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.

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint la contribution réalisée par les Directeurs des Centres de gestion de l'Allier, de l'Aveyron, du Cantal et de la Lozère.

Elle est présentée par les Présidents des CDG de l'Allier et du Cantal à :

- Monsieur le Président de la F.N.C.D.G., Michel HIRIART,
- et Monsieur le Président du groupe de travail de l'ANDCDG, Olivier DUCROCQ.

Nous souhaitons participer ainsi au débat ouvert sur l'évolution de nos institutions au sein de la réforme territoriale afin de recentrer les centres de gestion « sur leur vocation d'instrument d'unification de la fonction publique territoriale », pour qu'ils puissent devenir de véritables établissements de coopération et de mutualisation au service de toutes les collectivités et de tous les établissements territoriaux d'un même département.

Notre démarche simplifie et étend tout à la fois les missions des centres de gestion. Elle s'inscrit néanmoins dans une dynamique de coopérations ouvertes à l'ensemble d'une région au sein de laquelle le centre de gestion coordonnateur tiendra un rôle « moteur » indispensable à la mise en œuvre de ce projet.

LE DEVELOPPEMENT DES CDG
AU SEIN DE LA REFORME TERRITORIALE
(contribution de centres de gestion ruraux)

L'avenir de nos établissements passe non pas par leur affaiblissement mais par un renforcement de leur rôle tant dans chaque département qu'au sein des futures régions. Ils doivent devenir de véritables producteurs de ressources pour toutes les collectivités et établissements territoriaux regroupés dans leur périmètre géographique. Le nouveau cadre institutionnel des CDG doit permettre de rassembler toutes les forces disponibles localement pour qu'elles puissent prioritairement produire les meilleurs résultats en termes de mutualisation et de rationalisation des moyens.

De ce fait, l'existence des CDG ruraux ne doit pas être remise en cause comme déjà trop de services publics l'ont été dans les zones rurales, puisqu'au contraire, leur développement peut être un atout majeur pour les collectivités situées dans un département rural.

S'enfermer dans des tropismes urbains comme on nous le propose à chaque étape de la réforme territoriale irait à l'encontre du mouvement de décentralisation, desservirait la démocratie, affaiblirait l'initiative locale et la légitimité des Elus ruraux.

Pour ces raisons, *sur la base d' une conception ouverte et mieux encadrée des mécanismes de mutualisation*, il est proposé de renforcer nos établissements en ouvrant notre réflexion à l'élaboration d'un projet permettant à chaque CDG d'une même région de trouver sa place en fonction de ses besoins, de ses capacités, de sa position géographique, et des partenariats potentiellement réalisables au sein de la sphère régionale dans laquelle il est placé.

POSTULAT : PRINCIPE D'ADHESION OBLIGATOIRE DE TOUTES LES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS AU CDG DEPARTEMENTAL SUR UN SOCLE IDENTIQUE DE MISSIONS :

1/ LES MISSIONS OBLIGATOIRES seraient :

1 - l'organisation des concours et des examens
2- la gestion des carrières des agents des collectivités ou établissements ayant moins de 350 agents
3 - l'adhésion au comité technique rattaché au CDG des collectivités ou établissements ayant moins de 50 agents
4 - la médecine de prévention
5 – le secrétariat des instances consultatives médicales
6 – l'observatoire de l'emploi territorial
7 – le secrétariat de commissions administratives paritaires des collectivités et établissements territoriaux du département
8 – le secrétariat des conseils de discipline
9 – la prise en charge des frais de personnel liés à l'exercice du droit syndical
10 - la prise en charge des FMPE des catégories A, B et C.
11 –l'assistance administrative et statutaire

SUR LE PRINCIPE DE L'ADHESION OBLIGATOIRE :

Les CDG « doivent se recentrer sur leur vocation d'instrument d'unification de la fonction publique territoriale, au besoin en redéfinissant leur cadre territorial » (cf : la Cour des Comptes à l'occasion de contrôles exercés auprès des CDG)

- l'adhésion obligatoire de toutes les collectivités redonne aux CDG une place centrale d'établissements de mutualisation et de régulation administrative et statutaire au sein de chaque département et présente les avantages suivants :

- elle simplifie la représentation et le fonctionnement de leur conseil d'administration et évite la coexistence de collèges au droit de vote « à géométrie variable », source de lourdeurs et d'ambigüités puisque ces assemblées seront composées de plusieurs collèges élus sur un mode d'élection permettant d'obtenir une assemblée représentative et équilibrée.
- elle permet d'impliquer toutes les collectivités dans le développement d'un établissement, le Centre de gestion départemental, qui devient un outil commun ayant vocation à faciliter leur gestion et à leur fournir des ressources de haute qualité à un moindre coût. En outre, cette adhésion ouvre l'accès des CNA à de multiples prestations optionnelles utiles à leur gestion (service de remplacement, gestion des dossiers retraite, contrats d'assurance ou de protection sociale etc ...)
- elle permet aussi de positionner les Centres de gestion comme véritables « régulateurs et référents locaux » de l'application des dispositions statutaires propres aux agents territoriaux et ce, quelque soit la collectivité à laquelle ils sont rattachés.
- les grandes collectivités devraient trouver dans cette organisation une simplification de leur gestion et pour beaucoup de missions une simple reprise des partenariats qu'elles avaient déjà convenus par la voie du conventionnement avec les CDG.

Ce principe d'adhésion obligatoire pourrait être limité si nécessaire aux seuls départements à faible densité démographique puisque l'utilité de la mutualisation y prend plus de sens qu'ailleurs.

SUR LES MISSIONS OBLIGATOIRES :

- Les concours et examens :

* Il faut faire cesser la possibilité laissée aux collectivités d'organiser elles –mêmes leurs concours de catégorie C en étant juges et parties.
* La mutualisation de l'organisation des concours est déjà en état de marche dans les départements et les régions, il ne devrait pas y avoir de grands changements : la coordination des concours de catégorie A pourraient relever de la responsabilité du CDG coordonnateur régional avec, si besoin, l'ouverture de centres d'examens départementaux.
* A l'initiative des CDG coordonnateurs, il sera indispensable d'harmoniser les calculs des coûts des concours et des examens (développement des comptabilités analytiques, calcul des

coûts lauréat ...) au niveau régional et national afin de lisser les très grandes disparités actuelles.

- La gestion administrative des dossiers des agents des collectivités de moins de 350 agents :

Le nombre de collectivités et d'établissements concernés par ce seuil devraient diminuer de manière importante puisque le développement des EPCI permettra une gestion directe des ressources humaines dans les collectivités relevant de leur périmètre.

- L'adhésion au comité technique rattaché au CDG des collectivités et établissements ayant moins de 50 agents

Compte tenu de l'évolution des structures intercommunales et de la possibilité de regroupement pour la création de C.T. et de CHSCT, seuls les collectivités ou établissements conservant 50 et moins d'agents continueraient à être rattachés au Comité technique du Centre de gestion.

- La médecine de prévention :

* Les services de médecine et de santé au travail sont déjà existants dans une majorité de CDG ruraux auxquels ont adhéré des CNA. La difficulté de ce secteur réside toujours dans la pénurie des médecins de prévention ; pour y faire face, certains départements limitrophes peuvent parfois proposer une mutualisation commune, y compris en dehors des périmètres des régions administratives, mais les cas restent rares ; d'autres CDG ont choisi de renforcer leur service de médecine en recrutant des infirmiers de santé au travail.
L'obstacle principal au fonctionnement des services de médecine de prévention provenant de la pénurie de médecins en zone rurale et du faible attrait pour la spécialisation médecine du travail, les solutions ne dépendent pas de l'organisation des CDG.
En outre, l'adhésion obligatoire à cette mission déjà partagée avec les CNA dans nombre de départements ne devrait pas poser de problème

- Le secrétariat des instances consultatives médicales :

* Depuis quelques années maintenant, cette mission (devenue obligatoire depuis peu) est prise en charge par une majorité de centres de gestion, qu'il s'agisse des commissions de réforme ou des comités médicaux.
Vu la nécessité de conserver leur fonctionnement à proximité des agents et du service de médecine de prévention, étendre cette mission à l'ensemble des collectivités ne devrait poser aucune difficulté.

- L'observatoire de l'emploi territorial :

* Au-delà de la tenue des classiques bourses de l'emploi, les centres de gestion doivent contribuer au fonctionnement d'observatoires de l'emploi au sein de la FPT tant au niveau départemental que régional, l'exploitation des données recueillies pouvant servir aux besoins de la GPEEC, à de simples bilans statistiques, ou comme éléments d'évaluation des politiques publiques de l'emploi. Le centre de gestion coordonnateur pourrait orchestrer ce travail, au moyen d'outils informatiques adaptés et harmonisés, et se charger de leur globalisation au niveau régional.

Il est à noter qu'actuellement beaucoup de nos CDG se heurtent à la difficulté d'obtenir le retour des enquêtes qu'ils mènent, en collectivité affiliée et non affiliée. La mutualisation devrait très certainement faciliter ce travail.

* L'observatoire de l'emploi territorial devra également assurer la promotion des métiers territoriaux auprès des publics intéressés par la FPT, et obtenir la prise en compte de nos professions dans les cursus de formation scolaires ou universitaires
Ce travail de communication, actuellement faible en règle générale, pourrait dans le cadre d'une mutualisation à grande échelle avoir un impact fort (cf. le Salon de l'emploi public) au profit des emplois ouverts par les collectivités.

- Le secrétariat de commissions administratives paritaires des collectivités et établissements territoriaux du département :

* Ce serait certainement le point du projet le plus important, puisque ces CAP indépendantes des collectivités auront un véritable rôle de « régulateurs et de référents » du statut de la FPT pour les agents d'un même département. Les collectivités pourraient ainsi obtenir des avis éclairés et écartés de toute pression sans perdre pour autant leur liberté de décision.

* Cette nouvelle organisation permettra de multiplier le rythme des réunions des CAP et d'accélérer la prise de décision. En outre, ces CAP départementales (qui fonctionnent déjà à cette échelle dans d'autres secteurs de la fonction publique) faciliteront les mouvements de mobilité interne puisqu'elles ouvriront, entres autres, de nouvelles opportunités en matière de promotion interne au sein d'un même département.

* Ce fonctionnement suppose néanmoins que les CDG aient les moyens nécessaires pour apprécier la situation administrative des agents, à commencer par l'accès aux actes administratifs relatifs à la carrière des agents ; les techniques de dématérialisation peuvent tout à fait faciliter cette procédure.

- La prise en charge des frais de personnel liés à l'exercice du droit syndical :

* L'extension de cette mission à l'ensemble des collectivités est cohérente au principe d'adhésion obligatoire de l'ensemble des collectivités, la cotisation des grandes collectivités permettant cette montée de prise en charge.
La gestion unique des décharges d'activités de service par le CDG devrait simplifier l'ensemble des procédures actuelles (suivi des droits, rapidité d'indemnisation des collectivités ...).

- La prise en charge des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi des catégories A,B et C.

* Poursuite également *des missions obligatoires actuelles des Centres de gestion avec une* extension et une participation des grandes collectivités et établissements territoriaux.
* Mais aussi, meilleure visualisation des possibilités de reclassement des agents concernés.
* La mutualisation des prises en charge, notamment de la catégorie A, au niveau régional doit être engagée.

2/ LES MISSIONS OPTIONNELLES seraient :

1 - le service intérim
2 – la gestion des dossiers de retraite
3 - l'assistance santé au travail (psychologue, médiateur, assistante sociale , ergonome…)
4 - l'assistance au recrutement
5 - l'adhésion à un contrat groupe d'assurance
6 - l'adhésion à un contrat collectif de protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance)
7 - l'action sociale
8 - l'assistance administrative (rédaction, conseil et documentation statutaires, gestion de l'assurance chômage)
9 – convention de partenariat avec des organismes institutionnels (FIPH, FNP, Universités …)
10 - l'assistance technique (urbanisme, architecture, archives, avant projets sommaires, marchés publics, informatique…)

SUR LES MISSIONS OPTIONNELLES :

Les missions optionnelles doivent être crées dans un cadre de responsabilité individuelle et collective partagée entre tous les bénéficiaires. Si les collectivités ont toute liberté pour y adhérer, elles se doivent néanmoins d'assurer la fiabilité et la durabilité de la mission développée pour ne pas compromettre son bon fonctionnement ou son équilibre financier. C'est une des fragilités que rencontrent actuellement quelques CDG ruraux qui les font hésiter à développer certaines activités. Pour ces raisons, il serait souhaitable que l'adhésion à une mission optionnelle se fasse sur une durée suffisamment longue pour ne pas compromettre son existence, sachant que le principe de l'adhésion obligatoire de toutes les collectivités au CDG départemental aura très certainement un impact sur le développement et la consolidation des missions optionnelles qui seront créées.

– Le service intérim :

* Cette mission est déjà assurée dans la plupart des CDG, sous des formes différentes (mise à disposition d'agents titulaires ou contractuels, simple portage, formation plus ou moins développée, systèmes de rémunération et de tarification diverses) et ne devrait pas soulever de problèmes particuliers. Il s'agit d'une mission qui par définition doit être « de proximité » pour être efficace, à l'exception de certains métiers spécifiques peut-être.

- L'aide à la confection des dossiers de retraite :

* Prévue déjà dans l'actuelle version du socle commun ouvert aux CNA, cette mission ne pose aucune difficulté et peut si nécessaire être mutualisée entre plusieurs CDG. Sa mutualisation paraît néanmoins difficile dès lors que l'on n'a pas accès au dossier administratif des agents.

- L'assistance santé au travail :

* La santé au travail regroupe en marge du service de médecine, les psychologues, les ergonomes, les assistantes sociales, la prévention des risques professionnels, l'insertion des travailleurs handicapés ; l'ensemble de ces professionnels peuvent être mis à la disposition des affiliés.
L'option d'incorporer cette mission dans la mission obligatoire du service de médecine se pose, mais au risque d'alourdir les coûts de la prestation auprès des plus petites collectivités. Néanmoins, la cohésion nécessaire entre ces différents intervenants avec la médecine de prévention doit être rappelée.

- L'assistance au recrutement :

Cette mission consiste à accompagner les collectivités qui en expriment le besoin sur l'ensemble d'une procédure de recrutement, de la définition de l'emploi jusqu'à l'embauche de la personne. Elle peut facilement se mutualiser avec d'autres CDG notamment pour les catégories A et B.

- L'adhésion à un contrat groupe assurance :

Mission optionnelle qui resterait sans changement dans son mode de fonctionnement actuel. *Mais, s'agissant d'une mission à caractère commercial, elle ne doit pas* entrer dans le cadre des missions obligatoires car il est indispensable de laisser toute liberté aux collectivités de choisir leur assureur, et le cas échéant, de se rapprocher du CDG pour participer à un appel d'offre de contrat d'assurance.

- L'adhésion à un contrat de protection sociale complémentaire :

Mission déjà prévue par les statuts et qui doit rester pour les mêmes raisons que le contrat d'assurance statutaire une mission optionnelle.

- L'action sociale :

CNAS, COS, Associations, organisation directe par les CDG : les collectivités doivent pouvoir garder la liberté de choix des moyens qu'elles souhaitent mettre en œuvre pour leur action sociale, et notamment parmi les organismes déjà bien implantés dans la FPT.

- L'assistance administrative (rédaction, conseil et documentation statutaires, gestion de l'assurance chômage) :

Cette prestation est souvent incluse pour les collectivités de moins de 350 agents dans la gestion administrative des dossiers (mission obligatoire). Mais l'arrivée des CNA dans les centres de gestion va devoir obliger les CDG ruraux à renforcer leurs moyens, car nombre d'entre elles sont adhérentes au service statutaire d'un CIG parisien, comme certains CDG ruraux d'ailleurs. Dès lors, se pose la question de laisser cette pratique se poursuivre, ou bien, est-ce que dans le cadre de mutualisation à un niveau national, les centres coordonnateurs proposeront une solution plus rationnelle pour éviter l'éparpillement des ressources ?

Ce débat paraît très important si l'on veut lutter contre le gaspillage évident de temps et d'argent effectué par chaque CDG qui rédige ou met en ligne ses propres informations (circulaires, documentations, mise à jour site internet etc...) pour au final dire ou écrire la même chose, d'une manière plus ou moins réussie, que son voisin.

- Conventions de partenariat avec des organismes institutionnels (FIPH, FNP, Universités ...) :

Les bénéficiaires de nombreuses conventions en faveur de prestations proposées aux collectivités ou aux publics souhaitant venir travailler dans la Fonction publique territoriale serait élargis à l'ensemble des collectivités et permettrait ainsi la mise en place d'actions coordonnées et cohérentes sur l'ensemble d'un département (accueil des handicapés dans les collectivités, initiatives en faveur de la prévention des risques professionnels, accords de programmes de formations professionnelles etc ...)

- L'assistance technique :

Le développement de cette mission serait lié à une réforme réclamée depuis longtemps de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984. Il s'agit de l'aide technique pouvant être apportée aux collectivités dans les domaines des marchés publics, de l'urbanisme, de la conduite de travaux, de l'archivage, de l'assistance informatique en mettant à leur disposition des personnels qualifiés. De nombreux CDG considèrent aujourd'hui que leur rôle de « mutualisateur » de ressources face aux besoins des collectivités doit permettre une nouvelle rédaction de cet article 25. Nous soutenons cette approche qui s'en trouve renforcée par le principe d'affiliation de toutes les collectivités à un CDG.

LE RELEVEMENT DES SEUILS D'AFFILIATION :

Il n'aurait plus lieu d'être dans l'hypothèse d'une affiliation générale des collectivités et établissements territoriaux aux CDG.
Toutefois, si un seuil devait être retenu, ce serait celui du nombre d'habitants par département et non plus celui des collectivités. (Par exemple : toutes les collectivités et établissements d'un département regroupant moins de 500.000 habitants seraient obligatoirement affiliés à leur Centre de gestion).

LE FINANCEMENT DES CENTRES DE GESTION :

Compte tenu de la diversité des collectivités affiliées, il sera nécessaire de moduler le taux de cotisation obligatoire en fonction de la prise en charge ou non de la gestion de la carrière de leurs agents (- de 350 agents) ou de leur rattachement au Comité technique du CDG (- de 50 agents).
Néanmoins le maintien du système de taux de cotisation assis sur la masse salariale parait être la meilleure solution technique de constitution de ressources financières et de financement des missions des CDG. Si, comme le dénoncent les Chambres régionales des comptes, les produits annuels des CDG devaient trop évoluer au regard de leurs besoins, il appartient aux représentants des collectivités siégeant dans les conseils d'administration de freiner eux-mêmes les constitutions d'excédents anormaux.

LE ROLE DU CENTRE DE GESTION REGIONAL :

Son rôle doit être affirmé dans la sphère régionale pour lui conférer des compétences de coordonnateur et de représentativité. Ainsi,

- Il est le chef de file des centres de gestion au niveau régional
- Il propose aux CDG départementaux qui lui en font la demande des prestations nécessitant des compétences ou des techniques spécifiques
- Il étudie à leur demande la mutualisation interdépartementale ou régionale de toute mission pouvant permettre une production de prestations de meilleure qualité et à un meilleur coût
- Le CDG régional organise, rationalise et mutualise son activité avec les autres CDG régionaux.
- Il coordonne l'organisation des concours de catégorie A ainsi que l'établissement du calendrier régional des concours et des examens professionnels.
- Il a également la charge de l'organisation de la Conférence régionale de l'Emploi et de la tenue de l'Observatoire régional de l'Emploi.
- Il produit et développe *les enquêtes et les statistiques en s'appuyant sur la collaboration des* CDG départementaux
- Il assure un partenariat avec la délégation régionale du CNFPT
- Le CDG régional anime la réflexion des CDG départementaux à l'utilisation, et à l'acquisition de nouveaux matériels ou techniques de travail.
- En matière de développement de la communication, il ouvre un espace intranet dédié aux seuls besoins internes des CDG de la région. L'utilisation des outils de communication dans le cadre d'une politique de développement durable est encouragée pour limiter les déplacements à l'intérieur de la Région
- Il assure la prise en charge des FMPE de catégorie A
- Le CDG régional assure également le secrétariat du conseil de discipline de recours.
- En matière de documentation et de conseil statutaire, il propose une mutualisation adaptée à l'hétérogénéité des collectivités et établissements territoriaux de la région.

QUELQUES COMMENTAIRES SUR LE RAPPORT DE L'IGA

- Il doit être noté que la mission d'inspection préconise déjà le principe de l'adhésion obligatoire de toutes les collectivités sur un socle commun.

- Elle recommande de déconnecter le calcul des cotisations des évolutions salariales se basant sur le constat des « excédents exorbitants » de certains CDG… ; nous pensons qu'il serait préférable et moins risqué pour ces Centres de contrôler eux mêmes la gestion de leurs excédents en faisant diminuer, le cas échéant, leur taux de cotisation. Cette règle pourrait être mise en application au niveau régional.

- Il est également recommandé de mettre en place une comptabilité analytique dans tous les CDG et de créer des ratios comparatifs financiers à l'instar des collectivités. Cette proposition, que nous avons prise en compte, va dans le sens d'une bonne utilisation des

fonds publics et permet de calculer les coûts des prestations de manière plus homogène dans chaque CDG.

- La mission (l'IGA) serait favorable au scenario n° 4 couplé au scénario n° 1 :

Ce scenario 4 privilégie la régionalisation des CDG avec la création *« d'antennes départementales »*. Il permettrait selon la mission une harmonisation et une rationalisation de l'exercice de certaines compétences, celles-ci étant renforcées notamment en matière de santé au travail ou d'emploi et des mutualisations Centres-CNFPT pourraient être recherchées.

Le scenario 1 préconise quant à lui une évolution des CDG sans modification de l'architecture actuelle de leur organisation : seuil d'affiliation à 350 agents, socle commun d'adhésion, les missions facultatives actuellement deviendraient obligatoires (santé, sécurité au travail, action sociale, contrats groupe, protection sociale complémentaire)

Ce schéma ne peut pas être retenu par les CDG pour les raisons suivantes :

- Il ne permet pas aux collectivités des départements ruraux de se regrouper pour produire elles mêmes leurs ressources répondant à l'essentiel de leurs besoins.
- Il présente en panacée le transfert de compétences des CDG départementaux vers le CDG régional Or, seules quelques prestations mutualisées produites à distance sont utilisées actuellement par les CDG (conseil statutaire, documentation, informatique). On peut donc en déduire que toutes les autres doivent être pour être efficaces des missions produites au plus près des collectivités ou mutualisées au sein d'une zone géographique de proximité (interdépartementale par exemple).
- Sur un plan plus politique, les schémas proposés par l'IGA affaibliraient les pouvoirs des Elus ruraux, ce qui n'est pas admissible au nom du principe de libre administration des collectivités.
- Les inspecteurs font également le constat de lacunes dans la gestion de certains CDG ruraux pour justifier notre rétrogradation à de simples « antennes départementales ». Cet argument doit être réfuté, d'une part, parce que certains grands CDG ont aussi des bilans de gestion très critiquables, mais surtout parce que nombre de CDG ruraux peuvent s'enorgueillir des prestations de bonne qualité qu'ils offrent à leurs collectivités affiliées et non affiliées.

De ces points de vue, si le projet que nous présentons permet d'évoluer quelque peu dans le sens de l'IGA, il a surtout l'avantage, nous le pensons, le mérite de contribuer à une nouvelle architecture territoriale en sollicitant toutes les collectivités d'un territoire fragilisé à participer de manière solidaire au fonctionnement d'un grand centre de ressources de proximité géré par les Elus locaux.

- Par ailleurs, l'IGA propose que beaucoup de missions actuellement facultatives deviennent obligatoires ; nous pensons qu'il n'y a pas d'intérêt à limiter les collectivités dans leur liberté de choix et qu'il ne doit pas leur être imposée l'adhésion à des missions placées dans un champ de concurrence commerciale. (C'est d'ailleurs une observation constante faite par les chambres régionales des comptes). Même si un large marché lancé sur l'ensemble du département pourrait paraître très avantageux, il appartient aux collectivités de décider d'y être associé ou non, qu'il s'agisse d'assurances groupe, d'action sociale, ou d'assurance de protection sociale...

En conclusion, on peut dire que le rapport de l'IGA évoque mal les réalités du monde rural et caricature l'action des CDG présents dans ces territoires en réduisant ou en ignorant leurs

potentialités. Les propositions faites ressemblent à n'importe quelle opération de régionalisation du secteur privé (assurances par exemple) dans laquelle pour prétendument réduire les dépenses, on ferme les agences locales au profit d'agences régionales. Résultats : suppressions ou transferts d'emplois, plus de présence humaine en zone rurale et pour le client : déplacements de longue distance à effectuer ou temps d'attente interminable et coûteux sur une plate forme téléphonique, avec au final un mécontentement sur la dégradation du service rendu lequel, vous l'observez, coûte toujours aussi cher, sinon plus, au client...

A nous donc de démontrer que nous avons beaucoup plus d'ambition que ce qui nous est proposé en portant un projet de cohésion et de respect de tous, en permettant la réalisation prioritaire de mutualisations de proximité capables de produire des économies d'échelles importantes.

Notre réflexion prend bien en compte les évolutions de gestion que la réforme territoriale induira au profit des EPCI, notamment dans le domaine de la gestion des ressources humaines, ce qui ne signifie pas l'affaiblissement du rôle des CDG dits ruraux mais leur repositionnement au niveau départemental au service d'un plus grand nombre de collectivités et d'établissements territoriaux. En ce sens, la réforme attendue doit ouvrir de nouvelles perspectives vers la coopération, la rationalisation des moyens et la performance.

Enfin, nous affirmons les rôles essentiels de pilote, d'initiateur, de médiateur, que doit jouer le Centre de gestion coordonnateur au sein des nouvelles régions et son indispensable capacité à respecter chaque CDG et les réalités de leur département.

Fait le 24 février 2015

Pour le CDG de l'ALLIER,
Son Président, M. Bruno ROSOVAN

Pour le CDG du CANTAL,
Son Président, M. Roland BRAY

NOTE / Plateforme d'attribution d'un numéro unique d'inscription

Etat des lieux

- **Augmentation massive de l'absentéisme** sur l'ensemble des concours, quelque soient les niveaux (A, B et C)
- **Quasi impossibilité dans le contexte d'autonomie actuelle des centres de gestion de désigner un organisateur unique par concours**
- **La réglementation**, laissant le candidat libre de s'inscrire auprès d'autant d'organisateurs qui le souhaite, a engendré de plus en plus de dérives, alors même que le calendrier national aurait du permettre de fidéliser les inscriptions et réduire les multi inscriptions
- **Le candidat consommateur de concours** : les candidats s'inscrivent auprès de plusieurs centres organisateurs et cherchent à maximiser leur chance en comparant les ratios « inscrits/nombre de postes »

Pour tenter de réduire ces difficultés, les Centres de gestion ont mis en place :

- ➔ un calendrier national des opérations concours et examens professionnels
- ➔ une participation aux frais de gestion, appelée « frais d'inscription » par les chambres régionales des comptes et confirmée comme n'ayant pas de base légale par celles-ci, et devant s'interrompre au plus vite.

Contraintes

- Une multitude d'acteurs en matière d'organisation de concours et dont aucune proposition connue à ce jour ne peut préfigurer d'un changement.

- L'autonomie des CDG sur leur territoire (départemental ou interdépartemental) n'offre aucune garantie car ses frontières subissent une très forte interférence des actions des CDG limitrophes.

- La diversité des outils : des outils techniques d'inscription différents entre CDG (avec deux ou trois structures principales : Alliance de l'Est, Escort, ...). A noter que certains CDG n'utilisent aucun système d'information pour la gestion des inscriptions aux concours et examens professionnels.

- **La réglementation en matière de concours** : actuellement basée sur la liberté du candidat de s'inscrire auprès de l'organisateur de son choix, et de manière multiple s'il le souhaite, qui n'est pas amenée à être remise en cause.

- **L'antinomie entre l'offre et la demande** : alors que les CDG enregistrent des demandes d'inscription aux concours de plus en plus fortes, les recrutements de lauréats représentent, en moyenne au niveau national le 3ème mode de recrutement dans la FPT, après le recrutement direct et le recrutement contractuel.

- Les freins au changement : les différences subjectives liées aux alliances et habitudes régionales ou intra régionales provoquent un réflexe de repli. Si un « groupe » propose une manière de faire, un autre « groupe » peut s'y opposer de fait.

- L'efficience des CDG remise régulièrement en question : De fortes critiques envers les CDG à l'aune des « reçus/collés » qui laissent sous entendre que l'action des CDG n'a pas la même efficience pour les uns ou les autres dans le suivi des lauréats ce qui implique une nécessite de mieux suivre les candidats.

Propositions

Rendre distincte la phase d'inscription par rapport à la phase d'attribution d'un numéro pour concourir : créer une étape préalable qui n'existe pas actuellement, qui se traduira par :

- **Créer une plateforme d'attribution d'un numéro unique** pour toute personne candidate à un concours ou examen dans la FPT, au bénéficie de tout organisateur (CDG ou CNFPT).

- **Un seul porteur du projet : un CDG ou un GIP ou la FNCDG ou le CNFPT ?** Il faudra néanmoins que cette structure soit acceptée ou positionnée comme le pilote naturel au service des CDG et du CNFPT et l'interlocuteur légitime des pouvoirs publics et des autres partenaires.

- **Préconisations pour faire fonctionner cette plateforme :**
  - Une plateforme web nationale
  - Un numéro personnel, unique par candidat, par concours, par session délivré par la plateforme qui serait universel et accepté par l'ensemble des organisateurs de concours et imposé aux fournisseurs de logiciels et par définition imposé pour les développements des logiciels futurs
  - Maintenir le droit pour tout candidat de s'inscrire auprès de l'organisateur de son choix et la possibilité de modifier son inscription dans les délais réglementaires fixés (la stricte application de la loi). Ainsi l'agent qui veut modifier son choix sollicite son renoncement au numéro préalablement attribué et obtient autant de fois qu'il le souhaite un nouveau numéro unique d'inscription jusqu'à la date limite de clôture des inscriptions. Conséquence : l'obtention du numéro provoque :
    - Le renvoi vers les sites des CDG pour démarrer l'inscription au concours
    - L'impossibilité, pour le candidat, d'apporter toute modification de son choix sans demande spécifique auprès de la plateforme nationale.

Conséquences conclusives

Ce numéro unique

- Permet de **rendre impossible la multi-inscription**

- **Préserve le droit des candidats** en les autorisant à choisir ou modifier leur choix en matière de lieu d'inscription durant la période autorisée

- Positionne **l'instrument national au service** des CDG et du CNFPT en assurant la **cohérence avec le calendrier national des concours et examens professionnels déjà co-construit et accepté par tous**

- Conforte la capacité des CDG et du CNFPT de **travailler ensemble**

- **Abaisse notoirement les coûts de gestion** des opérations concours et examens professionnels en minorant les surcouts actuels dans les limites de l'absentéisme résiduel inhérent à l'organisation de tout concours ou examens professionnel

- **Développe la traçabilité grâce au numéro unique du suivi des lauréats** dans la volonté de bonne gestion inhérente à l'action des CDG pour tendre à la diminution des reçus collés.

Schéma opérationnel / Plateforme unique d'inscription

Le candidat se connecte sur la plateforme. Il choisit en 1er lieu le concours auquel il souhaite s'inscrire. La plateforme lui demande de s'identifier s'il est déjà inscrit sur la plateforme ou à défaut de créer un compte utilisateur.

1ère inscription

Saisie des informations générales (type pièce identité) :
Nom prénom ; Date et lieu de naissance ; Adresse Mail ; Téléphone

Je valide

La plateforme attribue un numéro : Session/Concours/3chiffres communes de naissance/3chiffres communes de résidence/ 5 chiffres aléatoires

Saisie de la demande du candidat :
- choix de l'organisateur
- choix de la voie de concours

Je valide

La plateforme attribue un numéro définitif : Session/Concours/3chiffres communes de naissance/3chiffres communes de résidence/ 5 chiffres aléatoires / organisateur / voie de concours

Je suis déjà inscrit

Identification du candidat par saisie de son numéro unique

Je valide

Il est possible pour le candidat de MODIFIER ou d' ANNULER sa demande

Modification possible de la demande du candidat :
- changement de l'organisateur
- changement de la voie de concours

Je valide

La plateforme attribue un nouveau numéro : Session/Concours/3chiffres communes de naissance/3chiffres communes de résidence/ 5 chiffres aléatoires / département / voie de concours

A la validation, le candidat est redirigé vers le site internet du centre organisateur choisi pour démarrer / modifier son inscription au concours/examen professionnel.

Toute modification est possible jusqu'à la date de clôture des inscriptions au concours/examen professionnel.

Toute modification dans la demande entraine automatiquement la MAJ de la demande auprès de l'organisateur précédemment choisi par le candidat.

Centre de Gestion de la Fonction Publique de la Loire
24 rue d'Arcole – 42000 Saint Etienne

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Projet de loi et ordonnance relatifs aux opérations électorales désignant les membres du conseil d'administration et des conseils d'orientation placés auprès des délégués régionaux ou interdépartementaux du CNFPT et désignant les membres des conseils d'administration des CDG de la Fonction Publique Territoriale

La première réunion de la nouvelle mandature du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale a eu lieu le 15 avril 2015.

Etaient notamment à l'ordre du jour de cette réunion un projet d'ordonnance et un projet de loi relatifs aux opérations électorales concernant le CNFPT et les Centres de Gestion.

Ces textes relatifs aux opérations électorales désignant les membres du conseil d'administration et des conseils d'orientation placés auprès des délégués régionaux ou interdépartementaux du CNFPT et désignant les membres des conseils d'administration des CDG de la Fonction Publique Territoriale -pris en application de la loi n°2015-177 du 16 février 2015- prévoient de transférer des services de l'Etat au CNFPT d'une part et aux Centres de Gestion d'autre part, l'organisation des élections au sein de leurs instances dirigeantes respectives.

Ces textes ont fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : avis favorable unanime
- Collège des organisations syndicales : avis défavorable (11 voix contre, 9 abstentions).

Les modifications proposées visent d'une part, à renforcer le rôle du CNFPT et des CDG dans l'organisation des élections internes de leurs organes délibérants et d'autre part, à conforter l'autonomie de ces 2 structures. Il est prévu que ces dispositions entrent en vigueur à compter du prochain renouvellement des représentants des personnels territoriaux.

Rappel :

La loi n°2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures a habilité le Gouvernement à prendre par ordonnance des dispositions relatives à l'administration territoriale.

L'article 27 de la loi d'habilitation prévoit que chaque ordonnance fait l'objet d'un projet de loi de ratification déposé devant le Parlement dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Ainsi le Gouvernement a été habilité à légiférer par ordonnance afin de :

- transférer au CNFPT l'organisation matérielle des élections au sein de ses instances dirigeantes : conseil d'administration et conseils d'orientation placés auprès des délégués interdépartementaux ou régionaux

- transférer au président du CNFPT la répartition des sièges attribués aux organisations syndicales en fonction de leur représentativité au sein du conseil national d'orientation (CNO), du conseil d'administration du centre et des conseils régionaux d'orientation (CRO)

- transférer, aux Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, l'organisation matérielle des élections au sein de leurs conseils d'administration et la répartition des sièges afférente.

Pour le CNFPT :

Pour son fonctionnement, le CNFPT dispose d'instances élues (le conseil d'administration et les CRO placés auprès des délégués régionaux ou interdépartementaux) et d'une instance non élue (le CNO composé de membres du conseil d'administration, de délégués régionaux et de personnalités qualifiées).

Les élections aux instances du CNFPT s'effectuent en 2 temps :

- d'abord aux CRO qui conditionnent ensuite
- celles au conseil d'administration de l'établissement.

Ces élections sont actuellement organisées par l'administration centrale du ministère de l'intérieur (DGCL) et font intervenir les services préfectoraux, notamment pour les CRO (élaboration de la liste électorale, réception des listes de candidats, envoi des instruments de vote, dépouillement des votes et proclamation des résultats, arrêté de répartition des sièges des organisations syndicales...). Pour les élections au conseil d'administration, ces différentes étapes du processus électoral sont assurées par la DGCL, le rôle des préfectures se limitant à la publicité de certains documents ponctuant la procédure électorale.

Désormais le Gouvernement souhaite transférer au CNFPT l'organisation matérielle des élections au sein de ses instances dirigeantes : conseil d'administration et conseils d'orientation placés auprès des délégués interdépartementaux ou régionaux.

Le Président du CNFPT se verra également confier le soin de répartir les sièges attribués aux organisations syndicales, en fonction de leur représentativité, au sein du conseil d'administration, du CNO ainsi que dans le ressort territorial de la délégation régionale ou interdépartementale.

Pour les CDG :

Le renouvellement des membres représentant les communes et les établissements publics affiliés aux conseils d'administration des CDG intervient, par voie d'élection, à la suite du renouvellement général des conseils municipaux. La représentation des départements et des régions affiliés s'effectue par désignation des assemblées départementales et régionales.

Les Centres de Gestion organiseront désormais les élections au sein de leur conseil d'administration.

Ces modifications visent à conforter l'autonomie de gestion de ces CDG dans l'organisation des élections de leur organe délibérant, qu'ils assurent déjà en partie.

Ainsi les opérations d'organisation des élections effectuées par les préfectures et transférées aux CDG impliquent pour ces derniers la prise en charge d'opérations matérielles préalablement accomplies par celles-ci, ex : établissement et publicité par voie d'affichage de l'arrêté de répartition des sièges au conseil d'administration du CDG, établissement et publicité par voie d'affichage des listes électorales, expédition des instruments de vote aux électeurs et publicité par voie d'affichage des listes de candidats.