012) et par la CNRACL et l'IRCANTEC.

L'intervention s'axera autour de la présentation de ces éléments de contexte sur l'emploi public local et son évolution depuis 2012.

Vers une évolution des modes de recrutement dans la Fonction Publique (20 minutes)

Guillaume GLENARD, Avocat au Barreau de Paris

Le statut général des fonctionnaires repose sur trois grands principes :

- le principe d'égalité

- le principe d'indépendance, fondé sur la conception de la carrière et la séparation du grade et de l'emploi

- le principe de responsabilité.

Corollaire du principe d'égalité devant la loi, le principe d'égal accès à l'emploi public a valeur constitutionnelle et interdit toute discrimination entre les candidats dès lors qu'ils remplissent les conditions auxquelles est subordonnée l'admissibilité aux emplois publics.

Le principe d'égal accès à l'emploi public n'est pas rappelé dans la loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946, ni dans l'ordonnance n°59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires, ni dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires ni dans les trois lois portant dispositions statutaires. Cependant, dans ces textes, est consacré le concours comme procédé de droit commun pour le recrutement de tous les fonctionnaires.

Ce principe du concours va être précisé quelques années plus tard : il n'a pas valeur constitutionnelle mais il ne peut y être dérogé que par voie législative ou par les dispositions d'un statut particulier quand l'intérêt du service le commande.

La faveur dont bénéficie encore aujourd'hui le concours tient aux avantages qu'il procure.

En effet, d'une part, il est de nature à assurer le plus possible l'égalité des chances entre tous ceux qui satisfont aux conditions d'accès au corps ou cadre d'emplois pour lequel ils sont candidats. En effet, une technique de sélection discrétionnaire pour l'autorité administrative aboutirait à enlever toute signification au principe d'égalité d'admissibilité.

D'autre part, il satisfait le mieux possible à la préoccupation que le mérite et l'aptitude soient les seuls titres permettant l'accès à la Fonction Publique.

Toutefois, la typologie des recrutements des agents territoriaux laisse apparaître que les lauréats de concours ne représentent qu'une faible part des recrutements.

Le concours, qui se veut le garant de l'égalité d'accès à la Fonction Publique, est nettement moins dominant dans la Territoriale que dans les autres fonctions publiques. Il ne permet pas d'obtenir un poste dans une collectivité et les lauréats, inscrits sur une liste d'aptitude, doivent comme dans le secteur privé engager une démarche de recherche d'emploi auprès des employeurs publics territoriaux.

De plus, le principe du recrutement par concours n'a pas valeur constitutionnelle et le législateur a introduit d'autres voies d'accès aux emplois publics.

Les autres modes d'accès aux emplois publics sont constitués par :

- les recrutements par voie contractuelle d'agents non titulaires
- le recrutement d'agents non titulaires sur certains emplois supérieurs laissés à la discrétion de l'autorité territoriale
- le recrutement de collaborateurs de cabinet
- le recrutement sans concours dans certains cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie C
- le recrutement sur contrat de personnes handicapées
- le recrutement de contractuels de droit privé.

Toutes les mesures de titularisations massives qui ont eu lieu ces dernières décennies, toutes les mesures de résorption de l'emploi précaire n'ont eu qu'un effet provisoire. Il semble acquis qu'un volant significatif de non titulaires est indispensable au bon fonctionnement des collectivités locales.

Toutefois, le concours externe est perçu comme une garantie de recrutement impartial et juste : les agents et les citoyens sont attachés à ce que le concours reste la voie de droit commun pour accéder à la Fonction Publique.

Outre, la présentation de la valeur juridique du principe du concours et des autres modes de recrutement prévus par le législateur, l'intervention s'attachera à répondre aux questions suivantes :

- Le besoin de souplesse dans le recrutement, la non garantie d'obtenir un poste même après concours, la problématique des reçus collés, les difficultés de recrutement notamment dans la filière médico-sociale, la présence d'une multiplicité d'employeurs locaux constituent-ils des signes incitant à redéfinir à terme le principe du concours ?
- Quels autres moyens répondant aux besoins actuels des collectivités locales dans le cadre d'une vision statutaire et réglementaire pourraient garantir le libre et égal accès des citoyens aux emplois publics ?
- le système de la carrière est-il concurrencé par celui de l'emploi du fait du dualisme statutaire renforcé par le dispositif de cdi-sation ?
- quelle est l'influence du droit communautaire et du droit du travail sur cette évolution ?

Les leviers d'action dans la gestion des ressources humaines (20 minutes)

Sonia PAVIC, DGA RH Ville d'Aix en Provence, représentante de l'Association des DRH des Grandes collectivités

Valérie HUBIERE, DRH du Conseil départemental du Var

La gestion des ressources humaines ne se limite pas à la seule administration du personnel. Il ne s'agit plus depuis une quinzaine d'années seulement d'administrer au quotidien mais aussi d'anticiper sur l'évolution des effectifs et des personnes.

La qualité du service rendu à la population et l'image de la collectivité sont indéniablement liées au développement et à l'optimisation des ressources humaines.

Certaines réformes récentes montrent que la donne de la politique RH a changé en devenant plus « fine » et par là-même plus exigeante. La loi du 3 août 2009 a, par exemple, supprimé le procédé de la notation des agents dans la fonction publique d'Etat au profit d'un « entretien progrès » ou entretien d'évaluation. La notation apparaissait peu susceptible d'aider à une gestion dynamique des carrières, comme à la définition de plans de formation adéquats aux aspirations des agents.

Les différentes évolutions constatées et envisagées en matière de Fonction Publique (mise en oeuvre de l'action sociale, de la protection sociale complémentaire, rapport de l'IGA sur la mobilité, rapport PECHEUR, rapport sur l'Etat de la Fonction Publique, projet de loi déontologie...) et sur la réforme territoriale en cours nécessitent une gestion globale et collective des ressources humaines qui intègre la GRH dans toutes ses dimensions : rémunération, perspectives de carrière, évaluation, formation, recrutement, relations sociales, gestion des effectifs et des compétences, gestion des conflits, messages autour d'une « culture et des valeurs communes » propres à la collectivité.

Le budget de personnel représente jusqu'à 50 à 60% des budgets de fonctionnement.

Cependant, chaque collectivité a son mode de fonctionnement développé en fonction du contexte, mais toujours dans une optique de resserrement. Un grand nombre de collectivités disposent de moins de 1% d'évolution de budget, ce qui correspond à des suppressions de postes.

Les collectivités doivent répondre à une double contrainte : stabiliser leurs effectifs et dans le même temps, moderniser et optimiser les services afin de les rendre plus efficaces. Ces deux objectifs de stabilisation et de modernisation peuvent être mis en oeuvre dans un premier temps grâce à la mutualisation des services.

Pour les managers, une réflexion s'impose concernant les outils de gestion des ressources humaines. Ces dernières années, l'accent a surtout été mis sur l'individualisation avec des outils liés à la carrière des agents comme l'entretien annuel.

