



LA MISE EN OEUVRE DES SCHÉMAS DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION

1er Bilan - Juin 2023



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Rapport réalisé par **Loïc CAURET**, ancien Président du Centre de Gestion des Côtes d'Armor, à la demande de **Michel HIRIART**, Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion.

SOMMAIRE

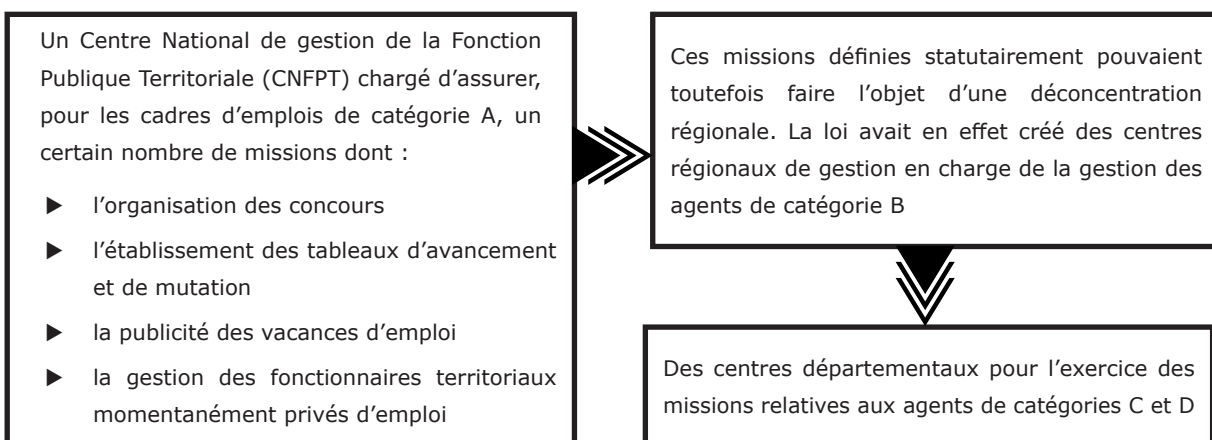
INTRODUCTION	6
1. CADRE JURIDIQUE DE LA MISE EN ŒUVRE DES SCHÉMAS DE COORDINATION, DE MUTUALISATION, DE SPÉCIALISATION	13
2. BILAN DES COOPÉRATIONS JUSQU'À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES SCHÉMAS	15
3. MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DES SCHÉMAS	18
4. CONTENU DES SCHÉMAS	20
OBJECTIFS, AMBITIONS, ORIENTATIONS, ET PRIORITÉS DÉFINIS DANS LE SCHÉMA	21
LES MISSIONS EXERCÉES EN COMMUN	25
LA MISE EN PLACE DE CHEFS DE FILÂT	28
LA GOUVERNANCE	29
5. ADOPTION, COMMUNICATION, DURÉE, ÉVALUATION ET SUIVI DES SCHÉMAS	38
CONCLUSION	42

INTRODUCTION

Historique de la coopération régionale et interrégionale

Les collaborations entre les Centres de Gestion (CDG) sont depuis de nombreuses années très largement développées et le législateur a fait évoluer à plusieurs reprises les modes d'organisation des CDG mais également leur champ de compétences mutualisées.

A la création du statut par les lois de 1983 et 1984, l'organisation des Centres reposait sur un triptyque :



L'article 50 de la loi n°87-529 du 13 juillet 1987 a modifié le schéma d'origine de la loi de 1984.

Avait été privilégié un système comportant, d'une part un 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 (CDG) départementaux, dont la mission de gestion était amputée de celle des fonctionnaires d'encadrement (de catégorie A et A+).

Toute coordination des centres avait disparu, la loi Galland ayant supprimé les niveaux national et régional.

Toutefois, notamment en matière d'organisation des concours, la loi prévoyait la mutualisation de certaines missions à un niveau au moins régional voire interrégional.

Ainsi, l'année 2004 avait vu la carte des interrégions se préciser. 9 interrégions pour les concours ont été définies entre Centres de Gestion :

- ✉ Nord – Picardie (5 CDG)
- ✉ Grand Ouest (14 CDG)
- ✉ Ile de France – Centre (9 Centres)
- ✉ Grand Est (18 CDG)
- ✉ Grand Sud-Ouest (25 CDG)
- ✉ Auvergne – Rhône Alpes (12 CDG)
- ✉ Provence-Alpes-Côte d'Azur – Corse (8 CDG)
- ✉ Guadeloupe – Martinique – Guyane (3 CDG)
- ✉ Réunion – Mayotte (2 CDG).

La première organisation du concours de Technicien supérieur en 2005 par les CDG s'était pleinement intégrée dans cette planification inter-Centres élargie.

La coopération inter-Centres en matière de concours fut inscrite dans la loi statutaire n°84-53 du 26 janvier 1984 par le législateur en 2007.

Comme le rappelait le rapport des rapporteurs du projet de loi de transformation de la fonction publique au Sénat, les CDG ont été encouragés par le législateur à se regrouper pour mutualiser certaines missions :

- Plusieurs centres peuvent décider de constituer un centre commun au niveau interdépartemental, auquel ils peuvent confier tout ou partie de leurs missions
- Depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 les centres étaient tenus de s'organiser, au niveau régional ou

interrégional, pour exercer ensemble, à titre obligatoire, un ensemble de missions défini par la loi, voire, à titre facultatif, d'autres missions ; ils élaboraient à cet effet une charte qui désignait un centre coordonnateur.

Par ailleurs, une autre forme de coordination était assurée au niveau régional entre les centres de gestion, les employeurs publics territoriaux non affiliés et les délégations régionales ou interdépartementales du CNFPT, puisque le CDG coordonnateur devait organiser au moins une fois par an une conférence régionale de l'emploi et de la formation, avec également les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national et siégeant au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT).

Cette coordination permettait d'assurer :

- Une homogénéité des pratiques de gestion des agents au sein de plusieurs départements
- Des économies d'échelle concernant la gestion des agents.

La loi du 19 février 2007 prévoyait uniquement une mutualisation de quatre missions pour les agents de catégorie A :

- L'organisation des concours et examens professionnels
- La publicité des créations et vacances d'emploi
- La prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)
- Le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes.

La charte définissait le cadre d'exercice de ces missions gérées en commun à un niveau au moins régional.

Le législateur a élargi le champ des compétences inscrites dans les chartes de coopération (loi Sauvadet du 12 mars 2012 et loi déontologie du 20 avril 2016) en ajoutant :

- ▶ La coordination de l'organisation des concours, la publicité des créations et vacances d'emploi, la gestion des FMPE et des inaptes pour les agents de catégorie B
- ▶ Le fonctionnement des conseils de discipline de recours
- ▶ La gestion de l'observatoire régional de l'emploi.

Chaque CDG, par voie de délibération de son Conseil d'Administration (CA), avait pris la décision d'adhérer à la Charte de coopération régionale ou interrégionale.

Par cette même délibération, les CDG avaient désigné le Centre coordonnateur qui avait compétence pour les représenter et gérer les missions transférées dans le cadre du transfert de compétences institué par la loi n°2007-209 du 19 février 2007.

L'article 1er de la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 a modifié l'article L 4111-1 du code général des collectivités territoriales pour prévoir que, indépendamment des régions d'outre-mer et de la collectivité territoriale de Corse, les régions sont constituées, au 1er janvier 2016, des régions suivantes, dans leurs limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015 :

📍 Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine

📍 Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes

📍 Auvergne et Rhône-Alpes

📍 Bourgogne et Franche-Comté

📍 Bretagne

📍 Centre

📍 Ile-de-France

📍 Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées

📍 Nord – Pas-de-Calais et Picardie

📍 Basse-Normandie et Haute-Normandie

📍 Pays de la Loire

📍 Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les CDG concernés par l'évolution de la carte régionale se sont réorganisés dès 2015 au travers d'une nouvelle charte de coopération.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 a supprimé les conseils de discipline de recours et a inscrit la coopération régionale dans un autre cadre : **les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation.**

Ainsi, aux chartes conclues entre CDG au niveau régional ou interrégionale depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007 se sont substitués les schémas régionaux ou interrégionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

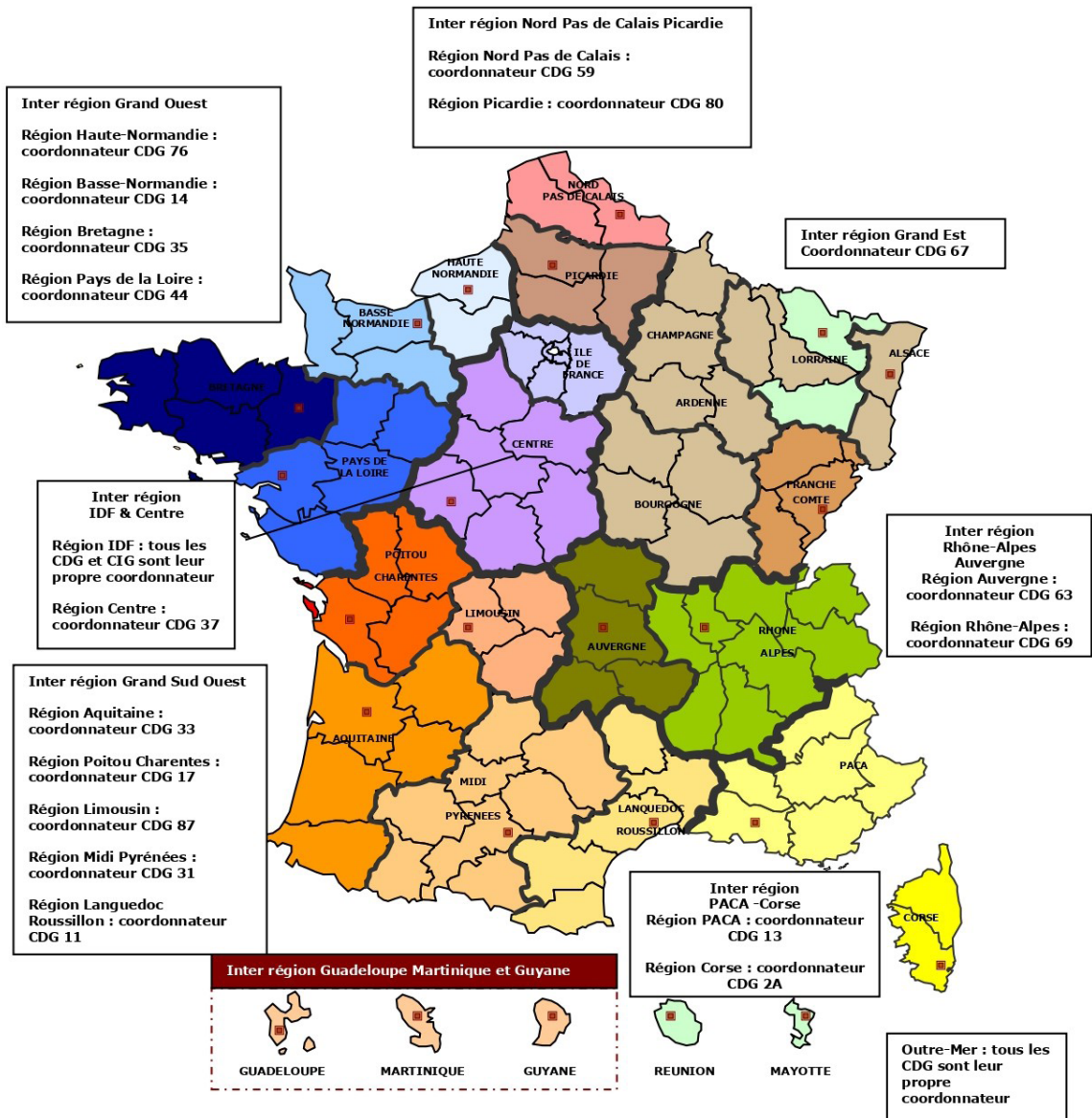
En effet, l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 avait été modifié par l'article 50 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 pour que les modalités de l'organisation régionale ou interrégionale soient désormais inscrites dans un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Parallèlement à cette évolution réglementaire, les conditions d'organisation des collectivités ont subi en 2010 le contrecoup de la crise économique de 2008. Ainsi, les dotations de fonctionnement ont été largement baissées. A la fin de cette l'année 2015, une alerte importante s'est déclarée.

