Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

PRÉSENTATION DU PROJET DE LOI NOTRe

C.A. du 10 avril 2015

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

A Rappel du contexte

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le 3ème Volet de la réforme territoriale

⇒ Présentation du projet de loi portant nouvelle organisation de la République « NOTRe » en Conseil des Ministres le 18 juin 2014

⇒ 3ème volet de la réforme des territoires après :
- La loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles
- Projet de loi relatif à la délimitation des régions.

⇒ Volonté du Gouvernement lors de la présentation de ce projet :
- Agrandir et renforcer le pouvoir des régions
- Supprimer les départements à horizon 2020
- Renforcer les intercommunalités et supprimer la clause générale pour les départements et les régions.

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

B L'avant-projet de loi

C.A. du 10 avril 2015

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'organisation au niveau des régions

⇒ Suppression de la clause générale de compétence

⇒ Possibilité de cofinancer des opérations d'intérêt régional

⇒ Extension des compétences du conseil régional à l'accès au logement et à l'amélioration de l'habitat

⇒ Création d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice des compétences régionales

⇒ Transfert des compétences exercées par les départements : voirie et collèges

⇒ Chef de file pour le tourisme

⇒ Élaboration d'un plan régional de prévention et de gestion des déchets

⇒ Concentration de l'activité économique au sein des régions.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'organisation au niveau des intercommunalités

La nouvelle rationalisation de la carte intercommunale :

⇒ Augmentation de l'objectif du seuil des bassins de vie de 5 000 à 20 000 habitants
1 500 communautés sont concernées soit 70%.

⇒ Rationalisation du nombre de syndicats.

⇒ **Pour ce faire : nouveaux SDCI.**

⇒ À arrêter pour la fin de l'année 2015 dans l'objectif d'une mise en œuvre au 1er janvier 2017.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'organisation au niveau des intercommunalités

Le transfert de nouvelles compétences :

⇒ **Transfert de nouvelles compétences obligatoires et optionnelles avant le 30 juin 2016** (définition d'un intérêt communautaire impossible)

⇒ Pour les communautés de communes : aménagement, entretien et gestion des aires d'accueil des gens du voyage ; extension du DevEco à la création d'un office de tourisme ; pour les compétences optionnelles, création et gestion des maisons de services au public

⇒ Pour les communautés d'agglomération : élargissement du DevEco à la création d'un office de tourisme ; entretien et gestion des aires d'accueil des gens du voyage ; gestion des maisons de service au public

⇒ Pour les métropoles : Extension des compétences transférables par le département (FSL, personnes âgées, tourisme…)

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'organisation au niveau des intercommunalités

La répartition des agents en cas de retrait de compétences à un EPCI :

⇒ **Pour les agents mis à disposition de l'EPCI :**

- Réintégration par la commune d'origine dans les fonctions antérieures ou dans un poste de même niveau de responsabilité

⇒ **Pour les agents recrutés par l'EPCI ou transférés par les communes :**

- Soit : exercice des missions pour les compétences du groupement
  → Répartition des agents entre les communes

- Soit : exercice des missions en partie sur des compétences restituées
  → Nouvelle affectation au sein de l'EPCI

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'organisation au niveau des départements

⇒ Suppression de la clause générale de compétence

⇒ Renforcement en matière d'action sociale

⇒ Trois missions affirmées au titre de la solidarité sociale et territoriale :

- Le soutien au projet communaux et intercommunaux
- L'intervention pour relayer les carences d'initiative privée
- Compétence en faveur de la prévention des situations de fragilité sociale, du développement local et de l'accueil des jeunes enfants et de l'autonomie des personnes

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

C

Le texte issu de la 1ère lecture au Sénat

C.A. du 10 avril 2015

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les apports du Sénat

⇒ **Préserver les compétences de proximité du département :** les transports scolaires restent au département tandis que les transports interurbains seront de la compétence des régions ; la voirie départementale, les ports départementaux et les collèges restent au département

⇒ **Conforter les compétences stratégiques des régions** notamment en attribuant une compétence renforcée en matière de développement économique et d'emploi

⇒ Renforcer la **pertinence des périmètres intercommunaux** existant en tenant compte des spécificités des territoires

⇒ **Acter la suppression de la clause générale pour les départements et régions**

⇒ **Modifier substantiellement les statuts de la Métropole du Grand Paris (MGP).**

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

D

Le texte issu de la 1ère lecture à l'Assemblée nationale

C.A. du 10 avril 2015

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Éléments généraux

⇒ **Recul de la dévitalisation des compétences du département** (maintien des compétences voirie et collèges)

⇒ **Élargissement du bloc de compétences obligatoires transférables aux EPCI**

⇒ **Un recul du seuil minimal des EPCI à 20 000 habitants** qui concernera moins de 50% des communes en raison du nombre de dérogations

⇒ De nombreux schémas régionaux à mettre en œuvre

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les régions

⇒ **Confirmation de la suppression de la clause de compétence générale** des régions

⇒ Des **exceptions à la suppression** pour le soutien : à l'accès au logement et à l'amélioration de l'habitat, à la politique de la ville et à la rénovation urbaine, et aux politiques d'éducation ainsi que l'égalité des territoires.

⇒ **Compétence pour décider des interventions économiques** dans son territoire

⇒ Monopole pour les **aides directes aux entreprises**

⇒ Schéma régional prescriptif de développement économique, d'innovation et d'internationalisation

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les départements

⇒ **Confirmation de la suppression de la clause de compétence générale** des départements

⇒ Des **exceptions** pour agir dans des domaines qui ne sont pas de leurs compétences **pour des raisons de solidarité territoriale** et lorsque l'initiative privée est défaillante ou absente

⇒ Obtention d'un rôle clé dans les actions de proximité : Élaboration conjointe avec l'État d'un Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (en associant les EPCI)

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le transfert du transport des départements aux régions

Projet initial :

⇒ **Régions et EPCI devenaient compétents pour le bloc « mobilité-transport »**

→Les députés et sénateurs ont annulé le transfert des routes départementales aux régions en raison de la proximité et longue expérience des départements

Nouvelle position du Gouvernement :

⇒ Prévoit que les régions pourront « **participer au financement** des voies et des axes routiers qui, par leurs caractéristiques, constituent des itinéraires d'intérêt régional et sont identifiés par le schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDT) » (article 9)

⇒ Les régions sont également chargées du **transport interurbain**. En septembre 2017, elles hériteront du transport scolaire

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'intercommunalité

Élection :

⇒ Élection au SUD des conseillers communautaires en 2020.

Rétablissement du seuil de 20 000 habitants pour les intercommunalités :

⇒ **Quatre dérogations importantes** :

- **Montagne et Territoires insulaires**: seuil de 5 000 habitants
  50 communes : seuil de 5 000 habitants, si le préfet le souhaite
- **Pondération de la taille des intercommunalités**, si :
  densité démographique EPCI < ½ densité démographique moyenne des départements, au sein d'un département dont la densité démographique est inférieure à cette densité moyenne
- Densité démographique EPCI < 30 % de la densité démographique nationale → modulation possible du seuil
- **Trêve accordée aux EPCI** de plus de 15 000 habitants **issus d'une fusion intervenue après le 1er janvier 2012**

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'intercommunalité

De nouvelles compétences intercommunales :

⇒ Eau et assainissement
⇒ Gestion des déchets ménagers

Urbanisme :

⇒ PLUI devient compétent : possibilité de reprise des documents en cours
⇒ EPCI compétent en PLU : les dispositions des PLU applicables aux territoires concernés restent applicables
⇒ Minorité de blocage pour l'adoption du PLUI : 2/3 des communes représentant ½ population (ou inversement)

La suppression des syndicats intercommunaux :

⇒ Suppression des syndicats qui épousent les structures des EPCI : 5 500 syndicats concernés

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La transparence financière des collectivités

⇒ Expérimentation pendant cinq ans d'une certification des comptes sur les collectivités de plus de 200 000 000 € de produits de fonctionnement

Objectif : assurer la sincérité, la régularité et la fidélité des comptes

⇒ Création d'un observatoire de la gestion locale chargé de collecter et d'analyser les données

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Instauration d'un Haut conseil des territoires

⇒ **Instance de dialogue Etat-collectivités**

⇒ Il absorbe le Comité des finances locales et le Conseil national d'évaluation des normes

⇒ Il est **associé** en amont de la présentation des **textes de loi visant les collectivités**

⇒ Il peut aussi être consulté sur des réglementations européennes

⇒ Il participe à l'évaluation des politiques publique

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La gestion des ressources humaines

⇒ Suppression de la disposition qui mettait automatiquement fin aux emplois fonctionnels à la date de la création des nouvelles régions
Application du droit sur les emplois fonctionnels

⇒ Indemnité exceptionnelle : les DG de nouvelles régions perçoivent pendant un an la différence avec leur ancienne rémunération

⇒ Les fonctionnaires des régions fusionnées conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice de leur régime indemnitaire ainsi qu'à titre individuel, les avantages acquis au titre du complément de rémunération

⇒ Les contractuels conservent aussi à titre individuel le bénéfice des stipulations de leur contrat

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La mise en œuvre des CAP

⇒ **L'article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 2984 serait complété pour permettre à une collectivité non affiliée à un CDG de créer une CAP commune**

Il indiquerait notamment que :

« *Lorsque les délibérations précitées sont prises par l'organe délibérant d'une collectivité affiliée volontairement à un centre de gestion et ayant confié à ce dernier le fonctionnement des commissions administratives paritaires, la même délibération confie ce fonctionnement à la collectivité ou à l'établissement public auprès duquel est placée la commission administrative paritaire commune. Dans ce cas, le dernier alinéa de l'article 15 ne s'applique pas.* »

⇒ Rappel article 15, dernier alinéa : « *Les communes, les départements, les régions et leurs établissements publics qui s'affilient volontairement à un centre de gestion ne peuvent remettre en cause cette option qu'après un délai de six ans* »

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La mise en œuvre des CAP

⇒ Le CDG du Rhône rappelle **qu'une désaffiliation n'est pas nécessaire pour ôter au CDG la gestion d'une CAP.**
Cet alinéa revient à permettre aux affiliés volontaires de se désaffilier, via la création d'une CAP commune, sans attendre le délai de 6 ans imposé par le texte.

⇒ La FNCDG a sollicité le retrait de ce dernier alinéa.

⇒ La DGCL a répondu que l'objectif serait uniquement une désaffiliation plus souple au niveau des CAP.

⇒ Cette disposition reste floue. La FNCDG déposera en seconde lecture un amendement.

La rédaction d'une proposition de loi relative aux Centres de Gestion

A l'instar de la démarche engagée par le Sénateur Hugues PORTELLI en 2011, la Fédération envisage de faire présenter une proposition de loi qui reprendrait ses positions quant à l'évolution des Centres de Gestion.

Avant de définir la stratégie à adopter à l'occasion de l'examen d'une proposition loi, il convient de présenter le processus législatif.
En effet, la connaissance des circuits législatifs permet de bâtir une stratégie et de faire valoir des positions.

1. Présentation du processus législatif

Aux termes de l'article 39 de la Constitution «l'initiative des lois appartient concurremment au Premier ministre et aux membres du Parlement».

Il ne faut pas confondre proposition de loi et projet de loi. Un projet de loi émane du gouvernement alors qu'une proposition de loi est l'œuvre d'un parlementaire, sénateur ou député.

Dépôt et examen en Commission

Une fois déposé au bureau de l'une des chambres (en premier lieu au Sénat s'agissant de textes sur les collectivités et la Fonction Publique), tout texte est renvoyé à l'examen d'une commission. Une proposition de loi relative aux Centres de Gestion est examinée par la Commission des Lois.

La commission désignera parmi ses membres un rapporteur chargé de présenter, au nom de celle-ci, un rapport sur le texte proposé.

La commission, après avoir procédé à des auditions, à un examen approfondi des articles du projet et des amendements déposés par le rapporteur et par ses membres, adopte un rapport qui présente ses conclusions.

La commission peut :
- proposer un nouveau texte, intégrant les amendements des parlementaires ou du Gouvernement acceptés par elle
- adopter le texte dans sa rédaction initiale
- rejeter le texte.

Dans ces deux derniers cas, la discussion s'engage en séance sur le texte initial. Dans le premier cas, la discussion en séance portera sur le texte adopté par la commission et non sur le texte initialement déposé.

La Commission se réunit généralement quelques jours avant l'examen en séance publique.

Inscription à l'ordre du jour

Pour être discuté en séance publique, le projet de loi doit être inscrit à l'ordre du jour de l'une des deux chambres.

La Constitution institue un partage de l'ordre du jour, qui est fixé par chaque assemblée :
- deux semaines sur quatre sont réservées par priorité à l'ordre du jour fixé par le Gouvernement (examen des projets de loi)
- une semaine sur quatre est réservée par priorité au contrôle du Gouvernement et à l'évaluation des politiques publiques
- une semaine sur quatre est réservée à un ordre du jour législatif fixé par chaque assemblée (examen des propositions de loi)
- une journée par mois est consacrée à un ordre du jour réservé aux initiatives des groupes d'opposition ou minoritaires.

Examen en séance publique

Une discussion article par article du texte est menée en séance publique. Cette phase est dominée par le débat sur les modifications proposées par voie d'amendements.

Des amendements peuvent être présentés par tous les participants au débat : Gouvernement, commission et parlementaires à titre individuel.
À l'exception de ceux du Gouvernement, les amendements doivent satisfaire, comme les propositions de loi, à des conditions de recevabilité financière (respect de l'article 40 de la Constitution).

Le président de séance appelle les articles dans l'ordre de leur numérotation. La discussion porte sur chaque article et sur tous les amendements qui s'y rapportent.

La parole est donnée à l'auteur de l'amendement pour deux minutes, puis au rapporteur et au ministre pour qu'ils donnent leur avis et, enfin, à un orateur hostile à l'amendement ; le président de séance a la faculté d'autoriser un orateur à répondre à la commission et un autre au Gouvernement (en cas d'avis identique, un seul orateur est autorisé à répondre simultanément à la commission et au Gouvernement).

Après l'examen du dernier amendement présenté sur un article, la chambre vote sur cet article, éventuellement modifié, la discussion du texte se poursuivant dans les mêmes conditions, article par article, jusqu'au dernier d'entre eux.

À l'issue de l'examen des articles, il peut être procédé à une seconde délibération de tout ou partie du texte, celle-ci étant de droit à la demande du Gouvernement ou de la commission. Le président de séance met ensuite aux voix l'ensemble du texte, éventuellement modifié par les amendements précédemment adoptés.
Les votes ont lieu normalement à main levée.

Transmission et lectures successives

Le texte ainsi adopté par la première assemblée saisie est transmis sans délai à l'autre assemblée qui l'examine à son tour, en première lecture, selon les mêmes modalités : examen par une commission, inscription à l'ordre du jour, discussion en séance publique.
Si la seconde assemblée adopte tous les articles du texte qui lui a été transmis sans modification, ce texte est définitivement adopté.
Dans le cas contraire, la navette se poursuit entre les deux assemblées. À partir de la deuxième lecture les articles précédemment votés en termes identiques par l'une et l'autre assemblée ne sont pas remis en discussion. Seuls restent en discussion les articles du texte pour lesquels les deux assemblées ne sont pas parvenues à l'adoption d'un texte identique.

2. Le dépôt d'amendements

Les amendements ont pour objet de supprimer, rédiger, modifier, ou compléter tout ou partie des dispositions du texte soumis au Parlement ou d'y insérer des dispositions nouvelles.

Les amendements doivent être sommairement motivés en comportant un exposé des motifs de quelques lignes.
Ils doivent également comprendre :
- l'intitulé du texte discuté
- l'indication de l'article ou de la division du texte en discussion sur lequel porte l'amendement ou de l'article ou de la division avant ou après lequel l'article additionnel proposé par l'amendement doit être inséré
- la modification souhaitée par l'auteur de l'amendement.

La rédaction d'amendements parlementaires est soumise à un formalisme particulier.

En vertu de l'article 98 du règlement de l'Assemblée Nationale, les amendements ne peuvent porter que sur un seul article.

Il est également possible d'amender les amendements : tel est l'objet des sous-amendements, dont la présentation sous des modalités spécifiques est « indissociable du droit d'amendement », ainsi que l'a expressément reconnu le Conseil constitutionnel dans une décision du 3 juin 1986.

Il convient également de rédiger tous les amendements dits de conséquence.

3. L'irrecevabilité financière de certains articles d'une proposition de loi ou des amendements

L'article 40 de la Constitution limite le pouvoir d'initiative des parlementaires en matière financière. Il interdit toute création ou aggravation d'une charge publique et n'autorise la diminution d'une ressource publique que dans la mesure où elle est compensée par l'augmentation d'une autre ressource.

L’article 40 de la Constitution dispose que « les propositions et amendements formulés par les membres du Parlement ne sont pas recevables lorsque leur adoption aurait pour conséquence soit une diminution des ressources publiques, soit la création ou l’aggravation d’une charge publique ».

Le champ d’application de l’article 40

Cet article vise les ressources et les charges publiques, s’applique à l’État, aux collectivités territoriales et aux différents organismes de sécurité sociale (à l’exclusion des régimes complémentaires).

Par extension, l’article 40 est applicable aux structures publiques bénéficiant de financements publics : établissements publics à caractère administratif, la plupart des établissements publics industriels et commerciaux. En revanche, les entreprises publiques se trouvent hors du champ d’application de l’article 40, de même que les organismes de formation professionnelle.

Si l’article 40 de la Constitution prohibe la diminution des ressources publiques par une initiative parlementaire, est autorisée la compensation d’une perte de recette par l’augmentation d’une autre recette.

Cette compensation, communément désignée sous le terme de « gage », conditionne la recevabilité d’un amendement ou d’une proposition de loi entraînant une perte de recette. La compensation doit bénéficier à la collectivité ou à l’organisme qui subit la perte de recette. En conséquence, il n’est, par exemple, pas possible de compenser une perte de ressource subie par l’État par une majoration des impôts perçus par les collectivités territoriales.

Le gage doit être réel et la recette qui en résulte doit pouvoir être effectivement perçue. Il est cependant admis que le gage puisse consister en la création d’un impôt nouveau ou en la majoration du taux d’un impôt existant, « à due concurrence » de la perte de recette. Cette pratique facilite la rédaction des amendements. De fait, lors de la discussion en séance publique, le plus souvent, le Gouvernement « lève le gage » des amendements qu’il a décidé d’accepter ou auxquels il a renoncé à s’opposer.

Pour être interdite par l'article 40 de la Constitution, la création ou l'aggravation de la charge doit être une conséquence directe et certaine du dispositif, même si elle n'est qu'éventuelle ou si elle génère, à terme, des recettes ou des économies.

L'interdiction de la compensation en matière de charge est générale et absolue.
L'article 40 est d'une très grande sévérité en matière de dépenses, alors qu'il est en pratique moins contraignant pour l'initiative parlementaire dans le domaine des recettes.

Selon la jurisprudence du Conseil constitutionnel, « le respect de l'article 40 de la Constitution exige qu'il soit procédé à un examen systématique de la recevabilité [...] des propositions et amendements formulés par les députés et cela antérieurement à l'annonce de leur dépôt » et « avant qu'ils ne puissent être publiés, distribués et mis en discussion » (décision n°2009-581 DC du 25 juin 2009).

L'irrecevabilité est appréciée par le président de la commission concernée et, en cas de doute, par son bureau.
Le président de la commission saisie au fond peut consulter, s'il l'estime nécessaire, son homologue de la commission des finances.

Les dispositions de l'article 40 de la Constitution peuvent être opposées « à tout moment » au cours de la procédure législative, par le Gouvernement ou par tout député, aux propositions et amendements, ainsi qu'aux modifications apportées par les commissions aux textes dont elles sont saisies.
En pareil cas, il appartient au président de la commission des finances de se prononcer sur leur recevabilité.

4. La proposition de loi proposée par la Fédération

Dans le cadre de l'évolution de la Fonction Publique Territoriale et de ses institutions, la Fédération souhaiterait pouvoir déposer une proposition de loi reprenant les positions suivantes :

Nouvel article 13-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Ce nouvel article inséré entre les actuels articles 13 et 14 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit la mise en place d'un établissement public national afin de répondre à la nécessité de faire face aux nouveaux enjeux issus de la décentralisation et plus particulièrement aux nouvelles missions confiées aux Centres de gestion dans le domaine de l'emploi public local.

La création du Centre national de coordination, reprenant les missions de la Fédération, est indispensable afin de garantir 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 d'ailleurs que des cotisations des Centres de Gestion.

Les missions de cet établissement seraient limitées à :
- Coordonner l'organisation des concours et des examens
- Consolider les informations des bourses de l'emploi
- 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 oeuvre 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.

Son conseil d'administration serait composé de 25 présidents de Centres de Gestion.

Les ressources de cet établissement seraient principalement constituées d'une cotisation à la charge des CDG. Celle-ci, plafonnée à 1%, est assise sur le produit de la cotisation obligatoire que les centres perçoivent de leurs collectivités et établissements affiliés.

Article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

7è alinéa de l'article 14

- Ajouter un 6° « La gestion de l'observatoire régional de l'emploi territorial »

En vertu de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les Centres de Gestion assurent une mission générale d'information sur l'emploi public territorial. Ces derniers ont été désignés par la loi « Sapin » n°2001-2 du 3 janvier 2001 pour synthétiser les informations relatives à l'emploi et organiser la concertation.
Destinataires des déclarations de créations et vacances d'emploi, des déclarations de nomination des collectivités locales, gestionnaires des bourses de l'emploi permettant de recenser les offres et les demandes d'emploi, les Centres de Gestion sont aujourd'hui en mesure de présenter une analyse fine et détaillée du marché de l'emploi territorial de leur ressort géographique.

La création d'observatoires régionaux de l'emploi territorial répond à un triple objectif :
- repositionner à l'échelle régionale des diagnostics départementaux de l'emploi territorial
- améliorer la connaissance des bassins d'emploi régionaux et leurs caractéristiques
- réaliser des études thématiques en matière de gestion des ressources humaine s afin d'anticiper les évolutions du marché de l'emploi territorial et d'aider les décideurs locaux.

Chaque observatoire régional de l'emploi appuie également les Centres de Gestion départementaux d'une même région dans la réalisation de conférences régionales de l'emploi et de la formation.

Des observatoires régionaux sont mis en place dans plusieurs régions (Poitou-Charentes, Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes, Haute-Normandie, Aquitaine). D'autres régions sont en train de mettre en place leur observatoire régional (Bretagne, Ile-de-France). L'observation, qui est un outil d'aide à la décision, doit être généralisée sur l'ensemble du territoire national.

- Modifier les 1°, 2°, 3°, 4°pour étendre l'exercice de missions gérées en commun aux agents de catégorie B

En vertu de l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les Centres de Gestion s'organisent à un niveau au moins régional pour assurer les missions de gestion des agents de catégorie A (organisation des concours et examens professionnels, publicité des créations et vacances d'emploi, prise en charge des FMPE, reclassement des agents devenus inaptes….).
Cette coordination permet d'assurer :

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

En raison de leur expertise sur les questions de ressources humaines et de leur capacité confirmée à collaborer ensemble, la mutualisation de la gestion des agents, au moins au niveau régional, peut s'étendre aux agents de catégorie B qui représentent 13,5 % de l'effectif territorial.

Article 15 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

1er alinéa

Le premier alinéa de l'article 15 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 fixe à 350 agents le seuil d'affiliation obligatoire des collectivités et établissements publics aux centres de gestion, avec le versement à ces derniers d'une cotisation obligatoire plafonnée à 0,8% de la masse de rémunération.

Toutefois, les communes, membres d'une communauté de communes à taxe professionnelle unique, se voient, contre toute logique, appliquer un abaissement du seuil d'affiliation au centre de gestion de 350 à 300 agents.

Il est proposé de supprimer l'abaissement du seuil pour les communes appartenant à une communauté de commune à taxe professionnelle unique.

4ème et 5ème alinéas

L'application de la réforme territoriale a provoqué un effet de seuil pour certains EPCI en augmentant leurs effectifs au-delà de 350 agents. La désaffiliation de ces EPCI employant plus de 350 fonctionnaires du fait de la réforme territoriale, serait contraire à la mutualisation. Rappelons que les CDG sont les premiers établissements mutualisateurs de services fonctionnels. Afin de garantir les effets positifs de cette mutualisation dans la gestion des ressources humaines, il est nécessaire de revoir les conditions de désaffiliation.

Actuellement, la loi prévoit seulement qu'il ne soit pas fait opposition par la majorité qualifiée des collectivités et établissements déjà affiliés pour que l'affiliation volontaire aux centres de gestion des collectivités et établissements publics qui n'y sont pas obligatoirement affiliés soit acceptée.

Les mêmes conditions de majorité sont requises pour le retrait des collectivités et établissements concernés.

Compte tenu des effets, notamment en termes de personnel, induits par ces mouvements au sein des centres de gestion, il est proposé de soumettre l'affiliation volontaire ou le retrait à l'accord explicite des collectivités et établissements déjà affiliés de manière analogue à l'admission ou le retrait des communes au sein d'un établissement public de coopération intercommunale.

Cette modification ne se heurterait pas au principe de libre administration des collectivités, le Conseil Constitutionnel reconnaissant la légalité des limitations à ce principe lorsque le législateur entend favoriser un but d'intérêt général et dans le cadre de l'article L 5211-19 du CGCT, l'achèvement et la rationalisation de la carte de l'intercommunalité.

Articles 22 et 22-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a permis d'élargir le domaine d'intervention des Centres de Gestion en matière d'emploi et de recrutement, en leur confiant des missions auparavant dévolues au CNFPT.
Pour autant, elle a conditionné le transfert de ces attributions à la définition par les centres départementaux d'une coordination régionale ou interrégionale des missions transférées et à la négociation et la conclusion d'un accord financier avec le CNFPT.

En effet, ce texte a ajouté un article 22-1 à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 destiné à compenser les charges résultant, pour chaque Centre de Gestion, du transfert de ces compétences. Celui-ci s'effectue par une compensation financière à la charge du CNFPT, et ce « pour un montant équivalent aux dépenses qu'il exposait au titre des attributions transférées ».

En raison de la divergence d'évaluation financière des dépenses entre le CNFPT et les Centres, une enveloppe globale du montant des transferts a été définie par un Conseiller maître honoraire de la Cour des Comptes et répartie régionalement selon des critères définis par décret. Ainsi, le CNFPT rétribue chaque année les Centres de Gestion coordonnateurs régionaux sur la base d'une enveloppe définie en 2008.

Cette procédure pose des difficultés tant d'ordre juridique qu'organisationnel et financier. Notamment, et dès lors qu'il est admis que cette recette n'est pas destinée au budget et à la caisse du comptable public du CNFPT, mais à être reversée et redistribuée aux Centres de Gestion, le principe d'unité budgétaire doit être garanti.

Il convient d'autoriser les Centres de Gestion départementaux à lever la cotisation évaluée à 0,07% de la masse salariale directement auprès de l'ensemble des employeurs locaux en mettant un terme au système de compensation du CNFPT.

L'article 22-1 de la loi du 26 janvier 1984 serait supprimé et l'article 22 complété de cette nouvelle contribution.

Cette proposition a été reprise dans le rapport remis par l'IGA à la Ministre de la Fonction Publique en juin 2014. Celui-ci préconise notamment la mise en place d'un nouveau taux de cotisation qui compenserait la contribution actuellement versée par le CNFPT. Les Centres de Gestion prélèveraient directement auprès des collectivités cette cotisation « concours transférés ».

Article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

II de l'article 23

La loi charge les Centres de Gestion (CDG) d'assurer une partie de la gestion courante des collectivités territoriales. Les CDG sont garants de l'application du statut de la fonction publique territoriale. Ils sont organisateurs ou acteurs du dialogue social, conseils des élus et des agents, prestataires de services mutualisés.

La mise en œuvre de la nouvelle carte régionale, l'évolution des départements, les transferts de compétences, la généralisation de l'intercommunalité, la rationalisation de la carte intercommunale, la création des métropoles sont autant d'évolutions territoriales qui modifient les attentes des élus et des agents. Le contexte social et institutionnel implique des fusions, des transferts d'agents…

Quoiqu'il ressorte de cette réorganisation du champ d'action des acteurs territoriaux, les CDG devront s'y adapter.

Si l'expertise des Centres de Gestion au niveau local est pleinement reconnue, leur rôle d'accompagnement des collectivités dans la mise en œuvre des enjeux du mandat et de la réforme territoriale pourrait être renforcé notamment au travers de modifications législatives et réglementaires portant principalement sur :

- La fluidification de l'accès à certains cadres d'emplois notamment dans les filières médico-sociale et culturelle

- Un suivi renforcé et harmonisé des carrières (accompagnement pour la gestion du dossier électronique des agents, gestion des agents non titulaires…)

- Le renforcement des Centres aux niveaux départemental et régional et un redéploiement de leur offre de services (socle d'adhésion obligatoire, missions obligatoires et facultatives élargies, observatoire régional de l'emploi…).

Pourraient ainsi être confiés aux Centres de Gestion :
- la gestion administrative des CET
- la tenue du dossier individuel de chaque agent titulaire ou non titulaire.

Par ailleurs, l'article 46 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 modifie l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et prévoit la mise en place dans la Fonction Publique Territoriale de commissions consultatives paritaires, organisées par catégorie qui seront compétentes en matière de mutation interne, de sanction et de licenciement des agents non titulaires recrutés en application de l'article 3-3 (emplois permanents) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.
Toutefois, la mise en application de cette mesure nécessite la modification du décret n°88-145 du 15 février 1988, non encore effective.

Le secrétariat des commissions consultatives paritaires relèverait également de la compétence des Centres de Gestion.

En élargissant le champ des missions obligatoires des CDG, les services rendus sont mutualisés, ce qui impacte directement la gestion des effectifs dans les collectivités.

Cette évolution se justifie par les nouvelles exigences liées à la mobilité des agents publics et à la rationalisation de la gestion des carrières ou de leur technicité.

III et IV de l'article 23

Le renforcement de l'intercommunalité, la constitution de métropoles et de communes nouvelles vont concentrer l'emploi autour d'employeurs fortement structurés. Les instances de gestion de la fonction publique territoriale, héritières d'une logique de coopération intercommunale entre des collectivités fortement dispersées, doivent aujourd'hui s'adapter afin de poursuivre leur vocation : appliquer de façon homogène le statut de la fonction publique sur l'ensemble du territoire national.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 prévoit la prise en charge de l'assistance juridique statutaire, des secrétariats des comités médicaux et des commissions de réforme à titre obligatoire par les CDG pour les collectivités affiliées, et à titre volontaire pour les collectivités non affiliées.

L'évolution des textes législatifs et réglementaires mais également les réalités locales avait conduit les Centres de Gestion à étendre le champ de leurs services facultatifs à d'autres activités notamment dans le domaine de l'assistance juridique ou de la santé au travail avec l'exercice des secrétariats des commissions de réforme et des comités médicaux.

L'exercice de ces missions par les Centres de Gestion répondait également au désengagement progressif de l'Etat et à la nécessité d'une optimisation collective permettant d'assurer une bonne gestion des dossiers.

Les discussions menées avec les représentants de l'Etat et les collectivités non affiliées font apparaître que les CDG sont incontournables pour l'exercice de ces nouvelles missions.
Le socle étant indissociable, dans un esprit de mutualisation des ressources et des moyens, il serait plus efficace de rendre obligatoire l'adhésion pour les collectivités non affiliées.

Ce socle reprendrait également les missions d'ores et déjà exercées pour le compte des collectivités (bourse de l'emploi, gestion des FMPE), le secrétariat du conseil de discipline de recours et l'exercice exclusif des concours.

Si les concours transférés du CNFPT l'ont été avec leur principe d'exclusivité, ce n'est pas le cas de certains concours actuellement confiés aux Centres de gestion dans la filière médico-sociale et en catégorie C qui peuvent être organisés également en propre par les collectivités non affiliées.

Cette situation apparaît très obscure pour les candidats qui ne comprennent pas pourquoi pour un concours seul le CDG peut l'organiser (exemple : attaché), alors que pour un autre concours, le CDG ou également une collectivité de ce même département peuvent en être organisateurs (exemple : psychologue).

Il s'agit d'une compétence reconnue aux centres de gestion par les faits, dans la mesure où la quasi-unanimité des collectivités non affiliées conventionnent avec les centres pour l'organisation de leur concours.

Le III de l'article 23 serait ainsi complété avec les paragraphes 1°, 8°, 9° bis, 9° ter, 14° et le IV supprimé, l'adhésion à ce socle de missions devenant obligatoire.

Article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

1er alinéa

En vertu des dispositions du 1er alinéa de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

«Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements, à la demande de ces collectivités et établissements ».

Depuis leur création, les centres de gestion se fondent sur ces dispositions pour proposer aux collectivités qui le souhaitent diverses missions facultatives. Ces missions, dites optionnelles, largement répandues, s'exercent dans des domaines tels que le conseil juridique, l'assistance et l'appui notamment dans le domaine informatique, le conseil organisationnel, la documentation, l'archivage… .

Si elles répondent indéniablement à une demande des collectivités, ces missions font régulièrement l'objet de critiques de la part des Chambres Régionales des Comptes qui estiment que les centres s'écartent de leur principe de spécialité qu'est la gestion des ressources humaines. Un jugement du Tribunal administratif de Marseille est également récemment venu fragiliser l'existence même de ces missions en jugeant qu'une commune avait méconnu le principe de spécialité des établissements publics en acceptant de retenir l'offre d'un centre de gestion dans le cadre d'un marché portant sur une mission de diagnostic des moyens et du fonctionnement des services de ladite commune (TA Marseille, 5 mars 2013, n°1007889 ; CAA Marseille, 10 novembre 2014, n°13MA02001).

Il apparaît donc nécessaire aujourd'hui de proposer une modification législative afin de sécuriser l'existence des missions développées par de nombreux centres de gestion et de pouvoir répondre demain aux nouvelles demandes des collectivités locales et de leurs établissements publics. Le 1er alinéa de l'article 25 pourrait ainsi être rédigé de la manière suivante :

« Les centres de gestion peuvent assurer toutes tâches ou assistances, administratives, organisationnelles ou de gestion, à la demande des collectivités et établissements ».

En effet, les besoins des collectivités territoriales en matière d'assistance administrative, organisationnelles et de gestion se sont accrus depuis les premières lois de décentralisation. Dans un contexte d'inflation et de complexité normative, les élus locaux et leurs collaborateurs sont quotidiennement confrontés à l'émergence de nouveaux domaines et à l'apparition de contraintes nouvelles. Le recentrage des services de l'Etat, ces dernières années, sur leurs priorités a également contribué à ce que les collectivités territoriales (notamment les petites et moyennes, celles situées en milieu rural, mais également les intercommunalités nouvellement créées) soient de plus en plus démunies et se tournent naturellement vers les centres de gestion pour obtenir l'assistance dont elles ont besoin.

Les centres de gestion, représentatifs des collectivités de leur territoire et dont l'impartialité et la qualité de travail sont reconnus, proposent ainsi depuis de nombreuses années, aux collectivités qui le souhaitent, des experts, proches de leurs interlocuteurs puisque, eux aussi, fonctionnaires territoriaux. L'enjeu, aujourd'hui, est donc de sécuriser le fondement juridique de ces missions d'assistance dont l'utilité a été démontrée par les collectivités territoriales elles-mêmes, qui y recourent en nombre, attribuant ainsi aux centres de gestion un rôle d'assistant dans les domaines où elles ne peuvent intervenir seules, dans le cadre d'une véritable subsidiarité ascendante.

<u>2ème et 3ème alinéas</u>

Les 2ème et 3ème alinéas de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 disposent que :
[les Centres de gestion] peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. Ils peuvent également mettre des fonctionnaires à disposition des collectivités et établissements en vue de les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

Les agents affectés aux missions facultatives apportent leur expertise sur des champs professionnels souvent spécialisés.
Pour répondre à une demande constante des collectivités locales, la mise à disposition de fonctionnaires sur des missions permanentes auprès des collectivités du ressort du Centre de Gestion doit être élargie aux agents non titulaires.

Article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Le socle commun de prestations prévu à l'article 23 et renforcé dans le cadre de cette proposition de loi par un exercice exclusif des concours par les Centres de gestion, étant rendu obligatoire, il convient de supprimer les deux premiers alinéas de l'article 26 prévoyant le conventionnement avec les collectivités non affiliées pour l'organisation des concours et examens.

Article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Les collectivités territoriales jouent un rôle de plus en plus important dans la mise en œuvre des politiques sociales, sanitaires et de santé. Leurs domaines d'intervention sont vastes : la lutte contre la précarité et les exclusions, l'accès de tous aux droits fondamentaux, l'insertion des jeunes en difficulté, la prévention de la délinquance, la consolidation du lien social et du développement social local, l'insertion des personnes handicapées et l'accompagnement des personnes âgées dépendantes dans leur quotidien.

