

Au-delà des missions courantes de la FNCDG et des sollicitations des pouvoirs publics, de plus en plus nombreuses, le programme de travail pour l'année 2018 aborde des questions structurantes pour les Centres de Gestion et la Fédération, dans un contexte d'approfondissement de la réforme territoriale et d'évolution du rôle des Centres. Il est axé principalement autour de 12 actions :

- ETUDE RELATIVE A L'EVOLUTION DE L'EXERCICE DES MISSIONS OBLIGATOIRES ET FACULTATIVES : UNE ANALYSE DE L'ENQUETE GLOBALE SUR L'ACTIVITE DES CENTRES
- LES CDG PORTEURS D'UNE INTERMEDIATION : ETUDE RELATIVE AU DEVELOPPEMENT DE CE ROLE ET DE SON IMPACT DANS LA RELATION COLLECTIVITE-CDG (Réfèrent déontologue, médiateur)
- FEDERATION ET COOPERATION REGIONALE / INTERREGIONALE DES CENTRES DE GESTION : FAVORISER LES MUTUALISATIONS CHOISIES
- FACILITER LA CREATION D'UNE BOURSE DE L'EMPLOI INTER FONCTIONS PUBLIQUES
- SOUTIEN DE LA FEDERATION A LA REALISATION DES OBJECTIFS DU GIP INFORMATIQUE DES CDG
- CONGRES FNCDG 2018
- CONFERENCE NATIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL (CNET) 2018
- JOURNEE THEMATIQUE EN REGION
- LES DONNEES SOCIALES DE LA FPT... UNE SYNTHESE DE L'OBSERVATION REGIONALE DE L'EMPLOI (EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG)
- PANORAMA DE L'EMPLOI (7^{EME} EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG)
- BAROMETRE HORIZONS 2018 (4^{EME} EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'AMF, LE CNFPT, L'ADF, REGIONS DE FRANCE, LE CSFPT)
- GUIDE DE BONNES PRATIQUES RESSOURCES HUMAINES, EN PARTENARIAT AVEC L'ADCF
- VERS LA CRÉATION DU CENTRE NATIONAL DE COORDINATION, ÉTABLISSEMENT PUBLIC REPRENANT LES MISSIONS DE LA FÉDÉRATION

1. ETUDE RELATIVE A L'EVOLUTION DE L'EXERCICE DES MISSIONS OBLIGATOIRES ET FACULTATIVES : UNE ANALYSE DE L'ENQUETE GLOBALE SUR L'ACTIVITE DES CENTRES

Le besoin de s'adapter aux nouvelles réalités locales du fait de la réforme territoriale (évolution des compétences, fusion d'EPCI, création de communes nouvelles, approfondissement de la mutualisation) dans un contexte financier contraint (baisse /gel des dotations...), le désengagement progressif de l'Etat, la nécessité d'une optimisation collective permettant une bonne gestion des dossiers dans un environnement juridique/statutaire complexe mais encore les besoins renforcés des collectivités, dans le domaine de la santé au travail, par exemple, ont mis à l'épreuve les capacités d'adaptation des Centres.

Dans ce contexte, en réponse à l'évolution des besoins, le champ des missions obligatoires des Centres a été renforcé, en 2007 (loi n°2007-209 du 19 février 2007), 2012 (loi n°2012-347 du 12 mars 2012) et 2016, avec la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, laquelle est également venue étendre et sécuriser le champ de leurs missions facultatives.

L'évolution du champ de compétences vient également reconnaître aux Centres leur rôle d'expert de premier plan en matière de GRH, aux côtés des collectivités, qu'elles soient affiliées ou non affiliées.

Les CDG ont fortement évolué et se sont vus confier une dizaine de nouvelles missions depuis 2012 dont, récemment, la fonction de référent déontologue et le secrétariat des Commissions Consultatives Paritaires. En dernier lieu, l'ordonnance du 19 janvier 2017 prise en application de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a également inclus dans le champ des missions obligatoires des CDG, l'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents.

Si le renforcement du champ des missions obligatoires des Centres, sans compensation financière, de même que l'extension du champ des missions facultatives, contribuent au renforcement des CDG en tant qu'institutions, la rationalisation des dépenses publiques est dans tous les esprits et la prise en charge de nouvelles missions obligatoires génère une augmentation du coût de fonctionnement. Or, fréquemment, la cotisation obligatoire ne permet pas de couvrir l'exercice des missions correspondantes, notamment du fait de la prise en charge des FMPE, du secrétariat du comité médical et de la commission de réforme, du remboursement des décharges d'activités de service et des autorisations spéciales d'absence.

Parallèlement, le volume des missions facultatives des Centres a également connu un fort développement depuis une dizaine d'années. Ce développement peut, dans certains cas, être favorable aux finances des Centres, mais certaines d'entre elles nécessitent une trésorerie importante, comme les services de remplacement, ou se révèlent sources de coût, comme la médecine professionnelle.

De plus, la réforme territoriale et la maîtrise des dépenses publiques entraînent d'autres impacts sur les CDG: le risque de désaffiliation (effet de seuil) avec pour corollaire une diminution des recettes, le renforcement des cas de saisine sur certaines missions comme l'assistance statutaire ou le conseil en organisation, le développement d'une mutualisation à différents niveaux avec le renforcement de l'intercommunalité, le regroupement institutionnel...

Depuis 2004, la Fédération observe le développement des compétences obligatoires et facultatives des Centres de Gestion au travers d'une enquête recensant :

- ◇ les missions exercées par les Centres et la manière dont celles-ci sont mises en œuvre, notamment le volume d'activité que représente chaque mission au sein des CDG
- ◇ les ressources dont disposent les Centres pour exercer ces missions (ressources humaines, financières, matérielles)
- ◇ les liens d'affiliation, d'adhésion ou les conventionnements existants entre les Centres et les collectivités ou établissements.

Il s'agira de dresser un nouveau bilan des missions exercées, mais également d'appréhender les impacts de l'évolution du champ de compétences et de prestations dans un contexte à la fois en mutation et contraint.