En effet, le Gouvernement a revu le taux de cotisation du CNFPT, abaissant celui-ci de 1% à 0,9%.

Dans la foulée, la Ministre de l'époque, Marylise LEBRANCHU, a voulu faire de même avec les CDG. La

PANORAMA DE LA COORDINATION REGIONALE OU INTERREGIONALE DES CENTRES DE GESTION ANNEE 2007



Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) s'est opposée à cette tentative en mettant en avant les aspects juridiques, financiers et d'organisation empêchant d'opérer de la même façon. La FNCDG a obtenu gain de cause et le taux de cotisation obligatoire a été maintenu à 0,8%.

Dans le même temps, plusieurs interventions (IGA, IGAS, IGF) ont eu lieu remettant en question les centres de gestion dans leur fonctionnement et leur organisation, partant du principe que la grande hétérogénéité des CDG en France du point de vue de l'offre de Service auprès des collectivités ne permettait pas une vision claire du rôle des CDG. Plusieurs scénarios avaient même été mis sur la table : fusion avec le CNFPT, mise en place de CDG régionaux avec des antennes départementales...

À l'évidence, la méconnaissance des CDG par les gouvernements et les assemblées pouvait amener les CDG dans un autre mode de fonctionnement très préjudiciable à leur action et à leur image. Le travail de la FNCDG dans la période a permis de reprendre le dialogue avec les organismes de tutelle aboutissant en 2018 à la mise en place d'une mission parlementaire sur les institutions de la fonction publique territoriale (FPT), composée par Jacques SAVATIER, Député de la Vienne, et Arnaud de BELENET, Sénateur de la Seine-et-Marne.

Après avoir auditionné plusieurs acteurs dont la FNCDG et des CDG dont des centres coordonnateurs, la mission a établi un rapport listant un certain nombre de propositions dont la construction de schémas régionaux de mutualisation et de spécialisation. Ces schémas, prescriptifs, par rapport aux chartes antérieures, ont été pensés comme une construction très libre, à la main des CDG départementaux sur leurs organisations, compétences, gouvernance, financement ... ce qui a été mis en œuvre après la phase Covid.

Cette mission parlementaire s'inscrivait dans le cadre de la mission de modernisation de la FPT et devait permettre de faire des propositions sur :

- Le contenu précis des prestations attendues du CNFPT et des CDG, tant par les agents que par les employeurs publics. Dans ce cadre, a été abordée la question des missions respectives des deux réseaux dont l'articulation pourrait être simplifiée et améliorée ainsi que du niveau de gestion le plus pertinent en fonction du service concerné (régional, interdépartemental, départemental ou infra-départemental)
- Le niveau de prestations attendu des deux réseaux et la façon d'en assurer le suivi
- Les modalités de financement des deux réseaux afin d'ajuster au mieux les contributions des employeurs territoriaux aux services effectivement rendus
- Les outils de gestion et de contrôle à mettre en place afin d'assurer la transparence sur les moyens de fonctionnement du CNFPT et des CDG ainsi que les flux de financement entre ces établissements.

La mission soulignait dans son rapport publié en février 2019 que les deux réseaux CNFPT et CDG apparaissent « *déterminants dans l'accompagnement de ces transformations* ».

La mission a formulé 24 propositions et a souhaité rappeler les objectifs qu'elle a poursuivis :

- Optimiser et renforcer la fonction RH des collectivités dans un contexte de profondes transformations de leur cadre d'action et de leurs politiques publiques
- Améliorer l'efficacité du dispositif, dans le respect de la maîtrise de la dépense publique locale

- Renforcer sa transparence, au service des collectivités territoriales et de leurs agents
- Conserver l'unicité de la FPT et la péréquation territoriale
- Tenir compte des évolutions législatives de ces dernières années notamment en des apports de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Le rapport souligne que les CDG permettent « une mutualisation de la fonction RH et contribuent à l'homogénéité de la FPT ». Toutefois, il pointe

l'hétérogénéité de ces établissements et la « *mutualisation de certaines fonctions qui apparaît de plus en plus pertinente à l'échelle régionale* ».

A la suite du rapport parlementaire, le projet de loi de transformation de la fonction publique a été déposé au Parlement en mars 2019. A l'Assemblée Nationale comme au Sénat, des débats ont été menés sur l'évolution départementale, régionale et nationale des CDG dans le cadre du projet lui-même, mais aussi d'amendements déposés par les parlementaires.

L'exposé des motifs de l'amendement déposé par la FNCDG et la coordination des employeurs territoriaux visant à la création des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation était ainsi rédigé :

« L'exercice des missions des Centres de Gestion doit être accompagné d'un mode d'organisation de nature à approfondir l'offre, le niveau de service et un exercice harmonieux de leurs compétences sur l'ensemble du territoire national.

Afin de conjuguer l'étendue et la qualité de services avec la rationalisation des coûts, il s'agit d'approfondir le développement de la subsidiarité par le jeu de la mutualisation inter-Centres pour bénéficier des gains associés et répondre aux enjeux attachés aux nouveaux périmètres, sans préjudice de l'indispensable proximité vis-à-vis des employeurs et des agents territoriaux.

Dans cette optique, plutôt que de maintenir la notion de « charte », il est proposé de lui substituer un « schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation » approfondissant l'organisation de la coordination régionale des Centres de Gestion.

Cette proposition est inspirée par la proposition de l'IGA et du CGéFI (Revue de dépenses, novembre 2017) et s'inscrit également dans le prolongement du rapport des parlementaires Jacques SAVATIER et Arnaud de BELENET, remis au Premier ministre le 12 février, préconisant d'assurer une plus forte mutualisation par une organisation des CDG renforcée au niveau régional, favorisant le développement de l'offre de services des CDG tout en conservant le cadre opérationnel au niveau départemental.

Cet amendement vise à renforcer la mutualisation régionale en lui donnant un cadre juridique plus abouti, calqué sur celui applicable à l'intercommunalité, selon un équilibre efficace entre « compétences de proximité » et compétences qui pourraient être mutualisées à un niveau régional par le biais d'un schéma de mutualisation, de coordination et de spécialisation. »

L'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT, modifié par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit la création d'un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation en remplacement de la précédente charte élaborée par les centres de gestion.

Sans modifier la structure initiale

du réseau des CDG, ce schéma, qui vise à favoriser la mutualisation des missions au niveau régional, traduit l'ambition de renforcer et de favoriser la collaboration entre les CDG d'un même ressort territorial. Il vise ainsi à préciser les missions exercées par le Centre coordonnateur et celles exercées par un ou plusieurs centres pour le compte des autres Centres. Il vise également à définir les moyens mis en commun pour l'exercice des missions régionalisées.

Cette évolution permet, tout en conservant une proximité avec les territoires, de soutenir le mouvement de mutualisation et de spécialisation des expertises, ainsi que la qualité des prestations des CDG (*Question écrite n°22373 de Louis-Jean de NICOLAY. Publiée dans le JO Sénat du 22 avril 2021 - page 2637, Réponse publiée le 5 août 2021, JO SENAT page 4898*).



1. CADRE JURIDIQUE DE LA MISE EN ŒUVRE DES SCHÉMAS DE COORDINATION, DE MUTUALISATION, DE SPÉCIALISATION

L'article L 452-11 du code général de la fonction publique prévoit :

« Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions, en élaborant un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation qui :

1. Désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination
2. Définit les missions qu'ils décident de gérer en commun
3. Détermine les modalités d'exercice de ces missions, ainsi que de celles que les centres gèrent obligatoirement à un niveau au moins régional en application de l'article L 452-34
4. Détermine les modalités d'exercice de ces missions
5. Détermine les modalités de remboursement des dépenses correspondant à ces missions.

Le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation peut confier l'exercice d'une mission à l'un ou plusieurs des centres de gestion pour le compte de tous.

Il est transmis au représentant de l'Etat dans la région, à l'initiative du centre de gestion coordonnateur »

En vertu des dispositions de l'article L 452-34 du CGFP :

« les missions suivantes sont exercées en commun par les centres de gestion à un niveau au moins régional :

- 1. L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégorie A et B*
- 2. La publicité des créations et vacances d'emplois de catégorie A, B et C*
- 3. La prise en charge [...] des fonctionnaires de catégories A et B momentanément privés d'emplois*
- 4. Le reclassement [...] des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions*
- 5. La gestion de l'observatoire régional de l'emploi*
- 6. La mission générale d'information sur l'emploi public territorial définie au 7° de l'article L 452-35*
- 7. La publicité des listes d'aptitude [...]*
- 8. L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité*
- 9. Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article L 124-2*
- 10. La désignation d'un référent laïcité prévu à l'article L 124-3*
- 11. Une assistance à l'établissement des comptes de droits en matière de retraite, dans des conditions assurant leur fiabilité »*

La mutualisation des services est une mise en commun des moyens humains. Toutefois, elle ne bénéficie d'aucune définition juridique précise. La mutualisation est apparue comme une nécessité dans un contexte de maîtrise de la dépense publique locale. La mutualisation par la mise à disposition de services au sein des intercommunalités a été prévue initialement par la loi du 27 février 2002.

Dans le cadre de la coopération intercommunale, la mutualisation revêt deux modalités principales : la mise à disposition de services entre communes et communauté dans le cadre des compétences transférées à cette dernière (article L 5211-4-1 du CGCT) et, la création de services communs qui peuvent être créés, à cette même échelle, en dehors

de tout transfert de compétence (article L 5211-4-2 du CGCT).

D'autres formes de mutualisation existent : les prestations de services, les groupements de commandes, le partage de matériels ou bien encore les ententes.

Le schéma de mutualisation, de coordination et de spécialisation des CDG s'apparente au schéma défini au sein des EPCI.

Le schéma de coopération des Centres de gestion se situe à un niveau régional ou interrégional.