Pour conduire à bien ces politiques, les collectivités territoriales ont recours à des agents qui, le plus généralement, relèvent, sur un plan statutaire, des filières sociale, médico-sociale et médico-technique. Elles sont structurées au travers de 18 cadres d'emplois et regroupent environ 13% des effectifs de la FPT.

Si ces filières sont récentes, certaines adaptations apparaissent comme nécessaires.
A la pénurie de certaines compétences s'ajoute une répartition inégale de celles-ci sur l'ensemble du territoire.

Parmi les dix métiers les plus en tension relevés par les Centres de Gestion on trouve 8 relevant du secteur social ou médical :

- Les médecins de médecine professionnelle et préventive
- Les infirmiers
- Les éducateurs de jeunes enfants
- Les auxiliaires de puériculture
- Les aides-soignants
- Les assistantes d'accueil en petite enfance
- Les médecins cliniciens
- Les travailleurs sociaux.

Ces résultats appellent à mener une véritable réflexion sur les difficultés de recrutement pour ces emplois notamment avec les Pouvoirs publics, d'autant plus que ces données se confirment d'année en année.

Pour pallier aux difficultés dans ce secteur, les collectivités ont souvent recours à des contractuels. Pour favoriser le recrutement d'agents titulaires il faudrait simplifier les concours pour les rendre eux-mêmes plus attractifs.

Il existe plusieurs concours sur titre avec épreuve dans le secteur médico-social :

- médecin territoriale de 2ème classe
- psychologue territorial de classe normale
- sage-femme territoriale de classe normale

- puéricultrice territoriale de classe normale
- infirmier territorial en soins généraux de classe normale
- technicien paramédical territorial
- auxiliaire de puériculture territoriale de 1ère classe
- auxiliaire de soins territorial de 1ère classe
- assistant territorial socio-éducatif
- éducateur territorial de jeunes enfants
- moniteur-éducateur territorial et intervenant familial territorial
- agent social territorial de 1ère classe.

Les concours sur titre comportent deux épreuves : une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission sauf pour certains comme celui d'auxiliaire de puériculture territoriale de 1ère classe ou celui d'auxiliaire de soins territorial de 1ère classe, qui n'ont pas d'épreuve écrite d'admissibilité. Ces concours n'ont qu'une seule épreuve d'admission qui consiste en un entretien avec un jury pour apprécier leurs capacités professionnelles, leurs motivations et leurs aptitudes aux missions proposées.

Cette forme de concours, plus allégée avec un simple entretien devant un jury, pourrait rendre certains de ces concours plus attractifs notamment pour les postes qui ont des difficultés de recrutement.

L'accès à ces concours étant déjà conditionné par la détention d'un titre justifiant de l'accomplissement d'un nombre parfois important d'années d'études, il apparait superflu d'imposer deux épreuves.

L'article 38 pourrait être complété afin de prévoir une voie d'accès dérogatoire pour les cadres d'emplois correspondant aux professions réglementées pour lesquels aucune possibilité de concours interne ou de promotion n'est ouverte.

Article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Alinéa 4° bis

- Réformer le recours au temps partiel thérapeutique en autorisant l'agent placé en congé de maladie à bénéficier d'un temps partiel thérapeutique dès le troisième mois d'arrêt

Si le fonctionnaire a été placé en congé de maladie pour la même affection pendant au moins six mois consécutifs, il peut être autorisé, après avis du comité médical, à reprendre ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique. Cette autorisation est accordée pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour la même affection (article 57, 4° bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).
Aujourd'hui, le temps partiel thérapeutique ne peut être inférieur au mi-temps. Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme du temps plein pour la détermination des droits à l'avancement, à la retraite et à un nouveau congé de maladie.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent « l'intégralité de leur traitement », par dérogation aux dispositions de droit commun applicables aux agents à temps partiel.

Il conviendrait que l'agent puisse, dès le troisième mois d'arrêt, être autorisé à bénéficier de l'octroi d'un temps partiel thérapeutique afin de favoriser une reprise des fonctions aménagée dans un délai plus court sans avoir à allonger inutilement le congé de maladie.

Nouvel alinéa 10°

- Créer un congé de reclassement

Aux termes des dispositions de l'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, en cas d'avis défavorable du comité médical à la reprise après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, mis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme.
Il peut aussi être placé, s'il remplit les conditions exigées, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée.

Afin de répondre au principe général du droit au reclassement posé par le juge administratif, celui-ci considérant que pèse sur les employeurs locaux une exigence de maintien dans l'emploi avant de prendre toute mesure privant l'agent de droits à rémunération, et de permettre aux agents de bénéficier d'une formation, il conviendrait de créer un congé de reclassement. Pendant cette période l'agent serait en position d'activité et pourrait ouvrir droit à une formation de reconversion professionnelle ce que n'autorise pas la position de disponibilité d'office.
Ce droit à la formation pourrait s'ouvrir également pendant que l'agent est en congé longue maladie ou en congé longue durée afin d'anticiper un reclassement professionnel sur un poste auquel l'agent serait considéré apte à exercer de nouvelles fonctions.

Nouvel article à insérer après l'article 76-1 de la loi du 26 janvier 1984

Les réformes des retraites successives allongent la carrière des agents publics.
Confrontés aux situations d'inaptitudes au travail et d'invalidité d'un nombre croissant d'agents territoriaux, les réflexes de licenciement pour inaptitude, de retraite pour invalidité, faute de reclassement professionnel, entrainent des situations de grande précarité et de souffrance pour les agents concernés.

L'accompagnement des carrières est aujourd'hui indispensable afin que les agents publics puissent bénéficier d'un éventail d'opportunités professionnelles le plus large possible. Cet accompagnement passe par des dispositifs de formation adaptés et des points d'étape au cours de la vie professionnelle.

Un entretien « bilan de carrière » dans les dix premières années d'exercice d'un métier dit « pénible », permettrait d'examiner attentivement les possibilités d'évolution professionnelle des agents et de prévenir des situations éventuelles d'inaptitude au travail ou d'invalidité. L'objectif est d'envisager pour ces agents une reconversion professionnelle offrant ainsi une « deuxième carrière » sur d'autres métiers, moins pénibles.

Pour que le bilan de carrière soit à la démarche de l'agent, acteur majeur de sa carrière professionnelle, il faut lui en parler dès le recrutement. Il est également nécessaire de responsabiliser les encadrants en les associant et leur exposant l'intérêt d'un bilan de carrière. Ce sont eux qui peuvent inciter les agents à réaliser cette démarche.
L'employabilité des agents publics concernés sera facilitée par une offre de formation adaptée à l'exercice du nouveau métier.

Article 88-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

L'article 22 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ouvre la possibilité aux employeurs publics de participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles leurs agents souscrivent. La participation est réservée aux contrats garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

Pour la fonction publique territoriale, l'article 88-2 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 rend éligibles à la participation les contrats en matière de santé ou de prévoyance remplissant la condition de solidarité attestée par un label ou vérifiée dans le cadre d'une convention de participation.

Depuis la publication du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011, seuls certains employeurs publics locaux ont décidé de participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents avec de fortes disparités quant aux risques couverts (santé, prévoyance ou les deux) et au niveau de participation.

Dans le secteur privé, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit la généralisation de la couverture santé à l'ensemble des salariés et instaure un délai de négociation. A partir du 1er janvier 2016, une couverture complémentaire santé collective doit être proposée par l'employeur à tous les salariés.
Le contrat doit respecter un socle de garanties minimales et la participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50% de la cotisation.

A l'heure ou la qualité de vie au travail est une composante fondamentale du service public, il est nécessaire d'harmoniser la protection sociale des agents publics et d'éviter de créer un déséquilibre avec les garanties accordées aux salariés du secteur privé.

Forts de leur expérience en matière de gestion des ressources humaines, les CDG se sont fortement engagés sur ce dossier et entendent jouer un rôle de mutualisation et de facilitateur.

Toutefois, pour assurer un meilleur accès aux dispositifs de complémentaire santé et de prévoyance des agents territoriaux, il convient de lever les obstacles en :

- instaurant un socle minimum de garantie obligatoire en prévoyance et en santé

- assurant une meilleure articulation avec les contrats collectifs obligatoires de complémentaires santé (suppression de la majoration pour entrée tardive notamment, ouvrir la participation employeur à une sur complémentaire…)

- harmonisant les régimes en cas de transfert des agents entre collectivités.

L'article 88-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pourrait prévoir le principe d'un socle minimum de garantie.

Article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

II de l'article

Le fonctionnaire momentanément privé d'emploi non reclassé est pris en charge par le CDG (catégorie A) ou le CNFPT (catégorie A+).
Il est placé sous l'autorité du CDG ou du CNFPT et rémunéré par celui-ci sur la base de l'indice qu'il détient dans son grade d'origine. Il doit prouver de ses recherches d'emploi et peut aussi être mis à disposition.
La collectivité dans laquelle l'agent occupait l'emploi fonctionnel verse une contribution dégressive au CDG ou au CNFPT (une fois et demie à deux fois le traitement « chargé » à ¾ de cette base).
La collectivité qui recrute le fonctionnaire pris en charge est exonérée du paiement des cotisations sociales afférentes à sa rémunération pendant deux ans. Ces charges sont payées par le CDG ou le CNFPT et remboursées par la collectivité qui avait mis fin au détachement.
Après trois refus d'offres fermes d'emploi correspondant à son grade sur tout le territoire national, le fonctionnaire est licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite (s'il remplit les conditions de jouissance immédiate d'une pension).

En dehors des agents territoriaux de catégorie A+, les Centres de gestion sont les principaux acteurs de la réinsertion professionnelle des fonctionnaires momentanément privés d'emploi.

Dans le cadre de l'exercice de la mission relative à la prise en charge des agents de catégorie A, et de celle actuellement dédiée aux agents de catégories B et C, les Présidents de CDG constatent et s'inquiètent :

- de la lourdeur administrative et financière que représente la gestion des privés d'emploi de catégories A, B ou C pour les CDG

- des abus touchant au dispositif :
    - Nombre de collectivités utilisent ce dispositif pour se séparer d'un personnel considéré comme inapte ou incompétent, compromettant ainsi leur recrutement par une autre collectivité
    - Certains fonctionnaires, apparaissent démotivés, ou profitent de la situation protectrice, notamment au regard de la garantie de rémunération, dont le coût financier est à la fois supportée par la collectivité d'origine et le CDG qui en assure la prise en charge.

A cet égard, la Fédération, dans le cadre d'une meilleure gestion des agents privés d'emploi souhaite modifier le dispositif de prise en charge.

- en faisant cesser la prise en charge au terme de cinq années, et plaçant l'agent en disponibilité d'office ou en prévoyant son retour chez l'employeur.

  La longévité croissante de la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi entraîne des coûts financiers importants autant pour l'organisme de gestion que pour les collectivités qui contribuent financièrement à celle-ci.

- à responsabiliser les agents dans une recherche active d'un nouvel emploi par la fin systématique de la prise en charge dès que l'agent remplit les conditions minimales pour le départ en retraite. En effet, les fonctionnaires momentanément privés d'emploi qui sont pris en charge peuvent différer leurs départs à la retraite jusqu'au moment où ils atteignent la limite d'âge.

Deux nouveaux alinéas pourraient ainsi compléter le II de l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Dernier alinéa de l'article 136

L'article 46 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a complété l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. il introduit un dernier alinéa : « Le décret fixe les conditions dans lesquelles les Commissions Consultatives Paritaires, organisées par catégorie et placées auprès des collectivités, établissements ou centres de gestion dans les conditions fixées à l'article 28, connaissent des questions individuelles résultant de l'application des alinéas précédents, des décisions de mutation interne à la collectivité, de sanction et de licenciement des agents non titulaires recrutés en application de l'article 3-3 ».

Actuellement l'article 136 de la loi n°84-53 ne concerne que les agents non titulaires recrutés sur la base de l'article 3-3 qu'ils soient en CDD ou en CDI.
Les agents dont le contrat à durée déterminée a été transformé en contrat à durée indéterminée recrutés sur les articles 3, 3-1 et 3-2 sont exclus du dispositif.

Il est proposé que tous les contrats à durée indéterminée puissent relever de la Commission Consultative Paritaire (CCP).

Il conviendra également de revenir sur l'organisation des CCP par catégorie, cette disposition sera difficile à mettre en œuvre et devra être remplacée par des CCP communes composées uniquement d'agents non titulaires.

Nouvel alinéa in fine

En vertu de l'article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, « lorsque l'affiliation n'est pas obligatoire, la collectivité peut à la date de son affiliation se réserver d'assurer elle-même le fonctionnement des commissions administratives paritaires (CAP) ».

Cette disposition n'est pas prévue pour les commissions consultatives paritaires (CCP).

Même si l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoyant l'instauration des CCP renvoie à l'article 28 sur les CAP, il faudrait préciser au sein de l'article 136 que :

- Les collectivités affiliées volontaires peuvent se réserver le fonctionnement des CCP
- Il est possible, par délibérations concordantes, de créer une CCP unique compétente à l'égard des agents titulaires de la collectivité et de ses établissements.

5. Stratégie concernant le dépôt de cette proposition de loi

Trois des propositions (établissement public national, relèvement du seuil d'affiliation, adhésion obligatoire au socle) entrent dans le champ de l'exclusion visée par l'article 40 de la Constitution. Ces articles ne peuvent être présentés que par le Gouvernement.

Il convient en Conseil d'Administration de définir une position au regard :

- De cette proposition de loi
- De la sensibilisation du Gouvernement et des parlementaires notamment sur les articles entrant sous le coup de l'article 40 de la Constitution.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission « communication, nouvelles technologies et dématérialisation »

Réunion préparatoire
Vendredi 27 février 2015
10h

Présents

Présidents
François FORIN (Meurthe et Moselle) ; Marc GODEFROY (Nord)

Directeur et Directeur Adjoint
Alain FAIVRE (Meurthe et Moselle) ; Thierry GUILLERM (Finistère)

Responsable de service
Sylvain DEFROMONT (Nord)

FNCDG
Olivier AYMARD ; Cindy LABORIE ; Laëtitia BOBECHE.

Olivier AYMARD ouvre la réunion en indiquant qu'un programme de travail pour la commission a été élaboré et adopté, dans le cadre du rapport d'orientation, en Assemblée Générale le 17 décembre dernier.

L'un des points de ce programme d'actions pour la commission porte sur l'accompagnement des dispositifs de mutualisation.

L'administration numérique s'impose aujourd'hui aux collectivités, notamment par les obligations réglementaires de télétransmission des actes au contrôle de légalité et des éléments comptables à la trésorerie.

La dématérialisation apparaît comme un des leviers majeurs de la modernisation et du développement des collectivités.

S'engager dans un ou plusieurs processus de dématérialisation impacte très fortement les collectivités. Ces projets modifient l'organisation des services.

Plusieurs Centres de Gestion proposent un accompagnement de proximité et individualisé, à toutes les étapes des projets de dématérialisation dans les domaines suivants :

- la dématérialisation de la chaîne comptable
- la télétransmission des actes

- la dématérialisation des marchés publics
- la dématérialisation des dossiers individuels.

Concernant cette dernière thématique, Olivier AYMARD indique que les logiciels carrière utilisés par les Centres de Gestion doivent permettre le développement du dossier individuel électronique qui est l'une des propositions phares adoptées par le Conseil d'Administration après les CNET de 2012 et 2014.

Olivier AYMARD rappelle que le décret n°2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics a ouvert pour les collectivités territoriales la possibilité de créer et gérer les dossiers individuels de leurs agents sur support électronique. L'arrêté du 21 décembre 2012 relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique fixe la liste des documents pouvant figurer au dossier.

La mise en œuvre de cette innovation comporte pour les collectivités de nombreuses difficultés techniques (collecte, gestion simultanée de documents papier et numériques, confidentialité, accessibilité, archivage, interopérabilité, etc.) et de contraintes de gestion (notamment les transferts liés à la mobilité des agents, les modalités de consultation des dossiers par les agents, etc.).

En raison de leur expertise technique sur ces questions (expertise autant statutaire que technique à travers, par exemple la mise en place d'extranet dans de nombreux Centres de Gestion), de leur ancrage territorial et de la richesse de leurs échanges quotidiens sur le champ de la GRH avec l'ensemble des collectivités territoriales, les Centres de Gestion sont les mieux placés pour les accompagner dans le passage au numérique pour la gestion des dossiers de leurs agents. Ils constituent les acteurs de premier plan pour la mise en place de solutions techniques mutualisées pour gérer ce nouveau dispositif à l'échelle départementale voire régionale.

Dans ce sens, il conviendra de veiller à la mise en œuvre :

- d'une architecture uniforme pour l'ensemble de la fonction publique permettant la transmission des données entre collectivités en cas de mutation et entre fonctions publiques dans le cadre de la mobilité
- d'une conservation sécurisée des données et leur archivage au format électronique.

Alain FAIVRE précise que le logiciel de l'Alliance de l'Est est déjà « full web ». Il s'agit de se poser la question de l'attente des collectivités et de l'offre de service des CDG face à ces besoins.

Thierry GUILLERM évoque la création de GO+ suite à la disparition de la société KOALA.

Un travail de compatibilité doit être mené entre les développeurs de GO+ et ceux de l'Alliance de l'Est.
Il convient de prévoir des interfaces en cas de saisie des informations par les collectivités.

Il faut imposer aux prestataires privés l'ouverture d'une interface et le transfert automatique des données. Alain FAIVRE insiste sur le fait qu'il faille prévoir ce transfert dès le cahier des charges.
Il souligne également l'importance de ne pas multiplier les saisies.
Avec Agirhe une structuration des données permet de dématérialiser le dossier de l'agent. Mais comment arriver à ce que le dossier de la collectivité soit également celui du CDG et inversement. Il existe aujourd'hui des contraintes réglementaires et techniques.

Alain FAIVRE ajoute qu'une réflexion sur l'archivage électronique devra également être menée.
L'idée d'un Centre par région ou de deux pour tout le territoire national pour stocker toutes les données « agents » pourrait être envisagée.
Ce serait une mutualisation efficace et peu coûteuse.

Dans un premier temps, Alain FAIVRE et Sylvain DEFROMONT soulignent la nécessité de travailler auprès des éditeurs de logiciels pour un normage des données et la réalisation de référentiels partagés entre les éditeurs, les communes et les CDG.

Se pose toutefois la question préalable du rôle du Centre de Gestion. Jusqu'où peut-il aller ? Devient-il un tiers ou opérateur d'archivage ?

Il convient de réaliser un état du droit sur le champ des missions des Centres de Gestion afin de définir cette offre de services en matière de dématérialisation.

Cette étude juridique sera menée par la Fédération pour une présentation lors du congrès.
Marc GODEFROY et François FORIN indiquent que cette analyse reprendrait mission par mission le cadre d'intervention des Centres ainsi que le détail de ce qui existe localement. Cette étude reprendrait les questionnements suivants :

- dans quel champ les Centres de Gestion peuvent-ils intervenir ?
- quelle offre de services les CDG vont proposer aux collectivités (avec une évolution sur 5 ans) ?

Alain FAIVRE, Thierry GUILLERM et Sylvain DEFROMONT indiquent qu'à partir de cette étude un travail de rédaction de référentiels et de cahier des charges type sera réalisé techniquement.

Cindy LABORIE évoque également les autres pans de la commission qui porte également sur la communication. La Fédération a souhaité renforcer la communication tant au niveau interne (auprès des CDG) qu'externe.
En effet, des outils sont régulièrement produits, des manifestations organisées… et la FNCDG souffre parfois d'un déficit de communication.

Aussi, un plan stratégique de communication, approche globale de la communication interne et externe au sein de l'association a été élaboré et présenté en Assemblée générale le 17 décembre dernier dans le cadre du rapport d'orientation.

1. L'organisation de manifestations

La commission sera chargée de la mise en œuvre du plan d'actions et principalement du suivi de l'organisation de la conférence nationale pour l'emploi et des journées thématiques.

D'autres manifestations peuvent être envisagées en 2015 et 2016.
Une journée d'informations sur la mutualisation sera organisée avec l'AdCF et le CNFPT le 11 décembre 2015.

En 2016, un colloque pourrait être envisagé avec l'AMF.

Concernant les salons, si le Salon de l'emploi public n'est plus programmé, la Fédération pourrait participer à d'autres événements : Salon du travail, de l'étudiant…, la Fédération tenant en outre toujours un stand au SMCL.
Un forum d'information dédié à l'emploi public pourrait être imaginé pour 2016.

2. Le suivi des partenariats institutionnels

La commission assurera le suivi des partenariats institutionnels.
En 2015, la Fédération signera plusieurs conventions de coopération importantes au regard des enjeux auxquels sont confrontés les collectivités et les employeurs locaux : l'AMF, le FIPHFP, l'UNCCAS, Préventica.
D'autres rapprochements sont envisagés avec des associations d'élus (l'APVF, Villes moyennes).

3. La réalisation d'outils de communication

La commission réunira également les chargés de communication des Centres de Gestion et pourrait proposer la réalisation de nouveaux outils de communication (magazine sur la FPT, journal de la Fédération, brochures concours et cadres d'emplois, fiches d'identité des CDG, affiches, animations vidéo…).

Par ailleurs, des outils spécifiques d'aspects journalistiques seraient créés en vue de la promotion et la valorisation des réalisations des CDG.

Un partenariat avec la presse spécialisée et généraliste sera envisagé.

4. L'évolution du site internet

La Commission serait force de propositions pour des modifications à apporter sur le site internet tant en termes de contenu (surtout site concours et volet adhérents) que d'ergonomie.

5. La constitution d'une politique de communication sur les réseaux sociaux

La Fédération et les Centres de Gestion doivent être plus présents sur internet afin de valoriser leurs actions.
La création de comptes twitter et facebook ainsi que la définition d'une politique de suivi pourront être débattues.

6. La mise en place d'une base d'échanges collaboratifs entre CDG

Le projet de la mise en place d'une base d'échanges collaboratifs sur le site internet de la Fédération serait de nouveau abordé.
Il s'agirait d'une base de partage à dimension nationale, conçue comme un outil interactif, aux données structurées, facilement accessibles. Cette démarche est destinée à devenir un véritable support de « partage d'expériences ».

Les objectifs de cet espace collaboratif sont de trois ordres :
- mettre à la disposition des Centres une information la plus exhaustive possible sur toutes les problématiques touchant à l'activité de la Fédération, de l'ANDCDG et des Centres de Gestion mais également à leurs missions et leurs projets
- partager l'ensemble des productions documentaires produites par les Commissions, lors des réunions institutionnelles ou thématiques…
- valoriser et mutualiser la réalisation d'études, de veille, de fiches techniques, de projets et de rédaction de documents types.

7. L'évolution des outils informatiques développés aux niveaux national et local

La commission pourrait travailler sur un état des lieux de l'ensemble des outils informatiques usités dans les Centres et sur leur évolution dans une démarche d'harmonisation des pratiques et de compatibilité, au-delà des logiciels bourse de l'emploi, carrière et concours.

La réunion de la commission est fixée au 7 mai 2015 de 10h à 12h30.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
01 53 30 09 99

Commission
« EMPLOI, GPEEC, CONCOURS »

Mercredi 18 février 2015

9h30 – 12h30

COMPTE-RENDU DE LA REUNION

Présents

Présidents
Marc BAIETTO (Isère) ; Roger CAUMETTE (Indre) ; Loïc CAURET (Côtes d'Armor) ; Thierry VAITILINGOM (Réunion)

Vice-Présidents et administrateurs
Eliette Charpentier (Hérault) ; Jean-Pierre VERDIER (Tarn)

Directeurs
Maryse DELUGRE (Loir et Cher)

Responsables de service
Agnès BERTOLINOT-COURTOIS (Côte d'Or) ; Noël FIORUCCI (Alpes Maritimes) ; Guillaume HELIE (Manche) ; Céline JOLAIS (Sarthe) ; Bertrand JOUANNET (Côte d'Armor) ; Anne MILLET (Loir et Cher) ; Anne-Sophie VIOT (Sarthe)

FNCDG
Olivier AYMARD ; Cindy LABORIE ; Lucie VILMOT.

Loïc CAURET rappelle que cette première réunion est l'occasion de définir un programme de travail pour l'année 2015 mais également d'évoquer des travaux qui pourraient être menés tout au long du mandat.
Il présente la volonté des Présidents réunis en Assemblée Générale courant octobre et décembre de ne constituer que 4 commissions contre 6 précédemment et de réunir les thématiques liées au recrutement et à l'emploi.
L'organisation des concours doit procéder d'une vision globale de l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale et les Centres de Gestion doivent anticiper la

réforme des collectivités, dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques locales.

1. BILAN DE LA CNET

Loïc CAURET indique que la Fédération a organisé le 16 décembre dernier à l'espace Wagram la deuxième conférence nationale de l'emploi territorial.

Cindy LABORIE souligne que la journée s'est organisée autour de l'évolution de la fonction publique, de l'emploi public local et de la mobilité.

Après une présentation introductive des enjeux auxquels seront confrontés les collectivités et les Centres de Gestion en matière de gestion des ressources humaines, 3 thématiques ont été abordées au cours de cette rencontre :

- la maîtrise des effectifs
- la mutualisation des services
- le maintien dans l'emploi.

Cette réunion a permis également de dresser un bilan des 15 propositions diffusées en mars 2012 et de présenter des axes nouveaux de réforme sur les problématiques évoquées au cours de la journée.

Cindy LABORIE présente les 13 nouvelles propositions qui ont été adoptées par le CA de la FNCDG le 29 janvier dernier :

- Développer les observatoires régionaux de l'emploi territorial
- Etendre l'exercice de missions gérées en commun aux agents de catégorie B
- Piloter le déploiement du dossier individuel des agents publics sur support électronique dans le cadre d'un accès distant proposé aux collectivités
- Permettre la création d'un compte financier regroupant la valeur des jours épargnés dans le cadre du CET et en confier la gestion aux Centres de Gestion
- Maintenir la possibilité ouverte à tous les agents publics de disposer, parallèlement à l'exercice de leurs fonctions, du statut d'auto-entrepreneur
- Ne pas harmoniser l'échelle des sanctions disciplinaires dans la fonction publique, les particularismes de la Territoriale doivent être préservés notamment concernant l'exclusion temporaire de fonctions pour 3 jours maximum dans le 1er groupe et l'impossibilité de mettre en œuvre une mutation d'office
- Créer une situation administrative de reclassement
- Réformer le recours au temps partiel thérapeutique
- Rendre obligatoire un entretien « bilan de carrière » d'un agent (ex : au bout de 10 ans pour les agents sur des métiers recensés comme « pénibles »)
- Affilier obligatoirement toutes les collectivités à un socle de missions, reprenant celles déjà réalisées pour toutes les collectivités (concours, emploi, FMPE, conseil de discipline de recours) et trois missions du socle de 2012 (secrétariat de la commission de réforme, du comité médical, accès à une base de données juridique statutaire)
- Favoriser et simplifier l'accès aux dispositifs de complémentaire santé et de prévoyance des agents territoriaux

- Pour les concours transférés, mettre un terme au système de compensation du CNFPT et autoriser les Centres de Gestion à lever la cotisation directement auprès des collectivités
- Réformer les concours de la filière médico sociale.

Marc BAIETTO regrette que les débats n'aient pas été interactifs. Il pose également une question sur l'audition de la FNCDG par l'IGAS concernant la protection sociale complémentaire.

Olivier AYMARD indique que cette audition aura lieu le 25 février.
Par note du 17 décembre 2014, le ministre des finances et des comptes publics, la ministre des affaires sociales de la santé et des droits des femmes, le ministre de l'intérieur et la ministre de la décentralisation et de la fonction publique ont demandé à l'inspection générale des affaires sociales, à l'inspection générale de l'administration et à l'inspection générale des finances une mission relative aux modalités de financement de la protection sociale complémentaire.

Le rapport devra notamment dresser un état des lieux complet du dispositif existant dans les fonctions publiques d'état et territoriale, étudier son coût de mise en œuvre, faire un bilan des difficultés rencontrées et étudier les perspectives d'évolution.

Loïc CAURET conclut le point d'information sur la CNET en indiquant que la prochaine Conférence aura lieu en 2016 et qu'il conviendra de se pencher sur son organisation au second semestre 2015.

2. LA MISE EN PLACE D'UN OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI TYPE ET L'ORGANISATION DES CONFERENCES REGIONALES

Loïc CAURET rappelle que les Centres de Gestion avaient été désignés par la loi Sapin n°2001-2 du 3 janvier 2001 pour synthétiser les informations relatives à l'emploi et organiser la concertation.

De fait, ils étaient de par leur domaine de spécialité et en se regroupant dans le cadre de leur coopération régionale, les plus à-mêmes pour réaliser un travail de remontée de l'information, de synthèse et de mise en perspective des données, en prise directe avec les acteurs locaux.

Cindy LABORIE souligne que la compétence d'observation confiée aux CDG depuis la loi Sapin s'est renforcée ces dernières années. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale, le législateur a confié aux CDG la compétence d'organisation des Conférences régionales de l'emploi.

Des observatoires départementaux ou régionaux ont été mis en place progressivement et se développent sur le territoire national.

Cindy LABORIE précise que la Fédération s'est prononcée en faveur d'une introduction de cette compétence dans le champ des missions obligatoires gérées à un niveau au moins régional.

Elle ajoute que dans le rapport de l'IGA de juin 2014, il était préconisé 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 et des avis de concours et d'examens, y compris ceux du CNFPT (A+).

Les inspectrices reconnaissaient par ailleurs que le CNFPT outrepassait son champ de compétences en souhaitant développer une plate-forme de recueil des données du bilan social et souhaitaient que les Centres dans leur généralité produisent des statistiques relatives aux vacances d'emploi et aux concours et examens. Ces statistiques devraient être présentées aux conférences régionales et au CSFPT.
Toutefois, elles préconisaient de confier au futur observatoire de la gestion publique locale la coordination de la fonction d'observation statistique de la FPT.

Concernant l'organisation des conférences régionales, le rapport pointait les régions où aucune manifestation n'avait été programmée depuis 2007.
La mission rappelait aux CDG coordonnateurs leur obligation d'organiser annuellement une conférence régionale mais indiquait que celle-ci pourrait évoluer en un lieu d'information et de débat sur l'emploi et la formation, en liaison avec le CNFPT.

Cindy LABORIE pointe également le rapport public annuel de 2015 de la Cour des Comptes qui évoque la mission emploi des CDG. Les contrôles effectués par la chambre régionale des comptes (CRC) d'Auvergne, Rhône-Alpes ont porté sur neuf centres de Gestion et rejoignent les travaux réalisés par d'autres chambres régionales des comptes. La nature des constats dressés en Rhône-Alpes et dans le Puy-de-Dôme et l'uniformité du cadre législatif applicable ont conduit la Cour à formuler des conclusions et des recommandations à portée nationale.

Le rapport indique :
« La première mission obligatoire des centres de gestion consiste à recueillir, agréger, analyser, exploiter et communiquer les informations relatives à l'emploi public territorial dans leur département, à destination des collectivités affiliées, des agents territoriaux en relevant, ainsi que des candidats à un emploi public territorial. Cette mission d'information est déterminante pour le bon exercice des autres missions obligatoires.

Les centres de gestion sont chargés d'établir chaque année un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort et de tracer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement.

Les centres de gestion coordonnateurs sont, pour leur part, tenus d'organiser annuellement une conférence régionale sur l'emploi et la formation afin de fournir une connaissance de l'emploi public à l'échelon régional.

Les centres coordonnateurs du Rhône et du Puy-de-Dôme organisent chaque année cette conférence régionale. Les centres de gestion de l'Ain, de la Loire, de la Savoie et de la Haute-Savoie n'établissent en revanche pas le bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leurs départements, prévu par la loi.

Les centres de Rhône-Alpes ont par ailleurs créé un observatoire régional de l'emploi territorial, participent chaque trimestre au baromètre de l'emploi territorial publié par la « Gazette des communes » et ont noué des partenariats avec les ministères de l'Intérieur de de la Fonction publique pour assurer le recueil des données statistiques relatives à la fonction publique territoriale.

Les différents travaux réalisés ne rendent toutefois pas compte de façon prospective des effectifs et jouent un rôle modeste en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines des collectivités territoriales, ainsi que la Cour l'avait constaté dans son rapport public annuel de 2012. »

Loïc CAURET insiste sur l'importance d'organiser ces réunions, la tenue d'une Conférence régionale pour l'emploi territorial, lieu de rencontre entre les employeurs territoriaux et les acteurs de l'emploi, constituant l'un des moyens de réaliser la synergie nécessaire pour piloter une stratégie régionale en faveur de l'emploi public territorial et d'anticiper les évolutions.

Il rappelle que la Fédération avait en 2013 réalisé un document méthodologique d'appui à la tenue de ces Conférences. Cet outil pourrait être synthétisé et diffusé plus largement.

Toutefois, cet outil doit s'accompagner d'un appui méthodologique. Loïc CAURET propose qu'un groupe de travail spécifique soit mis en place pour apporter une aide concrète aux Centres afin de généraliser l'organisation des Conférences régionales.

Il demande aux participants présents si une CRE a été organisée récemment ou si cela est envisagé dans les prochains mois.
Il ajoute qu'en Bretagne cette manifestation est programmée tous les deux ans.

Maryse DELUGRE indique qu'une Conférence a eu lieu en région Centre en 2013 et qu'une prochaine se tiendra le 5 novembre 2015 dans le Loir et Cher.
Cependant, elle souligne que la collaboration avec les collectivités non affiliées est complexe, par exemple la Communauté d'agglomération de Blois se désaffilie du CDG.

Roger CAUMETTE fait état d'une désaffiliation également de la communauté d'agglomération de Châteauroux.

Thierry VAITILINGOM se montre très intéressé pour un appui de la Fédération car le CDG de la Réunion travaille en collaboration avec celui de Mayotte pour organiser une Conférence l'an prochain. Ils élaborent également un livre blanc sur la Fonction Publique à la Réunion.

Marc BAIETTO revient sur le rapport de la Cour des Comptes et regrette que la vision étatique prédomine alors qu'il est nécessaire de cerner au plus près les évolutions de l'emploi public local.

Noël FIORUCCI évoque la question de l'observation de l'emploi et de la difficulté de recueillir les éléments des collectivités non affiliées. Il faut que les Centres de

Gestion disposent d'une méthodologie commune d'analyse. Le CDG 06 est volontaire pour être l'un des pilotes dans le cadre d'une expérimentation.

Loïc CAURET indique que le groupe de travail spécifique pour l'organisation des Conférences régionales doit se réunir rapidement et qu'il conviendra à cette occasion aussi de travailler sur une méthodologie d'analyse et de présentation des données relatives à l'emploi.

3. L'ELABORATION D'UN GUIDE METHODOLOGIQUE SUR LA GPEEC

Loïc CAURET souligne l'intérêt récent pour cette question qui est souvent évoquée dans les réunions que ce soit dans les CDG ou les intercommunalités.

Il rappelle la définition de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui est la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques et des plans d'action cohérents :

- visant à réduire de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources humaines de la structure (en termes d'effectifs et de compétences) en fonction d'un plan stratégique, ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés
- impliquant les agents dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Il cède la parole à Cindy LABORIE qui confirme le fait que la GPEEC, dans la fonction publique, fait l'objet, depuis une vingtaine d'années, d'un débat de la part des gestionnaires, des responsables politiques et des représentants des agents. Ce sujet a donné lieu à de nombreuses études et rapports.

En 2012, le rapport annuel de la Cour des Comptes consacrait un chapitre entier à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les collectivités territoriales.

Dans ce chapitre, la Cour indiquait que, contrairement au secteur privé, « cette démarche anticipatrice restait très peu mise en œuvre » dans la FPT, qui emploie pourtant près de 2 millions de personnes.

Après avoir rappelé que les dépenses de personnel représentaient un tiers des dépenses totales de fonctionnement (et même la moitié pour les communes), la Cour constatait que « le rôle des directions des ressources humaines restait souvent limité à une gestion à court terme ».

Plus précisément, « les tableaux de suivi des RH comme les systèmes d'information négligent souvent l'aspect prévisionnel et la possibilité de réaliser des simulations ».

Les recrutements s'effectuent ainsi « au fil de l'eau ».

La Cour des Comptes préconisait en 2012 d'intégrer les ressources humaines et la GPEEC dans la stratégie globale de la collectivité, et d'adopter une approche fondée sur les métiers et les compétences.