Afin de répondre aux enjeux du mandat, les décideurs locaux avec l'appui des DRH doivent également travailler sur le collectif (dialogue social, prévention des risques professionnels...).

Différents leviers d'action sont envisageables :

- Développer la promotion et la mobilité internes
- Réduire l'absentéisme
- Maintenir dans l'emploi
- Optimiser le temps de travail effectif

Les interventions répondront aux problématiques suivantes :

- Quelles sont les propositions d'évolution des textes relatifs à la Fonction Publique envisagées par l'ADRHGCT ?
- De quelles marges de manœuvre disposent en matière de GRH les collectivités pour répondre aux nouveaux enjeux territoriaux ?
- Quelles seront les incidences sur la GRH de la réforme territoriale au sein des grandes collectivités et des Conseils départementaux et régionaux ?
- Comment est appréhendé le projet de loi déontologie dans sa nouvelle version ?

Le projet de loi relatif à la déontologie des agents publics (20 minutes)
Serge MORVAN, Directeur Général des Collectivités Locales

Le 17 juillet 2013, le Gouvernement a déposé à l'Assemblée Nationale un projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Trente ans après la loi du 13 juillet 1983, ce projet de loi actualise et complète les principes fondamentaux du statut général des fonctionnaires. Il rénove le droit de la déontologie des agents publics dans le cadre de la stratégie de prévention des conflits d'intérêts.

Suite à l'entrée en vigueur de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique et à la première évaluation de ses dispositifs, le Gouvernement a souhaité tenir compte des premiers constats ainsi dressés et adapter la mise en oeuvre des réformes prévues par le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Les dispositions du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires :

- réaffirme l'unité du statut général autour des valeurs fondamentales de la fonction publique (article 1^{er})
- renforce les outils déontologiques et la cohérence du dispositif de prévention des conflits d'intérêts (articles 2 à 5, articles 8 et 9)
- assure l'exemplarité des employeurs publics en précisant des règles de portabilité de l'ancienneté des agents contractuels et en complétant les dispositions portant sur certaines conditions de recours à cette catégorie d'agents (article 15)
- renvoie à une ordonnance la transposition des règles déontologiques aux membres du Conseil d'Etat, aux magistrats et personnels de la Cour des comptes, aux magistrats administratifs et financiers, ainsi que la modification des dispositions relatives aux positions statutaires et à la mobilité, afin de simplifier et d'accélérer l'examen du projet de loi (articles 24 et 25).

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires est structuré en quatre titres, comprend huit chapitres et vingt-cinq articles, contre treize chapitres et cinquante-neuf articles dans sa précédente version.

Le titre Ier relatif à la déontologie porte notamment sur la prévention des conflits d'intérêts, les pouvoirs de la commission de déontologie de la fonction publique, les possibilités de cumuls d'activités.

Par ailleurs, l'article 1^{er} réaffirme la portée du principe républicain de laïcité, dont le respect est à la fois une valeur et une obligation pour les agents publics dans l'exercice de leurs fonctions. Il est rappelé que le fonctionnaire qui manifeste, dans l'exercice de ses fonctions, ses croyances religieuses manque à ses obligations professionnelles et s'expose, à ce titre, à une sanction disciplinaire.

Le titre II relatif à la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires est constitué de deux chapitres qui portent sur le renforcement de la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles et la modernisation des garanties disciplinaires des agents.

Le titre III rassemble diverses dispositions tendant à assurer l'exemplarité des employeurs publics et notamment l'amélioration de la situation des agents non titulaires et la rénovation du dialogue social dans la fonction publique.

Le titre IV comporte diverses dispositions.

L'article 24 prévoit un article d'habilitation pour autoriser le Gouvernement à légiférer, dans un délai de douze mois à compter de la publication de la loi, par ordonnance afin de moderniser les règles de mobilité des agents publics et, partant, favoriser leur mobilité entre les fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière.

Il est essentiellement proposé de :

- rassembler au sein de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires les dispositions relatives à la mobilité afin de renforcer l'unité de la fonction publique, dans le respect des spécificités de ses trois versants
- réduire le nombre de positions statutaires et de simplifier le droit de la mise à disposition de façon à favoriser la lisibilité et la sécurité juridique de la mobilité des agents publics
- supprimer la mise à disposition de salariés de droit privé au sein des administrations et l'expérimentation du cumul d'emplois permanents à temps non complet dans les trois fonctions publiques.

L'intervention permettra de présenter les principales dispositions de ce projet de loi ainsi que le calendrier de son examen au Parlement.

Les propositions d'évolution de la Fédération en matière d'emploi public local

Philip SQUELARD, Président du Centre de Gestion de Loire-Atlantique, Vice-Président de la Fédération

Dans le cadre de la Conférence Nationale de l'Emploi Territorial (CNET), organisée par la FNCDG, tous les 2 ans, une série de préconisations relatives aux problématiques liées aux institutions de la Fonction Publique Territoriale, du recrutement, de l'emploi, de la carrière, de l'accompagnement social et de la santé et de la sécurité au travail a été présentée et adoptée le 16 décembre 2014 :

RENFORCER LA COORDINATION, AU MOINS AU NIVEAU REGIONAL, EN MATIERE D'EMPLOI

1. Poursuivre la création des observatoires régionaux
2. Etendre l'exercice de missions gérées en commun aux agents de catégorie B

LE STATUT DE LA FPT ET LA CARRIERE DES AGENTS

3. Participer à la création du dossier individuel des agents publics sur support électronique dans le cadre d'un accès distant proposé aux collectivités
4. 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
5. Maintenir la possibilité ouverte à tous les agents publics de disposer, parallèlement à l'exercice de leurs fonctions, du statut d'auto-entrepreneur
6. Ne pas harmoniser l'échelle des sanctions disciplinaires dans la fonction publique, les particularismes de la Territoriale doivent être préservés notamment concernant l'exclusion temporaire de fonctions pour 3 jours maximum dans le 1^{er} groupe et l'impossibilité de mettre en œuvre une mutation d'office

LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

7. Créer une situation administrative de reclassement
8. Réformer le recours au temps partiel thérapeutique
9. Rendre obligatoire un entretien « bilan de carrière » d'un agent (ex : au bout de 10 ans pour les agents sur des métiers recensés comme « pénibles »)
10. Renforcer le champ des missions exercées obligatoirement pour toutes les collectivités par les Centres de Gestion avec deux missions : le secrétariat du comité médical et de la commission de réforme

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

LES CONCOURS TERRITORIAUX

12. Mettre un terme au système de compensation du CNFPT et autoriser les Centres de Gestion à lever la cotisation directement auprès de la collectivité locale
13. Réformer les concours de la filière médico sociale

L'intervention consistera à présenter les plus emblématiques d'entre elles et notamment celles s'intégrant dans le projet de loi relatif à la déontologie.