2. LES CDG PORTEURS D'UNE INTERMEDIATION : ETUDE RELATIVE AU DEVELOPPEMENT DE CE ROLE ET DE SON IMPACT DANS LA RELATION COLLECTIVITE-CDG (Réfèrent-déontologue, médiateur)

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires renforce les Centres de Gestion sur la scène publique locale. Non seulement, elle a autorisé une redéfinition du champ d'intervention facultatif des Centres, dans le sens d'un élargissement et surtout d'une sécurisation juridique de leurs domaines d'intervention, mais encore elle a renforcé le champ des missions obligatoires des Centres, au titre desquelles la fonction de «*réfèrent déontologue*».

Les Centres de gestion, dont l'impartialité et la qualité de travail sont reconnus, devront assumer un rôle qui s'est accentué, celui de porteur d'une intermédiation en matière de déontologie et de conflits entre un agent et son employeur.

La nouvelle fonction de réfèrent déontologue vis-à-vis des agents se déploie, tout en préservant le rôle essentiel de tiers de confiance des CDG auprès des collectivités. La FNCDG, en collaboration avec les CDG et l'ANDCDG, a établi, en 2017, une «*Charte du réfèrent déontologue*». Cette Charte a été intégrée au guide de déontologie élaboré par l'ANDCDG et publié conjointement avec la FNCDG. Mis à disposition des CDG, ce guide est également destiné à l'information de l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics ; il met l'accent sur les rôles et interactions des acteurs et instances de la déontologie dans la fonction publique.

La Charte du réfèrent comporte trois options s'agissant du niveau de conseil déontologique exercé par le réfèrent, personne physique ou instance collégiale désignée par les Présidents de Centres : au niveau du département voire à l'échelon régional ou interrégional, conformément aux possibilités offertes par l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Les personnes désignées, le niveau d'exercice choisi pour l'exercice du conseil déontologique, la constitution d'un réseau de référents déontologues à un niveau régional, infra-régional ou interrégional, la nature et le volume des missions confiées aux référents, feront l'objet d'un premier examen.

Par ailleurs, l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle, prévoit, à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, que les recours contentieux formés en matière de fonction publique, notamment, peuvent être soumis à une médiation préalable obligatoire (MPO).

Un décret et un arrêté seront publiés au début de 2018 ; ils en organiseront la mise en œuvre et fixeront les territoires expérimentaux. L'expérimentation débutera au premier trimestre 2018 pour une durée de trois ans et fera l'objet d'une évaluation au moins trois mois avant son terme. Les médiateurs, désignés par arrêté, établiront un rapport d'activité annuel dans lequel ils indiqueront le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses ; ils exposeront les difficultés rencontrées et feront part de leur appréciation sur l'expérimentation en cours.

La procédure de MPO à titre expérimental devra être appliquée aux décisions prises à compter du 1^{er} janvier 2018 et aux recours contentieux présentés jusqu'au 18 novembre 2020. Toutes les questions de fonction publique ne sont pas concernées par cette expérimentation mais l'un des objectifs poursuivis est de favoriser un traitement plus rapide et moins onéreux des litiges, dans l'intérêt des fonctionnaires et des employeurs publics, et de contribuer à une régulation des contentieux relatifs à la FPT dans un contexte budgétaire contraint ne permettant pas de faire face à la demande de règlement des litiges par une augmentation des moyens.

Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités territoriales, n'entreront dans le champ de l'expérimentation que les collectivités qui l'auront accepté en confiant une mission de médiation préalable au centre de gestion territorialement compétent, au titre des missions d'assistance et de conseil juridiques (article 25 de la loi du 26 janvier 1984), ce qui étend potentiellement cette mission aux collectivités non affiliées.

De nombreux CDG se sont portés volontaires pour intégrer l'expérimentation et un travail a été engagé pour: réaliser une convention type avec les collectivités qui souhaiteront confier cette mission aux Centres, une charte du médiateur, réfléchir aux aspects financiers de la mission, communiquer vis-à-vis des collectivités sur le dispositif.

L'examen du déploiement et de la mise en œuvre de ces nouvelles missions, l'une obligatoire, l'autre facultative et expérimentale, permettra notamment d'apprécier dans quelle mesure elles répondent aux besoins des collectivités, des établissements et des agents, et la façon dont les CDG s'organisent et délivrent le service, sachant que ces missions invitent les Centres à renforcer leur coordination pour un exercice harmonieux de leurs compétences sur l'ensemble du territoire national.

3. FEDERATION ET COOPERATION REGIONALE / INTERREGIONALE DES CENTRES DE GESTION

Aux termes de l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :

«Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions. Ils élaborent une charte à cet effet, qui désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination, détermine les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion décident de gérer en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. A défaut, le centre coordonnateur est le centre chef-lieu de région. L'exercice d'une mission peut être confié par la charte à l'un des centres pour le compte de tous.

Des conventions particulières peuvent être conclues entre les centres de gestion dans des domaines non obligatoirement couverts par la charte.

(...) Figurent, parmi les missions gérées en commun à un niveau au moins régional:

- 1° L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B;*
- 2° La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A et B;*
- 3° La prise en charge des FMPE de catégories A et B;*
- 4° Le reclassement des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions;*
- 5° Le fonctionnement des conseils de discipline de recours;*
- 6° La gestion de l'observatoire régional de l'emploi.»*

L'article 27 de la loi du 26 janvier 1984 précise que «le CDG coordonnateur réunit une fois par an au moins une conférence associant les CDG et les représentants des collectivités non affiliées», en lui confiant une mission de coordination de l'exercice de leurs missions en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours de recrutement.

Les Centres de gestion coordonnateurs sont aujourd'hui 14 *en métropole* (contre 22 auparavant) :

- ◇ L'Indre-et-Loire (37), pour la région Centre Val de Loire
- ◇ La Loire-Atlantique (44), pour les Pays de la Loire
- ◇ L'Ille-et-Vilaine (35), pour la Bretagne,
- ◇ Les Bouches-du-Rhône (13), pour Provence-Alpes-Côte d'Azur
- ◇ La Corse du sud (2A), pour la Corse
- ◇ Le Nord (59), pour les Hauts de France
- ◇ La Seine Maritime (76), pour la Normandie
- ◇ Le Bas-Rhin (67), pour le Grand Est et la Bourgogne-Franche-Comté
- ◇ La Haute-Garonne (31), pour l'Occitanie

- ◇ La Gironde (33), pour la Nouvelle Aquitaine
- ◇ Le Rhône (69), pour Auvergne-Rhône-Alpes
- ◇ Pour l'Île-de-France, les CIJ de la Petite et Grande Couronne ainsi que le CDG de Seine-et-Marne définissent par eux-mêmes les conditions d'organisation de leurs missions, aux termes de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984
- ◇ Dans les régions d'outre-mer et à Mayotte, les missions du centre coordonnateur sont assurées respectivement par le centre de gestion du département et par le centre de gestion de Mayotte.