Cindy LABORIE revient aussi sur le rapport PECHEUR.
En mai 2013, le Premier Ministre a confié à Bernard PECHEUR, Président de la section de l'administration du Conseil d'Etat, une mission destinée à identifier les enjeux auxquels sera confrontée la Fonction Publique dans les années à venir, et à formuler des propositions de réforme susceptibles d'y répondre, tant en ce qui concerne l'architecture statutaire, que les dispositifs de rémunération et les modalités de gestion des agents publics.

Bernard PECHEUR a remis son rapport le 4 novembre 2013 dans lequel il formule une centaine de propositions destinées à réformer les rémunérations, les carrières et les parcours professionnels des fonctionnaires et notamment :

- Développer les démarches de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

- Créer un portail internet unique qui intègre ou fédère les portails existants de bourse et les complète pour permettre d'avoir connaissance de tous les emplois publics vacants à chaque instant

- Lever les obstacles à la mobilité entre les trois fonctions publiques et restaurer la souplesse du détachement

- Mieux encadrer les possibilités de recours à des non titulaires

- Mettre en place un cycle de formation des cadres supérieurs et en faire une condition d'accès aux emplois fonctionnels de direction de l'Etat

- Définir un cadre salarial motivant et assurer des parcours professionnels de qualité

- Repenser les structures des carrières et des classifications

- Caractériser chaque corps ou cadre d'emploi par un « niveau de fonctions » qui correspondrait, selon le cas, soit au diplôme détenu, soit à la nature des missions et des responsabilités exercées

- Fixer les lignes directrices de la politique salariale.

Le rapport précise que la Fonction Publique doit être en capacité d'anticiper pour répondre et s'adapter aux mutations à venir et accorde une place très importante au développement des démarches de gestion prévisionnelle.

Sur la base de ce rapport, le Premier Ministre a demandé à la Ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique de lui proposer des orientations et d'engager un dialogue social avec les employeurs publics et les organisations syndicales.

Olivier AYMARD rappelle que la Cour des Comptes dans son rapport annuel de 2015 reconnait le rôle important que doivent jouer les CDG dans ces démarches.
La mise en œuvre d'une démarche de Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences par une collectivité doit pouvoir s'accompagner de l'expertise des Centres de Gestion.

En effet, de par leur positionnement territorial, leur champ de compétences et leur expérience dans la mise en œuvre des outils de GPEEC, les CDG sont les partenaires nécessaires des collectivités dans ces projets. Cependant, quel que soit le projet initié (fusion de collectivités, d'EPCI, schémas de mutualisation…), il est impératif que le Centre de Gestion soit associé dès les prémices de la démarche notamment afin de mieux définir et cibler les outils à mettre en œuvre, et ce, en fonction de la politique RH menée par la collectivité. Par ailleurs, outre les leviers RH, il conviendra également de s'appuyer sur les mutualisations et la mise en œuvre des communes nouvelles.

Selon Noël FIORUCCI, les élus ont parfaitement conscience que face aux baisses des dotations, les marges de manœuvre ne naitront que sur les charges de personnel. Le CDG doit être le tiers de confiance qui accompagne la mise en place de la gestion prévisionnelle.

Loïc CAURET développe l'idée de l'élaboration d'un guide méthodologique et déontologique. La Fédération pourrait réaliser, en lien avec l'ANDCDG, un document très opérationnel pour accompagner la mise en œuvre d'un tel service dans les Centres de Gestion.

Marc BAIETTO souligne l'importance sur cette question d'un lien étroit avec le CNFPT, la formation doit accompagner les démarches de GPEEC.

Un rapprochement avec l'ANDCDG et le CNFPT sera engagé pour la réalisation d'un guide méthodologique.

4. L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITES EN MATIERE D'APPRENTISSAGE ET DE CONTRAT EMPLOI D'AVENIR

Loïc CAURET informe les participants à la commission que le CSFPT et la FNCDG organisent une réunion le 19 février à 10h30 sur l'apprentissage dans les collectivités locales et le rôle des centres de gestion dans ce domaine. Deux CDG (la Somme et le Nord) interviendront pour exposer leurs bonnes pratiques afin de les diffuser et d'enrichir la discussion avec des expériences concrètes.

Parallèlement, la Fédération a lancé une enquête auprès des Centres pour déterminer la part de collectivités ayant recours à ce dispositif et évaluer l'accompagnement proposé aux apprentis et aux employeurs.

Loïc CAURET cède la parole à Lucie VILMOT qui présente les premiers résultats de cette enquête.

23 Centres ont participé à l'enquête.

Le secteur d'activité « éducation et animation » recoupe 42% des apprentis déclarés par les Centres de Gestion. Les apprentis préparent essentiellement un diplôme de niveau 5 et bien souvent un CAP petite enfance.

La majorité des CDG ayant répondu à l'enquête ont développé une véritable politique d'accompagnement des collectivités et des apprentis.

Parmi les avantages pour valoriser ce dispositif, les Centres évoquent :

- l'anticipation au recrutement (GPEEC)
- l'anticipation des départs en retraite par un apprenti formé au poste
- l'acquisition d'une expérience concrète et la facilitation pour l'insertion dans le monde professionnel
- la participation à la formation professionnelle des jeunes et travailleurs handicapés
- l'accompagnement des jeunes et/ou travailleurs handicapés
- la transmission d'un savoir-faire local
- l'apport de la culture territoriale, la découverte des métiers de la FPT
- la responsabilisation des agents dans leur rôle de tuteur, la valorisation de ses compétences.

Parmi les limites au dispositif, les Centres mettent en avant :

- l'absence d'aides financières
- le coût (notamment par rapport aux emplois d'avenir)
- les démarches administratives lourdes
- un dispositif peu adapté au regard de la taille de la collectivité (collectivité rurale sans maître d'apprentissage et manquant de moyens)
- le manque de formation des maîtres d'apprentissage
- le manque de temps de la part des agents
- le manque de formation sur certains métiers territoriaux
- la réglementation pour les apprentis mineurs (Utilisation de machines dangereuses…).

Ce bilan ainsi que celui sur les emplois d'avenir sera complété et diffusé dans le courant du premier semestre 2015. Par ailleurs, des outils de communication seront développés et diffusés auprès de l'ensemble des CDG.

Maryse DELUGRE et Noël FIORUCCI indiquent que dans leurs départements les collectivités utilisent peu ces dispositifs mais une communication sur le cadre juridique et les modes de recrutement a été réalisée.

5. CONVENTION FNCDG / DGAFP / DGCL / CNFPT

Loïc CAURET rappelle que dans le cadre de la convention signée début 2014, la DGAFP, la DGCL, le CNFPT et la FNCDG se sont engagés à mettre en place un partenariat visant à :

- dynamiser le marché de l'emploi public

- favoriser la connaissance mutuelle des métiers

- développer les échanges de bonnes pratiques de ressources humaines

- améliorer la qualité et l'accessibilité du droit relatif à la fonction publique territoriale

- conforter le partage des données de ressources humaines : études et évaluations diverses, statistiques dans le respect des lois en vigueur sur la statistique publique et la protection des données individuelles

- élaborer le rapport annuel de la fonction publique

- rechercher l'interopérabilité des outils RH : répertoires des métiers, dictionnaires des compétences etc...

- faciliter les coopérations en matière de professionnalisation des professionnels de la RH : gestion prévisionnelle, conseil de carrière, formation, animation de réseaux (conseillers mobilité-carrière, chargés de la gestion prévisionnelle des ressources humaines, responsables de politiques de formation, chargés de mission « encadrement supérieur » etc...)

- formaliser les partenariats et coopérations entre les services en région et les plates- formes régionales d'appui interministériel à la GRH.

Ces actions ont pour objectif principal de favoriser la mobilité inter-fonctions publiques.

Olivier AYMARD précise que six ans après le vote de la loi du 3 août 2009 sur la mobilité et les parcours professionnels dans la fonction publique, les changements d'employeurs restent encore peu fréquents, même si les freins statutaires ont disparu, un agent pouvant intégrer une autre fonction publique. Plusieurs obstacles à la mobilité entre collectivités ou entre versants de la fonction publique sont encore évoqués et portent principalement sur la rémunération, même si la mobilité inter-fonctions publiques n'est pas la principale préoccupation des employeurs publics locaux.

Loïc CAURET souligne qu'un travail sur la mobilité pourrait être engagé notamment à la demande de la DGAFP.

Olivier AYMARD met en avant que dans le cadre de la convention quadripartite, a été mis en place à titre expérimental une plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines dans le Nord-Pas-de-Calais. Cette plate-forme comprend un portail régional d'offres d'emploi et de formations dans les 3 fonctions publiques.

Il souligne l'intérêt de poursuivre la réflexion autour d'un portail national commun « Fonction Publique », ce qui pourrait apparaitre comme une avancée importante comme l'indiquait Bernard PECHEUR dans son rapport.

Une prochaine réunion des quatre acteurs doit être programmée courant 2015.

Dans le cadre de la rencontre avec la DGAFP le 13 janvier 2015, a été présenté le guide des bonnes pratiques RH. Cindy LABORIE évoque brièvement ce document qui recense les démarches et les actions innovantes mises en oeuvre par les directions des ressources humaines ministérielles.

La ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique a souhaité valoriser les initiatives et les pratiques de gestion de ressources humaines des employeurs publics relevant des thématiques suivantes :

- Pratiques de management concourant à la modernisation de l'action publique
- Accompagnement RH des évolutions des missions et des organisations
- Valorisation des parcours professionnels des agents
- Formation
- Actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité
- Qualité de vie au travail.

Sont valorisées des expériences pouvant être mutualisées. Les professionnels des ressources humaines trouvent des outils et des conseils pratiques qu'ils pourront mobiliser au sein de leur structure.

Cindy LABORIE souligne le fait que la DGAFP regrette que ce guide soit consacré pleinement à la Fonction Publique d'Etat.

Loïc CAURET souhaite que la Fédération puisse réaliser un guide de bonnes pratiques RH spécifique aux actions menées au sein des collectivités locales.

6. L'ACCOMPAGNEMENT DES MUTUALISATIONS DES SERVICES

Loïc CAURET rappelle que la FNCDG participe depuis juin dernier à une étude menée avec l'AdCF et le CNFPT sur la dimension « ressources humaines » dans l'élaboration des schémas de mutualisation autour de 5 sites pilotes : Orléans, Vendôme, Lamballe, CC4B Sud Charente, Tulle.

Lors d'une rencontre organisée le 13 février 2015 entre les 3 partenaires, il a été décidé d'inclure la communauté de Tours + dans le réseau des sites pilotes.

Loïc CAURET cède la parole à Cindy LABORIE qui ajoute qu'en parallèle de l'étude menée en collaboration avec l'AdCF et le CNFPT, un groupe de travail CDG a pu se réunir le 14 novembre à l'Assemblée Nationale, cette réunion ayant permis la validation d'un certain nombre de documents d'appui aux démarches de mutualisation :

- Un diaporama d'information sur les enjeux du mandat communautaire et l'élaboration des schémas de mutualisation
- Un guide méthodologique pour accompagner la rédaction des schémas et les conséquences des mutualisations sur les ressources humaines
- Un projet de schéma et de rapport de mutualisation
- Un cahier des charges type pour faire appel à un cabinet extérieur
- Différents documents sur le groupement de commandes coordonné par le CDG : note d'information, cahier des charges, convention consultative, règlement de consultation, modèle de délibération.

Concernant le guide méthodologique pour accompagner la rédaction des schémas et les conséquences des mutualisations sur les ressources humaines, il reprend les éléments suivants :

Introduction : Qu'est ce que la mutualisation ?
Eléments de définition (distinction mutualisation/fusion/transfert)
Exemples à partir notamment de l'enquête menée par l'AdCF et Mairie-conseils

Le cadre juridique
La mutualisation ascendante
La mutualisation descendante
Les autres modes de mutualisation (groupement de commandes, partage de matériel, prestation de service, entente)
Les modes de remboursement en cas de mise à disposition

Le schéma de mutualisation
L'ambition donnée aux schémas
Le cadre juridique
Le contenu des schémas
La méthode d'élaboration

Les conséquences sur le personnel
Le cadre juridique
Les éléments managériaux à prendre en compte

Les outils mutualisés
Modèle de cartographie des métiers
Questionnaire d'entretien élu
Questionnaire d'entretien agent
Modèles d'organigramme
Guide du recrutement
Guide d'élaboration de la fiche de poste
Guide de la mise en place du régime indemnitaire
Modèle de fiche de poste
Guide de l'évaluation professionnelle
Modèle de feuille de temps
Modèle de cahier des charges
Modèle de diagnostic
Modèle de diaporama de présentation de la démarche d'élaboration du schéma de mutualisation
Modèle de diaporama de présentation du diagnostic
Modèle de présentation des scénarios
Modèle de procès-verbal de validation du scénario retenu
Modèle de rapport de mutualisation
Modèle de schéma de mutualisation
Modèle de bilan des actions mises en œuvre
Modèle de fiche de suivi du plan d'actions
Modèle de grille d'évaluation de la mutualisation
Modèles de conventions de mise à disposition
Fiche sur la définition et les modes de calcul de l'unité de fonctionnement

L'offre de services des Centres de Gestion

Cindy LABORIE précise que ce guide est en cours de rédaction et sera finalisé pour une présentation au Congrès de juin.

Loïc CAURET insiste sur le rôle important de tiers de confiance que chaque CDG doit jouer dans l'accompagnement des mutualisations.
Dans les Côtes d'Armor, la moitié des communautés a saisi le Centre pour un appui dans la méthodologie d'élaboration du schéma de mutualisation.

Noël FIORUCCI pose la question de l'offre de services du Centre de Gestion. Jusqu'où peut-on aller ?

Loïc CAURET rappelle que le Centre n'est pas le maître d'œuvre mais qu'il peut aider les communautés en les conseillant sur leur organisation et les conséquences des mutualisations en matière de GRH. Le CDG 22 a ainsi créé un club des directeurs de communautés et met à disposition un service conseil en organisation qui auditionne les élus, les agents et apporte un appui méthodologique, les orientations restant définies par les communautés.

Anne-Sophie VIOT indique qu'une réflexion est en cours actuellement dans la Sarthe pour proposer aux intercommunalités un audit organisationnel et un accompagnement dans la mise en œuvre concrète du schéma.

Cindy LABORIE précise que parallèlement, au travail mené au sein de la Fédération, des rencontres avec le CNFPT, l'AdCF et les cinq sites pilotes ont été organisées : une le 28 novembre 2014 et une le 9 janvier portant sur l'élaboration des schémas de mutualisation.

Cette réunion a également permis de présenter les réflexions menées par l'IGA et l'IGF quant à la mutualisation au sein du bloc communal.

Cindy LABORIE précise que ce rapport ainsi que les amendements gouvernementaux associés ont fait l'objet d'une présentation en Conseil d'Administration de la FNCDG le 29 janvier dernier.

Etabli sur la base d'une observation des pratiques locales (étude d'un échantillon de 35 EPCI, enquête auprès de 576 collectivités, groupes de travail associant des professionnels de collectivités), le rapport a été également nourri par l'audition de nombreux élus et parlementaires, syndicats de la fonction publique territoriale et associations professionnelles.

Les inspecteurs de l'IGA et de l'IGF soulignent que le corpus juridique existant est complexe et n'a pas facilité le développement des mutualisations. Il ne permet que marginalement des mutualisations entre communes, ce qui exclut des initiatives de mutualisation qui pourraient, à terme, s'intégrer à l'échelle de l'intercommunalité ou favoriser la constitution de communes nouvelles.

Le rapport préconise notamment :

- d'autoriser la réalisation de mutualisations entre deux acteurs ou plus appartenant à un même bloc intercommunal
- d'étendre la dérogation aux communautés d'agglomération et de communes de placer un service commun auprès d'une commune

- de supprimer la liste des services fonctionnels
- de retirer l'avis de la CAP obligatoire en cas de constitution de services communs
- de prévoir une mise à disposition pour les agents ne remplissant pas la totalité de leur fonction dans le service
- de permettre la mise à disposition de droit des agents pour une durée d'un an maximum dans le cadre de service commun placé à l'EPCI.

En matière de propositions relatives au dialogue social et aux ressources humaines, l'IGF et l'IGA préconisent :

- de garantir aux non-titulaires l'assimilation des services accomplis auprès de leur ancien employeur à des services accomplis auprès de leur nouvel employeur
- d'encourager un dialogue social global et continu
- de supprimer la disposition automatique d'alignement du régime indemnitaire des agents sur le régime plus intéressant du nouvel employeur (par la suppression du terme « s'ils y ont intérêt » notamment à l'article L 5111-7 du CGCT) et renvoyer à une négociation globale
- de rendre possible la création d'une CAP commune pour permettre le développement d'une politique RH commune
- de développer une dimension gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les schémas de mutualisation et des plans de formation intercommunaux.

Le Gouvernement s'appuie sur le projet de loi NOTRe actuellement à l'étude à l'Assemblée Nationale et a déposé par voie d'amendements certaines des propositions présentées dans le rapport.

Si la majorité d'entre elles semblent correspondre à la nécessaire souplesse attendue par les collectivités et les intercommunalités en matière de mutualisation, il convient toutefois de garantir un dialogue social efficient et ainsi la Fédération interviendra auprès des Pouvoirs publics pour les sensibiliser notamment sur la nécessité de maintenir un lieu avec des instances paritaires de proximité.

Ainsi, la Fédération se prononce en défaveur de 2 propositions :

- rendre possible la création d'une CAP commune pour permettre le développement d'une politique RH commune
- retirer l'avis de la CAP obligatoire en cas de constitution de services communs.

Concernant la proposition de rendre possible la création d'une CAP commune pour permettre le développement d'une politique RH commune, celle-ci confère en réalité aux intercommunalités des compétences en matière de gestion des ressources humaines, alors que la loi MAPTAM avait exclu du champ de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 définissant les missions obligatoires des Centres de Gestion les compétences intercommunales.

Cette position de l'IGA et de l'IGF qui revient sur les attributions reconnues par les lois de décentralisation aux Centres de gestion, lesquels ont, de par le principe de spécialité, une compétence globale et mutualiste de gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique territoriale.

Il convient d'éviter tout chevauchement de compétences qui entraînerait une illisibilité des rôles des différents établissements publics locaux.

L'amendement gouvernemental s'accompagne également d'une possibilité de désaffiliation pour les EPCI affiliés volontaires au CDG pour permettre la création de la CAP commune.
La Fédération sollicite le retrait d'un dernier alinéa de l'amendement ouvrant cette possibilité.

Cindy LABORIE précise que le Président HIRIART a rencontré Olivier DUSSOPT, Député de l'Ardèche et rapporteur du projet de loi NOTRe à l'Assemblée et qu'il rencontrera prochainement Serge MORVAN, DGCL mais également Directeur de Cabinet d'André VALLINI.

Olivier AYMARD insiste sur la nécessité de durcir les conditions de désaffiliation des Centres de gestion.

Jean-Pierre VERDIER fait état également de la volonté de certaines grosses intercommunalités de se désaffilier du CDG et de créer des services RH comme celui du remplacement.

Roger CAUMETTE souligne le fait que recréer des services proposés par les Centres va à l'encontre de l'esprit de la mutualisation.

Marc BAIETTO ajoute que cela pose la question de l'unité de l'application du statut sur le territoire et suggère que la Fédération soumette ses amendements aux organisations syndicales.

Loïc CAURET indique que les positions de la FNCDG seront présentées aux organisations syndicales notamment lors de l'installation du CSFPT le 11 mars et que le travail de sensibilisation se poursuivra au Sénat puisque le rapporteur de l'Assemblée nationale n'a pas souhaité reprendre nos amendements.

7. LES FINS DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL SUITE AU RENOUVELLEMENT DE 2014

Loïc CAURET souligne que la fonction de Directeur général des services (DGS) suppose un lien de confiance entre l'exécutif local et le 1er territorial de l'administration, ce dernier traduisant au travers de son action les desseins politiques des élus.
Le lien particulier qui unit exécutif local et tête de l'administration rend le spoils system incontournable.

Les Centres de Gestion jouent un rôle d'accompagnateur pour les agents de catégorie A. Ils collaborent avec les collectivités et agents concernés pour prévoir « des départs à l'amiable » des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel.

Les CDG sont conscients de la nécessité de prendre des mesures de tous ordres, allant au-delà des obligations posées par la loi.

Il convient de mettre en place un dispositif d'encadrement de l'agent dès son placement en surnombre, afin de favoriser une réinsertion professionnelle rapide. Il est utile d'établir un protocole pour que cette période débouche sur une mobilité, plutôt qu'une prise en charge.

La FNCDG a sollicité fin novembre les Centres pour connaître les situations de fins de détachement sur emploi fonctionnel rencontrées depuis les élections municipales de 2014. La moitié des CDG a répondu à l'enquête.

Olivier AYMARD indique que le phénomène est moins important que prévu.

Lucie VILMOT présente les résultats de l'enquête menée par la FNCDG fin 2014.

Alors que le CNFPT évoque le chiffre de 150 agents qui seraient concernées (agents de catégories A et A+) dont 70 en Île-de-France, les données présentées par la moitié des Centres de Gestion, portant uniquement sur les agents de catégorie A, sont assez faibles.

51% des CDG ayant participé n'ont pas de procédure à signaler, mais 30% signalent une sortie amiable au travers d'un départ en retraite, d'une disponibilité ou bien encore une mutation.

49% des CDG rencontrent une situation de fin de détachement sur emploi fonctionnel. Ces décharges de fonctions donnent lieu :

- A une mise en congé spécial (dans 21% des CDG)
- A un placement en surnombre (dans 28% des Centres)
- Au versement d'une indemnité de licenciement. Deux licenciements ont été signalés dans le ressort de deux Centres de gestion.

Maryse DELUGRE indique que depuis sa réponse à l'enquête, un agent a vécu une situation pour le moins brutale.

Anne-Sophie VIOT évoque le même ressenti et souligne l'intérêt d'avoir pu communiquer en amont dès l'organisation des universités des maires sur le rôle de l'employeur, ses droits et obligations. Le guide réalisé par la Fédération a été très apprécié.

Olivier AYMARD fait état d'un rapprochement avec l'AMF pour promouvoir ce rôle et pose aussi la question de la neutralité du DGS ou du secrétaire de mairie.

Loïc CAURET souligne le rôle important de médiation du Centre de Gestion sur ces questions et indique que la commission carrière présidée par Philip SQUELARD étudiera la question de la fin de détachement sur emploi fonctionnel et plus généralement celle de la suppression d'emploi, la FNCDG travaillant depuis longtemps sur des amendements pour éviter que les situations aboutissent à des prises en charge longues et coûteuses.

8. L'ACCORD SUR LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL : PISTES DE MISE EN ŒUVRE DANS LA FPT

Loïc CAURET rappelle que ce projet d'accord, s'inscrit dans la continuité de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail et celui de 2013 relatif à la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) dans la Fonction Publique.

Les syndicats ont jusqu'au 20 février pour se prononcer sur ce projet mais visiblement il ne devrait pas être adopté.

Cindy LABORIE présente le contexte de rédaction de cet accord.

Les conditions d'exercice des agents publics ont beaucoup évolué et sont parfois devenues plus difficiles avec notamment le développement de nouvelles technologies, l'évolution des attentes des usagers, les contraintes juridiques, budgétaires… Il est fait état d'une individualisation croissante du travail au détriment d'un fonctionnement reposant sur la dimension collective du travail au sein des services. Le développement du bien-être au travail est un facteur majeur d'efficacité des services publics.

Le Gouvernement et les futurs signataires de cet accord-cadre souhaitent donc remettre le travail au cœur de la réflexion sur les organisations afin que tous les agents soient mis en situation de réaliser un travail de qualité et puissent bénéficier d'une qualité de vie au travail.

Il faut toutefois noter que certains syndicats de la Fonction Publique Territoriale montrent quelques réticences à signer cet accord.

Ils considèrent que certains objectifs de l'accord sont irréalisables et irréalistes avec ce qui se passe réellement sur le terrain et ce, notamment dans un contexte de réforme territoriale et le devenir incertain des agents. Pour d'autres, cet accord propose des actions qui existent déjà.

Cet accord se décline en 2 axes et propose 10 mesures :
- Le travail et son organisation reposant sur une culture du collectif de travail
- Des outils pour mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle.

Loïc CAURET indique que quel que soit l'avenir donné à ce texte, la commission aura à travailler sur la question du télétravail notamment.

Olivier AYMARD fait état d'une boîte à outils réalisée par l'ANDCDG sur la question de l'égalité femmes/hommes. Ces documents pourront être présentés lors de la prochaine réunion de la commission.

9. DEFINITION DE PISTES DE REFLEXION SUR L'EVOLUTION DE L'ORGANISATION DES CONCOURS ET DES EXAMENS

Loïc CAURET pose la question de l'évolution des concours. Comment rendre la Fonction Publique Territoriale toujours plus attractive ?

Cette commission doit être l'occasion d'esquisser des pistes de réflexion sur l'évolution de l'organisation des concours et examens notamment en catégorie C et dans la filière médico-sociale, c'est une question d'ordre politique.

Noël FIORUCCI souligne l'intérêt de poser cette question de la pertinence du maintien de l'organisation de certains concours car on observe peu de recrutements de lauréats. Il insiste toutefois sur la nécessité de distinguer les concours et les examens professionnels qui procèdent de mécanismes différents.

Roger CAUMETTE et Marc BAIETTO s'interrogent également sur la pertinence d'organisation de certains concours notamment en catégorie C. Ils évoquent les coûts très importants engendrés alors que l'absentéisme continue de croître et que le recrutement d'agents contractuels reste important.

Guillaume HELIE indique que ces débats qui sont lancés depuis de nombreuses années sont encore plus prégnants aujourd'hui dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques et de baisse des dotations.
Toutefois, il se demande où placer le curseur de la suppression des concours.

Olivier AYMARD fait référence au panorama de l'emploi qui apporte des éléments de réponse notamment sur les modes de recrutement. Deux fois plus de nomination de stagiaires se font hors concours.
Il rappelle qu'un colloque a été organisé sur la filière médico-sociale en octobre 2013 avec le CNFPT et le CSFPT.

Les collectivités territoriales jouent un rôle de plus en plus important dans la mise en œuvre des politiques sociales, sanitaires et de santé. Leurs domaines d'intervention sont vastes : la lutte contre la précarité et les exclusions, l'accès de tous aux droits fondamentaux, l'insertion des jeunes en difficulté, la prévention de la délinquance, la consolidation du lien social et du développement social local, l'insertion des personnes handicapées et l'accompagnement des personnes âgées dépendantes dans leur quotidien.

Pour conduire à bien ces politiques, les collectivités territoriales ont recours à des agents qui, le plus généralement, relèvent, sur un plan statutaire, des filières sociale, médico-sociale et médico-technique. Elles sont structurées au travers de 18 cadres d'emplois et regroupent environ 13% des effectifs de la FPT.

Si ces filières sont récentes, certaines adaptations apparaissent comme nécessaires.
A la pénurie de certaines compétences s'ajoute une répartition inégale de celles-ci sur l'ensemble du territoire.

Parmi les dix métiers les plus en tension relevés par les Centres de Gestion on trouve 8 relevant du secteur social ou médical :

- Les médecins de médecine professionnelle et préventive
- Les infirmiers
- Les éducateurs de jeunes enfants
- Les auxiliaires de puériculture
- Les aides-soignants
- Les assistantes d'accueil en petite enfance
- Les médecins cliniciens
- Les travailleurs sociaux.

Ces résultats appellent à mener une véritable réflexion sur les difficultés de recrutement pour ces emplois notamment avec les Pouvoirs publics, d'autant plus que ces données se confirment d'année en année.

Pour pallier aux difficultés dans ce secteur, les collectivités ont souvent recours à des contractuels. Pour favoriser le recrutement d'agents titulaires il faudrait simplifier les concours pour les rendre eux-mêmes plus attractifs.

Il existe plusieurs concours sur titre avec épreuve dans le secteur médico-social :

- médecin territorial de 2ème classe
- psychologue territorial de classe normale
- sage-femme territoriale de classe normale
- puéricultrice territoriale de classe normale
- infirmier territorial en soins généraux de classe normale
- technicien paramédical territorial
- auxiliaire de puériculture territorial de 1ère classe
- auxiliaire de soins territorial de 1ère classe
- assistant territorial socio-éducatif
- éducateur territorial de jeunes enfants
- moniteur-éducateur territorial et intervenant familial territorial
- agent social territorial de 1ère classe.

Les concours sur titre comportent deux épreuves : une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission sauf pour certains comme celui d'auxiliaire de puériculture territorial de 1ère classe ou celui d'auxiliaire de soins territorial de 1ère classe, qui n'ont pas d'épreuve écrite d'admissibilité. Ces concours n'ont qu'une seule épreuve d'admission qui consiste en un entretien avec un jury pour apprécier leurs capacités professionnelles, leurs motivations et leurs aptitudes aux missions proposées.

Cette forme de concours, plus allégée avec un simple entretien devant un jury, pourrait rendre certains de ces concours plus attractifs notamment pour les postes qui ont des difficultés de recrutement.
L'accès à ces concours étant déjà conditionné par la détention d'un titre justifiant de l'accomplissement d'un nombre parfois important d'années d'études, il apparait superflu d'imposer deux épreuves.
Olivier AYMARD souligne qu'il convient de cibler les concours sur titres pour lesquels la voie interne n'existe pas et ceux de 1ère classe qui n'ont que peu de valeur ajoutée au regard du recrutement direct possible en 2ème classe avec juste un écart de 2 points d'indice.

Il ajoute qu'il conviendra de mettre en œuvre des critères de recrutement qui garantissent un égal accès aux emplois publics.

Céline JOLAIS souligne l'intérêt pour les élus de cette question qui est politique. Elle pose également la question de quels concours supprimés et quels concours maintenus, la pression sera forte aussi pour les ingénieurs et la filière culturelle.
Elle évoque la question de la maîtrise des dépenses publiques et souhaiterait que des travaux soient engagés au niveau national sur la préinscription, la diffusion des listes d'aptitude sur un support national, les épreuves qui pourraient être simplifiées…

Jean-Pierre VERDIER pose également la question de la pertinence de la troisième voie et sur le peu de connaissances du monde de la Fonction Publique Territoriale par les candidats.

Noël FIORUCCI s'interroge sur les incidences financières liées à la suppression de certains concours dont l'organisation était confiée par les collectivités non affiliées aux CDG.

Olivier AYMARD indique que les services concours pourraient être réorganisés si moins d'opérations étaient programmées et les agents prendraient notamment en charge un suivi des lauréats renforcé ainsi qu'une mission aide au recrutement.

Bertrand JOUANNET évoque la nécessité de modifier les décrets relatifs à l'organisation des concours afin d'engendrer des axes d'économie. Il cite notamment l'exemple de la décomposition des jurys.

Loïc CAURET conclut la réunion en précisant que de nombreuses questions politiques et juridiques se posent en matière d'organisation des concours :

- Le coût de cette mission et de ces opérations
- La valeur ajoutée des concours
- La sécurisation juridique et le respect du principe d'égal accès
- Le rôle des Centres de Gestion et l'évolution de leur offre de service.

Une rencontre particulière devra être organisée sur ces questions peut être courant mai, le Congrès de la Fédération étant l'occasion également d'en débattre.

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

Le projet de loi «portant une nouvelle organisation territoriale de la République», présenté le 18 juin 2014 en conseil des ministres, remplace le projet de loi «clarifiant l'organisation territoriale de la République» diffusé au début du mois d'avril 2014.

Ce projet de loi constitue le troisième volet de la réforme des territoires souhaitée par le président de la République, après la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles et le projet de loi relatif à la délimitation des régions adopté par le Sénat le 15 décembre 2015.

L'avant-projet de loi

Le texte prévoit en son premier article la suppression de la clause générale de compétence des régions et de la possibilité pour les régions de cofinancer des « opérations d'intérêt régional » portées par d'autres collectivités ou GIP.
Le CGCT prévoit actuellement que le conseil régional est compétent pour promouvoir le développement économique, social, sanitaire, culturel et scientifique de la région et l'aménagement de son territoire. Le projet de loi prévoit de l'élargir à l'accès au logement et l'amélioration de l'habitat.

Le texte prévoit également la création au niveau régional d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de ses compétences, dont la loi définit l'étendue pour chacune d'entre elles.
Un ou plusieurs conseils régionaux peuvent présenter, au Premier ministre et au préfet de région, des propositions tendant à modifier ou à adapter des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur ou en cours d'élaboration concernant les compétences, l'organisation et le fonctionnement de l'ensemble des régions (sauf pour les régions d'outre-mer).

L'avant-projet de loi marque le transfert aux régions de deux nouvelles compétences d'attribution des départements, la voirie et les collèges qui viennent s'ajouter à l'organisation du transport inter-urbain (dont le transport scolaire) initialement prévue pour 2016 reportée à 2017 (le département de Paris et la Métropole du Grand Lyon seraient seuls à conserver ces compétences). Le chef de filât régional en matière touristique, la contribution à la promotion de « l'accès au logement, l'amélioration de l'habitat », l'établissement d'un « plan régional de prévention et de gestion des déchets » sont également préservés.

Les dispositions visant à concentrer l'action économique sur les régions sont maintenues.

Par ailleurs, certains articles du projet prévoient la capacité pour les régions d'adapter des lois et règlements portant sur des domaines affectant leurs compétences ou leur organisation.

Le préfet élaborera le « schéma d'amélioration de l'accessibilité des services au public » en lien avec les communautés. Les départements et régions seront consultés pour avis.

Le maintien du tourisme, du sport et de la culture comme compétences partagées donnent lieu à des précisions sur les possibilités de mise en place de « guichets uniques » entre l'Etat et des collectivités ou entre les seules collectivités pour l'instruction et l'octroi d'aides ou de subventions.

Les principales dispositions du texte concernant l'intercommunalité sont relatives à :

• La nouvelle rationalisation de la carte intercommunale

La loi du 16 décembre 2010 a fixé comme objectif au Schéma directeur de coopération intercommunale (SDCI) d'organiser les communautés autour de bassins de vie regroupant au minimum 5 000 habitants. Le projet de loi prévoit d'augmenter ce seuil à 20 000 habitants. La modification ne touchant que ce chiffre, il ne demeurerait qu'un objectif à atteindre et des dérogations préfectorales pourraient encore être juridiquement envisageables. Au total, plus de 1 500 communautés seraient concernées, soit 70% d'entre elles.

L'avant-projet de loi souhaite également mettre l'accent sur la rationalisation du nombre de syndicats, notamment dans les domaines de l'eau potable, de l'assainissement, des déchets, du gaz, de l'électricité et des transports.

Pour mettre en œuvre ces objectifs, de « nouveaux » SDCI devraient être arrêtés avant le 31 décembre 2015 (hors Ile-de-France) et mis en œuvre avant le 1er janvier 2017. Le projet de loi prévoit des conditions de majorité assouplies pour mettre en œuvre les éléments fixés par les SDCI concernant les communautés et syndicats, semblables à celles prévues par la loi « RCT » du 16 décembre 2010 pour la mise en œuvre des SDCI en 2012 et 2013.

Comme en 2011, les conseils communautaires seraient consultés pour avis.

Si la majorité qualifiée n'est pas atteinte, le préfet pourra par décision motivée et après avis de la commission départementale de la coopération intercommunale (CDCI), créer une communauté, modifier son périmètre ou la fusionner avec un ou plusieurs autres groupements.
Une procédure similaire est prévue pour les syndicats.

L'avant-projet de loi prévoit également une procédure d'intégration des dernières communes isolées afin de prendre en compte une décision du Conseil constitutionnel du 25 avril 2014.
Dorénavant, le maire de la commune concernée sera consulté au même titre que les maires des communes déjà membres du groupement. Il ne s'agira, toutefois, que d'un avis simple.

• Le transfert de nouvelles compétences

Les communautés de communes et d'agglomération se verraient transférer de nouvelles compétences obligatoires et optionnelles avant le 30 juin 2016.

A défaut de mise en œuvre de la procédure classique de transfert de compétence, l'intégralité des compétences leur serait transférée (définition d'un intérêt communautaire impossible).

Pour les communautés de communes :

Une nouvelle compétence obligatoire leur serait transférée en matière d'aménagement, d'entretien et de gestion des aires d'accueil des gens du voyage.

En outre, la compétence « développement économique » serait élargie à « la promotion du tourisme par la création d'un office de tourisme ». Les offices de tourisme des communes touristiques et des stations classées seraient transformés en bureaux d'information de l'office de tourisme intercommunal, sauf s'ils en sont le siège.
La liste des compétences optionnelles serait élargie à la création et à la gestion de maisons de services au public.

En cas de transfert de la compétence gestion des équipements culturels et sportifs et d'équipements de l'enseignement préélémentaire et élémentaire, un intérêt communautaire pourrait être défini.

