

Les centres assurent toujours plus de missions d'appui technique aux collectivités, soulageant les services des ressources humaines.

A. POPOV/STOCK.ADOBE.COM

Ressources humaines

Les centres de gestion se rendent indispensables

Si le contexte actuel plaide en faveur d'un renforcement du rôle des centres de gestion, l'équation entre proximité, homogénéité et efficacité des missions reste à résoudre.

n 2014, un rapport de l'inspection générale de l'administration (IGA) évoquait la possibilité d'une disparition des centres de gestion (CDG). Trois ans plus tard, dans la revue de dépenses conduite encore par l'IGA, avec le contrôle général économique et financier (CGEFI), il n'en est non seulement plus question, mais les CDG sont reconnus comme «porteurs d'innovation sur un grand nombre de processus RH» et comme des structures garantissant «par leur coordination et leur

expertise une sécurité juridique sur la plupart des opérations de gestion». Entre-temps, «leur activité s'est montrée dynamique dans un contexte de tension budgétaire, observe Sylvie Escande-Vilbois, inspectrice générale de l'administration. Ils apparaissent efficients pour la gestion des ressources humaines des collectivités» (lire aussi p.28-29).

APPUI TECHNIQUE NON NÉGLIGEABLE

«Il y a eu une évolution très positive ces dernières années, reconnaît Stéphane Pintre, président du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT). Les centres de gestion ont su faire face aux compétences qui leur étaient transférées. Il y a aussi eu un effort d'harmonisation,

CARRIÈRES

en particulier sur l'interprétation juridique des textes. Ils apportent un appui technique non négligeable.» Cette montée en compétences a manifestement séduit les collectivités: elles ont été nombreuses à s'affilier volontairement ces dernières années (*).

Cela n'a pas empêché la part des intercommunalités de régresser: elles représentent aujourd'hui 20% des affiliées volontaires dans le ressort des CDG concernés, contre 26% en 2012. Cette désaffection n'est pas sans lien avec l'augmentation du seuil de constitution des intercommunalités et la montée en

recommandations

et optimiser la fonction

formulées dans la revue

de dépenses réalisée en 2017 par l'IGA et le CGEFI.

Ces revues de dépenses

sont prévues par la loi

des finances publiques

de programmation

pour 2014 à 2019.

RH territoriale sont

pour rationaliser

puissance des mutualisations de services RH (lire ci-contre). Le mouvement n'épargne pas les communes et les départements, faute d'un «retour sur investissement» suffisant, «La ville d'Echirolles a décidé de se désaffilier car elle utilisait neu nos services. Elle continuera à dépendre de nous pour la médecine de prévention et les instances médicales dans le cadre d'une tarification spécifique», rapporte Frédéric Castoldi, directeur du CDG de l'Isère.

«On s'interroge aujourd'hui sur l'intérêt de rester affilié sachant que cela nous coûte 80000 euros par an», avance aussi Philippe Gérard, directeur général adjoint (DGA) «ressources et moyens» du conseil départemental du Gers (1600 agents).

ADHÉSION OBLIGATOIRE

Pour renforcer l'efficacité des CDG, les rapporteurs de l'IGA et du CGEFI plaident pour une «généralisation progressive de leur rôle au bénéfice de tous les agents». Dans cette optique, ils proposent de rendre obligatoire l'adhésion à un socle commun élargi «aux champs de compétence les plus fortement sollicités dans le cadre des missions facultatives proposées par les CDG» (lire p.26). «Je ne suis pas contre le socle commun \bigcirc

Ville et CA de Blois (Loir-et-Cher) 43 communes • 1400 agents • 105 900 hab.