Dans ce contexte, du fait de l'adaptation des coopérations aux nouvelles «*frontières régionales*», il est apparu nécessaire d'approfondir le bilan de la première période des coordinations régionales, à 22 Coordonnateurs, et de réaliser un état des lieux des nouvelles coopérations régionales et interrégionales, à 14 Coordonnateurs. Une première rencontre des CDG Coordonnateurs s'est déroulée le 18 novembre 2016, pour un premier partage d'expériences. Une deuxième rencontre s'est tenue le 28 septembre 2017.

Selon les territoires, peuvent être relevés des degrés de mutualisation et des choix d'organisation différents: par hypothèse, uniquement sur le champ des missions impérativement mutualisées au niveau régional ou intégrant l'exercice d'autres missions dans le cadre d'une démarche volontaire; répartition ou non de la coordination s'agissant de certaines missions. La conclusion des nouvelles chartes régionales et leurs évolutions, comparées à la première période de coopération, permettent également de mesurer l'approfondissement de la mutualisation régionale ou interrégionale des missions, les raisons du choix opéré et ses effets attendus, par exemple en termes d'économies d'échelle.

Dans un contexte de mutualisation des moyens et des compétences, certaines coopérations régionales et interrégionales s'orientent vers une collaboration plus approfondie, au-delà du champ des missions obligatoires définies par les textes, à l'instar des dispositions de la charte de la région Rhône-Alpes-Auvergne. C'est également le cas, notamment, en matière de documentation, de conseil en organisation, par le biais d'une spécialisation de Centres sur des questions spécifiques (juridiques...).

Sachant que cette mutualisation est possible à tous les niveaux puisque les coordinations régionales ou interrégionales des CDG peuvent également s'organiser au niveau national pour exercer en commun leurs missions, ce que l'organisation des concours vient illustrer, il conviendra également d'identifier les limites perçues par ces coopérations. Dans certains cas, il pourra sembler impératif de préserver l'exercice de missions dans le ressort institutionnel des Centres, établissements publics administrés librement, pour préserver l'autonomie de réponses adaptées, de proximité, compte-tenu des besoins des collectivités et des établissements sur des territoires aux profils variés. Dans ce cadre de coopération réformé, il s'agit également de développer les relations entre la Fédération et les Centres coordonnateurs, notamment, pour promouvoir au niveau national le développement de coopérations inter-Centres dans un contexte législatif et institutionnel favorable à la mutualisation.

Au titre de l'article 4 de ses statuts : «*La Fédération a vocation à favoriser le travail en commun de tous les CDG, qu'ils soient coordonnateurs ou non. Tous les CDG étant directement ou indirectement concernés par les missions assurées dans le cadre d'une charte régionale ou interrégionale, il appartient à la Fédération de faciliter la circulation de l'information, l'échange d'expériences, la coordination et la mise en œuvre d'actions ayant un caractère pertinent au niveau national (mise en cohérence et économies d'échelle).*» Le besoin de positionner collectivement les Centres de Gestion dans la continuité de la dynamique actuelle face aux prochains défis techniques (mutualisations) ou politiques (organisation territoriale, avenir de la FPT), suscite également, de manière forte, cette démarche. La capacité d'adaptation et de collaboration des Centres, améliorant continuellement leur efficacité au service des collectivités, permettront de mettre en valeur, dans nos relations institutionnelles, le rôle et le savoir-faire des CDG en termes de mutualisation.

La Fédération pourra ainsi contribuer, aux côtés des Coordonnateurs, notamment, et dans le respect de leurs compétences et de leurs choix, à la réalisation de «*nouveaux*» objectifs, tels que :

- ◇ Approfondir l'état des lieux des coordinations régionales dans le cadre réformé des coopérations, réaliser une cartographie de la coopération régionale / interrégionale des CDG.
- ◇ Favoriser le développement d'une doctrine partagée sur des piliers tels que les concours (au-delà des avancées déjà enregistrées en termes d'élaboration des sujets ou de mutualisation des coûts,

par exemple afin de d'affiner l'ouverture des postes) ou favoriser une approche commune dans des domaines de mutualisation volontaire tels que la documentation, le conseil en organisation ou juridique.

◇ Faciliter la circulation de l'information, l'échange d'expériences, la coordination et la mise en œuvre d'actions ayant un caractère pertinent au niveau régional, interrégional ou national (mise en cohérence et économies d'échelle).

4. FACILITER LA CREATION D'UNE BOURSE DE L'EMPLOI INTER FONCTIONS PUBLIQUES

L'article 83 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a autorisé le Gouvernement, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi, afin d'adapter et de moderniser les dispositions relatives aux conditions d'affectation et aux positions statutaires, afin de favoriser la mobilité des agents publics à l'intérieur de chaque fonction publique et entre les trois fonctions publiques et de contribuer à la diversification de leur parcours professionnel.



L'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 a pour objet de favoriser la mobilité des fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique. Le rapprochement des trois fonctions publiques va dans le sens d'une meilleure visibilité de celles-ci et de mobilités géographiques et fonctionnelles accrues parfois rendues nécessaires par les restructurations de services dans un contexte d'évolution institutionnelle, ou souhaitées par les agents pour poursuivre leur déroulement de carrière, la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique renforçant le droit de l'agent à la mobilité et assouplissant les règles de gestion des ressources humaines. A l'heure où le passage d'une fonction publique à une autre entraîne des changements importants pour les agents, notamment en termes de rémunération et de culture, cet accès aux offres d'emploi des trois versants de la Fonction publique doit contribuer à faciliter les mobilités.