Pour les communautés d'agglomération :

Comme pour les communautés de communes, la compétence « développement économique » serait élargie à « la promotion du tourisme par la création d'un office de tourisme ».
Elles seraient également obligatoirement compétentes en matière d'aménagement, d'entretien et de gestion des aires d'accueil des gens du voyage et pour la gestion des maisons de service au public.

• L'élargissement des compétences des métropoles

L'avant-projet de loi prévoit d'élargir la liste des compétences qui pourront être transférées ou déléguées par le département à une métropole située sur son territoire (hors Grand Paris).
Sont notamment citées : le Fonds de solidarité pour le logement (FSL), les personnes âgées, le tourisme...

A défaut de convention conclue au 1er janvier 2017 sur au moins trois groupes de compétences ou compétences, l'ensemble des compétences sera transférée à la métropole.

• La répartition des agents en cas de retrait de compétences

L'avant-projet de loi définit un cadre juridique relatif à l'avenir des agents en cas de retrait de compétences à un EPCI.

Cette procédure peut revêtir un intérêt certain dans le cadre de la mise en œuvre des futurs SDCI et notamment pour gérer les conséquences de la rationalisation des syndicats de communes.

Dans une telle hypothèse, le texte prévoit que les agents qui auront été mis à la disposition de l'EPCI réintégreront leur commune d'origine, soit dans leurs fonctions antérieures, soit dans un poste de même niveau de responsabilité.

S'agissant des agents recrutés par l'EPCI ou transférés par les communes :
- lorsqu'ils exerçaient leurs missions pour l'exercice des compétences du groupement : ils seront répartis entre les communes après accord entre l'EPCI et ses communes membres. A défaut d'accord, le préfet définira les modalités de cette répartition
- lorsqu'ils participaient que pour une partie de leurs fonctions à l'exercice des compétences restituées : ils devront recevoir une nouvelle affectation au sein de l'EPCI.

Le projet de loi prévoit également une redéfinition des compétences du département.

A l'instar des régions, les départements ne bénéficieraient plus d'une clause générale de compétence.

Toutefois, ils pourraient continuer à financer des projets municipaux ou communautaires et « apporter aux EPCI à fiscalité propre, qui le demandent et dans le cadre de leur projet de territoire, son soutien à l'exercice de leurs compétences ».

Leur rôle en matière d'action sociale serait conforté.

Trois missions sont affirmées pour les départements au titre de la solidarité sociale et territoriale : le soutien aux projets communaux et intercommunaux, l'intervention pour relayer les carences d'initiative privée et la compétence en faveur de la prévention des situations de fragilité sociale, du développement local et de l'accueil des jeunes enfants et de l'autonomie des personnes.

Pour pallier aux conséquences de la suppression de la clause générale de compétence des départements et des régions, les compétences « culture, sport et tourisme » resteraient des compétences partagées entre toutes les collectivités territoriales.
Dans ces domaines, des conventions pourraient être conclues entre l'Etat, une collectivité territoriale et/ou une communauté afin que ces signataires confient à l'un d'entre eux l'instruction et l'octroi d'aides ou de subventions.

L'avant-projet de loi propose également plusieurs outils visant à améliorer la transparence financière au sein des collectivités locales :

- dans un délai d'un an après la présentation du rapport d'observations définitives, l'exécutif devrait rendre compte devant son assemblée des actions entreprises pour donner suite aux observations de la chambre régionale des comptes (CRC). La synthèse de ces présentations devrait être présentée, chaque année, par le président de la CRC devant la CTAP.

- lorsqu'un rapport d'observations est adressé à un EPCI, celui-ci doit le communiquer à ses membres.

Serait mise en œuvre une étude d'impact pluriannuelle sur le coût de fonctionnement pour toute opération d'investissement dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret.

Par ailleurs, feraient l'objet d'une publication les rapports d'observations définitives des CRC sans attendre la réunion de l'assemblée délibérante.

Dans les EPCI comprenant une commune de plus de 3 500 habitants, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, serait présenté par le président un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la gestion de la dette.

Dans les EPCI regroupant plus de 10 000 habitants, ce rapport devrait également contenir une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et être transmis aux conseils municipaux.

Un observatoire de la gestion publique locale serait chargé de collecter et d'analyser les informations relatives à la gestion des collectivités et d'assurer la diffusion de ces travaux afin de favoriser le développement de bonnes pratiques.

Il pourrait réaliser des évaluations de politiques publiques ainsi que des missions d'expertise et d'audit.

Cet observatoire serait présidé par le président du comité des finances locales et bénéficierait du concours de fonctionnaires territoriaux et de l'Etat.

Le texte issu de la première lecture au Sénat

Après la discussion de plus de 1 250 amendements, dont 1 051 amendements examinés en séance publique, le Sénat a adopté le 27 janvier, avec modifications, en première lecture, le projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République par 192 voix pour et 11 voix contre après 10 jours de débats.

225 amendements ont été adoptés, symboles de l'appropriation du texte par la majorité sénatoriale qui a tout à la fois, contre l'avis du gouvernement, renforcé les régions sur la compétence emploi… mais les a affaiblies en diminuant le nombre de schémas régionaux prescriptifs et en supprimant nombre de transferts de compétences en provenance du département.

Les départements ressortent renforcés de l'examen du Sénat sur les solidarités sociales et territoriales.

Si la suppression de la compétence générale des départements et des régions a été adoptée sans difficulté, les transferts aux régions des compétences départementales relatives au transport scolaire, à la voirie départementale et aux ports ont été repoussés par le Sénat.

Sans attendre la première lecture à l'Assemblée, le Gouvernement a d'ailleurs entériné définitivement le non-transfert des collèges.

Le Sénat a aussi refusé de désigner les régions chefs de file en matière de tourisme de l'ensemble des collectivités territoriales situées sur leur périmètre.

Le Sénat a prévu que la région et le département élaborent et adoptent conjointement le Schéma régional de développement touristique, lequel devrait revenir au sein de la CTAP. Le projet de loi définit le tourisme comme une « compétence partagée » au même titre que le sport et la culture.

Développement économique et Schéma régional de développement économique, d'Innovation et d'Internationalisation - SRDEII - (articles 2 et 3)

Point principal du projet de loi, la question du développement économique a fait l'objet de plusieurs modifications. En effet, le Sénat a supprimé le « chef de filât » de la région en matière de développement économique pour lui reconnaître une compétence quasi-exclusive dans ce domaine. Concernant l'élaboration du SRDEII, le Sénat a souhaité notamment que les EPCI à fiscalité propre y soient pleinement associés, alors que le texte initial prévoyait seulement une concertation au sein de la Conférence Territoriale de l'Action Publique (CTAP). Les orientations économiques du Schéma applicables aux métropoles sont élaborées et adoptées conjointement par la région et la métropole et, à défaut d'accord, doivent s'appliquer à la métropole. Le Sénat a ajouté dans le contenu du SRDEII des orientations relatives à l'implantation des entreprises.

Service public de l'emploi (article 3 bis)

Cette disposition ajoutée par la commission des Lois du Sénat pose comme principe que la région assure la coordination des intervenants du service public de l'emploi sur son territoire, sans préjudice des missions confiées à l'Etat. Une responsabilité que l'Association des Régions de France souhaite voir renforcer par l'ouverture d'un droit à l'expérimentation d'un service public d'accompagnement vers l'emploi assorti d'un transfert de moyens.

Schéma Régional d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire (article 6)

Le SRADDT est un document de planification élaboré par la région et ayant valeur prescriptive. Au-delà de la définition d'orientations stratégiques et d'objectifs, le Sénat a remplacé l'élaboration de « règles générales » par celle de « modalités de mise en œuvre ». Il a ouvert la possibilité de conclure des conventions avec un EPCI ou une collectivité pour la mise en œuvre du schéma sur un territoire défini.

Les principales dispositions du texte du projet de loi concernant l'intercommunalité étaient relatives à la nouvelle rationalisation de la carte intercommunale.

La loi du 16 décembre 2010 a fixé comme objectif au Schéma directeur de coopération intercommunale (SDCI) d'organiser les communautés autour de bassins de vie regroupant au minimum 5 000 habitants. L'avant-projet de loi prévoyait d'augmenter ce seuil à 20 000 habitants.

Le Sénat a supprimé toute hausse du seuil d'habitants des intercommunalités, malgré une proposition de compromis avancée par le Gouvernement.

Le Gouvernement avait en effet tenté de proposer un compromis via un amendement proposé directement en séance publique. Cet amendement proposait trois types d'adaptations afin de prendre en compte les spécificités de chaque territoire pour les EPCI à fiscalité propre :

- dont la densité de population est inférieure à moitié de la densité moyenne du département ou dont le territoire comprend des zones de montagne
- dont le périmètre a évolué à compter du 1er janvier 2012, notamment à la suite de la mise en œuvre des schémas départementaux de coopération intercommunale arrêtés sur le fondement de la loi « RCT » du 16 décembre 2010
- regroupant toutes les communes composant un territoire insulaire.

Les sénateurs ont rejeté ces propositions gouvernementales d'adaptations, jugées trop complexes ou inefficaces ainsi que les nombreux amendements déposés à ce sujet, notamment par le groupe socialiste visant à abaisser le seuil à 15 000 habitants.

Le Sénat a également adopté des amendements ajoutant la solidarité territoriale parmi les orientations à prendre en compte dans le cadre de l'élaboration du schéma départemental de coopération intercommunal.

Le Sénat a retiré la liste non limitative et non normative des syndicats pouvant être supprimés. Il a également reporté d'un an, au 31 décembre 2016, la clause de revoyure pour réviser les Schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI).

Délimitation des SCOT (article 15)

Cet article introduit par la commission des Lois du Sénat propose de supprimer l'obligation faite aux Schémas de cohérence territoriale (SCOT) d'avoir un périmètre plus étendu que celui d'un seul EPCI.

Transferts de compétences des départements vers les métropoles

L'article 23 relatif aux transferts de compétences des départements aux métropoles a été profondément modifié par le Sénat qui a supprimé le transfert automatique de compétences au profit d'une obligation pour les collectivités concernées de réaliser avec l'Etat un diagnostic à l'échelle de chaque métropole en vue d'envisager une juste répartition des compétences.

Métropole Aix-Marseille-Provence (articles 17 quinquies à 17 duodecies)

Le Sénat a modifié assez largement les dispositions relatives à la métropole Aix-Marseille-Provence (AMP). Les présidents de conseils de territoires sont, de droit, vice-présidents du conseil de la Métropole. Des articles additionnels visent également à mieux définir les compétences que la Métropole exercera en propre, le cas échéant après une période transitoire, ainsi que celles qu'elle peut déléguer aux conseils de territoires.

Métropole du Grand Paris (article 17 septdecies)

Cet article, introduit au Sénat par le Gouvernement, vise à modifier les dispositions relatives à la Métropole du Grand Paris (MGP), telles qu'issues de la loi MAPTAM. Il a fait l'objet de plusieurs sous-amendements.

Le premier vise à permettre aux communes limitrophes du périmètre obligatoire de la MGP de bénéficier d'un nouveau délai pour se prononcer sur leur adhésion. Il permet, par ailleurs, d'élargir le périmètre de la MGP aux communes membres d'EPCI comportant des infrastructures aéroportuaires.

Un autre sous-amendement introduit un ajustement de certaines compétences de la MGP en les assortissant d'un intérêt métropolitain (rénovation urbaine, parc immobilier bâti, réhabilitation et résorption de l'habitat insalubre).

Par ailleurs, sont créés des « Etablissements Publics Territoriaux » (EPT) en remplacement des « Territoires » de la loi MAPTAM. Leurs compétences s'articulent autour de trois groupes : des compétences obligatoires, les compétences que la MGP n'a pas reconnu d'intérêt métropolitain et les compétences des anciens EPCI. Ils fonctionnent selon les règles des syndicats de communes, sou réserve de dispositions spécifiques.

Concernant l'urbanisme, le texte issu du Sénat ne prévoit plus l'adoption par la métropole d'un PLU métropolitain. La MGP élaborera un SCOT tandis que les EPT adopteront chacun un PLU.

Les aspects liés à la gestion des ressources humaines

L'article 35 du projet de loi prévoit les modalités de mise à disposition ou de transfert des services ou parties de services de l'État en charge des compétences transférées. Il prévoit également les modalités de transfert des services ou parties de services des départements en charge des compétences transférées aux régions.

La date et les modalités de ces transferts font l'objet de conventions conclues entre les deux collectivités.

Les agents des départements qui participent à l'exercice de compétences transférées aux régions connaîtront une substitution d'employeur sans changer de fonction publique, ni de cadre statutaire. Leurs primes et régimes indemnitaires seront maintenus. La situation des ouvriers des parcs et ateliers, qui sont soumis à un régime statutaire spécifique, est prise en compte afin de garantir le maintien de leurs droits, qu'ils soient mis à disposition ou intégrés.

Par ailleurs, ce transfert permettra à l'ensemble de ces agents, s'ils le souhaitent, de bénéficier d'un bassin élargi de mobilité.

L'article 36 du projet renforce les droits des agents en matière de protection sociale complémentaire lorsqu'ils font l'objet d'un transfert. Les agents couverts par une convention de participation en demeureront bénéficiaires jusqu'à son échéance avec substitution du nouvel employeur.

La convention de participation et le contrat le cas échéant annexé deviendront tripartites : l'ancien employeur demeurera souscripteur pour les agents qui restent dans la collectivité d'origine et le nouvel employeur deviendra souscripteur pour les agents transférés. Ce régime durera jusqu'à l'échéance de la convention, fixée obligatoirement à 6 ans.

L'article 36 ter complète l'article 28 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, afin d'élargir les conditions de création d'une commission administrative paritaire commune à plusieurs collectivités territoriales et à leurs établissements publics.

L'article 36 quater modifie l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, afin d'élargir les conditions de création d'un comité technique paritaire commun à plusieurs collectivités territoriales et à leurs établissements publics.

Ces dernières dispositions sont issues d'une réflexion engagée par l'IGF et l'IGA sur la mutualisation au sein du bloc communal.

Etabli sur la base d'une observation des pratiques locales (étude d'un échantillon de 35 EPCI, enquête auprès de 576 collectivités, groupes de travail associant des professionnels de collectivités), le rapport réalisé par l'IGF et l'IGA et remis à la Ministre de la décentralisation et au Président de l'AMF en janvier 2015 a été également nourri par l'audition de nombreux élus et parlementaires, syndicats de la fonction publique territoriale et associations professionnelles.

Les inspecteurs de l'IGA et de l'IGF soulignent que le corpus juridique existant est complexe et n'a pas facilité le développement des mutualisations. Il ne permet que marginalement des mutualisations entre communes, ce qui exclut des initiatives de mutualisation qui pourraient, à terme, s'intégrer à l'échelle de l'intercommunalité ou favoriser la constitution de communes nouvelles.

Le rapport préconise notamment :

- d'autoriser la réalisation de mutualisations entre deux acteurs ou plus appartenant à un même bloc intercommunal
- d'étendre la dérogation aux communautés d'agglomération et de communes de placer un service commun auprès d'une commune
- de supprimer la liste des services fonctionnels
- de retirer l'avis de la CAP obligatoire en cas de constitution de services communs
- de prévoir une mise à disposition pour les agents ne remplissant pas la totalité de leur fonction dans le service
- de permettre la mise à disposition de droit des agents pour une durée d'un an maximum dans le cadre de service commun placé à l'EPCI.

En matière de propositions relatives au dialogue social et aux ressources humaines, l'IGF et l'IGA préconisent :

- de garantir aux non-titulaires l'assimilation des services accomplis auprès de leur ancien employeur à des services accomplis auprès de leur nouvel employeur
- d'encourager un dialogue social global et continu

- de supprimer la disposition automatique d'alignement du régime indemnitaire des agents sur le régime plus intéressant du nouvel employeur (par la suppression du terme « s'ils y ont intérêt » notamment art L5111-7 du CGCT) et renvoyer à une négociation globale
- de rendre possible la création d'une CAP commune pour permettre le développement d'une politique RH commune
- de développer une dimension gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les schémas de mutualisation et des plans de formation intercommunaux.

Le Gouvernement s'appuie sur le projet de loi NOTRe et a déposé par voie d'amendements certaines des propositions présentées dans le rapport.

Le texte issu de la première lecture à l'Assemblée nationale

L'examen de ce texte a débuté courant février en première lecture à l'Assemblée Nationale. Le texte transmis à l'Assemblée comportait 37 articles, plus 63 articles additionnels ajoutés par le Sénat lors de l'examen en première lecture, en décembre 2014 et janvier 2015.

Le 10 mars 2015, l'Assemblée a, à son tour, adopté le projet de loi NOTRe en première lecture, à 306 voix pour, 238 contre et 11 abstentions.

L'Assemblée nationale est peu revenue sur l'architecture des compétences des différents niveaux de collectivités territoriales mais a considérablement renforcé l'échelle intercommunale.

La suppression de la clause générale de compétence

Dans le droit fil du texte originel du gouvernement mais aussi des sénateurs, les députés ont supprimé la clause de compétence générale des départements et des régions qu'ils avaient rétablie dans la loi MAPTAM.

Certaines exceptions sont prévues pour les régions : le soutien à l'accès au logement et à l'amélioration de l'habitat, le soutien à la politique de la ville et à la rénovation urbaine et le soutien aux politiques d'éducation ainsi que l'égalité des territoires.

Les départements bénéficient d'un champ des dérogations moins vaste.
Cependant, ils peuvent continuer à agir dans des domaines qui ne sont pas de leurs compétences pour des raisons de « solidarité territoriale et lorsque l'initiative privée est défaillante ou absente ».« Ils obtiennent même un rôle-clé dans les actions de proximité. « L'État et le département élaborent conjointement un schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public, en associant les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre », prévoit l'article 25 du projet de loi NOTRe.

Les députés ont également approuvé l'amendement sénatorial rendant facultative la création de centres communaux d'action sociale (CCAS) dans les communes de moins de 1.500 habitants.

Les compétences du CCAS peuvent alors soit être gérées directement par la commune, soit transférées au centre intercommunal d'action sociale (CIAS).

La région est seule compétente pour décider des interventions économiques dans son territoire. Elle détient le monopole des aides directes aux entreprises. Elle dispose d'un schéma régional prescriptif de développement économique, d'innovation et d'internationalisation. Ces trois orientations gouvernementales ont été arrêtées par les députés.

Les communes, leurs groupements et les départements pourront cependant continuer à agir si la région veut bien conventionner avec eux. Par ailleurs, la mise en place du schéma de développement économique, d'innovation et d'internationalisation a été reportée d'un an supplémentaire, jusqu'au 31 décembre 2016.

Les députés ont sensiblement modifié le texte issu du Sénat concernant le domaine culturel. Ils ont ainsi acté l'existence du Conseil national des collectivités territoriales pour le développement culturel, instance qui réunit représentants de l'Etat et des collectivités territoriales sous la présidence du ministre de la culture. Ils en ont défini les missions : émettre avis et propositions sur tout projet de loi ou décret ayant un impact technique, juridique ou financier sur les politiques culturelles des collectivités ; rendre un avis, à la demande des conférences territoriales de l'action publique, sur toute demande de délégation de compétence de l'Etat par les collectivités.
Par ailleurs, les députés ont retiré du projet de loi la notion de « droits culturels », que les sénateurs avaient introduite par amendement.
En revanche, à l'instar des sénateurs, ils ont maintenu la possibilité d'instaurer un guichet unique pour instruire et octroyer des aides ou subventions, soit par délégation de l'Etat vers les collectivités ou EPCI, mais aussi dans les secteurs de compétences partagées (culture, sport et tourisme).

<u>Le transfert du transport des départements aux régions</u>

Dans le projet de loi originel, les régions et EPCI se voyaient confier l'intégralité du bloc « mobilité-transport », infrastructures comprises. Contre l'avis de la commission des lois de l'Assemblée, les députés ont annulé en séance le transfert des routes départementales aux régions, à l'instar des sénateurs qui l'avaient également rejeté.

Les départements, qui plaidaient pour le maintien de la voirie dans leur champ de compétences, en arguant d'une nécessaire « proximité » et de leur longue expérience en la matière ont été confortés par l'ARF qui s'est prononcée contre le transfert des routes.

Le gouvernement a pris acte de ce consensus et s'est contenté d'un amendement prévoyant que les régions pourront « participer au financement des voies et des axes routiers qui, par leurs caractéristiques, constituent des itinéraires d'intérêt régional et sont identifiés par le schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDT) » (article 9).

En revanche, les régions, déjà chargées de l'organisation du transport ferroviaire (TER) et désignées chefs de file de l'intermodalité par la loi Maptam, auront en charge le transport interurbain, régulier et à la demande. Elles hériteront également du transport scolaire à partir de la rentrée de septembre 2017.
Une exception toutefois : le transport spécial des élèves handicapés demeure du ressort des départements.

L'évolution intercommunale

Les députés ont posé le principe d'une élection au suffrage universel direct des conseillers communautaires en 2020. Concernant les modalités de cette élection, le texte renvoie, à l'instar de ce qui est déjà prévu pour les métropoles dans la loi Maptam du 27 janvier 2014, à une loi qui devra être promulguée d'ici 2017.

Le seuil de 20 000 habitants rétabli

L'Assemblée nationale a rétabli le seuil de 20 000 habitants pour les intercommunalités.

Elle l'a cependant assorti de quatre dérogations d'importance dont certaines reprises des propositions émises au Sénat par le Gouvernement :

- En montagne et dans les territoires insulaires, les intercommunalités pourront conserver un seuil de 5 000 habitants. Il en sera de même, si le préfet le souhaite, quand les intercommunalités atteindront le chiffre de 50 communes.

- La taille des intercommunalités sera pondérée, si la densité démographique de l'EPCI en cause est inférieure à la moitié de la densité démographique moyenne des départements, au sein d'un département dont la densité démographique est inférieure à cette densité moyenne

- Le seuil pourra être modulé quand la densité démographique de l'EPCI se situera en-deçà de 30 % de la densité démographique nationale

- Une trêve sera accordée aux EPCI issus d'une fusion intervenue après le 1er janvier 2012.

La loi portant réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010 fixait l'échéance des schémas de mutualisation communes-communauté dans l'année qui suit chaque renouvellement général des conseils municipaux. Pour certains, cela signifiait que ces documents devaient être adoptés douze mois après le scrutin de mars 2014, soit en mars 2015. Pour d'autres, la date butoir était le 31 décembre 2015. C'est cette dernière interprétation qui l'a emporté.

De nouvelles compétences intercommunales

Les compétences eau et assainissement ainsi que la gestion des déchets ménagers devront être transférées des communes aux EPCI d'ici le 31 décembre 2017, aux termes d'un amendement gouvernemental adopté le 4 mars par l'Assemblée nationale.

L'article 15 ter A du projet de loi adopté par l'Assemblée nationale vise à faciliter la prise de compétence de l'intercommunalité en matière d'urbanisme : quand un PLU-I devient compétent en matière d'urbanisme, il peut reprendre, avec l'accord de la ou des commune(s) concernée(s), les procédures d'élaboration ou d'évolution des documents d'urbanisme en cours. Il est alors substitué de plein droit dans tous les actes et délibérations afférents à la procédure engagée avant la date de sa création, de sa fusion, de la modification de son périmètre ou du transfert de la compétence.

Enfin en cas de création d'un EPCI compétent en matière de plan local d'urbanisme, y compris lorsqu'il est issu d'une fusion, ou en cas de modification du périmètre d'un établissement public de coopération intercommunale compétent ou en cas de transfert de cette compétence à un tel établissement public, les dispositions des plans locaux d'urbanisme applicables aux territoires concernés restent applicables.

L'article 15 ter B modifie la minorité de blocage pour l'adoption du PLU-I : ainsi, alors que la loi ALUR avait prévu le transfert de la compétence urbanisme à l'intercommunalité, sauf opposition de 25% des communes représentant au moins 20% de la population, l'Assemblée nationale inverse la logique et propose une majorité de blocage par deux tiers des communes représentant plus de la moitié de la population, ou au moins la moitié des communes représentant plus des deux tiers de la population.

La date d'entrée en vigueur de la compétence de gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations (Gemapi) a été portée à 2018.

Les sénateurs avaient décalé au 1er janvier 2018 la date d'attribution au bloc local de cette nouvelle compétence, créée par la loi MAPTAM, prévue au 1er janvier 2016. Cette échéance initiale a été restaurée par un amendement gouvernemental, adopté le 4 février par la commission des lois de l'Assemblée nationale. Cette même Assemblée qui a finalement retenu, le 5 mars, la date de 2018, suite à un amendement déposé par le rapporteur du texte, Olivier Dussopt.

<u>La suppression des syndicats intercommunaux</u>

Le texte supprime les structures de ce type qui épouseront les contours des actuels EPCI. 5 500 syndicats sont concernés.
L'élargissement des compétences de ces structures devra faire l'objet de délibérations expresses, et non tacites comme auparavant.

<u>Gestion et transparence financière</u>

Sur le plan de la gestion budgétaire et de la transparence financière des collectivités locales, le projet de loi introduit une série de nouveautés dont l'expérimentation pendant 5 ans d'une certification de leurs comptes afin d'en assurer la régularité, la sincérité et la fidélité.

Fondée, dans un premier temps, sur le volontariat, cette expérimentation ne concernera que les collectivités percevant plus de 200 millions d'euros de produits de fonctionnement.

Le texte prévoit également de contraindre les collectivités à mieux prendre en compte les conclusions des rapports des chambres régionales des comptes et précise les modalités du débat d'orientation budgétaire et de la présentation du budget primitif. Il impose notamment la publication d'un document synthétique et facilement compréhensible du public pour présenter les grands indicateurs financiers de chaque collectivité. Enfin, il crée un observatoire de la gestion locale qui sera chargé de collecter et d'analyser les données relatives à la gestion des collectivités territoriales et de leurs établissements.

Lors de la discussion à l'Assemblée nationale, les députés ont ajouté l'obligation pour les régions, départements, communes et intercommunalités de plus de 10 000 habitants et certains offices publics de l'habitat et organismes satellites, de transmettre aux comptables publics, sous forme dématérialisée, les pièces nécessaires à l'exécution de leurs dépenses et de leurs recettes.

Par ailleurs, l'amendement obligeant les collectivités locales de plus de 3500 habitants et leurs EPCI à mettre en ligne sous format électronique leurs documents publics a été adopté. L'amendement faisait partie du projet initial déposé par Marylise Lebranchu en 2013 au Sénat, puis il avait été supprimé avant d'être réintroduit par un député.

L'instauration du Haut conseil des territoires

Le Haut conseil des territoires, instance de dialogue Etat-collectivités, supprimé par les sénateurs lors de l'examen de la loi MAPTAM, a été réintroduit dans le texte NOTRe à la faveur d'un amendement d'un député.

Présidé par le Premier ministre, le Haut conseil des territoires a comme vice-président un élu local. Il est associé en amont de la présentation des textes de loi visant les collectivités. Il peut aussi être consulté sur des réglementations européennes. Enfin, il participe à l'évaluation des politiques publiques.

Le Haut conseil des territoires absorbe deux structures existantes de concertation Etat-collectivités : le Comité des finances locales et le Conseil national d'évaluation des normes.

La Commission consultative d'évaluation des charges et le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale demeurent autonomes. Mais leurs présidents sont membres de droit de la formation plénière du Haut Conseil.

Collectivité unique en Corse

Après le vote de l'assemblée de Corse le 12 décembre 2014, l'Assemblée nationale a donné son feu vert à la fusion entre la collectivité territoriale de Corse et les conseils généraux de Corse-du-Sud et de Haute-Corse. Elle a accepté que cette collectivité unique voie le jour par ordonnance.

La métropole du Grand Paris

La métropole élabore le schéma de cohérence territoriale, approuve le plan local d'urbanisme ou les documents en tenant lieu, et est compétente pour la définition, création et réalisation d'opérations d'aménagement d'intérêt métropolitain.

Elle est par ailleurs compétente pour élaborer un plan métropolitain de l'habitat et de l'hébergement. Ce plan est compatible avec le schéma directeur de la région d'Ile-de-France et prend en compte le schéma régional de l'habitat et de l'hébergement en Ile-de-France. Il tient lieu de programme local de l'habitat.
En ce qui concerne le plan local d'urbanisme, celui-ci est, selon la loi, élaboré par la métropole, et il regroupe les plans de territoire élaborés par les conseils de territoire qui tiennent lieu de plans de secteur.

Le projet de loi NOTRe précise le dispositif. Ainsi les établissements publics territoriaux élaborent un plan local d'urbanisme intercommunal, couvrant l'intégralité de leur territoire. Il peut comporter des plans de secteur, qui couvrent chacun l'intégralité du territoire d'une ou de plusieurs communes membres de l'établissement public territorial et qui précisent les orientations d'aménagement et de programmation ainsi que le règlement spécifiques à ce secteur. Le conseil de la métropole du Grand Paris est une personne publique associée à la procédure du plan local d'urbanisme intercommunal, qui ne peut pas tenir lieu de programme local de l'habitat, puisque celui-ci est élaboré par la métropole. La métropole doit donner un avis conforme au projet de PLU-I, afin d'assurer une cohérence de l'ensemble des PLU- I du territoire.

Les conséquences de la réforme territoriale dans le domaine des ressources humaines

A l'issue de la première lecture à l'Assemblée, la disposition qui mettait fin automatiquement aux emplois fonctionnels à la date de la création des nouvelles régions est supprimée.

Afin d'assurer la continuité du fonctionnement des services, le directeur général des services où est située la capitale régionale est maintenu dans ses fonctions, les DGS des autres régions devenant ses adjoints. Tous, y compris leurs DGA, sont maintenus en fonction jusqu'à une délibération de la nouvelle assemblée, qui peut avoir lieu soit le jour même où elle exerce pour la première fois le pouvoir délibérant, soit dans un délai maximum de six mois.
Le droit sur la fin des emplois fonctionnels s'applique : à l'expiration de ce délai de six mois, les directeurs généraux bénéficient de dispositions particulières visant à maintenir leur rémunération. Ils conservent pendant un an la totalité de leur rémunération et sont maintenus en surnombre dans la collectivité. Ils sont, l'année suivante, pris en charge par le CNFPT, avec maintien de leur traitement et de la moitié de leurs primes.

Le projet de loi prévoit aussi la création d'une indemnité exceptionnelle qui garantit aux DG de nouvelles régions le paiement pendant un an de la différence avec leur ancienne rémunération s'ils reprennent un emploi moins bien rémunéré.

Le projet de loi indique que les fonctionnaires en fonction dans les régions fusionnées conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice de leur régime indemnitaire ainsi qu'à titre individuel, les avantages acquis au titre du complément de rémunération. Ils peuvent également bénéficier, « le cas échéant », d'une indemnité de mobilité.

Les contractuels conservent aussi à titre individuel le bénéfice des stipulations de leur contrat et peuvent percevoir également, « le cas échéant », une indemnité de mobilité.

Les sénateurs avaient également introduit dans le projet de loi la possibilité pour les fonctionnaires dont l'emploi serait supprimé de se voir proposer par le centre de gestion ou le CNFPT des actions d'orientation, de formation et d'évaluation à des fins de reclassement.

L'article 36 du projet de loi modifie plusieurs articles du code général des collectivités territoriales, afin de préciser et renforcer les garanties accordées aux agents transférés en matière de protection sociale complémentaire.

La mise en œuvre de CAP communes

L'article 28 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Dans le cas où la collectivité ou l'établissement public n'est pas affilié obligatoirement à un centre de gestion, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants concernés, de créer une commission administrative paritaire compétente à l'égard des fonctionnaires d'un établissement public de coopération intercommunale, de ses communes membres et de leurs établissements publics. Le présent alinéa s'applique à la métropole de Lyon, aux communes qui en sont membres et à leurs établissements publics.

« Cette même délibération définit l'autorité chargée d'établir les listes d'aptitude prévues à l'article 39, communes à ces collectivités territoriales et établissements publics.

« Lorsque les délibérations précitées sont prises par l'organe délibérant d'une collectivité affiliée volontairement à un centre de gestion et ayant confié à ce dernier le fonctionnement des commissions administratives paritaires, la même délibération confie ce fonctionnement à la collectivité ou à l'établissement public auprès duquel est placée la commission administrative paritaire commune. Dans ce cas, le dernier alinéa de l'article 15 ne s'applique pas. »

Comme l'indique dans une note récente, le Centre de Gestion du Rhône, ces dispositions entrainent des difficultés d'interprétation.

« Au 1er alinéa de l'article, si la 1ère partie de la phrase rappelle que le dispositif s'adresse aux collectivités et établissements non affiliés, la 2nde partie laisse entrevoir la possibilité pour un EPCI, ainsi que pour la Métropole de Lyon, de mutualiser une CAP avec ses communes membres sans qu'il soit fait de distinction entre celles affiliées et celles non affiliées.

La dernière phrase du 3ème alinéa de l'article renvoie aux dispositions du dernier alinéa de l'article 15 de la loi du 26 janvier 1984 et précise que celui-ci ne s'applique pas au cas d'espèce.
Or, l'article 15 de la loi règle les conditions d'affiliation volontaire des collectivités et établissements. Le dernier alinéa indique que « Les communes, les départements, les régions et leurs établissements publics qui s'affilient volontairement à un centre de gestion ne peuvent remettre en cause cette option qu'après un délai de six ans ».
Renvoyer à ce dernier alinéa de l'article 15 revient à permettre aux affiliés volontaires de se désaffilier, via la création d'une CAP commune, sans attendre le délai de 6 ans imposé par le texte. Ce renvoi n'est pas le bon car une désaffiliation n'est absolument pas nécessaire pour ôter au CDG la gestion d'une CAP. »

Dans un document adressé par Michel HIRIART à Serge MORVAN, DGCL et Directeur de cabinet du Secrétaire d'Etat à la décentralisation et à Olivier DUSSOPT, Rapporteur du projet de loi NOTRe à l'Assemblée nationale, la Fédération sollicitait le retrait du dernier alinéa de l'article 36 ter.
Par ailleurs, concernant la proposition de rendre possible la création d'une CAP commune pour permettre le développement d'une politique RH commune, celle-ci confère en réalité aux intercommunalités des compétences en matière de gestion des ressources humaines, alors que la loi MAPTAM avait exclu du champ de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 définissant les missions obligatoires des Centres de Gestion les compétences intercommunales.

La DGCL a été sollicitée par le Centre de Gestion du Rhône pour un positionnement sur cet article 36 ter.

Sur le 1er alinéa :
Agnès REINER de la DGCL a répondu au cdg69 clairement que « l'intention du Gouvernement n'est nullement d'ouvrir la possibilité d'ouvrir les CAP communes aux collectivités ou établissements affiliés obligatoirement aux CDG. La première phrase du 2e alinéa de l'article 36 ter nous semble parfaitement claire à ce sujet puisque le champ d'application de cet article est précisé dans ses premiers mots. Si besoin, nous pourrons confirmer ultérieurement cette interprétation ».

Sur le 3ème alinéa :
Madame REINER a, dans un 1er temps, confirmé que « l'intention du Gouvernement est bien de permettre la désaffiliation éventuelle d'une collectivité ou d'un établissement avant le délai de six ans instauré par le dernier alinéa de l'article 15. L'objectif de ce dispositif est en effet de donner davantage de souplesse aux collectivités et établissements (non affiliés ou affiliés volontaires) qui souhaitent mettre en place des CAP communes ».

Dans un second temps, elle a précisé « qu'il s'agit de permettre à une collectivité affiliée volontaire de se désaffilier uniquement pour sa CAP (pas pour les autres prestations du CDG), et de pouvoir le faire dans des conditions de délais souples.

La dernière phrase du 3e alinéa précise bien que le délai de six ans de l'article 15 ne s'applique pas "dans ce cas", c'est-à-dire dans le seul cas du retrait de la CAP du CDG. Cela n'implique aucunement qu'une désaffiliation globale serait possible avant 6 ans. Par contre, cela pourrait permettre à une collectivité affiliée volontaire depuis moins de 6 ans de rejoindre une CAP commune sans attendre la fin du délai de 6 ans ».