2. BILAN DES COOPÉRATIONS JUSQU'À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES SCHÉMAS

Le bilan des coopérations est différent selon les régions et leur évolution ou non en 2015.

En région **Hauts de France**, la charte est entrée en vigueur le 1er janvier 2016 et renouvelée successivement en 2021 et 2022 dans l'attente de l'adoption du schéma.

Comme l'indique l'étude dressant bilan de la coopération régionale en Bretagne, des habitudes de travail en coopération existent depuis les années 1990 dans cette région pour l'exercice des missions suivantes :

- ▶ L'organisation des concours
- ▶ L'organisation d'événements régionaux (conférences régionales de l'emploi, salons)
- ▶ La mise en œuvre d'une méthode commune en matière de GPEEC
- ▶ La mutualisation de certaines fonctions support comme la documentation...

Alors que la première charte régionale avait été établie en 2007, une nouvelle charte a été signée le 24 janvier 2017.

En région **Nouvelle-Aquitaine**, trois chartes avaient été conclues dans le périmètre des anciennes régions :

- ▶ Charte régionale de coopération des centres

de gestion d'Aquitaine (CDG 24-33-40-47-64) avec comme CDG coordonnateur le CDG 33

- ▶ Charte régionale de coopération des centres de gestion du Limousin (CDG 19-23-87) avec comme CDG coordonnateur le CDG 87
- ▶ Charte régionale de coopération des CDG du Poitou-Charentes (CDG 16-17-79-86) avec comme Centre de gestion coordonnateur le CDG 17.

Ces premières chartes régionales définissaient le cadre d'exercice des quatre missions prévues à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 et gérées en commun, à un niveau au moins régional.

Le 11 juillet 2016, les 12 CDG de **Nouvelle-Aquitaine** ont décidé, en intégrant les acquis des trois coopérations préexistantes, de développer entre eux des mutualisations pour mener à bien diverses missions relevant de leur compétence et de s'accorder à tendre à une harmonisation de leurs pratiques. Cette coopération était axée autour des principes de subsidiarité et de complémentarité et avait pour objectif d'allier efficacité et économie de moyens, ce qui a conduit à déterminer, à partir de critères variables selon la pertinence recherchée, le niveau d'intervention des différentes missions, soit au niveau départemental, soit au niveau régional.



Un budget annexe régional a été créé à partir de l'exercice 2017.

Le champ d'application de la charte régionale de coopération des CDG de la région **Nouvelle-Aquitaine**, signée le 11 juillet 2016 avec une entrée en vigueur au 1er janvier 2017, dépassait le cadre minimal prévu par la loi et sa mise en oeuvre reposait sur des orientations validées à l'unanimité par son comité stratégique et d'orientation, dont notamment :

- ▶ Un observatoire régional de l'emploi et de la fonction publique territoriale avec deux chargés d'étude statistiques mutualisés et l'exploitation d'outils informatiques identiques
- ▶ Un règlement financier des concours et examens couvrant l'ensemble des opérations non transférées
- ▶ Une veille juridique commune avec un documentaliste mutualisé
- ▶ Un abonnement mutualisé pour les services de prévention
- ▶ Une représentation régionale des centres de gestion pour les travaux menés au niveau national ou les actions de représentation.

Dans le **Grand Est**, la charte signée le 12 juillet 2007 s'organisait sur une base interrégionale (anciennes régions d'Alsace, de Lorraine, de Champagne Ardenne, de Bourgogne, de Franche Comté), comme le rendait possible l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, ce fut la seule organisation suprarégionale.

Cette charte a été renouvelée au même niveau le 1er janvier 2017.

En **Normandie**, les cinq CDG ont signé une charte le 20 octobre 2016, pour une entrée en vigueur le 1er janvier 2017, pour une durée de quatre ans. Cette signature s'intégrait dans le cadre de la fusion des régions de Haute et Basse Normandie à la suite de la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015. Cette charte prévoyait une organisation mutualisée des missions relatives à l'organisation des concours et examens (en lien avec l'interrégion Grand Ouest), à la publication des vacances d'emploi de catégories A et B, à la mise en oeuvre d'un observatoire régional de l'emploi, à l'organisation de la conférence régionale de l'emploi, au maintien dans l'emploi des FMPE.

En **Occitanie**, préalablement à la constitution du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation, une analyse des coopérations existantes entre les 13 CDG a été réalisée. Celle-ci relevait différentes modalités de coopérations spécifiques aux CDG, notamment dans le cadre de conventions particulières dans des domaines non couverts par la charte régionale.

Cette analyse du bilan de la coopération mettait en évidence un partage d'informations entre les Centres d'Occitanie, au cours de rencontres régulières des 13 directeurs, la mise en place de commissions en matière d'emploi et de concours et de groupes de travail permanents ou ponctuels. Par ailleurs,

avaient été institués des formations mutualisées, des groupements de commande, la mise en œuvre de prestations communes, la sous-traitance en matière de gestion des données sociales, la mise à disposition d'agents ou d'experts...

En **PACA**, une première charte régionale de coopération avait été signée le 16 août 2007 puis renouvelée en 2011 et 2015. Les CDG de la région PACA avaient renouvelé la troisième charte de coopération régionale le 28 décembre 2016, en marge de la première conférence régionale de l'emploi public territorial organisée en PACA. Cette charte actualisait les modalités de collaboration inter-CDG au regard des évolutions introduites par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 redéfinissant le cadre légal d'exercice des missions gérées en commun à un échelon au moins régional.

En région **AURA**, une charte a été ratifiée par les CDG des douze départements de la nouvelle région le 5 décembre 2016, pour la période 2017 - 2020. L'objectif de cette charte était, au-delà des coopérations imposées par la loi, de mutualiser de nouvelles missions. Ainsi, un centre de gestion qui aurait souhaité créer un nouveau service, s'engageait à en informer les autres afin que de possibles coopérations soient réfléchies à plusieurs. Via cette charte, les CDG de la région AURA ambitionnaient de renforcer le service rendu aux collectivités et établissements publics adhérents grâce à la réunion des compétences professionnelles des 12 CDG. L'objectif était également de proposer un niveau de service homogène et de renforcer la légitimité des CDG en tant qu'expert et tiers de confiance. Au-delà des missions définies à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, la charte prévoyait une expertise mutualisée dans les domaines suivants :

↳ L'assistance à la retraite

↳ L'assistance à la mobilité

↳ Le conseil en organisation

↳ Le bilan de compétences

↳ Le calcul des allocations de retour à l'emploi

↳ La paie à façon.

Ainsi, un CDG qui ne proposait pas l'un de ces services pouvait conventionner avec un CDG de la nouvelle région pour que ce dernier puisse intervenir sur son territoire.

Les 6 centres de gestion de la région Centre avaient fait le choix d'un document révisable tous les 3 ans. Ainsi, une charte pour les années 2016 à 2018 avait été adoptée fin décembre 2015 et la charte pour les années 2019-2021 avait été conclue fin décembre 2018. Le mode de coopération se basait sur des réunions régulières : les 6 présidents des centres de gestion se réunissaient au minimum une fois par an, des réunions trimestrielles étaient organisées entre les directions des six centres et avaient été mis en place des groupes de travail comme par exemple en matière de conseil juridique statutaire, groupe de travail piloté par les CDG 45 et 28.

Par ailleurs, au-delà des missions coordonnées au niveau régional définies à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, la charte de coopération des CDG du Centre prévoyait :

- ▶ La mise à disposition par le CDG du Loiret d'un référent déontologue mutualisé à destination du CDG du Cher
- ▶ La mise à disposition par le CDG d'Indre et Loire d'un référent déontologue mutualisé à destination des CDG de l'Indre et du Loir et Cher.

En **Corse**, la charte de coopération avait été conclue le 1er juin 2018. Cette charte portait sur l'exercice des missions inscrites à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984. Les deux CDG de Corse avaient souhaité privilégier une gestion commune de l'organisation

des concours et examens pour les catégories A et B mais procéder à une gestion départementale pour la publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie B.

Les cinq CDG de la région des **Pays de la Loire**, ont, en 2007, marqué leur volonté de travailler en commun. Ainsi, une première convention régionale a été signée et le Centre de gestion de Loire-Atlantique désigné comme centre coordonnateur en 2010. En

2013, la coopération a pris une nouvelle dimension avec la création du budget annexe retraçant les opérations à caractère régional. Parallèlement, il existait d'autres formes de coopérations – qui dépassaient le seul périmètre législatif et les items strictement prévus dans la charte de coopération. De nombreux réseaux informels s'étaient mis en place entre les CDG : réseaux de partage d'outils et d'échanges d'expérience.

3. MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DES SCHÉMAS

Tous les schémas adoptés ne précisent pas les modalités d'élaboration du schéma. Les coopérations régionales ne peuvent pas aborder la mutualisation selon une démarche identique. Tout dépend du contexte local (taille des différents CDG, services proposés, habitudes de travail en commun...) et la proposition est adaptée à chaque territoire. Toutefois, la majorité des régions a souhaité élaborer une phase de diagnostic des mutualisations existantes avec l'appui ou non d'un cabinet extérieur.

Ainsi, 5 coordinations ont eu recours à l'appui d'un cabinet extérieur pour l'élaboration de leur schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation : **Bretagne, Hauts-de-France, Grand Est, Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire.**

Ce regard extérieur avait pour objectif de définir un schéma consensuel tant sur la forme que sur le fond. Le cabinet a souvent permis de définir certaines notions (chef de filât), le rôle du coordonnateur, la gouvernance régionale et l'intérêt de coordonner voire de mutualiser les moyens et activités par rapport aux services obligatoires ou facultatifs) avec

les autres CDG de la Région.

Dans tous les cas, un bilan des coopérations antérieures et la formalisation de perspectives ont été réalisées dans les régions ayant adopté leur schéma.

En **Occitanie**, l'élaboration d'un diagnostic a permis de dresser un état des lieux des pratiques de coordination régionale, d'identifier les projets de mutualisation ou spécialisation pouvant être développés et, par voie de conséquence, d'alimenter le contenu du schéma régional.

Ce diagnostic a révélé une capacité à coopérer et co-construire un cadre de référence commun ainsi qu'une volonté marquée d'harmoniser les pratiques et outils en vue de produire une offre de services homogène et respectueuse des enjeux de territoire et des particularités locales. Il a mis en avant un ensemble de valeurs partagées et mis en commun des connaissances sur le fonctionnement de chaque Centre de gestion. Dans le cadre de ce diagnostic ont été mis en avant :

- ▶ Une harmonisation des pratiques et des tarifications
- ▶ L'élaboration d'une communication commune
- ▶ La constitution d'un fonds documentaire juridique commun
- ▶ L'élaboration d'un plan comptable analytique commun
- ▶ La définition d'un plan de formation commun
- ▶ L'élaboration de système d'information et de communication compatibles
- ▶ L'organisation de services communs pour les agents des CDG : médecine, déontologie, médiation...

La démarche engagée par les 4 CDG bretons consistait à interroger le système de coopération et à envisager ses éventuelles transformations. Pour cela, un bilan de la coopération a été mené et une réflexion quant aux perspectives a été engagée.