L'article 2 de l'ordonnance prévoit ainsi que l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est complété par la disposition suivante : «*Les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale rendent accessibles les créations ou vacances mentionnées à l'alinéa précédent dans un espace numérique commun aux administrations mentionnées à l'article 2 du titre Ier du statut général des fonctionnaires*». Il prévoit également que l'obligation de mise en accessibilité définie au présent article entre en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

La réalisation d'un espace numérique commun a pour objet de favoriser la mise en place d'un véritable marché de l'emploi public, dont la clarté et la lisibilité seront gages d'une meilleure mobilité. En prévoyant la création d'un espace numérique «*commun*» et non «*unique*», comme initialement prévu avant l'intervention de la Fédération, l'ordonnance la démarche à développer doit permettre de tenir compte de l'existant, des investissements financiers et humains réalisés par les centres de gestion et le CNFPT, des projets d'évolution menés par ces établissements publics pour atteindre un objectif partagé par tous.

De plus, aux termes de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les centres de gestion assurent, dans leur ressort, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial. Ils sont notamment en charge de la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C. Cette publicité, au

niveau local, doit également continuer à être assurée par les centres, par le moyen de leurs bourses locales de l'emploi, conformément aux dispositions de l'article 23 précité. Au-delà du portail commun aux trois fonctions publiques, destiné à rassembler nationalement l'ensemble des créations ou vacances d'emplois, la préservation de la diffusion à un niveau de proximité est également un gage d'efficacité pour satisfaire les besoins des employeurs publics locaux. Rappelons également que le rapport de l'Inspection Générale de l'Administration, rendu à la Ministre de la décentralisation et de la Fonction Publique en juin 2014, préconisait aux CDG «*de s'investir pleinement dans leurs missions emploi et concours notamment en prévoyant la diffusion nationale par les CDG de l'ensemble des offres d'emploi*».

Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, il s'agit de prendre en compte les spécificités des fonctions publiques et la diversité des employeurs publics, mais aussi de préserver les avantages des mutualisations déjà opérées au sein de la Fonction Publique Territoriale. Ces impératifs n'empêchent nullement de s'orienter résolument vers la création d'un portail numérique commun aux trois fonctions publiques qui comporterait des espaces numériques dédiés correspondants, chacun, à une Fonction Publique. Dans cette optique, les discussions avec la DGAFP et les différentes parties prenantes seront relancées sur l'administration du portail, son financement, le développement d'un langage commun (par exemple, sur la dénomination des emplois)... Enfin, il est à noter que, dans le cadre des travaux relatifs à l'élaboration du schéma directeur des systèmes d'information mutualisé des CDG, nous avons relevé, concernant l'activité «*Bourse de l'emploi*», que les qualités techniques du Site Emploi Territorial (SET), œuvre d'une collaboration entre le CNFPT et une quarantaine de Centres, autorisaient à imaginer qu'il puisse être la base d'un futur portail de l'emploi unique pour la FPT, à la condition que l'ensemble des Centres, la Fédération et le GIP Informatique des CDG soient étroitement associés aux différents aspects techniques et de gouvernance de ce projet de mutualisation.

5. SOUTIEN DE LA FEDERATION A LA REALISATION DES OBJECTIFS DU GIP INFORMATIQUE DES CDG

Le Conseil d'administration de la FNCDG, depuis le début de l'année 2016, a impulsé, d'une part, un projet de schéma directeur informatique mutualisé des Centres de Gestion (SDSI) et, d'autre part, le projet de constitution d'un Groupement d'intérêt public informatique.

En 2017, ces deux projets ont abouti.

Créé par arrêté interministériel en date du 9 juin 2017, soit un peu plus d'un an seulement après avoir engagé des travaux d'ampleur associant les CDG, les Coopérations informatiques et la Fédération, membre co-fondateur qui a porté le projet de GIP auprès des pouvoirs publics, le Groupement d'Intérêt Public rassemble 91% des CDG et la FNCDG.

Dès sa création, la mise en place de la gouvernance du GIP Informatique et de son fonctionnement administratif a constitué un axe de travail prioritaire destiné à assurer le caractère opérationnel et le fonctionnement régulier de la structure. Ainsi, le GIP Informatique des CDG a tenu sa première Assemblée Générale, le 14 septembre dernier, élisant son Conseil d'administration, suivie de l'élection de son Bureau. La Commission «*Communication, nouvelles technologies et dématérialisation*» de la FNCDG, co-présidée par Marc GODEFROY (Président du CDG du Nord) et François FORIN (Président du CDG de Meurthe-et-Moselle), a mené à bien la mission confiée par le Conseil d'administration de la Fédération de réaliser une «*Analyse de l'existant applicatif des CDG*» et d'élaborer un «*SDSI*».



Le GIP Informatique, établissement public administratif qui a pour objet de «*mutualiser les moyens et toutes solutions informatiques utiles à l'accompagnement des missions légales et réglementaires dévolues à ses membres*», devra déployer et actualiser le SDSI en mettant en œuvre

les chantiers prioritaires de la feuille de route, visant : à rationaliser et harmoniser les outils informatiques; remédier à l'obsolescence technique d'applications et favoriser la convergence d'outils informatiques en développant leur interopérabilité afin d'améliorer la qualité de service; tenir compte des nouvelles tendances technologiques.

Dans cette perspective, la Fédération a constitué six Groupes de travail (GT), rassemblant des techniciens des Centres, et en a déjà réuni cinq, parfois à plusieurs reprises : «Vote électronique», «Médecine préventive», «Paye et Prélèvement à la source», «Carrière», «Emploi», «Comptabilité analytique». En 2018, ces GT fonctionneront sous l'égide du GIP.

L'efficacité de la mutualisation et une volonté de maîtrise des dépenses de fonctionnement a engagé les élus à proposer une structure légère en termes d'effectifs. Pour son fonctionnement opérationnel, le GIP reposera essentiellement sur l'apport d'un Directeur des Systèmes d'Information et sur le réseau d'expertise des techniciens des CDG.