La Fédération déposera dans le cadre de la seconde lecture un amendement pour revenir sur ces dispositions.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CONGRES FNCDG

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

3,4 et 5 juin 2015
Toulon Palais Neptune

PROGRAMME PREVISIONNEL DU CONGRES

Sous réserve de modifications et d'accord des intervenants pressentis

Mercredi 3 juin 2015

14h00 ACCUEIL DES PARTICIPANTS

14h15 MOT D'ACCUEIL
Claude PONZO, Président du Centre de Gestion du Var

14h30 ALLOCUTIONS D'OUVERTURE
Michel HIRIART, Président de la Fédération
Hubert FALCO, Sénateur Maire de Toulon
Sylvie MASSIMI, Conseillère Régionale PACA déléguée au Personnel et au Dialogue social

15h00 INAUGURATION DU SALON DES EXPOSANTS

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

Cette table-ronde s'axera autour de 6 problématiques :

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

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

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

- les niveaux de mutualisation des services pour répondre aux nouveaux besoins des collectivités et établissements publics : vers un renforcement des coordinations supra départementales

- la mise en œuvre du socle commun de prestations auprès des collectivités adhérentes

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

Christian ESTROSI, Député Maire de Nice
Michel HIRIART, Président de la FNCDG
Sylvie ESCANDE-VILBOIS, Inspectrice générale de l'administration
Sylvie MASSIMI, Conseillère Régionale PACA déléguée au Personnel et au Dialogue social
Philippe LAURENT, Président du CSFPT
Jean-Laurent NGUYEN-KHAC, Président de l'ANDCDG
Représentant du cabinet d'André VALLINI, Secrétaire d'Etat chargé de la réforme territoriale

18h00 - 19h00 VISITE EN BATEAU DE LA RADE DE TOULON

20h30 COCKTAIL DINATOIRE AU PALAIS NEPTUNE

Jeudi 4 juin 2015

8h30 ACCUEIL DES PARTICIPANTS

9h00 ALLOCUTION DE GERARD LARCHER, PRESIDENT DU SENAT (Sous réserve)

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

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

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

Françoise DESCAMPS CROSNIER, Députée des Yvelines
Hugues PORTELLI, Sénateur du Val d'Oise
Loïc CAURET, Vice-Président de la FNCDG, Président du Centre de Gestion des Côtes d'Armor
Philip SQUELARD, Vice-Président de la FNCDG, Président du Centre de Gestion de Loire Atlantique
Jean-Ludovic SILICANI, Conseiller d'Etat
Ronan DOARE, Maître de Conférences en droit public
Valérie CHATEL, Présidente de l'Association des DRH de collectivités
Représentant du cabinet de Marylise LEBRANCHU, Ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique

12h30 DEJEUNER

14h30 – 17h00 ATELIERS THEMATIQUES

Atelier 1 :
L'accompagnement des mouvements de mutualisation

L'atelier sera l'occasion de présenter les problématiques rencontrées par les collectivités et structures intercommunales et les outils tant juridiques que pratiques mis en place par les Centres de Gestion et la Fédération pour accompagner ces changements très importants en termes de ressources humaines.

1/ Présentation générale
- le contexte juridique de la mise en œuvre de la mutualisation des services
- l'évolution des périmètres et des champs de compétences

- la maîtrise des effectifs et des moyens financiers

2 / La mise en œuvre des mutualisations de services et les conséquences sur la gestion des ressources humaines
- la réalisation des schémas de mutualisation
- la gestion des problématiques et conséquences managériales

3 / Présentation de préconisations en faveur de la mise en œuvre de schémas de mutualisation prenant en compte la dimension RH

- présentation des premières conclusions de l'étude menée par l'AdCF, le CNFPT, la FNCDG sur l'observation de cinq communautés dans l'élaboration de leur schéma de mutualisation
- mise en place d'outils méthodologiques en matière de mutualisation et de GPEEC...

Florence GALZIN, Présidente du Centre de Gestion du Loiret
Fabien BOTTINI, Maître de Conférences en droit public
Simon MAUROUX, Chargé de mission, AdCF
Michel CLOUIN, Chef du service Prospectives, CNFPT
Nathalie PERON, Directrice du Centre de Gestion d'Indre et Loire
Florence FRESNAULT, Directeur de projets mutualisation, communauté d'agglomération de Tours
Sébastien HUTSE, DRH de la ville de la Ferté sous Jouarre

Atelier 2 : Les modes de financement des missions des Centres de gestion

Cet atelier sera l'occasion de présenter la charge financière engendrée par certaines missions notamment les nouvelles compétences mises en œuvre depuis 2010 et d'examiner la capacité d'action des Centres.

1 / Présentation générale

- les écarts de capacité financière des établissements répondant aux mêmes caractéristiques
- les capacités humaines et budgétaires dans la perspective de l'exercice des missions obligatoires et facultatives
- l'intérêt pour les collectivités d'une mutualisation des compétences de gestion au niveau départemental :
    - les sources de financement des services (collectivités affiliées, adhérentes, non affiliées, acteurs institutionnels, prestataires extérieurs)
    - la lisibilité et la transparence des financements et la facturation aux collectivités des coûts réels des services
    - les pratiques de financement des missions : cotisation obligatoire, additionnelle, contribution, conventionnements

2/ Analyses avec focalisation sur certaines missions à forts enjeux d'actualité

- le coût de certaines compétences : l'organisation des concours et examens professionnels, la mise en œuvre du droit syndical, le remplacement d'agents, la prévention des risques, la médecine professionnelle, le secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux…
- les marges d'économies possibles et les sources de rationalisation

3/ Présentation de préconisations en faveur de la mise en œuvre de modes de gestion harmonisés et rationnalisés

- préconisations dégagées par les Chambres régionales des comptes et le juge administratif
- mise en place d'outils comptables, mutualisation de moyens humains, matériels et financiers, harmonisation pour l'exercice des missions, coordination supra départementale…

Michel AMIEL, Sénateur, Président du Centre de Gestion des Bouches du Rhône
Eric LANDOT, Avocat au Barreau de Paris
Frédéric ADVIELLE, Président de la Chambre Régionale des comptes de Normandie
Olivier AYMARD, Directeur de la FNCDG
Jean-Paul HUBY, Directeur du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine
Alain MAILLET, Directeur du Centre de Gestion de Seine Maritime

20h DINER DE GALA AU RESTAURANT LES PINS PENCHES

Vendredi 5 juin 2015

8h30 ACCUEIL DES PARTICIPANTS

8h30 – 10h CONFERENCES ORGANISEES PAR LES PARTENAIRES

10h-10h30 COMPTE-RENDU DES ATELIERS THEMATIQUES

Michel AMIEL, Sénateur, Président du Centre de Gestion des Bouches du Rhône
Florence GALZIN, Présidente du Centre de Gestion du Loiret

10h30-12h00 ASSEMBLEE GENERALE

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

12h00 CLOTURE DE L'ASSEMBLEE GENERALE

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

16h RETOUR DES PARTICIPANTS

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission « Santé et Sécurité au Travail » de la FNCDG

Mardi 3 février 2015 /10h00-12h30
Siège de la Fédération - Salle n°7 - 80 rue de Reuilly, 75012 PARIS

PRESENTS

Présidents de la commission
Gilles ADELSON (Guyane)
Daniel LEROY (Seine-et-Marne)

Présidents
Thierry VAITILINGOM (La Réunion)

Vices- présidents ou administrateurs
Michelle PEPE (Saône et Loire)

Référent ANCDG
Pascale CORNU (Bas-Rhin)

Directeurs-Directeurs adjoints
Jocelyne CZAPLINSKI (Meuse), Catherine REBOUL (Hautes-Alpes)

Responsables de service/Ingénieurs/Techniciens
Franck BILY (Alpes Maritimes), Philippe BOINET (Côtes d'Armor), Marie-Hélène BRIDOUX (Oise), Sarah DESLANDES (Petite-Couronne), Christophe GARCHERY (Var), Nicole GAUTIER (Grande-Couronne), Elkana JOSEPH (Guyane), Lionel KERDUDO (Morbihan), Delphine LANOIS (La Meuse), Nadège LEMOUSSU (Manche), Loïc PALOMBA (Seine Maritime), David SANTARELLA (Aude), Sylvie SOYER (Ille et Vilaine)

FNCDG
Anne GUIBERT

EXCUSES

Présidents
Marc BAIETTO (Isère), Joseph BROHAN (Morbihan), Jean-Marc FRIZOT (Saône-et-Loire), Jean PETIT (Lot),

Vices- présidents ou administrateurs
Joël ABBEY (Côte d'Or), Joël BONNAFOUX (Hautes-Alpes), Christian BOURILLON (Loiret), Dominique DAVOINE (Sarthe), Rémy MOULIN (Côtes d'Armor), Gérard PILLET (Morbihan),

Directeurs-Directeurs adjoints
Cédric MACRON (Saône-et-Loire), Jérémie MARCHAND (Pyrénées Atlantiques), Jean-Michel PAVIOT (Ille et Vilaine), Claude SORET-VIROLLE (Grande Couronne),

Responsables de service/Ingénieurs/Techniciens
Stéphanie BARBEAU (Sarthe), Julien BEAUCHENE (Sarthe), Anthony BOM (Côtes d'Or), Fatima BOUHALLIER (Loir et Cher), Annick BRAESCH (Haut-Rhin), Emilie CAPON (Côte d'Or), Alexandre CORMIER (Manche), Françoise DELAVEAU-DESOEUVRE (Loir-et-Cher), Virginie FAVRY-FRANTZ (Haut-Rhin), Marine HEMMET (Deux Sèvres), Odile PIGEROULET (Loir et Cher), Elizabeth ROCIPON (Isère)

Daniel LEROY et Gilles ADELSON ouvrent la séance en remerciant les participants d'être venus. Ils excusent le Centre de Gestion de la Haute–Vienne qui n'a pas pu venir à la réunion pour présenter son travail sur l'amiante.

Un tour de table est réalisé pour que chaque membre puisse se présenter.

1) Convention avec le FIPHFP

Gilles ADELSON rappelle que dès 2007, les Centres et le FIPHFP ont souhaité s'associer pour renforcer les actions initiées dans les domaines de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein de la Fonction Publique Territoriale. L'objectif

de ce partenariat est de répondre aux besoins des collectivités soucieuses d'intégrer des actions en faveur des travailleurs handicapés.

Des réunions ont pu être organisées par l'ANDCDG avec le FIPHFP, pour pouvoir faire un bilan des conventions passées et voir les perspectives des nouveaux partenariats.

Suite à la réunion du 24 octobre 2014, sur l'état des lieux des conventions 2ème génération, il a été convenu d'organiser d'autres réunions pour la préparation de la version n°3. Une réunion a notamment eu lieu le 15 janvier.

La version définitive de la convention 3ème génération, doit être validée par le comité national du FIPHFP en juillet 2015.

Avant de passer la parole à Pascale CORNU pour le compte-rendu de la réunion du 15 janvier, Gilles ADELSON indique que la volonté des pouvoirs publics de ponctionner 29 millions d'euros pendant trois ans (soit un total d'environ 90 millions €) au FIPHFP va nécessiter quelques ajustements dans les partenariats du FIPHFP.

Pascale CORNU souligne que malgré ces difficultés les partenariats avec les CDG ne sont pas remis en cause par le FIPHFP mais ils risquent d'être affectés sur deux points :

- Lorsqu'une convention arrive à échéance, si le Centre de Gestion n'a pas utilisé tous ses crédits, le FIPHFP lui proposera de prolonger sa convention plutôt que de la renouveler
- L'axe de la convention relatif à la sensibilisation risque d'être plafonné à 15% du budget total de la subvention.

Plusieurs points ont pu être abordés au cours de cette réunion :

Handitorial

Lors de la réunion d'octobre avec le FIPHFP il a été fait un point sur Handitorial. Au vu du peu de retours, il a été proposé que cette enquête soit réalisée tous les 2 ans sur un échantillon de collectivités. Cette évolution d'Handitorial est en cours de réflexion.

Catalogue des aides

Le FIPHFP souhaite revoir son catalogue des aides et pour cela il a recruté le cabinet ENEIS pour l'accompagner dans l'évaluation du catalogue. Pour analyser l'actuel catalogue, le cabinet risque de solliciter les CDG pour avoir leurs avis. Les résultats sont pour la fin du semestre pour pouvoir proposer les nouvelles règles au comité national à l'automne.

Les formations du FIPHFP

Le FIPHFP va poursuivre ses formations comme en 2014.

- 3 dates pour les grandes formations sur les déclarations à Paris : les 3, 20 et 27 mars 2015.
- 5 réunions en régions sont également prévues :
    - Bordeaux 3 avril 2015
    - Paris 9 avril 2015
    - Lyon 30 avril 2015
    - Rennes 7 mai 2015
    - Aix 12 mai 2015.

  Le FIPHFP sera présent à ces réunions régionales.
- Une réunion co-organisée par le FIPHFP et l'ANDCDG pour l'ensemble des Délégués Interrégionaux Handicap (DIH) et des Directeurs et Directeurs adjoints des CDG est prévue le 19 mai 2015.

Evaluation du partenariat CDG-FIPHFP

Le FIPHFP propose une évaluation du dispositif du partenariat dans la contribution de la mise en œuvre d'une politique publique.

Handi-Pacte

Les Handi-Pacte sont désormais mis en place dans toutes les régions françaises. Il y a des remontées positives sur la mise en œuvre malgré des débuts parfois difficiles. Un bilan de cette mise en place pourra être fait à la réunion FIPHFP-ANDCDG du 19.05.2015.

La 3ème génération de la convention CDG-FIPHFP

Cette génération de la convention sera sensiblement comme la 2ème version.

Axe 1 : Sensibiliser et informer les élus et les agents
Cet axe comprend plusieurs points :

- Informer les agents susceptibles d'être en relation avec des personnes handicapées
- Former les « gestionnaires » du handicap
- Former, conseiller et accompagner les élus et responsables RH (déclaration, saisie des aides, suivi statistique…).

Cet axe de la convention risque d'être plafonné à 15% du budget total de la subvention.
Il faudrait également y indiquer Handitorial pour inciter les retours d'enquêtes. L'objectif serait de conditionner le budget de cet axe 1 aux réponses données à Handitorial. Les modalités de cette mise en œuvre n'ont pas encore été déterminées.

Axe 2 : Aider au recrutement
En ce qui concerne le bilan des recrutements : l'objectif est de comptabiliser tous les travailleurs handicapés recrutés sur des emplois pérennes, qu'ils soient recrutés par l'article 38 de la loi n°84-53, en échelle 3 ou suite à la réussite à un concours.

Axe 3 : Reclassement et Maintien dans l'emploi
Cet axe n'a pas posé de problème pour les CDG dans la v.2 de la convention. Le financement sera le même dans la v.3 : 1300€/étude.

Axe 4 : Favoriser le recrutement d'apprentis
Les contrats aidés, les emplois d'avenir, le contexte financier… n'ont pas favorisé le recrutement d'apprentis. Certains CDG ont des postes à proposer mais ils n'ont pas d'apprentis. Le FIPHFP ne souhaite toutefois pas abandonner cet axe.

Pascale CORNU précise que ce groupe de travail se réunira le 19 mars 2015 de 9h30 à 13h pour poursuivre cette réflexion.

Marie-Hélène BRIDOUX souligne que le plafond du financement de l'axe 1 peut avoir un impact financier assez important pour certains Centres.

Nadège LEMOUSSU demande quelques précisions concernant le catalogue des aides et propose qu'il y ait un délai entre le moment où le CDG est informé de futures modifications et la mise en œuvre des modifications, pour que les Centres ne se trouvent pas en porte à faux vis-à-vis des collectivités.

Pascale CORNU souligne que nous n'avons pas eu plus d'éléments à la réunion du 15 janvier mais une demande a été faite au FIPHFP de réaliser des formations lorsque le catalogue des aides aura été modifié. Pascale CORNU propose aux CDG de lui transmettre toutes leurs interrogations ou d'assister à la prochaine réunion avec le FIPHFP du 19 mars.

2) Partenariat avec l'UNCCAS notamment sur la problématique du reclassement des agents des services d'aide à domicile

Daniel LEROY indique que l'Union Nationale des CCAS rassemble près de 3 900 établissements publics, CCAS et CIAS, dont la quasi-totalité de ceux des communes de

plus de 5 000 habitants. Ces établissements représentent 82 000 agents à l'échelon national, notamment dans la filière médico-sociale, et sont très souvent affiliés à leur CDG.

En avril 2014, des premiers contacts ont été pris entre la FNCDG et cette association pour discuter d'un éventuel partenariat. Les services de la FNCDG ont pu rencontrer deux représentants de l'UNCCAS, le 4 décembre 2014 pour travailler sur cette collaboration.

La FNCDG a notamment été sollicitée par l'UNCCAS pour participer à un groupe de travail relatif à la problématique du reclassement des agents des services d'aide à domicile.

Monsieur ELUSSE du Centre de Gestion des Landes et Monsieur THOMAS du CDG des Côtes d'Armor participeront également à ce groupe de travail.

Cette collaboration pourra également s'étendre à d'autres thématiques comme l'apprentissage, la reconversion professionnelle ou la réforme des concours de la filière médico-sociale.

Pour matérialiser cette collaboration, il est proposé de signer un accord-cadre avec l'UNCCAS en 2015.

La Fédération propose la signature d'un accord-cadre conçu autour des axes suivants :

- Promouvoir les nouvelles dispositions relatives à la gestion des ressources humaines
- Co-organiser des actions évènementielles
- Favoriser l'échange de données
- Favoriser l'accès à la FPT sur certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale.

Anne GUIBERT précise que la première réunion du groupe de travail sur le reclassement des personnes des services d'aide à domicile a lieu le 6 février. Un retour de ce groupe de travail pourra être réalisé en commission.

3) Partenariat avec Préventica

Gilles ADELSON indique que Préventica a sollicité la FNCDG pour élaborer un partenariat.

Cette première convention, qui serait conclue pour l'année 2015, a essentiellement pour but de développer un partenariat lors des salons Préventica avec les CDG avec l'occupation d'un stand sur le salon, l'organisation et l'animation de conférences.

Préventica propose ainsi comme actions pour les salons de Toulouse (juin 2015) et Lyon (octobre 2015) :

- Pour la FNCDG :
  - la participation au comité de pilotage national et régional Fonction Publique
  - la publication d'un éditorial du Président de la FNCDG sur le site préventica
  - le soutien auprès des CDG des régions concernées pour un partenariat régional
  - la prise de parole lors des temps forts : inauguration, dîner d'ouverture
  - la mise en relation avec les experts du réseau CDG pour l'organisation de conférences
- Pour Préventica :
  - Mise en avant du logo de la FNCDG sur les supports de communication Fonction Publique
  - Participation au congrès national
  - Large communication sur le congrès auprès du réseau Préventica
  - Mise à disposition du réseau CDG d'un espace dans le village Fonction Publique
  - Mise à disposition du réseau CDG de créneau de conférence
  - Invitation aux temps forts

Gilles ADELSON indique que la FNCDG s'engagerait à prendre un stand d'au moins 9 m2 avec une contribution de 1 500 € HT.

Les CDG qui souhaiteraient bénéficier du stand sont les bienvenus. Toutefois il y aurait une possibilité de prendre un stand plus grand, la FNCDG assurerait uniquement 1 500 € HT, le surplus serait à départager entre les CDG présents sur le stand.

Anne GUIBERT présente les modalités de financement de cette convention. La FNCDG souhaite négocier les tarifs proposés par Préventica. La commission valide les observations formulées dans le projet de convention, reprises synthétiquement dans le tableau ci-dessous :

Stand	Propositions Préventica	Propositions FNCDG
pré-équipé 9 m2	1500 € HT par CDG présents sur le stand	1500 € HT payé par la FNCDG
Design 12 m2	2 600 € HT par CDG	2 600 € HT (dont 1 500 € pris en charge par la FNCDG)
Design sup 15 m2	3 400 € HT par CDG	3 400 € HT (dont 1 500 € HT pris en charge par la FNCDG)

Pascale CORNU indique que son inter-région a déjà travaillé avec Préventica. Il faut négocier également pour l'emplacement du stand sur le salon, notamment pour être proche de la caisse des dépôts.

Anne GUIBERT précise qu'il y aura cette convention nationale mais également des conventions locales notamment pour le financement du complément du stand. Pour ce qui est de la signalétique il y aura celle de la FNCDG mais également celles des CDG présents sur le stand. La FNCDG va jouer un rôle de liaison entre Préventica et les CDG.

Pascale CORNU précise que les thématiques des conférences ne sont pas imposées par Préventica. Les conférences sont en lien avec la prévention, la santé et la sécurité au travail mais sont librement fixées par les CDG. Les conférences sont importantes, elles sont de véritables « vitrines » pour les Centres de Gestion.

Daniel LEROY souligne que dans l'idéal c'est aux CDG d'organiser ces conférences mais si besoin est l'ANDCDG et la FNCDG sont là pour aider.

Philippe BOINET souhaite savoir si ce partenariat national va engendrer des obligations pour les CDG.

Daniel LEROY indique que ce partenariat national a pour objectif d'inciter les Centres mais pas de les obliger, toutefois ça serait dommage qu'ils ne profitent pas de ces salons pour présenter leurs actions.

Pascale CORNU précise en effet que ce partenariat vise surtout à mobiliser les CDG qui ne se sont pas encore impliqués sur ces salons.

Marie-Hélène BRIDOUX souhaiterait savoir si c'est possible d'avoir un retour sur les personnes qui étaient présentes notamment pendant les conférences des CDG, s'il y a des personnes de la Fonction Publique Territoriale…

Christophe GARCHERY indique que c'est possible. Préventica est très commercial, les conférences sont souvent pour vendre un produit. Les conférences des Centres de Gestion sont de qualité et rien n'y est à vendre, ce point est à souligner pour négocier nos tarifs de stand.

Pascale CORNU précise que les CDG doivent également communiquer auprès des collectivités, au CHSCT, aux préventeurs, de l'existence de ce salon pour qu'ils y viennent. Ces salons permettent de lier des partenariats avec d'autres organismes.

4) La mission de l'IGAS relative au « compte handicap travail »

Daniel LEROY indique que l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) a sollicité la FNCDG pour un entretien relatif à l'éventuelle création d'un compte individuel « handicap

travail ». Michel HIRIAT, Président de la FNCDG, a pu recevoir deux représentants de l'IGAS, Laurent CAILLOT et Pierre ABALLEA, le 23 décembre 2014.

L'article 36 de la loi retraite du 20 janvier 2014 prévoit que le Gouvernement doit remettre au Parlement « un rapport étudiant la possibilité de mettre en place un compte handicap travail ». La ministre des affaires sociales et de la santé a chargé l'IGAS de préparer ce rapport par lettre de mission du 22 avril 2014.

La mission IGAS entreprend des investigations destinées à :

- cerner les besoins prioritaires des travailleurs handicapés pour gérer au mieux les fins de carrière professionnelle, compte tenu de la panoplie de mesures existantes ;
- analyser les mesures existantes, tant en matière d'avantages retraite que de dispositifs favorisant l'emploi des travailleurs handicapés ;
- évaluer l'intérêt et la faisabilité d'un compte handicap travail au regard des finalités attendues pour les travailleurs handicapés (faciliter les départs anticipés en retraite, l'aménagement de fin de carrière par le recours au travail à temps partiel et l'accès à la formation professionnelle continue) et de ses implications potentielles sur l'ensemble de la protection sociale.

La notion de travailleur handicapé est entendue au sens de sa reconnaissance administrative ou de l'attribution d'un taux d'incapacité ou d'invalidité.

L'IGAS rencontre les organisations syndicales ainsi que l'ensemble des employeurs (dont la DGAFP, la FHF et la FNCDG) pour faire une étude d'opportunité et de faisabilité d'un compte individuel « handicap travail » dans le secteur public. Il n'y a pas encore de projet concret formalisé.

Daniel LEROY propose aux membres de la commission de transmettre à la FNCDG toutes propositions vis-à-vis de ce compte « handicap travail ». Ces propositions pourront éventuellement être proposées à l'IGAS.

Nadège LEMOUSSU propose que la CNRACL paye des pensions compensatrices comme les pensions d'invalidité pour le secteur privé.

Anne GUIBERT précise que la mission envisage ce mode de financement par la CNRACL, avec l'amélioration de la prévention la durée des cotisations augmentera.

Christophe GARCHERY souligne toutefois qu'il ne faut pas oublier la spécificité de la Fonction Publique face au privé. Le compte pénibilité mis en place dans le privé est difficilement applicable avec les seuils indiqués. Il existe déjà des dispositifs dans la Fonction Publique comme l'aménagement du temps de travail ou les congés longue maladie fractionnés. Ces points pourraient être précisés, aménagés plutôt que de créer de nouvelles dispositions.

Mission interministérielle sur l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique

Anne GUIBERT précise qu'une autre mission interministérielle a été lancée sur l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique.

L'IGA et l'IGAS ont été missionnées par 4 ministres (Michel SAPIN, Marisol TOURAINE, Bernard CAZENEUVE et Marylise LEBRANCHU) le 4 novembre 2014 pour travailler notamment sur l'insertion, le maintien dans l'emploi et la formation des Personnes Handicapées pour les trois fonctions publiques.

Une évaluation des dispositifs mis en place par le FIPHFP aussi bien au niveau national qu'au niveau local doit être réalisée.

Ces inspections souhaitent nous rencontrer pour parler notamment des collaborations avec le FIPHFP dans le cadre de convention mais aussi des bonnes pratiques et surtout

des difficultés que nous rencontrons pour remplir nos obligations en matière d'emploi des personnes handicapées.

L'IGAS et l'IGA sont particulièrement intéressées par le travail effectué dans le cadre d'Handitorial pour réunir des données qualitatives sur ce sujet.

La FNCDG rencontrera l'IGA et l'IGAS sur cette question la semaine du 9 mars.

5) Retour de la réunion formation CHSCT de l'ANDCDG

Gilles ADELSON indique qu'un groupe de travail de l'ANDCDG composé de préventeurs a élaboré un outil pour la formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

L'article 8 du décret 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que les membres représentants du personnel des CHSCT bénéficient, au cours du premier semestre de leur mandat, d'une formation d'une durée minimale de 5 jours, renouvelée à chaque mandat.

Cette mallette de formation est en ligne sur le site de l'ANDCDG.

Pascale CORNU précise que cette mallette est composée d'un fichier et de deux dossiers :

- Le scénario pédagogique
- Les supports formateurs
- Les supports pédagogiques.

Les deux dossiers ont des sous-fichiers qui reprennent les supports en fonction des journées de présentation. Ces supports sont modifiables. Les CDG peuvent les adapter à des problématiques locales ou y intégrer des outils développés par l'établissement.

Pascale CORNU souligne que cet outil est adapté aux contraintes spécifiques des Centres de Gestion. Il appartient à chaque CDG de choisir comment il va faire (régie, partenariat avec le CNFPT). Le CNFPT propose sa mallette, cette formation est payante. Les CDG en partenariat avec le CNFPT devront respecter ce partenariat. Si le CDG souhaite donner ces formations il devra obtenir un agrément de la DIRECCTE.

Lors des débats au CSFPT, il avait été demandé par les employeurs qu'il ait également une formation pour les représentants de l'administration mais les organisations syndicales ont refusé. Pascale CORNU indique qu'au niveau local il peut, peut-être y avoir des possibilités pour associer les élus à ces formations. Plusieurs CDG laissent participer les élus aux formations.

Concernant la déclinaison de la mallette, les Directeurs des CDG ont reçu un mail avec des dates de réunions pour la présentation.

Pascale CORNU précise que ces documents seront continuellement mis à jour et demande à ce que ce point soit mis à l'ordre du jour du prochain Conseil d'Administration de la FNCDG.

Marie-Hélène BRIDOUX indique que son Centre de Gestion a eu des problèmes pour obtenir l'agrément, il faut prévoir un certain délai, la demande a été déposée en septembre 2014 et le CDG a obtenu l'agrément en février 2015.

6) Questions diverses

- Projet d'accord-cadre relatif à la qualité de vie au travail

Daniel LEROY indique que ce projet d'accord, s'inscrit dans la continuité de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail et celui de 2013 relatif à la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) dans la Fonction Publique.

Les syndicats ont jusqu'à la mi-février pour se prononcer sur ce projet.

Les conditions d'exercice des agents publics ont beaucoup évolué et sont parfois devenues plus difficiles avec notamment le développement de nouvelles technologies, l'évolution des attentes des usagers, les contraintes juridiques, budgétaires… Il est fait état d'une individualisation croissante du travail au détriment d'un fonctionnement

reposant sur la dimension collective du travail au sein des services. Le développement du bien-être au travail est un facteur majeur d'efficacité des services publics.

Le Gouvernement et les futurs signataires de cet accord-cadre souhaitent donc remettre le travail au cœur de la réflexion sur les organisations afin que tous les agents soient mis en situation de réaliser un travail de qualité et puissent bénéficier d'une qualité de vie au travail.

Il faut toutefois noter que certains syndicats de la Fonction Publique Territoriale montrent quelques réticences à signer cet accord. Ils considèrent que certains objectifs de l'accord sont irréalisables et irréalistes avec ce qui se passe réellement sur le terrain et ce, notamment dans un contexte de réforme territoriale et le devenir incertain des agents. Pour d'autres, cet accord propose des actions qui existent déjà.

Cet accord se décline en 2 axes et propose 10 mesures :

- Le travail et son organisation reposant sur une culture du collectif de travail
- Des outils pour mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle.

Anne GUIBERT précise que ce projet d'accord vise à donner la parole aux agents, à mieux préparer ceux qui ont des fonctions d'encadrement et à permettre une bonne articulation vie privée-vie professionnelle. Les compétences des comités techniques, en lien avec les CHSCT, seraient également renforcées.

L'accord viserait à consacrer plusieurs droits :

- la reconnaissance de l'agent comme acteur de l'organisation de son travail
- le droit d'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation de leur travail
- le droit au respect de la séparation entre vie personnelle et vie professionnelle
- le « droit à la déconnexion » de tout moyen de communication et d'information en dehors des heures de service
- le droit de recours en cas de refus de l'autorisation d'exercer en télétravail.

Anne GUIBERT souligne que cet accord-cadre fera l'objet d'un suivi, d'un bilan et de prolongements. Il s'adresse aux 3 fonctions publiques et devra être décliné par chaque employeur.

Les dispositions de l'accord-cadre feront l'objet d'un suivi par un comité réunissant les signataires de l'accord. Deux ans après la signature de l'accord, un bilan sera organisé au niveau de l'ensemble de la fonction publique et pour chaque versant.

Il faut également noter qu'une circulaire du Premier ministre relative à l'amélioration de la QVT sera signée au 1er semestre 2015, pour préciser cet accord-cadre.
Voici le tableau synthétique de l'accord-cadre :

Mesure	Mise en œuvre
Axe I : UNE CULTURE DU COLLECTIF DE TRAVAIL	
1 – Définir les modalités de déclinaison de l'accord-cadre et d'évaluation de la qualité de vie au travail	1) Définir et mettre en place une méthode générale de déclinaison de l'accord 2) Une démarche d'évaluation pour apprécier la QVT - Un **guide méthodologique** : au 1er semestre 2015 - **Des référentiels de formation** à l'évaluation de la QVT et à la mise en œuvre d'un plan d'actions : au 1er semestre 2015. 3) Définir et mettre en place des indicateurs pour l'évaluation de la QVT
2 – Mettre en place une démarche participative sur l'organisation collective du travail et organiser l'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation du travail	**Droit d'expression** directe des agents sur le contenu et l'organisation de leur travail avec la mise en place **d'espaces d'expression** : - mis en place par l'employeur, à son initiative, à la demande des agents ou des représentants des personnels - pour tous les agents (participation volontaire) - animés par des personnes formées, ne relevant pas du

	même supérieur hiérarchique direct que les agents s'exprimant - organisés durant les heures de service.
3 – Anticiper les évolutions de l'organisation des services et les accompagner	Les textes relatifs aux comités techniques (CT) seront complétés avec de nouveaux droits : - obligation de soumettre au CT une **étude d'impact** sur les conditions de travail à l'appui de toute évolution importante de l'organisation et des méthodes de travail. L'étude sera présentée en CT avant toute évolution importante. Si l'évolution a des conséquences relevant de l'art.45 du décret n°85-603 elle sera présentée en CHSCT. - L'étude doit mentionner une description de l'opération, nombre de personnes concernées, localisation, catégorie, métier, nature de l'impact, répercussions sur les services, changements, solutions envisagées, modalités d'information et la conduite du projet. Elle devra prendre en compte les modifications des risques professionnels auxquels seront soumis les agents (ces modifications seront au DUERP) - la moitié des représentants du personnel au CT pourront solliciter à l'ordre du jour un débat sur l'organisation du service en cas d'évolution importante avec effet sur les conditions d'exercice des missions.
4 - Favoriser la mise en place de dispositifs de prévention des situations de tension en appuyant les cadres de proximité et en réaffirmant le soutien que l'administration doit apporter à ses agents	Plusieurs dispositifs seront dans la circulaire du Premier ministre : - soutien aux agents d'encadrement - mise à disposition de personnels de médiation - renforcement de l'accompagnement des agents en situation d'agression ou exposés à des risques (relation avec le public) - information sur les mesures de protection
5 - Faire de l'entretien professionnel un moment privilégié d'échanges	A partir de 2015 un bilan du dispositif sera conduit
6 - Clarifier la notion d'agent en position d'encadrement	Cet agent prescrit, organise et évalue le travail de collaborateurs, ou coordonne les agents formant une entité de travail et soutient une équipe de travail. Il a une responsabilité en termes de pilotage, de soutien technique et de responsabilité sociale. Il intègre la QVT dans ses objectifs. En 2015, les référentiels métiers seront complétés si besoin pour rappeler les compétences attendues de ces personnes.
7 - Clarifier les missions, objectifs et priorités des agents en position d'encadrement en leur donnant les marges de manœuvre pour exercer leurs responsabilités	Les employeurs doivent leur fixer les objectifs et priorités et les délégations qui leur sont consenties. Ces agents doivent disposer de compétences métiers et d'une bonne connaissance des instances représentatives du personnel et des activités de leur service.
8 - Mettre en place, pour les agents en position d'encadrement, des parcours de formation, des échanges entre pairs et tout dispositif permettant de développer les compétences d'encadrement	Les employeurs leur apporteront **un appui**: - travail avec les RH pour les accompagner - mise en place de formations, initiale et continue, individualisés et de sensibilisation aux risques professionnels et à la QVT - un appui aux cadres en matière de prévention et de traitement des situations de management particulières ou difficiles - accompagnement du nouvel agent en position

	d'encadrement (tutorat, mentorat…) - mise en place de réseaux, d'échanges entre pairs **Formations aux questions RH** : obligatoires pour les primo-arrivants et prioritaires pour les agents déjà en situation d'encadrement.
AXE II : MIEUX ARTICULER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	
9 – Elaborer, à chaque niveau approprié, une charte de gestion du temps, examinée en comité technique de proximité et en CHSCT, comprenant les sujets TIC et suivre sa mise en œuvre pour fixer et appliquer les principes de gestion des temps	L'élaboration de cette charte, doit veiller à : - responsabiliser les agents en position d'encadrement - associer les agents et leurs représentants - assurer un suivi régulier - mieux prendre en compte les impacts liés aux TIC - décrire les conditions d'exercice d'un « droit à la déconnexion » pour séparer le professionnel et personnel. **1er trimestre 2015** : publication d'une **charte type** L'objectif : en 2015 une charte dans tous les services et un bilan biennal effectué en CT
10 – Encadrer les modalités particulières d'organisation du télétravail pour répondre à un objectif de mieux-être compatible avec les nécessités du service	**1er trimestre 2015 : groupe de travail sur l'encadrement juridique du télétravail** pour la publication du décret d'application de l'art.133 de la loi n°2012-347.Seront précisés: - les activités éligibles - les modalités de demande d'autorisation - le « droit de remords » - les droits du télétravailleur - l'obligation de l'employeur d'informer l'agent de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions - la définition de plages horaires de télétravail - la durée hebdomadaire du télétravail - droit de recours en cas de refus d'exercer en télétravail

Sarah DESLANDES souligne qu'on revient vers de la prévention primaire et souhaite savoir s'il y a un groupe de travail ANDCDG ou FNCDG sur les RPS et la QVT ?

Pascale CORNU indique qu'en mars il y aura une séance à thème pour mettre en place le groupe de travail RPS et élaborer des documents, des moyens. Ce projet d'accord-cadre s'entrechoque avec celui sur les RPS.

Pour Christophe GARCHERY, il y a beaucoup de rapports en peu de temps et cela risque de faire un effet d'annonce sans rien derrière dans l'application.

Franck BILY et Marie-Hélène BRIDOUX soulignent qu'il y déjà des difficultés pour les RPS, les collectivités refusent qu'on intervienne chez elles, les mentalités ne sont pas encore prêtes.

Pascale CORNU indique que le RASSCT a été mis à jour avec les données RPS, un point de présentation pourra être fait à la prochaine commission.

- **Questions de CDG**

- Elkana JOSEPH souligne **la difficulté de faire remonter les résultats d'enquêtes** des collectivités et les statistiques en sont peu fiables.