Des besoins existent en administratif, juridique et conduite du changement



CÉCILE CHAPDELAINE, DGA chargée des RH

Le 1º janvier 2016, Agglopolys, la communauté d'agglomération (CA) de Blois, se désaffiliait du CDG de Loir-et-Cher, en raison de la création d'une DRH mutualisée avec la ville. «Notre désaffiliation était logique, pas pour des questions financières, mais de cohérence», explique Cécile Chapdelaine, DGA chargée des RH. Mais ville et CA restent adhérentes au socle commun. «La question sous-jacente est l'offre de services des CDG», avance-t-elle. Car des besoins d'externalisation existent. «Nous sommes dévorés par la gestion administrative, les textes qui changent sans arrêt, et les risques contentieux induits. En avons-nous à peine terminé avec le protocole "PPCR" qu'il faut réintroduire le jour de carence. Nous gérons, en outre, de plus en plus d'agents de droit privé et nous n'avons ni le logiciel adapté, ni les compétences en interne», pointet-elle. Sur l'accompagnement au changement, le besoin est tel que Blois pourrait en confier une partie au CDG.

Contact Cécile Chapdelaine, 02.54.44.51.15.

Vers un socle commun élargi sans modifier le taux de cotisation maximum

Le nouveau socle commun insécable obligatoire, tel que proposé dans le rapport IGA-CGEFI, comprendrait six nouvelles missions relevant des thématiques « médecine et environnement professionnel » et « action sociale et assurance » :

la médecine professionnelle, la prévention des risques professionnels, l'insertion des personnes handicapées, l'action sociale, la protection sociale complémentaire et l'assurance groupe. Les rapporteurs proposent de réaliser cet élargissement sans modifier le taux de cotisation de 0,2% maximum. Ils soulignent que «les taux pratiqués en 2017 [...] sont nettement inférieurs à ce maximum et laissent entrevoir des marges qui pourraient couvrir les coûts supplémentaires liés à cet élargissement».

C. CHIGOT/LA GAZETTE

●○○ obligatoire, à condition qu'il apporte une plusvalue et que cela ne porte pas atteinte à l'autonomie des collectivités dans la gestion de leurs ressources humaines», réagit Stéphane Pintre. «Si on répond à toutes les propositions du rapport, on ne pourra pas faire face! Sur la médecine professionnelle par exemple, on ne trouvera pas les médecins», prévient Frédéric Castoldi. Sauf à développer les mutualisations, comme le préconise le rapport IGA-CGEFI, qui estime nécessaire «l'élaboration obligatoire d'un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation» qui «renforcerait les expertises, favoriserait les synergies et condui-

rait indéniablement à des économies d'échelle»,

Le mouvement est bien engagé. «Dans le cadre de notre charte régionale, le CDG de Tarn-et-Garonne est chargé de la conception du logiciel de gestion «La mutualisation doit se faire si elle a du sens et si on ne nous l'impose pas.»

Françoise Mazzocchin, directrice générale du CDG du Gers

oise Mazzocchin, directrice
Gers. En région Auvergne

de l'emploi», illustre Françoise Mazzocchin, directrice générale (DG) du CDG du Gers. En région Auvergne - Rhône-Alpes, on est passé, en quatre ans, de douze CDG organisateurs de concours à sept. «Nous avons aussi un poste au CDG de l'Isère pour piloter l'observatoire régional de l'emploi pour les douze CDG, financé sur le budget régional. Mais il est illusoire de penser que nous pourrons tout faire avec tous les CDG de la région», estime Frédéric Castoldi. «La mutualisation ne doit se faire que si elle a du sens et si on ne nous l'impose pas», renchérit Françoise Mazzocchin.

SERVICES À LA CARTE

Les CDG présentent l'avantage d'avoir une capacité d'organisation modulable. «Il serait parfois pertinent de développer des coopérations trilatérales "collectivité, CDG compétent géographiquement et autre CDG"», indique Frédéric Castoldi, qui en souhaiterait une sur les retraites. Un sujet intéressant pour le Gers. «Nous n'avons qu'un agent qui liquide toutes les retraites, indique Philippe Gérard. Il faudrait que les CDG développent plus de services à la carte.»

A l'image du centre interdépartemental de gestion (CIG) de la petite couronne d'Île-de-France (378 collectivités affiliées, 200 agents). « Nous arrivons à attirer des grosses structures notamment grâce à la diversité de nos formes d'intervention, explique Sylvie Husson, sa DG. Notre plus-value vient aussi de notre force de mutualisation sur les promotions internes avec une assiette qui offre aux collectivités des possibilités de recrutement conséquentes. » •

Maud Parnaudeau

(*) Près de 82 % des CDG déclarent en 2017 compter au moins une collectivité affiliée volontaire dans ses rangs.