L'adhésion de la Fédération au GIP s'inscrit dans le cadre de ses objectifs statutaires. La Fédération, garante des orientations politiques dans le cadre d'une mutualisation d'envergure nationale, et le GIP, ayant pour objet exclusif la coopération informatique, entretiendront des liens nécessairement étroits afin d'approfondir la mutualisation des outils indispensables à l'efficacité de l'action des Centres compte-tenu de l'évolution de leurs missions et, corrélativement, de leurs besoins informatiques.

Un soutien administratif et juridique pourra être développé en fonction des besoins et de la montée en puissance du GIP, dans le respect des spécialités respectives. Ainsi, la convention constitutive prévoit que des agents des membres pourront être mis à disposition du Groupement ou détachés. De même, des discussions devront être engagées avec les Coopérations informatiques et des partenaires, tels le CNFPT, la convention constitutive prévoyant que la mise à disposition ou le transfert des outils informatiques sélectionnés fera l'objet d'un accord entre le GIP et les CDG.

6. CONGRES FNCDG 2018

La Fédération organisera son Congrès les 6,7 et 8 juin 2018, à La Baule (Palais Atlantia).

«L'évolution des modes de gestion territoriaux» sera au cœur de ce Congrès qui permettra également d'évoquer les changements opérés sur la scène publique locale et son impact sur les centres de gestion.

Les élus locaux souhaitent développer un service public de qualité répondant efficacement aux évolutions des besoins de la population et du nombre d'habitants, en hausse, dans un cadre juridique en constante évolution et compte-tenu de la nécessaire maîtrise de la masse salariale.

La réforme territoriale, engagée depuis la fin de l'année 2010 afin de rendre l'organisation des collectivités plus lisible pour les citoyens et l'action publique locale plus efficace, a engendré une évolution sensible du bloc local : nouvelle carte régionale, renforcement de l'intercommunalité, fusions, schémas de mutualisations, transferts de compétences et mouvements de



personnels associés, sans compter les projets de communes nouvelles.

Le fonctionnement du couple communes-communauté devrait profondément évoluer d'ici 2020, et par là-même, les modes de gestion territoriaux, qu'il s'agisse de mutualisation, d'achats ou de ressources humaines. L'évolution du bloc local a également un impact certain sur les CDG que ce soit en termes d'évolution de périmètres ou de compétences.

La question de l'évolution du statut de la Fonction Publique Territoriale sera également abordée. La FPT a fêté ses 30 ans début 2014. Elle est réputée de qualité, professionnelle et intègre. Au cours de son existence, elle a su s'adapter aux différents contextes locaux complexes mais aussi aux réformes territoriales d'ampleur, aux transferts de compétences de l'Etat, aux baisses importantes de dotations.

Cependant, des dysfonctionnements persistent, on peut citer par exemple un faible taux de mobilité inter-fonctions publiques, et des défis sont encore à relever.

L'évolution du statut des fonctionnaires est une question épineuse. Certains élus ou experts ont pris position en faveur d'un changement du statut des fonctionnaires, certains prônant une suppression du statut, excepté pour les fonctions publiques régaliennes, d'autres préférant un assouplissement, voire un contournement du statut. Pour certains, le secteur public doit être fondu dans le secteur privé, les agents devant être recrutés par contrat.

Par ailleurs, notre Congrès sera l'occasion d'évoquer des thèmes plus spécifiques à l'activité des Centres. Deux ateliers seront organisés sur : «*L'expertise technique des Centres de Gestion : un appui de confiance aux collectivités et établissements*» et «*La mise en place d'un projet d'administration : le rôle d'accompagnement des CDG*».

A l'issue des débats organisés les jours précédents, et lors de l'Assemblée Générale qui se tiendra le dernier jour du Congrès, les Présidents valideront une motion reprenant les propositions de la Fédération sur l'évolution de la FPT et de ses institutions.

7. CONFERENCE NATIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL (CNET 2018)

Conformément aux dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la Fédération Nationale des Centres de Gestion organisera, en 2018, la quatrième édition de la Conférence Nationale de l'Emploi Territorial (CNET).

La thématique de l'emploi constitue l'une des priorités du gouvernement et cette manifestation sera l'occasion de débattre des problématiques liées à l'emploi public territorial.

La maîtrise de la dépense publique constitue également une priorité réaffirmée. Un nouvel effort de 13 milliards d'économies a été demandé par l'Etat aux Collectivités d'ici 2022. Il se traduit, notamment, par un objectif de réduction des effectifs à hauteur de 70 000 agents pour la FPT, dans les 5 ans à venir, couplé à la maîtrise des dépenses de fonctionnement dont l'augmentation ne devrait pas dépasser 1,2% pour les collectivités et établissements représentant 70% de ces dépenses. Après une baisse des dotations et l'augmentation de la masse salariale due à la revalorisation du point d'indice et à la mise en œuvre progressive de PPCR, il apparaît spécialement nécessaire de disposer de données et de réflexions permettant de contextualiser la question de la réduction des effectifs, notamment, et de se projeter.

Les Centres de Gestion disposent de diagnostics de situations pertinents du fait de leur rôle d'observateur de l'évolution de l'emploi public territorial et de leur proximité avec les collectivités dans la gestion des ressources humaines au quotidien. Les Centres sont également en position d'identifier des réponses à des enjeux RH tels que les difficultés ou les blocages liés au recrutement, l'organisation des concours, les voies d'amélioration du dialogue social, les problématiques de mobilité, de reclassement, de réorganisation de services...

La vocation essentielle de cette Conférence, prévue à l'article 27 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, est de définir des orientations stratégiques et de présenter des axes prioritaires en matière d'emploi et de recrutement, dégagés au regard des réalités locales.

8. ORGANISATION D'UNE JOURNÉE THÉMATIQUE EN RÉGION

L'une des missions de la Fédération consiste en la diffusion la plus large possible d'informations sur les ressources humaines locales et l'évolution de la scène publique, notamment avec la programmation de manifestations sur des thèmes d'actualité.

Alors qu'habituellement nos réunions étaient programmées uniquement sur Paris, le conseil d'administration a décidé d'aller, à compter de 2017, au plus près des élus locaux et d'organiser des réunions d'information en région.

Après Aix-en-Provence et Lille, une troisième journée thématique en région sera organisée, en 2018, dans la région lyonnaise.