L'étude conduite et, particulièrement le bilan de la coopération, permet de mettre en avant que les 4 CDG Bretons semblent partager une même représentation de la coopération ; plaçant l'intérêt général au-dessus des intérêts départementaux, tout en préservant l'identité de chaque CDG. Ce n'était pas la volonté de coopérer qui pouvait présenter des obstacles mais certaines modalités de la coopération (définir ou redéfinir des modalités de décisions,

d'arbitrage et les mandats donnés aux différents « organes » de la coopération...).

Dans la région **Pays de la Loire**, le diagnostic sur les coopérations existantes réalisé répondait aux objectifs suivants :

- ▶ Développer l'interconnaissance entre les CDG, concernant les enjeux communs et les spécificités territoriales, organisationnelles et d'offres de service
- ▶ Formaliser les coopérations existantes, notamment informelles, et leurs modalités de fonctionnement
- ▶ Dégager des premières pistes de coopération régionale.

En **Nouvelle-Aquitaine**, outre les compétences qui étaient définies à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, le schéma dresse le bilan des coopérations existantes pour les missions :

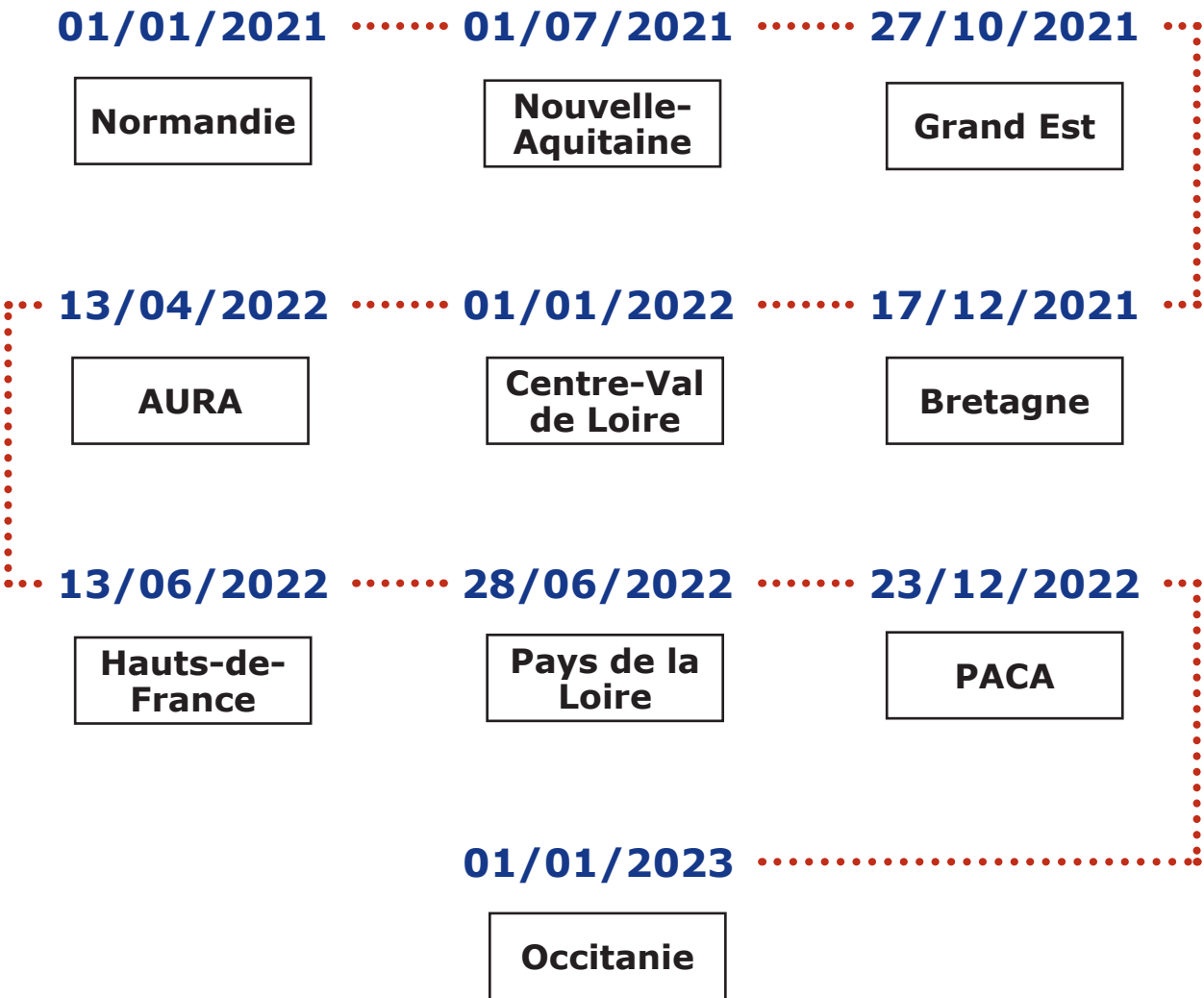
- ↳ Veille juridique
- ↳ Service mutualisé concours et examens
- ↳ Service mutualisé Production documentaire et expertise RH
- ↳ Plans de formations mutualisés
- ↳ Santé sécurité au travail
- ↳ Déontologie.

Le diagnostic présente des éléments d'activité mais définit également les modalités de financement des missions mutualisées avant l'adoption du schéma.

En **PACA**, un comité de direction composé des six directions générales a examiné les 10 thèmes de collaboration régionale prévus par le législateur au cours de différentes séances de travail.

4. CONTENU DES SCHÉMAS

Au 31 décembre 2022, 10 schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation avaient été adoptés :



Certaines coordinations ont organisé une signature officielle avec l'ensemble des CDG du périmètre. D'autres schémas sont datés au jour de la délibération du CA du CDG coordonnateur ou de la transmission au Préfet.


Le 8 juin 2023, les CDG de la Corse du Sud et de la Haute-Corse ont signé leur schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Le préambule de ce schéma rappelle les objectifs poursuivis dans le cadre de l'élaboration de ce document :

- Répondre aux obligations législatives issues notamment de la loi du 6 août 2019
- Conforter les mutualisations existantes, dans le prolongement des actions engagées dans les précédentes chartes de coopération régionale.

OBJECTIFS, AMBITIONS, ORIENTATIONS, ET PRIORITÉS DÉFINIS DANS LE SCHÉMA

Les objectifs, ambitions, principes inscrits dans les différents schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation sont très similaires d'une région à l'autre.

 Les CDG de **Normandie** indiquent que le schéma doit permettre de développer des opérations mutualisées, en vue d'optimiser les moyens et les savoir-faire que chaque CDG possède au service des collectivités et établissements publics de leur ressort territorial, des agents territoriaux et des candidats à un emploi public.



➡ En **PACA**, l'accent est porté sur le fait de conforter et d'améliorer les mutualisations et coopérations déjà existantes.

➡ En **Bretagne**, les 5 priorités de la coopération régionale sont les suivantes :

Renforcer l'attractivité de la FPT

Promouvoir et valoriser les métiers territoriaux

Positionner les CDG comme porte d'entrée principale vers l'emploi public territorial

Repenser la santé au travail pour le service public

Définir une offre innovante articulant la médecine préventive et la médecine agréée

Constituer et fidéliser des équipes de professionnels de santé adaptées à la sphère publique

Porter une dynamique d'expérimentation

Acculturer les équipes à la Recherche et au développement

Mener la réflexion prospective en réponse aux besoins des collectivités

Partager les connaissances sur les enjeux et bonnes pratiques entre CDG, EPCI, partenaires et influencer la Recherche et le développement par le poids régional

Se donner un temps d'avance pour l'innovation technologique au service des collectivités

Accompagner les évolutions technologiques

Élaborer une stratégie informatique régionale

S'engager pour une convergence des pratiques sur l'ensemble du territoire

Définir le socle, prioriser parmi les réponses à harmoniser en préservant les adaptations locales

Diffuser des réponses communes et communiquer ensemble

Mutualiser les moyens



Dans les **Pays de la Loire**, cinq enjeux ont été repérés :

L'importance d'améliorer la cohérence et la complémentarité des interventions à l'échelle de la région tout en tenant compte des disparités de fonctionnement et des spécificités de chaque CDG

L'élaboration de plans d'action évaluables et des outils de pilotage, simples, ad hoc

L'identification de leviers de performances à court, moyen et long terme pour chacun des centres de gestion dans une logique de partage et de pertinence d'offres de service qualitatives, à l'échelle régionale

L'optimisation des moyens techniques, humains et financiers dans le cadre d'un plan pluriannuel

La mise en place d'outils de veille des évolutions régionales et de pilotage du schéma de mutualisation



Dans les **Hauts-de-France**, le schéma traduit l'ambition de renforcer le service rendu aux collectivités avec une forte exigence de qualité de service. Il vise à favoriser et organiser la collaboration entre les CDG au niveau régional, tout en conservant et sécurisant une intervention départementale en proximité des collectivités.

Le schéma régional de coopération, de mutualisation et de spécialisation structure une ambition régionale commune

renforçant le rôle essentiel que détiennent les CDG en tant qu'organes de référence transversaux des ressources humaines à l'échelle locale.

A ce titre, il doit consolider le positionnement des CDG aux services des collectivités et établissements publics en vue de garantir dans le temps l'exercice des missions de service public par une gestion RH qui réponde au besoin croissant d'adaptation des collectivités favorisant ainsi la

prise en compte des besoins des usagers.

En ce sens, le schéma vise la création d'une culture partagée respectueuse des identités, des positionnements, des compétences et des valeurs de chaque établissement ancré sur son territoire. Cette coopération se fonde sur des principes clés qui sont l'affirmation de valeurs (proximité, subsidiarité, égalité, efficience), d'un principe d'organisation et de modes d'actions.

➡ Le schéma régional de **Nouvelle-Aquitaine** précise que la réflexion relative à l'évolution de la coopération s'est articulée autour de trois éléments :

↪ Un modèle de coopération décentralisé

↪ Une stratégie repensée

↪ Une méthode dédiée

➡ Le schéma pose également des valeurs communes (L'identité départementale des centres de gestion, le principe de subsidiarité, le principe de proximité, les CDG tiers de confiance), tout comme celui adopté par les CDG de la Région **AURA** et du **Centre-Val de Loire** (coopération solidaire, axée autour des principes de subsidiarité et de complémentarité, efficacité, économie de moyens) et d'**Occitanie** (Proximité, efficacité, agilité, intelligence collective, innovation/expérimentation, droit à l'erreur, évaluation, clause de revoyure).

