

GESTION RH

Les centres de gestion, une piste sérieuse d'économies

Maud Parnaudeau | A la Une RH | France | Toute l'actu RH | Publié le 20/11/2017

Selon un rapport de l'Inspection générale de l'administration (IGA) et du Conseil général économique et financier (CGéfi) réalisé dans le cadre des revues de dépenses, les centres de gestion représenteraient l'un des principaux leviers d'optimisation et de rationalisation des actes de gestion RH des collectivités. Les auteurs préconisent en particulier de renforcer leur structuration en réseau, d'élargir leurs missions au bénéfice de tous les agents et de clarifier les flux financiers entre les centres de gestion (CDG) et le Centre national de la fonction publique territoriale.



Le coût total de la fonction RH pour les collectivités était estimé en 2014 à environ 1,7 Md€, soit 1,1 % des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales et 0,7 % de leurs dépenses totales. Si le potentiel d'économies n'est pas mirobolant, il intéresse néanmoins le Gouvernement qui a chargé l'Inspection générale de l'administration (IGA) et le Conseil général économique et financier (CGéfi) d'effectuer une revue des dépenses ^[1] ⁽¹⁾ ^[2] et d'identifier des pistes de rationalisation et d'optimisation des actes de gestion RH dans la territoriale.

Pour la mission, pas de doute, les centres de gestion sont bien l'un des principaux leviers d'économies. S'appuyant sur des « bonnes pratiques qui mériteraient d'être diffusées », les auteurs émettent 22 recommandations ^[3] dont une partie non négligeable invite à renforcer le rôle des CDG. « Tout d'abord, il convient de conforter les CDG », assurent l'IGA et le CGéfi, considérant qu'« ils constituent un réseau porteur d'innovation sur un grand nombre de processus RH et garantissent par leur coordination et leur expertise une sécurité juridique sur la plupart des opérations de gestion ».

Des prestations communes à l'échelon régional

Le rapport propose d'« encourager le développement de prestations de services communs » qui sont « un gage de qualité et de massification donc, à terme, de réduction de coûts ». En particulier, le socle commun de prestations proposé dans le cadre de la coordination régionale ou interrégionale mériterait d'être élargi aux champs de la médecine professionnelle et de l'action sociale, voire à d'autres « missions fortement sollicitées » comme « l'organisation des concours et examens professionnels de catégorie C ».

S'il n'est pas question de « remettre en cause la couverture départementale des CDG », les auteurs estiment que « l'élaboration obligatoire d'un schéma au moins régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation favoriserait les synergies et conduirait indéniablement à des économies d'échelle dans l'exercice des missions des CDG ».

Rappelant qu'un rapport de l'IGA de mai 2014 ^[4] constatait déjà que « la coopération entre les CDG et le CNFPT demeurait insuffisante alors qu'elle serait un levier important d'efficacité », les auteurs estiment qu'il est « urgent, indépendamment de toute autre mesure, de clarifier et simplifier les flux financiers » entre les deux structures. Ce qui, en outre, « offrirait l'occasion de créer un lien permanent entre toutes les collectivités territoriales et les CDG ouvrant la voie à une généralisation progressive de leur rôle au bénéfice de tous les agents de la fonction publique territoriale »

Évolutions à taux constant

Quant à savoir si les centres de gestion seront en mesure d'assumer effectivement ces évolutions, la mission ne semble pas en douter. « Le modèle financier des CDG serait de nature à [les] supporter, à taux de cotisation maximal constants », estiment les auteurs. D'autant qu'il pourrait être envisagé, à terme, « une adhésion obligatoire et systématique de toutes les collectivités territoriales aux centres de gestion dans le cadre d'une régionalisation structurée et d'une coordination nationale assurée par un établissement public national ».

La mise en œuvre des 22 recommandations proposées pourrait conduire à une économie cumulée en année pleine de 250 M€, soit plus de 10 % des dépenses affectées à la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales. L'IGA et le CGéfi tiennent cependant à rappeler que les pistes proposées « ne sauraient être privilégiées au détriment » de la maîtrise de la masse salariale qui reste incontournable.

Mutualisations, numérisation, simplification

Au-delà de renforcer le rôle des centres des gestion, l'IGA et le CGéfi préconisent, dans leur revue de dépenses sur les actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales, d'amplifier les mutualisations à tous les niveaux, de tirer pleinement parti de la numérisation pour dématérialiser les actes de gestion RH, et d'amplifier le mouvement de simplification des normes, des procédures et des contrôles qui « constitue un véritable gisement et l'un des premiers leviers d'optimisation ». « C'est vrai dans le domaine (...) de la mobilité des fonctionnaires » et « de la gestion des instances sociales », « voire dans celui de l'emploi des contractuels qui tend à prendre de plus en plus d'importance », soulignent les auteurs du rapport.

POUR ALLER PLUS LOIN

- [Interview] « Les centres de gestion sont des stabilisateurs » – Laurent Nguyen Khac
- « Les centres de gestion : des porteurs de sens déontologique »

En poursuivant votre navigation sur ce site, vous acceptez l'utilisation de cookies pour vous proposer des services et offres adaptés à vos centres d'intérêt. OK En savoir plus X