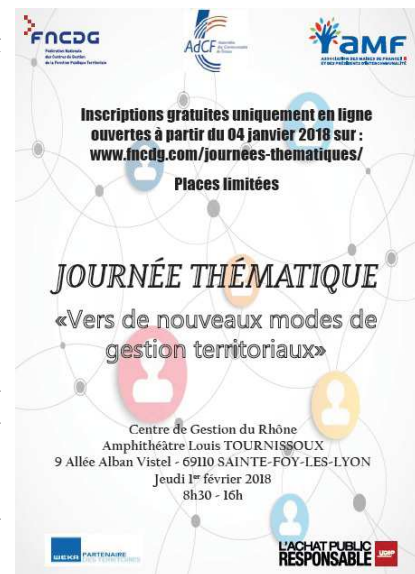
L'objectif est de mettre en place des procédures et méthodes pour améliorer la réactivité des services aux demandes des usagers, réagir aux besoins des employeurs et valoriser les compétences territoriales nécessaires à la bonne marche des services publics locaux.

De plus, cette journée constitue un moment privilégié pour réfléchir aux nouveaux défis auxquels sont confrontées les collectivités locales et prendre en compte de nouvelles réalités économiques et sociologiques.

Cette Conférence se tiendra le jeudi 1^{er} février 2018 à Sainte-Foy-Lès-Lyon et s'organisera autour de différents thèmes d'interventions : les coopérations institutionnelles, la question de l'évolution des politiques de recrutement et de gestion des ressources humaines, la commande publique.

Cette initiative de la FNCDG fait l'objet d'une organisation avec deux autres associations d'élus, l'AMF et l'AdCF, mais aussi avec le Centre de Gestion du Rhône, l'UGAP et les éditions WEKA.

Le public visé par ces conférences regroupe les employeurs territoriaux (élus), les décideurs locaux (Directeurs généraux de services) les gestionnaires des ressources (DRH, Directeurs des Finances, de la commande publique...) des collectivités et établissements publics locaux et, d'une manière générale, tous ceux qui ont des responsabilités dans la Fonction Publique Territoriale sont appelés à participer à ces événements.



9. LES DONNEES SOCIALES DE LA FPT... UNE SYNTHÈSE DE L'OBSERVATION REGIONALE DE L'EMPLOI (EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG)

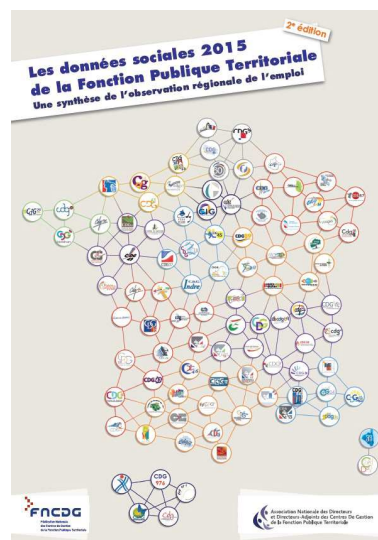
Les Centres de gestion exercent plusieurs missions pour lesquelles les données sociales des collectivités sont mobilisées. Parmi elles, notamment, l'observation de l'emploi public territorial : les CDG assurent, selon l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial de leur ressort géographique et au niveau régional, *via* la création d'observatoires régionaux de l'emploi.

Ces données alimentent le bilan social qui doit être établi au minimum tous les deux ans. Cette démarche permet à chaque collectivité de dresser un bilan des effectifs, des recrutements et des avancements, des

actions de formation, des demandes de travail à temps partiel...

Ce document sert à la fois d'outil de dialogue social et de gestion des ressources humaines. Il permet aux collectivités de se comparer d'une structure, d'une édition, d'un département ou d'une région à l'autre, dans un contexte de réformes territoriales impactant l'organisation et le fonctionnement des services publics locaux.

En 2016, anticipant la nouvelle mission confiée par loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, la FNCDG et l'ANDCDG ont publié conjointement, pour la première fois, les données brutes des bilans sociaux, reprises sous formes de synthèses régionales réalisées par l'ensemble des Centres de gestion coordonnateurs de l'Observatoire Régional de l'Emploi, dans un document intitulé «*les données sociales 2013 de la Fonction publique territoriale par le prisme des nouvelles régions*», dressant des tendances l'emploi public territorial et des pratiques de gestion des ressources humaines.



En 2017, les Centres de Gestion, confortant leur rôle de premier plan au niveau de l'observation de l'emploi public territorial, ont encore approfondi l'exploitation des données disponibles les plus récentes avec la publication par la FNCDG et l'ANDCDG de l'étude «*les données sociales 2015 de la Fonction Publique Territoriale... Une synthèse de l'observation régionale de l'emploi.*»

Cette nouvelle étude a présenté les données sociales de près de 29000 collectivités et établissements publics territoriaux (soit 1,2 million d'agents), collectées par l'ensemble des CDG en 2016. Elle permet de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité ou d'établissement, l'étude reprenant les données présentées globalement mais également sous le prisme de 12 strates de collectivités ou EPCI.

Cette synthèse de l'observation régionale de l'emploi a reflété les impératifs de maîtrise de la masse salariale et l'impact des politiques publiques nationales sur les effectifs locaux et les conditions d'emploi, notamment le statut des agents publics locaux et la nature des recrutements. Cette synthèse a également délivré des informations sur l'âge des agents, l'absentéisme ou encore la formation, données particulièrement utiles pour éclairer les débats actuels, à mettre en relation avec l'augmentation des demandes d'accompagnement en matière de prévention.

Cette étude a enfin souligné que si la rémunération du personnel représente une part importante des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales et établissements, avec de fortes disparités entre communes selon leur taille, une baisse inédite des effectifs de 0,5% sur emploi permanent a été constatée, globalement, à l'exception des intercommunalités, principalement, du fait des réformes territoriales engagées depuis 2010 et de leur anticipation (nouvelle carte régionale, renforcement de l'intercommunalité, fusions, mutualisations, transferts de compétences et mouvements de personnels associés ...).