ATELIER N° 1

L'ACCOMPAGNEMENT DES MOUVEMENTS DE MUTUALISATION

Jeudi 4 juin 2015
14h30 – 17h00

Animateur

Jean-Baptiste OLIVIER, Elève administrateur de l'INET

Contexte

Les prochains mois verront la poursuite du déploiement de l'intercommunalité et de ses prises de compétences, l'achèvement de la carte intercommunale et sa progressive rationalisation.

La mutualisation, l'élargissement des périmètres et des compétences prévus par le projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), renforcent les intercommunalités.

Cet atelier sera l'occasion de faire un état des lieux des différentes mutualisations réalisées, des problématiques rencontrées et de présenter les documents juridiques et techniques, qui auront pu être élaborés pour accompagner les collectivités et intercommunalités dans ces démarches.

Déroulé de la table-ronde

La table-ronde s'articulera en trois temps :

Ø En introduction, Florence GALZIN, Présidente du Centre de Gestion du Loiret, présentera le contexte de la mise en œuvre des démarches de mutualisation ainsi que l'offre de services actuellement proposée aux intercommunalités par les CDG

Durée : 5 minutes

Le mouvement de développement de l'intercommunalité est relativement récent. Les lois du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République, et du 12 juillet 1999, relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, dite loi Chevènement, ont permis de donner un cadre administratif à l'intercommunalité.

Celle-ci offre aux communes la possibilité de se regrouper au sein d'un établissement public, afin de coopérer ou de gérer des compétences communes. L'intérêt est essentiellement de créer une distribution de services reposant sur la mutualisation des moyens afin d'améliorer la gestion du service public.

La coopération des collectivités territoriales permet de s'adapter à la réalité des territoires et doit donc contribuer à l'efficacité de l'action publique. Les

collectivités ont plusieurs modalités de coopération qui s'adaptent aux politiques, aux territoires et aux acteurs qui les mettent en œuvre.

L'intercommunalité est une forme de coopération aujourd'hui très développée, 36 614 communes de France sont intégrées dans un groupement à fiscalité propre au 1^{er} janvier 2014, soit 62,6 millions d'habitants.

49 communes (hors Paris et Mayotte) demeurent isolées, 41 communes de la petite couronne et une commune de Bretagne (composée de 4 îles) bénéficiaient d'une dérogation législative n'exigeant pas leur rattachement à un EPCI à fiscalité propre.

Ces dernières années on assiste à une volonté de mise en cohérence des politiques publiques, ainsi qu'une recherche d'économies, qui ont conduit les collectivités à engager des démarches de mutualisation ambitieuses.

Les intercommunalités combinent aujourd'hui des rôles d'administration de mission et de gestion. Elles ont subi de nombreuses évolutions (création de nouveaux services, adaptation aux normes et aux exigences réglementaires, substitution à l'ingénierie d'Etat, ré-internalisation de certains services délégués...).

Forte préoccupation des élus mais également des gestionnaires RH, la mutualisation des services est un moyen pour optimiser et rationaliser l'organisation de leurs collectivités, elle interroge les ressources humaines des communautés et, plus largement, celles du bloc communal.

Afin d'accélérer et de conforter ce mouvement, la loi de réforme des collectivités territoriales de décembre 2010 prévoit l'élaboration de schémas de mutualisation et en fait l'un des objectifs du mandat 2014-2020.

Cet exercice est d'autant plus délicat que les élus communautaires sont confrontés à :

- un contexte de contrainte financière et à la maîtrise des dépenses de personnel
- une évolution de leur champ de compétences
- la nécessité de faire progresser le niveau d'efficacité du service rendu, de garantir le bon fonctionnement des compétences exercées, la mise en œuvre du programme politique et des projets inscrits au mandat
- la nécessité de re-périmétrer l'offre de service, de faire évoluer les modes d'organisation et de gestion
- les problématiques d'usure professionnelle, de reclassement et plus globalement d'amélioration des conditions de travail.

La FNCDG participe depuis juin 2014 à une étude menée avec l'AdCF et le CNFPT sur la dimension « ressources humaines » dans l'élaboration des schémas de mutualisation.

Cette étude poursuit deux objectifs :

- Etablir sur une durée de un à deux ans une observation de l'élaboration et de la mise en œuvre des schémas de mutualisation, sous l'angle de leur dimension RH

- Formaliser dans un second temps à partir des éléments d'observation les démarches et les outils de RH déployés à l'occasion des processus de mutualisation engagés.

La loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) comprend également un certain nombre de dispositions renforçant l'intégration intercommunale, dont deux concernant la mutualisation des services.

L'article 55 introduit un coefficient de mutualisation et l'article 67 prévoit un renforcement et un élargissement des services communs.

Ces dispositions seront modifiées dans le cadre du projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) qui prévoit également un report de la date d'adoption des schémas de mutualisation.

Ces démarches de mutualisation bouleversent les organisations, remettent en cause les modes de travail habituels, nécessitent le développement de nouvelles compétences et une adaptation rapide des agents. La fonction RH est fortement impactée par le processus de mutualisation, tant par sa nécessaire mobilisation dans sa préparation et sa mise en œuvre que par sa propre transformation induite par la nouvelle organisation.

Ø Deux interventions d'une durée de 15 minutes sont ensuite prévues :

- interventions de Fabien BOTTINI, Maître de Conférences en droit public et de Simon MAUROUX, Chargé de mission, AdCF : Le contexte juridique de la mise en œuvre de la mutualisation des services

Il s'agit notamment de revenir sur le développement de l'intercommunalité et son lien avec la mutualisation.

Les périmètres existants, les évolutions qu'ils connaissent, les modes de mutualisation seront exposés, ainsi que leurs enjeux qualitatifs et quantitatifs.

La mise en œuvre de la mutualisation peut avoir deux impacts fondamentaux : d'une part, un effet sur la masse salariale qui nécessite un suivi rigoureux, et d'autre part, une nécessaire adaptation des régimes indemnitaires.

Cette présentation du cadre sera également l'occasion de s'interroger sur l'impact des dernières évolutions législatives (lois RCT et MAPTAM et projet de loi NOTRe) sur les mouvements de mutualisation ainsi que le rapport rendu en janvier 2015 par l'IGF et l'IGA.

Ø La deuxième partie de la table-ronde évoquera la mise en œuvre des mutualisations de services et les conséquences sur la gestion des ressources humaines

- intervention de Simon MAUROUX, Chargé de mission, AdCF : La réalisation des schémas de mutualisation (Durée : 10 minutes)

La loi de réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010 imposait aux intercommunalités d'élaborer un schéma de mutualisation des services d'ici au 31 mars 2015.

Il convient d'expliquer ce dispositif et les possibilités de mise en œuvre, ainsi que les préalables.

À la suite de la présentation du cadre juridique, la démarche d'état des lieux des moyens humains et matériels, ainsi que des mutualisations déjà existantes sera explicitée.