TÉMOIGNAGE

«Je préfère que nous régionalisions nos missions plutôt que nos structures»



JEAN-LAURENT NGUYEN KHAC, président de l'ANDCDG, DG du CIG grande couronne (*)

«Les grosses collectivités peuvent, a priori, tout faire en matière de RH, sauf tous les actes pour lesquels elles se retrouvent juges et parties. C'est pourquoi les missions de "tiers de confiance" comme celles qui garantissent la carrière de l'agent doivent faire partie d'un socle commun obligatoire. Avec cet ensemble de missions, vous assurez une unité d'application des règles statutaires pour l'ensemble des agents. La réforme territoriale a changé la structure de la FPT avec l'avènement de "superstructures" qui deviennent des aspirateurs à emplois. Les 2% de collectivités qui ne sont pas affiliées pourraient un jour représenter 70 à 80% des effectifs. Il y a un risque de se trouver avec un statut différent pour chaque collectivité si jamais les centres de gestion ne peuvent plus garantir son application homogène sur l'ensemble du territoire. Cette homogénéité ne pourra cependant être garantie si, de notre côté, nous n'y travaillons pas en passant par-dessus un certain nombre de visions et de modes de gestion différents. Il nous faut tendre vers une mutualisation des missions du socle commun au niveau régional. Nous gagnerons ainsi en crédibilité vis-à-vis des grosses collectivités, notamment les régions.

Nous devons adapter nos structures à la nouvelle typologie des collectivités. Mais plutôt que de régionaliser nos structures, je préfère que nous régionalisions nos missions, tout en conservant notre maillage départemental de proximité. »

(*) ANDCDG: Association nationale des directeurs des CDG; CIG: centre interdépartemental de gestion de la grande couronne d'île-de-France (1076 collectivités, 289 agents).

«L'expertise des centres de gestion est enfin reconnue»

Le président de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) entame 2018 sous les meilleurs auspices. La force mutualisatrice des centres de gestion devient un atout. Les missions (médiation, déontologie...) se développent.

erapport «IGA-CGEFI» (*), publié le 15 novembre, replace les centres de gestion (CDG) au cœur d'un système mutualisé de gestion RH dans la territoriale.

CHIFFRES CLÉS

1,7% à 2,4% des effectifs territoriaux relèvent de la fonction «RH», soit 23 900 équivalents temps plein dédiés.

1,7 Md€

constitue le coût estimé de la fonction «RH» en 2014, soit 1,3 % des dépenses de fonctionnement des collectivités et 0,7 % de leurs dépenses totales.

250 M€

d'économies sont possibles sur la fonction «RH» des collectivités, selon les auteurs du rapport IGA-CGEFI.

41345

collectivités emploient moins de 350 agents et sont obligatoirement affiliées à un CDG.

Source: rapport «IGA-CGEFI».

Comment accueillez-vous le dernier rapport «IGA-CGEFI», comparé à celui de 2014?

Le rôle des CDG y est valorisé, leur montée en puissance et leur expertise sont reconnues. Le rapport de 2014 pointait principalement l'hétérogénéité des CDG. Ces questions ne sont plus posées et les auteurs préconisent désormais d'attribuer aux centres de gestion de nouvelles compétences et l'extension à toutes les collectivités du socle commun insécable. Nous souhaitons un tel socle obligatoire.

Pourquoi?

Les CDG sont des organismes mutualisateurs, garants d'une gestion uniformisée des agents sur tout le territoire, et des tiers de confiance. Ce système permet de délivrer la même expertise dans les petites collectivités comme dans les grandes. Nous restons cependant vigilants sur certaines missions, aujourd'hui facultatives, mais qui pourraient être ajoutées au socle. Le rapport préconise notamment d'y introduire la médecine professionnelle et l'action sociale (lire p. 25), des missions qui coûtent cher et, en outre, se heurtent à la difficulté à recruter des médecins.

Faut-il réellement aller vers une affiliation obligatoire aux CDG?