A l'heure où, après une baisse des dotations aux collectivités, la maîtrise des effectifs est une condition incontournable du maintien de leur niveau, cette étude, complémentaire de celles de nos partenaires institutionnels, permet également de contextualiser la question de la réduction des effectifs.

L'édition 2018 permettra à cette étude de s'installer encore davantage dans le paysage des publications institutionnelles relatives à l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale.

10. PANORAMA DE L'EMPLOI (7^{EME} EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG)

Ce Panorama, réalisé en partenariat avec l'ANDCDG, est désormais bien installé dans le paysage des publications traitant de l'emploi public local.

Il porte un regard sur les ressources humaines des collectivités en délivrant des tendances représentatives au niveau national. Il permet de mieux connaître les acteurs publics locaux et de pouvoir les situer dans un environnement socio-économique. Ainsi, il accompagne les collectivités dans l'élaboration de leurs politiques de gestion des ressources humaines.

C'est un outil reconnu et valorisé au sein de la Fonction Publique, basé sur une approche complète, quantitative et qualitative, de la situation de l'emploi dans les collectivités territoriales. Il permet de présenter les données les plus récentes concernant les agents de la FPT. Au travers de ce panorama, les Centres de Gestion illustrent de nouveau leur capacité de synthèse et de diffusion, tant au niveau départemental que régional et national, des informations relatives à l'emploi public.

Le Panorama met en exergue les principaux enjeux en termes d'emploi pour les collectivités et leurs établissements tels que la maîtrise des effectifs, l'évolution des offres d'emplois sur les territoires illustrant les besoins en recrutement, les profils recherchés par les collectivités, la typologie des recrutements, les métiers en tension ou encore la régulation des entrées et des sorties.

Les collectivités locales et leurs groupements vivent de profonds bouleversements qui les contraignent à s'adapter, à faire preuve d'initiatives audacieuses et à trouver de nouvelles formes de coopération entre elles, sachant que la rémunération du personnel représente une part importante des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales.



Quel que soit le type de collectivité, la maîtrise de la masse salariale constitue la première priorité en matière de GRH pour le mandat 2014/2020. Le panorama met également en évidence les efforts accomplis par les employeurs publics territoriaux qui ont mené de profondes réformes de leur système de gestion des ressources humaines afin d'accroître l'efficacité des personnels de l'administration publique.

Le Panorama s'axe autour de quatre volets :

- ◇ Les effectifs de la FPT, leur structure et leurs évolutions récentes
- ◇ Les données issues des 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.

Cette publication conforte la reconnaissance, par le législateur, du rôle indispensable d'observation de l'emploi par les CDG et constitue un outil de référence au sein de la Fonction Publique.

11. BAROMETRE HORHIZONS 2018 (4^{EME} EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'AMF, LE CNFPT, L'ADF, REGIONS DE FRANCE, LE CSFPT)

En 2015, l'AMF avait souhaité créer un outil permettant aux élus locaux de disposer d'éléments chiffrés fiables et récents et de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines. En 2017, cette étude annuelle fut présentée lors d'une Conférence de presse. L'édition 2018 du Baromètre HoRHizons rassemblera, pour la seconde fois, cinq acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF, le CNFPT, Régions de France, l'ADF et la FNC DG.

Les résultats du Baromètre, adressé aux adhérents des associations d'élus, aux délégations régionales du

CNFPT et aux Pouvoirs publics, sont fondés sur la base d'un échantillon de plus de 800 collectivités. L'étude est bâtie sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, des projections et des perspectives en matière de ressources humaines des communes et EPCI (en termes de dépenses de personnel, effectifs et recrutements, GPEEC et formation, rémunération, conditions de travail...)

En 2016, cette étude soulignait l'impact fort des réformes législatives et réglementaires sur les politiques de ressources humaines menées par les collectivités.

En 2017, l'étude confirme cet impact en relevant une certaine amplification de leur effet puisque tous les domaines des politiques RH sont concernés, et plus seulement la rémunération, les recrutements et la gestion des contrats : temps de travail, formation, mise en œuvre de prestations sociales...

Dans un environnement incertain, malgré le poids des mesures statutaires et indemnitaires, les élus locaux se sont attachés à poursuivre la maîtrise de leurs dépenses de personnel grâce à une stabilisation de leurs recrutements. Selon les déclarations, les dépenses de personnel ont continué de stagner en 2017, le non remplacement de tous les départs reste une intention majoritaire et la part des collectivités et EPCI qui envisage de recruter en 2018 reste faible. Davantage qu'en 2016, les nouvelles mesures statutaires et indemnitaires constituent la principale explication de l'évolution des dépenses, suivie de la mise en œuvre de la réforme territoriale, des transferts de compétences et des modifications dans la gestion des services publics. L'an dernier, l'ensemble de ces mesures n'étaient pas encore effectivement mises en œuvre.

Le Baromètre HoRHizons, incluant des éléments issus du «*Panorama de l'emploi public*», permet également de valoriser le travail accompli par les Centres pour apprécier la situation de l'emploi dans les collectivités territoriales.

Le Baromètre HoRHizons constitue également l'un des instruments de mesure annuelle du recours aux services des Centres de gestion. Ainsi, les résultats de 2016 soulignaient que ce recours aux CDG est non seulement majoritaire parmi les collectivités, parfois très largement comme en matière de médecine préventive, mais encore en progression par rapport aux résultats de 2015. Que ce soit en matière de médecine, d'accompagnement à la fiabilisation des dossiers retraite, de prévention des risques professionnels, de contrat groupe d'assurance statutaire, de protection sociale, de groupement de commandes ou encore s'agissant du conseil en organisation, le recours des collectivités aux CDG a fortement progressé. En 2017, pour assurer la santé et la sécurité de leurs agents, les collectivités et EPCI font toujours majoritairement appel aux services de médecine et de prévention des centres de gestion (80%). Ils ont également principalement recours aux services facultatifs suivants : conseil en organisation, remplacement, assurance, archivage, gestion de la paie, assistance en matière de retraite, protection sociale complémentaire.



Le Baromètre HoRHizons s'installe dans le paysage des publications relatives à la FPT. Il souligne la reconnaissance, par les collectivités, de l'expertise et du savoir-faire des Centres, dont les missions obligatoires comme facultatives ont été renforcées. Désormais issu d'un travail de coopération élargi rassemblant des acteurs majeurs de la Fonction publique territoriale, la Fédération contribuera à sa prochaine édition.