Pascale CORNU précise que tous les CDG sont confrontés à cette difficulté malgré les efforts de dématérialisation des outils et l'accompagnement des collectivités par les CDG. Désormais chaque groupe de travail de l'ANDCDG qui élaborera un questionnaire aura un représentant de la commission emploi pour vérifier qu'il n'y ait pas de problématique de redondance.

Nicole GAUTIER indique que l'objectif serait d'avoir une seule et même enquête reprenant le RASSCT, le Bilan Social… toutefois la réglementation ne le permet pas car ces enquêtes n'ont pas la même périodicité.

- Marie-Hélène BRIDOUX souhaiterait qu'il y ait une précision concernant l'octroi de **dérogations pour travailler sur des machines dangereuses pour les mineurs**, notamment pour savoir quel est le champ de compétence de l'ACFI.

Anne GUIBERT indique qu'un groupe de travail sur l'apprentissage doit se réunir dans le courant du mois au sein du CSFPT, ce sera l'occasion de demander des précisions car les inspecteurs du travail, qui délivrent ces dérogations, sont en droit de décliner cette compétence lorsque le jeune apprenti est dans la fonction publique territoriale. La FNCDG participera à ce groupe de travail et ne manquera pas de faire remonter cette problématique.

- Prochaine réunion de la commission

La prochaine réunion est fixée le 16 avril 2015 à partir de 10h.

Gilles ADELSON et Daniel LEROY remercient les membres de leur présence et lèvent la séance.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission « Carrière et dialogue social » de la FNCDG

Jeudi 29 janvier 2015
Au siège de la Fédération
80 rue de Reuilly
75012 PARIS
14h00 – 16h30

COMPTE-RENDU DE LA REUNION

PRÉSENTS

Président de la Commission
Philip SQUELARD (Loire-Atlantique)

Présidents
Maurice BARTHELEMY (Aveyron), Jean-Jacques BERNARD (Ille-et-Vilaine), Reine BOUVIER (Gard), Roland BRAY (Cantal), Hubert PICARD (Calvados), Claude PONZO (var)

Référents FNCDG
Anne GUIBERT (Juriste – Chargée de mission)
Lucie VILMOT (Juriste – Chargée de mission)

Directeurs et directeurs-adjoints
Pierre-Yves BLANCHARD (Grande Couronne), Cécile DELFORGE (Aisne), Christine DUPONT (Manche), Bernard LESE (Alpes-Maritimes), Martine PATRIER (Calvados), Catherine SPICHA (Charente)

Responsables de services et techniciens
Isabelle GUICHARD-REGY (Loir-et-Cher), Marina GUTKNECHT (Morbihan), Anne MILLET (Loir-et-Cher), Pierre MOREL (Manche), Éric PERRET (Saône-et-LOIRE)

EXCUSÉS

Président de la Commission
Roland LABRANDINE (Puy-de-Dôme)

Présidents
Michel BACHELARD (Côte d'Or), Marc BAIETTO (Isère), Guy BRANCHUT (Charente), Joseph BROHAN (Morbihan), Jean-Marc FRIZOT (Saône-et-Loire), Florence GALZIN (Loiret), Auguste PICOLLET (Savoie), Didier REVEAU (Sarthe), Constantin RODRIGUEZ (Nièvre), Jean-Pierre Salles (Orne), Thierry VAITILINGOM (Réunion)

Vice-présidente
Martine LOHEZIC (Morbihan)

Directeurs et Directeurs-adjoints
Alexandra BUTEL (Hautes-Alpes), Jean-Pierre CAVALLO (Alpes-Maritimes), Elisabeth CHESNEAU (Sarthe), Pascale CORNU (Bas-Rhin), Florence DESHOUX (Côte d'Or), Marie-Christine DEVAUX (Nord), Xavier LALONDE (Aisne), Line LOUPEC (Alpes-Maritimes), Cédric MACRON (Saône-et-Loire), Jérémie MARCHAND (Pyrénées-Atlantiques), Gilles RENDLER (Haut-Rhin), Claude SORET-VIROLLE (Grande Couronne), Antoine TICHON (Réunion)

Responsables de services
Annick BRAESCH (Haut-Rhin), Valérie CHOPIN (Loir-et-Cher), Françoise DELAVEAU-DESOEUVRE (Loir-et-Cher), Patricia DUCHATEAU (Loir-et-Cher), Sylvie FUGIER (Isère), Séverine GAUBERT (Ille-et-Vilaine), Zineb LESQUELIN (Réunion), Édith MERRANT (Côtes D'Armor), Jean-Michel PAVIOT (Ille-et-Vilaine)

Philip SQUELARD, ouvre la réunion en remerciant les membres de la commission d'avoir répondu à cette invitation. Il excuse Roland LABRANDINE (co-Président de la commission) et Marie-Christine DEVAUX (référente ANDCDG de la commission), qui n'ont pas pu venir.

Un tour de table est réalisé pour que chaque membre puisse se présenter.

La nouvelle organisation des commissions de la Fédération suite au renouvellement des instances le 16 octobre 2014 est présentée.
Désormais il n'y a plus que 4 commissions co-présidées :

- **Santé et sécurité au travail** (Daniel LEROY, Président du CDG de Seine-et-Marne et Gilles ADELSON, Président du CDG de la Guyane)
- **Carrière et dialogue social** (Philip SQUELARD, Président du CDG de Loire Atlantique et Roland LABRANDINE, Président du CDG du Puy de Dôme)
- **Emploi et concours** (Loïc CAURET, Président du CDG des Côtes d'Armor et Jean-François PEUMERY, Président du CIG de la Grande-Couronne)
- **Communication et nouvelles technologies** (François FORIN, Président du CDG de Meurthe-et-Moselle et Marc GODEFROY, Président du CDG du Nord)

1) L'encadrement des FMPE et de la fin de détachement sur emploi fonctionnel.

➢ Les fins de détachement sur emploi fonctionnel

Philip SQUELARD revient sur les élections municipales de 2014 qui ont provoqué un mouvement de mobilité sans précédent dans son département. Il fait écho de situations de décharges de fonction assez brutales. Ces comportements peu respectueux des fonctionnaires pourraient être évités au travers d'une formation à proposer aux nouveaux élus.

Reine BOUVIER explique qu'une approche des nouveaux élus a lieu dans le Gard afin de les informer sur la fonction des CDG. À cette occasion, le CDG indique aux maires le coût impliqué par les décharges de fonction.

Lucie VILMOT revient sur des éléments de statistiques. La FNCDG a sollicité les CDG pour connaître les situations de fins de détachement sur emploi fonctionnel rencontrées depuis les élections municipales 2014. 46% des CDG ont répondu à l'enquête. Il faut noter que la majorité des CDG ayant répondu n'ont pas de problème.
Résultats actuels :

- **50%** des CDG ayant participé n'ont **pas de procédure** à signaler,
- **20%** des CDG participants déclarent une **mise en congé spécial**, cela concerne 12 agents,
- **30%** des CDG qui ont répondu indiquent des placements en **surnombre**. 22 agents sont concernés,
- **9%** des CDG participants déclarent une **prise en charge**. 9 agents sont concernés,

- **9%** des CDG ayant participé déclarent une **réintégration sur un emploi correspondant,** ce qui concerne 7 agents,
- 1 seul **licenciement** a été signalé ce qui concerne **2%** des CDG ayant répondu.

Martine PATRIER rappelle que le mouvement de fusion de communes et d'intercommunalités va accroître le problème et l'effet d'étroitisation de l'offre.

Philip SQUELARD propose de se rapprocher des collègues travaillant en intercommunalité afin de pouvoir aborder les questions des ressources humaines en amont des mouvements de personnel.

➢ **<u>Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi</u>**

Maurice BARTHELEMY précise que la réinsertion des FMPE est complexe, les salaires n'incitant pas forcément à retravailler. Un FMPE peut trouver sa situation plus favorable qu'un nouvel emploi avec des conditions de travail difficiles.

Anne MILLET ajoute que la mobilité géographique est très difficile à mettre en œuvre. Le CDG du Loir-et-Cher va devoir prendre en charge des FMPE d'un centre de loisir qui se trouve dans les Hautes-Alpes.

Pierre-Yves BLANCHARD propose de s'inspirer de la FPH. Dans les hôpitaux, après une prise en charge limitée dans le temps, les agents sont renvoyés à leurs employeurs.

Lucie VILMOT indique que la FNCDG propose de limiter la durée de prise en charge.

Martine PATRIER souligne que certains FMPE sont de collectivités non affiliées, cela revient à faire peser le poids de ces agents sur les petites collectivités.

Pierre-Yves BLANCHARD rappelle que sociologiquement, si une personne ne trouve pas de travail avant un an elle devient chômeur de longue durée. Il faut donc chercher à agir pendant ce laps de temps.
La mise en disponibilité d'office ne marche pas dans la FPE, le dispositif de la FPH (réintégration de plein droit dans la collectivité ayant procédé à la suppression de l'emploi) est plus efficace.

Philip SQUELARD précise les trois propositions de la FNCDG concernant les FMPE.
Parmi les propositions qui pourront être transmises aux pouvoirs publics figurent :
1. Le réexamen de la durée de la période de surnombre ;
2. La fin systématique de la prise en charge dès que l'agent remplit les conditions minimales nécessaires au départ en retraite ;
3. Faire cesser la prise en charge au terme de cinq années, et placer l'agent en disponibilité d'office.

Martine PATRIER indique un retour d'expérience. Une personne placée en disponibilité d'office est plus incitée à retrouver du travail. Elle approuve la proposition de la FNCDG si au terme de la prise en charge la personne est placée en disponibilité d'office.

Pierre-Yves BLANCHARD indique un point de vigilance concernant le droit au départ en retraite, les délais ne sont pas les mêmes pour les DG. En cas de mise

en œuvre de la 2ème proposition, il faudra songer à ce point ou proposer une harmonisation.
La mise en œuvre de la 3ème proposition pourrait inciter les communes à ne pas supprimer de poste de manière injustifiée.

Philip SQUELARD consulte les participants sur la 3ème proposition en incluant la mise en disponibilité d'office ou le retour à l'employeur.

Cette proposition reçoit l'aval général à l'exception de **Christine DUPONT** qui indique que le phénomène de fermeture des classes en communes rurales fait pesait une grosse difficulté budgétaire sur ces communes.

Bernard LESE souligne le dévoiement du dispositif car beaucoup de communes n'essaient pas de reclasser en leur sein.

Pierre-Yves BLANCHARD suggère la mise en œuvre de solutions à géométrie variable (selon la taille de la commune ou son affiliation ou non à un CDG).

Philip SQUELARD consulte les participants à la réunion sur les trois propositions. Il faudra commencer à formuler les propositions retenues qui sont :

- Le réexamen de la durée de la période de surnombre ;
- La fin systématique de la prise en charge dès que l'agent remplit les conditions minimales nécessaires au départ en retraite ;
- Faire cesser la prise en charge au terme de cinq années, et placer l'agent en disponibilité d'office ou retour chez l'employeur.

2) Études des propositions issues de la CNET

La parole est donnée à **Anne GUIBERT** pour la présentation de ce point.
Elle rappelle les propositions de la CNET qui concernent la commission carrière et dialogue social :
1. Participer à la création du dossier individuel des agents publics sur support électronique dans le cadre d'un accès distant proposé aux collectivités.
2. Permettre la création d'un compte financier regroupant la valeur des jours épargnés dans le cadre du CET et en confier la gestion aux Centres de Gestion.
3. Maintenir la possibilité ouverte à tous les agents publics de disposer, parallèlement à l'exercice de leurs fonctions, du statut d'auto-entrepreneur.
4. Ne pas harmoniser l'échelle des sanctions disciplinaires dans la fonction publique, les particularismes de la Territoriale doivent être préservés.

Concernant la 2ème proposition, **Martine PATRIER** rappelle qu'il ne faut pas oublier que la prise en charge financière est encore facultative.

Pierre-Yves BLANCHARD indique que l'esprit est de mutualiser et que les CDG sont les mieux placés à ce niveau.

Philip SQUELARD souligne que l'élément financier est nouveau dans le débat de l'emploi.
Pierre-Yves BLANCHARD estime que cela contribue à une solidarité intergénérationnelle qui est intéressante.

Jean-Jacques BERNARD précise que bien que validée par le CA, la 3ème proposition fait débat.

Pierre-Yves BLANCHARD indique que sous le gouvernement Sarkozy il y a eu un mouvement de porosité public/privé, mais les récentes affaires politiques ont contribué à un retour vers plus de rigueur. Il faut trouver un point d'équilibre. Il précise également que le tassement des grilles, et les faibles salaires justifient l'autorisation de ce dispositif.

Jean-Jacques BERNARD souligne que la possibilité de cumuler pour les autoentrepreneurs est plus simple à mettre en œuvre pour les temps non complets mais cela peut être problématique dans le cadre des temps complets. Cet avis est appuyé par **Hubert PICARD**.

3) Partenariat avec la CNRACL

Philip SQUELARD cède la parole à Lucie VILMOT pour ce point.

La loi du 9 novembre 2010 relative au droit à l'information des actifs a introduit la possibilité pour les affiliés à la CNRACL de demander un Relevé de situation individuel électronique (RISe) et un Entretien Information Retraite (EIR). La CNRACL s'est donc fixée comme objectif prioritaire de renforcer la complétude et la qualité des comptes individuels retraite (CIR) accessibles en continu.

Les CDG ont déjà conclu des conventions de partenariat avec la CNRACL. Pour venir en appui des nouvelles conventions de partenariat (2015/2017) à conclure entre les CDG et la Caisse des Dépôts agissant en tant que gestionnaire de la CNRACL, qui ont été élaborées avec le Conseil National Technique (CNT) représentant les directeurs de CDG et qui font suite aux précédentes conventions de partenariat (2011/2013), prorogées par un avenant pour l'année 2014, il est proposé de conclure un partenariat au niveau national entre la FNCDG et la CNRACL.

La FNCDG souhaite signer un protocole de partenariat national avec la CNRACL pour une durée de trois ans.
Les CDG s'engagent à prendre les mesures pour pouvoir assurer la permanence de la fonction de correspondant retraite pour les collectivités de leurs périmètres, au titre de la CNRACL.
Les CDG sont invités à exercer trois missions auprès de leurs collectivités affiliées :

- Informer et assister les employeurs;
- Organiser et animer des séances d'information collective ;
- Intervenir, au titre de la CNRACL, sur des actes de gestion accomplis pour le compte d'une collectivité affiliée.

La Caisse des Dépôts (gestionnaire de la CNRACL) fournit des données aux CDG et développe à l'intention des CDG tout dispositif, action d'information et aide opérationnelle, nécessaire à la réalisation de leur mission.
Une contribution financière est versée par la Caisse des Dépôts aux CDG pour les missions réalisées dans le cadre de cette convention.

Le partenariat CDG-CDC est piloté par le CNT, qui se réunit au moins deux fois par an.
Le protocole d'accord CNRACL-FNCDG prévoit l'association d'un représentant de la FNCDG à ces travaux de pilotage des partenariats CDG-CDC.

Pierre-Yves BLANCHARD indique que la CNRACL souhaite que les CDG soient leur opérateur extérieur.

4) Décret 2014-1526 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

Philip SQUELARD cède la parole à Lucie VILMOT pour ce point.

Ce décret rend obligatoire, pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, l'entretien professionnel, en lieu et place de la notation. Il fixe les modalités et les conditions dans lesquelles ont lieu l'entretien.

Le décret 2014-1526 vient préciser la marche à suivre pour cet entretien annuel. Il s'applique aux évaluations portant sur les activités postérieures au 1er janvier 2015 (article 9 du décret).

Les apports pour le fonctionnaire. L'entretien permet d'avoir un diagnostic partagé. L'agent peut faire valoir ses compétences, parler de ses motivations et évoquer les difficultés qu'ils rencontrent. Il peut mettre en avant des problèmes organisationnels en expliquant un décalage entre un objectif et ses conditions de mise en œuvre.
Les apports pour le supérieur hiérarchique. Les entretiens lui permettent d'évaluer l'organisation du travail et de faire évoluer les fiches de poste.

La procédure issue du décret 2014-1526 :
Article 1 : Les agents concernés. Seuls les fonctionnaires titulaires seraient concernés, à l'exclusion des stagiaires.

Article 2 : La fréquence de l'entretien. Il s'agit d'un entretien annuel qui se déroule avec le supérieur hiérarchique direct.

Article 3 : Objet de l'entretien. L'entretien est accès sur :
- Les résultats professionnels de l'agent ;
- L'assignation d'objectifs pour l'année à venir ;
- Les acquis de son expérience professionnelle ;
- Ses capacités d'encadrement (le cas échéant) ;
- Les besoins de formation du fonctionnaire ;
- Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

Article 4 : Les critères d'appréciation. Les critères sont fixés après avis du CT et peuvent porter sur :
- Les résultats professionnels et les objectifs réalisés ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement, d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Ces critères sont déterminés en fonction de la nature des taches du fonctionnaire, ainsi que de son niveau de responsabilité.

Article 5 et 6 : Le compte rendu. L'entretien fait l'objet d'un compte rendu. Il est établi par le supérieur hiérarchique direct. Ce compte rendu doit faire mention d'une appréciation générale qui exprime la valeur professionnelle de l'agent.

Article 6 : La convocation. La convocation du fonctionnaire est réalisée par le supérieur hiérarchique direct, c'est-à-dire celui qui organise et contrôle le travail de l'agent.

Article 7 : La révision du compte-rendu. Le décret a prévu une procédure de révision propre à l'entretien professionnel.
I. Le fonctionnaire a 15 jours (francs), à compter de la notification du compte rendu de l'entretien, pour saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision du compte rendu.
L'autorité territoriale a 15 jours, à compter de la réception de la demande, pour notifier sa réponse.
Ce recours est un préalable obligatoire à la saisine de la CAP.
II. Les CAP doivent être saisies dans un délai d'un mois suivant la réponse de l'autorité territoriale. Elles peuvent proposer à l'autorité territoriale la modification du compte rendu.

Article 8 : Le tableau d'avancement et liste d'aptitude. La valeur professionnelle de l'agent est appréciée au regard :

- Des comptes rendus d'entretiens professionnels ;
- Des propositions motivées formulées par le chef de service ;
- Et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations.

La valeur professionnelle est prise en compte pour l'avancement de grade ou la promotion interne, ainsi que pour l'avancement d'échelon.

La mise en œuvre de l'entretien professionnel suppose d'élaborer des fiches de poste pour chaque agent évalué, de définir des critères d'évaluation, ainsi que de sensibiliser les agents et les élus à la nouvelle démarche.
Pour cela, il convient de :

- Déterminer quels sont les outils que la collectivité possède et quels sont ceux qu'elle doit réaliser ;
- Déterminer qui évalue qui, grâce à l'organigramme ;
- Identifier les critères choisis pour apprécier la valeur professionnelle (après avis du CT) ;
- Réaliser des supports pour l'entretien et le compte rendu ;
- Élaborer ou créer les fiches de poste des agents évalués ;
- Informer les agents ;
- Préparer les évaluateurs.

La réalisation d'un organigramme permet d'identifier le supérieur hiérarchique direct. L'organigramme est donc indispensable de même que les fiches de poste. La fiche de poste est réalisée par la direction en concertation avec l'agent.
L'entretien doit correspondre à un moment de dialogue entre l'agent et le supérieur. L'échange se construit autour de la fiche de poste. Afin d'en ressortir le meilleur, il convient que cette échange ne soit pas interrompu et une durée d'au moins une heure doit y être réservée. Ce moment n'ayant lieu qu'une fois par an, il faut s'assurer que les agents diront tout ce qu'ils ont à dire.

Isabelle GUICHARD-REGY signale deux difficultés, notamment pour les petites collectivités. D'une part, les maires qui refusent ce dispositif car ils s'estiment dessaisis. D'autre part, les agents techniques qui reçoivent leurs consignes d'élus, ceux-ci n'apparaissent pas comme N+1 sur l'organigramme.

Pierre-Yves BLANCHARD estime que l'entretien supprime le lien avec l'avancement (lien qui existait avec la notation). Ce dispositif n'est que l'appréciation du N+1, le choix de l'agent promu reste entre les mains de l'employeur.

Le délai de 15 jours pour la révision ne sera pas tenable surtout s'il y a beaucoup d'agents. La transmission des comptes rendus à la CAP va poser problème pour savoir qui va trancher.

5) État des lieux sur le droit syndical

Philip SQUELARD cède la parole à Anne GUIBERT pour ce point.

Depuis 2006, la FNCDG a finalisé un ensemble de propositions de réforme du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

La Fédération a pu souligner à plusieurs reprises l'impact en termes de coût que pouvait avoir le droit syndical. Des propositions d'évolution des tranches pour le contingent de décharges d'activités de service ont notamment pu être proposées pour que la charge budgétaire soit mieux répartie entre les Centres de Gestion tout en gardant un droit constant pour les organisations syndicales.

La position de la DGCL n'a pas cessé d'évoluer suite aux discussions avec les organisations syndicales et les propositions de la FNCDG, concernant la modification du barème de calcul, n'ont pas été retenues dans le décret du 24 décembre 2014 modifiant le décret n°85-397. Il a été fait droit à l'augmentation des droits syndicaux.

De même en ce qui concerne l'octroi de locaux aux organisations syndicales. Avant la modification du 24 décembre 2014, les CDG octroyaient des locaux distincts aux organisations syndicales lorsque l'effectif d'un Centre de Gestion dépassait 500 agents.

Désormais lorsque les effectifs cumulés du personnel d'un CDG et du personnel des collectivités ou des établissements qui lui sont affiliées sont supérieurs à 500 agents, le Centre met de droit un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations syndicales.

L'assiette change également. Les tranches étaient auparavant calculées en équivalent temps plein (ETP), elles le sont désormais en terme d'effectifs ce qui a pour effet de gonfler les tranches.

Pierre-Yves BLANCHARD souligne le problème des organisations syndicales qui souhaitent s'adresser directement aux agents et avoir accès à des données non nominatives liées à la gestion. Il considère que cet élément concernant les NTIC est le plus novateur du texte.

Concernant le risque de mutualisation, il indique que le gouvernement n'aurait parlé que du quota d'heures et pas du financement. Pour l'instant, l'orientation de la DGCL est celle d'une mutualisation des heures à l'échelle du département mais avec un financement des collectivités territoriales affiliées. S'il y a une mutualisation il faudrait rendre obligatoire l'adhésion des collectivités non affiliées, à un socle de mission minimum.

Philip SQUELARD indique qu'il ne faut pas que les CDG soient mis en difficulté par une mutualisation. Il revient sur les suggestions du CA afin de contrer les effets négatifs de ce décret.

Il est convenu que soit demandé à la DGCL de préciser « titulaire et suppléant *ayant voix délibératives* ».
Il est également demandé que soit rédigée une base de courrier pour les présidents des groupes parlementaires pour les sensibiliser sur cette éventuelle mutualisation.

Philip SQUELARD remercie les participants d'être venus et lève la séance.

6) Proposition de calendrier pour la commission

Vendredi 10 avril à 14h.
Mercredi 24 juin à 10h.
Mercredi 23 septembre à 14h.
Mercredi 9 décembre à 14h.

Questionnaire aux centres de gestion

N° du centre de gestion : JK Votre département ? 04

Contact pour le questionnaire (nom, fonction et numéro de téléphone) :

1) LE CENTRE DE GESTION

nombre total de collectivités gérées en 2014 ?

nombre total d'agents gérés en 2014?

2) Participation à la protection sociale complémentaire :

Souscrivez-vous pour le compte des collectivités locales et établissements de votre ressort qui le demandent, des contrats-cadres permettant aux agents de bénéficier d'une prestation sociale complémentaire ?

(•) Oui ( ) Non

Si oui quel est le pourcentage de collectivité adhérente qui vous sollicite pour cette prestation ? %

Suivant

Garantie prévoyance uniquement

L'offre retenue propose

☐ Garantie Maintien de traitement en cas d'Incapacité Temporaire totale de Travail (ITT)	Quel est le niveau de maintien de traitement en % ?
☐ Garantie des Primes et Indemnités en cas d' Incapacité Temporaire totale de Travail	
☐ Garantie Maintien de traitement en cas d'Invalidité permanente	Quel est le niveau de maintien de traitement en % ?
☐ Complément Retraite en cas d'Invalidité permanente	
☐ Capital Décès/ Perte Totale et Irréversible d' Autonomie (PTIA)	

- Garantie couplée santé et prévoyance

CLIQUEZ SUR LE BOUTON Suivant POUR LE VOLET SANTE

Précédent

IGNORER

Garanties prises en compte pour le classement dans la typologie

Renseigner plus d'une case si les garanties offertes par le contrat combinent plusieurs modes de remboursements

Consultations de médecins

Remboursement des consultations de médecin spécialiste de secteur 2 à honoraires libres, pour un assuré DANS le parcours de soins

○ Oui ○ Non

Le forfait monétaire de remboursement hors RSS €

Le remboursement en % de la base sécu., yc RSS %

Le remboursement exprimé en % des frais réels, yc €

Audioprothèses

Prise en charge des prothèses auditives (équipement à deux oreilles) ○ Oui ○ Non

Le forfait monétaire de remboursement hors RSS (remboursement après l'achat de DEUX prothèses) €

Le remboursement en % de la base sécu., yc RSS %

Le remboursement exprimé en % des frais réels, yc €

Optique (remplir la partie A ou B)

Dans le cas où votre organisme est lié à un réseau d'opticiens, veuillez indiquer l'offre de prestation dans le cadre de ce réseau.

A - Le remboursement s'exprime avec un forfait global monture + verres ○ Oui ○ Non

Le montant du forfait global pour des lunettes "monture + verres complexes multifocaux ou progressifs" (dioptrie de -8 à +8) code 2227038) hors RSS €

Eventuellement en plus du forfait global

Le remboursement pour la monture en % de la base sécu., yc RSS %

Le remboursement pour les verres exprimé en % de la base sécu.,yc RSS €

Précédent Suivant

B - Le remboursement s'exprime en séparant la monture des verres ○ Oui ○ Non

Monture

Le montant du forfait "monture", hors RSS €

Le remboursement en % de la base sécu., yc RSS %

Le remboursement en % des frais réels,yc RSS €

Verres : paire de verres "complexes" multifocaux ou progressifs (dioptrie de -8 à +8) (code 2227038)

Le montant du forfait "pour deux verres", hors RSS €

Le remboursement en % de la base sécu., yc RSS %

Le remboursement en % des frais réels,yc RSS €

Prothèse dentaires

Dans le cas où votre organisme est lié à un réseau d'opticiens, veuillez indiquer l'offre de prestation dans le cadre de ce réseau.

Le contrat prend-il en charge la prothèse céramo-métallique sur dent visible ? ○ Oui ○ Non

Le forfait monétaire de remboursement, hors RSS €

Le remboursement en % de la base sécu., yc RSS %

Le remboursement exprimé en % des frais réels,yc RSS €

Honoraires des praticiens hospitaliers (hors frais de séjour)

Remboursement des honoraires chirurgicaux des praticiens hospitaliers dans les établissement conventionnés Sécurité Sociale (hors conventions spécifiques passées avec des établissements) ○ Oui ○ Non

Soit le forfait monétaire de remboursement, hors RSS €

Soit le remboursement en % de la base sécu., yc RSS %

Soit le remboursement exprimé en % des frais réels,yc RSS €

Chambre particulière

Le contrat prend-il en charge la chambre particulière en médecine dans les établissements conventionnés Sécurité Sociale (hors conventions spécifiques passées avec des établissements ○ Oui ○ Non

Soit le montant du forfait par jour en € €

Soit le montant du forfait annuel en € €

Soit le remboursement exprimé en % des frais réels €

Précédent Suivant

Inspection Générale de l'Administration
18 DEC. 2014
ARCHIVAGE 14-774

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LE MINISTRE DES FINANCES
ET DES COMPTES PUBLICS

LE MINISTRE DE L'INTÉRIEUR

LA MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES,
DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES

LA MINISTRE DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Paris, le 17 DEC. 2014

À

Madame la cheffe de l'inspection générale des finances

Monsieur le chef de l'inspection générale des affaires sociales,

Monsieur le chef de l'inspection générale de l'administration

Les modalités historiques de financement de la protection sociale complémentaire des agents publics issues de l'article R. 523-2 de l'ancien code de la mutualité ont été modifiées à la suite de la remise en cause, en 2005 tant en droit interne et qu'en droit européen, du versement de subventions aux mutuelles. Les autorités françaises ont alors défini de nouvelles modalités d'aide financière à l'acquisition d'une protection sociale complémentaire au bénéfice de leurs personnels.

Ainsi, l'article 39 de la loi n°2007-148 du 2 février 2007 *de modernisation de la fonction publique* a modifié l'article 22 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 *portant droits et obligations des fonctionnaires*. Cet article ouvre la possibilité aux employeurs publics de participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents, dès lors que les contrats garantissent la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les actifs et les retraités.

La fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale ont, chacune, décliné cette possibilité de financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents en tenant compte de leurs spécificités.

Ainsi, dans la fonction publique de l'État, le décret n°2007-1373 du 19 décembre 2007 *relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels*, précise les modalités de mise en œuvre de cette participation. Le dispositif mis en place conduit au versement *a posteriori* par l'employeur public d'une aide attribuée à un organisme dit référencé choisi pour sept ans au terme d'une procédure de mise en concurrence. La participation est fonction, d'une part, des transferts effectifs de solidarité mis en œuvre et, d'autre part, du nombre d'agents affiliés. L'ensemble des procédures de référencement des ministères se sont échelonnées entre 2009 et 2011.

... / ...

Adresse administrative : 139, rue de Bercy 75572 PARIS CEDEX 12
Téléphone : 0140 04 04 04 - Télécopie : 01 55 07 42 96 – www.fonction-publique.gouv.fr

Dans la fonction publique territoriale, le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 *relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale de leurs agents*, quatre arrêtés d'application ainsi que la circulaire n° RDFB1220789C du 25 mai 2012 précisent les modalités de mise en œuvre de la participation des employeurs territoriaux. Les collectivités peuvent choisir de participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels soit dans le cadre d'une convention de participation conclue entre la collectivité et un organisme après mise en concurrence selon des critères de solidarité, soit dans le cadre d'une labellisation délivrée aux organismes par des prestataires habilités par l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR).

Conformément à l'engagement pris auprès de la Commission européenne de « *s'assurer que le système apporte, de façon effective, un mieux-être sur le plan social aux agents territoriaux* », l'article 35 du décret du 8 novembre 2011 prévoit un rapport d'évaluation émanant des ministres chargés des collectivités territoriales, de la fonction publique, de la santé et de l'économie. Ce rapport doit évaluer « *la mise en œuvre* » du décret, « *notamment ses effets sociaux, en termes de meilleur accès des agents à la protection sociale complémentaire et en termes de solidarité effective entre les bénéficiaires, intergénérationnelle et familiale* ».

Dans la fonction publique de l'État, la réglementation n'impose pas d'évaluation du dispositif. Pour autant, la Cour des comptes a produit des observations dans son *Rapport sur les contrats responsables et le financement de la couverture complémentaire* (mars 2011) puis dans son référé n°62386 du 21 février 2012. Elle considère que le dispositif de référencement a permis de reconduire la plupart des mutuelles «historiques», tant du fait du couplage de la couverture des risques santé et prévoyance qu'au regard des critères de choix des offres pouvant avantager ces organismes. La Cour a, en outre, estimé que la refonte du système n'a pas permis d'homogénéiser les pratiques des différents ministères. De plus, les premières conventions de référencement arriveront à échéance le 1er janvier 2016.

Ainsi, il semble nécessaire de dresser un bilan des deux dispositifs mis en place tant dans la fonction publique de l'État que dans la fonction publique territoriale. Ce bilan est d'autant plus nécessaire que le contexte des contrats d'assurance complémentaire s'est récemment transformé. En effet, la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 *relative à la sécurisation de l'emploi* étend à l'ensemble des salariés le principe d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Si cette mesure ne s'applique pas aux agents publics, la généralisation des contrats collectifs complémentaires à adhésion obligatoire dans le secteur privé ne saurait être sans incidence sur le dispositif de protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

Dès lors, nous souhaitons confier à vos trois corps d'inspection une mission conjointe sur les deux versants de la fonction publique.

Dans un premier temps, il vous appartiendra d'établir, de manière distincte pour chacun des deux versants de la fonction publique, un état des lieux des dispositifs mis en œuvre. La mission s'attachera à traiter les thèmes suivants :

La mise en œuvre et le fonctionnement des dispositifs.

Vous recenserez le coût de la mise en œuvre des appels d'offres, notamment lorsque l'employeur public s'est adjoint l'appui d'un prestataire extérieur et vous analyserez les modalités de choix des organismes au regard des critères de solidarité de chacun des dispositifs. Vous établirez un bilan, avec les différents acteurs concernés, sur les difficultés d'application qu'ils ont rencontrées. *Par ailleurs, pour la seule fonction publique territoriale*, vous examinerez la possibilité de permettre aux collectivités et établissements qui le souhaitent de pouvoir se regrouper pour passer une convention de participation, afin d'obtenir pour les agents des conditions plus avantageuses et expertiserez la question des conventions conclues sans participation et en dehors des critères de solidarité. Vous examinerez également l'impact du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 sur l'équilibre des organismes (mutuelles, institutions de prévoyance et entreprises d'assurance) en termes d'agents adhérents jeunes ou âgés. Vous établirez un état comparatif des niveaux de participation versés par les employeurs publics dans chacun des deux versants de la fonction publique depuis la mise en œuvre des dispositifs.
Vous apprécierez, plus précisément concernant le dispositif de référencement propre à la fonction publique de l'État, l'effet sur le niveau de participation des employeurs publics de l'assujettissement, à compter de 2011, des contrats d'assurance maladie complémentaire à la taxe spéciale sur les contrats d'assurance.

L'appréciation quantitative et qualitative de la protection sociale complémentaire des agents de l'État et territoriaux.

Vous dresserez un panorama, dans chacun des deux versants de la fonction publique, des conventions conclues et des organismes labellisés, vous recueillerez les données relatives au nombre d'agents couverts par un contrat de protection sociale ainsi que leurs caractéristiques (démographie, flux entrants-sortants) et rechercherez si davantage d'agents ont pu accéder à une protection sociale complémentaire.
Vous effectuerez ensuite un état comparatif des niveaux de protection offerts entre les différents contrats existant au scin de la fonction publique et au regard des offres existantes sur le marché.

Dans un second temps, il s'agira, sur la base de ces états des lieux, de formuler des propositions d'amélioration de chacun des dispositifs au regard des évolutions récentes de la protection sociale complémentaire dans le secteur privé.
Vous apprécierez notamment l'opportunité d'une extension de ce dernier dispositif au secteur public au regard des recommandations formulées par la Cour des comptes. Vous apprécierez également l'opportunité de la généralisation de la protection sociale complémentaire, notamment pour le risque prévoyance pour lequel les agents territoriaux sont insuffisamment couverts et d'une participation obligatoire de l'employeur.

Enfin, vous analyserez plus précisément les conditions dans lesquelles le précompte des cotisations est mis en œuvre dans la fonction publique au regard de la décision n°356834 du Conseil d'État du 24 mars 2014.

La mission bénéficiera du concours de la direction générale de l'administration et de la fonction publique et de la direction générale des collectivités locales. Elle se rapprochera de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution, de la direction de la sécurité sociale, de la direction générale du Trésor et de la direction générale des finances publiques. Elle pourra notamment interroger les organismes de protection sociale complémentaire, les organismes de labellisation, les employeurs publics ministériels et territoriaux ainsi que les organisations syndicales.

Nous souhaitons que la totalité de vos conclusions puissent nous être remises dans deux rapports distincts : d'une part, un rapport consacré au dispositif de référencement dans la fonction publique de l'État, que vous nous remettrez au plus tard le 20 janvier 2015 et, d'autre part, un rapport consacré au dispositif de conventionnement et de labellisation de la fonction publique territoriale, pour lequel nous souhaitons que nous soit adressé un rapport d'étape pour le 1er juillet 2015 et le rapport définitif pour le 10 novembre 2015, conformément à l'échéance prévue par le décret du 8 novembre 2011.