➡ Dans les **Pays de Loire**, les cinq CDG ont retenu quatre principes fondateurs :

↪ Proximité

↪ Complémentarité

↪ Solidarité territoriale

↪ Expérimentation

➡ Les orientations politiques et les ambitions inscrites dans le schéma d'Occitanie sont par exemple de :

- ▶ Maintenir le service de proximité
- ▶ Rechercher le consensus au travers de la gouvernance et des modalités de prise de décision
- ▶ Définir un schéma qui encadre sans enfermer
- ▶ Identifier des chefs de file, en veillant à ce que chaque Centre de gestion soit mis en valeur
- ▶ Promouvoir l'égalité d'accès à la fonction publique territoriale et l'égalité de traitement des agents publics territoriaux,
- ▶ Poursuivre la stratégie de développement des Centres de gestion départementaux qui conforte leur légitimité
- ▶ Maîtriser les dépenses publiques

➡ Pour les CDG du **Centre-Val de Loire**, les objectifs de la coordination régionale sont les suivants :

- ▶ L'amélioration de la qualité du service public et de l'efficacité du service rendu aux collectivités
- ▶ La maîtrise des dépenses dans un contexte général de baisse de ressources
- ▶ La mise en commun de savoir-faire et d'outils au niveau régional



LES MISSIONS EXERCÉES EN COMMUN

Le schéma vise à définir des pistes de mutualisation à mettre en œuvre au cours du mandat et à définir leurs impacts financiers.

Généralement, les bases de la coopération sont posées et répondent aux exigences législatives posées à l'article L 452-34 du code général de la fonction publique (mutualisation de l'organisation des concours, gestion commune des FMPE, observatoire de l'emploi...).

Toutefois, plusieurs coordinations ont souhaité « aller plus loin » dans la mutualisation, prenant en compte plusieurs éléments :

- ▶ Passer d'une logique juridique et d'opportunités à une logique stratégique affirmée
- ▶ Des besoins d'expertise croissants dans les collectivités
- ▶ Un positionnement commun nécessaire : Accord sur des référentiels communs, pour aller vers une harmonisation des pratiques optimisée
- ▶ Une organisation et un management intégrant le fonctionnement coopératif

Ainsi, concernant le contenu des schémas, plusieurs coordinations ont souhaité mutualiser des missions complémentaires à celles définies à l'article L 452-34 du code général de la fonction publique. C'est le cas pour les régions **Hauts-de-France, AURA, Normandie, Bretagne, Occitanie** et **Nouvelle-Aquitaine**.

Dans les **Pays de la Loire**, des réflexions sur la qualité de vie au travail, la santé, le conseil en

organisation, le conseil en évolution professionnelle, les archives feront également l'objet d'une étude dans le cadre de la coopération régionale.

Plusieurs schémas portent principalement sur le champ des missions dont la loi prévoit une mutualisation a minima régionale : dans le **Grand Est**, en **Centre-Val de Loire**, en **PACA** et en **Corse**.

En **PACA** toutefois ont été décidées la création d'une foire aux questions (FAQ) juridique commune et la mise en œuvre d'un outil spécifique de suivi des reclassements et des périodes de préparation de reclassement (PPR).

Les CDG de la région **Centre-Val de Loire** étudient la faisabilité de mener des actions de partage d'information entre gestionnaires sur la réglementation en vigueur et les diverses procédures applicables en matière de retraite et mutualisent leurs compétences juridiques aux fins de produire des documents et analyses communs, aux bénéfices des collectivités de chaque CDG. Les Référents déontologues des six départements de la région **Centre-Val de Loire** peuvent également se réunir pour échanger sur leurs pratiques et pour évoquer des affaires dont la complexité nécessite une réflexion collégiale. Le schéma prévoit la gestion en commun d'autres missions et projets mutualisés par voie d'avenant, le cas échéant.

Dans le **Grand Est** et en **PACA**, figure dans le schéma la possibilité de déport en matière de médiation préalable obligatoire.

Les CDG assurent, par voie de convention, une mission

de médiation préalable obligatoire à la demande des collectivités territoriales et établissements publics de leur ressort. Lorsqu'un CDG cosignataire ne pourra assurer la mission de médiation préalable obligatoire du fait de moyens ou de situations concernant son propre CDG, il pourra faire appel à un autre CDG.

Dans le même sens, par voie d'avenant entré en vigueur le 1er janvier 2023, les CDG de la région du **Centre-Val de Loire** ont organisé les modalités de dépôt et d'instruction des dossiers de MPO.

Pour la région **Nouvelle-Aquitaine**, sont inscrites dans le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation également les missions suivantes :

- ↳ L'aide au recrutement et à la mobilité
- ↳ La PSC
- ↳ La veille juridique
- ↳ Les plans de formations mutualisés

Les résultats de l'enquête régionale préalable à l'élaboration du schéma néo-aquitain ont permis de mettre en exergue certains besoins non couverts et des offres de service en devenir comme :

- ▶ Développer une offre de mobilité préventive (GPEEC, parcours professionnel, diagnostic, RPS ...) et curative (reclassement, PPR)
- ▶ Développer une offre structurée de conseil (conseil en organisation, conseil en évolution professionnelle ...)
- ▶ Développer une offre d'appui numérique (RGPD, dématérialisation des processus, préconisation et aide aux choix de solutions numériques, gestion et usage des données numériques des collectivités)
- ▶ Développer une offre sur l'attractivité des collectivités (recrutement, marque employeur, information emploi public territorial)
- ▶ Développer l'accompagnement des collectivités

et autres usagers pour promouvoir la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail.

D'autres pistes de mutualisations sont envisagées :

- ↳ La comptabilité analytique
- ↳ Les outils numériques
- ↳ Les alertes éthiques et signalement

En région **AURA**, les missions suivantes sont inscrites dans le schéma :

- ↳ L'assistance juridique non statutaire
- ↳ La Médiation
- ↳ Le conseil en évolution professionnelle
- ↳ Le conseil en organisation
- ↳ La PSC
- ↳ Le calcul des allocations chômage
- ↳ L'organisation des concours de catégorie C
- ↳ La gestion des paies

En **Normandie**, la coopération régionale porte également sur la PSC, le conseil en organisation, le calcul des ARE, le dispositif de signalement des violences, le référent laïcité, la formation.

En **Bretagne**, il s'agit notamment de la santé, de la communication, de l'open data.

Dans les **Hauts-de-France**, le socle facultatif de coopération peut reposer sur :

- ▶ L'emploi public dans sa dimension attractivité et recrutement
- ▶ La paie
- ▶ Le remplacement et l'intérim
- ▶ L'accompagnement des parcours professionnels des agents publics, de la santé au travail, de la prise en charge des risques statutaires et sociaux et des actions de médiation



- ▶ Le développement des usages numériques à travers notamment le développement de la dématérialisation et l'archivage électronique
- ▶ L'accompagnement des transformations organisationnelles ou la gestion stratégique des RH
- ▶ Toute autre mission identifiée par un ou plusieurs CDG

D'autres missions relevant du champ de compétences obligatoires ou facultatives exercées par les CDG ont été inscrites dans le schéma adopté en **Occitanie** :

- ↳ La prévention des risques professionnels
- ↳ La protection sociale complémentaire
- ↳ Le comité des œuvres sociales
- ↳ Le conseil en organisation
- ↳ Le coaching
- ↳ Le conseil RH / l'expertise juridique
- ↳ Le conseil en mobilité/en évolution professionnelle
- ↳ Le remplacement d'agents
- ↳ Le conseil en recrutement
- ↳ L'insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

- ↳ L'apprentissage
- ↳ Le RSU/La GPEEC
- ↳ La gestion des contractuels
- ↳ La psychologie au travail
- ↳ La dématérialisation
- ↳ La cybersécurité
- ↳ Le RGPD
- ↳ L'archivage
- ↳ La paye à façon
- ↳ La médiation
- ↳ Le Calcul des ARE

LA MISE EN PLACE DE CHEFS DE FILÂT

Plusieurs coopérations ont mis en place des chefs de filât avec des missions gérées ou exercées pour le compte d'autres centres du périmètre régional par un CDG autre que le coordonnateur. Cette possibilité a été introduite par le législateur dans le cadre de l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique.

Région(s)	Schéma
PACA, Centre-Val de Loire, Pays de la Loire	Il n'est pas fait référence dans le schéma à des chefs de filât
Normandie	La mission de conseil en organisation est exercée par un CDG autre que le coordonnateur pour le compte d'autres centres
AURA	Un chef de filât est déjà organisé pour le calcul des allocations chômage, le référent laïcité et l'observatoire de l'emploi. La mission de référent déontologue n'est pas nécessairement exercée ou gérée par le coordonnateur mais par un chef de file
Bretagne	Le partenariat CNRACL, la GPEEC et l'observatoire de l'emploi sont également des missions exercées par un CDG pour le compte des autres
Grand Est	Les missions RGPD, observation de l'emploi, GPEEC, conseil en évolution professionnelle, calcul des ARE sont exercées par un Centre pour le compte d'autres. La mission de référent déontologue n'est pas nécessairement exercée ou gérée par le coordonnateur mais par un chef de file
Nouvelle-Aquitaine	L'observation de l'emploi et la GPEEC avec deux chefs de file et l'assistance juridique statutaire sont exercés par un Centre pour le compte d'autres
Hauts-de-France	<p>Possibilité de confier l'exercice d'une mission à un ou plusieurs CDG pour le compte de tous dans une logique de chef de filât. Le CDG qui aurait développé ou souhaite développer un avantage comparatif sur un sujet identifié (offre ou relation de service) peut se proposer d'être chef de filât pour renforcer ou coordonner l'extension de cette dimension sur le territoire régional au service des collectivités. Les CDG s'accordent pour désigner des CDG chefs de filât :</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Pour coordonner et piloter les missions obligatoires en opérant des regroupements naturels des missions concernées ► Pour prendre en charge, le cas échéant, des missions facultatives à géométrie variable. <p>Ce rôle confère au CDG une fonction d'animation et de coordination des travaux sur un sujet spécifique d'offre ou de relation de service. Cette fonction n'implique pas que le chef de file soit l'unique CDG en charge de la production des éléments. Pour chaque mission du socle obligatoire de coopération, un CDG chef de file est désigné. Pour chaque mission du socle facultatif de coopération, un CDG chef de file peut être désigné. Des coopérations infra-régionales sont possibles. Pour la réalisation opérationnelle des coopérations localisées du socle facultatif, la participation de tous les CDG n'est pas requise mais les éléments sont partagés avec l'ensemble des CDG.</p>
Occitanie	<p>Quatre niveaux d'intervention sont définis dans le schéma :</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Des coordonnateurs (un seul CDG coordonne la mission pour toute la région) ► Des pilotes (un CDG qui a pour mission de piloter un groupe) ► Des référents (plusieurs CDG disposant de l'expertise peuvent apporter du conseil sur la mission) ► Des prestataires de service (plusieurs CDG disposant de l'expertise peuvent fournir le service aux autres CDG) <p>Pour les missions obligatoirement coordonnées au niveau régional, quatre CDG différents ont été désignés coordonnateur : un sur la mission Emploi, un sur les concours et examens professionnels, un sur la compétence référent déontologue et laïcité, et un sur la retraite.</p>

LA GOUVERNANCE

DÉSIGNATION DU CDG COORDONNATEUR ET PRÉSIDENTE

Les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation désignent le même CDG coordonnateur que dans le cadre des chartes préexistantes. Il s'agit du CDG chef-lieu de région à l'exception de la région **Centre-Val de Loire** (CDG de l'Indre et Loire tandis que le chef-lieu de région est le CDG du Loiret). Dans le Grand Est associant également la région Bourgogne-Franche Comté, c'est le CDG du Bas-Rhin qui assure les fonctions de coordonnateur.