Seront également évoquées les problématiques suivantes :

- Comment se met en place la réflexion autour de l'élaboration du schéma de mutualisation ?

- Quelles sont les difficultés d'ordre juridique, financier, politique, organisationnel rencontrées dans le cadre des mutualisations ?

- intervention de Florence GALZIN, Présidente du Centre de Gestion du Loiret, Nathalie PERON, Directrice du Centre de Gestion d'Indre-et-Loire et Florence FRESNAULT, Directrice de projets mutualisation à la Communauté d'agglomération de Tours Plus : La gestion des conséquences managériales liées à la mutualisation (Durée : 20 minutes)

Ces interventions permettront d'évoquer l'analyse des risques managériaux, financiers et juridiques liés à la mutualisation. La mise en œuvre de ces démarches interroge sur différents éléments de gestion des ressources humaines tels que les modalités de gestion de la multiplicité des statuts des agents. L'accompagnement du CDG comme tiers de confiance apparaît indispensable.

- intervention de Sébastien HUTSE, Directeur des ressources humaines, commune de la Ferté-sous Jouarre (Durée : 10 minutes)

Il s'agira d'exposer les difficultés rencontrées par certains DRH dans le cadre d'une démarche de mutualisation mal concertée.

Ce sont des démarches centrées sur la communication et la mobilisation qui doivent être privilégiées, afin d'expliquer les évolutions à venir, de rassurer les agents, notamment sur leur situation individuelle, voire de susciter l'adhésion. La qualité du dialogue social est essentielle pour que la GRH devienne moteur du changement.

Il faut expliquer, concerter et négocier pour enrichir la prise de décision et s'assurer que les mesures envisagées soient bien comprises.

Ainsi, dans le cadre d'une démarche de mutualisation, l'implication le plus en amont possible des représentants du personnel est une des conditions de l'appropriation du dispositif. Il ne suffit pas de présenter uniquement le plan d'actions ; les partenaires sociaux doivent être associés dès la phase de préparation et tout au long de la démarche.

La relation mutualisation/dialogue social est rendue d'autant plus nécessaire par les principaux enjeux identifiés aujourd'hui en matière d'évolution dans la fonction publique : évolution des métiers, prise en compte des compétences, cohésion sociale ...

Ø La troisième partie de la table-ronde sera consacrée à la présentation de préconisations en faveur de l'accompagnement des démarches de mutualisation

Ø Deux interventions d'une durée de 15 minutes sont prévues :

- intervention de Cindy LABORIE, Juriste-Chargée de mission à la FNCDG

Cette intervention permettra de présenter les premières conclusions de l'étude menée par l'AdCF, le CNFPT, la FNCDG sur l'observation de six communautés dans l'élaboration de leur schéma de mutualisation mais également un guide d'accompagnement dans la mise en œuvre des démarches par les structures intercommunales.

- intervention de Priscillia PASCALE, Responsable du service conseil en organisation au Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle

L'accompagnement des mouvements de mutualisation nécessite de construire une organisation pour sa mise en œuvre.

Cette organisation peut prendre différentes formes : évaluation RH de la mutualisation, conduite du changement, gestion des réorganisations (portage politique fort, mode projet avec instance de pilotage)...

L'intervention permettra de présenter la prestation de conseil menée par un CDG et de mettre en lumière les éléments suivants :

- les attentes des collectivités quant à l'offre de services proposée par les Centres de Gestion
- Le Centre tiers de confiance dans la mise en œuvre des schémas de mutualisation
- Les outils développés au niveau local.

ATELIER N° 2

LE CADRE FINANCIER, BUDGETAIRE ET FISCAL APPLICABLE AUX CENTRES DE GESTION

Jeudi 4 juin 2015
14h30 – 17h00

Animateur

Nicolas SALVAGNO, Elève administrateur de l'INET

Contexte

Il s'agira dans le cadre de cette table-ronde, à partir d'un état des lieux des pratiques existantes, de présenter le cadre financier, budgétaire et fiscal applicable aux Centres de Gestion ainsi que des axes de propositions pour rationaliser les coûts, sécuriser leur champ de compétences et mieux répondre aux nouvelles réalités locales.

Déroulé de la table-ronde

La table-ronde s'articulera en trois temps :

Ø En introduction, Olivier AYMARD, Directeur de la Fédération, présentera, à partir des résultats d'une enquête menée auprès des Centres de Gestion, les moyens humains et financiers des CDG ainsi que l'offre de missions facultatives actuellement proposée aux collectivités.
Durée : 15 minutes

Les recettes de fonctionnement des CDG sont composées du produit des cotisations obligatoires, des cotisations additionnelles et des remboursements pour prestations de service prévues aux articles 25 et 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article 33-3 du décret n°85-643 du 26 janvier 1985), depuis l'entrée en vigueur de la loi du 12 mars 2012, du produit des contributions issues de l'adhésion au socle commun, mais également des subventions diverses pouvant leur être accordées.

La disparité entre les établissements en termes de recettes de fonctionnement est très importante. Elle est à l'image des différences de population et d'attractivité du secteur public local entre les départements.
Par ailleurs, ces écarts s'expliquent également par le développement relativement important des missions facultatives chez certains CDG et par une pratique très variable de leur financement.

Les cotisations obligatoires versées par les collectivités affiliées représentent une part plus importante qu'il y a quelques années des ressources totales (32,70% contre 29,13% des recettes en 2012).

Elles représentaient en 2010 près d'un tiers des recettes (31%). Leur part avait légèrement progressé entre 2006 et 2011 (+8%) et a encore évolué ces quatre dernières années (+5,48%), ce mouvement correspondant d'une part à une légère augmentation des effectifs dans certaines collectivités mais surtout d'autre part à la réduction de la part provenant de recettes liées à une activité parfois moins forte de certaines missions facultatives.

Il convient de signaler que dans quelques CDG le poids des cotisations obligatoires a diminué d'environ 5%, certaines intercommunalités ayant atteint le seuil d'affiliation fixé par l'article 15 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 à 350 agents et ayant fait le choix de ne pas rester affiliées au CDG de leur ressort territorial.

Concernant la répartition de l'ensemble des recettes, elle se présente ainsi :

- 32,70% cotisation obligatoire
- 8,98% cotisation additionnelle
- 0,28% contribution au socle commun
- 36,87% prestations article 25 de la loi du 26 janvier 1984
- 9,27% prestations article 26 de la loi du 26 janvier 1984
- 11,90% autres recettes. Pour ces dernières, Il s'agit principalement des compensations versées par le CNFPT, des conventionnements avec la CNRACL, le FIPHFP, le FNP, des contributions versées par les collectivités pour la prise en charge des FMPE, du remboursement du coût lauréat.

Le montant de la cotisation obligatoire dépend de la masse salariale des collectivités, mais également du taux voté par chaque CDG. 85% des Centres ont un taux de cotisation obligatoire égal au maximum légal, c'est-à-dire 0,80% (82,35% en 2012).