Michel SAPIN

Marisol TOURAINE

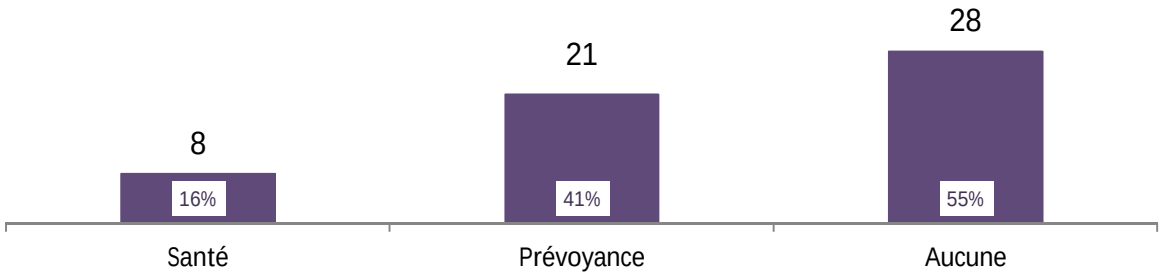
Bernard CAZENEUVE

Marylise LEBRANCHU

Enquête La protection sociale complémentaire

- Retour de 51 CDG au 23.02.15

Mise en place de conventions de protection sociale complémentaire,
(Nombre de Centres de Gestion et part en %, 51 CDG)



Date mise en place de la Garantie Santé	
Non réponse	45
01/01/2013	2
01/04/2013	1
01/01/2014	1
01/01/2015	1
01/02/2016	1
Total général	51

Date mise en place de la Garantie Prévoyance	
Non réponse	35
30/01/2012	1
01/10/2012	1
01/01/2013	6
01/04/2013	1
15/11/2013	1
01/01/2014	5
01/01/2015	1
Total général	51

Type de protection sociale complémentaire	Nombre total de collectivités concernées par une protection santé	Nombre d'agents concernés
Prévoyance	3 135	94 204
Santé	720	39 980

17 CDG ont répondu.

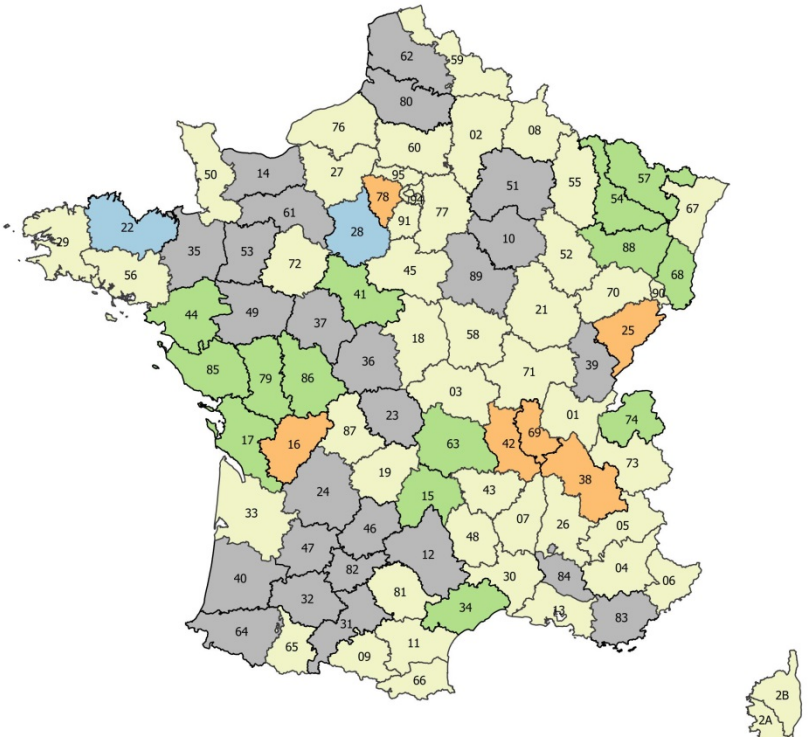
Nombre de contrats Prévoyance 2013	Prévoyance 2014
17 581	36 252
Nombre de contrats Santé 2013	Santé 2014
3 103	8 827

Montant moyen (en €)	Nombre de Centres de gestion
8	2
9	1
10	2
11	1
12	2
14	1
15	3
17	1
Non réponse	38

Montant minimum (en €)	Nombre de Centres de gestion
1	11
2	1
5	2
Non réponse	37
Montant maximum (en €)	Nombre de Centres de gestion
20	4
25	1
30	2
40	1
50	1
60	1
70	1
95	1
100	1
105	1
Non réponse	37

Nom du cabinet choisi lors de la consultation	Nombre de identifiant
Non réponse	36
PROTECTAS	7
Coprosof	4
Risk Partenaires	2
ALCEGA	1
RISKEO	1

Types de conventions de protection sociale complémentaire mise en place par les Centres de gestion



CONVENTION DE PARTENARIAT

Entre d'une part :

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION
80 rue de Reuilly
75012 PARIS
représentée par son Président, Monsieur Michel HIRIART, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désignée par « FNCDG »,

Et d'autre part

L'Association des maires de France, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé, 41 quai d'Orsay, 75007 Paris ;
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur François BAROIN, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « AMF »

Ci-après désignées par « **les Parties** »

PREAMBULE

L'AMF, association créée en 1907 reconnue d'utilité publique dès 1933, est aux côtés des maires pour défendre les libertés locales et la décentralisation, apporter une aide aux élus dans la gestion quotidienne et porter leur voix sur les dossiers nationaux et internationaux. L'Association est administrée par un Bureau, politiquement paritaire, composé de 36 membres, élu par l'assemblée générale pour trois ans.
L'histoire de l'AMF se confond avec la défense des libertés locales. Elle veille sans relâche à ce que la décentralisation garantisse aux communes une réelle autonomie de gestion des affaires locales et s'implique avec force pour que les maires disposent de moyens juridiques et financiers suffisants pour assurer leurs missions. Près de 36 000 adhérents (34 523 maires et 1 361 présidents d'EPCI) lui confèrent sa légitimité.
L'AMF assure deux grandes missions au service de ses adhérents :

- être une force de proposition et de représentation. L'AMF intervient comme interlocuteur privilégié des pouvoirs publics partout où se jouent l'avenir des communes, de leurs groupements et les conditions de leur développement.
- assurer une fonction de conseil, d'information permanente et d'aide à la décision. Les services de l'AMF exercent un suivi permanent et une analyse approfondie de l'actualité législative et réglementaire. Ils effectuent un travail d'expertise permettant de délivrer des conseils personnalisés aux maires et aux présidents de communautés.

Un réseau de 101 associations départementales de maires contribue à l'exercice des missions de l'AMF.

La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) est une association de la loi de 1901 dirigée par un conseil d'administration de 40 membres, présidents de centres de gestion. Elle se compose des présidents en exercice, représentant les CDG adhérant à la fédération.

La FNCDG représente les 96 CDG auprès des pouvoirs publics, coordonne les missions des centres de gestion au niveau national, incite à la coopération régionale et interrégionale des CDG, concourt à la centralisation des informations intéressant les agents et les candidats à l'emploi public, valorise l'action des CDG et contribue à la promotion et à l'évolution de la fonction publique territoriale.

Les principales missions **des centres de gestion** sont :

- l'accès à l'emploi territorial et la promotion des fonctionnaires
- le suivi de la carrière des agents
- la gestion de la bourse de l'emploi
- l'exercice du droit syndical
- l'organisation des concours et examens professionnels des catégories A (sauf A+), B et C
- la régulation de l'action et de la protection sociale
- la santé au travail
- la gestion et la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A (sauf A+), B et C
- la médecine préventive, l'hygiène et la sécurité
- la prise en compte du handicap
- la promotion de la fonction publique territoriale.

……..

Animées par un souci commun d'efficacité, et reconnaissant que certains de leurs objectifs sont complémentaires, les deux associations ont décidé de collaborer en vue de permettre une meilleure prise en compte des thématiques propres à la fonction publique territoriale et au rôle des employeurs territoriaux. Cette collaboration vise à permettre une meilleure appréhension des thématiques par les élus et les fonctionnaires territoriaux au bénéfice de l'ensemble des collectivités, de leurs territoires et de leurs usagers.

En particulier :

Pour la FNCDG, ce partenariat lui permettra de mieux appréhender les besoins des employeurs publics locaux et de pouvoir diffuser les informations concernant le développement des missions des Centres de Gestion

Pour l'AMF, de relayer la position des employeurs territoriaux que sont les maires et les présidents d'EPCI et de disposer d'informations de terrain sur les problématiques RH des communes et EPCI

Ceci exposé, les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET

Cette convention de partenariat a pour objet de mettre en place des principes de relations entre les deux parties et d'engager, dans le domaine de la fonction publique territoriale, une coopération technique efficace et utile tant aux élus membres de l'AMF qu'aux adhérents de la FNCDG

ARTICLE 2 : CONTRIBUTIONS DES PARTIES

L'AMF permet à la FNCDG d'intervenir auprès des associations départementales de maires dans le cadre des sessions de formations organisées par Mairie 2000.

La FNCDG peut proposer à l'AMF d'intervenir lors des manifestations prévues sur le plan national ou régional en fonction de l'intérêt des sujets traités et à participer au cas par cas aux réunions de ses groupes de travail.

La FNCDG et l'AMF :

- constituent un réseau d'experts RH permettant d'examiner les projets de textes législatifs ou règlementaires qui leur sont soumis ou les cas complexes que chacune des associations auraient à connaître qui nécessite un échange d'avis techniques.

- peuvent, si besoin, travailler sur l'élaboration de documents communs à destination des adhérents de l'AMF et de la FNCDG, co-organiser des actions événementielles (séminaires, colloques, ateliers ou points info au Congrès des maires) sur des thèmes de la FPT.

- Travaillent à l'élaboration d'un baromètre des tendances RH basé notamment sur le panorama de l'emploi territorial publié par la FNCDG. Celui-ci sera présenté au Congrès des Maires de l'AMF.

- S'informent réciproquement des positions prises par chacune des institutions

- Travaillent, quand les intérêts sont convergents, à la rédaction de positions communes ou d'amendements communs.

ARTICLE 3 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE LA CONVENTION

La mise en œuvre de la convention n'entraînera aucun engagement financier des deux parties.

Les personnes chargées du bon fonctionnement de la convention et de la transmission des informations entre les parties sont :

- Pour la FNCDG : Cindy LABORIE
- Pour l'AMF :

Les demandes d'information ou d'avis sont à adresser aux présidents des deux associations via les personnes sus mentionnées.

Une réunion de suivi de cette convention sera organisée chaque année dans les locaux de l'AMF ou de la FNCDG

ARTICLE 4 : DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention de partenariat est établie pour une durée de 3 ans. Chaque partie peut mettre fin à cette convention sans donner plus d'explication et à sa convenance, par courrier recommandé avec accusé de réception.

Insérer le logo de la FNCDG

CONVENTION DE PARTENARIAT

PROJET A VALIDER

Saison 2015

Entre les soussignés :

La société COMMUNICA
Dont le siège social est situé 6, rue du courant, 33 310 Lormont
Représentée par Monsieur Eric DEJEAN-SERVIERES agissant en qualité de Président dûment habilité à l'effet des présentes,
Ci-après dénommée "COMMUNICA"

D'une part

Et

L'association FNCDG
La Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, une association de la loi de 1901, sise au 80, rue de Reuilly 75012 PARIS.
Représentée par Monsieur MICHEL HIRIART agissant en qualité de Président dûment habilité à l'effet des présentes.
Ci-après dénommée "FNCDG"

D'autre part

DEFINITION DE L'ACTE DE PARTENARIAT

La société COMMUNICA est une entreprise organisatrice d'événements qui a pour objet notamment d'organiser dans les différentes régions de France, les Congrès/Salons Préventica, plateformes d'échanges et de promotion de la maîtrise globale des risques professionnels.

Communica Organisation • 10 rue Haroun Tazieff • 33150 Cenon • Tél. +33 (0)5 57 54 38 20 • Fax +33 (0)5 57 54 38 21
SARL au capital de 40 000 € • SIRET 397 498 544 00030 RCS Bordeaux • TVA intracommunautaire FR51 397 498 544

La FNCDG adhère aux valeurs de prévention et de maîtrise globale des risques professionnels.

Au-delà des Congrès/Salons Préventica, les parties s'engagent dans le cadre de cette convention, à répondre favorablement aux différentes sollicitations de représentation et d'implication dans les événements et groupes de travail qu'elles organisent (Comités de pilotage, Conférences, Assemblées Générales…) en fonction de leurs disponibilités.

ARTICLE 1 - OBJET

Les Parties souhaitent développer un partenariat qui vise à optimiser leurs relations et à promouvoir ensemble leurs activités respectives, notamment celles relevant des thématiques de maîtrise globale des risques professionnels. La présente convention a pour objet de préciser les modalités de cette collaboration.

ARTICLE 2 – ENGAGEMENT COMMUNICA

COMMUNICA enregistre l'acte de partenariat de la FNCDG, qui devient membre de droit du Comité Scientifique et de Pilotage des Congrès/Salons Préventica.

2.1. COMMUNICA s'engage à faire la promotion de la FNCDG à l'occasion des Congrès/Salons Préventica, dans les conditions spécifiques définies par la convention de partenariat.

2.2. COMMUNICA, s'engage à :

- Informer la FNCDG de sa **politique globale** en matière de développement de la thématique maîtrise globale des risques dans la fonction publique des Congrès/Salons Préventica.

- Utiliser la promotion de cette convention exclusivement dans le cadre défini par l'objet (Art 1) - mission de promotion des actions visant à organiser les Congrès/Salons Préventica et à la sensibilisation à la maîtrise globale des risques professionnels

- Participer aux réunions/colloques organisés par la FNCDG suivant les modalités à définir selon les thématiques abordées. Par exemple : Tenue d'un stand lors du congrès annuel de la FNCDG et organisation de temps forts tels que la signature de la présente convention.

- À mettre à la disposition de la FNCDG un **dispositif de visibilité** sur les Congrès/Salons Préventica tel que décrit ci-dessous, deux fois par an pour la France en échange d'une participation financière de 1500 € HT par CDG présent sur **le stand FNCDG** tel que prévu à l'article 3.1 des présentes.

- Convier la FNCDG aux différents temps forts en amont et pendant les Congrès/Salons Préventica : conférences de presse, Dîner d'Ouverture, Inauguration Officielle…
  - § Invitation de 2 représentants de la FNCDG au niveau national dont le Président ou son représentant
  - § Invitation de 2 personnes par CDG présent sur le salon au Dîner d'Ouverture – lundi 8 juin (prise de parole à confirmer par vos soins)
  - Inauguration officielle – mardi 9 juin (prise de parole à confirmer par vos soins)
  - § Accès illimité à l'espace VIP – Agora du salon

Communica Organisation • 10 rue Haroun Tazieff • 33150 Cenon • Tél. +33 (0)5 57 54 38 20 • Fax +33 (0)5 57 54 38 21
SARL au capital de 40 000 € • SIRET 397 498 544 00030 RCS Bordeaux • TVA intracommunautaire FR51 397 498 544

Pack de Communication France

Un **Pack Partenaire pour la FNCDG** avec :

- Apposition du logo de la FNCDG sur les supports de communication fonction publique (Avant-programme, Invitation/Programme officiel, catalogue…)
- Éditorial du Président pour une publication sur le site preventica.com (1 600 caractères espaces compris + photo)
- Actualités, communiqués et dossiers spéciaux relayés sur le site Internet www.preventica.com et la newsletter Préventica
- Présentation dans le Guide Visiteurs (sous réserve de réception des informations dans des délais permettant l'impression papier)
- Diffusion d'articles ou dossiers thématiques réalisés par la FNCDG, sur preventica.com et sur la revue Préventique
- L'annonce d'événements organisés par la FNCDG sur l'agenda du site « preventica.com »
- Apposition du logo de la FNCDG dans la page partenaires du site « preventica.com »
- Promotion des ouvrages de la FNCDG dans la rubrique "Librairie" du site et/ou la rubrique "Livre du mois" de la newsletter

N.B : Chaque CDG participant bénéficiera du même pack partenaire

Organisation de conférences ou de réunions privées

- Organisation d'une conférence CDG/FNCDG à minima par édition, soit deux conférences par an.
- Nous restons à votre disposition pour échanger sur la possibilité d'organiser des réunions privées pour les préventeurs ou d'autres publics ciblés.

Mise à la disposition du réseau CDG d'un espace dans le village fonction publique à tarif préférentiel

Stand unique sous l'enseigne de la fédération sur la base de 9 m² pré-équipé / CDG.

Si la FNCDG souhaitait augmenter cette surface :

1. Stand design 12 m² / CDG ==> 2 600 euros HT
2. Stand design sup ou = à 15 m² / CDG ==> à partir de 3 400 euros HT / tarif sur demande

Remarque : Préventica pourra faire un devis personnalisé à la FNCDG suivant des demandes spécifiques

Plus d'informations sur l'équipement des stands dans le dossier des tarifs 2015 joint.

Communica Organisation • 10 rue Haroun Tazieff • 33150 Cenon • Tél. +33 (0)5 57 54 38 20 • Fax +33 (0)5 57 54 38 21
SARL au capital de 40 000 € • SIRET 397 498 544 00030 RCS Bordeaux • TVA intracommunautaire FR51 397 498 544

ARTICLE 3 – ENGAGEMENT DE LA FNCDG

La FNCDG s'engage par ses apports (en contenu, en communication dans son réseau d'influence, financier et humain) à soutenir COMMUNICA dans son engagement à réaliser les Congrès/Salons Préventica.

3.1. La FNCDG versera à COMMUNICA pour sa participation aux Congrès/Salons Préventica la somme de : (suivant option retenue présentée à l'article 2.2 de la convention)

Un appel de fond et une facture parviendra à la FNCDG afin qu'elle puisse l'utiliser dans le cadre de la législation fiscale en vigueur dans l'année de la signature.

3.2. La FNCDG s'engage auprès de COMMUNICA, par les actions suivantes :

- En tant que membre du comité de pilotage, à l'accompagner dans l'élaboration du plan d'action fonction publique territoriale lors des éditions de 2015, et à lui fournir les informations utiles au bon suivi de cet objectif.
- À mettre COMMUNICA en relation avec les experts nationaux et régionaux du réseau CDG pour l'organisation de conférences.
- À soutenir COMMUNICA auprès des Centres de Gestion des régions concernées pour un partenariat régional.
- À relayer au sein de son réseau les informations provenant de COMMUNICA et entrant dans le cadre de la convention de partenariat, via ses outils : agenda du portail de la FNCDG, newsletter, diffusion d'invitations papier…
- À être représentée lors des temps forts de Préventica : Dîner d'ouverture, inauguration officielle…
- À communiquer les dates et lieux de ses temps forts pour permettre une éventuelle participation des représentants de COMMUNICA.

3.3. Les prestations complémentaires (hors dispositions prévues à l'article 2.2), éventuellement demandées par la FNCDG, feront l'objet d'une facture séparée sur devis accepté payable suivant les modalités en vigueur au sein de la FNCDG.

3.4. La somme visée au paragraphe 3.1. sera réglée en globalité à l'ordre de COMMUNICA dans le respect des modalités de paiement qu'il convient de définir à la date de la signature de la présente convention.

ARTICLE 4 – DUREE

La présente convention prend effet à compter de sa signature par les deux parties et est conclue pour les 2 éditions des Congrès/Salons - Saison 2015, soit Préventica à TOULOUSE et à LYON.

Communica Organisation • 10 rue Haroun Tazieff • 33150 Cenon • Tél. +33 (0)5 57 54 38 20 • Fax +33 (0)5 57 54 38 21
SARL au capital de 40 000 € • SIRET 397 498 544 00030 RCS Bordeaux • TVA intracommunautaire FR51 397 498 544

ARTICLE 5 – VALIDITE

Au cas où l'une quelconque des clauses du présent acte serait déclarée nulle ou inapplicable par quelque juridiction que ce soit et ce, par une décision définitive; cette clause sera supprimée sans qu'il en résulte la nullité de l'ensemble du présent acte, dont toutes les clauses demeureront pleinement en vigueur.

Toutefois, dans le cas où la nullité ou l'inapplicabilité d'une clause du présent acte affecterait gravement l'équilibre juridique et/ou économique de ce dernier, les parties conviennent de se rencontrer afin de substituer à ladite clause, une clause valide qui lui soit aussi proche que possible tant sur le plan juridique qu'économique.

Fait à Lormont,
Le 21/01/2015
en deux exemplaires

Pour COMMUNICA
Monsieur Eric DEJEAN-SERVIERES
Président

Pour la FNCDG
Monsieur MICHEL HIRIART
Président

Communica Organisation • 10 rue Haroun Tazieff • 33150 Cenon • Tél. +33 (0)5 57 54 38 20 • Fax +33 (0)5 57 54 38 21
SARL au capital de 40 000 € • SIRET 397 498 544 00030 RCS Bordeaux • TVA intracommunautaire FR51 397 498 544

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LE MINISTRE DES FINANCES
ET DES COMPTES PUBLICS

LE MINISTRE DE L'INTERIEUR

LA MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES,
DE LA SANTE, ET DU DROIT DES FEMMES

LA MINISTRE DE LA DECENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Paris, le 04 NOV. 2014

N/Réf. : DGAFP/CAB//2014/52136

à

Monsieur le chef de l'inspection générale des affaires sociales,

Monsieur le chef du service de l'inspection générale de l'administration,

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a renforcé les dispositifs d'accompagnement des citoyens concernés par le handicap. Elle définit un ensemble cohérent de mesures visant notamment à faciliter leur insertion dans le milieu professionnel. A cet effet, elle a doté la fonction publique du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Ce fonds a permis de dynamiser la politique d'emploi des travailleurs handicapés en donnant aux employeurs publics la possibilité de financer des programmes d'actions pluriannuels et de mobiliser des services de l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ouverts aux employeurs publics, dans le cadre de la convention de coopération mise en œuvre en application de l'article 26 de la loi du 11 février 2005. Il leur a également donné la possibilité de bénéficier de dispositifs dédiés, élaborés dans le cadre d'une collaboration avec le fonds et des acteurs institutionnels dont notamment, le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), les centres de gestion, l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), l'association de réadaptation professionnelle Comète France et la plate-forme d'achat auprès des secteurs protégé et adapté Handeco, ou voulus par le Gouvernement (programme accessibilité et mesures du Comité interministériel du handicap (CIH).

Le législateur a assigné aux employeurs publics l'objectif d'atteindre le taux de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés. Ce taux est actuellement de 4,64 %, il a progressé de 0,9 % en 7 ans et son évolution est hétérogène d'un employeur à un autre.

Ces résultats paraissent modestes au regard des efforts déployés depuis la loi du 11 février 2005 pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Pourtant, les procédures de recrutement ont été assouplies, le recrutement sans concours est devenu le mode principal d'accès aux emplois publics et des plans pluriannuels de recrutement chiffrés ont été mis en place pour l'Etat. De plus, le FIPHFP a multiplié les conventionnements avec les employeurs publics pour les aider à structurer leur politique d'emploi de travailleurs handicapés et leur permettre, notamment, de disposer des financements nécessaires pour procéder aux aménagements de poste.

L'adéquation et la pertinence des dispositions mises en œuvre en matière de recrutement depuis 2005 méritent d'être interrogées. La mission aura donc pour objet de procéder à un bilan, dans les trois versants de la fonction publique, des dispositifs mis en œuvre pour recruter et maintenir dans l'emploi les travailleurs handicapés, d'en apprécier l'efficacité et la pertinence, et de relever les bonnes pratiques qui pourraient être mutualisées entre les employeurs publics. S'agissant des outils et des moyens, elle examinera la convention de coopération entre le FIPHFP et l'Agefiph, notamment au regard de sa pertinence et de son efficacité compte tenu du montant des crédits engagés par le fonds.

Mais, au-delà des seules préoccupations d'insertion et de maintien dans l'emploi, le handicap doit être pris en compte tout au long du parcours professionnel des agents concernés, afin de leur assurer une qualité de vie professionnelle et un déroulement de carrière exempts de toute forme de discrimination, notamment en matière de formation, de promotion et de mobilité. La mission identifiera les démarches déjà engagées en ce sens comme par exemple le recours au télétravail, l'adaptation des formations aux situations de handicap des agents, l'enrichissement des SIRH de données handicap, les études de cohortes et enquêtes de satisfaction auprès des agents handicapés, et formulera toute proposition concourant à cet objectif.

Pour permettre une meilleure connaissance des avancées réalisées dans chaque versant sur l'ensemble du champ ainsi décrit, et pour formuler ses propositions, la mission prendra en compte la multiplicité des acteurs, la cohérence des différents modes d'intervention et le renforcement de la qualité de service. Elle s'interrogera, pour la fonction publique de l'Etat, sur la mise en œuvre des plans handicap ministériels dans les directions départementales interministérielles. Elle s'interrogera également sur l'opportunité de développer les modalités d'intervention des différents acteurs locaux des trois versants de la fonction publique et proposera toute solution permettant de créer des synergies territoriales.

Les conclusions de la mission sont attendues pour le 1er décembre prochain.

Michel SAPIN

Marisol TOURAINE

Bernard CAZENEUVE

Marylise LEBRANCHU

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Observatoire national du handicap et de l'inaptitude dans les collectivités territoriales

Recueil des données de l'année 2012
Campagne de recensement lancée en 2013
sur le site Handitorial.fr

Document réalisé par le service analyse et prospective social
du Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne
de la Région Ile-de-France

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

En partenariat avec le FIPHFP, l'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion (ANDCDG) a élaboré un outil de collecte de données pour alimenter « l'observatoire du handicap et de l'inaptitude dans la FPT » via un site internet www.handitorial.fr.

La première campagne a été lancée en 2013 et 24 centres de gestion ont participé à ce recueil de données aujourd'hui colligées dont vous allez prendre connaissance.

Cet observatoire du handicap et de l'inaptitude revêt une réelle importance afin d'orienter nos politiques de prévention et adapter nos actions d'accompagnement au maintien dans l'emploi.

Jean-Laurent NGUYEN-KHAC

Président de l'ANDCDG

Méthodologie de l'enquête

Ce projet a été lancé par le FIPHFP et le groupe de travail « FIPHFP » de la commission « Santé et sécurité au travail - Inaptitude et invalidité » de l'ANDCDG. L'enquête a été réalisée par le CIG de la Grande couronne dans le cadre de la convention passée avec le FIPHFP.

L'objectif était de réaliser, pour la première fois, un Observatoire du handicap et de l'inaptitude dans la Fonction Publique Territoriale. Les réponses des collectivités locales à une enquête annuelle sur internet (www.handitorial.fr) a permis de collecter des données qui concernent le handicap, l'inaptitude, ainsi que des données « RH ».

Le calendrier de l'enquête a été le suivant : ouverture en janvier 2013 de la campagne 2012 pour la collecte des données issues de l'exercice 2012 et clôture le 30 novembre 2013 au niveau national.

Les objectifs de l'enquête étaient les suivants :

- meilleure connaissance du handicap et de l'inaptitude au niveau national pour l'ensemble des collectivités territoriales quelle que soit leur taille

- meilleure vision du handicap et de l'inaptitude au sein de la collectivité pour permettre d'améliorer :
    - Les politiques du FIPHFP (Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)
    - Les actions de maintien dans l'emploi des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) ou reconnues inaptes
    - L'embauche des personnes reconnues handicapées ou ayant une inaptitude
    - La gestion prévisionnelle des emplois au sein des collectivités

Les principes de l'enquête « Handitorial » étaient, premièrement, une approche collective et individuelle, deuxièmement, l'anonymat des agents concernés et troisièmement, le pré-remplissage pour la prochaine campagne.

Le taux de retour

5 203 collectivités locales ont répondu à l'enquête sur un total de 48 000 employeurs locaux, soit un **taux de retour de 11 %.**

196 189 agents ont été déclarés par ces collectivités et établissements publics dont 151 698 agents fonctionnaires et 44 391 agents non titulaires.

Sur les 5 203 collectivités qui ont répondu à l'enquête, 80 % ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Les points clés de l'enquête

L'enquête repose sur deux points essentiels, d'une part les agents BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) et d'autre part les agents en avis d'inaptitude.

1) les agents BOETH qui sont-ils ?

Selon les articles L. 323-3 et L. 323-5 du Code du Travail ce sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Les agents qui ont été reclassés en application des articles 81 à 85 de la loi nº 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT ;
- Les agents qui bénéficient d'une ATI ou ATIACL attribuée suite à un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ou d'une maladie professionnelle …

2) Sont considérés en inaptitude les agents pour lesquels un avis d'inaptitude a été émis par :

- Un médecin agréé, le comité médical départemental ou la commission de réforme pour les agents de droit public (fonctionnaires ou agents non titulaires)
- Le médecin du travail pour les agents de droit privé (apprenti, CAE, …)

Les agents BOETH et inaptes

Type et nombre de collectivités ayant employé au moins un agent BOETH en 2012

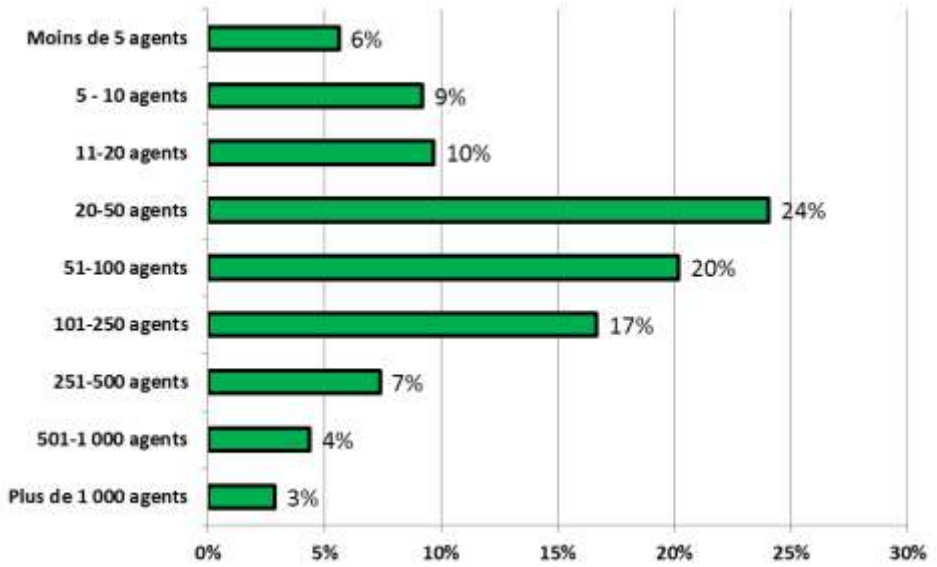
Type de collectivités	Nombre	Part (en %)
Commune	603	62 %
Centre communal d'action sociale (CCAS)	107	11 %
Communauté de communes	65	7 %
Autre établissement public intercommunal	56	6 %
SIVU	37	4 %
Centre intercommunal d'action sociale (CIAS)	23	2 %
Office public de l'habitat (OPH)	17	2 %
Centre de gestion	16	2 %
Communauté d'agglomération	15	1 %
SIVOM	12	1 %
SDIS	9	1 %
Département	5	0,5 %
Caisse des écoles (CDE)	3	0,5 %
Région	1	0 %
Syndicat d'agglomération nouvelle (SAN)	1	0 %
Communauté urbaine	1	0 %
Total	**971**	**100 %**

Type et nombre de collectivités ayant employé au moins un agent bénéficiant d'un avis d'inaptitude en 2012

Type de collectivités	Nombre	Part (en %)
Commune	364	65 %
Centre communal d'action sociale (CCAS)	62	11 %
Communauté de communes	32	6 %
Autre établissement public intercommunal	28	5 %
SIVU	16	3 %
Centre intercommunal d'action sociale (CIAS)	16	3 %
Office public de l'habitat (OPH)	8	1,5 %
Centre de gestion	3	0,5 %
Communauté d'agglomération	10	2 %
SIVOM	6	1 %
SDIS	8	1,5 %
Département	4	0,5 %
Caisse des écoles (CDE)	2	0 %
Région	1	0 %
Total	**560**	**100 %**

Plus de 60 % des collectivités qui ont employé en 2012 au moins un agent BOETH ou un agent bénéficiant d'un avis d'inaptitude sont des communes.

Répartition par strate des collectivités ayant employé en 2012 au moins un agent BOETH ou en inaptitude



L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

Répartition du nombre de collectivités ayant employé en 2012 au moins un agent BOETH et soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

	Nombre de collectivités ayant employé en 2012 au moins un agent BOETH
Collectivités soumises à l'obligation d'emploi	713
Collectivités non soumises à l'obligation d'emploi	258
Total	**971**

69 % des collectivités soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ont employé en 2012 au moins un agent BOETH.

6 % des collectivités non soumises à l'obligation d'emploi ont employé en 2012 au moins un agent BOETH.

Les agents BOETH

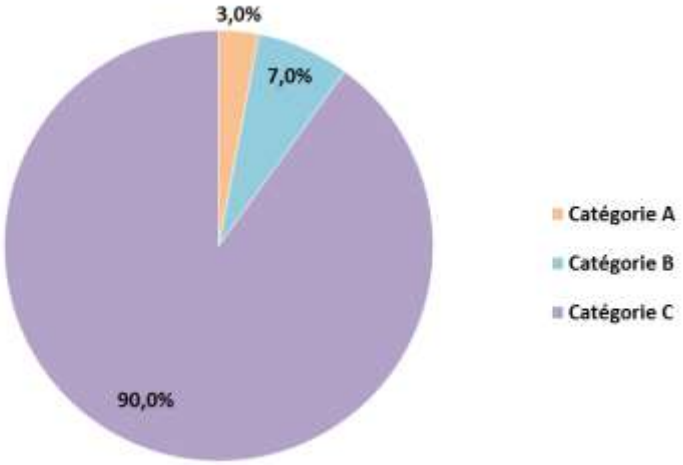
Répartition des agents BOETH par sexe

	Nombre	**Taux**
Homme	2 564	52 %
Femme	2 394	48 %
Total	**4 958**	**100 %**

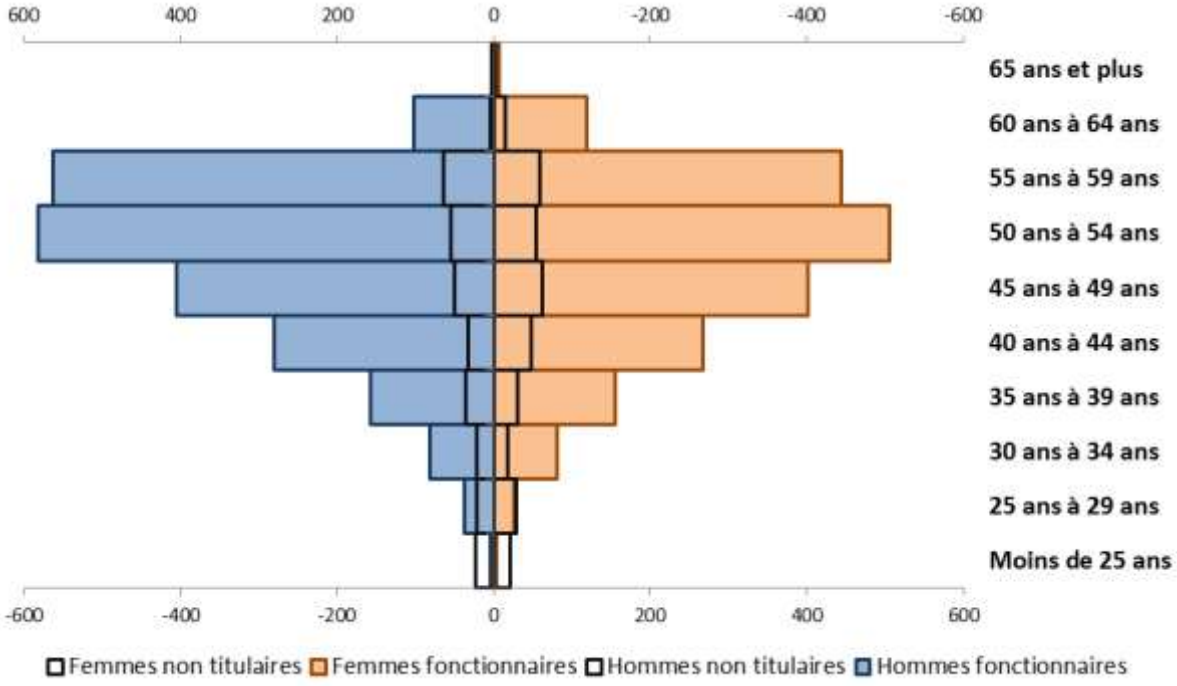
Répartition des agents BOETH par catégorie hiérarchique

	Nombre	**Taux**
Catégorie A	132	3 %
Catégorie B	362	7 %
Catégorie C	4 460	90 %
Total	**4 958**	**100 %**

Répartition des agents BOETH par catégorie hiérarchique



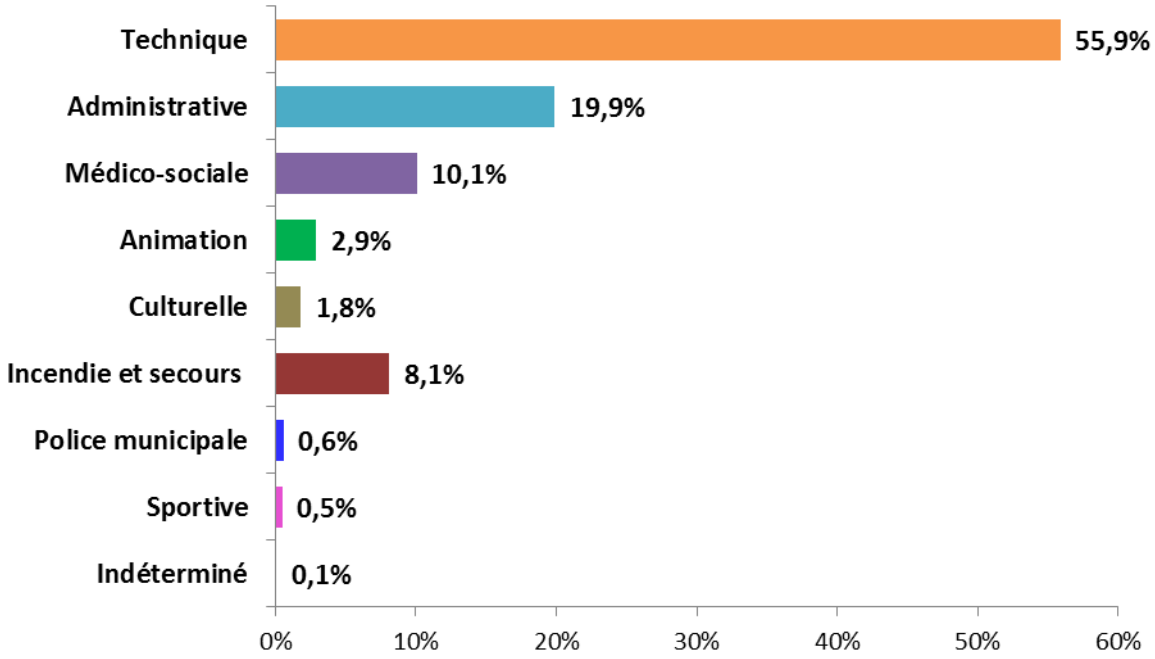
Pyramide des âges des agents BOETH



La moyenne d'âge des agents BOETH est de 48 ans et 5 mois.