Le centre de gestion coordonnateur :

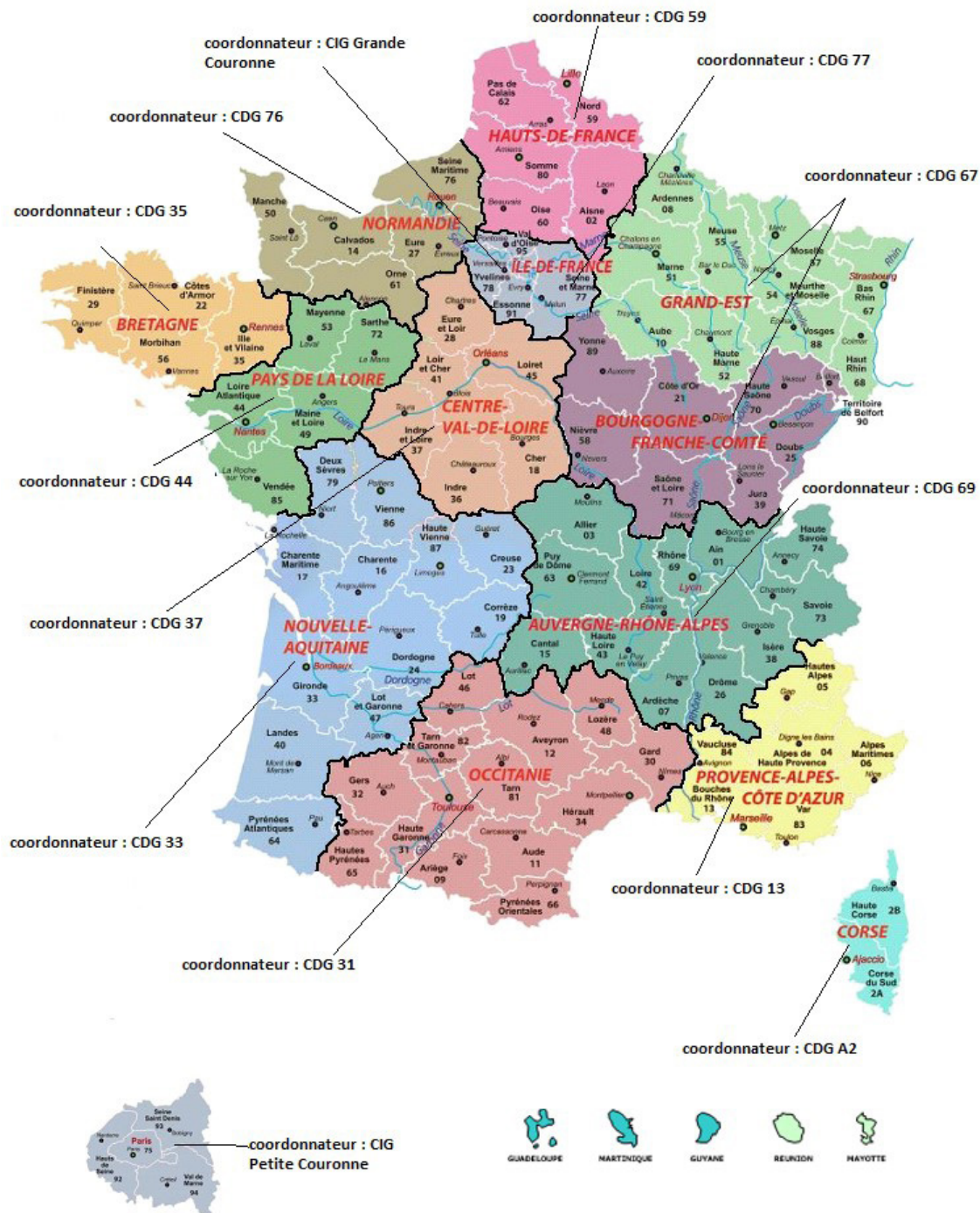
- ▶ Assure le suivi de la coordination et des conditions de sa mise en œuvre
- ▶ Anime les relations et les travaux régionaux selon les méthodes de gouvernance retenues par le schéma
- ▶ Promeut l'implication des Centres de gestion dans la mise en œuvre des orientations de la coordination
- ▶ Organise le secrétariat de la coordination et en assure le suivi administratif (préparation des réunions et élaboration de documents)
- ▶ Assure le relais des réalisations régionales vis-à-vis des autres instances
- ▶ Gère le budget annexe régional incluant les ressources transférées du CNFPT
- ▶ Veille à l'élaboration et à l'application des différentes conventions spécifiques nécessaires à la mise en œuvre pratique des missions communes
- ▶ Assure la production des bilans annuels de la coordination régionale.

En **Corse**, dans les régions **AURA**, **Normandie**, **Pays de la Loire**, **PACA**, **Occitanie**, **Nouvelle-Aquitaine** le CDG coordonnateur a été désigné sous désignation ou élection d'un Président.

Dans la région **Hauts-de-France**, le CDG coordonnateur est celui du Nord mais l'organisation repose sur le principe d'une présidence alternée. La présidence et l'animation politiques se font à tour de rôle par CDG, en rotation annuelle. Chaque année, un nouveau Président assure la représentation de la coopération, l'animation et le pilotage stratégique et politique de la coopération sans préjudice de la fonction juridico-administrative et financière du CDG coordonnateur. Idéalement, et si cela est possible, la Présidence est établie à tour de rôle entre les Présidents des CDG des départements des anciennes régions administratives (Nord-Pas de Calais et Picardie).

Dans la région **Centre-Val de Loire**, la désignation du CDG coordonnateur est opérée par période de 3 ans du 1er Janvier de l'année n au 31 décembre de l'année $n+2$, la désignation intervenant au cours de l'année $n-1$. Lors de la réunion en date du 2 juillet 2021, le CDG d'Indre-et-Loire a été désigné en qualité de CDG coordonnateur, avec date d'effet au 1er janvier 2022 pour une période de 3 ans.

L'Interrégion **Grand Est** est administrée par un Conseil d'Administration (CA) composé des 18 Présidents de CDG départementaux ou de leurs représentants élus dûment mandatés. Dans les 3 mois suivant le renouvellement des CA des CDG



membres, le Président du CDG coordonnateur convoque le CA pour procéder à l'installation du nouveau CA de l'Interrégion. La séance d'installation se déroule sous la présidence du doyen d'âge de l'assemblée. Le Président est élu à bulletins secrets par le CA à une majorité simple. Le Président préside le CA et le Bureau, et administre le groupement interrégional en utilisant les moyens mis à disposition par le CDG coordonnateur. Le Président arrête l'ordre du jour de chaque réunion du CA. Il représente l'Interrégion dans toutes les démarches juridiques et administratives. Il ordonne toutes les dépenses du groupement.

En **Bretagne**, le CDG 35 a été reconduit dans ses fonctions de CDG coordonnateur régional, ce qui lui confère un rôle centralisateur, notamment dans


l'exercice des missions obligatoirement régionalisées. Cependant, les autres CDG de la coopération de se voir confier le pilotage d'action, dans le cadre d'une gestion décentralisée et volontariste des actions décidées par la coopération. Un Président de la coopération régionale est désigné pour une durée de 18 mois consécutifs parmi les 4 Présidents des CDG signataires, selon l'ordre suivant :

1. le CDG 29
2. le CDG 56
3. le CDG 35
4. le CDG 22

Le Président est désigné par la Conférence des Présidents au plus tard 3 mois avant le début de son mandat.

DÉSIGNATION DU CDG COORDONNATEUR ET PRÉSIDENTE

Plusieurs schémas fixent les modalités de gouvernance de la coopération régionale ou interrégionale (Grand Est, AURA, Bretagne, Occitanie, PACA, Hauts-de-France).

 En Nouvelle Aquitaine, trois instances sont constituées :

- ▶ Le Comité Stratégique et d'Orientation (CSO), instance de réflexion, d'échange et de discussion des enjeux de la coopération, composée des 12 Présidents des centres de gestion
- ▶ Le Comité de Direction (CODIR), instance qui assure et/ou concourt à la direction effective de la coopération des CDG, composée des 12 Directions générales
- ▶ Les Comités Opérationnels (COMOP), groupes de travail qui mettent en œuvre les objectifs par projet / domaine arrêtés par le CODIR. Ils sont composés par des techniciens des CDG et le chargé de mission de coopération. Les COMOP sont supervisés par un ou deux membres du CODIR.

Un chargé de mission coopération prend en charge l'organisation et le fonctionnement du CSO et du CODIR. Les réunions du CSO sont organisées a minima par semestre. Les réunions du CODIR se tiennent suivant un calendrier annuel préétabli selon une périodicité bimestrielle et celles des COMOP à l'initiative de leurs rapporteurs.

➡ Dans les **Hauts-de-France**, en **PACA** et en **Corse**, un mode de fonctionnement quasiment identique à celui prévu en Nouvelle-Aquitaine est prévu, à savoir trois instances :

- ▶ La conférence des Présidents composée de l'ensemble des directeurs du ressort de la coordination qui se réunit au moins une fois par an
- ▶ Le comité de direction (CODIR) composé de l'ensemble des directeurs du ressort de la coordination
- ▶ Les comités techniques et opérationnels ou les groupes de travail composés d'agents des CDG.
- ▶ Aucune modalité de vote n'est prévue dans ces trois schémas. Les modes de gouvernance ne sont pas explicités non plus dans le schéma adopté en région Normandie.

➡ En **Bretagne**, la coordination s'organise autour de quatre acteurs :

- ▶ La Conférence des présidents (4 présidents et 4 vice-présidents)
- ▶ Un Comité de pilotage (4 vice-présidents et 4 DG et DGA) dont l'objet est la déclinaison des orientations stratégiques, la programmation, l'évaluation des projets
- ▶ Un Comité de direction (4 DG et 4 DGA) chargé de l'élaboration des projets et de leur suivi
- ▶ Une équipe projet (Chef de projet, experts, équipes professionnelles) pour la mise en œuvre opérationnelle des projets.

Toute décision de nature à avoir un impact politique, de notoriété, RH ou financiers doit être portée à connaissance du Comité de Direction pour arbitrage.

Le CDG assurant la présidence de la coordination :

- ✎ Fixe l'ordre du jour des différents organes après consultation des autres Centres de

Gestion bretons

- ✎ Convoque les membres aux réunions des instances
- ✎ Anime la réunion
- ✎ Rédige et diffuse le procès-verbal aux membres
- ✎ Fixe le calendrier annuel des réunions selon les périodicités suivantes :
- ✎ Conférence des Présidents : au moins une fois par semestre et autant que de besoin
- ✎ Comité de pilotage : au moins, une fois par trimestre, et autant que de besoin
- ✎ Comité de direction : au moins, une fois par trimestre, et autant que de besoin.