Pour ceux qui appliquent un taux inférieur à 0,8%, le taux moyen est de 0,72% (0,65% en 2012), le minimum de 0,6% et maximum de 0,77% en 2012 (minimum de 0,5% et maximum de 0,74% en 2012). Il convient de souligner les augmentations quasiment généralisées des taux pour ceux qui n'atteignaient pas le plafond depuis 2012.

Pour les dépenses supportées par les Centres, les charges liées à l'exercice des missions facultatives sont les plus importantes : 60,98% (68,87% en 2012, 65,43% en 2010).

Les Centres de gestion connaissent des situations budgétaires très diverses, marquées par :

- les moyens limités des Centres à faibles ressources qui doivent assumer les mêmes missions
- le développement important des missions facultatives chez certains, la quasi-absence de telles prestations chez d'autres
- une pratique très variable du financement des services.

Ainsi, les budgets atteignent des montants très différents sans rapport avec la taille de l'établissement.

Certains CDG sont confrontés des difficultés soit structurelles, soit conjoncturelles.

Il peut s'agir :

- d'une assiette de cotisation trop pauvre amenant une cotisation insuffisante
- de la typologie du département et des collectivités affiliées
- des remboursements d'heures syndicales conséquents
- d'un nombre important de fonctionnaires momentanément privés d'emploi
- d'un emprunt important (financement de la construction d'un bâtiment par exemple ...)
- de l'impossibilité de réaliser des économies d'échelle (niveaux de dépenses incompressibles...)
- de la mise en œuvre de nouvelles missions obligatoires sans ressources supplémentaires
- de la mise en œuvre de missions facultatives se révélant déficitaires.

En matière de missions obligatoires, les dépenses les plus lourdes recouvrent l'organisation des concours et le remboursement des heures syndicales (respectivement 30,65% et 19,46% de la part de la cotisation obligatoire).

L'ensemble des charges liées aux missions concours/examens, bourse de l'emploi, gestion des FMPE avaient connu entre 2010 et 2013 une augmentation de l'ordre de 100 à 200% du fait du transfert de la gestion des agents de catégorie A au 1^{er} janvier 2010. En effet, ce transfert a engendré le renforcement des équipes et des actions menées par les Centres.

La mutualisation renforcée aux niveaux régional, interrégional et national permet aujourd'hui de diminuer les coûts liés à ces missions (-21%) même si certaines dépenses liées notamment à l'absentéisme des candidats continuent de peser lourdement sur le budget des établissements.

Les remboursements d'activités syndicales représentent 20% en moyenne du produit de la cotisation obligatoire des Centres (ce chiffre atteignant parfois près de 40%), ce chiffre étant depuis de nombreuses années en constante augmentation, alors que les CDG ne remboursent pas en totalité les décharges d'activité de service pour les collectivités obligatoirement affiliées, soit parce que cette dépense n'a pas été induite, soit parce que les collectivités n'en font pas la demande.

Parmi les nouvelles compétences confiées aux Centres de Gestion depuis 2012, il est important de noter la part importante des charges liées au secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux (respectivement 5,49% et 8,06%) et à l'assistance juridique (7,98%) dans les dépenses liées aux missions obligatoires.

En matière de missions facultatives, les Centres de Gestion supportent les charges les plus lourdes dans le domaine du remplacement des agents et de la médecine professionnelle.

La part des dépenses liées à chacune des missions optionnelles proposées par les CDG sur les budgets de fonctionnement a évolué ces 4 dernières années.

Ainsi, les coûts liés aux missions de santé-sécurité au travail (y compris l'assistance psychologique) ont sensiblement augmenté depuis la modification des textes réglementaires relatifs à ces questions en février 2012 et le développement d'équipes pluridisciplinaires dans les CDG.

D'autres compétences ont connu une activité croissante comme l'archivage ou la gestion des paies.

Ø Deux interventions d'une durée de 20 minutes sont ensuite prévues :

- intervention d'Eric LANDOT, Avocat au Barreau de Paris : les questions de l'assujettissement à la TVA et du respect du droit de la concurrence

L'intervention pourra s'organiser autour des axes de présentation suivants :

- Le régime fiscal des Centres de Gestion et la question de l'assujettissement des certaines prestations à la TVA et les conséquences induites

Aux termes de l'article 1654 du code général des impôts : "Les établissements publics, les exploitations industrielles ou commerciales de l'État ou des collectivités locales, les entreprises concessionnaires ou subventionnées, les entreprises bénéficiant de statuts, de privilèges, d'avances directes ou indirectes ou de garanties accordées par l'État ou les collectivités locales, les entreprises dans lesquelles l'État ou les collectivités locales ont des participations, les organismes ou groupements de répartition, de distribution ou de coordination, créés sur l'ordre ou avec le concours ou sous le contrôle de l'État ou des collectivités locales doivent - sous réserve des dispositions des articles 133, 207, 208, 1040, 1382, 1394 et 1449 à 1463 - acquitter, dans les conditions de droit commun, les impôts et taxes de toute nature auxquels seraient assujetties des entreprises privées effectuant les mêmes opérations".

Le champ d'application de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) est large : l'article 256 A assujettit les activités économiques ; pour les activités des personnes publiques, l'article 256 B prévoit que les activités administratives sont elles-mêmes assujetties lorsqu'il existe un risque de distorsion de concurrence.

Il résulte des dispositions de l'article 1654 du code général des impôts ainsi que de celles de l'article 256 B du code général des impôts que les établissements publics, lorsqu'ils exercent une activité susceptible d'entrer en concurrence avec celle d'entreprises privées, et notamment lorsqu'ils l'exercent en exécution d'un contrat dont la passation était soumise à des obligations de publicité et de mise en concurrence, sont tenus à des obligations fiscales comparables à celles auxquelles sont soumises ces entreprises privées.

Pour les Directions des finances publiques mais également les chambres régionales des comptes (par exemple, rapport d'observations définitives – Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Deux-Sèvres CRC Poitou-Charentes - Délibération du 5 juillet 2011), les prestations d'aide à l'informatisation présentent un caractère d'activité économique.

« Compte tenu de son objet, de ses ressources et de ses modalités de fonctionnement, le service rendu doit être considéré, au regard de la taxe et en dépit de l'article 13 de la loi du 26 janvier 1984, comme un service public industriel et commercial.

L'absence d'assujettissement de ses prestations à la TVA paraît donc peu justifiable, à l'exception, toutefois, des prestations de formation qui bénéficient d'une exonération de principe lorsque les prestations sont fournies par des personnes morales de droit public, en application de l'article 261 4 4° a) 6ème alinéa du code général des impôts. »

- Le respect du droit de la concurrence par les CDG

Le droit de la concurrence est l'un des fondements de l'action de l'Union européenne, son respect est contrôlé par la Commission européenne. Toutefois, la Cour de justice de l'UE, depuis l'arrêt Teckal de 1999 (CJCE, 9 juin 2009, Commission c/ Allemagne, C-480/06), a dégagé certaines exceptions à ce principe, et notamment entre des autorités publiques avec la théorie du « in house ».