Aujourd'hui, l'affiliation est obligatoire pour les collectivités comptant moins de 350 agents. Avec la réorganisation territoriale, certaines vont atteindre ce seuil très vite et pourront se désaffilier des CDG. Ceci nous interroge car un tel mouvement irait à l'encontre de la mutualisation: les CDG ne peuvent s'occuper uniquement des petites collectivités... Ils doivent rester attractifs et développer de nouvelles missions. Ils sont porteurs d'innovation. Et, surtout, certaines compétences qui en relèvent ne pourront être assumées par les

Le CDG, tiers de confiance, servira de médiateur dans les conflits en matière de fonction publique territoriale. Objectif: désengorger les tribunaux administratifs.

collectivités et les établissements publics de coopération intercommunale, comme la gestion de tout le personnel d'un territoire.

Les auteurs du rapport prônent le statu quo en matière organisationnelle...

Nous partageons cette idée: l'organisation actuelle fonctionne bien, avec des CDG décentralisés, autonomes, un échelon départemental qui permet d'assurer la proximité. Mais cela n'empêche pas de développer la coopération régionale et interrégionale sur certaines théma-

tiques complexes. Cela se fait déjà pour les concours, l'observatoire de l'emploi, etc. Certaines spécialisations existent aussi déjà à ce niveau: s'agissant du bilan de compétences, le chef de fil est le CDG de l'Isère, en région Auvergne-Rhône-Alpes; en Normandie, il existe un chef de fil pour l'assistance juridique, etc. Notre couverture territoriale permet de traiter toutes les questions!

Quel serait l'intérêt de créer un établissement public national, évoqué dans le rapport?

Il est nécessaire! Cette création avait été envisagée dès 1983. Mais

> notre vision diffère de celle du rapport. Nous souhaitons devenir un établissement public de coordination des CDG, exclusivement composé des prési-

dents de CDG, et reposant sur une organisation décentralisée pour que les CDG soient autonomes tout en restant en mesure de conduire des actions de mutualisation au niveau national. Nous ne voulons pas devenir un établissement centralisé comme le CNFPT. Avec un statut d'établissement public, nous n'aurions pas eu besoin de créer le groupement d'intérêt public (GIP) informatique et nous pourrions percevoir directement la cotisation, au lieu de passer par le CNFPT, sans que cela change quoi que ce soit pour les collectivités. Nous serions



P. MARAIS/LA GAZETTE

mieux reconnus dans nos discussions avec les pouvoirs publics... Le trépied national (CNFPT pour la formation, Conseil supérieur de la FPT pour le dialogue social et établissement public des CDG pour la gestion RH) prendrait ainsi corps.

A quoi sert l'expérimentation sur la médiation préalable obligatoire?

Quarante-trois CDG se lancent dans cette expérimentation. Les CDG sont reconnus comme des tiers de confiance: un représentant du CDG servira de médiateur dans les conflits en matière de FPT. Nous verrons en 2020 si ce dispositif devient obligatoire pour toutes les collectivités. L'objectif est de désengorger les tribunaux administratifs.

Les CDG investissent aussi la mission de référent déontologue...

Cette mission a un caractère plus technique et juridique. Elle porte essentiellement sur le cumul d'activités. Il faut donc, pour cela, connaître les textes: ce n'est pas juste une simple appréciation d'une situation de conflit, comme dans la médiation. La FNCDG se situe dans l'accompagnement et dans la coordination. Elle a établi une charte – non obligatoire – du déontologue dont le but est de rappeler les possibilités de nominations, le champ de compétences ainsi que les modalités de procédures et de saisine. Elle est à la disposition des CDG. Nous organisons également des journées de formation.

Le GIP informatique des CDG vient d'être lancé. Quel est son objet?

La mutualisation et la rationalisation: nous avions 134 outils informatiques. Avec le GIP, il n'y en aura plus qu'une quarantaine. Plus nous sommes nombreux, moins cela coûte cher. Le GIP a été créé par arrêté interministériel, en juin 2017. Sur les 96 CDG, 86 ont adhéré. Il permettra de travailler sur deux chantiers: le vote électronique pour les élections professionnelles prévues fin 2018 et le prélèvement à la source sur la paie des agents.

Propos recueillis par Bénédicte Rallu et Jean-Marc Joannès

(*) Inspection générale de l'administration et contrôle général économique et financier