12. GUIDE DE BONNES PRATIQUES RESSOURCES HUMAINES, EN PARTENARIAT AVEC L'ADCF

Inspiré du guide de la DGAFP recensant chaque année les démarches et les actions innovantes présentées par les directions des ressources humaines ministérielles, et valorisant les modes de gestion des RH des employeurs publics, ce guide est spécifique aux actions menées au sein des collectivités locales.

En 2017, ce guide réalisé en partenariat avec l'AdCF, associant l'ANDCDG et l'ADGCF, a mis l'accent sur des pratiques concrètes concernant : le recrutement et l'accueil des agents, la mise en place ou la refonte de projets de service, la GPEEC, la mise en place du RIFSEEP, le temps de travail, le développement du management intermédiaire et le dialogue social.

Ces thématiques sont abordés sous l'influence de l'évolution du contexte institutionnel liée à la mise en œuvre des schémas de mutualisation, aux nouveaux schémas départementaux de coopération intercommunale venant réformer la carte intercommunale au 1^{er} janvier 2017, à la création de communes nouvelles, qui supposent une attention particulière à porter aux questions liées au devenir des agents.

En 2018, ce guide de bonnes pratiques RH, fondé sur les résultats d'une enquête lancée auprès des adhérents de l'AdCF et de la FNCDG, portera sur les thématiques suivantes :

- ◇ Projet d'administration
- ◇ Mise en place d'un SIRH
- ◇ Valorisation des compétences des agents
- ◇ Gestion des âges/transmission des savoirs
- ◇ Gestion de l'inaptitude
- ◇ Mise en œuvre du télétravail
- ◇ Développement de l'attractivité de la collectivité.

L'ambition de ce guide est *in fine* que les professionnels des RH disposent de retours d'expérience, de conseils pratiques et d'outils mobilisables au sein de leur structure. Il devrait également permettre de favoriser un échange en la matière entre la Fonction Publique d'Etat et la FPT.

13. VERS LA CREATION DU CENTRE NATIONAL DE COORDINATION, ETABLISSEMENT PUBLIC REPRENANT LES MISSIONS DE LA FEDERATION

La loi du 26 janvier 1984 avait créé un centre national de gestion de la Fonction publique territoriale, constitué sous forme d'établissement public et composé d'élus locaux représentant les communes, les départements et les régions. Cette structure était chargée d'assurer, pour les cadres d'emplois de catégorie A, un certain nombre de missions comme l'organisation des concours de recrutement.

L'article 50 de la loi du 13 juillet 1987 a modifié le schéma d'origine de la loi de 1984. A été privilégié un système comportant, d'une part le CNFPT - unique établissement public national - avec des missions de formation mais aussi de gestion des fonctionnaires de catégorie A et A +, et, d'autre part, des Centres de gestion départementaux.

Le projet de loi sur la Fonction Publique Territoriale, examiné au Parlement début 2006, prévoyait également la création d'un Centre National de coordination des CDG. Toutefois, le Sénat avait supprimé cet article.



En 2016 et 2017, certaines difficultés juridiques, s'agissant de projets structurants tels que l'informatique des Centres et la constitution d'un GIP ou le puits de données sociales, sont encore venues renforcer notre volonté de transformation du statut de la Fédération, actuellement de droit privé.

La création d'un GIP Informatique est apparue incontournable dans la mesure où la Fédération ne pouvait pas porter elle-même la mise en œuvre du projet de schéma directeur informatique mutualisé. En amont, une étude juridique fut nécessaire pour confirmer que la Fédération pouvait faire réaliser un état des lieux des systèmes d'informations de ses adhérents. Au terme de cette étude, il est apparu que la Fédération pourrait être considérée comme pouvoir adjudicateur et, par sécurité juridique, elle respecte désormais les règles de la commande publique.

De même, la Fédération ne pouvait porter le projet «Puits de données» alors même que la publication, au niveau national, de données relatives aux personnels des collectivités constitue l'une de ses missions. Si, pour réaliser ce projet, un groupement de commandes associant les CDG et la Fédération avait été mis en œuvre, la FNCDG, en tant que personne morale de droit privé, n'aurait pu en aucun cas en être son coordonnateur.

Ces difficultés auraient pu être écartées si la Fédération avait été constituée sous forme d'établissement public, sans avoir besoin de recourir, dans un cas, à une nouvelle structure dédiée, dans l'autre, à un Centre.

La Fédération propose depuis plusieurs années la création d'un établissement public national, composé uniquement des Centres de Gestion, et qui ne devrait pas entretenir de relations avec les collectivités territoriales. La création du Centre national de coordination, reprenant les missions de la Fédération, est nécessaire afin de promouvoir l'homogénéité des niveaux de prestations et la cohérence de l'action des établissements sur l'ensemble du territoire national.

Cette instance fonctionnerait totalement à coût constant, le financement n'émanant que des cotisations des Centres de Gestion.

Les missions de cet établissement seraient limitées à :

- ◇ Coordonner l'organisation des concours et des examens
- ◇ Mettre à disposition une plateforme d'inscription nationale aux concours/examens professionnels
- ◇ Lever la cotisation concours, actuellement perçue par le CNFPT, évaluée à 0,07% de la masse salariale directement auprès des employeurs locaux
- ◇ Consolider les informations des bourses de l'emploi dans un portail de l'emploi
- ◇ Assurer la mise à disposition d'un fichier national des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A
- ◇ Organiser la conférence nationale de l'emploi territorial
- ◇ Représenter les CDG auprès des Pouvoirs publics et prendre position sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant la Fonction Publique Territoriale
- ◇ Etablir une concertation et des échanges étroits et permanents entre les Centres de Gestion pour la mise en œuvre de leurs compétences et le développement de leurs missions
- ◇ Etre une instance de liaison et de représentation avec tous les partenaires institutionnels des Centres de Gestion afin de développer avec eux des actions de coopération
- ◇ Promouvoir la Fonction Publique Territoriale et centraliser les informations intéressant les agents.