Cette jurisprudence juge que la publicité et la mise en concurrence pour la conclusion de contrats entre un pouvoir adjudicateur et une entité qui, bien que dotée de la personnalité morale, constitue un simple prolongement administratif de celui-ci, ne sont pas requises. La Cour a alors dégagé deux conditions cumulatives pour l'existence d'une telle relation :

- le contrôle exercé par le pouvoir adjudicateur sur son cocontractant doit être comparable à celui qu'il exerce sur ses propres services
- l'activité du cocontractant doit être principalement consacrée à ce pouvoir adjudicateur.

La CJCE a par la suite précisé ces deux conditions :

S'agissant du contrôle analogue, elle a jugé que si le fait que le pouvoir adjudicateur détienne 100% du capital (seul ou avec d'autres pouvoirs publics) de l'entité était une présomption forte de l'effectivité de ce contrôle (CJCE, 13 novembre 2008, Coditel Brabant SA c/Cne d'Uccle, C-324/07), ce n'était pas suffisant.

En effet, il est également indispensable que le pouvoir adjudicateur dispose d'un « contrôle analogue » sur l'entité, ce qui implique qu'il participe aux organes de décision de l'entité (CJUE, 29 novembre 2012, Econord SpA, C-182/11).

Elle a par ailleurs précisé que, « dans le cas où une autorité publique s'affilie à une société coopérative intercommunale dont tous les affiliés sont des autorités publiques, en vue de lui transférer la gestion d'un service public, le contrôle que les autorités affiliées à cette société exercent sur celle-ci, pour être qualifié d'analogue au contrôle qu'elles exercent sur leurs propres services, peut être exercé conjointement par ces autorités, statuant, le cas échéant, à la majorité» (CJCE, 13 novembre 2008, Coditel Brabant SA c/Cne d'Uccle, C-324/07).

Le droit français reprend ces dispositions dans les mêmes termes à l'article 3, 1° du Code des marchés publics.

Dans son rapport de juin 2014, l'IGA considère que les Centres de Gestion semblent entrer dans le champ du « in house », la collectivité pouvant se passer de publicité et de mise en concurrence pour faire appel à leurs prestations.

En effet, toutes les ressources proviennent des collectivités et établissements affiliés ou non, et seuls des représentants des collectivités et établissements siègent au conseil d'administration.

Le problème du champ concurrentiel se poserait toutefois à l'égard des collectivités non affiliées et des conseils départementaux notamment.

- intervention de Suzanne KUCHARKOVA-MILKO, Magistrat de la CRC de Rhône Alpes : l'interprétation de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 par les Chambres régionales des Comptes et la présentation des observations et recommandations relatives au fonctionnement et à l'activité des Centres de Gestion

A partir des contrôles effectués par la CRC d'Auvergne-Rhône Alpes sur neuf Centres de Gestion, la Cour des Comptes a formulé des conclusions et des recommandations à portée nationale.

La Cour souligne que « les Centres se sont dispersés dans l'exercice de leurs missions, portant strictement définies par la loi, que leur financement aboutit à la constitution d'excédents et que leur cadre territorial est devenu trop étroit. Elle préconise de les recentrer sur leur vocation d'instrument d'unification de la Fonction Publique Territoriale, au besoin en redéfinissant leur cadre territorial ».

Elle préconise de :

1. Préciser la rédaction de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 afin de mieux définir les missions facultatives que les CDG exercent
2. Ajuster les recettes aux besoins réels de financement, notamment en modulant le taux de cotisation

Concernant l'interprétation extensive des missions facultatives prévues à l'article 25, la Cour estime que l'exercice de certaines missions se heurte à deux obstacles juridiques : le principe de spécialité des établissements publics et le droit de la concurrence.

L'article 25 comprend plusieurs alinéas. Le premier prévoit que les CDG peuvent accomplir « toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements ». Le second prévoit la possibilité pour les CDG de mettre à disposition des agents en vue d'assurer des remplacements ou des missions temporaires. L'interprétation stricte de l'article 25 faite par la Cour, l'amène à considérer que les deux alinéas doivent être lus ensemble, c'est-à-dire que les mises à disposition d'agents ne peuvent recouvrir que « des tâches administratives concernant les agents ».

Le rapport de l'IGA sur l'organisation et les missions de centres de gestion ne livre pas la même interprétation car les alinéas suivants de l'article 25, qui évoquent des missions comme le conseil et l'inspection en matière d'hygiène et de sécurité ou la gestion de l'action sociale, ne semblent pas recouvrir « des tâches administratives concernant les agents ». Dès lors, sans méconnaître le principe de spécialité, pourquoi le second alinéa devrait-il être lu en lien avec le premier ?

Selon le même rapport de l'IGA, la question du respect du droit de la concurrence semble ne pas poser de problèmes. La Cour de Justice de l'UE a dégagé certaines exceptions au principe du droit de la concurrence et notamment entre des autorités publiques avec la théorie du « in house ».

Pour l'IGA, les CDG correspondent parfaitement à ce cas puisque toutes les ressources proviennent de collectivités ou établissements publics, et seuls leurs représentants siègent au conseil d'administration.

Concernant l'ajustement des recettes aux besoins de financement, la réponse commune du Ministre de l'Intérieur et de la Ministre de la Décentralisation et de la Fonction Publique rappelle que le Conseil d'Administration d'un Centre de gestion, composé de représentants des élus locaux, a ainsi compétence pour décider de la modulation du taux de cotisation.

Certains CDG ont décidé d'appliquer une baisse du taux en 2015, mais la variation dépend de l'offre de services proposée par les Centres en sachant que la mutualisation des besoins opérée par les CDG leur permet d'apporter une réponse économiquement plus avantageuse que la prise en charge directe par les collectivités.

La proposition faite par les ministres d'une présentation par le Président du CDG avant l'adoption du budget d'un rapport sur l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses et des effectifs rejoint la position de la FNCDG d'améliorer l'information sur les finances des CDG.

Il s'agira dans le cadre de cette intervention de dresser un panorama des recommandations que les magistrats ont pu émettre sur le respect d'un certain nombre de règles et de principes de légalité et de régularité mais aussi de gestion :

- le cadre juridique du financement des missions facultatives (TA Clermont Ferrand 6 décembre 2005, n°0501215 ; CAA Lyon 21 octobre 2008, n°06LY00345)
- le principe de spécialité
- la mise en place de services entrant dans le champ concurrentiel
- la création de recettes non prévues
- l'absence de lisibilité sur le financement des missions et la mise en place d'une comptabilité analytique
- le principe de sincérité et la couverture réelle des frais engagés
- la définition de l'équilibre des missions et l'obligation d'autofinancement
- le cadre des conventionnements avec les collectivités, les autres Centres de Gestion et les partenaires institutionnels.