Les organes de gouvernance peuvent valablement prendre une décision dès lors que les 4 centres de gestion, sont valablement représentés. En cas d'absence de quorum la séance est reportée dans un délai d'un mois. Les décisions, sous réserve de délibération concordante de chaque Centre de Gestion, sont prises à l'unanimité.

➡ Dans les **Pays de la Loire**, ont été mis en place également plusieurs organes de gouvernance :

- ▶ Une Conférence des présidents : organe politique de la coopération régionale, composé des présidences des 5 CDG avec voix délibérative. En cas d'absence d'une présidence, elle peut être remplacée par un vice-président désigné. Des vice-présidences éventuelles choisies par chaque présidence, sans voix délibérative, peuvent accompagner une présidence. Les directions générales sont membres de la conférence des présidences, sans voix délibérative. La conférence se réunit a minima trois fois par an.
- ▶ Un comité de direction Régionale : instance de pilotage stratégique, composée des 5 directions générales des CDG accompagnées



des directions générales adjointes ou déléguées, sans voix décisionnelle. Ce comité se réunit a minima avant chaque conférence des présidents

- Des Commissions thématiques : instances de mise en œuvre opérationnelle du schéma de coopération, composées des agents des CDG. Chaque commission est placée sous la responsabilité d'un CDG chef de file.
- Des réseaux formels et structurés et informels (les réseaux sont constitués sous un angle métier : préventeurs, juristes, archivistes, consultants,...).

La région **AURA** est organisée de manière similaire avec ces quatre instances de gouvernance.

- La conférence des Présidents composée des 12 Présidents se réunit au moins 1 fois par semestre
- Le CODIR? composé des 12 Directions Générales, se réunit au moins quatre fois par an
- Les comités techniques sont les groupes de travail et les réseaux d'experts qui mettent en œuvre les objectifs par projet/domaine arrêtés par le CODIR. Ils sont composés de techniciens des CDG, et se réunissent tant que de besoin et sont programmés en amont de chaque

réunion du CODIR, de nature à le préparer.

Les CDG ancrent leur coopération en développant les réseaux d'experts qui couvrent la majorité des missions des CDG avec des pilotes comme par exemple le CDG 38 sur l'Observatoire de l'emploi.

Le schéma adopté en région AURA prévoit deux modalités de vote :

✎ Soit 50% des CDG présents ou représentés, représentant au moins deux tiers de la population territoriale régionale

✎ Soit deux tiers des CDG présents ou représentés, représentant au moins 50% de la population territoriale régionale.

En **Occitanie** comme en Bretagne, un règlement politique de fonctionnement de la coordination a été établi. Le schéma prévoit que la recherche de consensus systématique dans la prise de décision est privilégiée. A défaut, les décisions y compris financières et budgétaires se prennent à la majorité qualifiée des deux tiers des membres présents ou représentés. Les Présidents des CDG constituent un Comité d'orientation de la coordination et de son action.

Dans l'interrégion **Grand Est**, les instances prévues par le schéma sont :

- Le CA composé des 18 présidents
- Le Bureau composé du Président et des Vice-Présidents du CA, élus à bulletin secret et à la majorité simple
- Le Conseil des Directeurs de l'Interrégion, composé des 18 Directeurs de CDG départementaux ou de leurs représentants ainsi que de l'animateur/coordonnateur de l'Interrégion.

Les Présidents désignent à la majorité simple un Directeur coordonnateur parmi les Directeurs des CDG pour assumer pendant une durée définie par les Présidents la coordination de l'exécution des décisions des présidents.

Le CA peut constituer en son sein des commissions chargées de lui présenter des rapports. Ces dernières peuvent comporter des agents des centres de gestion départementaux, des agents de la coopération et toute autre personne dont la compétence et/ou l'expérience peuvent éclairer ces travaux. Ces commissions sont présidées par un Vice-Président du CA. Elles se réunissent à la fréquence définie

par le Vice-Président qui rend compte au moins annuellement de l'avancée de ses travaux en réunion du conseil d'administration.

Le CA se réunit deux fois par an et à chaque fois qu'il est convoqué par son Président ou sur demande écrite du tiers de ses membres. Le CA délibère valablement si au moins la moitié de ses membres est présente, que ce soit physiquement ou au moyen de la visio-conférence. Les résolutions du CA sont prises à la majorité simple. La majorité des deux tiers des Présidents présents ou représentés est requise pour toutes les résolutions qui consistent à doter la coopération interrégionale de nouvelles compétences, en plus de celles listées par le Code Général de la Fonction Publique (CGFP). Cette majorité est aussi requise pour toutes les décisions à caractère financier ayant pour conséquence des versements aux centres de gestion.

En région **Centre-Val de Loire**, la coordination régionale repose sur la mise en place des instances suivantes :

- L'Instance Stratégique d'Orientation Régionale



composée des 6 Présidents des CDG de la Région, présents ou représentés assistés de leur équipe de direction (DGS/DGA). Cette instance stratégique a pour mission essentielle de faire vivre le schéma lors des réunions annuelles organisées en fonction des nécessités. Elle décide de la priorisation des domaines de mutualisation et son calendrier de mise en œuvre pendant les 3 ans à venir. Elle procède à la désignation du CDG coordonnateur à la majorité qualifiée des deux tiers par période de 3 ans

- La Commission Technique Régionale composée des équipes de direction, présentes ou représentées, des 6 CDG de la région. Elle est chargée de faire des propositions opérationnelles, dans le cadre des orientations fixées par l'Instance Stratégique d'Orientations.

La Commission Technique se réunit une fois par trimestre pour définir les plans d'actions et de coordination régionale sur l'ensemble des sujets qui touche à la coopération régionale des CDG et une fois par an pour proposer le plan d'actions annuel

- Des groupes de travail qui se composent des responsables de services/pôle en charge du domaine concerné ou à défaut d'une personne compétente désignée par le Directeur ou le Directeur Général Adjoint (DGA) du CDG concerné.

LES MODALITÉS FINANCIÈRES D'ORGANISATION DES COOPÉRATIONS

Plusieurs coordinations ont adopté un budget annexe régional afin de gérer l'enveloppe constituée des transferts de compensation des coûts concours par le CNFPT.

C'est le cas en **Occitanie**, en **PACA**, dans les **Pays de la Loire**, en **Nouvelle-Aquitaine**, en région **AURA**, dans l'interrégion **Grand Est**, en **Centre-Val de Loire**, et dans les **Hauts-de-France**.

En région **AURA**, le budget annexe prend en charge les frais de déjeuner en cas de réunion des CDG de la coordination. Les frais de déplacement et d'hébergement sont quant à eux assumés par chaque CDG. En cas de déficit du budget annexe régional,

celui-ci est comblé par une participation des CDG cosignataires au prorata de la population territoriale recensée dans le périmètre de chaque centre.

En **Nouvelle-Aquitaine**, d'autres charges sont couvertes par le budget annexe. Il s'agit par exemple :

- Des frais d'animation de la coordination régionale (remboursement des charges salariales et de fonctionnement du chargé de mission recruté par le CDG coordonnateur, frais d'étude et d'analyse diligentés dans le

cadre de la coopération)

- De la prise en charge des différentiels salariaux pour la gestion des FMPE de catégorie A lorsque le bilan entre le montant de la compensation de la collectivité et le traitement versé à l'agent est négatif
- De la prime d'assurance annulation de concours
- Du différentiel éventuel des coûts liés à l'organisation des concours.

Dans les **Pays de la Loire**, outre les coûts liés aux missions transférées du CNFPT, le budget annexe couvre les dépenses suivantes :

- La promotion de l'emploi public territorial : observatoire de l'emploi, communication
- Le référent laïcité
- Le dispositif de signalement des violences.

Le schéma de coordination, de mutualisation, de spécialisation de **Normandie** prévoit que lorsqu'un CDG est amené, à la demande d'un autre Centre, à réaliser des missions supplémentaires à titre facultatif en direction de collectivités affiliées en dehors de son ressort, le CDG prestataire facture le coût de la mission aux collectivités sur la base de la tarification « collectivités non affiliées » arrêtée par son propre conseil d'administration.

En **Corse** et en **PACA**, le schéma définit les modalités financières de la coordination régionale et notamment que la mise en œuvre des missions et actions coordonnées sont financées et imputées sur l'enveloppe compensation financière du CNFPT pour les missions transférées. En Corse, un état établi annuellement formalisera les modalités d'utilisation de cette compensation financière.

En **Occitanie**, deux budgets annexes sont prévus : un géré par le CDG 31 en charge de la coordination

de l'emploi, un géré par le CDG 34 coordonnateur de la mission concours. Dans les deux budgets annexes est prévue l'alimentation d'un fonds de roulement par les 13 CDG de la coordination.

Pour le budget annexe lié à l'organisation des concours, outre le reversement des coûts lauréat perçus auprès des collectivités non affiliées, est instituée une contribution des 13 CDG pour l'organisation des concours non transférés du CNFPT (catégorie C et filière médico-sociale).

Est également instituée une base de rémunération pour les 2 CDG coordonnateurs au titre du secrétariat, de l'animation et de l'administration générale de la coordination (les quotités d'indemnisation sont fondées sur des pourcentages d'ETP).

Les articles 13 et 14 du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation du **Grand Est** prévoient que l'ensemble des documents budgétaires et comptables doivent être accessibles à tout moment par chacun des 18 CDG, selon des modalités pratiques définies par le conseil d'administration et la réalisation d'un rapport d'orientation budgétaire. Préalablement à l'établissement du budget primitif de l'Interrégion, un rapport d'orientation budgétaire a lieu en année n-1.

Sont notamment présentés dans ce rapport les besoins en recettes et en dépenses :

- ✎ Des coûts concours et examens à prévoir pour l'année à venir, sur le fondement d'un budget prévisionnel établi par les centres organisateurs pour chaque concours et examens
- ✎ Des prévisions de coûts relatives à la gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi
- ✎ Des prévisions relatives à la couverture des politiques d'intérêt interrégional



Des besoins en personnels.

En région **Centre-Val de Loire**, le schéma détermine que le budget annexe reprend l'intégralité des écritures relatives aux opérations de concours et examens professionnels transférés d'une part et à celles relatives à la gestion des FMPE.

Au cours d'un exercice, des avances de trésorerie pourront être consenties par le CDG coordonnateur au titre de l'organisation des concours et examens transférés. Le CDG coordonnateur perçoit la compensation financière globale régionale du CNFPT au titre des concours et examens professionnels transférés ainsi que des FMPE pris en charge par le CNFPT avant le 1er janvier 2010. Il procède dans un premier temps à la répartition de ces fonds en deux enveloppes distinctes.

Au terme de chaque exercice budgétaire, les charges et produits intégrés dans le budget annexe donnent lieu à dégagement soit d'un excédent qui constituera une réserve au budget annexe, ou qui fera, pour partie, arrêter par l'instance stratégique d'orientation à l'unanimité de ses membres, l'objet d'une répartition en fonction des derniers chiffres d'agents territoriaux connus et publiés par l'INSEE,

soit d'un déficit qui sera réparti entre les 6 CDG de en fonction des derniers chiffres d'agents territoriaux connus et publiés par l'INSEE.