71 % des agents BOETH au sein des collectivités ont plus de 45 ans.

Répartition des agents BOETH par filière



55,9 % des agents BOETH appartiennent à la filière technique.

Répartition des agents BOETH par cadre d'emploi

Cadre d'emploi	Nombre	Part (en %)
Adjoint technique territorial	2 378	48 %
Adjoint administratif territorial	798	16,1 %
Sapeur-pompier non officier	329	6,6 %
Agent social territorial	235	4,7 %
Agent de maitrise territorial	194	3,9 %
Adjoint territorial d'animation	134	2,7 %
Rédacteur territorial	117	2,4 %
ATSEM	107	2,2 %
Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement	103	2,1 %
Technicien territorial	73	1,5 %
Autres cadres d'emploi	490	9,8 %
Total	**4 958**	**100 %**

48 % des agents BOETH appartiennent au cadre d'emploi d'adjoint technique territorial.

Répartition des agents BOETH par métier

Métier	Nombre	Part (en %)
Agent d'entretien polyvalent	674	13,6 %
Agent de gestion administrative	235	4,7 %
Agent polyvalent de restauration	145	2,9 %
Agent de nettoiement	142	2,9 %
Agent d'accompagnement de l'enfance	138	2,8 %
Jardinier des espaces horticoles et naturels	130	2,6 %
Chargé d'accueil	124	2,5 %
Aide à domicile	119	2,4 %
Agent d'accueil social	109	2,2 %
Ouvrier polyvalent de maintenance des bâtiments	93	1,9 %
Autres métiers	3 049	61,5 %
Total	**4 958**	**100 %**

13,6 % des agents BOETH exercent le métier d'agent d'entretien polyvalent.

Répartition des agents BOETH par niveau d'études

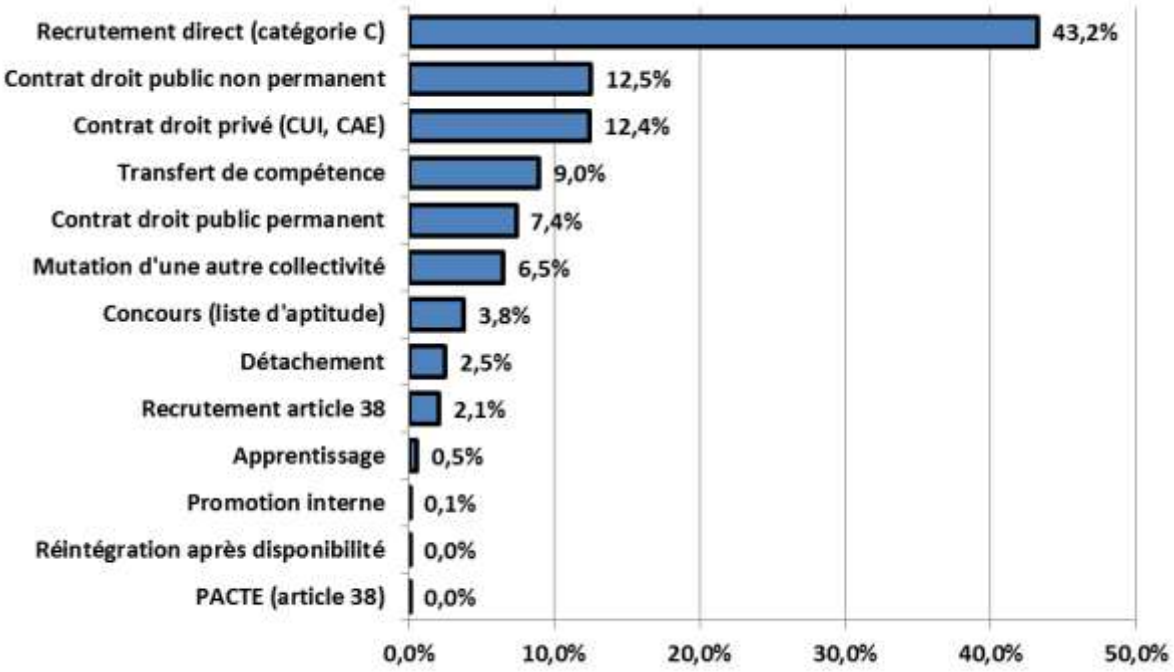
Niveau d'études	Nombre	Part (en %)
Non connu	4	0,1 %
Aucun diplôme	1 971	39,8 %
Niveau I (Master / Doctorat)	50	1 %
Niveau II (Licence / Maitrise)	96	1,9 %
Niveau III (DEUG, BTS, DUT)	234	4,7 %
Niveau IV (Baccalauréat)	533	10,7 %
Niveau V (CAP, BEP, BEPC)	2 070	41,8 %
Total	**4 958**	**100 %**

80 % des agents BOETH n'ont soit aucun diplôme, soit un diplôme de niveau V (CAP, BEP, BEPC).

Répartition des agents BOETH par temps de travail

Temps de travail	Nombre	Part (en %)
Non connu	4	0,1 %
Temps complet	3 946	79,6 %
Temps non complet	1 008	20,3 %
Total	**4 958**	**100 %**

Mode de recrutement des agents BOETH



43,2 % des agents BOETH ont bénéficié d'un recrutement direct sans concours.

Les types de pathologie des agents BOETH

Type de pathologie	Nombre	Part (en %)
Non connu	3 595	72,5 %
Moteur	659	13,3 %
Pathologie chronique évolutive	303	6,1 %
Auditif	209	4,2 %
Mental	86	1,7 %
Visuel	69	1,4 %
Psychique	37	0,8 %
Total	**4 958**	**100 %**

L'inaptitude

Type et nombre d'avis d'inaptitude délivrés en 2011 et en 2012

	Nombre d'avis		Nombre de collectivités concernées en 2011	Nombre de collectivités concernées en 2012
	2011	2012		
Avis d'inaptitude temporaire	857	877	236	232
Avis d'inaptitude définitive par rapport aux fonctions exercées	443	417	177	174
Avis d'inaptitude définitive par rapport à toutes fonctions	284	330	186	210
Total	**1 584**	**1 624**		

Les bénéficiaires d'un avis d'inaptitude en 2012

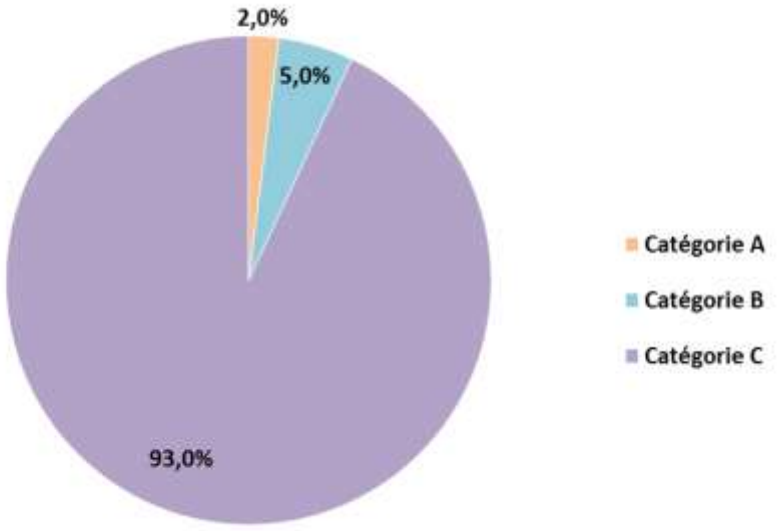
Répartition des agents inaptes par sexe

	Nombre	Taux
Homme	412	52 %
Femme	377	48 %
Total	**789**	**100 %**

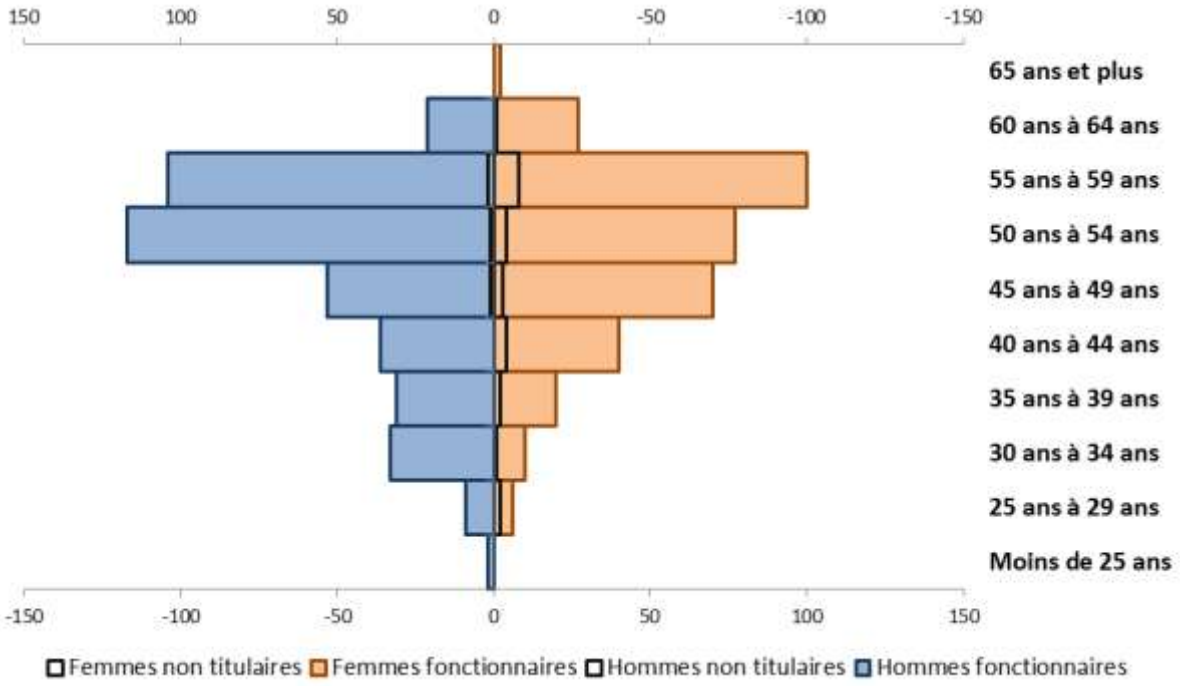
Répartition des agents inaptes par catégorie hiérarchique

	Nombre	Taux
Catégorie A	14	2 %
Catégorie B	38	5 %
Catégorie C	737	93 %
Total	**789**	**100 %**

Répartition des agents inaptes par catégorie hiérarchique



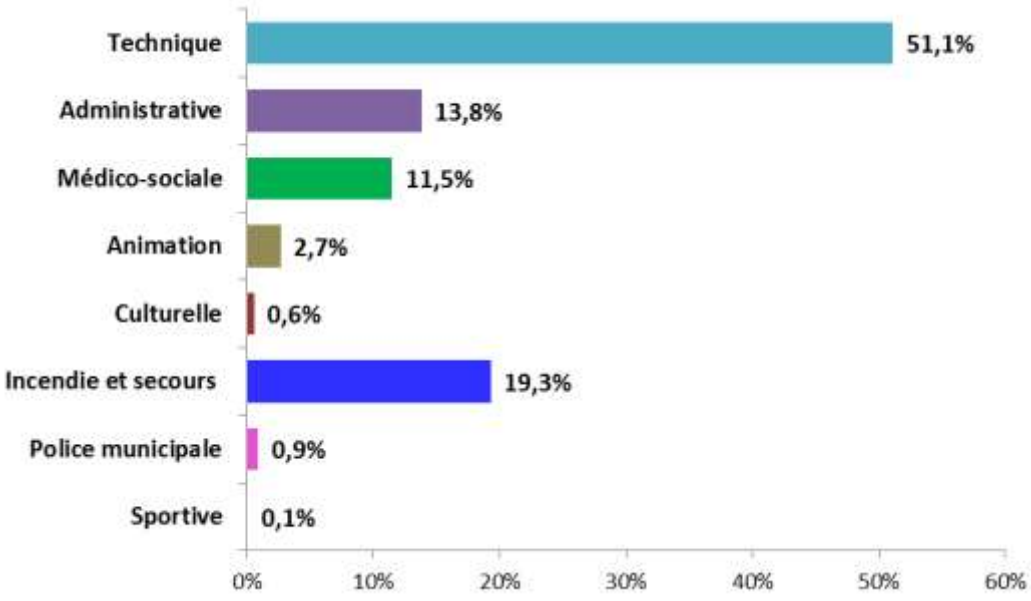
Pyramide des âges des agents inaptes



La moyenne d'âge des agents inaptes est de 49 ans et 5 mois.

75 % des agents inaptes au sein des collectivités ont plus de 45 ans.

Répartition des agents inaptes par filière



51,1 % des agents inaptes en 2012 appartiennent à la filière technique.

Répartition des agents inaptes par cadre d'emploi

Cadre d'emploi	Nombre	Part (en %)
Adjoint technique territorial	380	48 %
Sapeur-pompier non officier	131	17 %
Adjoint administratif territorial	95	12 %
Agent social territorial	48	6 %
ATSEM	24	3 %
Adjoint territorial d'animation	20	2,5 %
Major et Lieutenant sapeur-pompier	19	2,5 %
Agent de maitrise territorial	18	2 %
Agent de police municipale	7	1 %
Auxiliaire de puériculture territorial	7	1 %
Autres cadres d'emploi	40	5 %
Total	**789**	**100 %**

48 % des agents inaptes appartiennent au cadre d'emploi d'adjoint technique territorial.

Répartition des agents inaptes par métier

Métier	Nombre	Part (en %)
Agent d'entretien polyvalent	118	15 %
Chef d'agrès des sapeurs-pompiers	53	7 %
Chef d'équipe	35	4 %
Agent polyvalent de restauration	32	4 %
Agent de gestion administrative	30	4 %
Agent d'accompagnement de l'enfance	28	3,5 %
Aide à domicile	28	3,5 %
Agent de collecte	20	2,5 %
Agent de nettoiement	20	2,5 %
Ouvrier polyvalent de maintenance des bâtiments	19	2,5 %
Autres métiers	406	51,5 %
Total	**789**	**100 %**

15 % des agents inaptes exercent le métier d'agent d'entretien polyvalent.

Répartition des agents inaptes par niveau d'études

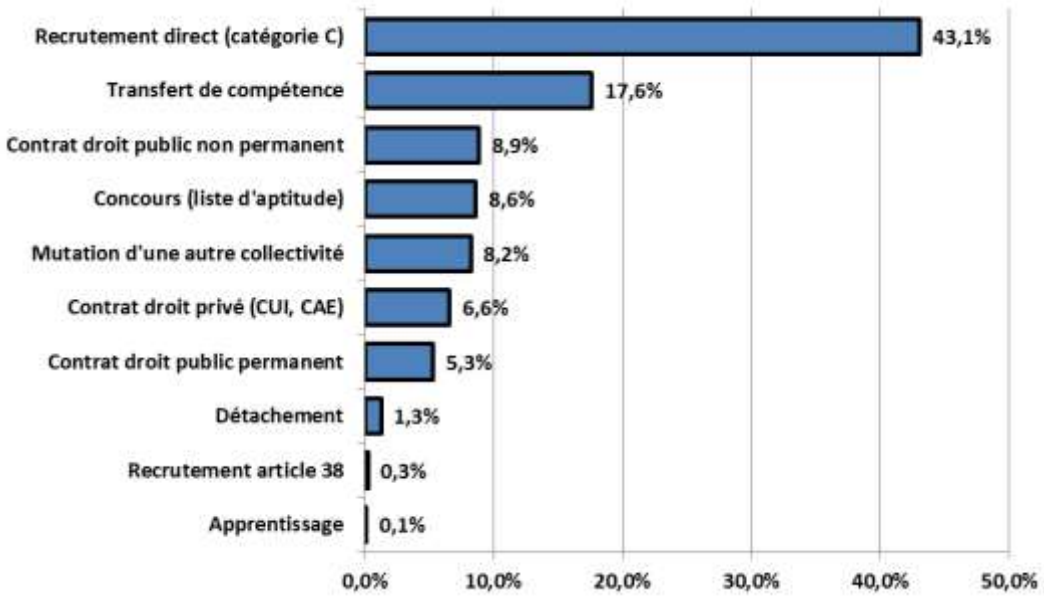
Niveau d'études	Nombre	Part (en %)
Aucun diplôme	372	47 %
Niveau I (Master / Doctorat)	3	0,5 %
Niveau II (Licence/Maitrise)	12	1,5 %
Niveau III (DEUG, BTS, DUT)	25	3 %
Niveau IV (Baccalauréat)	72	9 %
Niveau V (CAP, BEP, BEPC)	305	39 %
Total	**789**	**100 %**

86 % des agents inaptes n'ont soit aucun diplôme, soit un diplôme de niveau V (CAP, BEP, BEPC).

Répartition des agents inaptes par temps de travail

Temps de travail	Nombre	Part (en %)
Temps complet	668	85 %
Temps non complet	121	15 %
Total	**789**	**100 %**

Mode de recrutement des agents inaptes en 2012



43,1 % des agents inaptes ont bénéficié d'un recrutement direct sans concours.

Les mesures consécutives aux avis d'inaptitude

Les mesures consécutives à des avis d'inaptitude peuvent être de plusieurs ordres : reclassement, retraite pour invalidité, licenciement pour inaptitude physique.

Type et nombre de mesures consécutives aux avis d'inaptitude prises en 2011 et en 2012

	Nombre de mesures consécutives		Nombre de collectivités concernées en 2011	Nombre de collectivités concernées en 2012
	2011	**2012**		
Reclassements prononcés	181	185	100	96
Retraites pour invalidité	277	269	189	179
Licenciements pour inaptitude physique	87	84	76	63
Total	**545**	**538**		

Nombre de reclassements demandés et réalisés en 2012

	Nombre	Nombre de collectivités concernées
Demandes de reclassement	352	200
Dont demandes suite à une inaptitude liée à AT-MP	*70*	56
Reclassements réalisés	209	125

En 2012, 352 demandes de reclassement ont été faites. Parmi elles, 209 demandes de reclassement ont été réalisées, soit 59 % des demandes de reclassement satisfaites.

Conclusion

Le handicap

L'enquête fait ressortir que 62 % des agents BOETH en 2012 sont employés par les communes et que 13 % le sont par des CCAS ou des CIAS.

La majorité des agents BOETH sont dans la filière technique, essentiellement sur les métiers d'agent d'entretien polyvalent, d'agent de nettoiement et d'agent de restauration. Dans la filière médico-sociale, les agents BOETH exercent majoritairement les métiers d'agent d'accompagnement de l'enfance et d'aide à domicile.

Le niveau d'étude des agents BOETH est peu élevé : dans 80 % des cas, ces agents sont en possession d'un diplôme de type CAP / BEP ou sans aucun diplôme.

Les agents BOETH travaillant à temps complet (80 %) sont majoritaires mais dans une proportion plus importante que pour l'ensemble des effectifs. Les aides à domicile de la filière sanitaire et sociale viennent principalement alimenter le pourcentage des temps non complet.

Le mode de recrutement dominant des agents BOETH est le recrutement direct sans concours de catégorie C (43 %). 29 % des agents BOETH sont recrutés sur des emplois précaires : contrat droit public non permanent (12,5 %), contrat droit privé CUI-CAE (12,4 %).

Le type de pathologie des agents BOETH est la plupart du temps inconnu. Le premier type de pathologie des agents BOETH est le handicap moteur (13,5 %), suivi de la pathologie chronique évolutive (6,1 %) et du handicap auditif (4,2 %).

Le profil type d'un agent BOETH serait le suivant : homme de plus de 50 ans, souffrant d'un handicap moteur, exerçant dans la filière technique en qualité d'agent d'entretien polyvalent. Il est entré dans la collectivité en recrutement direct sans concours dans un métier de catégorie C. Il est titulaire d'un BEP ou d'un CAP ou n'a obtenu aucun diplôme.

Globalement, si la « performance » des collectivités de plus de 20 agents en équivalent temps plein en matière de recrutement de travailleurs handicapés progresse, il n'en va pas de même chez les plus petits employeurs.

- L'inaptitude

Le nombre d'avis d'inaptitude a légèrement augmenté de 2011 à 2012, tandis que le nombre de collectivités concernées reste sensiblement le même.

Les caractéristiques des agents déclarés inaptes sont les mêmes que celles des agents BOETH : hommes de plus de 50 ans, catégorie C largement majoritaire, filière technique suivie de la filière incendie et secours, niveau d'études identique (CAP ou absence de diplôme). Les agents qui ont été déclarés inaptes ont prioritairement été recrutés par voie de recrutement direct sans concours sur le 1er grade de la catégorie C.

En 2012, 1 624 avis d'inaptitude ont été émis :

- 877 avis d'inaptitude temporaire aux fonctions
- 417 avis d'inaptitude définitive aux fonctions
- 330 avis d'inaptitude à toutes fonctions

Les mesures consécutives aux avis d'inaptitude ont été les suivantes :

- 185 reclassements prononcés
- 269 mises à la retraite pour invalidité
- 84 licenciements pour inaptitude

Le nombre de reclassements entre 2011 et 2012 est resté sensiblement le même. Il en va de même pour les mises à la retraite pour invalidité, ainsi que les licenciements pour inaptitude physique.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Bilan des partenariats Centres de Gestion - Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Les personnes handicapées ne peuvent exercer pleinement le droit à l'emploi que si tous les secteurs du monde du travail leur sont ouverts. L'Etat s'est donc doté d'un cadre législatif pour ouvrir les portes des entreprises privées et de la Fonction Publique aux personnes ayant un handicap.

Cette politique repose sur l'obligation fixée par la loi du 10 juillet 1987 à l'ensemble des employeurs privés et publics de compter au moins 6% de travailleurs handicapés au sein de leurs effectifs.

A partir de 20 agents chaque administration ou établissement public doit employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% au moins de l'effectif total du personnel.

La loi du 11 février 2005 a confié au Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) l'objectif de mettre en œuvre une politique publique destinée à promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique, ainsi que la formation et l'information de tous les acteurs.

Dès 2007, les Centres de Gestion et le FIPHFP ont souhaité s'associer pour renforcer les actions initiées dans les domaines de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein de la Fonction Publique Territoriale.

L'objectif de ce partenariat est de répondre aux besoins des collectivités soucieuses d'intégrer des actions en faveur des travailleurs handicapés dans la gestion de leurs ressources humaines.

Les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi de personnes handicapées (article L5212-2 du code du travail) de plusieurs manières :

- en recrutant des personnes handicapées
- en signant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de service avec les entreprises du secteur protégé ou adapté
- en versant une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

Le FIPHFP a été créé en 2006 (article 36 de la Loi du 11 février 2005), il est alimenté par les contributions des employeurs des trois Fonctions Publiques qui ne respectent pas l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

I – Les CDG ayant une convention avec le FIPHFP (Sources : FIPHFP - 31.12.2014)

Le montant moyen d'engagement d'une convention avec un CDG est de 403 664 €. Le FIPHFP s'est engagé pour l'ensemble des CDG à hauteur de 65 393 507 € pour 162 conventions signées avec les CDG depuis 2007.

86 Centres ont passé un partenariat avec le FIPHFP (seulement 11 Centres n'ont pas passé de convention). 4 CDG ont passé qu'une seule convention initiale, 18 CDG ont la convention initiale en cours et 64 CDG ont déjà renouvelé le partenariat. Aujourd'hui nous en sommes à la rédaction de la 3ème génération de conventions CDG-FIPHFP.

Les conventions 1ère génération, passées dès 2007, ont trois objectifs :

1) Sensibiliser et informer les élus et les agents

2) Aider au recrutement : information, mise en relation avec l'employeur… Cet objectif a pu être réalisé avec la participation de Cap emploi (organisme de placement des personnes handicapées partenaire du FIPHFP).
Les CDG ont la possibilité d'exercer à titre expérimental le recrutement et la formation des travailleurs handicapés à travers leurs services de remplacement, qui se traduit ensuite par le recrutement dans la collectivité. Il n'y a pas de durée minimale de présence exigée dans le service de remplacement des Centres.

3) Maintenir dans l'emploi notamment avec des propositions d'aménagements de postes ou de reclassements pour des personnes devenues inaptes physiquement à l'exercice de leur emploi.

Pour les CDG dont la convention est arrivée à échéance fin 2011, le FIPH a proposé un avenant de prolongation, ceci dans l'attente de la négociation de la convention 2ème génération.

Les convenions 2ème génération ont sensiblement les mêmes objectifs :

1) Sensibiliser et informer les élus et les agents : Cet axe comprend plusieurs points :

- Informer les agents susceptibles d'être en relation avec des personnes handicapées
- Former les « gestionnaires » du handicap
- Former, conseiller et accompagner les élus et responsables RH (déclaration, saisie des aides, suivi statistique…)
- Support de communication.

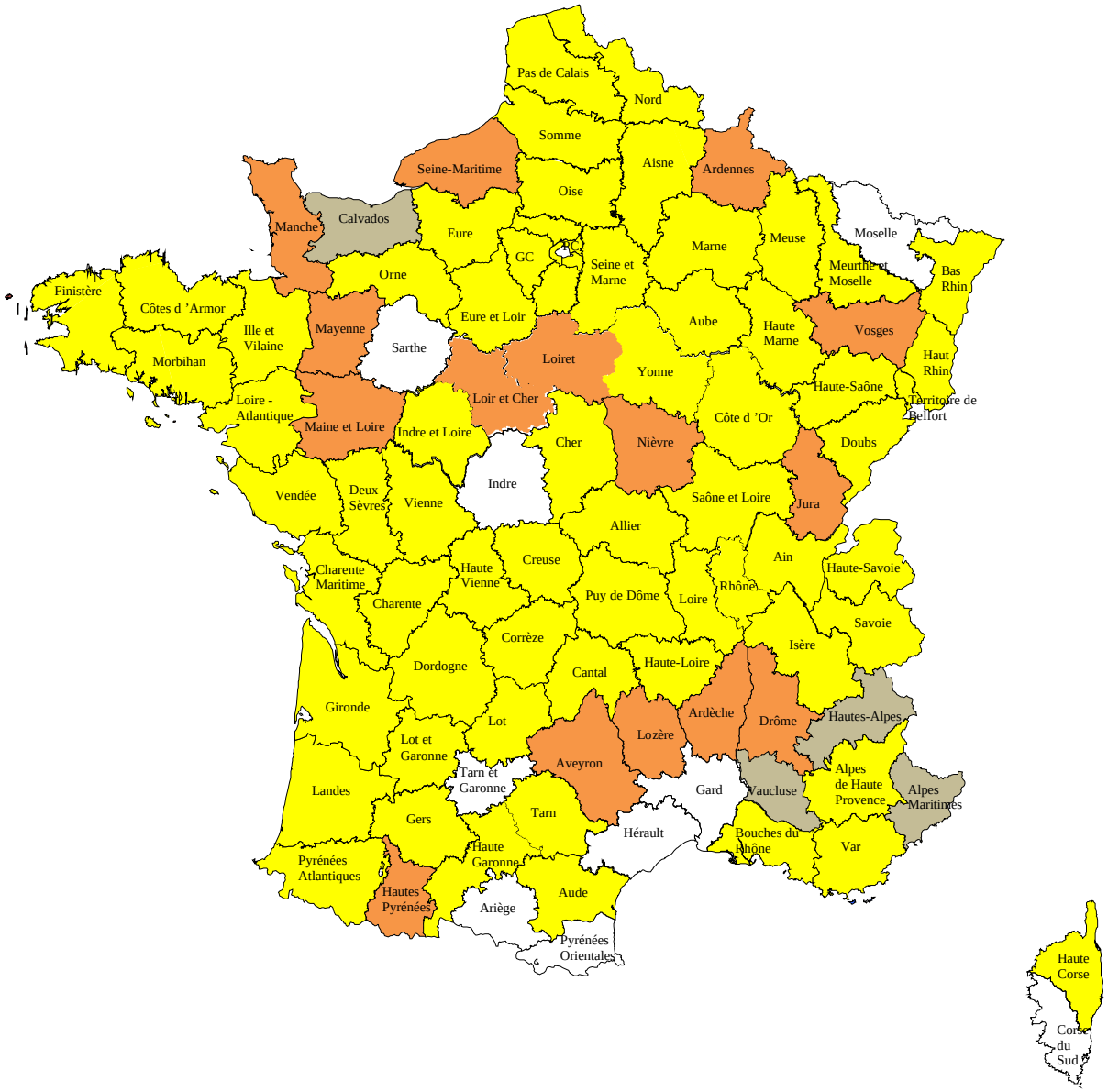
2) Aider au recrutement et l'action expérimentale avec le recrutement et la formation des travailleurs handicapés à travers les services de remplacement des CDG, qui se traduit ensuite par le recrutement dans la collectivité.

3) Reclassement et Maintien dans l'emploi

4) Développer une expertise accessibilité

5) Favoriser le recrutement d'apprentis

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



CDG ayant une convention initiale terminée

CDG ayant une convention initiale en cours

CDG ayant une convention renouvelée

II – Les CDG soumis à l'obligation (Sources : FIPHFP – 31.12.2014)

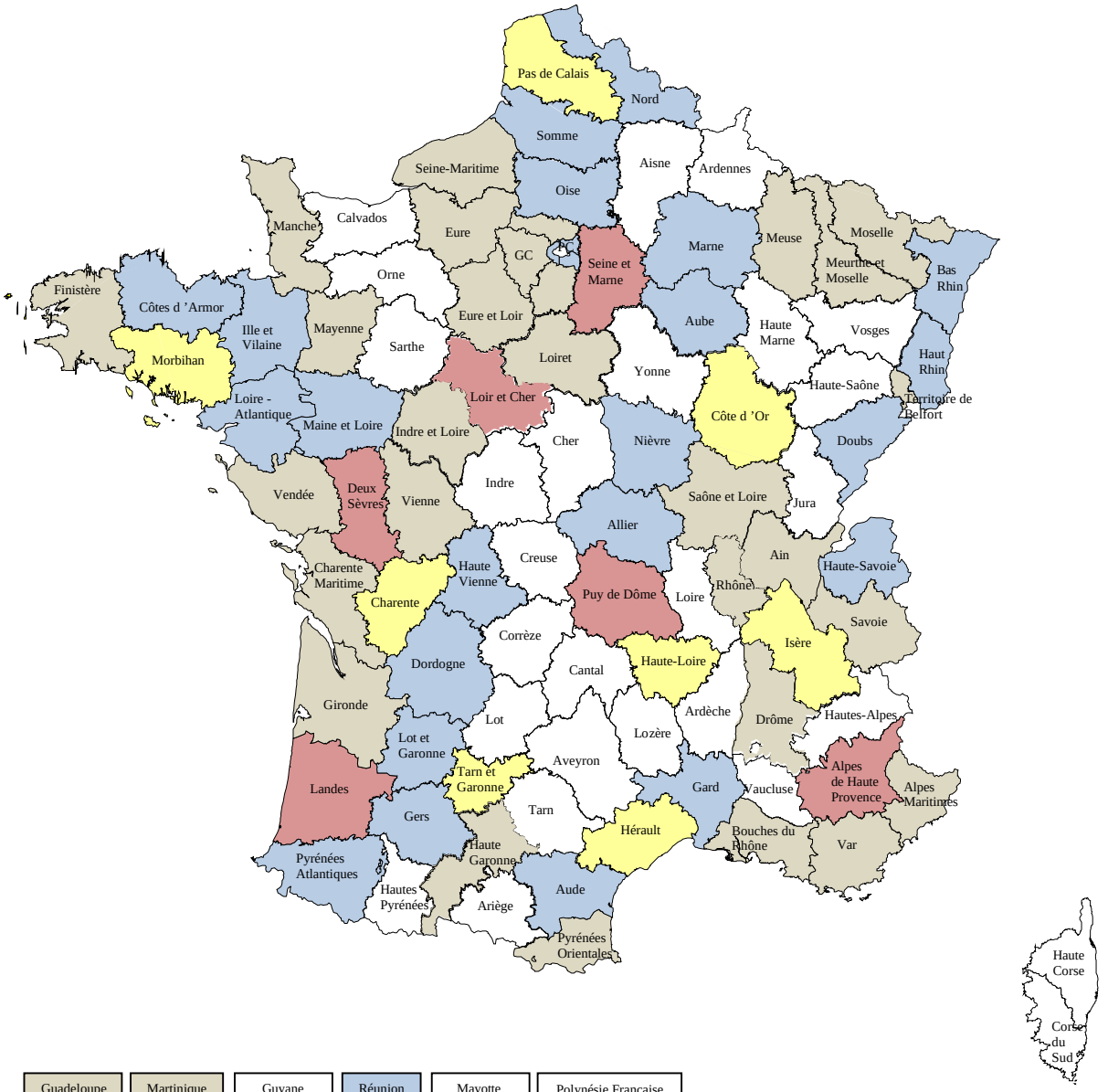
A partir de 20 agents chaque administration ou établissement public doit employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% au moins de l'effectif total du personnel.

Les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi de personnes handicapées (article L5212-2 du code du travail) de plusieurs manières :

- en recrutant des personnes handicapées
- en signant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de service avec les entreprises du secteur protégé ou adapté
- en versant une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

Il y a 67 Centres de Gestion qui sont soumis à cette obligation :

- 31 de ces CDG (soit 46%) ont une contribution à régler au FIPHFP
- 36 de ces CDG (soit 54%) n'ont pas de contribution à régler au FIPHFP
- 13 d'entre eux (soit 19%) ont une proportion de travailleurs handicapés • 6% de l'effectif total du personnel. Cette proportion peut aller jusqu'à 11,11% selon les CDG.
- 13 d'entre eux (soit 19%) n'ont pas de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).



CDG soumis à l'obligation ayant :

un taux d'emploi légal ‹ 3,5%

3,5% • taux d'emploi légal ‹ 6%

6% • taux d'emploi légal ‹ 8%

8% • taux d'emploi légal

III – Quelques retours sur le bilan quantitatif des conventions CDG-FIPHFP (Source : ANDCDG-mai 2014)

Entre 2008 et 2013, 53 conventions ont été achevées. Avec ces conventions il y a eu :

- 34 700 personnes sensibilisées
- 5 796 personnes handicapées recrutées
- 9 606 agents bénéficient d'une action de maintien dans l'emploi

Le pourcentage d'exécution par les Centres de Gestion des objectifs visés par la convention CDG-FIPHFP mérite d'être souligné. Les Centres réalisent l'ensemble des objectifs, ils les dépassent même dans certains cas, voici les proportions :

- 88% exécution budgétaire
- +90% objectif de sensibilisation
- • 82% objectif de recrutement
- 116% objectif de maintien dans l'emploi.