Ø La troisième partie de la table-ronde sera consacrée à la présentation de préconisations en faveur de la mise en œuvre de modes de gestion harmonisés et rationalisés

Ø Deux interventions d'une durée de 15 minutes sont ensuite prévues :

- intervention de Michel AMIEL, Sénateur, Président du Centre de Gestion des Bouches du Rhône

Dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques, les collectivités ou établissements non affiliés (CNA) ont conscience des intérêts d'une mutualisation autour des CDG, ainsi que du fait que les Centres sont qualifiés pour répondre à leurs attentes en gestion des ressources humaines.

Le rôle des CDG est reconnu dans les domaines de l'accès à l'emploi public, de la mobilité des agents, de la carrière, du dialogue social, de la santé-sécurité au travail... et il était indispensable d'asseoir les Centres de Gestion définitivement dans le paysage institutionnel et de créer des liens permanents et pérennes avec toutes les collectivités territoriales afin de garantir un égal traitement des agents publics sur tout le territoire.

Les Centres ont, depuis plusieurs années, étendu leur champ de compétences à de nouveaux services mais également à de nouvelles collectivités, les collectivités non affiliées n'hésitant plus à faire appel aux CDG pour l'organisation de leurs concours ou l'exercice de la médecine professionnelle. Dans le même temps, le développement des Centres de Gestion n'a cessé de progresser.

Ainsi, par exemple, certains établissements proposent également des groupements de commandes aux collectivités de leur ressort.

Ces groupements portent notamment sur :

- La fourniture d'équipements de protection
- Les nouvelles technologies
- La téléphonie et les moyens de communication
- L'accessibilité des locaux
- Les défibrillateurs
- Des systèmes de reliure
- La reprographie
- Les dispositifs de télétransmission
- La dématérialisation des marchés publics
- Les fournitures de bureau
- La flotte automobile
- La fourniture de consommables informatiques
- Les marchés d'hygiène et d'entretien
- La visio-conférence...

Cette mutualisation au niveau départemental permet de réduire les coûts internes des services liés à la gestion des ressources humaines mais également aux charges de fonctionnement.

Cette intervention permettra de présenter les problématiques suivantes :

- le coût de certaines compétences dans les Bouches du Rhône : l'organisation des concours et examens professionnels, la mise en œuvre du droit syndical, le remplacement d'agents, la prévention des risques, la médecine professionnelle, le secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux...
- l'intérêt pour les collectivités d'une mutualisation des compétences de gestion au niveau départemental
- le développement des groupements de commandes
- la lisibilité et la transparence des financements et la facturation aux collectivités des coûts réels des services.

- intervention d'Antoine de MENTHON, Président du Centre de Gestion de la Haute-Savoie

Dans son rapport remis à la Ministre de la Fonction Publique en juin 2014, l'IGA met en évidence la grande hétérogénéité des établissements qui n'est pas liée au nombre d'agents gérés par les Centres ni à la structure des collectivités affiliées.

L'hétérogénéité est principalement financière. Ainsi, les tarifications définies notamment pour l'exercice des missions facultatives restent opaques (parfois il n'existe pas de délibération du Conseil d'Administration du CDG) et très diverses. La mission prend l'exemple des services de médecine préventive ou de remplacement.

Le rapport insiste sur la croissance très forte et régulière des budgets et la situation financière globalement excédentaire des CDG, pointant l'acquisition de nouveaux locaux en autofinancement (cumul important d'excédents).

La mission IGA souhaitait faire acter la contribution des CDG à l'effort financier attendu des budgets locaux, soit par une baisse des cotisations, soit par la prise en charge d'autres missions.

Les inspectrices mettent également en avant l'absence de comptabilité analytique dans plusieurs établissements et préconisent de rendre obligatoires dans les CDG le débat d'orientation budgétaire et le calcul de ratios financiers comparés selon la taille de l'établissement, ainsi que la transmission d'un rapport d'activité annuel à leurs affiliés et adhérents.

Outre la présentation des positions de l'IGA, l'intervention s'axera autour des préconisations de rationalisation de la Fédération et des Centres de Gestion notamment :

- Le développement de la comptabilité analytique
- La mutualisation et l'harmonisation des coûts concours
- Le renforcement du niveau régional.

- intervention de Gérard MANET, Président du Centre de Gestion de la Loire (durée : 5/10 minutes)

En complément de l'intervention d'Antoine de MENTHON, Gérard MANET viendra présenter le projet de mise en place d'une plateforme unique d'inscription aux concours et examens pour lutter contre l'absentéisme croissant des candidats.

L'absentéisme moyen tous concours/examens professionnels organisés par les CDG est de 28 %.

Le coût moyen par absent est de 10.39 €, ce qui représente une charge non négligeable quand près de 500 ou 800 personnes ne se présentent pas à une opération.

Les données prises en compte pour définir le coût de l'absentéisme sont:

- les coûts des locations des salles superflues en raison de l'absentéisme
- les coûts directs (surveillants, responsables de groupe, frais de déplacement et de restauration, location de tables, reprographie des sujets)

- les autres coûts : instruction du dossier, convocations...

Afin de réduire ces coûts, l'attribution d'un numéro unique d'inscription aux concours pourrait être envisagée dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics.

Ce numéro unique permettrait de rendre impossible la multi-inscription tout en préservant la liberté de choix des candidats pour le lieu d'inscription. Cet outil permettrait une baisse des coûts de gestion des opérations concours et permettrait la traçabilité du suivi des lauréats pour tendre à la diminution des reçus-collés.

- interventions de Jean-Paul HUBY, Directeur du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine et de Jérémie MARCHAND, Directeur du Centre de Gestion des Pyrénées Atlantiques (durée : 20 minutes) : la mise en place de la comptabilité analytique et d'un calcul particulièrement affiné des charges

L'article 34 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 prévoit que les Centres de gestion sont soumis aux règles de la comptabilité publique. En vertu des dispositions de l'article 55 du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, la comptabilité publique comporte une comptabilité générale et, sous des formes adaptées à chaque catégorie de personnes morales, une comptabilité budgétaire.

En outre, selon les besoins propres à chaque catégorie de personnes morales, il est également tenu une comptabilité analytique.

Bien qu'elle soit facultative, les Chambres régionales des Comptes rappelaient régulièrement dans leurs observations que l'obligation d'autofinancement des services facultatifs donnait à la comptabilité analytique, règle de bonne gestion, un caractère incontournable.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a instauré la possibilité pour les collectivités non affiliées d'adhérer aux Centres de Gestion sur la base d'un socle insécable de missions contre le versement d'une contribution. Celle-ci est limitée par la loi au coût réel des missions exercées avec un plafond fixé à 0,2 % de la masse des rémunérations versées aux agents.

La définition du coût réel des missions nécessite la généralisation de la comptabilité analytique dans l'ensemble des CDG.

En 2005, seuls 37% de Centres de Gestion indiquaient avoir mis en place un système de comptabilité analytique permettant, notamment, de déterminer distinctement le coût et le financement de chacune des missions.

En 2012, ils étaient 69,57% de Centres à avoir développé un tel système.

En 2015, une très grande majorité de CDG a adopté une comptabilité analytique (78,46%).

La mise en place de la comptabilité analytique a progressé ces dernières années puisqu'il apparaissait qu'en 2007 51% des Centres ne l'avaient pas mis en place. Toutefois, 83% exprimaient la volonté de le faire et dans près de 70% des cas ils avaient d'ores et déjà développé une comptabilité par service incorporée au logiciel de gestion financière.

Avec la comptabilité analytique, l'établissement n'est plus considéré comme une entité uniforme, mais comme un assemblage complexe de moyens, de services, de responsabilités. Il ne s'agit plus de savoir si telle charge correspond à une facturation, mais de déterminer quelle part de cette charge peut être attribuée :

- à tel produit ou à telle activité
- à tel sous-ensemble de l'établissement (ex : centre de concours)
- à tel responsable.

L'analyse peut être définie ainsi :

- connaître les coûts des différentes fonctions assumées par l'établissement
- déterminer les bases d'évaluation de certains éléments du bilan comptable
- expliquer les résultats en calculant les coûts des produits pour les comparer aux facturations correspondantes
- établir des prévisions de charges et produits courants
- en constater la réalisation et expliquer les écarts qui en résultent
- d'une manière générale, fournir tous les éléments de nature à éclairer les prises de décision.

La mise en œuvre d'une comptabilité analytique mobilise de nombreuses énergies, implique des saisies spécifiques, donne lieu à tous les niveaux à une manipulation de nombreux documents, imprimés et fiches. Le poids d'un tel système d'information et les habitudes qu'il génère conditionnent durablement le mode de pensée et le comportement de chacun à l'intérieur de l'établissement.

Les deux interventions permettront de mettre en lumière deux expériences menées dans les Centres de Gestion.

ATELIERS CONFERENCES

Vendredi 5 juin 2015
8h30 – 10h00

8h30-9h00

1. L'utilité sociale d'un Centre de Gestion Centre d'étude et de recherche de Montpellier

Le Centre de Gestion de la Lozère a confié au Centre d'étude et de recherche de Montpellier la réalisation d'une étude sur l'utilité sociale de son établissement et des missions qu'il propose aux collectivités territoriales et établissements publics de Lozère.

Cette mission poursuit deux objectifs :

Mission 1 : Mesurer la contribution du capital humain interne de la structure au regard des compétences nécessaires à l'exercice des missions obligatoires et facultatives assignées au CDG 48. Ce travail s'inscrit dans une prospective du développement des missions du Centre définie par la direction et les élus.

Mission 2 : Mesurer l'utilité sociale de la structure CDG 48 sur son territoire dans un contexte d'hyper-ruralité au regard de l'évolution de ses missions.

La poursuite de ces deux objectifs s'inscrit dans la continuité du rapport rédigé par M. Alain BERTRAND, Sénateur de Lozère et Président du CDG 48, et remis le 30 juillet 2014 à Mme Sylvia PINEL, Ministre du Logement et de l'Égalité des territoires.

Cette conférence sera l'occasion pour les chercheurs du Centre d'étude et de recherche de Montpellier de venir présenter leurs travaux.

2. L'open data MGDIS

L'ouverture et le partage des données publiques sont un mouvement récent, international et dynamique.

Ils consistent à mettre à la disposition de tous des données issues de l'activité publique, le plus souvent dont l'activité a été financée par le citoyen.

La réutilisation libre de ces données constitue à la fois un instrument de transparence, d'innovation et d'économie, mais également d'efficacité administrative.

MGDIS, éditeur de services pour le secteur public, qui dédie son activité aux solutions de pilotage et de valorisation de l'action publique, propose une plateforme de réception et de diffusion des données publiques.

9h00-9h30

1. Comment valoriser vos savoir-faire auprès des collectivités? La GED, une solution
Kadys

A l'heure de la mutualisation des compétences, de la dématérialisation et de la communication numérique, les CDG doivent être un modèle pour leurs affiliés. Depuis plus de 6 ans, la Société KADYS accompagne plus de 20 départements dans cette démarche au travers d'audits documentaires et de processus internes, d'assistance à maîtrise d'œuvre et de mises en place de solutions de Gestion Electronique de Documents.

Lors de cet atelier, sera démontrée comment la mise en place d'une GED structurée et efficace au sein d'un Centre de Gestion permet d'améliorer la communication entre les services et les collectivités.

La rapidité et la fiabilité des échanges d'informations, la mise en commun de ressources documentaires, la simplicité fonctionnelle et les gains financiers sont autant de points qui seront abordés.

2. Les outils et solutions en ressources humaines
Manpower

Au cœur de l'emploi, Manpower agit tous les jours pour l'accès à l'emploi de tous en accompagnant les établissements privés ou publics et les candidats ou les collaborateurs.

Seront évoqués au cours de cette conférence les recrutements et un accompagnement des services emploi avec une approche différente et inédite qui s'intéresse à l'individu dans son ensemble.

L'approche traditionnelle du recrutement, basée sur les diplômes et l'expérience sera dépassée pour apporter un éclairage précis et factuel sur les agents ou futurs collaborateurs.

9h30-10h00

1. Performance de l'achat public : le recours au groupement d'achats UGAP

Confronté à un environnement économique contraint et complexe et à la réforme des territoires, l'acheteur public doit jongler avec de multiples paramètres.

Il doit rechercher sa performance achat dans la valeur ajoutée apportée à ses « clients », ses fournisseurs et son organisation.

Il doit également prendre en compte les politiques publiques : développement durable, accès des PME à la commande publique et soutien à l'innovation.

Comment répondre à ces exigences tout en respectant le code des marchés publics ?

Quelles sont les solutions de mutualisation possibles ?

Quelle valeur ajoutée peut lui apporter une centrale d'achat dans sa politique de rationalisation de la dépense publique ?

2. Bilan et perspectives du Mécénat de Compétences en matière de prévention en santé au travail et d'accompagnement social, dédié aux petites collectivités
MNT

Le Mécénat de Compétences met en avant les actions complémentaires qui peuvent être menées par les Centres de Gestion (CDG) et la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) afin d'accompagner les collectivités et leurs agents.

Il se concrétise par la signature de deux documents avec les Centres de gestion : une charte nationale et sa déclinaison départementale définissant un plan d'actions suivant les spécificités et les demandes locales.

Ces plans d'actions locaux ont trait d'une part, à l'accompagnement social des agents (accès à différents services), d'autre part, à de la prévention par des actions identifiées avec les centres de gestion. C'est non seulement à un bilan précis que les congressistes sont conviés à participer mais aussi aux perspectives d'avenir envisagées pour une collaboration encore plus fructueuse entre les CDG et la MNT.