Pour l'accomplissement de ses missions de coordination, le schéma de la région Centre Val de Loire prévoit que le CDG coordonnateur perçoit une compensation financière définie par référence à l'indice détenu par l'agent territorial et par référence à sa situation au 31 décembre de l'exercice au titre duquel ladite compensation est versée, à laquelle s'ajoutent les accessoires au traitement à raison de 17H30/35èmes. A l'occasion des réunions des organes de gestion et de fonctionnement de la coordination de la région, les frais de déplacement et autres frais divers seront pris en charge par le budget de la coordination pour chacune des réunions.

En **Bretagne**, la mutualisation financière s'organise selon trois modalités de coopération :

- Une mise en commun des recettes et des dépenses dans le cadre de conventions spécifiques pour l'organisation des concours de catégories A, B et C et pour la prise en charge des FMPE A et B
- La délégation d'une mission régionale à un CDG pouvant à ce titre solliciter une participation

financière auprès des autres CDG

- L'animation d'un réseau d'experts.

Le règlement d'organisation de la coordination bretonne prévoit qu'une quatrième modalité de coopération pourrait être prévue : la création de services communs.

CDG de la coordination. Les modalités matérielles et financières d'exercice des missions sont détaillées dans des conventions sectorielles. Une convention formalise les modalités d'utilisation et de répartition de la compensation versée par le CNFPT au titre des missions transférées.

L'article 10 du schéma adopté dans les **Hauts-de-France** définit les relations financières entre les 5

5. ADOPTION, COMMUNICATION, DURÉE, ÉVALUATION ET SUIVI DES SCHÉMAS

L'article L 452-11 du code général de la fonction publique prévoit que le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation est transmis au représentant de l'État dans la région, à l'initiative du CDG coordonnateur.

Une réponse ministérielle précise que c'est la seule obligation prévue dans le cadre de l'adoption de ce document :

« Aucune disposition ne prévoit l'adoption de ce schéma par délibérations concordantes de chaque CDG concerné, comme c'est le cas, par exemple, lorsque des CDG de départements limitrophes décident de fusionner et de créer un centre interdépartemental unique ou lorsque des CDG décident de constituer un centre commun. Le législateur a ainsi souhaité que l'élaboration du schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation s'effectue dans un cadre souple, laissant une marge de manœuvre aux CDG, ces derniers pouvant toutefois décider de l'adopter par délibérations concordantes » (Question écrite n°22373 de Louis-Jean de NICOLAY, Publiée dans le JO Sénat du 22 avril 2021 - page 2637, Réponse publiée le 5 août 2021, JO SENAT page 4898).

La grande majorité des schémas fait référence à des délibérations concordantes prises dans les CDG. C'est le cas en **Occitanie**, en **PACA**, en **Normandie**, dans les régions **Centre-Val de Loire**, **Bretagne**, **Hauts-de-France**, **Nouvelle-Aquitaine**, **AURA**, **Pays de la Loire**.

Au-delà de la transmission au Préfet, certains schémas prévoient une transmission à la FNCDG (**Pays de la Loire**, **PACA**, **Corse**, **Nouvelle-Aquitaine**) ou une publication sur les sites internet du CDG coordonnateur et/ou sur celui de chaque CDG membre de la coopération (**Hauts-de-France**, **Nouvelle-Aquitaine**).

La majorité des CDG a organisé une signature solennelle du schéma (**Occitanie**, **Bretagne**, **AURA**, **Pays de la Loire**, **Hauts-de-France**, **Nouvelle-Aquitaine**, **Corse**).

Certains schémas sont adoptés pour la durée du mandat et seront renouvelés en 2027 (**Nouvelle-Aquitaine**, **Grand Est**, **AURA**).

Pour d'autres, la durée est plus réduite, de trois ans (dans la région **Centre-Val de Loire** le schéma couvre les années 2022 à 2024) ou quatre ans (**Pays de la Loire**, **Normandie**). En **Occitanie**, la durée du schéma est de six ans à compter du 1er janvier 2023. En région **PACA**, le schéma a pris effet au 1er janvier 2023, il est conclu pour une période de trois ans renouvelable par reconduction expresse. Les mêmes modalités de durée et de reconduction expresse sont prévues par le schéma adopté par les CDG de **Corse** en juin 2023.

Le schéma adopté dans les **Hauts-de-France** ne prévoit pas de durée du schéma, même si le terme de mandat est évoqué dans une clause du document (présidence de la coordination).

Le règlement de coopération en région **Bretagne**

ne prévoit pas non plus expressément de durée du schéma signé le 17 décembre 2021 mais implicitement il est adopté pour six ans, chacun des quatre présidents ayant une présidence tournante d'un mandat de 18 mois. Il est prévu que le règlement soit applicable, à compter de sa date de signature et reste en vigueur jusqu'à sa modification.

Il peut être complété et révisé sous forme d'avenant, après un accord unanime formulé par délibération respective des 4 CDG.

L'évaluation d'une politique publique a pour objet d'apprécier l'efficacité de cette politique en comparant ses résultats aux objectifs assignés et aux moyens mis en œuvre. Elle peut se définir autour de trois préoccupations :

- Comprendre les modes de fonctionnement de la mutualisation afin d'éclairer les différents acteurs (administrateurs, équipes dirigeantes, agents...) sur le sens et sur les conséquences de leur action, et plus largement contribuer au débat sur l'utilité de la mutualisation
- Mesurer le plus objectivement possible la mutualisation, ses impacts et effets (directs, indirects, organisationnels)
- Contribuer à améliorer la pertinence et l'efficacité des actions menées en cours ou à venir en adaptant leur contenu et/ou leurs modalités de mise en œuvre au regard des résultats de l'évaluation.

Tous les schémas ne comprennent pas de dispositions relatives à son évaluation. Toutefois, plusieurs schémas prévoient que chaque année, l'avancement de la mutualisation fait l'objet d'une communication du président du CDG coordonnateur aux autres présidents dans le cadre d'un bilan annuel.

Par ailleurs, certains schémas évoquent la participation à la réunion des CDG coordonnateurs

organisée annuellement par la FNCDG (**AURA, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Bretagne, Centre-Val de Loire**).

Dans le cadre du schéma adopté dans les **Hauts-de-France**, les CDG ont convenu de s'entendre sur la nécessité dans le temps d'identifier et mettre en œuvre des évaluations périodiques du niveau de satisfaction des offres et d'évaluation annuelle des expérimentations menées. Les analyses et les conclusions seront présentées au CODIR puis à la conférence des Présidents.

En région **AURA**, le schéma fera l'objet d'une évaluation tant quantitative que qualitative arrêtée au 31 décembre de l'année précédant son terme. En cours d'exécution, tout en rappelant l'autonomie de chacun, les CDG prenant l'initiative de créer une nouvelle mission s'engagent au préalable à en informer leurs homologues pour que soient étudiées de possibles coopérations.

Dans les **Pays de la Loire**, dans la 1^{ère} année d'exécution, une étape bilan de l'exécution du schéma sera produite à 6 mois puis 1 an. Une clause de revoyure dans l'année qui précèdera l'échéance sera mise en œuvre sur la base d'un document d'évaluation produit par le comité de direction régional et soumis à la conférence des présidents avant d'intégrer les processus décisionnels internes à chaque CDG.

Cette évaluation du schéma sera établie sous 3 angles :

↳ Pertinence

↳ Efficience

↳ Cohérence.

Elle pourra concerner tout ou partie de :

- ▶ La structure même du schéma, afin d'en envisager les adaptations

- ▶ Les orientations stratégiques au regard des évolutions de l'environnement territorial propres à l'action publique régionale mais aussi aux domaines d'interventions spécifiques aux CDG
- ▶ La gouvernance
- ▶ Les actions mises en œuvre au cours des 3 années d'exécution du schéma
- ▶ Les moyens techniques, financiers et humains mis en œuvre.

En **Occitanie**, la réalisation d'un bilan annuel général de la coordination et d'un bilan annuel par mission est inscrite dans le schéma. Ces bilans comprennent une évaluation quantitative et qualitative à partir d'indicateurs.

La dernière partie du schéma prévoit les modes de révision du schéma (aspects organisationnels et procéduraux) ainsi que la remise en cause anticipée et le renouvellement des conventions.

Dans les **Hauts-de-France**, il est prévu que toute modification du schéma doit faire l'objet d'un avenant approuvé dans les mêmes termes par l'ensemble des CDG. Cet avenant est transmis et publié sous les mêmes modalités que le schéma lui-même. La modification par voie d'avenant est fixée également dans les schémas de coordination, de mutualisation, de spécialisation des régions **AURA, Corse, Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine, PACA, Occitanie, Centre-Val de Loire**, de l'interrégion **Grand Est**.

En **Bretagne**, le règlement de la coordination fixe que ce dernier peut être complété et révisé sous forme d'avenant, après un accord unanime des parties, formulé par délibération respective des 4 CDG.

En région **Centre-Val de Loire**, toute modification du

schéma (choix du contenu et/ou du coordonnateur) pourra intervenir à tout moment, par avenant, moyennant l'accord de la majorité qualifiée des deux tiers.

Le schéma de coordination, de mutualisation, de spécialisation de la région **Normandie** ne prévoit pas de modalités d'évaluation ou de modification.

Toutefois, il est indiqué que le schéma peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties avant la fin de sa période de validité avec un préavis de deux mois signifié par lettre recommandée avec accusé réception auprès de chacun des autres signataires.

CONCLUSION

Perspectives d'évolution des coordinations

Concernant les missions pouvant être mutualisées, le législateur a défini un champ de compétences obligatoirement exercées à un niveau régional ou interrégional. La majorité des CDG a souhaité « dépasser » ce cadre législatif en proposant une mutualisation renforcée par exemple comme en Occitanie sur la quasi-totalité des compétences exercées par les Centres à titre obligatoire ou facultatif.

À l'instar de ce qui est proposé par l'IGA et le CGEFI dans leur rapport de novembre 2017, ne serait-il pas souhaitable que l'ensemble des missions facultatives proposées actuellement puisse être généralisé, par l'intermédiaire d'une réflexion approfondie sur la mutualisation supra-départementale ?

Cela concerne principalement les missions suivantes :

- ↳ Conseil juridique
- ↳ Conseil en organisation
- ↳ Assistance sociale
- ↳ Assistance psychologique
- ↳ Accompagnement à la mise en œuvre de prestations sociales (action sociale, protection sociale complémentaire)
- ↳ Gestion des contrats d'assurance groupe

- ↳ Gestion des paies
- ↳ Assistance budgétaire
- ↳ Archivage
- ↳ Prestations informatiques et accompagnement à la numérisation et à la dématérialisation
- ↳ DPD et assistance à la mise en œuvre du RGPD
- ↳ Conseil en marchés publics et groupements de commandes.

L'évaluation des schémas associée à l'évolution des besoins d'expertise exprimés par les collectivités territoriales permettra certainement une extension des champs de mutualisation à l'issue de ce mandat.

FNCDG
80 Rue de Reuilly - 75012 Paris



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale