Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

RAPPORT D'ACTIVITES 2015

1. Les réformes législatives et réglementaires et les relations avec les Pouvoirs publics

En 2015, la Fédération a participé à la réflexion et aux débats concernant l'adoption et la mise en œuvre de plusieurs textes.

1.1. Volet législatif

Loi sur les régions

Annoncé par le Président de la République le 3 juin 2014 avec pour mesure phare la réduction du nombre de régions métropolitaines, délibéré en Conseil des ministres le 18 juin, et déposé en première lecture sur le Bureau du Sénat, le projet de loi relatif à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral a suscité beaucoup de débats au Parlement.

Après deux lectures au Sénat et à l'Assemblée nationale, la réunion d'une commission mixte paritaire n'ayant pas trouvé d'accord et une nouvelle lecture des assemblées, le Gouvernement a demandé à l'Assemblée nationale de statuer définitivement. Le vote a eu lieu le 17 décembre 2014.

Le texte a été déféré à la censure du Conseil Constitutionnel par 60 députés et 60 sénateurs le 19 décembre 2014.

Le Conseil constitutionnel a rendu sa décision le 15 janvier 2015 et a validé l'essentiel de la loi, ce qui a permis sa publication au Journal officiel du 17 janvier 2015.

L'objectif de cette loi est d'améliorer la gouvernance territoriale en proposant un renforcement de l'échelon régional, en clarifiant les compétences des régions et en leur donnant une taille critique sur le plan géographique, démographique et économique.

Cette loi comporte cinq chapitres, traitant respectivement des dispositions relatives :
– à la délimitation des régions
– aux élections régionales
– au remplacement des conseillers départementaux
– au calendrier électoral
– aux conséquences de la modification du calendrier électoral sur le calendrier d'achèvement de la carte intercommunale en Ile-de-France.

Douze nouvelles régions

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

– Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine
– Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes
– Auvergne et Rhône-Alpes
– Bourgogne et Franche-Comté
– Bretagne
– Centre
– Ile-de-France
– Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées
– Nord – Pas-de-Calais et Picardie
– Basse-Normandie et Haute-Normandie
– Pays de la Loire
– Provence-Alpes-Côte d'Azur.



Le chef-lieu provisoire de chaque région sera fixé par décret pris avant le 31 décembre 2015, après avis du conseil municipal de la commune envisagée comme siège du chef-lieu et des conseils régionaux intéressés, l'avis de chaque conseil régional étant lui-même rendu après consultation du conseil économique, social et environnemental régional et après concertation avec les représentants des collectivités territoriales, des organismes consulaires et des organisations professionnelles représentatives.

Ces avis seront réputés favorables s'ils n'ont pas été émis dans un délai de trois mois à compter de la transmission du projet de décret par le Gouvernement.

Le conseil régional, qui sera élu au mois de décembre 2015, devra adopter avant le 1er juillet 2016 une résolution unique comportant :

1° L'avis au Gouvernement relatif à la fixation du nom définitif de la région

2° L'avis au Gouvernement relatif à la fixation du chef-lieu définitif de la région

3° L'emplacement de l'hôtel de la région

4° Les règles de détermination des lieux de réunion du conseil régional et de ses commissions

5° Les règles de détermination des lieux de réunion du conseil économique, social et environnemental régional et de ses sections

6° Le programme de gestion des implantations immobilières du conseil régional.

Après adoption de la résolution, le nom et le chef-lieu définitifs de chaque nouvelle région seront fixés par décret en Conseil d'Etat pris avant le 1er octobre 2016.

Ces nouvelles régions constituées en application de l'article 1er de la loi du 16 janvier 2015 succéderont aux régions qu'elles regroupent dans tous leurs droits et obligations.

Dans le cadre de la journée thématique organisée le 9 avril mais également du Congrès et des débats en Conseil d'Administration, la Fédération s'est intéressée aux incidences pour les Centres de Gestion de la mise en œuvre de la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.

Il s'agissait d'apporter un éclairage national sur les problématiques suivantes :

- L'exercice de nouvelles missions au niveau régional ou interrégional
- La nouvelle organisation régionale (évolution des Centres coordonnateurs, nouvelles chartes de coopération…)
- Les opportunités offertes par un rapprochement avec d'autres régions.

Ø Un modèle de charte de coopération prévue à l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est proposé en Assemblée Générale et dans le cadre de la proposition de loi relative aux CDG, un renforcement des missions exercées au niveau national est envisagé.

Loi NOTRe

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté le 16 juillet 2015 le projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), à la suite de l'accord sur le texte lors de la réunion de la commission mixte paritaire (CMP), le 9 juillet 2015.

La loi n°2015-991 du 7 août 2015 a été publiée le 8 Août au Journal officiel.

L'adoption du texte intervient à l'issue de deux lectures dans chaque chambre et sept mois de débats intenses. De nombreux amendements ont été déposés sur le texte d'origine qui ne comportait que 37 articles.

La loi NOTRe relève le seuil minimal obligatoire des intercommunalités à 15 000 habitants, tout en l'assortissant d'une multitude d'adaptations possibles. Plusieurs dispositions prévues dans l'avant-projet de loi ou adoptées en première lecture ont été abandonnées : élection des conseillers communautaires au suffrage universel direct, création du Haut Conseil des territoires, révision à la hausse de la minorité de blocage pour le transfert de la compétence des PLU à l'échelle intercommunale…

Ce texte parachève le troisième volet de la réforme territoriale conduite depuis 2012, après la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) du 27 janvier 2014 et la nouvelle carte des régions du 16 janvier 2015.

Les principales dispositions de ce texte portent sur :

- <u>le renforcement des régions</u>

- la suppression de la clause générale de compétences des régions et attribution d'un pouvoir réglementaire (article 1)
- la compétence de la région en matière de développement économique et schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (article 2)
- la compétence de la région en matière de développement économique et conditions d'attribution des aides aux entreprises (article 3)
- la participation de la région à la coordination des acteurs du service public de l'emploi (article 6)
- la possibilité pour les régions de recevoir par délégation de l'État la mission de coordonner l'action des intervenants du service public de l'emploi et transfert aux régions des actions d'accompagnement à la création et à la reprise d'entreprises (article 7)
- la simplification de la planification régionale en matière de déchets (article 8)
- la mise en œuvre du schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (article 10)
- la compétence de la région pour l'animation et la concertation dans le domaine de la gestion et de la protection de la ressource en eau (article 12)
- le transfert de la compétence des transports routiers non urbains des départements aux régions (article 15)
- le transfert à la région des transports ferroviaires d'intérêt local gérés par le département (article 17)

- l'évolution des périmètres de transports urbains et ses conséquences (article 18)

- la possibilité de transfert de la propriété, de l'aménagement, de l'entretien et de la gestion des ports relevant du département aux autres collectivités territoriales (article 22)

- la compétence des régions en matière d'enseignement supérieur et de recherche (article 26)

- la création d'une collectivité territoriale unique en Corse (article 30)

- l'extension des missions des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (article 32)

  - Le renforcement des intercommunalités

- un nouveau seuil démographique pour la constitution d'EPCI à fiscalité propre (Article 33)

- la refonte de la carte des EPCI à fiscalité propre (Article 34)

- la rationalisation de la carte des syndicats (Article 40)

- le renforcement des compétences obligatoires des communautés de communes et élargissement du champ des compétences optionnelles (Article 64)

- l'élargissement du champ des compétences nécessaires aux communautés de communes pour être éligibles à une bonification de la DGF (Articles 65 et 68)

- l'élargissement du champ des compétences des communautés d'agglomération (Article 66)

- la mise en œuvre de dérogations aux seuils de population nécessaires à la mise en place d'une communauté urbaine ou une commune d'agglomération (Article 70)

- des évolutions apportées au cadre juridique de la mutualisation des services

- des précisions sur le calendrier d'approbation du schéma de mutualisation (Article 74)

- la prise en charge des frais de déplacement des élus intercommunaux n'ayant pas d'indemnité de fonction (Article 42)

- la situation des personnels en cas de transfert ou de restitution d'une compétence entre communes et EPCI (Article 72)

- la définition des conditions de majorité pour déterminer l'intérêt communautaire des compétences exercées (Article 81)

  - Les dispositions concernant les autres acteurs de la scène publique locale

- le caractère facultatif des CCAS dans les communes de moins de 1500 habitants (Article 79)

- la dématérialisation de la convocation des conseillers et du compte-rendu du conseil municipal (Article 84)

- le transfert et délégation de compétences départementales aux métropoles (Article 90)

- la mise en œuvre du schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public (Article 98)

- le renforcement de la transparence financière des collectivités territoriales (Article 107)

- la dématérialisation du recueil des actes administratifs des collectivités territoriales (Article 124)

- la dématérialisation de la publication des actes administratifs (Article 128)

- Les dispositions relatives aux agents

- les modalités de mise à disposition ou de transfert des services et garanties offertes aux personnels (Article 114)

- l'extension de la faculté reconnue aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics de créer une commission administrative paritaire commune (Article 119)

L'article 119 de la loi NOTRe vient compléter l'article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

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 de l'établissement public de coopération intercommunale, de ses communes membres et de leurs établissements publics. Ces mêmes délibérations définissent 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 seul cas, le dernier alinéa de l'article 15 ne s'applique pas.

C'est principalement sur cet article qu'est intervenue la Fédération.

La modification apportée par la loi NOTRe, sur laquelle les services de la Fédération ont souvent alerté les pouvoirs publics, concerne la non obligation du respect du délai de droit commun de 6 ans pour les collectivités affiliées volontairement au CDG qui décident de se désaffilier pour adhérer à une CAP commune.

Cette modification a pour conséquence de faciliter le retrait, dans le sens où il n'y a plus d'obligation de respecter ce délai de 6 ans après le dépassement du seuil d'affiliation obligatoire, si la collectivité affiliée volontairement décide d'adhérer à une CAP commune.

Cette dernière phrase de l'article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans sa nouvelle version issue de la loi NOTRe, est regrettable, mais les alertes formulées par la Fédération ont permis de limiter la portée de ces modifications. En effet, seules les collectivités affiliées volontairement aux CDG peuvent adhérer à une CAP commune et les collectivités affiliées obligatoirement relèvent toujours des commissions administratives paritaires des Centres de Gestion.

Depuis janvier 2015 et la publication du rapport de l'IGA et de l'IGF relatif à l'évaluation des mutualisations au sein du bloc local, la Fédération a sensibilisé les élus du Conseil d'administration, les parlementaires, le Gouvernement, et les autres associations d'élus sur la nécessité de maintenir les instances paritaires mutualisées à un niveau départemental.

Le Président a ainsi rencontré Olivier DUSSOPT, député de l'Ardèche et rapporteur du projet de loi NOTRe à l'Assemblée nationale, fin janvier et Serge MORVAN, Directeur du Cabinet d'André VALLINI en février afin de les alerter sur la proposition de rendre possible la création d'une CAP commune au niveau intercommunal. Celle-ci confère aux EPCI des compétences en matière de gestion des ressources humaines, alors que la loi MAPTAM avait exclu les compétences intercommunales du champ de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 définissant les missions obligatoires des Centres de Gestion.

Si le rapport rendu par l'IGA et l'IGF préconisait la création des CAP communes pour l'ensemble des communes membres d'un EPCI, la loi NOTRe écarte les collectivités affiliées obligatoires. Il en est de même pour les services communs. Le texte promulgué en août maintient la non possibilité de créer un service commun pour les compétences, exercées par les Centres de Gestion, définies à l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984.

La Fédération avait, sur ces deux questions, reçu le soutien d'André VALLINI, Secrétaire d'État à la réforme territoriale, venu présenter ses positions sur le projet de loi NOTRe et les conséquences des dispositions envisagées sur l'évolution du statut de la fonction publique territoriale et le rôle des Centres de Gestion lors du Congrès de la Fédération en juin 2015.

L'intervention de Catherine DI FOLCO, Sénateur et Présidente du CDG du Rhône, a également permis de limiter la portée des CAP communes. Il est indispensable de garantir un dialogue social efficient et de maintenir des instances paritaires au niveau du Centre de Gestion.

Concernant des cas éventuels de désaffiliation, la proposition de loi déposée au Bureau du Sénat le 17 septembre 2015 prévoit une adhésion obligatoire sur un socle commun de missions renouvellé.

Le travail de sensibilisation se poursuit notamment auprès des parlementaires mais également des EPCI, dans le cadre des relations de collaboration engagées avec l'AdCF.

Projet de loi déontologie des agents publics

Depuis 1983 les droits et obligations des fonctionnaires n'ont pas été revisités de façon globale.

Le Gouvernement souhaitait réaffirmer le devoir d'exemplarité des employeurs et des agents publics. Il a déposé un projet de loi en ce sens le 17 juillet 2013 à l'Assemblée Nationale.

Une lettre rectificative à ce projet de loi a été présentée au Conseil commun de la fonction publique le 18 mai 2015.

En effet, suite à l'entrée en vigueur de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, le Gouvernement a souhaité tenir compte des premiers constats et adapter la mise en œuvre des réformes prévues par ce projet de loi.

Le Gouvernement veut réaffirmer l'unité du statut général autour des valeurs fondamentales de la Fonction publique, renforcer les outils déontologiques et la cohérence du dispositif de prévention des conflits d'intérêts mais également assurer l'exemplarité des employeurs publics. Le principe de laïcité sera également inscrit dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Dans le cadre de sa nouvelle version telle qu'elle résulte de la lettre rectificative, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui ne comptait plus alors que 25 articles au lieu des 59 initiaux, a été examiné en commission des Lois de l'Assemblée Nationale le 1er octobre.

Le projet de loi a été adopté en première lecture avec modifications (passant ainsi à 71 articles) par l'Assemblée nationale le 7 octobre 2015.

Il apporte des modifications au statut général de la fonction publique.

Le texte prévoit de consacrer certaines valeurs, déjà reconnues par la jurisprudence, qui fondent la spécificité de l'action des agents publics : le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Il est tenu à une obligation de neutralité dans l'exercice de ses fonctions. L'agent public applique le principe de laïcité et, à ce titre, s'abstient de manifester ses opinions religieuses ; il traite les personnes, notamment les usagers du service public, de manière égale et respecte la liberté de conscience et la dignité des personnes.

Les dispositifs applicables en matière de déontologie sont également renforcés.

La prévention des conflits d'intérêt est développée.

Les fonctionnaires les plus exposés seront tenus de remplir des déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale. Un dispositif de protection des "lanceurs d'alerte" sera créé afin qu'un agent puisse signaler sans crainte l'existence d'un conflit d'intérêt.

La commission de déontologie de la fonction publique verra ses pouvoirs étendus à la prévention des conflits d'intérêts et renforcés en matière de contrôle des départs vers le secteur privé. Les règles de cumul d'activité seront revues.

Un amendement voté à l'Assemblée nationale permet aux agents travaillant à temps complet d'exercer une activité d'auto-entrepreneur dès lors qu'il s'agit d'activités accessoires.

Les positions statutaires sont harmonisées afin de favoriser la mobilité des agents entre les trois fonctions publiques et les règles disciplinaires sont unifiées. Ainsi, la protection fonctionnelle dont peuvent bénéficier les agents à l'occasion des attaques dont ils sont victimes dans l'exercice de leurs fonctions sera renforcée et étendue aux conjoints et enfants lorsqu'ils sont eux-mêmes victimes d'agressions du fait des fonctions de l'agent.

Le texte transcrit le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'obligation de nominations équilibrées dans les postes de cadres dirigeants sera étendue.

Un amendement introduit par le Gouvernement modifie les modalités de calcul de la règle de l'accord majoritaire dans les négociations sociales. Il prévoit que, pour déterminer le seuil des 50%, seuls seront pris en compte les suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales habilitées à négocier et à signer un accord, c'est-à-dire celles disposant d'au moins un siège dans l'organisme de consultation concerné.

Dans le cadre de ce projet de loi, la Fédération avait proposé des amendements à Madame DESCAMPS-CROSNIER, rapporteur de la loi, le 17 février 2014.
Le Président a de nouveau adressé ceux-ci au rapporteur en septembre 2015.
Il s'agissait notamment :

- de créer un congé de reclassement
- de ne pas harmoniser l'échelle des sanctions disciplinaires dans la fonction publique, les particularismes de la Territoriale doivent être préservés notamment concernant l'impossibilité de mettre en œuvre une mutation d'office
- de maintenir la 3ème sanction dans le 1er groupe à savoir l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours
- de maintenir la possibilité pour les agents d'exercer des activités d'auto-entrepreneur.

Si les deux premiers amendements n'ont pas été retenus par le rapporteur, les deux autres ont été adoptés par l'Assemblée nationale en 1ère lecture.

Certaines dispositions de la petite loi feront l'objet d'amendements de suppression rédigés par la Fédération pour la 1ère lecture au Sénat.

• L'extension de la durée de validité de la liste d'aptitude pour les lauréats d'un concours

L'article 24 G du projet de loi modifie l'article 44 de la loi n 84-53 du 26 janvier 1984 et étend la période d'inscription sur liste d'aptitude à quatre ans.

Dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois fonctions publiques, il était prévu qu'une amélioration effective soit apportée à la situation des lauréats des concours de la fonction publique territoriale inscrits sur liste d'aptitude.

Une mission a été confiée à l'inspection générale de l'administration pour dresser un état des lieux de la situation de ces lauréats et identifier les causes structurelles et sociologiques de ce phénomène des reçus-collés et examiner les mesures juridiques ou pratiques de nature à y remédier.

Le rapport de la mission, publié en juin 2012, fait apparaître un taux de reçus-collés inférieur à 10 % et présente 22 préconisations pour améliorer leur situation.

Sur la prolongation de la durée de validité de la liste d'aptitude, les auteurs du rapport indiquaient qu'aucune donnée disponible ne permettait d'affirmer que le phénomène des reçus-collés serait corrélé à une durée de validité trop faible de la liste d'aptitude.
Ils confirmaient les observations des enquêtes précédentes selon lesquelles l'essentiel des recrutements est réalisé dans le courant de la première année d'inscription sur liste d'aptitude. Dès lors, plus le temps d'inscription sur la liste d'aptitude est long, plus faibles apparaissent les chances d'être recruté au sein d'une collectivité territoriale.

• Le conditionnement du recrutement direct en catégorie C

Dans le cadre de l'accord PPCR proposé par le Gouvernement en juillet 2015, l'accès direct dans la FPT était dénoncé. Marylise LEBRANCHU souhaitait revenir sur cette modalité de recrutement et encadrer le recrutement sans concours dans le premier grade de catégorie C pour introduire plus de transparence et favoriser l'insertion sociale.

L'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est modifié par l'article 24 B du projet de loi. Les statuts particuliers prévoiront les modalités de recrutement :
« Par dérogation à l'article 36, les fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours pour le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers. »

L'article 24 B, adopté à l'initiative du Gouvernement, après avis favorable du rapporteur, prévoit que les recrutements dans les premières échelles de rémunération de la fonction publique conduisent à la constitution d'un comité de sélection composé de plusieurs personnes chargées d'apprécier l'aptitude des candidats et impose le respect de règles de publicité permettant à toutes les personnes susceptibles d'être intéressées de présenter leur candidature.

Les dispositions du statut général de la fonction publique sont adaptées en conséquence en prévoyant que les conditions d'appréciation de l'aptitude des candidats seront nécessairement fixées dans les statuts particuliers, ce qui n'est actuellement pas le cas.

L'article 24 B érige cette règle en obligation de niveau législatif dans les trois versants de la fonction publique.

La Fédération reviendra sur cet encadrement très strict du recrutement direct.

• La nouvelle échelle des sanctions et la mise en œuvre du déplacement disciplinaire

L'article 13 du projet de loi prévoit l'insertion d'un nouvel article 19 bis dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ainsi rédigé :
« Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes :
1° Premier groupe :
a) L'avertissement
b) Le blâme
c) (nouveau) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours
2° Deuxième groupe :
a) La radiation du tableau d'avancement
b) L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur
c) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours
d) La radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire
e) Le déplacement disciplinaire
3° Troisième groupe :
a) La rétrogradation au grade immédiatement inférieur
b) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans
4° Quatrième groupe :
a) La mise à la retraite d'office
b) La révocation. »

Le nouvel article 19 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, a vocation à s'appliquer aux trois Fonctions Publiques. Il convient toutefois d'envisager les différents cas de figures selon les Fonctions Publiques. Il est proposé de supprimer la sanction « déplacement disciplinaire » qui s'apparente à la mutation interne dans la FPT et risquerait d'entrainer des difficultés de mise en œuvre.

• La mutualisation des heures syndicales

Dans le cadre des négociations engagées entre les organisations syndicales et le Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique, il avait été envisagé de mutualiser les heures de crédit syndical entre toutes les collectivités qu'elles soient affiliées obligatoires, volontaires ou non affiliées à leur CDG.

L'article 19 ter du projet de loi modifie l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et prévoit :
« Par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical. Les crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service sont déterminées par la convention. »

Même si le projet de loi ne prévoit qu'une mutualisation volontaire, il convient de demeurer vigilant sur toute modification de l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Inscrire le principe d'une mutualisation des crédits d'heures syndicales dans la loi risque d'entraîner à terme une mutualisation obligatoire entre toutes les collectivités ce qui conduirait à fragiliser financièrement les Centres, alors que les remboursements des décharges d'activité de service pèsent déjà très lourdement sur les budgets.

• La Présidence des conseils de discipline

L'article 13 bis du projet de loi prévoit la suppression de l'article 31 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel :
« Les commissions administratives paritaires sont présidées par l'autorité territoriale. Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline. Les règles de fonctionnement des commissions administratives paritaires sont fixées par décret en Conseil d'Etat ».

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984, en confiant la présidence des conseils de discipline, dans un premier temps au magistrat de l'ordre judiciaire puis à celui de l'ordre administratif, dans la fonction publique territoriale, a cherché à préserver la neutralité et la sérénité des débats dans la procédure disciplinaire. Il convient de préserver cette spécificité dans la FPT.

Un amendement de suppression de l'article 13 bis est soutenu par la Fédération. La Présidence des conseils de discipline par un magistrat de l'ordre administratif doit être maintenue et prévue également pour les commissions consultatives paritaires contrairement aux dispositions de l'article 19 quater du projet de loi.

1.2. Volet réglementaire

L'arrêté sur le bilan social

De par la loi du 26 janvier 1984, les collectivités doivent établir leur bilan social au minimum tous les deux ans.

Cette démarche permet à chaque collectivité de dresser un bilan des effectifs, des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel...

Le bilan social est un document servant à la fois d'outil de dialogue social et de gestion des ressources humaines. Il permet également de mener des comparatifs d'une structure, d'une édition ou d'un département à l'autre.

Toutes les collectivités et les établissements sont soumis à cette démarche, y compris ceux qui n'emploient aucun agent à temps complet.

Ce document est à présenter devant le comité technique.

Dans le cadre de la préparation du Bilan social 2015, des premiers échanges avaient eu lieu entre les différents partenaires et notamment la Fédération et l'ANDCDG sur les modifications souhaitées par les Centres de gestion concernant les indicateurs demandés aux collectivités. Dans cet objectif de simplification de l'enquête relative au bilan social, un groupe de travail composé de référents bilans sociaux d'une dizaine de Centres de gestion a poursuivi l'analyse sous le patronage de la DGCL.

L'arrêté fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité, prévu par l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, a été publié le 28 septembre 2015.

Le décret sur l'entretien professionnel

Dans un souci d'harmonisation avec la Fonction Publique d'Etat, l'article 15 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 a introduit un article 76-1 à la loi statutaire n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoyant, à titre expérimental, au titre des années 2010 à 2012 la mise en place d'un entretien professionnel dans la Fonction Publique Territoriale en lieu et place de la notation.

Le bilan présenté au CSFPT et au Parlement en 2013 a conclu à la pérennisation de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation à compter de 2015, l'expérimentation se poursuivant au titre des années 2013 et 2014.

Le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 vient préciser les modalités de mise en œuvre de cet entretien annuel. Il s'applique aux évaluations portant sur les activités postérieures au 1er janvier 2015 (article 9 du décret). La Fédération et certains CDG avaient été consultés sur la rédaction de ce texte.

L'entretien permet un moment d'échange et de dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct afin d'évaluer la valeur professionnelle du fonctionnaire. Il doit être conçu comme un outil de valorisation et de reconnaissance des agents méritants.

L'évaluation permet, à court terme, d'étudier les compétences qui manquent à l'agent, et à long terme, de mettre en œuvre un plan de formation ou des objectifs. C'est un instrument de développement personnel pour l'agent et d'organisation pour la collectivité territoriale. C'est un élément important de GPEEC. L'évaluation peut se traduire par des indicateurs d'impact et de résultat qui peuvent être qualitatifs ou quantitatifs.

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 du nouveau dispositif.

Afin d'accompagner ces démarches, les services de la Fédération ont réalisé un guide de l'entretien professionnel. Celui-ci reprend les différentes étapes nécessaires à la réalisation de l'entretien et propose également des modèles en annexe : fiches de poste, fiche de compte rendu d'entretien professionnel...

Projet de décret sur les commissions consultatives paritaires

La FNCDG participe régulièrement aux réunions organisées par la DGCL. Le 12 mai 2015, une réunion du groupe a permis de discuter des propositions autour des commissions consultatives paritaires (CCP).

Un projet de décret concernant l'organisation des CCP est en cours d'élaboration. Des réunions ont lieu ponctuellement afin d'en déterminer le contenu.

Le vecteur de ce projet serait le projet de loi déontologie dans le cadre duquel de une réécriture de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est envisagée.

Le projet de loi contient des dispositions concernant les non titulaires, ce qui peut permettre de raccrocher des éléments relatifs aux CCP.
La DGCL propose une écriture souple au niveau législatif et plus précise au niveau réglementaire.

Le projet de décret prévoit un champ de couverture large, incluant les CDI et les CDD de minimum six mois. Il concernerait les électeurs mais pas forcément les éligibles. Cela n'est pas encore précisé.

Les communes affiliées à un CDG relèveraient de la CCP du CDG. La question de l'organisation se pose donc pour les communes non affiliées (CNA). Les CNA ont leur propre CAP et gèreront donc leur CCP. Ces CCP peuvent être difficiles à organiser dans le cas d'un volume faible d'agents, la répartition par catégorie pourrait être revue.

Projet de circulaire sur l'assurance chômage

La FNCDG a été associée aux réunions de la DGCL consacrées à l'indemnisation du chômage des agents de la fonction publique territoriale. Ces réunions se sont tenues les 28 juillet et 6 octobre 2015.

Au cours de ces rencontres, une réflexion a été engagée sur le projet de circulaire relatif à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public. En accord avec la DGEFP (Mission indemnisation du chômage), ont été évoquées, également avec les représentants de l'UNEDIC et de Pôle Emploi, les difficultés concrètes auxquelles les gestionnaires territoriaux sont confrontés.

Il a été convenu de mettre en place un groupe de travail (avec les représentants des employeurs publics [CDG, AMF…], Pôle emploi et l'UNEDIC) pour développer un réseau de correspondants experts. Ce groupe de travail répondrait à différentes problématiques, élaborerait des « fiches info », et serait un lieu d'échange et de médiation entre les différents acteurs.

Un projet de courrier, qui serait co-signé par les différents représentants des employeurs territoriaux (FNCDG, AMF, ADF…), sera présenté aux prochaines commissions emploi de la FNCDG et de l'AMF.
Ce courrier présentera l'intérêt de la mise en place d'un tel groupe de travail et demandera aux autorités publiques l'autorisation d'accéder au logiciel DUDE (Dossier Unique du Demandeur d'Emploi) en tant qu'opérateurs d'assurance chômage au même titre que Pôle emploi.

Une autre réunion avec la DGCL devrait avoir lieu avant la mise en place de ce groupe de travail.

1.3. Les évolutions envisagées par la FNCDG

Propositions issues de la deuxième Conférence Nationale de l'Emploi Territorial (CNET)

Le mardi 16 décembre 2014 a eu lieu, au Pavillon Wagram à Paris, la Conférence Nationale pour l'emploi territorial 2014.

Cette manifestation a rassemblé 170 professionnels de l'administration territoriale, des élus et dirigeants issus des Centres de Gestion, des collectivités, des intercommunalités.

Cette conférence a été l'occasion de débattre des thématiques d'actualité en matière de ressources humaines dans le contexte d'une nouvelle réforme territoriale réorganisant totalement les acteurs mais aussi les compétences exercées localement et d'une contraction forte des masses budgétaires et financières.

Les enjeux du mandat qui vient de débuter avec un très fort taux de renouvellement des élus municipaux et communautaires ont été présentés dans le cadre des trois tables rondes prévues :
• la première consacrée à la maîtrise des effectifs
• la deuxième sur la mise en œuvre des mutualisations de services
• la dernière relative au maintien dans l'emploi et à la gestion des âges.

Ces thèmes d'actualité se situent au cœur de l'action de modernisation de l'administration et s'avèrent essentiels pour cerner les défis que devront relever les autorités territoriales dans les mois et années à venir.

La journée a débuté par la diffusion d'une interview vidéo croisée d'Olivier DUSSOPT, Député de l'Ardèche, et Philippe LAURENT, Maire de Sceaux, Président du CSFPT, consacrée au contexte institutionnel et budgétaire et aux enjeux pour les collectivités en matière d'emploi.

La première table-ronde a également été l'occasion pour Catherine DI FOLCO, Sénateur du Rhône, Nicolas LEBAS, Maire de Faches-Thumesnil, Florent FARGE, DRH du Conseil Général de la Charente, Laurence CHENKIER, DAF du SDIS du Rhône, Vice-Présidente du SNDGCT, et Jean-Laurent NGUYEN KHAC, Directeur du CIG de la Grande Couronne, Président de l'ANDCDG, d'évoquer les leviers d'action dans la gestion des ressources humaines et le rôle des Centres de gestion au regard de la réforme de la carte territoriale et de l'Etat.

La deuxième table-ronde portait sur la mise en œuvre des mutualisations de services.

En préambule, Nicolas PORTIER, Délégué Général de l'AdCF et Anne CONSTANTINI, Avocat au Barreau de Paris, ont présenté les enjeux du mandat communautaire et le cadre juridique des mutualisations et des schémas.

La diffusion d'une interview vidéo croisée de Frédéric PIN, DGS de la communauté d'agglomération des Portes de l'Isère (38), Catherine LOUIS, Présidente de la communauté de communes Forêts Seine et Suzon (21), Arnaud LATOUR, DGS de la communauté de communes CC4B Sud Charente (16), a permis de présenter trois expériences différentes de mutualisation et de mettre en évidence les problématiques suivantes :

- Comment sont envisagées par le conseil communautaire les dispositions du projet de loi NOTRe et notamment d'éventuelles nouvelles fusions de structures intercommunales ?
- Comment sont appréhendés par le conseil communautaire les enjeux du mandat, particulièrement ceux liés aux contraintes financières ?
- Comment se met en place la réflexion autour de l'élaboration du schéma de mutualisation ? Quelles ont été les difficultés d'ordre juridique, financier, politique, organisationnel rencontrées ?
- Quels ont été les enjeux stratégiques et politiques d'organisation des services poursuivis avec la mutualisation ?
- Quels modes de mutualisation ont été privilégiés ?
- Est-il possible d'évaluer les économies d'échelle réalisées grâce à la mutualisation ?

Ces questions ont également été abordées par trois DGS de communautés, Yvonic RAMIS, Communauté d'agglomération Vichy Val d'Allier, Jean-Jacques DELORY, Ville de Beauvais et Communauté d'Agglomération du Beauvaisis, Paul LECALLENEC, communauté du Pays château giron, qui ont par ailleurs, évoqué les conséquences managériales des mutualisations et des transferts de personnel.

Antoine de MENTHON, Maire de Menthon, Président du Centre de Gestion de Haute-Savoie a conclu la table-ronde en présentant le rôle du Centre de Gestion, tiers de confiance dans la mise en œuvre des schémas de mutualisation et l'étude menée par la Fédération en lien avec l'AdCF et le CNFPT.

La troisième table-ronde portait sur le maintien dans l'emploi et la gestion des âges.

Ont été abordées par Catherine DELGOULET, Ergonome, Maitre de conférences au Laboratoire Adaptations Travail – Individu (LATI) à l'Université Paris Descartes, les problématiques suivantes :

- les définitions de la pénibilité
- les facteurs de pénibilité
- les indicateurs pour mesurer la pénibilité
- les conditions de travail et les plans d'action « seniors ».

Philippe TOUZY, Chef du département concours, au Centre National de Gestion des praticiens hospitaliers, des directeurs d'hôpitaux et Yvanne THOBIE, DRH adjointe du conseil général de l'Essonne ont évoqué les dispositifs d'accompagnement et de maintien dans l'emploi et notamment les questions relatives aux acteurs, aux actions de prévention et de réparation.

Daniel LEROY, Président du Centre de Gestion de Seine et Marne, Vice-Président de la FNCDG et Pascale CORNU, Directrice du Centre de Gestion du Bas Rhin ont conclu la table-ronde en traitant du rôle des CDG sur ces questions relatives au maintien dans l'emploi et au reclassement.

La CNET s'est achevée sur un bilan des 15 propositions émises par la Fédération en mars 2012 et une nouvelle série de préconisations relatives aux problématiques liées aux institutions de la Fonction Publique Territoriale, du recrutement, de l'emploi, de la carrière, de l'accompagnement social et de la santé et de la sécurité au travail.

PROPOSITIONS ADRESSEES AUX POUVOIRS PUBLICS EN JANVIER 2015

RENFORCER LA COORDINATION, AU MOINS AU NIVEAU REGIONAL, EN MATIERE D'EMPLOI

1. Poursuivre la création des observatoires régionaux

2. Etendre l'exercice de missions gérées en commun aux agents de catégorie B
Aujourd'hui, les missions gérées en commun concernent les 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, conseils de discipline

LE STATUT DE LA FPT ET LA CARRIERE DES AGENTS

3. Participer à la création du dossier individuel des agents publics sur support électronique dans le cadre d'un accès distant proposé aux collectivités

4. Permettre la création d'un compte financier regroupant la valeur des jours épargnés dans le cadre du compte épargne temps et en confier la gestion aux Centres de Gestion

5. Maintenir la possibilité ouverte à tous les agents publics de disposer, parallèlement à l'exercice de leurs fonctions, du statut d'auto-entrepreneur

6. 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

LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

7. Créer une situation administrative de reclassement

8. Réformer le recours au temps partiel thérapeutique

9. 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 »)

10. Rendre le socle commun de missions mis en œuvre en 2012 obligatoire pour toutes les collectivités notamment pour deux missions : le secrétariat du comité médical et de la commission de réforme

11. Favoriser et simplifier l'accès aux dispositifs de complémentaire santé et de prévoyance des agents territoriaux

LES CONCOURS TERRITORIAUX

12. Mettre un terme au système de compensation du CNFPT et autoriser les Centres de Gestion à lever la cotisation correspondant aux missions transférées par la loi du 19 février 2007 directement auprès des collectivités locales

13. Réformer les concours de la filière médico-sociale

Ces propositions ont été développées dans un document de sensibilisation adressé à l'ensemble de nos partenaires et des Pouvoirs publics courant janvier 2015.

Par ailleurs, elles ont été reprises par voie d'amendements au projet de loi déontologie ou dans la proposition de loi relative aux Centres de Gestion déposée au Bureau du Sénat en septembre 2015.

Proposition de loi sur les Centres de gestion

A l'instar de la démarche engagée par le Sénateur du Val d'Oise Hugues PORTELLI en 2011, la Fédération avait envisagé de faire présenter une proposition de loi (PPL) qui reprendrait ses positions quant à l'évolution des Centres de Gestion.

Une motion présentant différentes propositions a été largement adoptée en assemblée générale lors du congrès à Toulon le 5 juin dernier.

A l'issue de ce vote, le texte de la proposition de loi a été rédigé. Il comporte les éléments suivants :

- la mise en œuvre d'un socle obligatoire de compétences pour toutes les collectivités (articles 1, 6, 7 et 8)
- le renforcement à un niveau régional des missions relatives à la gestion des agents de catégorie B et à l'emploi (Article 3)
- La modification des conditions de désaffiliation aux CDG (Article 5)
- Le renforcement du champ de missions obligatoires et facultatives des Centres (Articles 8, 9 et 10)
- La modification de l'organisation des concours et examens professionnels notamment dans la filière médico-sociale (Articles 10 et 11)
- La fin du système de compensation du CNFPT pour les concours transférés et la mise en place d'une cotisation spécifique auprès de l'ensemble des collectivités (Articles 3, 6 et 7)
- La réforme du recours au temps partiel thérapeutique, la mise en place d'un congé de reclassement et d'un bilan de carrière obligatoire (Articles 12 et 13)
- La modification des conditions de prise en charge en cas de suppression d'emploi dès lors que l'agent devenu FMPE peut demander la liquidation de sa pension de retraite (Article 14)
- Le champ de compétences des commissions consultatives paritaires (Article 15)
- La création du Centre national de coordination, reprenant les missions de la Fédération (Articles 2 et 4).

Ce texte a été présenté à André VALLINI le 23 juin et à Marylise LEBRANCHU lors d'une rencontre organisée le 6 juillet dernier.
Cette dernière a présenté des réserves quant à certains articles contenus dans la proposition de loi. Elle a indiqué qu'il valait mieux que les dispositions contraignantes pour les collectivités (adhésion au socle, conditions de désaffiliation…) soient soutenues par l'AMF avant le débat parlementaire.
La PPL a été aussi présentée au directeur adjoint du cabinet de Gérard LARCHER le 7 juillet. Celui-ci a conseillé de lier le versement direct de la compensation missions transférées par les collectivités et l'adhésion obligatoire au socle, en considérant que ce versement direct constituerait le premier niveau de l'adhésion obligatoire.

Madame GOURAULT, Vice-Présidente du Sénat, et Bruno RETAILLEAU, Président du groupe les Républicains au Sénat, ont indiqué lors de rencontres organisées le 15 septembre et le 14 octobre être favorables au texte.

Le texte de la proposition de loi a été déposé par Alain VASSELLE, Sénateur de l'Oise, au Bureau du Sénat le 17 septembre.

Le Président de la Fédération poursuit ses actions de sensibilisation auprès du Gouvernement, des parlementaires et des autres associations d'élus. Ainsi, une rencontre a été programmée avec Marylise LEBRANCHU le 8 décembre.

Proposition de loi tendant à modifier les dispositions relatives aux centres de gestion de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

La loi charge les Centres de Gestion (CDG) d'assurer une partie de la gestion des ressources humaines 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 rationalisation de la carte intercommunale 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…

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.

Tel est l'objet de cette proposition de loi qui vise à modifier les dispositions relatives aux Centres de gestion et à la carrière des agents de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Les missions confiées aux Centres de gestion nécessitant une organisation à un niveau supra départemental sont élargies.
Les Centres assurent une mission générale d'information sur l'emploi public territorial. Ils 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 humaines afin d'anticiper les évolutions du marché de l'emploi territorial et d'aider les décideurs locaux (article 3).

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.

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, le fonctionnement des conseils de discipline de recours.)
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, doit s'étendre aux agents de catégorie B qui représentent 13,5 % de l'effectif territorial (article 3).

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. Sont ainsi confiées aux Centres de Gestion :
- la gestion administrative des comptes épargne temps
- la tenue du dossier individuel de chaque agent titulaire ou non titulaire (article 8).
Le secrétariat des commissions consultatives paritaires relèverait également de la compétence des Centres de Gestion (article 8).

Le socle commun de missions, ouvert aux collectivités non affiliées, étant indissociable, dans un esprit de mutualisation des ressources et des moyens, il est plus efficace de rendre obligatoire l'adhésion pour les collectivités non affiliées (articles 6 et 7). Ce socle reprend 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.

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. Afin de garantir les effets positifs de cette mutualisation dans la gestion des ressources humaines, il est nécessaire de revoir les conditions de désaffiliation en soumettant 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 (article 5).

L'abaissement du seuil d'affiliation à 300 fonctionnaires pour les communes appartenant à une communauté de communes à taxe professionnelle unique est supprimé (article 5).

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.

Le champ des missions facultatives exercées par les centres de gestion à la demande des collectivités est étendu à l'assistance administrative, organisationnelle et de gestion pour les accompagner dans les domaines tels que le conseil juridique, l'informatique, le conseil organisationnel, la documentation, l'archivage… (article 9).

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 est élargie aux agents non titulaires (article 9).

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 (article 2).

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
- Mettre à disposition une plateforme d'inscription nationale aux concours/examens professionnels

- Lever la cotisation concours évaluée à 0,07% de la masse salariale directement auprès des employeurs locaux et la distribuer aux CDG coordonnateurs au prorata de leurs dépenses (article 5)
- Consolider les informations des bourses de l'emploi dans un portail de l'emploi territorial
- Assurer la mise à disposition d'un fichier national des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A
- Organiser la conférence nationale de l'emploi territorial
- Représenter les CDG auprès des Pouvoirs publics et prendre position sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant la Fonction Publique Territoriale
- Etablir une concertation et des échanges étroits et permanents entre les Centres de Gestion pour la mise en œuvre de leurs compétences et le développement de leurs missions
- Etre une instance de liaison et de représentation avec tous les partenaires institutionnels des Centres de Gestion afin de développer avec eux des actions de coopération
- Promouvoir la Fonction Publique Territoriale et centraliser les informations intéressant les agents.

Les collectivités territoriales jouent un rôle de plus en plus important dans la mise en œuvre des politiques sociales, sanitaires et de santé. Pour conduire à bien ces politiques, les collectivités ont recours à des agents qui, le plus généralement, relèvent, sur un plan statutaire, des filières sociale, médico-sociale et médico-technique. A la pénurie de certaines compétences s'ajoute une répartition inégale de celles-ci sur l'ensemble du territoire. Pour pallier aux difficultés dans ce secteur, les collectivités ont souvent recours à des contractuels.

L'accès aux concours de la filière médico-sociale 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. Pour garantir l'accès à l'emploi titulaire dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, le recrutement direct sur titre est autorisé pour les cadres d'emplois correspondant aux professions réglementées pour lesquels aucune possibilité de concours interne ou de promotion n'est ouverte (article 11).

Concernant la carrière des agents territoriaux, les dernières dispositions permettent d'anticiper les problèmes parfois posés par l'allongement de la vie professionnelle.

Dès le quatrième mois d'arrêt, le fonctionnaire est 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 (article 12).

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 est créé un congé de reclassement (article 12). Pendant cette période l'agent serait en position d'activité et pourrait bénéficier d'une formation de reconversion professionnelle ce que n'autorise pas la position de disponibilité d'office.

Un entretien « bilan de carrière » dans les dix premières années d'exercice d'un métier dit « pénible », permettra d'examiner attentivement les possibilités d'évolution professionnelle des agents et de prévenir des situations éventuelles d'inaptitude au travail ou d'invalidité (article 13). L'objectif est d'envisager pour ces agents une reconversion professionnelle offrant ainsi une « deuxième carrière » sur d'autres métiers, moins pénibles.

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.
Afin de responsabiliser les agents dans une recherche active d'un nouvel emploi, la prise en charge cessera dès que l'agent remplit les conditions minimales pour le départ en retraite (article 14).

Enfin, il est proposé que tous les contrats à durée indéterminée puissent relever de la Commission Consultative Paritaire (CCP) (article 15).

L'évolution des missions de santé et de sécurité au travail

Le rapport rendu par l'IGA le 6 juin 2014 préconise de rendre obligatoires les missions facultatives relatives à la santé et la sécurité au travail et à l'action sociale des Centres de Gestion. L'IGA souhaitait également que les CDG participent à l'effort commun d'économies budgétaires soit par une baisse de leurs cotisations, soit par la prise en charge d'autres missions.

Le Conseil d'Administration de la FNCDG en date du 13 mai 2015 a décidé de réunir un groupe de travail le 10 septembre pour étudier les différentes possibilités visant à rendre les services relatifs à la santé et sécurité au travail obligatoires.

Pour faciliter les échanges et les débats, il a été décidé de ne solliciter qu'une dizaine de Centres : CDG des Landes, du Nord, de l'Oise, des Pyrénées-Atlantiques, du Bas-Rhin, du Rhône, de la Seine-Maritime, de la Seine-et-Marne, de la Guyane et les deux CIG.

Le document remis aux membres du groupe de travail fait une présentation générale du contexte réglementaire et des différents rapports des inspections générales et des chambres régionales des comptes (CRC) ; il présente ensuite l'état des lieux dans les Centres de Gestion des services relatifs à la santé et la sécurité au travail, du coût de ces missions ainsi que des finances des Centres.

Il ressort de ces enquêtes que les CDG ont des pratiques très différentes pour l'exercice de ces missions : certains n'ont qu'un service qui regroupe le service de médecine professionnelle et le service de prévention des risques professionnels, d'autres différencient les deux, des Centres peuvent également n'en exercer qu'un sur les deux… En ce qui concerne les modalités de financement de ces missions, elles diffèrent d'un CDG à l'autre : cotisation obligatoire, cotisation additionnelle, prix à l'acte, prix en fonction de la taille de la collectivité, prix à la journée, prix à l'année… De même les services proposés dans le cadre de ces missions sont différents en fonction des CDG qui ont plus ou moins développé leurs équipes pluridisciplinaires.

Au regard de ces constats, le document présente les différentes perspectives d'évolution envisageables.

Il est ressorti des débats certaines problématiques préalables :

- Il convient de trouver des solutions à la pénurie des médecins avant de rendre le service de médecine obligatoire
- La mission d'inspection : est-elle obligatoire ou non ? Les CDG ont des positions différentes sur cette question
- Il existe une possibilité de confusion entre les 2 services (médecine et prévention) : ne devrait-on pas changer les textes pour qu'ils deviennent un seul et même service ?
- Le conseil de l'ordre des médecins devrait reconnaitre la formation INMA pour les médecins de prévention
- Il est nécessaire de clarifier la situation de l'infirmier du travail
- Quels métiers doivent être inclus dans l'équipe pluridisciplinaire ? (pour que les CDG proposent la même offre de services)…

Il a été proposé que la prochaine réunion du groupe de travail, qui aura lieu en même temps que la commission « santé et sécurité au travail », aborde toutes ces problématiques pour formuler des propositions d'évolution avant d'aborder la question de « comment rendre les services relatifs à la santé et la sécurité au travail des CDG obligatoires ? ».

Le groupe de travail continuera de mener cette réflexion en 2016.

1.4. Les missions menées par l'IGA, l'IGF et l'IGAS

La mission de l'IGA et l'IGAS relative à « la pénibilité dans la Fonction Publique »

Par lettre en date du 22 mai 2015, 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 de l'administration (IGA) et à l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) de mener une mission relative à la pénibilité dans la fonction publique.

Le Président de la Fédération a rencontré l'IGA et l'IGAS le 19 octobre dans le cadre de cette mission.

L'IGA et l'IGAS ont souhaité recueillir les observations de la FNCDG sur les trois points suivants:

- La connaissance de la pénibilité par les collectivités territoriales : état des lieux de l'application de la réglementation relative aux obligations de l'employeur s'agissant de l'exposition aux risques professionnels

- La prévention de la pénibilité : modalités de prise en compte dans la fonction publique territoriale et actions à envisager pour compenser la pénibilité

- L'adaptation ou non du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) à la fonction publique territoriale.

Plusieurs documents ont été remis à l'IGA et l'IGAS : état des lieux des agents dans la fonction publique territoriale, de la réglementation relative à la prévention des risques professionnels, des services proposés par les Centres de Gestion dans le cadre de leurs missions relatives à la santé et la sécurité au travail et tous les outils qu'ils ont pu développer dans le cadre de différents partenariats (FNP, FIPHFP).

La Fédération a également pu rappeler ses différentes propositions pour améliorer la situation actuelle, issues des deux conférences nationales de l'emploi et de la proposition de loi déposée le 17 septembre 2015 par le Sénateur de l'Oise Alain VASSELLE :

- Identifier les métiers à risques
- Réformer le recours au temps partiel thérapeutique

- Mettre en place un congé de reclassement
- Mettre en place un bilan de carrière obligatoire.

L'IGA et l'IGAS vont également rencontrer des Centres de Gestion sur cette thématique.

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

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 ».

Le Président de la FNCDG, a reçu deux représentants de l'IGAS, Laurent CAILLOT et Pierre ABALLEA, le 23 décembre 2014.

En effet, l'IGAS avait été missionnée pour évaluer l'opportunité et la faisabilité de la création d'un compte individuel « handicap travail ».

L'article 36 de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites 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 a entrepris 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 a rencontré 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.

La mission de l'IGA, l'IGAS et l'IGF sur « le financement de la Protection Sociale Complémentaire »

Dans la Fonction Publique Territoriale, le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 permet aux collectivités de participer au financement de la protection sociale complémentaire soit dans le cadre d'une convention de participation, soit dans le cadre d'une labellisation.
L'article 35 de ce décret prévoit un rapport d'évaluation sur la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire et sur ses effets sociaux. C'est dans ce cadre que la FNCDG a été sollicitée par l'inspection générale des affaires sociales (IGAS), l'inspection générale de l'administration (IGA) et l'inspection générale des finances (IGF).

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 confié à l'IGAS, l'IGA et l'IGF une mission relative aux modalités de financement de la protection sociale complémentaire.

Cette mission devait notamment permettre de dresser un état des lieux complet du dispositif existant dans les fonctions publiques d'Etat et territoriale, d'étudier son coût de mise en œuvre, de faire un bilan des difficultés rencontrées et d'en définir les perspectives.

Le 25 mars 2015, la FNCDG a rencontré les représentants de l'IGA, l'IGAS et l'IGF. Les actions des CDG dans la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire ont pu être présentées.
L'IGA a également fait part à la FNCDG de son souhait de lancer une enquête à destination des collectivités et des CDG. Il est apparu que la FNCDG était la plus indiquée pour diffuser ce questionnaire auprès de ses adhérents, ce qui a été fait par mail le 2 avril.

Le rapport définitif de la mission n'a pas encore été diffusé.

La mission de l'IGA et de l'IGAS relative à « l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique »

Dans la perspective d'évaluer les dispositifs mis en place par le FIPHFP aussi bien au niveau national qu'au niveau local, l'Inspection Générale de l'Administration (IGA) et l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) ont souhaité rencontrer la Fédération.

En effet, la place des CDG est centrale dans la gestion des ressources humaines des collectivités locales.

Cette rencontre organisée le 12 mars 2015 a permis d'évoquer la collaboration des Centres de Gestion avec le FIPHFP dans le cadre des conventions signées depuis plusieurs années déjà mais aussi les bonnes pratiques et les difficultés que les CDG et leurs affiliés rencontrent pour remplir leurs obligations en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Cette réunion a été l'occasion de transmettre les données d'Handitorial.
Pour rappel, Handitorial est un observatoire qui développe un « Infocentre des personnels handicapés et inaptes de la Fonction Publique Territoriale ». Cet outil permet de dresser un état des lieux de la situation du handicap et de faire des propositions d'amélioration. C'est le CIG Grande Couronne qui en assure le pilotage et l'alimentation dans le cadre de la convention qu'il a signée avec le FIPHFP en 2008.

Au-delà du bilan des partenariats CDG-FIPHFP, la mission a insisté sur deux points :

- les partenariats avec Cap Emploi
- les relations avec les Handipactes.

Ont également été abordées les questions de maintien dans l'emploi et de la situation administrative du reclassement avec la proposition de la FNCDG de créer un congé de reclassement.

1.5. Les missions confiées par le Gouvernement à Philippe LAURENT, Président du CSFPT

Mission sur l'avenir de la Fonction Publique Territoriale

Suite à la publication du rapport de Bernard PECHEUR en novembre 2013, Marylise LEBRANCHU a engagé des négociations avec les organisations syndicales et les associations d'élus dans le cadre d'un agenda social.

Dans un premier temps les échanges ont porté sur :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord ayant été signé le 8 mars 2013 avec l'unanimité des organisations syndicales représentatives et des employeurs
- un projet de loi qui permettra, pour la première fois depuis trente ans, de revisiter l'ensemble des droits et obligations des fonctionnaires et de transposer dans la fonction publique les mesures de prévention des conflits d'intérêts
- l'abrogation du jour de carence, mesure prise dans le cadre de la loi de finances pour 2014
- la prévention des risques psycho-sociaux qui a conduit à la signature d'un protocole fin 2013
- l'avenir des retraites avec la promulgation de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014.

L'agenda social de la rentrée 2014 a été marqué par la conduite de 2 négociations portant sur l'avenir de la fonction publique et la qualité de vie au travail.

La négociation sur l'avenir de la fonction publique « doit faire franchir une nouvelle étape au statut de la fonction publique, avec une profonde rénovation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations dans les trois fonctions publiques et une réforme de la gestion des ressources humaines ».

Cette négociation s'est déroulée jusqu'au mois de juin 2015 et a abordé les sujets de la simplification de la gestion des ressources humaines de l'Etat, du développement de la mobilité entre fonctions publiques, du renforcement de l'attractivité de la fonction publique. La négociation sur la qualité de vie au travail, qui s'est déroulée jusqu'en novembre 2014 a permis d'aborder, dans un projet d'accord cadre, les questions relatives à l'organisation du travail, la mise en place de démarches participatives et collectives autour de projets de service et le développement de démarches locales d'amélioration des conditions de travail.

Toutefois, cet accord sur le bien-être au travail n'a pas abouti.

Marylise LEBRANCHU, Ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique a présenté le 9 juillet dernier le projet d'accord relatif à l'« avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations », et a fixé au 30 septembre 2015 l'échéance à laquelle la position de l'AMF et des organisations syndicales sur ce texte devait lui être communiquée.

Ce projet a été présenté à ses débuts comme une réforme statutaire en profondeur. Au fils des discussions, les échanges ont porté principalement sur les reçus-collés, l'avancement d'échelon au temps minimum, l'accès direct dans les cadres d'emplois de catégorie C.

Même si ce projet n'a pas reçu d'accord majoritaire, certaines dispositions de ce texte auront vocation à s'appliquer et ont parfois d'ores et déjà été insérées dans le projet de loi relatif à la déontologie des agents publics.

Philippe LAURENT, Président du CSFPT, a annoncé en mars 2015, que le Conseil Supérieur serait à l'initiative de la rédaction d'un livre blanc sur la FPT dans les prochains mois. Cet ouvrage dressera « un diagnostic, un état des lieux objectif et partagé de la fonction publique territoriale : ses forces, ses difficultés, ses points de tension, les réformes les plus urgentes à engager… et permettra d'éclairer les employeurs locaux pour leurs réflexions et propositions futures ».

Philippe LAURENT a sollicité la Fédération par courrier en date du 17 août 2015 afin d'obtenir des axes de proposition, cette collaboration écrite devant précéder une audition le 10 décembre 2015.

Les propositions portées par la Fédération quant à l'avenir de la Fonction Publique Territoriale s'axent notamment autour :

- du recrutement
- de la gestion des non titulaires
- de l'évolution de carrière
- de la mobilité
- de la rémunération
- du temps de travail
- de la santé au travail
- du dialogue social.

La mission sur le temps de travail

Par courrier en date du 17 août 2015, Philippe LAURENT, Président du CSFPT, a informé la Fédération d'une mission que lui a confiée le Premier Ministre sur la mise en œuvre de la réforme du temps de travail et ses répercussions dans les trois volets de la Fonction Publique.

La FNCDG a été auditionnée le 11 décembre pour présenter tant des statistiques que des axes de propositions.

1.6 Le rapport de la Cour des comptes de février 2015 et les observations des Chambres régionales des comptes (CRC) sur le fonctionnement et l'exercice des missions des CDG

Les Centres de gestion font régulièrement l'objet de contrôles de la part des Chambres régionales des comptes qui procèdent au jugement des finances des Centres et à l'examen de leur gestion.

Font l'objet de remarques de la part des Chambres, outre le budget et la gestion du personnel des Centres, les missions exercées par ceux-ci.

A partir des contrôles effectués par la CRC d'Auvergne-Rhône Alpes sur neuf Centres de Gestion, la Cour des Comptes, dans son rapport annuel publié en février 2015, a formulé des conclusions et des recommandations à portée nationale.

La Cour souligne notamment que « les Centres se sont dispersés dans l'exercice de leurs missions, portant strictement définies par la loi, que leur financement aboutit à la constitution d'excédents et que leur cadre territorial est devenu trop étroit. Elle préconise de les recentrer sur leur vocation d'instrument d'unification de la Fonction Publique Territoriale, au besoin en redéfinissant leur cadre territorial ».

Elle préconise de :

1. Préciser la rédaction de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 afin de mieux définir les missions facultatives que les CDG exercent

2. Ajuster les recettes aux besoins réels de financement, notamment en modulant le taux de cotisation.

Concernant l'ajustement des recettes aux besoins de financement, la réponse commune du Ministre de l'Intérieur et de la Ministre de la Décentralisation et de la Fonction Publique rappelle que le Conseil d'Administration d'un centre de gestion, composé de représentants des élus locaux, a ainsi compétence pour décider de la modulation du taux de cotisation.
Certains CDG ont décidé d'appliquer une baisse du taux en 2015, mais la variation dépend de l'offre de services proposée par les centres en sachant que la mutualisation des besoins opérée par les CDG leur permet d'apporter une réponse économiquement plus avantageuse que la prise en charge directe par les collectivités.

La proposition faite par les ministres d'une présentation par le Président du CDG avant l'adoption du budget d'un rapport sur l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses et des effectifs rejoint la position de la FNCDG d'améliorer l'information sur les finances des CDG.

Certaines CRC ont invoqué les excédents dans des établissements mais ont indiqué que la situation financière très favorable jusqu'alors, pourrait se détériorer avec les pertes certaines et potentielles d'adhésions, dans le cadre de la mise en place du schéma départemental de coopération intercommunal (Par exemple, CRC Auvergne/Rhône Alpes, CDG de la Drôme, 10 octobre 2014 ; CRC Auvergne/Rhône Alpes, CDG du Puy de Dôme, 13 juin 2014).

Une note reprenant l'ensemble des observations a fait l'objet d'une présentation au Congrès de la Fédération en présence de l'un des magistrats auteur du rapport de la Cour des Comptes. Cette rencontre a été l'occasion d'un débat riche et de réponses juridiques notamment quant à l'interprétation du principe de spécialité et de celui du respect des règles de non concurrence.
La proposition de loi déposée en septembre 2015 prévoit une modification de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui permettra de sécuriser le champ d'intervention des Centres de Gestion.

2. L'animation du réseau des CDG

2.1. Les travaux des commissions

Les commissions sont instituées pour la durée du mandat. Toutefois, des priorités pourront être définies en fonction de l'actualité législative et réglementaire.

Dans le cadre du précédent mandat (2010-2014), 6 commissions avaient été définies :

- Commission « Suivi des missions transférées de catégorie A »
- Commission « Concours, examens, recrutements»
- Commission « Emploi, GPEEC et missions temporaires»
- Commission « Carrière et statut »
- Commission « Santé et sécurité au travail – inaptitude et invalidité»
- Commission « Action sociale, Assurances, retraites ».

Elles étaient présidées par un Vice-Président.

Dans le cadre du nouveau mandat, il a été proposé en Assemblée générale de ramener le nombre de commissions à quatre, notamment du fait que certaines d'entre elles se réunissaient peu et avec un faible nombre de participants.

Ainsi, les quatre nouvelles commissions sont les suivantes :

- Commission « Emploi – Concours »
- Commission « Statut et accompagnement social»
- Commission « Santé et sécurité au travail »
- Commission « Communication, nouvelles technologies et dématérialisation ».

Chacune de ces commissions est co-présidée par deux Vice-Présidents.

La commission « Emploi – Concours » a été scindée en deux à la demande de Jean-François PEUMERY.

Commission « concours », présidée par Jean-François PEUMERY, 2ème Vice-Président, Président du CIG de la Grande Couronne

La sous-commission concours s'est réunie le 24 juin dernier. Ont été abordées les thématiques suivantes :

- le calendrier national 2016-2018 : changement de dates pour la session 2016 du concours de gardien de police municipale
- la création d'une plateforme nationale d'attribution d'un numéro unique aux concours
- la mise en œuvre du décret du 23 décembre 2014 portant modification de diverses dispositions relatives aux cadres d'emplois de police municipale
- les travaux de la cellule pédagogique nationale
- l'enquête sur l'absentéisme au concours d'attaché et sur le recrutement sur les listes d'aptitude.

Commission « emploi », présidée par Loïc CAURET, 1er Vice-Président, Président du CDG des Côtes d'Armor

La commission emploi s'est réunie deux fois en 2015.

Le 18 février, l'ordre du jour était le suivant :

- le bilan de la CNET
- le suivi du bilan national de l'emploi et du panorama national
- la mise en place d'un observatoire de l'emploi type à partir des expériences menées dans certaines régions
- l'élaboration d'un guide méthodologique sur la GPEEC
- la poursuite des travaux sur la publication du baromètre trimestriel de l'emploi territorial
- l'accompagnement des collectivités en matière d'apprentissage et de contrat emploi d'avenir
- le suivi de la convention quadripartite avec la DGAFP, la DGCL et le CNFPT et les pistes envisagées pour renforcer la mobilité notamment inter-fonctions publiques
- l'accompagnement des mutualisations des services
- les fins de détachement sur emploi fonctionnel suite au renouvellement de 2014
- la réalisation d'un guide de bonnes pratiques « emploi public et RH » propre à la FPT dans le cadre d'un partenariat avec la DGCL et la DGAFP
- l'accord sur le bien-être au travail : pistes de mise en œuvre dans la FPT
- Définition de pistes de réflexion sur l'évolution de l'organisation des concours et des examens
- Bilan de l'harmonisation des pratiques en matière de concours et d'examens : sujets communs, procédures de recensements, définition des coûts d'organisation, suivi des conventions signées entre les CDG pour la facturation relative aux opérations transférées du CNFPT

- Réalisation d'un bilan statistique complet des concours et examens organisées depuis 2012.

Cette première réunion a été 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.
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.

Lors de la réunion du 15 septembre, l'ordre du jour portait sur :
- le suivi du bilan national de l'emploi et du panorama national
- le bilan social 2015 et l'enquête complémentaire 2013
- l'étude handitorial
- la mise en place d'un observatoire régional de l'emploi type
- l'accompagnement des mutualisations des services
- la mise en œuvre d'un guide en matière de gestion de l'inaptitude et du reclassement en partenariat avec l'UNCCAS
- l'élaboration d'un baromètre RH en collaboration avec l'AMF, le CSFPT et le CNFPT
- la participation au Salon du travail 2016.

Les travaux porteront principalement en 2016 sur la mise en place d'outils pratiques notamment en matière de GPEEC ou d'observation de l'emploi.
Se pose également la question du devenir des logiciels de gestion des bilans sociaux mais également de l'agrégation au niveau national des données.

<u>Commission « communication, nouvelles technologies, dématérialisation », présidée par Marc GODEFROY, 7ème Vice-Président, Président du CDG du Nord et François FORIN, 8ème Vice-Président, Président du CDG de Meurthe et Moselle</u>

La commission a plusieurs objets : le suivi des actions de communication et le numérique.

La commission s'est réunie le 7 mai. L'ordre du jour de la rencontre portait sur :
- Les réflexions sur la convergence des outils de dématérialisation utilisés par les CDG au niveau national et l'avancée de propositions concernant les ressources logistiques d'archivage
- L'organisation des programmes de soutien aux collectivités pour leur dématérialisation (chaine comptable, marchés, archives, dossiers individuels)
- L'évolution des outils de communication
- La mise en place d'une base d'échanges collaboratifs entre CDG.

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…) ont été développés en 2015 ou seront créés en 2016.

Concernant la mise en place de l'espace collaboratif, il s'agira de :

- mettre à la disposition des Centres et des collectivités une information la plus exhaustive possible sur toutes les problématiques touchant à la FPT et à l'activité des CDG mais également à leurs missions et leurs projets

- partager l'ensemble des productions documentaires produites par les Centres

- valoriser et mutualiser la réalisation d'études, de veille, de fiches techniques, de projets et de rédaction de documents types.

Un choix de thématiques a été défini.

Une répartition de l'alimentation de la base entre CDG volontaires sera proposée en 2016 à partir d'une charte rédigée par les services de la Fédération.

La commission a également engagé une réflexion autour de la question de l'offre de service des CDG auprès des collectivités qui se lancent dans des démarches de dématérialisation. A notamment été abordée la problématique du dossier individuel.
Avec Agirhe (logiciel développé par les CDG de l'Est) 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.

Il convenait 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 analyse, commandée à un cabinet d'avocats, reprenait le cadre d'intervention des Centres et les questionnements suivants :

- dans quel champ les Centres de Gestion peuvent-ils intervenir en matière de dématérialisation ?
- Peuvent-ils gérer l'archivage des données liées aux dossiers individuels ?

Les travaux en 2016 se poursuivront et se concentreront sur la faisabilité technique et juridique :

- du développement d'un outil de gestion du dossier dématérialisé
- de l'hébergement du dossier individuel par le Centre de Gestion en tant qu'opérateur et non autorité d'archivage.

<u>Commission « Carrière et dialogue social » présidée par Philip SQUELARD, 4ème Vice-Président, Président du CDG de Loire Atlantique et Roland LABRANDINE, 3ème Vice-Président, Président du CDG du Puy de Dôme</u>

La commission s'est réunie le 29 janvier, le 10 avril et le 23 septembre. L'ordre du jour de ces rencontres portait sur :

- le partenariat avec la CNRACL
- des propositions de réforme de la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

- le partenariat avec le CSFPT pour la réalisation d'une enquête sur la protection sociale complémentaire
- des observations à la DGCL sur le projet de décret relatif aux commissions consultatives paritaires
- la mise en œuvre d'une enquête sur la fin de détachement sur emploi fonctionnel
- la réalisation d'un guide de l'entretien professionnel suite à la parution du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- le bilan des élections professionnelles du 4 décembre 2014.

Par ailleurs, l'attention a été portée sur l'exercice du droit syndical. 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 n°2014-1624 du 24 décembre 2014 modifiant le décret n°85-397 du 3 avril 1985. Il a été fait droit à l'augmentation des droits syndicaux.

Il en est de même en ce qui concerne l'octroi de locaux aux organisations syndicales. Avant la publication du décret du 24 décembre 2014, les CDG octroyaient des locaux distincts aux organisations syndicales seulement lorsque l'effectif du 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 affiliés sont supérieurs à 500 agents, le Centre met de droit un local distinct à la disposition de chacune des organisations syndicales.

<u>Commission « Santé sécurité au travail », présidée par Daniel LEROY, 6ème Vice-Président, Président du CDG de la Seine et Marne et Gilles ADELSON, 5ème Vice-Président, Président du CDG de la Guyane</u>

La commission s'est réunie le 3 février, le 16 avril et 10 septembre. L'ordre du jour de ces rencontres portait sur :

- l'élaboration des nouvelles conventions entre les CDG, le FIPHFP et le FNP
- la réalisation d'un outil sur le reclassement
- la participation à des ateliers participatifs sur l'organisation du travail des services d'aide à domicile
- la mise en œuvre du partenariat FNCDG-Préventica

- la mise en œuvre du partenariat FNCDG-UNCCAS
- l'élaboration de propositions d'évolution concernant les missions de l'IGAS, l'IGA et l'IGF relatives au « compte handicap travail », à « l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique », au « financement de la Protection Sociale Complémentaire »
- la mise en œuvre de la formation CHSCT
- la publication du décret n°2015-161 du 11 février 2015 modifiant le décret n°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
- l'assouplissement des règles pour les apprentis mineurs en matière de travaux dangereux
- le projet de décret relatif au suivi médical post-professionnel présenté au CSFPT
- le projet d'accord-cadre relatif à la qualité de vie au travail
- l'avenir des services « santé sécurité au travail » des CDG
- la mise à jour du rapport annuel santé sécurité au travail (RASSCT) avec les données RPS (risques psychosociaux)
- les risques psychosociaux et la présentation des travaux du CDG 69

2.2. L'organisation d'une journée thématique

9 avril : l'incidence de la réforme territoriale sur les actions menées par les Centres de Gestion

La réforme territoriale engagée depuis quelques mois (nouvelle carte régionale, renforcement de l'intercommunalité et des mutualisations, projet de loi NOTRe et redécoupage des missions exercées par les différentes strates de collectivités…) ainsi que les enjeux du mandat communal et communautaire (évolution des compétences, nouvelle organisation institutionnelle, baisse des dotations et maîtrise des dépenses publiques…) auront une incidence certaine sur les Centres de Gestion.

Cela nécessitera la mise en place d'une réorganisation régionale et le développement de l'exercice mutualisé des missions.

La Fédération a souhaité organiser une journée d'information sur ces questions le 9 avril dernier. Cet événement a rassemblé 130 Présidents, Vice-Présidents, Directeurs, Directeurs adjoints et collaborateurs de Centres de Gestion.

La journée s'est articulée en trois temps :

Après l'ouverture par Michel HIRIART, Président de la Fédération, la matinée a été consacrée à la présentation de la nouvelle scène publique locale, à l'anticipation des mutualisations, des fusions et à leurs conséquences en matière de gestion des ressources humaines.

Agnès REINER, Adjointe au Sous-directeur des élus locaux et de la fonction publique territoriale à la DGCL a mis en lumière les dispositions du projet de loi NOTRe à l'issue de la première lecture au Parlement ainsi que les incidences de la nouvelle réforme territoriale en termes de finances publiques locales et de moyens notamment humains.

Vincent AUBELLE, Professeur à l'université Paris Est Marne la Vallée, est revenu sur l'évolution du cadre juridique et des moyens d'intervention des collectivités locales et des intercommunalités. Outre la présentation des différentes mesures depuis la loi RCT du 16 décembre 2010, il a particulièrement insisté sur les enjeux d'une nouvelle réforme (projet de loi NOTRe) et la nécessité de donner un nouvel élan à la décentralisation.

Frédéric EON, Conseiller affaires juridiques et fonction publique à l'ARF, a repris les questionnements qui restent posés à l'égard de la mise en œuvre de la nouvelle carte régionale :

- la mise en œuvre opérationnelle à l'issue des élections régionales et l'anticipation des fusions
- l'installation des Conférences territoriales pour l'action publique
- les relations des nouvelles régions avec les métropoles et les conseils départementaux
- la position de l'ARF concernant les dispositions du projet de loi NOTRe.

Antoine VALBON, DGS de la communauté d'agglomération Seine Amont, Catherine LOUIS, Maire de Val Suzon, Présidente de la communauté de communes Forêt, Seine et Suzon et Guy DELEON, DGS de Lamballe et de Lamballe communauté ont exposé leur vision de l'évolution des structures intercommunales, de la mise en œuvre d'extensions territoriales et des schémas de mutualisation.

Les outils développés et mis à disposition des collectivités par les Centres de Gestion ont été présentés par Antoine de MENTHON, Président du Centre de Gestion de Haute-Savoie et Pierre-Jean JOYEUX, Directeur du Centre de Gestion des Côtes d'Armor.

Marie-Pierre BERTHIER-MAITRE, DGS de la ville de BLANZY a mis en avant l'offre de services que lui apporte au quotidien son CDG.

L'après-midi a été consacré à la réorganisation des Centres de Gestion du fait de la réforme territoriale.

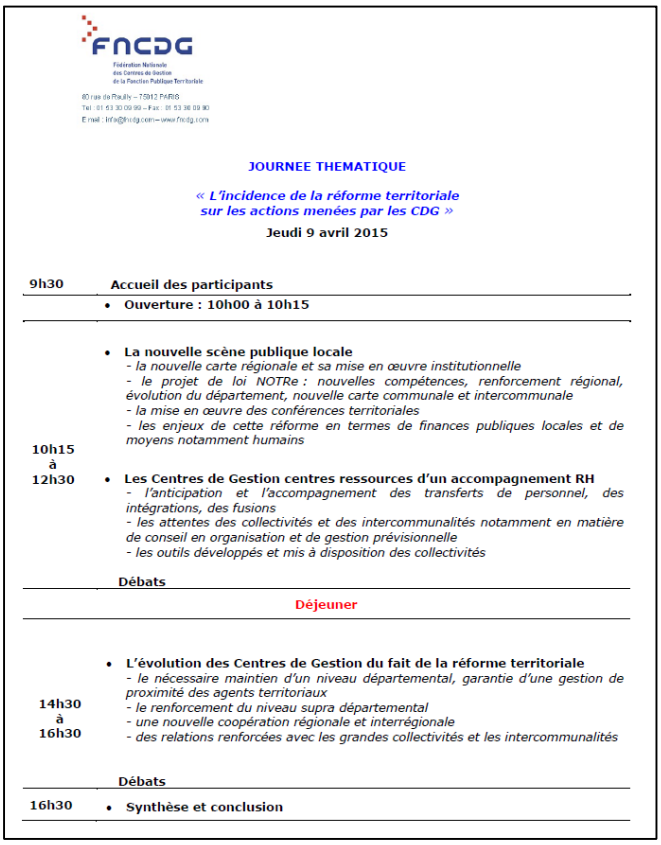
Jean-Paul ITIER, Maire de Saint-Léger de Peyre, Vice-Président du Centre de Gestion de la Lozère et Emmanuelle ABINAL, Directrice du Centre de Gestion de la Lozère ont mis en évidence le nécessaire maintien d'un niveau départemental, garantie d'une gestion de proximité des agents territoriaux. Ils ont souligné les points de développement suivants :

- l'accompagnement des collectivités au plus près des besoins exprimés
- la mise à disposition d'une expertise dans tous les domaines de la GRH
- des actions innovantes pour renforcer l'attractivité du territoire.

Michel LORENTZ, Président du Centre de Gestion du Bas Rhin est intervenu sur la thématique du renforcement du niveau supra-départemental et de la nouvelle coopération régionale et interrégionale et a apporté un témoignage sur les problématiques suivantes :

- l'exercice de nouvelles missions au niveau régional ou interrégional
- la nouvelle organisation régionale (évolution des Centres coordonnateurs, nouvelles chartes de coopération…)
- les opportunités offertes par un rapprochement avec d'autres régions.

La FNCDG et l'ANDCDG ont mis en avant le renforcement de la collaboration avec les collectivités non affiliées et les évolutions envisageables pour les CDG au regard de la nouvelle scène publique locale.



FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale
80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
Tél : 01 53 30 09 99 – Fax : 01 53 30 09 90
E-mail : info@fncdg.com – www.fncdg.com

JOURNEE THEMATIQUE

« L'incidence de la réforme territoriale sur les actions menées par les CDG »

Jeudi 9 avril 2015

9h30	**Accueil des participants**
	• **Ouverture : 10h00 à 10h15**
10h15 à 12h30	• **La nouvelle scène publique locale** *- la nouvelle carte régionale et sa mise en œuvre institutionnelle* *- le projet de loi NOTRe : nouvelles compétences, renforcement régional, évolution du département, nouvelle carte communale et intercommunale* *- la mise en œuvre des conférences territoriales* *- les enjeux de cette réforme en termes de finances publiques locales et de moyens notamment humains* • **Les Centres de Gestion centres ressources d'un accompagnement RH** *- l'anticipation et l'accompagnement des transferts de personnel, des intégrations, des fusions* *- les attentes des collectivités et des intercommunalités notamment en matière de conseil en organisation et de gestion prévisionnelle* *- les outils développés et mis à disposition des collectivités*
	Débats
	Déjeuner
14h30 à 16h30	• **L'évolution des Centres de Gestion du fait de la réforme territoriale** *- le nécessaire maintien d'un niveau départemental, garantie d'une gestion de proximité des agents territoriaux* *- le renforcement du niveau supra départemental* *- une nouvelle coopération régionale et interrégionale* *- des relations renforcées avec les grandes collectivités et les intercommunalités*
	Débats
16h30	• **Synthèse et conclusion**

Deux autres journées étaient prévues en 2015 :

- 27 novembre : Commande publique et dématérialisation

- 11 décembre : Recomposition du bloc local et ressources humaines.

Elles ont été reportées en février et en avril 2016.

2.3. Le Congrès

La FNCDG a organisé avec l'appui du Centre de Gestion du Var un Congrès à Toulon les mercredi 3, jeudi 4 et vendredi 5 juin 2015.

Cette manifestation a réuni 89 CDG et 430 participants (Présidents, Présidents Honoraires, Vice-Présidents, Directeurs et Directeurs adjoints, collaborateurs désignés, personnalités politiques et décisionnaires œuvrant dans le domaine de la Fonction Publique Territoriale, partenaires institutionnels).

Michel HIRIART, Président de la Fédération, et Claude PONZO, Président du Centre de Gestion du Var, ont ouvert ce Congrès en insistant sur le chemin parcouru ces dernières années et l'expertise des Centres de Gestion désormais unanimement reconnue.

André VALLINI, Secrétaire d'Etat en charge de la réforme territoriale, a présenté, en ouverture du Congrès, les dispositions du projet de loi NOTRe à l'issue de la seconde lecture au Sénat et leurs impacts sur la fonction publique territoriale et la gestion des ressources humaines.

Durant ces trois jours ont été organisés :

- Une table-ronde consacrée à l'évolution des collectivités territoriales (nouvelle carte régionale, mise en œuvre des conférences territoriales, projet de loi NOTRe, mutualisations…) aux enjeux de ces transformations en termes de moyens humains et financiers et au rôle renforcé des Centres de Gestion pour accompagner ces mouvements et répondre aux besoins des collectivités.

- Une table-ronde sur l'évolution de la Fonction Publique. Il s'agissait d'examiner les enjeux des réformes en cours au regard des différents rapports sur l'avenir de la Fonction Publique et notamment les nouvelles modalités de recrutement, l'évolution des carrières (gestion des statuts, renouveau du dialogue social, pénibilité…), les droits et obligations des agents. Au cours de cette table-ronde, une vision tant rétrospective que prospective de la FPT a été exposée et les congressistes ont pu découvrir la quatrième édition du panorama de l'emploi territorial.

- Deux ateliers qui se sont déroulés de manière concomitante portant respectivement sur la mise en œuvre des schémas de mutualisation et les conséquences sur la gestion des ressources humaines et le financement des missions des Centres de Gestion.

Le premier atelier a été l'occasion de revenir sur l'étude que mène la Fédération avec l'AdCF et le CNFPT sur l'élaboration et la mise en œuvre des schémas de mutualisation et la présentation d'un guide méthodologique.

En introduction du deuxième atelier consacré au cadre budgétaire, financier et fiscal applicable aux Centres de Gestion, ont été présentés les résultats de l'enquête menée auprès des CDG en avril 2015 sur leurs moyens humains et financiers ainsi que l'offre de missions facultatives actuellement proposée aux collectivités.

- Une assemblée générale au cours de laquelle ont été présentées quinze résolutions transcrites dans une proposition de la loi déposée au Bureau du Sénat.

Gérard LARCHER, Président du Sénat, a enregistré un message à l'attention des Congressistes, au cours duquel il est revenu sur la réforme territoriale et les institutions du monde public local.

Jean-Paul DELEVOYE, Président du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE), Ancien Ministre de la Fonction Publique entre 2002 et 2004, a accepté d'être interviewé et cette vidéo diffusée le jeudi 4 juin a permis de poser le cadre des débats sur l'avenir de la FPT.

Ont été signées, avec la CNRACL, l'UNCCAS et Préventica, trois conventions qui renforcent l'ancrage des Centres de Gestion en tant que premiers acteurs de l'emploi public local, garants de l'évolution de carrière des agents.

Le vendredi 5 juin, le Centre d'étude et de recherche de la faculté de Montpellier a présenté les premiers résultats d'une étude qu'il mène à la demande du CDG 48 sur l'utilité sociale d'un Centre de Gestion.

Le Congrès de la FNCDG, événement à portée nationale, a également été l'occasion d'insister sur le dynamisme du département du Var et de la région Provence Alpes Côte d'Azur en y associant ses acteurs économiques et institutionnels. Ainsi, Hubert FALCO, Sénateur Maire de Toulon, et Marc GIRAUD, Président du Conseil départemental du Var, ont prononcé un mot d'accueil.

Une quarantaine de partenaires ont souhaité s'associer à cet événément : le Conseil régional PACA, le département du Var, la ville et la communauté d'agglomération de Toulon, la Caisse des Dépôts, le CNFPT, l'UNCCAS, la Gazette des communes, SOFCAP Groupe Sofaxis, la MNT, l'UGAP, Collecteam, CIRIL, Pluralys, Intériale, le CNAS, CNP assurances, la MAIF, Gras Savoye, Préfon, les éditions WEKA, Mut'est, Adréa, Harmonie mutuelle, Mutex, Eo Vi MCD, Mutame, UP, MGDIS, JVS, C-logik, Arketeam, Medtra, JLM, Manpower, Kadys, Préventica-Communica, Véolia, Charlemagne, Cegid, les nougats Jonquier et les Caves de l'Azur.

Certains de nos partenaires ont organisé un atelier conférence le vendredi 5 juin :

- L'open data (MGDIS)
- Comment valoriser vos savoir-faire auprès des collectivités ? La GED, une solution (Kadys)
- Les outils et solutions en ressources humaines (Manpower)
- La performance de l'achat public : le recours au groupement d'achats (UGAP)
- Le bilan et les perspectives du Mécénat de Compétences en matière de prévention en santé au travail et d'accompagnement social, dédié aux petites collectivités (MNT).



2.4. Les salons Préventica

Le salon Préventica, organisé deux fois par an, est important, il constitue une véritable « vitrine » pour les Centres de Gestion. Il est l'occasion de valoriser le travail réalisé par les CDG dans les domaines de la santé et la sécurité au travail et permet de lier des partenariats avec d'autres organismes acteurs de la prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de sa première convention conclue avec Préventica pour 2015, la FNCDG a participé aux deux salons qui ont eu lieu à Toulouse et à Lyon.

Le salon de Toulouse s'est déroulé les 9, 10 et 11 juin.

Plusieurs Centres de Gestion ont tenu une permanence sur le stand : le CDG 32, le CDG 47, le CDG 24, le CDG 40 et le CDG 64.

Le CDG 40 a également animé une conférence sur le thème suivant : "L'amiante en déchetterie... Entre enjeux de santé publique et préservation de la santé au travail".

Le salon de Lyon s'est déroulé du 13 au 15 octobre.

Plusieurs Centres ont tenu une permanence sur le stand : le CDG 69, le CDG 74, le CDG 42, le CDG 58, le CDG 38, le CDG 70 et le CDG 63.

C'est le Centre de Gestion de Rhône qui a animé la conférence sur le thème "Prévenir les RPS dans la FPT : les choix du CDG 69 et la prise en compte de l'accord cadre". Plus de 80 personnes, issues de différentes entités (conseil régional, conseil départemental, CDG, SDIS, universités, lycées, hôpitaux, communes, intercommunalité, caisse de sécurité sociale, CROUS, la poste, météo France, éducation nationale, établissements publics, entreprises privées, syndicats…) et occupant diverses fonctions (DGS, DRH, agents de prévention, ACFI, médecins, infirmiers, psychiatres, psychologues, formateurs, consultants…) ont assisté à cette conférence.

3. L'observation de l'emploi territorial et de l'activité des CDG

3.1. 4ème édition du Panorama de l'emploi

Le panorama de l'emploi territorial est le fruit d'un travail collectif, impulsé pour la première fois au cours de l'été 2011.
Quatre éditions de ce panorama ont été publiées depuis 2012.

Dans le cadre de la préparation de la cinquième édition du « Panorama de l'emploi public territorial », une nouvelle campagne de collecte des données et de consolidation de celles-ci au travers des bilans de l'emploi a été lancée au dernier trimestre 2014.

La quatrième édition du Panorama a été présentée lors du Congrès de la Fédération le 4 juin dernier.

Le Panorama de l'emploi territorial permet de réaliser un tour d'horizon complet quantitatif et qualitatif de la situation de l'emploi dans les collectivités territoriales françaises. Il permet de présenter les données les plus récentes concernant les agents de la FPT.

Ce bilan de l'emploi constitue à la fois un repère mais aussi un point de départ afin d'établir les perspectives à moyen terme de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des besoins en recrutement des collectivités et de leurs établissements publics.

Le panorama s'axe autour de quatre grands points :

- Les effectifs de la FPT, leur structure et leurs évolutions récentes

- Les données issues des bourses de l'Emploi des CDG : évolution des offres, des demandes, métiers en tension ou émergents...

- Les concours et les examens professionnels organisés par les CDG et le CNFPT

- Les départs en retraite : volumes en augmentation, âges moyens, perspectives.

Les données transmises par chaque Centre de Gestion ont été complétées par les éléments transmis par le SIASP en janvier 2015 (données sur les agents au 31 décembre 2012) et par la CNRACL et l'IRCANTEC.

Le Panorama de l'emploi territorial est maintenant bien installé dans le paysage des publications traitant de l'emploi public local. Cette 4ème édition met en exergue les principaux enjeux en termes d'emploi pour les collectivités territoriales et leurs établissements tels que la maîtrise des effectifs, les procédures de recrutement, les métiers en tension ou la régulation des entrées et des sorties dans la FPT.

3.2. Le baromètre publié dans la Gazette des communes

Depuis le dernier trimestre 2013, est publié dans la Gazette des communes le baromètre de l'emploi territorial à partir des données issues des bourses de l'emploi des Centres de Gestion.

L'objectif est de faire remonter, à l'échelon national et à un rythme trimestriel, des indicateurs sur la vie de l'emploi territorial. C'est la seule activité des bourses de l'emploi qui est mesurée.

Par conséquent, toutes les offres d'emplois (permanents/non permanents) et tous les statuts sont pris en compte.

Plusieurs indicateurs ont été sélectionnés car l'objectif n'est pas de montrer un état exhaustif de l'emploi territorial mais d'apporter une vision synthétique de la situation.

Ainsi, une collecte trimestrielle mutualisée des indicateurs est assurée par les CDG pilotes des principales applications internet « Bourse de l'emploi » (Cap Territorial, Emploi Territorial, RDV Emploi Public, « groupe Midi-Pyrénées », etc.).

Un fichier modèle Excel est adressé à la FNCDG et le CIG de la Grande Couronne se charge chaque trimestre de l'agrégation nationale des données.

Concernant les offres d'emploi, les indicateurs retenus sont les suivants :

- nombre d'offres d'emploi
- types de collectivités
- temps de travail
- catégorie hiérarchique
- filière
- cadre d'emplois
- famille de métier.

Sont ainsi mis en évidence :

- le volume des offres
- la répartition du volume des offres par région (carte de France)
- les types de collectivités qui recrutent
- les caractéristiques des postes
- le top 10 des familles de métier
- le temps de travail croisé avec la famille de métier.

Afin d'enrichir les schémas diffusés, un focus local, avec des commentaires qualitatifs, illustre chaque trimestre les données quantitatives nationales.

Pour le baromètre du dernier trimestre 2014 publié début février 2015, ont été diffusés le top 10 des employeurs locaux qui ont publié le plus d'offres fin 2014 ainsi qu'une présentation du service conseil en organisation du CDG 22 qui accompagne les mutualisations au sein des intercommunalités.

Pour les données du 2ème trimestre 2015, ont été présentés :

- le nombre d'offres publiées au global avec évolution entre deux trimestres (1er trimestre 2015 et deuxième trimestre 2015)

- le top 10 des employeurs
- un focus sur les observatoires régionaux de l'emploi avec une interview du CDG 76.

Pour les données du 3ème trimestre 2015, les indicateurs mis en évidence sont les suivants :

- le nombre d'offres publiées au global avec évolution entre deux trimestres (2ème trimestre 2015 et 3ème trimestre 2015)
- la carte montrant l'évolution du nombre d'offres publiées par région
- un focus sur l'exploitation du bilan social.

L'exploitation des données du 4ème trimestre 2015 se fera au premier trimestre 2016 et portera sur :

- le nombre d'offres publiées au global avec évolution entre deux trimestres (3ème trimestre 2015 et 4ème trimestre 2015)
- les catégories hiérarchiques croisées avec les filières
- un focus sur les services de remplacement.



EMPLOI
LE BAROMÈTRE

Le top 10 des employeurs locaux qui publient le plus d'offres au 4e trimestre 2014

		Nombre d'offres publiées au 4e trim. 2014	Part des offres publiées au 4e trim. 2014	Variation par rapport au 3e trimestre précédent
1	Communes	5 928	48 %	- 14 %
2	Départements	1 554	13 %	+ 15 %
3	Communautés de communes	1 188	9 %	+ 1 %
4	Communautés urbaines et métropoles	759	6 %	+ 38 %
5	Autres établissements publics intercommunaux	691	6 %	+ 29 %
6	Régions	655	5 %	+ 71 %
7	Centres communaux d'action sociale (CCAS)	611	5 %	+ 12 %
8	Communautés d'agglomération	487	4 %	+ 10 %
9	Syndicats de communes à vocation unique	214	2 %	- 22 %
10	Services départementaux d'incendie et de secours	137	1 %	+ 30 %

L'INDICATEUR

12 778
OFFRES D'EMPLOI
ont été publiées sur les bourses des centres de gestion au 4e trimestre 2014. Le nombre d'offres est en baisse de 0,8% par rapport au 3e trimestre 2014.

Source : ANTICIPE, traitement des bourses de l'emploi des centres de gestion au 31 décembre 2014.

Schémas de mutualisation des services

Un accompagnement à la carte par le CDG 22

Pour préparer leur schéma de mutualisation des services, les intercommunalités des Côtes-d'Armor peuvent compter sur leur centre de gestion. Un tiers d'entre elles sont déjà accompagnées par l'établissement. Un soutien qui peut prendre des formes variables en fonction des besoins. « Pour certains EPCI, nous organisons simplement une réunion d'information et laissons les interlocuteurs échanger entre eux. Nous délivrons à d'autres des outils méthodologiques, afin qu'ils disposent d'un fil conducteur pour l'ensemble de la démarche, indique Julien Guillaume, conseiller en organisation au CDG. L'accompagnement dépasse parfois le cadre de l'élaboration du schéma de mutualisation des services. « Pour le recueil de données RH et des mutualisations existantes, certaines intercos partent de zéro. Nous les aidons à réaliser l'inventaire de leurs contrats avec des prestataires, ce qui peut conduire à préconiser aussi, par exemple, un groupement de commandes, poursuit le consultant.

33 % des EPCI bénéficient d'un accompagnement proposé par le centre de gestion dans les Côtes-d'Armor.

Informer avant tout

La première étape incontournable est l'information. « Nous débutons toujours l'accompagnement par une séance d'information, à laquelle conseillers, pour évaluer les économies et les mutations sur la mutualisation, justifie Julien Guillaume. Le contexte réglementaire mérite effectivement des éclaircissements. « Il s'agit de mettre en cohérence l'obligation d'élaborer, cette année, un schéma de mutualisation avec la mise en place des communes nouvelles en 2016 et les fusions de communes en 2017. Une grande majorité des communes du territoire vont, en effet, fusionner, pourrait la spécialiste. Le CDG est très sollicité pour organiser la réunion ou encore élaborer un règlement intérieur. « Nous avons également développé une boîte à outils, avec des modèles de délibération, de convention, de charte de gouvernance, de fiche de poste… », salue de l'élu·e·s. Le centre de gestion compte aussi accompagner les élu·e·s dans la mise en œuvre de leur schéma. « Nous allons proposer des formations sur la conduite du changement, la communication interne, la gestion des ressources humaines… », énumère Julien Guillaume. Le CDG 22 a également mis en place un observatoire de l'emploi territorial, qui publie chaque année un bilan social des collectivités du département. Il a aussi créé un réseau des directeurs généraux des services des communes, qui se réunit trois fois par an, et un autre réseau des directeurs généraux des services des intercos du département, qui a pour l'instant consacré toutes ses réunions trimestrielles à… la mutualisation !

Aurélie Hamel

Retrouvez plus d'informations sur le baromètre de l'emploi sur notre site www.lagazette.fr/acces

2 • LA GAZETTE • 19 JANVIER 2015

3.3. HORHIZON, le baromètre AMF/CNFPT/FNCDG

L'AMF a souhaité créer un outil permettant aux élus locaux de disposer d'éléments chiffrés fiables et récents et de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines.

Cette étude annuelle, lancée auprès d'un échantillon de 800 collectivités, est bâtie sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, projections et perspectives des ressources humaines des communes et EPCI.

Cette enquête, réalisée par la société CSA, a fait l'objet d'une analyse par les 4 acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF, le CNFPT, la Fédération et le CSFPT.

Le document reprend notamment les éléments suivants :

- Les chiffres clés des effectifs territoriaux

- L'évolution des dépenses de personnel en lien avec les désengagements de l'Etat et les nouvelles compétences confiées aux collectivités territoriales
- La conséquence des baisses des dotations sur les perspectives de recrutement
- Le rôle des CDG en matière d'aide au recrutement
- L'engagement des communautés et des collectivités dans les démarches de mutualisation
- La gestion des compétences et les politiques RH
- La qualité de vie au travail.

3.4. Enquête sur l'apprentissage dans les collectivités

La formation spécialisée n°2 du CSFPT a décidé de réaliser un rapport sur l'apprentissage en alternance dans les collectivités territoriales. Ce document tient compte du rôle que peuvent avoir les CDG dans ce dispositif.
Dans ce cadre, la FNCDG a été auditionnée par le CSFPT le 19 février 2015. Deux Centres (CDG 80 et CDG 59) sont également intervenus afin d'exposer leurs bonnes pratiques et d'enrichir la discussion avec des expériences concrètes.

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

L'apprentissage présente un intérêt certain mais demeure sous-utilisé dans la fonction publique territoriale. Les CDG pourraient avoir un rôle important quant à l'information fournie aux collectivités sur le cadre juridique et technique de l'apprentissage.

20% des établissements ont participé à l'enquête. Cette enquête a permis de donner des informations concernant :
- le profil des apprentis : secteur d'activité, niveaux d'études, tranches d'âge, répartition par sexe
- l'intérêt du dispositif
- l'accompagnement de l'apprenti
- les avantages du recours aux apprentis dans la fonction publique territoriale
- les limites du recours aux apprentis dans la fonction publique territoriale
- les principaux écueils
- les problèmes soulevés par le recours aux apprentis dans la fonction publique territoriale
- les moyens d'accompagnement des collectivités par les CDG dans la mise en œuvre de ce dispositif.

Le secteur d'activité « éducation et animation » recoupe 42% des apprentis déclarés par les Centres de Gestion dans le cadre de cette enquête. Cela concerne essentiellement la préparation du CAP petite enfance.

Une large majorité d'apprentis (66%) préparent un diplôme de niveau V. À l'inverse, les diplômes de niveau I et II ne représentent que 10% des apprentissages.

Les Centres de Gestion ayant répondu au questionnaire proposent trois pistes pour améliorer la valorisation de l'apprentissage dans la FPT :

- Une compétence élargie des Centres de Gestion à l'ensemble des contrats de travail dans les collectivités territoriales. Cela permettrait une plus grande reconnaissance du statut de partenaire institutionnel des CDG
- Une égalité de traitement entre le secteur public et le secteur marchand concernant les mesures incitatives
- La mise à disposition d'outils de communication pour les CDG de la part de la FNCDG.

3.5. L'enquête sur les fins de détachement sur emploi fonctionnel

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. Ce spoils system est accru par différents phénomènes :

• La nouvelle équipe d'élus peut ne pas comprendre le fonctionnement de l'existant, notamment la répartition des responsabilités entre agents et exécutif. Ce manque de compréhension du nouvel environnement peut obstruer l'intérêt à s'appuyer sur le professionnalisme des équipes administratives et techniques en place

• On peut dénoter une certaine perte de confiance de la part des élus, voire une défiance à l'égard de l'administration en place. Cette perte de confiance peut être due à différents facteurs

• Parallèlement, l'autorité administrative ayant été en place peut ne pas vouloir assister à ce qu'elle considère comme la déconstruction des politiques menées jusqu'alors.

Les Centres de Gestion jouent un rôle d'accompagnateur dans le cadre des fins de détachement sur emploi fonctionnel. Cet accompagnement est contraint par l'étroitisation de l'offre, ainsi que par les postes fléchés. Les CDG travaillent en lien avec les collectivités et agents concernés pour prévoir « des départs à l'amiable » des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel.

La FNCDG a sollicité début 2015 les CDG pour connaître les situations de fins de détachement sur emploi fonctionnel rencontrées depuis les élections municipales 2014.

49% des CDG ont répondu à l'enquête. Il faut noter que la majorité des CDG ayant répondu n'ont pas été confrontés à des situations de perte d'emploi.

Il résulte de cette enquête que :

• 51% des CDG ayant participé n'ont pas de procédure à signaler

• 21% des CDG participants déclarent une mise en congé spécial, cela concerne 12 agents

• 28% des CDG qui ont répondu indiquent des placements en surnombre. 22 agents sont concernés

• 9% des CDG déclarent une prise en charge. 9 agents sont concernés
• 9% des CDG font état d'une réintégration sur un emploi correspondant, ce qui concerne 7 agents
• 2 licenciements ont été signalés dans 2 CDG.

Le mouvement de fusion de communes et d'intercommunalités va accroître le problème et l'effet d'étroitisation de l'offre. Une mise à jour de l'enquête est en cours, de nouvelles décharges de fonctions ayant été prises courant 2015.

3.6. Participation aux Conférences régionales pour l'emploi

La tenue d'une Conférence régionale pour l'emploi territorial, lieu de rencontre entre les employeurs territoriaux et les acteurs de l'emploi, constitue 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.

Plusieurs conférences régionales de l'emploi ont été organisées au dernier trimestre 2015 :

- 6 octobre CRE Rhône Alpes (Sainte Foy les Lyon/69)

"Réforme territoriale : mutualisation nécessaire ou concentration excessive ? "

- 8 octobre CRE Limousin (St Just le Martel/87)

- La mise en œuvre de la réforme territoriale et ses conséquences en termes de gestion des ressources humaines
- Le statut de la FPT de 1984 est-il toujours pertinent dans le service public local du XXIème siècle ?

- 13 octobre CRE Alsace Lorraine Champagne Ardenne (Pont à Mousson/54)

« Comment gérer les défis et les enjeux de l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale ? »

- 13 octobre CRE Bourgogne Franche Comté (Longvic/21)

« La professionnalisation : quelles sont les clés du maintien dans l'emploi ? »

- 14 octobre CRE Auvergne (Clermont Ferrand/63)

« La réforme territoriale »

- 20 octobre CRE Languedoc Roussillon (Mende/48)

« L'emploi : de l'hyper-rural à l'hyper-urbain »

- 22 octobre CRE Bretagne (Saint Brieuc/22)

- Le contexte financier des collectivités territoriales et son impact sur la gestion des ressources humaines
- La mutation des organisations
- La GPEEC, outil de mutualisation

- 3 novembre CRE Aquitaine (Cenon/33)

« Etre fonctionnaire au 21ème siècle »

- 5 novembre CRE Centre (Blois/41)

« Mutualiser, réinventer les politiques RH »

- 6 novembre CRE Midi Pyrénées (Toulouse/31)

« Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ? »

- 20 novembre CRE Nord Pas de Calais (Lezennes/59)

- Le panorama de la Fonction Publique
- La place de l'apprentissage
- La mutualisation et l'intercommunalité
- la prévention du reclassement
- L'absentéisme

- 26 novembre CRE Haute-Normandie (Grand Quevilly/76)

- La loi NOTRe : la poursuite des défis en matière de ressources humaines (mutualisation, mobilité et prospective)

- Le vieillissement de la population : les enjeux des services d'aide à domicile

- 15 décembre CRE Pays de la Loire (Angers/49)

« Quel recrutement dans les années à venir ? »

La Fédération était représentée dans nombre de ces manifestations.

3.7. Enquête sur les missions facultatives

En 1999, un premier état des lieux des missions facultatives exercées par les Centres de Gestion avait été réalisé. Il avait été mis à jour et complété à l'occasion d'un séminaire organisé à Lille le 12 octobre 2004.

Au regard de l'évolution de l'activité des Centres notamment depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007, et dans un contexte de réforme territoriale, il apparaissait nécessaire d'actualiser ces données.

Ainsi, une nouvelle enquête avait été menée au dernier trimestre 2011 avec une présentation des résultats lors d'une journée organisée à l'Assemblée Nationale sur le cadre d'exercice des missions optionnelles.

La Fédération a décidé fin 2014 de mener une nouvelle enquête auprès de l'ensemble des Centres de Gestion.

Cette enquête avait pour base un questionnaire en ligne comprenant une partie sur les moyens humains et financiers du Centre et une fiche pour une douzaine de missions optionnelles.

Le questionnaire a été lancé auprès de tous les CDG par mail fin février 2015. 63 Centres de Gestion ont fait parvenir leurs données à la Fédération.

Ces réponses ont toutes été intégrées dans un rapport présenté lors du Congrès, le traitement statistique et l'analyse des données ayant été réalisés en mai.

L'étude des réponses a permis de dresser une typologie des missions réalisées, de dégager la nature des prestations offertes et les moyens mis en œuvre pour l'exercice de ces missions.

Parmi les centres ayant répondu aux questions générales sur l'enquête, presque tous déclarent un service « remplacement d'agents » et « prévention des risques professionnels » (94,7%).

Ces deux services se sont aujourd'hui quasiment généralisés dans tous les départements :
- la prévention des risques professionnels, qui n'était présente que dans 28% des Centres en 1997 et apparaissait dans 86% des CDG en 2004, est aujourd'hui exercée par 94,7% des établissements
- le remplacement d'agents, qui était institué dans 74% des CDG en 1997 et apparaissait dans 79% des CDG en 2004 et 91,89% en 2011, est aujourd'hui proposé dans 94,7% des Centres.

Les autres missions assurées par plus des trois-quarts des Centres sont : le contrat d'assurance groupe, le service en collaboration avec la CNRACL et la médecine professionnelle.

Certaines missions sont en nette progression depuis une dizaine d'années, les autres restent stables.

L'évolution la plus remarquable concerne la gestion des paies, service mis en place dans seulement 24% en 2004 et 38% des CDG en 2011 et qui, en 2015, concerne 42% des établissements, cette mission étant de plus en plus externalisée par les collectivités affiliées et non affiliées.

La mission « archives » progresse également régulièrement et est exercée par 67,3% des Centres (54,05% en 2011, 34% en 2003, 20% en 1997).

Même si l'exercice de la médecine professionnelle est plus développé qu'en 2011, certains Centres ont été contraints de ne plus proposer cette prestation en raison de la pénurie de médecins de prévention.

Il en est de même pour le contrat d'assurance groupe, cette procédure étant très lourde et les conditions proposées par les assureurs de plus en plus difficiles pour les collectivités.

La loi du 12 mars 2012 a renforcé les compétences obligatoires des Centres de Gestion. Ainsi, l'aide au recrutement, l'assistance statutaire, les secrétariats des commissions de réforme et des comités médicaux ou une partie de la mission « CNRACL » ne font plus partie du champ des missions facultatives.

Trois types de missions ne sont assurés que par un tiers des Centres : l'assistance psychologique, la protection sociale complémentaire et l'accompagnement dans l'élaboration des plans de formation. Toutefois, la part de CDG s'engageant dans la mise en place de ces services croît notamment du fait du développement des équipes pluridisciplinaires en matière de santé et de sécurité au travail pour accompagner les situations de pénibilité, d'inaptitude, de reclassement ou les « accidents de la vie ». A cet égard, l'assistance sociale, bien que très rarement assurée (dans 10,5% des Centres de Gestion) progresse également (2,70% en 2004, 6,76% en 2011).

Deux missions sont en très net recul : l'informatique (dans 15,8% des CDG contre 32,43% en 2011, 33% en 2004) et l'action sociale (dans 19,3% des CDG contre 45,95% en 2011, 33% en 2004 et 56% en 1997). Le développement des services au niveau intercommunal, les mutualisations, la volonté des collectivités d'exercer en régie ces compétences sont un facteur d'explication de cette diminution de services dans les Centres de Gestion.

Enfin deux missions ne sont assurées que plus rarement : l'assistance sociale et les groupements de commandes.

Le questionnaire regroupait les missions facultatives selon 19 possibilités.

Aucun Centre interrogé ne les exerce toutes. Le maximum rencontré est de 15 missions, dans trois CDG.

Les Centres ont mis en place outre les compétences présentées dans le questionnaire d'autres missions plus marginalement exercées dans les départements comme notamment le conseil en matière de management, d'accessibilité, le coaching, l'assistance juridique non statutaire et contentieuse, la dématérialisation.

D'autres Centres évoquent l'aide au recrutement et la rédaction de fiches de poste, la GPEEC, la rédaction d'actes, l'accompagnement des mobilités, le reclassement et le maintien dans l'emploi, la frontière entre missions obligatoires et facultatives apparaissant de plus en plus poreuse.

Depuis 2004, le développement des services optionnels a été très important. En effet, lors des précédentes enquêtes, la majeure partie des CDG exerçait entre 6 et 8 missions facultatives, 8 en exerçaient 9 ou 10 et 9 moins de 4. Les CDG les moins engagés dans les services facultatifs n'en avaient mis en place que 1 ou 2.

En 2015, le nombre moyen de missions exercées par CDG se situe à 10. Ce chiffre reste stable depuis la précédente enquête en 2011, la grande majorité des Centres de gestion (49%) offrant entre 8 et 10 services optionnels.

4. Le développement des actions de communication et de promotion de la FPT

Durant toute l'année 2015, la Fédération a continué à mener des actions de communication afin de promouvoir les Centres de Gestion mais également de manière plus générale la Fonction Publique Territoriale.
Une réunion des chargés de communication des Centres a été organisée le 9 juillet. Un recensement de tous les outils disponibles dans les CDG mais également à la Fédération et dans les autres associations d'élus a été réalisé.

Les travaux menés par les Centres de Gestion et la FNCDG (panorama de l'emploi, calendrier des dates nationales, outils développés, rapports, enquêtes, études…) ont été diffusés plus largement en 2015.

Cette diffusion se matérialise par :
- l'envoi de courriers et de communiqués aux Pouvoirs Publics, à la presse, aux partenaires institutionnels, à l'ensemble des Centres
- l'insertion de ces informations dans la newsletter mensuelle
- la mise en ligne sur le site de la Fédération en espace public ou en accès adhérents d'une actualité facilement identifiable et valorisée
- l'envoi régulier de communiqués et de dossiers de presse
- la distribution de documentation et notamment du panorama de l'emploi…

Une nouvelle stratégie de communication institutionnelle et politique sera définie en 2016 comme par exemple la diffusion d'un journal trimestriel sur l'actualité de la FPT, des CDG et de la Fédération et la mise en ligne d'un nouveau site internet.

4.1. L'évolution du site internet et de la plateforme concours

L'absentéisme moyen tous concours/examens professionnels organisés par les CDG est de 28 %.
Le coût moyen par absent est d'environ 11 €, ce qui représente une charge non négligeable quand près de 500 ou 800 personnes ne se présentent pas à une opération.

Les données prises en compte pour définir le coût de l'absentéisme sont:
- les coûts des locations des salles superflues en raison de l'absentéisme
- les coûts directs (surveillants, responsables de groupe, frais de déplacement et de restauration, location de tables, reprographie des sujets)
- les autres coûts : instruction du dossier, convocations…

Afin de réduire ces coûts, le Centre de Gestion de la Loire a présenté un projet d'attribution d'un numéro unique d'inscription aux concours dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics.

Ce numéro unique aurait permis de rendre impossible la multi-inscription tout en préservant la liberté de choix des candidats pour le lieu d'inscription et en assurant la traçabilité du suivi des lauréats pour tendre vers une diminution des reçus-collés.

Ce projet présenté au Conseil d'Administration d'avril a fait l'objet d'une étude juridique sur sa faisabilité.

Il ressort de l'analyse réalisée par le cabinet d'avocats que la création d'une plateforme d'attribution d'un numéro unique d'inscription sur le site internet de la FNCDG aurait pour effet de supprimer pour les candidats la possibilité de s'inscrire auprès de plusieurs centres de gestion, ce qui ne serait pas légal et méconnaîtrait les règlements qui régissent l'organisation des concours.

La mise en place de la plateforme sur le site internet de la FNCDG ne serait pas conforme aux règles régissant l'inscription électronique aux concours.

Par ailleurs, une telle procédure méconnaîtrait le principe d'égal accès aux emplois publics car elle ne se déroulerait que sur Internet sans prévoir de possibilité d'obtenir le numéro unique par écrit.

Si la possibilité de création d'un numéro unique d'inscription doit être exclue, la mise en œuvre d'une plateforme d'échange d'informations au niveau national sera encouragée en 2016.

Il s'agira :

- d'améliorer la communication auprès du grand public sur les concours et examens de la fonction publique territoriale, en regroupant sur un seul site accessible et attractif des informations jusqu'à présent disséminées sur les différents sites internet des centres de gestion, telles que :
    - o le calendrier des concours et examens
    - o les organisateurs des épreuves avec les CDG conventionnés
    - o le nombre de postes ouverts

- pour les centres de gestion organisateurs de concours, d'avoir une meilleure visibilité sur le nombre d'inscriptions multiples sur un même concours (mais uniquement sous forme statistique, ne permettant pas l'identification des candidats concernés)

- de sensibiliser le candidat qui s'inscrit auprès de plusieurs organisateurs d'un même concours : il sera invité à informer les organisateurs des concours où il n'envisagera pas de se présenter

- de définir des formats de données et de protocoles d'échanges entre les opérateurs de logiciels d'organisation des concours.

4.2. Des interventions dans le cadre de journées d'information organisées par les CDG (CDG 62, CDG 84…) ou les partenaires institutionnels (convention AdCF)

L'année 2015 a également été pour la Fédération l'occasion d'intervenir dans différentes manifestations organisées par les Centres de Gestion ou nos partenaires.

6 juillet : Centre de Gestion du Pas de Calais sur la problématique des conséquences de la mutualisation en matière de gestion des personnels

9 octobre : convention AdCF / Atelier Fusion et mutualisation : « Vers une gestion territorialisée des ressources humaines »

20 novembre : webconférence WEKA sur la problématique de la mutualisation

16 décembre : webconférence Idéal connaissances sur la thématique des ACFI

4.3. La collaboration avec Mairie 2000

Dans le cadre du partenariat avec l'AMF signé en avril 2015, un rapprochement avec Mairie 2000 a été mis en œuvre notamment au travers de la réalisation d'un « mooc » sur le rôle du maire employeur.

Le mot MOOC vient de l'anglais « Massive Open Online Courses » : des cours sur Internet (à distance), gratuits et ouverts à tous.
Le principe se rapproche de la formation par correspondance ou de l'e-learning. Ainsi, les mooc sont généralement proposés par les universités ou les écoles.

Mairie 2000 lance une série de cours sur différentes thématiques intéressant les élus locaux (commande publique, urbanisme…) et souhaiterait associer la Fédération quant à la conception des supports vidéos et le tournage de ceux concernant le personnel communal et le rôle du maire employeur.

Le guide du maire employeur a été réalisé par la Fédération en juin 2014.
Ce guide visait à sensibiliser et informer les élus locaux sur toutes les facettes de la fonction d'employeur du Maire et se déclinait sous forme de fiches pour permettre aux Centres de Gestion d'accompagner les associations des maires départementales dans leurs actions de sensibilisation et de formation des nouveaux élus locaux.

Le mooc est conçu à partir des éléments inclus dans le guide du maire employeur.

4.4. La participation aux Entretiens territoriaux de Strasbourg

2 et 3 décembre 2015 : Entretiens Territoriaux de Strasbourg

Les Entretiens territoriaux de Strasbourg (ETS), événement annuel du CNFPT, piloté par l'Institut national des études territoriales (INET), l'institut de formation des hauts fonctionnaires territoriaux, ont été organisés à Lyon les 2 et 3 décembre.

La Fédération a été présente à cette occasion au travers d'un stand sur l'espace d'exposition.

Les ETS, qui rassemblent l'ensemble des cadres de direction des grandes collectivités, constituent une opportunité de rapprochement avec les non affiliés, dans un contexte de réforme territoriale.

4.5. Le rapprochement avec l'Express dans le cadre de l'organisation du Salon du travail et de la mobilité

Suite à l'annulation en janvier par le groupe Moniteur du Salon de l'Emploi Public initialement prévu en avril, la Fédération sera présente sur le Salon du Travail et de la mobilité, organisé par l'Express, qui se déroulera à la Grande Halle de la Villette à Paris, les vendredi et samedi 22 et 23 janvier 2016.

Les Centres de Gestion se rassembleront sous la bannière de la FNCDG, pour participer à cette manifestation importante en tant que premiers acteurs de l'emploi public.

6 villages thématiques seront installés : « je bouge en France », « j'entreprends », « je cherche un job », « je me forme », « j'ose le monde » et « je travaille dans le secteur public ».

50000 visiteurs ont participé à la première édition en 2015 et pour l'année 2016, 350 exposants seront présents dont des administrations publiques, des collectivités, des chambres des métiers, des entreprises privées…

La Fédération a réédité pour cette occasion des brochures à destination des visiteurs notamment une générale sur l'entrée dans la Fonction Publique.

5. Les collaborations institutionnelles et la signature de nouveaux partenariats

5.1. La poursuite des liens collaboratifs étroits avec les Pouvoirs publics et les partenaires institutionnels

L'étude sur la mutualisation des services menée en collaboration avec l'AdCF et le CNFPT

Depuis juin 2014, la Fédération travaille en collaboration avec l'AdCF et le CNFPT sur l'organisation des mutualisations qui suppose une attention particulière à porter aux questions liées au devenir des personnels.
L'étude portait sur cinq sites pilotes et le rapport d'étape d'observation de l'élaboration des schémas a été finalisé fin 2015.

Parallèlement, un groupe de travail spécifique composé de CDG a été constitué fin 2014 afin de proposer des outils RH au niveau national.

Le guide et les annexes qui ont été réalisés permettent d'accompagner la mise en œuvre des schémas de mutualisation.

La Fédération a souhaité accompagner ses adhérents et les intercommunalités en proposant un document qui retrace les étapes de l'élaboration du schéma et les conventions de mise en œuvre.

Après une introduction axée sur la définition de la mutualisation et un panorama des pratiques au sein du bloc local, le guide reprend le contenu du schéma de mutualisation.
Il est rappelé que l'article L 5211-39-1 du Code général des collectivités territoriales précise assez peu le contenu du rapport et du schéma.
Aux termes de cet article, « le projet de schéma prévoit notamment l'impact prévisionnel de la mutualisation sur les effectifs de l'EPCI et des communes concernées et sur leurs dépenses de fonctionnement ».

On peut en déduire que le schéma comporte :

- Un volet « état des lieux » qui porte tant sur les effectifs que sur les mutualisations déjà existantes
- Un volet prospectif visant à définir des pistes de mutualisation à mettre en œuvre au cours du mandat et à définir leurs impacts financiers.

Le guide rappelle ensuite la procédure d'adoption, les aspects liés à la communication sur le schéma, la mise en œuvre d'instances de concertation pour identifier les pistes de mutualisation et les modalités de réalisation de ces dernières.

Sont enfin explicitées en conclusion de la première partie du guide les grandes rubriques d'un schéma de mutualisation.

La deuxième partie du document porte sur la mise en œuvre du schéma et l'élaboration des conventions.

Cette partie a pour vocation de présenter les spécificités juridiques propres à chacun de ces types de mises en commun de personnels ou de moyens (mise à disposition, service commun, groupement de commandes, partage de biens, entente, prestation de service).
En complément, l'annexe 1 du guide propose des modèles de convention type.

La troisième partie du guide est concentrée sur les conséquences de la mutualisation sur les personnels.
La mutualisation entraine potentiellement des avancées non négligeables dont l'élargissement des missions et des responsabilités des agents, un gain en professionnalisation et en expertise et surtout une réflexion et un débat sur les conditions de travail et plus particulièrement les temps de travail, les rémunérations et les avantages sociaux.

Toutefois, les difficultés de la mutualisation sont multiples.

Soumise à deux autorités distinctes, les agents provenant d'origines variées, l'administration mutualisée requiert des espaces de régulation et des actions visant à faire émerger cette culture commune.

La Fédération a développé dix annexes au guide de cadrage juridique de la mutualisation, celles-ci pouvant être utilisées régulièrement par les chefs de service ou les DRH :

Annexe n°1 : Modèles de conventions de mise à disposition

Annexe n°2 : Modèle d'étude d'impact pour la création d'un service commun

Annexe n°3 : Questionnaire d'entretien à destination des élus

Annexe n°4 : Questionnaire d'entretien à destination des agents

Annexe n°5 : Cahier des charges type pour faire appel à un cabinet extérieur

Annexe n°6 : Modèle de rapport et de schéma de mutualisation

Annexe n°7 : Guide d'instauration ou d'évolution du régime indemnitaire

Annexe n°8 : Guide d'élaboration de la fiche de poste

Annexe n° 9 : Guide de mise en œuvre de l'entretien d'évaluation

Annexe n° 10 : Guide de la gestion du reclassement et de l'inaptitude professionnelle.

L'ensemble de ces éléments figurent sur notre site internet.

L'étude sur la protection sociale complémentaire menée sous l'égide du CSFPT

Dans la Fonction Publique Territoriale, le décret d'application relatif à la Protection sociale complémentaire (PSC) a été publié le 8 novembre 2011. Il permet aux collectivités de participer au financement de la PSC, soit dans le cadre de la convention de participation, soit dans le cadre de la labellisation.
Après plus de trois années de mise en œuvre, l'application du décret est actuellement au centre de nombreuses attentions.
La formation spécialisée n°4 du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale réalise une étude afin de disposer d'un état des lieux des modalités de la PSC et des problématiques rencontrées par les collectivités qui se sont ou non engagées dans cette démarche.
La FNCDG est associée à cette étude dont l'angle est essentiellement qualitatif.

Dans le cadre de cette participation, la FNCDG a interrogé un panel représentatif de CDG.
Seize Centres ont été interrogés, certains ne mettant pas en place une mission d'accompagnement de la protection sociale complémentaire pour moitié, et les autres la mettant en œuvre. Le panel est composé de CDG de petite, moyenne et grande tailles.

Cinq CDG ont proposé une convention de participation au titre de la prévoyance, un seulement au titre de la santé et deux sont impliqués sur les volets prévoyance et santé.
Les entretiens ont été réalisés auprès des directeurs des Centres identifiés.

Les données collectées auprès des CDG reflètent celles obtenues par le CNFPT auprès d'un large panel de collectivités. Il en ressort notamment une complexité importante du dispositif que certaines collectivités ont encore du mal à s'approprier.

Le rapport d'étude sera publié au 1er trimestre 2016.

5.2. La signature de nouvelles conventions

Dans la droite ligne du plan de communication adopté en Assemblée générale en décembre 2014, la Fédération poursuit sa démarche de rapprochement avec des partenaires afin de valoriser l'action des CDG sur la scène publique locale.

En 2015, de nombreuses conventions ont été signées avec d'autres associations d'élus ou de nouveaux partenaires.

L'Association des Maires de France

La convention avec l'AMF, signée en avril pour une durée de 3 ans, a pour objet principal de mettre en place des principes de relations entre les deux associations 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.

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 :

- constitueront 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

- pourront, 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 concernant la FPT

- Travailleront 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 chaque année au Congrès des Maires de l'AMF

- S'informeront réciproquement des positions prises par chacune des institutions

- Travailleront, quand les intérêts sont convergents, à la rédaction de positions communes ou d'amendements communs.

L'Union Nationale des Centres communaux d'action sociale (UNCCAS)

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 Centre de Gestion.
La FNCDG a 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 (avec la publication d'un guide juridique et de fiches pratiques d'aide) ainsi qu'à un atelier participatif sur l'organisation du travail dans les services d'aides à domicile.

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.

L'avancée des Centres de Gestion suppose un travail de collaboration active avec les principaux acteurs de la Fonction Publique Territoriale notamment dans le but de définir une démarche consensuelle, apte à peser sur les pouvoirs publics.

Constatant l'intérêt de s'unir pour peser dans le processus d'élaboration des normes, la Fédération se félicite d'avoir signé un accord-cadre de collaboration avec l'UNCCAS conçu autour des axes suivants :

• Promouvoir les nouvelles dispositions relatives à la gestion des ressources humaines
• Participer à des actions communes et co-organiser des manifestations
• Favoriser l'échange d'informations
• Favoriser l'accès à la FPT sur certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale.

Cette convention, signée à Toulon en juin lors du congrès de la FNCDDG, est conclue pour trois ans.

La CNRACL

Selon l'article 24 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT :

« Les [CDG] peuvent assurer toute tâche en matière de retraite et d'invalidité des agents pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

[Ils] sont habilités à recueillir, traiter et transmettre aux régimes de retraite, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les données relatives à la carrière et aux cotisations des agents.
Ils apportent leur concours aux régimes de retraite pour la mise en œuvre du droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite. Les modalités de ces interventions et les conditions de contribution financière par les régimes de retraite sont fixées par des conventions conclues avec les [CDG]. »

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.

Pour tenir cet objectif, elle doit mobiliser les employeurs sur la complétude des données carrière fournies. Pour ce faire, et conformément à l'article 24 de la loi de 1984, les CDG apportent leur concours aux régimes de retraites pour la mise en œuvre du droit à l'information et sont sollicités par la CNRACL pour le compte des employeurs de leur ressort.

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, un partenariat au niveau national entre la FNCDG et la CNRACL a été proposé.

Le protocole de partenariat national a fait l'objet d'une signature officielle le 5 juin 2015 lors du Congrès de Toulon.

Celui-ci, d'une durée de 3 ans prévoit les axes de collaboration suivants :

- une mission d'information des employeurs exercée par les Centres de Gestion pour le compte de la CNRACL, destinée aux collectivités affiliées et à leurs agents. Cette mission consiste à les informer et à les assister sur la réglementation, les procédures, dont les processus liés au droit à l'information, les évolutions et les projets impactant la CNRACL
- l'organisation et l'animation par les CDG de séances d'information collective au profit des collectivités affiliées et de leurs agents
- une mission d'intervention par les Centres, sur des actes de gestion accomplis pour le compte des collectivités affiliées, au titre de la CNRACL
- Une mise à disposition par la Caisse des Dépôts, en sa qualité de gestionnaire de la CNRACL, aux CDG des données définissant leur périmètre d'action ainsi que les éléments nécessaires au pilotage et à la mesure des résultats dans le cadre de plans d'actions annuels
- le développement par la CNRACL à l'intention des CDG de tout dispositif, de toute action d'information et de toute aide opérationnelle, qui leur sont nécessaires afin de faciliter leurs relations de travail avec les collectivités qui leur sont rattachées.

Les éditions WEKA

Ce partenariat prend la forme d'une convention d'une durée de 3 ans qui s'organise autour de deux axes : l'information et l'échange de contenus.

Les actions suivantes seront mises en œuvre :

• Produire et diffuser un baromètre RH biannuel

• Organiser des sessions d'information au niveau national et en région

• Lancer une campagne d'information sur la réforme territoriale

• Développer les contenus du site internet de la Fédération

• Réaliser des outils communs sur l'évolution des collectivités territoriales et l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale.

L'Union des Groupements d'Achats Publics (UGAP)

Ce partenariat prend la forme d'une convention annuelle qui s'organise autour d'une information sur la commande publique auprès des élus locaux mais également plus largement de l'évolution des collectivités locales.

Les actions suivantes seront mises en œuvre :

• Réaliser une enquête sur la GPEEC

• Réaliser une enquête sur les groupements de commandes

• Participer à des réunions d'information ou co-organiser des manifestations

• Echanger des éléments techniques (notes juridiques, statistiques…) sur la thématique des collectivités et de la commande publique

• Réaliser des outils communs en lien avec l'évolution des collectivités territoriales et de la commande publique

Préventica

La convention signée avec Préventica, pour une durée d'un an, le 5 juin lors du Congrès de Toulon, a essentiellement pour but de développer un partenariat lors des salons Préventica avec les Centres de Gestion.
Ainsi, la Fédération s'engage à exposer lors de ces manifestations et à organiser et animer des conférences.

Préventica développe de son côté des actions de communication importantes autour des Centres de Gestion et de la Fédération avec la mise en œuvre des actions suivantes :

- l'apposition du logo de la FNCDG sur les supports de communication « fonction publique »
- un éditorial du Président de la Fédération pour une publication sur le site www.preventica.com
- la diffusion d'actualités, de communiqués et de dossiers spéciaux adressés par la FNCDG sur le site Internet www.preventica.com, dans la newsletter Préventica et dans la revue Préventique
- L'annonce d'événements organisés par la FNCDG sur l'agenda du site www.preventica.com
- L'apposition du logo de la FNCDG dans la page partenaires du site www.preventica.com.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

RAPPORT D'ACTIVITES 2015

1. Les réformes législatives et réglementaires et les relations avec les Pouvoirs publics

En 2015, la Fédération a participé à la réflexion et aux débats concernant l'adoption et la mise en œuvre de plusieurs textes.

1.1. Volet législatif

Loi sur les régions

Dans le cadre de la journée thématique organisée le 9 avril mais également du Congrès et des débats en Conseil d'Administration, la Fédération s'est intéressée aux incidences pour les Centres de Gestion de la mise en œuvre de la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.

Il s'agissait d'apporter un éclairage national sur les problématiques suivantes :

- L'exercice de nouvelles missions au niveau régional ou interrégional
- La nouvelle organisation régionale (évolution des Centres coordonnateurs, nouvelles chartes de coopération…)
- Les opportunités offertes par un rapprochement avec d'autres régions.

Un modèle de charte de coopération prévue à l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est proposé en Assemblée Générale et dans le cadre de la proposition de loi relative aux CDG, un renforcement des missions exercées au niveau national est envisagé.

Loi NOTRe

La loi portant nouvelle organisation territoriale de la République dite loi NOTRe du 7 août 2015 confie de nouvelles compétences aux régions, supprime la clause générale de compétence pour les départements et les régions, renforce les intercommunalités. Ces dernières passeront de 5 000 à 15 000 habitants et seront organisées autour de bassins de vie. La loi étend également le champ des compétences obligatoires et optionnelles des communautés.

L'article 119 de la loi NOTRe vient compléter l'article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

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 de l'établissement public de coopération intercommunale, de ses communes membres et de leurs établissements publics. Ces mêmes délibérations définissent 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 seul cas, le dernier alinéa de l'article 15 ne s'applique pas.

C'est principalement sur cet article qu'est intervenue la Fédération.

La modification apportée par la loi NOTRe, sur laquelle les services de la Fédération ont souvent alerté les pouvoirs publics, concerne la non obligation du respect du délai de droit commun de 6 ans pour les collectivités affiliées volontairement au CDG qui décident de se désaffilier pour adhérer à une CAP commune.

Cette modification a pour conséquence de faciliter le retrait, dans le sens où il n'y a plus d'obligation de respecter ce délai de 6 ans après le dépassement du seuil d'affiliation obligatoire, si la collectivité affiliée volontairement décide d'adhérer à une CAP commune.

Cette dernière phrase de l'article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans sa nouvelle version issue de la loi NOTRe, est regrettable, mais les alertes formulées par la Fédération ont permis de limiter la portée de ces modifications.

Le Président a ainsi rencontré Olivier DUSSOPT, député de l'Ardèche et rapporteur du projet de loi NOTRe à l'Assemblée nationale, fin janvier et Serge MORVAN, Directeur du Cabinet d'André VALLINI en février afin de les alerter sur la proposition de rendre possible la création d'une CAP commune au niveau intercommunal.

L'intervention de Catherine DI FOLCO, Sénateur et Présidente du CDG du Rhône, a également permis de limiter la portée des CAP communes.

Concernant des cas éventuels de désaffiliation, la proposition de loi déposée au Bureau du Sénat le 17 septembre 2015 prévoit une adhésion obligatoire sur un socle commun de missions renouvellé.

Projet de loi déontologie des agents publics

Le projet de loi a été adopté en première lecture avec modifications (passant ainsi à 71 articles) par l'Assemblée nationale le 7 octobre 2015.

Un amendement voté à l'Assemblée nationale permet aux agents travaillant à temps complet d'exercer une activité d'auto-entrepreneur dès lors qu'il s'agit d'activités accessoires.

Les positions statutaires sont harmonisées afin de favoriser la mobilité des agents entre les trois fonctions publiques et les règles disciplinaires sont unifiées.

Dans le cadre de ce projet de loi, la Fédération avait proposé des amendements à Madame DESCAMPS-CROSNIER, rapporteur de la loi, le 17 février 2014.
Le Président a de nouveau adressé ceux-ci au rapporteur en septembre 2015.
Il s'agissait notamment :

- de créer un congé de reclassement
- de ne pas harmoniser l'échelle des sanctions disciplinaires dans la fonction publique, les particularismes de la Territoriale doivent être préservés notamment concernant l'impossibilité de mettre en œuvre une mutation d'office
- de maintenir la 3ème sanction dans le 1er groupe à savoir l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours
- de maintenir la possibilité pour les agents d'exercer des activités d'auto-entrepreneur.

Si les deux premiers amendements n'ont pas été retenus par le rapporteur, les deux autres ont été adoptés par l'Assemblée nationale en 1ère lecture.

Certaines dispositions de la petite loi feront l'objet d'amendements de suppression rédigés par la Fédération pour la 1ère lecture au Sénat.

<u>• Le conditionnement du recrutement direct en catégorie C</u>

L'article 24 B, adopté à l'initiative du Gouvernement, après avis favorable du rapporteur, prévoit que les recrutements dans les premières échelles de rémunération de la fonction publique conduisent à la constitution d'un comité de sélection composé de plusieurs personnes chargées d'apprécier l'aptitude des candidats et impose le respect de règles de publicité permettant à toutes les personnes susceptibles d'être intéressées de présenter leur candidature.

L'article 24 B érige cette règle en obligation de niveau législatif dans les trois versants de la fonction publique.

La Fédération reviendra sur cet encadrement très strict du recrutement direct.

<u>• La nouvelle échelle des sanctions et la mise en œuvre du déplacement disciplinaire</u>

Le nouvel article 19 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, a vocation à s'appliquer aux trois Fonctions Publiques. Il convient toutefois d'envisager les différents cas de figures selon les Fonctions Publiques.

Il est proposé de supprimer la sanction « déplacement disciplinaire » qui s'apparente à la mutation interne dans la FPT et risquerait d'entrainer des difficultés de mise en œuvre.

• La mutualisation des heures syndicales

Dans le cadre des négociations engagées entre les organisations syndicales et le Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique, il avait été envisagé de mutualiser les heures de crédit syndical entre toutes les collectivités qu'elles soient affiliées obligatoires, volontaires ou non affiliées à leur CDG.

Même si le projet de loi ne prévoit qu'une mutualisation volontaire, il convient de demeurer vigilant sur toute modification de l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Inscrire le principe d'une mutualisation des crédits d'heures syndicales dans la loi risque d'entraîner à terme une mutualisation obligatoire entre toutes les collectivités ce qui conduirait à fragiliser financièrement les Centres, alors que les remboursements des décharges d'activité de service pèsent déjà très lourdement sur les budgets.

• La Présidence des conseils de discipline

L'article 13 bis du projet de loi prévoit que les conseils de discipline ne seront plus présidés par un magistrat mais par l'autorité territoriale.

Un amendement de suppression de l'article 13 bis est soutenu par la Fédération. La Présidence des conseils de discipline par un magistrat de l'ordre administratif doit être maintenue.

1.2. Volet réglementaire

La Fédération a également été consultée en 2015 sur plusieurs projets de textes réglementaires :

- L'arrêté sur le bilan social
- Le décret sur l'entretien professionnel
- Le projet de décret sur les commissions consultatives paritaires
- Le projet de circulaire sur l'assurance chômage.

1.3. Les évolutions envisagées par la FNCDG

Propositions issues de la deuxième Conférence Nationale de l'Emploi Territorial (CNET)

Le mardi 16 décembre 2014 a eu lieu, au Pavillon Wagram à Paris, la Conférence Nationale pour l'emploi territorial 2014.

Cette manifestation a rassemblé 170 professionnels de l'administration territoriale, des élus et dirigeants issus des Centres de Gestion, des collectivités, des intercommunalités.

La CNET s'est achevée sur un bilan des 15 propositions émises par la Fédération en mars 2012 et une nouvelle série de préconisations relatives aux problématiques liées aux institutions de la Fonction Publique Territoriale, du recrutement, de l'emploi, de la carrière, de l'accompagnement social et de la santé et de la sécurité au travail.

Ces propositions ont été développées dans un document de sensibilisation adressé à l'ensemble de nos partenaires et des Pouvoirs publics courant janvier 2015.

Par ailleurs, elles ont été reprises par voie d'amendements au projet de loi déontologie ou dans la proposition de loi relative aux Centres de Gestion déposée au Bureau du Sénat en septembre 2015.

Proposition de loi sur les Centres de gestion

A l'instar de la démarche engagée par le Sénateur du Val d'Oise Hugues PORTELLI en 2011, la Fédération avait envisagé de faire présenter une proposition de loi (PPL) qui reprendrait ses positions quant à l'évolution des Centres de Gestion.

Une motion présentant différentes propositions a été largement adoptée en assemblée générale lors du congrès à Toulon le 5 juin dernier.

A l'issue de ce vote, le texte de la proposition de loi a été rédigé. Il comporte les éléments suivants :

- la mise en œuvre d'un socle obligatoire de compétences pour toutes les collectivités (articles 1, 6, 7 et 8)
- le renforcement à un niveau régional des missions relatives à la gestion des agents de catégorie B et à l'emploi (Article 3)
- La modification des conditions de désaffiliation aux CDG (Article 5)
- Le renforcement du champ de missions obligatoires et facultatives des Centres (Articles 8, 9 et 10)
- La modification de l'organisation des concours et examens professionnels notamment dans la filière médico-sociale (Articles 10 et 11)
- La fin du système de compensation du CNFPT pour les concours transférés et la mise en place d'une cotisation spécifique auprès de l'ensemble des collectivités (Articles 3, 6 et 7)
- La réforme du recours au temps partiel thérapeutique, la mise en place d'un congé de reclassement et d'un bilan de carrière obligatoire (Articles 12 et 13)
- La modification des conditions de prise en charge en cas de suppression d'emploi dès lors que l'agent devenu FMPE peut demander la liquidation de sa pension de retraite (Article 14)
- Le champ de compétences des commissions consultatives paritaires (Article 15)
- La création du Centre national de coordination, reprenant les missions de la Fédération (Articles 2 et 4).

Ce texte a été présenté à André VALLINI le 23 juin et à Marylise LEBRANCHU lors d'une rencontre organisée le 6 juillet dernier.
Cette dernière a présenté des réserves quant à certains articles contenus dans la proposition de loi. Elle a indiqué qu'il valait mieux que les dispositions contraignantes pour les collectivités (adhésion au socle, conditions de désaffiliation…) soient soutenues par l'AMF avant le débat parlementaire.
La PPL a été aussi présentée au directeur adjoint du cabinet de Gérard LARCHER le 7 juillet. Celui-ci a conseillé de lier le versement direct de la compensation missions transférées par les collectivités et l'adhésion obligatoire au socle, en considérant que ce versement direct constituerait le premier niveau de l'adhésion obligatoire.

Madame GOURAULT, Vice-Présidente du Sénat, et Bruno RETAILLEAU, Président du groupe les Républicains au Sénat, ont indiqué lors de rencontres organisées le 15 septembre et le 14 octobre être favorables au texte.

Le texte de la proposition de loi a été déposé par Alain VASSELLE, Sénateur de l'Oise, au Bureau du Sénat le 17 septembre.

Le Président de la Fédération poursuit ses actions de sensibilisation auprès du Gouvernement, des parlementaires et des autres associations d'élus. Ainsi, une rencontre a été programmée avec Marylise LEBRANCHU le 8 décembre.

L'évolution des missions de santé et de sécurité au travail

Le Conseil d'Administration de la FNCDG en date du 13 mai 2015 a décidé de réunir un groupe de travail le 10 septembre pour étudier les différentes possibilités visant à rendre les services relatifs à la santé et sécurité au travail obligatoires.

Le document remis aux membres du groupe de travail fait une présentation générale du contexte réglementaire et des différents rapports des inspections générales et des chambres régionales des comptes (CRC) ; il présente ensuite l'état des lieux dans les Centres de Gestion des services relatifs à la santé et la sécurité au travail, du coût de ces missions ainsi que des finances des Centres.

Le document présente les différentes perspectives d'évolution envisageables.

Il est ressorti des débats certaines problématiques préalables :
- Il convient de trouver des solutions à la pénurie des médecins avant de rendre le service de médecine obligatoire
- La mission d'inspection : est-elle obligatoire ou non ? Les CDG ont des positions différentes sur cette question
- Il existe une possibilité de confusion entre les 2 services (médecine et prévention) : ne devrait-on pas changer les textes pour qu'ils deviennent un seul et même service ?
- Le conseil de l'ordre des médecins devrait reconnaitre la formation INMA pour les médecins de prévention

- Il est nécessaire de clarifier la situation de l'infirmier du travail
- Quels métiers doivent être inclus dans l'équipe pluridisciplinaire ? (pour que les CDG proposent la même offre de services)…

Il a été proposé que la prochaine réunion du groupe de travail, qui aura lieu en même temps que la commission « santé et sécurité au travail », aborde toutes ces problématiques pour formuler des propositions d'évolution avant d'aborder la question de « comment rendre les services relatifs à la santé et la sécurité au travail des CDG obligatoires ? ».

Le groupe de travail continuera de mener cette réflexion en 2016.

1.4. Les missions menées par l'IGA, l'IGF et l'IGAS

En 2015, la Fédération a été auditionnée dans le cadre de 4 missions :

- mission de l'IGA et l'IGAS relative à « la pénibilité dans la Fonction Publique »
- mission de l'IGAS relative au « compte handicap travail »
- mission de l'IGA, l'IGAS et l'IGF sur « le financement de la Protection Sociale Complémentaire »
- mission de l'IGA et de l'IGAS relative à « l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique ».

1.5. Les missions confiées par le Gouvernement à Philippe LAURENT, Président du CSFPT

Mission sur l'avenir de la Fonction Publique Territoriale

Marylise LEBRANCHU, Ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique a présenté le 9 juillet dernier le projet d'accord relatif à l'« avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations », et a fixé au 30 septembre 2015 l'échéance à laquelle la position de l'AMF et des organisations syndicales sur ce texte devait lui être communiquée.

Ce projet a été présenté à ses débuts comme une réforme statutaire en profondeur. Au fils des discussions, les échanges ont porté principalement sur les reçus-collés, l'avancement d'échelon au temps minimum, l'accès direct dans les cadres d'emplois de catégorie C.

Même si ce projet n'a pas reçu d'accord majoritaire, certaines dispositions de ce texte auront vocation à s'appliquer et ont parfois d'ores et déjà été insérées dans le projet de loi relatif à la déontologie des agents publics.

Philippe LAURENT, Président du CSFPT, a annoncé en mars 2015, que le Conseil Supérieur serait à l'initiative de la rédaction d'un livre blanc sur la FPT dans les prochains mois. Cet ouvrage dressera « un diagnostic, un état des lieux objectif et partagé de la fonction publique territoriale : ses forces, ses difficultés, ses points de tension, les réformes les plus urgentes à engager… et permettra d'éclairer les employeurs locaux pour leurs réflexions et propositions futures ».

Philippe LAURENT a sollicité la Fédération par courrier en date du 17 août 2015 afin d'obtenir des axes de proposition, cette collaboration écrite devant précéder une audition le 10 décembre 2015.

Les propositions portées par la Fédération quant à l'avenir de la Fonction Publique Territoriale s'axent notamment autour :

- du recrutement
- de la gestion des non titulaires
- de l'évolution de carrière
- de la mobilité
- de la rémunération
- du temps de travail
- de la santé au travail
- du dialogue social.

La mission sur le temps de travail

Par courrier en date du 17 août 2015, Philippe LAURENT, Président du CSFPT, a informé la Fédération d'une mission que lui a confiée le Premier Ministre sur la mise en œuvre de la réforme du temps de travail et ses répercussions dans les trois volets de la Fonction Publique.

La FNCDG a été auditionnée le 11 décembre pour présenter tant des statistiques que des axes de propositions.

1.6 Le rapport de la Cour des comptes de février 2015 et les observations des Chambres régionales des comptes (CRC) sur le fonctionnement et l'exercice des missions des CDG

Une note reprenant l'ensemble des observations a fait l'objet d'une présentation au Congrès de la Fédération en présence de l'un des magistrats auteur du rapport de la Cour des Comptes. Cette rencontre a été l'occasion d'un débat riche et de réponses juridiques notamment quant à l'interprétation du principe de spécialité et de celui du respect des règles de non concurrence.
La proposition de loi déposée en septembre 2015 prévoit une modification de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui permettra de sécuriser le champ d'intervention des Centres de Gestion.

2. L'animation du réseau des CDG

2.1. Les travaux des commissions

Les commissions sont instituées pour la durée du mandat. Toutefois, des priorités pourront être définies en fonction de l'actualité législative et réglementaire.

Dans le cadre du précédent mandat (2010-2014), 6 commissions avaient été définies :

- Commission « Suivi des missions transférées de catégorie A »
- Commission « Concours, examens, recrutements»
- Commission « Emploi, GPEEC et missions temporaires»
- Commission « Carrière et statut »
- Commission « Santé et sécurité au travail – inaptitude et invalidité»
- Commission « Action sociale, Assurances, retraites ».

Elles étaient présidées par un Vice-Président.

Dans le cadre du nouveau mandat, il a été proposé en Assemblée générale de ramener le nombre de commissions à quatre, notamment du fait que certaines d'entre elles se réunissaient peu et avec un faible nombre de participants.

Ainsi, les quatre nouvelles commissions sont les suivantes :

- Commission « Emploi – Concours »
- Commission « Statut et accompagnement social»
- Commission « Santé et sécurité au travail »
- Commission « Communication, nouvelles technologies et dématérialisation ».

Chacune de ces commissions est co-présidée par deux Vice-Présidents.

La commission « Emploi – Concours » a été scindée en deux à la demande de Jean-François PEUMERY.

2.2. L'organisation de journées thématiques

9 avril : l'incidence de la réforme territoriale sur les actions menées par les Centres de Gestion

La réforme territoriale engagée depuis quelques mois (nouvelle carte régionale, renforcement de l'intercommunalité et des mutualisations, projet de loi NOTRe et redécoupage des missions exercées par les différentes strates de collectivités…) ainsi que les enjeux du mandat communal et communautaire (évolution des compétences, nouvelle organisation institutionnelle, baisse des dotations et maîtrise des dépenses publiques…) auront une incidence certaine sur les Centres de Gestion.

Cela nécessitera la mise en place d'une réorganisation régionale et le développement de l'exercice mutualisé des missions.

La Fédération a souhaité organiser une journée d'information sur ces questions le 9 avril dernier. Cet événement a rassemblé 130 Présidents, Vice-Présidents, Directeurs, Directeurs adjoints et collaborateurs de Centres de Gestion.

La journée s'est articulée en trois temps :

Après l'ouverture par Michel HIRIART, Président de la Fédération, la matinée a été consacrée à la présentation de la nouvelle scène publique locale, à l'anticipation des mutualisations, des fusions et à leurs conséquences en matière de gestion des ressources humaines.

L'après-midi a été consacré à la réorganisation des Centres de Gestion du fait de la réforme territoriale.

Deux autres journées étaient prévues en 2015 :

- 27 novembre : Commande publique et dématérialisation

- 11 décembre : Recomposition du bloc local et ressources humaines

2.3. Le Congrès

La FNCDG a organisé avec l'appui du Centre de Gestion du Var un Congrès à Toulon les mercredi 3, jeudi 4 et vendredi 5 juin 2015.

Cette manifestation a réuni 89 CDG et 430 participants (Présidents, Présidents Honoraires, Vice-Présidents, Directeurs et Directeurs adjoints, collaborateurs désignés, personnalités politiques et décisionnaires œuvrant dans le domaine de la Fonction Publique Territoriale, partenaires institutionnels).

André VALLINI, Secrétaire d'Etat en charge de la réforme territoriale, a présenté, en ouverture du Congrès, les dispositions du projet de loi NOTRe à l'issue de la seconde lecture au Sénat et leurs impacts sur la fonction publique territoriale et la gestion des ressources humaines.

Durant ces trois jours ont été organisés :

- Une table-ronde consacrée à l'évolution des collectivités territoriales (nouvelle carte régionale, mise en œuvre des conférences territoriales, projet de loi NOTRe, mutualisations…) aux enjeux de ces transformations en termes de moyens humains et financiers et au rôle renforcé des Centres de Gestion pour accompagner ces mouvements et répondre aux besoins des collectivités.

- Une table-ronde sur l'évolution de la Fonction Publique. Il s'agissait d'examiner les enjeux des réformes en cours au regard des différents rapports sur l'avenir de la Fonction Publique et notamment les nouvelles modalités de recrutement, l'évolution des carrières (gestion des statuts, renouveau du dialogue social, pénibilité…), les droits et obligations des agents. Au cours de cette table-ronde, une vision tant rétrospective que prospective de la FPT a été exposée et les congressistes ont pu découvrir la quatrième édition du panorama de l'emploi territorial.

- Deux ateliers qui se sont déroulés de manière concomitante portant respectivement sur la mise en œuvre des schémas de mutualisation et les conséquences sur la gestion des ressources humaines et le financement des missions des Centres de Gestion.

- Une assemblée générale au cours de laquelle ont été présentées quinze résolutions transcrites dans une proposition de la loi déposée au Bureau du Sénat.

Gérard LARCHER, Président du Sénat, a enregistré un message à l'attention des Congressistes, au cours duquel il est revenu sur la réforme territoriale et les institutions du monde public local.

Jean-Paul DELEVOYE, Président du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE), Ancien Ministre de la Fonction Publique entre 2002 et 2004, a accepté d'être interviewé et cette vidéo diffusée le jeudi 4 juin a permis de poser le cadre des débats sur l'avenir de la FPT.

Ont été signées, avec la CNRACL, l'UNCCAS et Préventica, trois conventions qui renforcent l'ancrage des Centres de Gestion en tant que premiers acteurs de l'emploi public local, garants de l'évolution de carrière des agents.

2.4. Les salons Préventica

Dans le cadre de sa première convention conclue avec Préventica pour 2015, la FNCDG a participé aux deux salons qui ont eu lieu à Toulouse et à Lyon.

Le salon de Toulouse s'est déroulé les 9, 10 et 11 juin.

Le salon de Lyon s'est déroulé du 13 au 15 octobre.

3. L'observation de l'emploi territorial et de l'activité des CDG

3.1. 4ème édition du Panorama de l'emploi

Le panorama de l'emploi territorial est le fruit d'un travail collectif, impulsé pour la première fois au cours de l'été 2011.
Quatre éditions de ce panorama ont été publiées depuis 2012.

La quatrième édition du Panorama a été présentée lors du Congrès de la Fédération le 4 juin dernier.

Le Panorama de l'emploi territorial permet de réaliser un tour d'horizon complet quantitatif et qualitatif de la situation de l'emploi dans les collectivités territoriales françaises. Il permet de présenter les données les plus récentes concernant les agents de la FPT.

Ce bilan de l'emploi constitue à la fois un repère mais aussi un point de départ afin d'établir les perspectives à moyen terme de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des besoins en recrutement des collectivités et de leurs établissements publics.

Le Panorama de l'emploi territorial est maintenant bien installé dans le paysage des publications traitant de l'emploi public local. Cette 4ème édition met en exergue les principaux enjeux en termes d'emploi pour les collectivités territoriales et leurs établissements tels que la maîtrise des effectifs, les procédures de recrutement, les métiers en tension ou la régulation des entrées et des sorties dans la FPT.

3.2. Le baromètre publié dans la Gazette des communes

Depuis le dernier trimestre 2013, est publié dans la Gazette des communes le baromètre de l'emploi territorial à partir des données issues des bourses de l'emploi des Centres de Gestion.

L'objectif est de faire remonter, à l'échelon national et à un rythme trimestriel, des indicateurs sur la vie de l'emploi territorial. C'est la seule activité des bourses de l'emploi qui est mesurée.

3.3. HORHIZON, le baromètre AMF/CNFPT/FNCDG

L'AMF a souhaité créer un outil permettant aux élus locaux de disposer d'éléments chiffrés fiables et récents et de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines.

Cette étude annuelle, lancée auprès d'un échantillon de 800 collectivités, est bâtie sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, projections et perspectives des ressources humaines des communes et EPCI.

Cette enquête, réalisée par la société CSA, a fait l'objet d'une analyse par les 4 acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF, le CNFPT, la Fédération et le CSFPT.

Le document reprend notamment les éléments suivants :

- Les chiffres clés des effectifs territoriaux
- L'évolution des dépenses de personnel en lien avec les désengagements de l'Etat et les nouvelles compétences confiées aux collectivités territoriales
- La conséquence des baisses des dotations sur les perspectives de recrutement

- Le rôle des CDG en matière d'aide au recrutement
- L'engagement des communautés et des collectivités dans les démarches de mutualisation
- La gestion des compétences et les politiques RH
- La qualité de vie au travail.

3.4. Enquête sur l'apprentissage dans les collectivités

La formation spécialisée n°2 du CSFPT a décidé de réaliser un rapport sur l'apprentissage en alternance dans les collectivités territoriales. Ce document tient compte du rôle que peuvent avoir les CDG dans ce dispositif.
Dans ce cadre, la FNCDG a été auditionnée par le CSFPT le 19 février 2015. Deux Centres (CDG 80 et CDG 59) sont également intervenus afin d'exposer leurs bonnes pratiques et d'enrichir la discussion avec des expériences concrètes.

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

3.5. L'enquête sur les fins de détachement sur emploi fonctionnel

La FNCDG a sollicité début 2015 les CDG pour connaître les situations de fins de détachement sur emploi fonctionnel rencontrées depuis les élections municipales 2014.

49% des CDG ont répondu à l'enquête. Il faut noter que la majorité des CDG ayant répondu n'ont pas été confrontés à des situations de perte d'emploi.

Le mouvement de fusion de communes et d'intercommunalités va accroître le problème et l'effet d'étroitisation de l'offre. Une mise à jour de l'enquête est en cours, de nouvelles décharges de fonctions ayant été prises courant 2015.

3.6. Participation aux Conférences régionales pour l'emploi

La tenue d'une Conférence régionale pour l'emploi territorial, lieu de rencontre entre les employeurs territoriaux et les acteurs de l'emploi, constitue 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.

13 conférences régionales de l'emploi ont été organisées au dernier trimestre 2015.

La Fédération était représentée dans nombre de ces manifestations.

3.7. Enquête sur les missions facultatives

La Fédération a décidé fin 2014 de mener une nouvelle enquête auprès de l'ensemble des Centres de Gestion.

Cette enquête avait pour base un questionnaire en ligne comprenant une partie sur les moyens humains et financiers du Centre et une fiche pour une douzaine de missions optionnelles.

Le questionnaire a été lancé auprès de tous les CDG par mail fin février 2015. 63 Centres de Gestion ont fait parvenir leurs données à la Fédération.

Ces réponses ont toutes été intégrées dans un rapport présenté lors du Congrès, le traitement statistique et l'analyse des données ayant été réalisés en mai.

4. Le développement des actions de communication et de promotion de la FPT

Durant toute l'année 2015, la Fédération a continué à mener des actions de communication afin de promouvoir les Centres de Gestion mais également de manière plus générale la Fonction Publique Territoriale.
Une réunion des chargés de communication des Centres a été organisée le 9 juillet. Un recensement de tous les outils disponibles dans les CDG mais également à la Fédération et dans les autres associations d'élus a été réalisé.

Les travaux menés par les Centres de Gestion et la FNCDG (panorama de l'emploi, calendrier des dates nationales, outils développés, rapports, enquêtes, études…) ont été diffusés plus largement en 2015.

Cette diffusion se matérialise par :

- l'envoi de courriers et de communiqués aux Pouvoirs Publics, à la presse, aux partenaires institutionnels, à l'ensemble des Centres
- l'insertion de ces informations dans la newsletter mensuelle
- la mise en ligne sur le site de la Fédération en espace public ou en accès adhérents d'une actualité facilement identifiable et valorisée
- l'envoi régulier de communiqués et de dossiers de presse
- la distribution de documentation et notamment du panorama de l'emploi…

Une nouvelle stratégie de communication institutionnelle et politique sera définie en 2016 comme par exemple la diffusion d'un journal trimestriel sur l'actualité de la FPT, des CDG et de la Fédération et la mise en ligne d'un nouveau site internet.

4.1. Des interventions dans le cadre de journées d'information organisées par les CDG (CDG 62…) ou les partenaires institutionnels (convention AdCF)

L'année 2015 a également été pour la Fédération l'occasion d'intervenir dans différentes manifestations organisées par les Centres de Gestion ou nos partenaires.

6 juillet : Centre de Gestion du Pas de Calais sur la problématique des conséquences de la mutualisation en matière de gestion des personnels

9 octobre : convention AdCF / Atelier Fusion et mutualisation : « Vers une gestion territorialisée des ressources humaines »

20 novembre : webconférence WEKA sur la problématique de la mutualisation

16 décembre : webconférence Idéal connaissances sur la thématique des ACFI

4.2. La collaboration avec Mairie 2000

Dans le cadre du partenariat avec l'AMF signé en avril 2015, un rapprochement avec Mairie 2000 a été mis en œuvre notamment au travers de la réalisation d'un « mooc » sur le rôle du maire employeur.

Le mot MOOC vient de l'anglais « Massive Open Online Courses » : des cours sur Internet (à distance), gratuits et ouverts à tous.
Le principe se rapproche de la formation par correspondance ou de l'e-learning. Ainsi, les mooc sont généralement proposés par les universités ou les écoles.

Mairie 2000 lance une série de cours sur différentes thématiques intéressant les élus locaux (commande publique, urbanisme…) et souhaiterait associer la Fédération quant à la conception des supports vidéos et le tournage de ceux concernant le personnel communal et le rôle du maire employeur.

Le guide du maire employeur a été réalisé par la Fédération en juin 2014.
Ce guide visait à sensibiliser et informer les élus locaux sur toutes les facettes de la fonction d'employeur du Maire et se déclinait sous forme de fiches pour permettre aux Centres de Gestion d'accompagner les associations des maires départementales dans leurs actions de sensibilisation et de formation des nouveaux élus locaux.

Le mooc est conçu à partir des éléments inclus dans le guide du maire employeur.

4.3. La participation aux Entretiens territoriaux de Strasbourg

2 et 3 décembre 2015 : Entretiens Territoriaux de Strasbourg

Les Entretiens territoriaux de Strasbourg (ETS), événement annuel du CNFPT, piloté par l'Institut national des études territoriales (INET), l'institut de formation des hauts fonctionnaires territoriaux, ont été organisés à Lyon les 2 et 3 décembre.

La Fédération a été présente à cette occasion au travers d'un stand sur l'espace d'exposition.

Les ETS, qui rassemblent l'ensemble des cadres de direction des grandes collectivités, constituent une opportunité de rapprochement avec les non affiliés, dans un contexte de réforme territoriale.

4.4. Le rapprochement avec l'Express dans le cadre de l'organisation du Salon du travail et de la mobilité

Suite à l'annulation en janvier par le groupe Moniteur du Salon de l'Emploi Public initialement prévu en avril, la Fédération sera présente sur le Salon du Travail et de la mobilité, organisé par l'Express, qui se déroulera à la Grande Halle de la Villette à Paris, les vendredi et samedi 22 et 23 janvier 2016.

Les Centres de Gestion se rassembleront sous la bannière de la FNCDG, pour participer à cette manifestation importante en tant que premiers acteurs de l'emploi public.

5. Les collaborations institutionnelles et la signature de nouveaux partenariats

5.1. La poursuite des liens collaboratifs étroits avec les Pouvoirs publics et les partenaires institutionnels

L'étude sur la mutualisation des services menée en collaboration avec l'AdCF et le CNFPT

Depuis juin 2014, la Fédération travaille en collaboration avec l'AdCF et le CNFPT sur l'organisation des mutualisations qui suppose une attention particulière à porter aux questions liées au devenir des personnels.
L'étude portait sur cinq sites pilotes et le rapport d'étape d'observation de l'élaboration des schémas a été finalisé fin 2015.

Parallèlement, un groupe de travail spécifique composé de CDG a été constitué fin 2014 afin de proposer des outils RH au niveau national.

La Fédération a souhaité accompagner ses adhérents et les intercommunalités en proposant un document qui retrace les étapes de l'élaboration du schéma et les conventions de mise en œuvre.

Après une introduction axée sur la définition de la mutualisation et un panorama des pratiques au sein du bloc local, le guide reprend le contenu du schéma de mutualisation.
Le guide rappelle ensuite la procédure d'adoption, les aspects liés à la communication sur le schéma, la mise en œuvre d'instances de concertation pour identifier les pistes de mutualisation et les modalités de réalisation de ces dernières.

Sont enfin explicitées en conclusion de la première partie du guide les grandes rubriques d'un schéma de mutualisation.

La deuxième partie du document porte sur la mise en œuvre du schéma et l'élaboration des conventions.

La troisième partie du guide est concentrée sur les conséquences de la mutualisation sur les personnels.

La Fédération a développé dix annexes au guide de cadrage juridique de la mutualisation, celles-ci pouvant être utilisées régulièrement par les chefs de service ou les DRH :

Annexe n°1 : Modèles de conventions de mise à disposition

Annexe n°2 : Modèle d'étude d'impact pour la création d'un service commun

Annexe n°3 : Questionnaire d'entretien à destination des élus

Annexe n°4 : Questionnaire d'entretien à destination des agents

Annexe n°5 : Cahier des charges type pour faire appel à un cabinet extérieur

Annexe n°6 : Modèle de rapport et de schéma de mutualisation

Annexe n°7 : Guide d'instauration ou d'évolution du régime indemnitaire

Annexe n°8 : Guide d'élaboration de la fiche de poste

Annexe n° 9 : Guide de mise en œuvre de l'entretien d'évaluation

Annexe n° 10 : Guide de la gestion du reclassement et de l'inaptitude professionnelle.

L'ensemble de ces éléments figurent sur notre site internet.

<u>L'étude sur la protection sociale complémentaire menée sous l'égide du CSFPT</u>

La formation spécialisée n°4 du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale réalise une étude afin de disposer d'un état des lieux des modalités de la PSC et des problématiques rencontrées par les collectivités qui se sont ou non engagées dans cette démarche de protection sociale complémentaire.
La FNCDG est associée à cette étude dont l'angle est essentiellement qualitatif.

Dans le cadre de cette participation, la FNCDG a interrogé un panel représentatif de CDG.
Seize Centres ont été interrogés, certains ne mettant pas en place une mission d'accompagnement de la protection sociale complémentaire pour moitié, et les autres la mettant en œuvre. Le panel est composé de CDG de petite, moyenne et grande tailles.

Le rapport d'étude sera publié au 1er trimestre 2016.

5.2. La signature de nouvelles conventions

Dans la droite ligne du plan de communication adopté en Assemblée générale en décembre 2014, la Fédération poursuit sa démarche de rapprochement avec des partenaires afin de valoriser l'action des CDG sur la scène publique locale.

En 2015, de nombreuses conventions ont été signées avec d'autres associations d'élus ou de nouveaux partenaires :

- l'Association des Maires de France
- l'Union Nationale des Centres communaux d'action sociale (UNCCAS)
- la CNRACL
- les éditions WEKA
- l'UGAP
- Préventica.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

RAPPORT D'ORIENTATION POUR 2016

Le programme de travail de la Fédération pour l'année 2016 a été élaboré avec le souci d'aborder les vraies questions structurantes pour les centres de gestion et la Fédération, ceci dans un souci de cohérence avec les actions engagées depuis le début du mandat et avec le plus grand pragmatisme.
Seront poursuivis les travaux menés quant à l'évolution des Centres, la mise en œuvre de la réforme territoriale et la promotion de la Fonction Publique, en lien avec nos partenaires institutionnels.
L'observation de l'emploi public local sera renforcée et de nouveaux outils créés.

1. POURSUIVRE LA SENSIBILISATION DES POUVOIRS PUBLICS SUR LA NECESSAIRE EVOLUTION DES CENTRES DE GESTION

1.1. La sensibilisation autour de la proposition de loi relative aux Centres de Gestion

Le texte de la proposition de loi sur l'évolution des Centres de Gestion a été déposé par Alain VASSELLE, Sénateur de l'Oise, au Bureau du Sénat le 17 septembre 2015.

Pour faire connaître et reconnaître les positions sur les Centres de Gestion, il conviendra de transmettre la bonne information au bon interlocuteur au bon moment.
Une stratégie de communication externe sera définie et mise en œuvre durant toute l'année 2016.
D'ores et déjà, des contacts ont été pris avec le Sénat et notamment le Président du Groupe les Républicains afin que la proposition de loi puisse être inscrite à l'ordre du jour dans les meilleurs délais.

Maintenant que le texte a été déposé au Bureau du Sénat, l'année 2016 sera centrée sur la stratégie de communication politique qui contiendra plusieurs étapes :

1ère étape : Identifier des interlocuteurs clés

Parmi les parlementaires, depuis la révision constitutionnelle de 2008, il convient d'axer la sensibilisation autour des membres des deux Commissions des Lois et des spécialistes de la Fonction Publique.
Les membres des deux Commissions des Lois devront tous recevoir un dossier de la Fédération. Toutefois, des contacts plus soutenus (rencontres, dossier plus complet, relations avec les assistants parlementaires) seront mis en place avec certains d'entre eux.
Les Présidents des deux Chambres, les signataires de la proposition de loi, les présidents des groupes devront également être sensibilisés.

Des contacts suivis devront également être engagés avec les cabinets ministériels en charge des collectivités et de la Fonction Publique, mais également avec le DGCL, le DGAFP et le CSFPT.

Les associations d'élus devront toutes être sensibilisées sur les dispositions contenues dans la proposition de loi. En effet, l'avancée des propositions des Centres de Gestion suppose un travail de collaboration active avec les membres du CSFPT, mais également avec les principales associations d'élus, dans le but de définir une démarche consensuelle, apte à peser sur les pouvoirs publics.

Ainsi, une rencontre sera organisée entre le Président, un ou plusieurs membres du Bureau, les parlementaires Présidents de CDG et les Présidents des associations d'élus, du CNFPT et du CSFPT.

Un rapprochement avec les organisations syndicales pourra également être envisagé.

2ème étape : Élaborer des argumentaires et des outils de communication

Les documents de communication diffusés seront les suivants :

- Une plaquette de présentation de la Fédération
- Une plaquette de présentation des Centres de Gestion
- Une fiche synthétique de présentation de la proposition de loi
- Un schéma présentant le contexte dans lequel a été déposé le texte et les principaux enjeux pour les Centres et les collectivités
- Une note synthétisant la position de la Fédération sur l'évolution institutionnelle des CDG
- Des fiches pour chacune des dispositions proposées exposant de manière concise les positions de la Fédération et leurs impacts sur les collectivités et les finances locales.

3ème étape : Adresser un dossier à chaque interlocuteur identifié

Un dossier papier accompagné d'une demande de rencontre sera adressé à chaque interlocuteur identifié.

4ème étape : Organiser une réunion d'information

L'objectif sera de permettre aux Centres de Gestion et à la Fédération de présenter leurs propositions aux Pouvoirs Publics (parlementaires, Gouvernement, administrations centrales), aux partenaires institutionnels et à la presse.
Cette réunion pourra être organisée en janvier 2016 dans le cadre d'un point presse.

1.2. L'évolution des missions des Centres de Gestion et de leur financement

Le rapport rendu par l'IGA le 6 juin 2014 mettait en évidence la grande hétérogénéité des CDG en matière de finances, d'exercice des compétences et d'organisation.
Les inspectrices relevaient que certains Centres semblaient en retrait, d'autres plus à l'écoute au regard des besoins exprimés par les collectivités de leur ressort.
Plusieurs CDG exercent des prestations techniques complexes, se substituent parfois aux services des collectivités (édition des paies, rédaction d'actes…) ou favorisent les expérimentations innovantes au-delà des ressources humaines.

L'IGA reconnaissait la nécessité de renforcer les Centres de Gestion dans un contexte de progression des intercommunalités et de réorganisation territoriale.
Ainsi, elle recommandait de rendre obligatoires certaines compétences aujourd'hui facultatives notamment celles relatives à la santé et sécurité au travail, à l'action sociale, aux contrats groupe, à la protection sociale complémentaire.

Concernant les missions facultatives, les inspectrices soulignaient la nécessité de mieux les encadrer juridiquement afin de respecter le principe de spécialité des établissements publics.

Toutefois, ces compétences pourraient être étendues à d'autres domaines que celui de la gestion des ressources humaines. Une liste précisant les missions optionnelles figurerait dans un décret.

Le Conseil d'Administration de la FNCDG en date du 13 mai 2015 a décidé de réunir un groupe de travail le 10 septembre 2015 pour étudier les différentes possibilités visant à rendre les services relatifs à la santé et sécurité au travail obligatoires.
Si aucune position consensuelle n'est apparue lors de cette première rencontre, les travaux se poursuivront en 2016 sur la question de l'extension du champ de compétences obligatoires des Centres de Gestion, parallèlement à la sensibilisation sur la proposition de loi.

Par ailleurs, une étude sur le financement des missions exercées par les Centres de Gestion sera engagée en 2016.

Cette étude poursuivra les objectifs suivants :

- évaluer le coût d'exercice des missions qui ont été rendues obligatoires depuis 2012 et celui de celles qui pourraient potentiellement le devenir
- déterminer la part des dépenses liées à l'exercice de ces missions pour les collectivités actuellement non affiliées et évaluer le montant des conventionnements passés avec celles-ci
- apprécier le financement des missions du socle commun exercées pour les collectivités affiliées et actuellement non affiliées
- démontrer qu'un abaissement de la cotisation des Centres de gestion n'est pas envisageable.

L’analyse du cadre comptable et financier des Centres de Gestion et l’évaluation du coût et du mode de financement de chaque mission répondent également à deux autres objectifs : l’optimisation de l’affectation des ressources et la recherche d’harmonisation dans un contexte de mutualisation d’exercice de certaines compétences.

Un groupe de travail spécifique sur les aspects financiers et budgétaires sera constitué et pilotera cette étude.

Il sera également chargé d’un guide sur la mise en place généralisée de la comptabilité analytique et d’un calcul particulièrement affiné des charges.

Bien qu’elle soit facultative, les Chambres régionales des Comptes rappelent régulièrement dans leurs observations que l’obligation d’autofinancement des services facultatifs donne à la comptabilité analytique, règle de bonne gestion, un caractère incontournable.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a instauré la possibilité pour les collectivités non affiliées d’adhérer aux Centres de Gestion sur la base d’un socle insécable de missions contre le versement d’une contribution. Celle-ci est limitée par la loi au coût réel des missions exercées avec un plafond fixé à 0,20% de la masse des rémunérations versées aux agents.

La définition du coût réel des missions nécessite la généralisation de la comptabilité analytique dans l’ensemble des CDG.

En 2005, seuls 37% de Centres de Gestion indiquaient avoir mis en place un système de comptabilité analytique permettant, notamment, de déterminer distinctement le coût et le financement de chacune des missions.
En 2012, ils étaient 69,57% de Centres à avoir développé un tel système.
En 2015, une très grande majorité de CDG a adopté une comptabilité analytique (78,46%).

La mise en œuvre d'une comptabilité analytique mobilise de nombreuses énergies, implique des saisies spécifiques, donne lieu à tous les niveaux à une manipulation de nombreux documents, imprimés et fiches. Le poids d'un tel système d'information et les habitudes qu'il génère conditionnent durablement le mode de pensée et le comportement de chacun à l'intérieur de l’établissement.

Il convient que l’ensemble des établissements puissent disposer d’un mode de comptabilité permettant de déterminer de manière la plus fine possible le coût d’exercice des missions.

2. RENFORCER LA MOBILISATION AUTOUR DE L'EVOLUTION ET DE LA PROMOTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

2.1. Des propositions concrètes dans le cadre du projet de loi déontologie, de l'accord PPCR, des missions confiées à Philippe LAURENT

La gestion des ressources humaines est confrontée à un double challenge : professionnaliser les équipes et anticiper les évolutions, dans un contexte financier de plus en plus tendu et de règles juridiques en constant renouvellement.

Le statut doit rester le socle fondateur et en ce sens être appliqué mais dans un cadre et selon des modalités profondément modifiées.
L'année 2016 verra plusieurs projets lancés depuis 2 ans mis en œuvre :

- Le projet de loi relatif à la déontologie des agents publics sera adopté et la Fédération devra être force de propositions sur les aspects réglementaires
- Les dispositions de l'accord PPCR seront affinées et appliquées
- Le livre blanc sur la Fonction Publique sera publié par le CSFPT
- Les conclusions de la mission sur le temps de travail seront publiées.

Si des premiers axes de réforme ont été présentés par la Fédération dans ce cadre en 2015, les travaux des commissions se poursuivront en 2016 et s'axeront sur des propositions portant sur :

§ Les modalités d'entrée dans la Fonction Publique Territoriale
§ La gestion des agents et des carrières
  - L'évaluation et la rémunération des agents
  - La gestion des agents non titulaires
  - La dématérialisation du dossier individuel
§ Les dispositifs de reclassement et de sortie de la Fonction Publique
§ La discipline
§ Le dialogue social
§ Les conditions de travail
§ La retraite
§ Le rapprochement inter-fonctions publiques.

2.2. Le développement de nouveaux outils de présentation et de promotion de la Fonction Publique Territoriale

Une des missions de la Fédération consiste à informer les élus, les cadres territoriaux et le Grand Public sur la Fonction Publique Territoriale et son statut.

En 2016, les mesures en faveur de la plus large information possible notamment sur les ressources humaines locales et l'évolution de la scène publique seront renforcées.

Cette démarche de communication et d'information prendra la forme de :

- Une participation à des réunions d'information notamment dans les universités

La Fédération et/ou les Centres de Gestion seront invités à apporter leur éclairage pratique et concret tiré de leur expérience lors de journées d'information ou de colloques organisés par les universités ou dans les forums de l'emploi régionaux. Un rapprochement avec les maisons de l'Emploi sera également envisagé.

- Une participation aux universités des maires

La Fédération et/ou les Centres de Gestion pourront également participer aux salons régionaux organisés par les associations départementales des maires afin de promouvoir la Fonction Publique Territoriale et le rôle des CDG.

- La diffusion lors de manifestations organisées par les CDG en région de plaquettes d'information sur la Fonction publique territoriale, la mutualisation des services et ses conséquences sur les personnels, le rôle du maire employeur, les missions des CDG... Un kit de communication comprenant des affiches, des flyers, des animations vidéo sera également proposé à l'ensemble des Centres de Gestion pour leur communication externe

- La constitution d'une foire aux questions spécifique sur le statut de la FPT et le rôle du maire employeur sur le site de la Fédération

- La réalisation et la diffusion d'un livret autour des mots clés du Statut : cet ouvrage proposé par la Fédération comprendra des définitions et des éléments de vulgarisation à destination du Grand public et des agents des collectivités afin de leur permettre de mieux appréhender la FPT

- La participation à la 3ème édition du Salon du Travail et de la mobilité organisée par le Groupe l'Express

- La diffusion trois fois par an d'un journal de la FPT axé sur les métiers proposés par les collectivités et la mise en lumière d'expériences innovantes.

Les outils de communication déjà réalisés (newsletter mensuelle, revue de presse, plaquettes, animations vidéo…) seront bien entendu maintenus et mis à jour ou envoyés régulièrement.

2.3. L'organisation de la 3ème conférence nationale de l'emploi territorial (CNET)

La loi du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale prévoit la réunion annuelle d'une Conférence Régionale de l'Emploi.

La loi prévoit également l'organisation d'une Conférence nationale.

La vocation essentielle de cette Conférence est de définir des orientations stratégiques et de présenter des axes prioritaires en matière d'emploi et de recrutement, dégagés au regard des réalités locales.

La première Conférence Nationale de l'Emploi a eu lieu le 22 mars 2012 au même moment que le Salon de l'Emploi Public sur lequel la Fédération et les Centres de Gestion étaient représentés. La deuxième conférence a été organisée le 16 décembre 2014 et a rassemblé 270 représentants des collectivités territoriales autour des trois thématiques suivantes :

- La question de la maitrise des effectifs
- La mutualisation des services
- La gestion des âges et de l'inaptitude.

La troisième Conférence Nationale pourrait avoir lieu en même temps que le Salon des Maires où de nombreux employeurs locaux sont représentés, et pourrait associer, plus largement que pour les éditions précédentes, nos partenaires.
Un comité de pilotage sera organisé en février 2016 afin de définir les problématiques et le cadre d'organisation de cette manifestation.

2.4. La mise en ligne d'un nouveau site internet

Il convient de proposer tant au Grand Public qu'aux adhérents un site plus moderne et plus riche en informations.

Si le site de la Fédération rencontre un grand succès (entre 4 et 5 millions de visites par an), il reste statique, les contenus étant mis à jour manuellement. Certaines évolutions du site sont très pénibles à mettre en place.

La section « Concours » est dynamique mais la mise à jour du contenu n'est pas réalisée par certains Centres de Gestion, certains ayant complètement abandonné la publication des dates de concours.

Le site proposé en 2016 sera moderne et intégrera notamment des flux RSS provenant d'autres sites riches en informations comme ceux de nos partenaires.
L'arborescence sera revue pour permettre un meilleur accès aux éléments en ligne.

La charte graphique sera également revue pour intégrer les nouvelles problématiques du site et de ses différents modules.

Plusieurs foires aux questions seront intégrées (accès à la FPT, concours, emploi, carrière…).
Concernant le volet relatif à l'organisation des concours et des examens, une nouvelle plate-forme sera réalisée.

Elle aura pour objectif :

- d'améliorer la communication auprès du grand public sur les concours et examens de la fonction publique territoriale, en regroupant sur un seul site accessible et attractif des informations jusqu'à présent disséminées sur les différents sites Internet des centres de gestion, telles que le calendrier des concours et examens, les organisateurs des épreuves avec les CDG conventionnés et le nombre de postes ouverts

- pour les centres de gestion organisateurs de concours, d'avoir une meilleure visibilité sur le nombre d'inscriptions multiples sur un même concours (mais uniquement sous forme statistique, ne permettant pas l'identification des candidats concernés)

- de sensibiliser le candidat qui s'inscrit auprès de plusieurs organisateurs d'un même concours pour l'inviter à informer les organisateurs des concours pour lesquels il n'envisagera pas de se présenter.

En outre, un système de visio-conférence mutualisé sera mis en place.

3. ACCOMPAGNER LA REFORME TERRITORIALE

3.1. La réalisation d'un livre blanc sur les impacts RH de la loi NOTRe

La loi portant nouvelle organisation territoriale de la République dite loi NOTRe du 7 août 2015 confie de nouvelles compétences aux régions, supprime la clause générale de compétence pour les départements et les régions, renforce les intercommunalités. Ces dernières passeront de 5 000 à 15 000 habitants et seront organisées autour de bassins de vie. La loi étend également le champ des compétences obligatoires et optionnelles des communautés.

2016 sera l'année de la préparation des fusions et des extensions de communautés. Une réflexion sera engagée sur les conséquences de la réforme territoriale sur l'emploi mais également sur les institutions publiques locales.

Les Centres de Gestion seront fortement sollicités face à ces réorganisations et devront accompagner les collectivités et établissements publics afin de mettre en œuvre les aménagements de postes et les reclassements nécessaires aux transformations prévues par la réforme territoriale.

Un livre Blanc analysant les impacts de la loi NOTRe sur la gestion des ressources humaines sera réalisé en 2016.

3.2. La poursuite de l'étude sur les schémas de mutualisation

Dans le cadre de l'étude qu'elle mène avec le CNFPT et l'AdCF depuis 2014, la Fédération a souhaité accompagner les Centres de Gestion et les intercommunalités en proposant un document qui retrace les étapes de l'élaboration du schéma et les conventions de mise en œuvre.

Pour 2016, l'observation se poursuivra autour de la question de la mise en œuvre effective des démarches de mutualisation et des impacts sur le personnel.
La Fédération proposera deux nouveaux outils pratiques sur deux thématiques :

- Le projet de service
- La GPEEC.

Dans un contexte de mutualisation ou de fusion, les services « conseil en organisation » des Centres de Gestion sont sollicités pour accompagner les structures intercommunales dans la réalisation des projets de service. A la fois document de travail et de communication, le projet de service permet de donner un cap à la politique d'une collectivité pour une durée déterminée.

Nécessairement global, le projet doit être suffisamment précis pour servir de référence permanente à la réflexion et à l'action.

Un projet de service est un cadre fédérateur tourné vers l'avenir. Il exprime une volonté collective et vise à mobiliser les agents, à orienter les décisions des élus et des managers et à conduire l'action dans une direction commune largement acceptée.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 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.

La GPEEC dans la fonction publique est depuis une vingtaine d'années l'objet 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.

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.

La Cour des Comptes dans son rapport annuel de 2015 reconnait le rôle important que doivent jouer les CDG dans ces démarches.

3.3. La réalisation d'un livret sur les communes nouvelles et leurs impacts sur les personnels

Cette forme aboutie de mutualisation a été renforcée par la loi du 16 mars 2015 relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle, pour des communes fortes et vivantes. Ainsi, les communes nouvelles bénéficient d'un statut plus souple, mieux adapté à leur spécificité et au respect de l'identité des communes fondatrices. Elles bénéficient également de dispositions financières très favorables si elles sont constituées avant le 1er janvier 2016.

Il existait, au 1er janvier 2015, 25 communes nouvelles rassemblant 70 communes fondatrices et près de 64 000 habitants.
De nombreux territoires, tant communes rurales qu'urbaines, bourgs ou intercommunalités, avaient engagé une réflexion et des démarches dans la perspective de créer une commune nouvelle d'ici la fin de l'année 2015.

421 projets de communes nouvelles ont été recensés et 48 communes nouvelles créées au 1er octobre 2015.

Une commune nouvelle ne peut être créée qu'entre communes contiguës. Toutefois, sa constitution n'est soumise à aucune condition de population, ni minimale ni maximale.

La création d'une commune nouvelle peut résulter d'une demande de tous les conseils municipaux des communes de la future commune nouvelle.

Elle peut également émaner de la demande d'une majorité qualifiée, à savoir les deux tiers au moins des conseils municipaux des communes membres d'un même EPCI à fiscalité propre et représentant plus des deux tiers de la population totale de ces dernières.

La demande de création peut, en troisième lieu, émaner directement de l'organe délibérant de l'EPCI à fiscalité propre en cas de création d'une commune nouvelle se substituant à l'ensemble de ses communes membres.

Enfin, la commune nouvelle peut être créée à l'initiative du représentant de l'Etat dans le département.

Les communes déléguées n'ont pas le statut de collectivité territoriale, seule la commune nouvelle est dotée de cette qualité.

La commune nouvelle peut être créée par fusion de toutes les communes membres d'un ou plusieurs EPCI à fiscalité propre. Dans ce cas, la création emporte automatiquement suppression du ou des EPCI concernés.

La commune nouvelle va, dans cette hypothèse, se substituer purement et simplement aux EPCI qui existaient jusqu'alors, et l'ensemble des biens, droits et obligations de ces derniers lui sont transférés de même que l'ensemble des personnels.

La commune nouvelle se substituera également aux anciennes communes et anciens EPCI dans les syndicats mixtes dont relevaient ces derniers.

Ce nouveau dispositif entraîne de nombreuses questions sur le devenir des personnels employés par les communes devenues déléguées.

Ainsi, les Centres de Gestion ont sollicité la Fédération et l'AMF fin 2015 notamment autour des problématiques suivantes :

- Lorsque deux communes fusionnent en une commune nouvelle, si une seule dispose d'un comité technique propre, l'autre étant rattaché au CT du CDG, doit-on prévoir l'organisation de nouvelles élections ?

- La commune nouvelle doit-elle créer par délibération les postes ? Peut-elle prendre une délibération fixant le tableau des effectifs au vu des postes existants dans les communes actuelles ? En cas de création de postes par la commune nouvelle, celle-ci doit-elle faire les déclarations de création et de vacance de postes ?
- certaines communes ont des agents sur des CDD spécifiques pour les communes de moins de 1000 habitants. Suite au passage vers la commune nouvelle de plus de 1000 habitants, qu'advient-il au terme de ces CDD reposant sur les strates démographiques ?
- Les agents conservent-ils leur régime indemnitaire ? La commune nouvelle doit-elle délibérer pour acter le maintien des primes ?
- Certains agents risquent, au vu de leur nouvelle affectation, de ne plus prétendre à une NBI. La commune nouvelle doit-elle acter la suppression de celle versée précédemment ?
- Pour la protection sociale complémentaire, les contrats sont-ils repris par la commune nouvelle ?

La Fédération et l'AMF compileront dans un livret l'ensemble des questions statutaires posées par la mise en place de ces communes nouvelles. Une journée commune d'information sur ce sujet sera organisée au premier semestre.

4. OBSERVER L'EMPLOI ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

4.1. La cinquième édition du panorama de l'emploi

Le panorama de l'emploi territorial est le fruit d'un travail collectif, impulsé pour la première fois au cours de l'été 2011.
Quatre éditions de ce panorama ont été publiées depuis 2012.

Dans le cadre de la préparation de la cinquième édition du « Panorama de l'emploi public territorial », une nouvelle campagne de collecte des données et de consolidation de celles-ci au travers des bilans de l'emploi a été lancée au dernier trimestre 2015.

Le Panorama de l'emploi territorial permet de réaliser un tour d'horizon complet quantitatif et qualitatif de la situation de l'emploi dans les collectivités territoriales françaises. Il permet de présenter les données les plus récentes concernant les agents de la FPT.

Ce bilan de l'emploi constitue à la fois un repère mais aussi un point de départ afin d'établir les perspectives à moyen terme de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des besoins en recrutement des collectivités et de leurs établissements publics.

Le panorama s'axe autour de quatre grands points :

- Les effectifs de la FPT, leur structure et leurs évolutions récentes

- Les données issues bourses de l'Emploi des CDG : évolution des offres, des demandes, métiers en tension ou émergents...

- Les concours et les examens professionnels organisés par les CDG et le CNFPT

- Les départs en retraite : volumes en augmentation, âges moyens, perspectives.

La cinquième édition du panorama sera présentée lors de la Conférence Nationale de l'Emploi Territorial.

4.2. La deuxième édition du Baromètre HORHIZONS

Face à une interrogation récurrente concernant les effectifs de la fonction publique territoriale, voire la mise à cause de plus en plus insistante de la politique des collectivités locales en matière d'embauche, l'AMF et le CNFPT, en collaboration avec la Fédération, ont souhaité mettre à la disposition des élus locaux un outil leur permettant de disposer annuellement d'éléments chiffrés fiables et récents.

La 2ème édition d'Horhizons, qui a pour objectif de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines, sera publiée en novembre 2016 lors du Salon des Maires.

La Fédération participera tant à la définition du questionnaire d'enquête qu'à sa réalisation et à son analyse.

4.3. La mise en place d'un infocentre « Emploi Public et activité des Centres de Gestion »

De par la loi du 26 janvier 1984, les collectivités doivent établir leur bilan social au minimum tous les deux ans.

Cette enquête s'appuie sur les données de la collectivité ou de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente. Cette démarche permet à chaque collectivité de dresser un bilan des effectifs, des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel...

Le bilan social est un document servant à la fois d'outil de dialogue social et de gestion des ressources humaines. Il permet également de mener des comparatifs d'une structure, d'une édition ou d'un département à l'autre.

Toutes les collectivités et les établissements sont soumises à cette démarche, y compris celles qui n'emploient aucun agent à temps complet.

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 sont 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.

Se pose aujourd'hui la question du devenir des outils de gestion des bilans sociaux mais également de l'agrégation au niveau national des données. Aujourd'hui, les CDG adressent leurs éléments au CIG de la Grande Couronne qui réalise le travail technique d'agrégation nationale des données.

La Fédération souhaiterait développer un infocentre qui lui permettrait d'extraire des données, le travail technique d'agrégation demeurant confié à l'ANDCDG.
Une étude de faisabilité juridique sera confiée à un cabinet d'avocats afin que cet infocentre puisse être lancé en 2016.

4.4. La réalisation d'un guide de bonnes pratiques RH

Le guide des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines recense les démarches et les actions innovantes présentées 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.
La DGAFP regrette que ce guide soit consacré pleinement à la Fonction Publique d'Etat. Il a été convenu que, dans le cadre du partenariat signé avec la DGAFP et la DGCL, un guide dédié aux expériences menées par les DRH du secteur public soit réalisé.

La Fédération réalisera, en lien avec l'ANDCDG, ce guide de bonnes pratiques RH spécifique aux actions menées au sein des collectivités locales.

4.5. La poursuite du partenariat avec la Gazette des communes pour la diffusion du baromètre RH

Depuis le dernier trimestre 2013, est publié dans la Gazette des communes le baromètre de l'emploi territorial à partir des données issues des bourses de l'emploi des Centres de Gestion.

L'objectif est de faire remonter, à l'échelon national et à un rythme trimestriel, des indicateurs sur la vie de l'emploi territorial.

Plusieurs indicateurs ont été sélectionnés car l'objectif n'est pas de montrer un état exhaustif de l'emploi territorial mais d'apporter une vision synthétique de la situation.

Ce partenariat se poursuivra en 2016.

4.6. Un état des lieux de la sinistralité dans les collectivités territoriales

Dans le cadre de la commission « santé sécurité au travail », un état des lieux de la sinistralité dans le secteur public sera réalisé.

Cette enquête reposera sur :

- Des données générales (part d'agents absents, absentéisme par filière, par catégorie, par âge, par type de collectivités, durée des arrêts…)
- Des éléments sur les maladies ordinaires
- Des éléments sur les maladies de longue durée
- Des données sur les accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles
- Les incidences financières de la sinistralité
- Les actions mises en œuvre pour lutter contre l'absentéisme.

Cette étude fera l'objet d'une présentation lors de la journée thématique consacrée à la santé au travail.

5. POURSUIVRE LES RAPPROCHEMENTS INSTITUTIONNELS VISANT A VALORISER LES ACTIONS MENEES PAR LES CENTRES DE GESTION

5.1. La poursuite des collaborations antérieures

Depuis 2013, des partenariats importants ont été conclus par la Fédération notamment avec la DGAFP, la DGCL, l'AMF, l'AdCF et l'UNCCAS. Ceux-ci ont permis d'asseoir définitivement auprès des Pouvoirs publics et des autres associations d'élus le rôle des CDG en matière d'accompagnement des collectivités dans la mise en œuvre des enjeux du mandat, de la réforme territoriale et d'une expertise RH.

Ces quatre partenariats se poursuivront en 2016 :

- 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 notamment à dynamiser le marché de l'emploi public, favoriser la connaissance mutuelle des métiers, développer les échanges de bonnes pratiques de ressources humaines, rechercher l'interopérabilité des outils RH et favoriser la mobilité inter-fonctions publiques.
  Cette collaboration devra être redynamisée en 2016.

- avec l'AMF et Mairie 2000, nous travaillerons conjointement sur l'organisation de manifestations comme les rendez-vous professionnels (deuxième édition le 29 janvier sur la thématique de la loi de finances) ou de sessions de formation sur les droits et obligations des agents et le rôle d'employeur des élus. Par ailleurs, comme il le fut précédemment précisé la collaboration sera renforcée sur les conséquences de l'instauration des communes nouvelles pour les personnels.

- Avec l'AdCF et le CNFPT, l'étude sur la dimension RH des schémas de mutualisation sera poursuivie plus sur la thématique de l'évaluation des démarches et de la réorganisation des services.

- La Fédération travaillera notamment sur le reclassement, l'inaptitude et les services d'aide à domicile avec l'UNCCAS.

Les collaborations avec les éditions WEKA, l'UGAP, le FIPHFP, le FNP seront effectivement instituées pour renforcer l'expertise sur notre site internet, mieux connaître l'activité des Centres et des collectivités en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi, de démarches de prévention des risques professionnels, de retraite…

Par ailleurs, un avenant sera signé avec le groupe communica/Préventica afin que les CDG continuent d'être présents sur ces salons où ils bénéficient de la possibilité de valoriser leurs actions et leurs expériences sur les sujets d'importance en matière de santé et de sécurité au travail mais également de recueillir des témoignages d'autres acteurs publics et privés sur ces thématiques.

La Fédération participera également comme les années précédentes au Salon des Maires organisé en novembre et profitera de cette occasion pour promouvoir l'emploi territorial et le rôle des Centres de gestion.

5.2. Le rapprochement avec d'autres partenaires dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme territoriale et de l'évolution de la Fonction Publique

La Fédération se rapprochera en 2016 du Ministère du Travail et de la DGEFP pour engager une collaboration sur l'observation et l'accompagnement des contrats d'apprentissage dans les collectivités locales.

Un rapprochement pourra être envisagé avec la France urbaine, l'ADF et l'ARF notamment pour les sensibiliser aux propositions d'évolution de la FPT et de ses institutions.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 12 mars 2012, les collectivités non affiliées adhèrent majoritairement aux Centres de Gestion.
Par ailleurs, le nombre d'affiliés volontaires a considérablement augmenté ces dix dernières années.
Toutefois, l'offre de services des CDG doit être plus largement présentée.
Pour convaincre les autres associations d'élus de la nécessité de soutenir l'évolution institutionnelle des Centres de Gestion, il faut leur transmettre des informations transparentes, crédibles et claires.

Il est nécessaire d'élaborer des argumentaires assez courts mais précis sur les propositions que la Fédération souhaite voir adoptées mais également des outils de communication.

Forts de leurs missions respectives, l'APVF et la FNCDG pourraient également renforcer leur collaboration pour développer des projets communs au service des collectivités locales et plus généralement de la fonction publique territoriale.

Ce partenariat pourrait prendre la forme d'une convention qui s'organiserait autour de cinq axes :
- Associer l'APVF aux actions d'observation de l'emploi et de GPEEC
- Accompagner la mise en œuvre des communes nouvelles
- Echanger des éléments techniques (notes juridiques, statistiques…) sur la thématique des ressources humaines et de l'intercommunalité
- Conduire une stratégie de communication commune auprès des Pouvoirs publics
- Réaliser des outils communs et co-organiser des manifestations en lien avec l'évolution des collectivités et la gestion des ressources humaines.

6. RENFORCER L'INFORMATION ET DEVELOPPER DE NOUVEAUX OUTILS

Le service attendu par la Fédération n'est pas que d'ordre juridique ou politique. Il s'agit également d'accompagner les centres à faire évoluer les services qu'ils apportent aux collectivités dans toutes les dimensions du développement local (aménagement du territoire, services aux citoyens, conseil et expertise accompagnant leurs différents domaines de compétences...).

Cette démarche fait l'objet d'une conduite et d'une méthodologie rigoureuses entre la phase préparatoire (étude d'opportunité, étude de faisabilité, étude technique et politique), la phase de réalisation, puis de mise en œuvre. Dans tous les cas, les centres y sont étroitement associés dans le cadre des commissions et d'un rapprochement avec l'ANDCDG.

Parallèlement, la FNCDG doit servir de relais d'information auprès de ses adhérents et plus largement des collectivités.

Ainsi, outre le développement de cinq outils, la Fédération organisera trois journées thématiques en 2016.

6.1. Journée thématique : Quelles sont les spécificités du management public ?

Le phénomène le plus marquant ces dernières années dans le droit de la fonction publique est son rapprochement, dans différents domaines, avec le droit du travail, même s'ils demeurent bien distincts.

Il faut d'abord souligner que le droit de l'Union européenne, comme le droit issu de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950, ignorent les distinctions entre droit privé et droit public et les touchent de la même manière.
Par ailleurs certains principes constitutionnels s'appliquent tant aux salariés qu'aux agents publics (le droit de grève a été reconnu de manière générale, sans en exclure les fonctionnaires par l'alinéa 7 du préambule de la Constitution de 1946 ; tout comme le droit syndical pour tous les salariés, alors même que le syndicalisme avait toujours été préalablement interdit au sein de la fonction publique).

Par ailleurs, les accords passés entre représentants des administrations et représentants des fonctionnaires se sont multipliés (protocoles d'accord sur l'amélioration des carrières et l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique, sur la précarité, sur les risques psychosociaux…).

Toutefois, si des rapprochements s'opèrent principalement dans les domaines du recrutement, du dialogue social et des conditions de travail, des divergences existent toujours entre secteurs public et privé notamment en matière de fin d'emploi.

Cette journée d'information qui rassemblera des DRH issus tant de collectivités que d'entreprises s'axera autour de six thématiques : le recrutement, la rémunération, le temps de travail, le dialogue social, la santé et la sécurité au travail et l'innovation managériale.

6.2. Journée thématique sur l'évolution des recrutements

Afin d'offrir un service public capable de répondre au mieux aux besoins des citoyens, dans un contexte de réforme territoriale, les administrations ont mené ces trente dernières années de profondes réformes de leur système de gestion des ressources humaines. Accroître l'efficacité des effectifs de l'administration publique tout en améliorant le niveau des compétences demeure une préoccupation majeure des exécutifs locaux. Pour répondre à cet objectif, plusieurs stratégies sont mises en oeuvre visant à recruter, former, promouvoir mais également faire évoluer et renouveler les agents.

Les exécutifs locaux se trouvent pris dans un étau, face à des populations exigeantes, qui les placent dans cette injonction paradoxale : faire mieux avec moins.

Le baromètre publié par l'AMF, le CNFPT et la FNCDG fin 2015 fait apparaitre une baisse des perspectives de recrutement. Toutefois, les élus ayant l'intention de recruter font majoritairement état d'un recours à leur Centre de Gestion au-delà de la simple organisation des concours.

La Fédération organisera en 2016 une journée d'information sur les perspectives en termes de recrutement dans la Fonction Publique qui permettra de répondre aux questions suivantes :

- Le besoin de souplesse dans le recrutement, la non garantie d'obtenir un poste même après concours, la problématique des reçus collés, les difficultés de recrutement notamment dans la filière médico-sociale, la présence d'une multiplicité d'employeurs locaux constituent-ils des signes incitant à redéfinir à terme le principe du concours ?

- Quels autres moyens répondant aux besoins actuels des collectivités locales dans le cadre d'une vision statutaire et réglementaire pourraient garantir le libre et égal accès des citoyens aux emplois publics ?

- le système de la carrière est-il concurrencé par celui de l'emploi du fait du dualisme statutaire renforcé par le dispositif de cdi-sation ?

- quelle est l'influence du droit communautaire et du droit du travail sur cette évolution ?

6.3. Journée thématique sur la santé au travail et la gestion de l'inaptitude

A l'image de la population française, le vieillissement des effectifs dans la Fonction publique territoriale se poursuit. Fin 2011, l'âge moyen des agents de la FPT était de 43,8 ans. L'âge moyen des titulaires affiliés à la CNRACL est passé de 42,9 ans en 1998 à 44,8 ans en 2011. En 2011, la part des "50 ans et plus" représentait plus d'un agent sur trois (35%) parmi les fonctionnaires.

De manière générale, la moyenne d'âge dans la Fonction Publique est plus élevée de sept ans que dans le secteur privé.
Les agents territoriaux de plus de 50 ans sont plus nombreux que ceux de la FPE ou de la FPH.

Le vieillissement démographique a des conséquences économiques importantes mais également en matière de santé, d'emploi et d'organisation de la vie professionnelle.

Il est indispensable de définir une politique de gestion des ressources humaines qui favorise le maintien dans l'emploi des agents publics vieillissants dans les meilleures conditions possibles. Le vieillissement doit être anticipé avant que l'agent ne rencontre des difficultés pour exercer ses missions.

C’est une véritable politique de gestion des âges qui doit être menée par les responsables des ressources humaines. Cette gestion doit se faire en prenant en compte la question de la pénibilité au travail, question d’autant plus importante dans la FPT que plus de 75% des agents sont de catégorie C, souvent sur des métiers dont les activités sont à hauts facteurs de pénibilité.

Toutefois, le critère de l'âge semble imparfait, il n'existe dans la réalité aucune définition claire du milieu ou de la fin de carrière.

Les situations de pénibilité varient selon le type de collectivités (taille, missions…), les filières, les catégories, les cadres d'emplois mais aussi les agents eux-mêmes.
Le rôle des Centres de Gestion en tant qu’experts de l’accompagnement de la santé et de la sécurité au travail est reconnu et a été renforcé par le législateur ces dernières années.

Cette journée, co-organisée avec l’UNCCAS, permettra de présenter les principales problématiques de santé et la gestion de ces situations dans les collectivités.

6.4. Le lancement de la base documentaire sur le site de la Fédération

Depuis de nombreuses années, la Fédération réfléchit à la conception d’une base de partage dont les objectifs seraient les suivants :

- mettre à la disposition des Centres et des collectivités une information la plus exhaustive possible sur toutes les problématiques touchant à l’activité des CDG mais également à leurs missions et leurs projets
- partager l’ensemble des productions documentaires produites par les Centres
- valoriser et mutualiser la réalisation d’études, de veille, de fiches techniques, de projets et de rédaction de documents types.

Au regard des difficultés de mise en œuvre tenant au respect d’une charte d’alimentation et de validation des documents par les Centres directement sur le site de la Fédération, une base documentaire simplifiée sera en ligne au premier trimestre 2016. Ce fonds sera constitué de notes et fiches de synthèse dans le cadre des missions exercées par les centres. Ces documents classés dans un répertoire bibliographique seront issus soit des commissions de la Fédération, soit des centres eux-mêmes, soit élaborés par les partenaires institutionnels ou des experts (universités, grandes collectivités…).

6.5. La réalisation d’outils mutualisables

Conformément à ses statuts, la Fédération a mis en place une cellule d’appui juridique dédiée aux centres adhérents.

Les objectifs poursuivis par cette cellule sont les suivants :

- Au titre des projets, accompagner les Centres à faire évoluer les services qu'ils apportent aux collectivités, que les projets soient identifiés à une mission (concours, bourse de l'emploi…) ou à des thématiques plus transversales (santé au travail, groupement d'achats …)

- Au titre des prestations juridiques :

    - Mutualiser le travail déjà exercé par certains centres concernant l'actualité juridique
    - Assurer le lien avec les pouvoirs publics concernant l'évolution du cadre législatif et réglementaire de la Fonction Publique Territoriale
    - Répondre aux demandes d'expertise formulées par les Centres (interprétation du droit, recherche approfondie concernant une question complexe, etc.).

Différents outils à destination des Centres de Gestion ont été réalisés ces dernières années (cadre juridique de la mutualisation, guide du maire employeur…), il est prévu pour 2016 de publier cinq nouveaux guides en collaboration notamment avec l'AMF et l'UNCCAS sur les thématiques suivantes :

- La commande publique et la dématérialisation
- Le contentieux de la fonction publique
- Le métier de secrétaire de mairie
- La responsabilité civile et pénale des élus et des agents publics
- La gestion de l'inaptitude.

Ces outils, mutualisables dans les Centres et à destination des collectivités, pourront faire l'objet d'une présentation lors de manifestations nationales ou régionales et d'une diffusion sur internet et dans les CDG.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

RAPPORT D'ORIENTATION POUR 2016

Le programme de travail de la Fédération pour l'année 2016 a été élaboré avec le souci d'aborder les vraies questions structurantes pour les centres de gestion et la Fédération, ceci dans un souci de cohérence avec les actions engagées depuis le début du mandat et avec le plus grand pragmatisme.
Seront poursuivis les travaux menés quant à l'évolution des Centres, la mise en œuvre de la réforme territoriale et la promotion de la Fonction Publique, en lien avec nos partenaires institutionnels.
L'observation de l'emploi public local sera renforcée et de nouveaux outils créés.

1. POURSUIVRE LA SENSIBILISATION DES POUVOIRS PUBLICS SUR LA NECESSAIRE EVOLUTION DES CENTRES DE GESTION

1.1. La sensibilisation autour de la proposition de loi relative aux Centres de Gestion

Le texte de la proposition de loi sur l'évolution des Centres de Gestion a été déposé par Alain VASSELLE, Sénateur de l'Oise, au Bureau du Sénat le 17 septembre 2015.

Pour faire connaître et reconnaître les positions sur les Centres de Gestion, il conviendra de transmettre la bonne information au bon interlocuteur au bon moment.
Une stratégie de communication externe sera définie et mise en œuvre durant toute l'année 2016.
D'ores et déjà, des contacts ont été pris avec le Sénat et notamment le Président du Groupe les Républicains afin que la proposition de loi puisse être inscrite à l'ordre du jour dans les meilleurs délais.

Maintenant que le texte a été déposé au Bureau du Sénat, l'année 2016 sera centrée sur la stratégie de communication politique qui contiendra plusieurs étapes :

1ère étape : Identifier des interlocuteurs clés

Parmi les parlementaires, depuis la révision constitutionnelle de 2008, il convient d'axer la sensibilisation autour des membres des deux Commissions des Lois et des spécialistes de la Fonction Publique.
Les membres des deux Commissions des Lois devront tous recevoir un dossier de la Fédération. Toutefois, des contacts plus soutenus (rencontres, dossier plus complet, relations avec les assistants parlementaires) seront mis en place avec certains d'entre eux.
Les Présidents des deux Chambres, les signataires de la proposition de loi, les présidents des groupes devront également être sensibilisés.

Des contacts suivis devront également être engagés avec les cabinets ministériels en charge des collectivités et de la Fonction Publique, mais également avec le DGCL, le DGAFP et le CSFPT.

Les associations d'élus devront toutes être sensibilisées sur les dispositions contenues dans la proposition de loi. En effet, l'avancée des propositions des Centres de Gestion suppose un travail de collaboration active avec les membres du CSFPT, mais également avec les principales associations d'élus, dans le but de définir une démarche consensuelle, apte à peser sur les pouvoirs publics.

Ainsi, une rencontre sera organisée entre le Président, un ou plusieurs membres du Bureau, les parlementaires Présidents de CDG et les Présidents des associations d'élus, du CNFPT et du CSFPT.

Un rapprochement avec les organisations syndicales pourra également être envisagé.

2ème étape : Élaborer des argumentaires et des outils de communication

Les documents de communication diffusés seront les suivants :

- Une plaquette de présentation de la Fédération
- Une plaquette de présentation des Centres de Gestion
- Une fiche synthétique de présentation de la proposition de loi
- Un schéma présentant le contexte dans lequel a été déposé le texte et les principaux enjeux pour les Centres et les collectivités
- Une note synthétisant la position de la Fédération sur l'évolution institutionnelle des CDG
- Des fiches pour chacune des dispositions proposées exposant de manière concise les positions de la Fédération et leurs impacts sur les collectivités et les finances locales.

3ème étape : Adresser un dossier à chaque interlocuteur identifié

Un dossier papier accompagné d'une demande de rencontre sera adressé à chaque interlocuteur identifié.

4ème étape : Organiser une réunion d'information

L'objectif sera de permettre aux Centres de Gestion et à la Fédération de présenter leurs propositions aux Pouvoirs Publics (parlementaires, Gouvernement, administrations centrales), aux partenaires institutionnels et à la presse.
Cette réunion pourra être organisée en janvier 2016 dans le cadre d'un point presse.

1.2. L'évolution des missions des Centres de Gestion et de leur financement

Le rapport rendu par l'IGA le 6 juin 2014 mettait en évidence la grande hétérogénéité des CDG en matière de finances, d'exercice des compétences et d'organisation.
Les inspectrices relevaient que certains Centres semblaient en retrait, d'autres plus à l'écoute au regard des besoins exprimés par les collectivités de leur ressort.
Plusieurs CDG exercent des prestations techniques complexes, se substituent parfois aux services des collectivités (édition des paies, rédaction d'actes…) ou favorisent les expérimentations innovantes au-delà des ressources humaines.

L'IGA reconnaissait la nécessité de renforcer les Centres de Gestion dans un contexte de progression des intercommunalités et de réorganisation territoriale.
Ainsi, elle recommandait de rendre obligatoires certaines compétences aujourd'hui facultatives notamment celles relatives à la santé et sécurité au travail, à l'action sociale, aux contrats groupe, à la protection sociale complémentaire.

Concernant les missions facultatives, les inspectrices soulignaient la nécessité de mieux les encadrer juridiquement afin de respecter le principe de spécialité des établissements publics.

Toutefois, ces compétences pourraient être étendues à d'autres domaines que celui de la gestion des ressources humaines. Une liste précisant les missions optionnelles figurerait dans un décret.

Le Conseil d'Administration de la FNCDG en date du 13 mai 2015 a décidé de réunir un groupe de travail le 10 septembre 2015 pour étudier les différentes possibilités visant à rendre les services relatifs à la santé et sécurité au travail obligatoires.
Si aucune position consensuelle n'est apparue lors de cette première rencontre, les travaux se poursuivront en 2016 sur la question de l'extension du champ de compétences obligatoires des Centres de Gestion, parallèlement à la sensibilisation sur la proposition de loi.

Par ailleurs, une étude sur le financement des missions exercées par les Centres de Gestion sera engagée en 2016.

Cette étude poursuivra les objectifs suivants :

- évaluer le coût d'exercice des missions qui ont été rendues obligatoires depuis 2012 et celui de celles qui pourraient potentiellement le devenir
- déterminer la part des dépenses liées à l'exercice de ces missions pour les collectivités actuellement non affiliées et évaluer le montant des conventionnements passés avec celles-ci
- apprécier le financement des missions du socle commun exercées pour les collectivités affiliées et actuellement non affiliées
- démontrer qu'un abaissement de la cotisation des Centres de gestion n'est pas envisageable.

L’analyse du cadre comptable et financier des Centres de Gestion et l’évaluation du coût et du mode de financement de chaque mission répondent également à deux autres objectifs : l’optimisation de l’affectation des ressources et la recherche d’harmonisation dans un contexte de mutualisation d’exercice de certaines compétences.

Un groupe de travail spécifique sur les aspects financiers et budgétaires sera constitué et pilotera cette étude.

Il sera également chargé d’un guide sur la mise en place généralisée de la comptabilité analytique et d’un calcul particulièrement affiné des charges.

Bien qu’elle soit facultative, les Chambres régionales des Comptes rappelent régulièrement dans leurs observations que l’obligation d’autofinancement des services facultatifs donne à la comptabilité analytique, règle de bonne gestion, un caractère incontournable.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a instauré la possibilité pour les collectivités non affiliées d’adhérer aux Centres de Gestion sur la base d’un socle insécable de missions contre le versement d’une contribution. Celle-ci est limitée par la loi au coût réel des missions exercées avec un plafond fixé à 0,20% de la masse des rémunérations versées aux agents.

La définition du coût réel des missions nécessite la généralisation de la comptabilité analytique dans l’ensemble des CDG.

En 2005, seuls 37% de Centres de Gestion indiquaient avoir mis en place un système de comptabilité analytique permettant, notamment, de déterminer distinctement le coût et le financement de chacune des missions.
En 2012, ils étaient 69,57% de Centres à avoir développé un tel système.
En 2015, une très grande majorité de CDG a adopté une comptabilité analytique (78,46%).

La mise en œuvre d'une comptabilité analytique mobilise de nombreuses énergies, implique des saisies spécifiques, donne lieu à tous les niveaux à une manipulation de nombreux documents, imprimés et fiches. Le poids d'un tel système d'information et les habitudes qu'il génère conditionnent durablement le mode de pensée et le comportement de chacun à l'intérieur de l’établissement.

Il convient que l’ensemble des établissements puissent disposer d’un mode de comptabilité permettant de déterminer de manière la plus fine possible le coût d’exercice des missions.

2. RENFORCER LA MOBILISATION AUTOUR DE L'EVOLUTION ET DE LA PROMOTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

2.1. Des propositions concrètes dans le cadre du projet de loi déontologie, de l'accord PPCR, des missions confiées à Philippe LAURENT

La gestion des ressources humaines est confrontée à un double challenge : professionnaliser les équipes et anticiper les évolutions, dans un contexte financier de plus en plus tendu et de règles juridiques en constant renouvellement.

Le statut doit rester le socle fondateur et en ce sens être appliqué mais dans un cadre et selon des modalités profondément modifiées.
L'année 2016 verra plusieurs projets lancés depuis 2 ans mis en œuvre :

- Le projet de loi relatif à la déontologie des agents publics sera adopté et la Fédération devra être force de propositions sur les aspects réglementaires
- Les dispositions de l'accord PPCR seront affinées et appliquées
- Le livre blanc sur la Fonction Publique sera publié par le CSFPT
- Les conclusions de la mission sur le temps de travail seront publiées.

Si des premiers axes de réforme ont été présentés par la Fédération dans ce cadre en 2015, les travaux des commissions se poursuivront en 2016 et s'axeront sur des propositions portant sur :

§ Les modalités d'entrée dans la Fonction Publique Territoriale
§ La gestion des agents et des carrières
  - L'évaluation et la rémunération des agents
  - La gestion des agents non titulaires
  - La dématérialisation du dossier individuel
§ Les dispositifs de reclassement et de sortie de la Fonction Publique
§ La discipline
§ Le dialogue social
§ Les conditions de travail
§ La retraite
§ Le rapprochement inter-fonctions publiques.

2.2. Le développement de nouveaux outils de présentation et de promotion de la Fonction Publique Territoriale

Une des missions de la Fédération consiste à informer les élus, les cadres territoriaux et le Grand Public sur la Fonction Publique Territoriale et son statut.

En 2016, les mesures en faveur de la plus large information possible notamment sur les ressources humaines locales et l'évolution de la scène publique seront renforcées.

Cette démarche de communication et d'information prendra la forme de :

- Une participation à des réunions d'information notamment dans les universités

La Fédération et/ou les Centres de Gestion seront invités à apporter leur éclairage pratique et concret tiré de leur expérience lors de journées d'information ou de colloques organisés par les universités ou dans les forums de l'emploi régionaux. Un rapprochement avec les maisons de l'Emploi sera également envisagé.

- Une participation aux universités des maires

La Fédération et/ou les Centres de Gestion pourront également participer aux salons régionaux organisés par les associations départementales des maires afin de promouvoir la Fonction Publique Territoriale et le rôle des CDG.

- La diffusion lors de manifestations organisées par les CDG en région de plaquettes d'information sur la Fonction publique territoriale, la mutualisation des services et ses conséquences sur les personnels, le rôle du maire employeur, les missions des CDG... Un kit de communication comprenant des affiches, des flyers, des animations vidéo sera également proposé à l'ensemble des Centres de Gestion pour leur communication externe

- La constitution d'une foire aux questions spécifique sur le statut de la FPT et le rôle du maire employeur sur le site de la Fédération

- La réalisation et la diffusion d'un livret autour des mots clés du Statut : cet ouvrage proposé par la Fédération comprendra des définitions et des éléments de vulgarisation à destination du Grand public et des agents des collectivités afin de leur permettre de mieux appréhender la FPT

- La participation à la 3ème édition du Salon du Travail et de la mobilité organisée par le Groupe l'Express

- La diffusion trois fois par an d'un journal de la FPT axé sur les métiers proposés par les collectivités et la mise en lumière d'expériences innovantes.

Les outils de communication déjà réalisés (newsletter mensuelle, revue de presse, plaquettes, animations vidéo…) seront bien entendu maintenus et mis à jour ou envoyés régulièrement.

2.3. L'organisation de la 3ème conférence nationale de l'emploi territorial (CNET)

La loi du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale prévoit la réunion annuelle d'une Conférence Régionale de l'Emploi.

La loi prévoit également l'organisation d'une Conférence nationale.

La vocation essentielle de cette Conférence est de définir des orientations stratégiques et de présenter des axes prioritaires en matière d'emploi et de recrutement, dégagés au regard des réalités locales.

La première Conférence Nationale de l'Emploi a eu lieu le 22 mars 2012 au même moment que le Salon de l'Emploi Public sur lequel la Fédération et les Centres de Gestion étaient représentés. La deuxième conférence a été organisée le 16 décembre 2014 et a rassemblé 270 représentants des collectivités territoriales autour des trois thématiques suivantes :

- La question de la maitrise des effectifs
- La mutualisation des services
- La gestion des âges et de l'inaptitude.

La troisième Conférence Nationale pourrait avoir lieu en même temps que le Salon des Maires où de nombreux employeurs locaux sont représentés, et pourrait associer, plus largement que pour les éditions précédentes, nos partenaires.
Un comité de pilotage sera organisé en février 2016 afin de définir les problématiques et le cadre d'organisation de cette manifestation.

2.4. La mise en ligne d'un nouveau site internet

Il convient de proposer tant au Grand Public qu'aux adhérents un site plus moderne et plus riche en informations.

Si le site de la Fédération rencontre un grand succès (entre 4 et 5 millions de visites par an), il reste statique, les contenus étant mis à jour manuellement. Certaines évolutions du site sont très pénibles à mettre en place.

La section « Concours » est dynamique mais la mise à jour du contenu n'est pas réalisée par certains Centres de Gestion, certains ayant complètement abandonné la publication des dates de concours.

Le site proposé en 2016 sera moderne et intégrera notamment des flux RSS provenant d'autres sites riches en informations comme ceux de nos partenaires.
L'arborescence sera revue pour permettre un meilleur accès aux éléments en ligne.

La charte graphique sera également revue pour intégrer les nouvelles problématiques du site et de ses différents modules.

Plusieurs foires aux questions seront intégrées (accès à la FPT, concours, emploi, carrière…).
Concernant le volet relatif à l'organisation des concours et des examens, une nouvelle plate-forme sera réalisée.

Elle aura pour objectif :

- d'améliorer la communication auprès du grand public sur les concours et examens de la fonction publique territoriale, en regroupant sur un seul site accessible et attractif des informations jusqu'à présent disséminées sur les différents sites Internet des centres de gestion, telles que le calendrier des concours et examens, les organisateurs des épreuves avec les CDG conventionnés et le nombre de postes ouverts

- pour les centres de gestion organisateurs de concours, d'avoir une meilleure visibilité sur le nombre d'inscriptions multiples sur un même concours (mais uniquement sous forme statistique, ne permettant pas l'identification des candidats concernés)

- de sensibiliser le candidat qui s'inscrit auprès de plusieurs organisateurs d'un même concours pour l'inviter à informer les organisateurs des concours pour lesquels il n'envisagera pas de se présenter.

En outre, un système de visio-conférence mutualisé sera mis en place.

3. ACCOMPAGNER LA REFORME TERRITORIALE

3.1. La réalisation d'un livre blanc sur les impacts RH de la loi NOTRe

La loi portant nouvelle organisation territoriale de la République dite loi NOTRe du 7 août 2015 confie de nouvelles compétences aux régions, supprime la clause générale de compétence pour les départements et les régions, renforce les intercommunalités. Ces dernières passeront de 5 000 à 15 000 habitants et seront organisées autour de bassins de vie. La loi étend également le champ des compétences obligatoires et optionnelles des communautés.

2016 sera l'année de la préparation des fusions et des extensions de communautés. Une réflexion sera engagée sur les conséquences de la réforme territoriale sur l'emploi mais également sur les institutions publiques locales.

Les Centres de Gestion seront fortement sollicités face à ces réorganisations et devront accompagner les collectivités et établissements publics afin de mettre en œuvre les aménagements de postes et les reclassements nécessaires aux transformations prévues par la réforme territoriale.

Un livre Blanc analysant les impacts de la loi NOTRe sur la gestion des ressources humaines sera réalisé en 2016.

3.2. La poursuite de l'étude sur les schémas de mutualisation

Dans le cadre de l'étude qu'elle mène avec le CNFPT et l'AdCF depuis 2014, la Fédération a souhaité accompagner les Centres de Gestion et les intercommunalités en proposant un document qui retrace les étapes de l'élaboration du schéma et les conventions de mise en œuvre.

Pour 2016, l'observation se poursuivra autour de la question de la mise en œuvre effective des démarches de mutualisation et des impacts sur le personnel.
La Fédération proposera deux nouveaux outils pratiques sur deux thématiques :

- Le projet de service
- La GPEEC.

Dans un contexte de mutualisation ou de fusion, les services « conseil en organisation » des Centres de Gestion sont sollicités pour accompagner les structures intercommunales dans la réalisation des projets de service. A la fois document de travail et de communication, le projet de service permet de donner un cap à la politique d'une collectivité pour une durée déterminée.

Nécessairement global, le projet doit être suffisamment précis pour servir de référence permanente à la réflexion et à l'action.

Un projet de service est un cadre fédérateur tourné vers l'avenir. Il exprime une volonté collective et vise à mobiliser les agents, à orienter les décisions des élus et des managers et à conduire l'action dans une direction commune largement acceptée.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 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.

La GPEEC dans la fonction publique est depuis une vingtaine d'années l'objet 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.

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.

La Cour des Comptes dans son rapport annuel de 2015 reconnait le rôle important que doivent jouer les CDG dans ces démarches.

3.3. La réalisation d'un livret sur les communes nouvelles et leurs impacts sur les personnels

Cette forme aboutie de mutualisation a été renforcée par la loi du 16 mars 2015 relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle, pour des communes fortes et vivantes. Ainsi, les communes nouvelles bénéficient d'un statut plus souple, mieux adapté à leur spécificité et au respect de l'identité des communes fondatrices. Elles bénéficient également de dispositions financières très favorables si elles sont constituées avant le 1er janvier 2016.

Il existait, au 1er janvier 2015, 25 communes nouvelles rassemblant 70 communes fondatrices et près de 64 000 habitants.
De nombreux territoires, tant communes rurales qu'urbaines, bourgs ou intercommunalités, avaient engagé une réflexion et des démarches dans la perspective de créer une commune nouvelle d'ici la fin de l'année 2015.

421 projets de communes nouvelles ont été recensés et 48 communes nouvelles créées au 1er octobre 2015.

Une commune nouvelle ne peut être créée qu'entre communes contiguës. Toutefois, sa constitution n'est soumise à aucune condition de population, ni minimale ni maximale.

La création d'une commune nouvelle peut résulter d'une demande de tous les conseils municipaux des communes de la future commune nouvelle.

Elle peut également émaner de la demande d'une majorité qualifiée, à savoir les deux tiers au moins des conseils municipaux des communes membres d'un même EPCI à fiscalité propre et représentant plus des deux tiers de la population totale de ces dernières.

La demande de création peut, en troisième lieu, émaner directement de l'organe délibérant de l'EPCI à fiscalité propre en cas de création d'une commune nouvelle se substituant à l'ensemble de ses communes membres.

Enfin, la commune nouvelle peut être créée à l'initiative du représentant de l'Etat dans le département.

Les communes déléguées n'ont pas le statut de collectivité territoriale, seule la commune nouvelle est dotée de cette qualité.

La commune nouvelle peut être créée par fusion de toutes les communes membres d'un ou plusieurs EPCI à fiscalité propre. Dans ce cas, la création emporte automatiquement suppression du ou des EPCI concernés.

La commune nouvelle va, dans cette hypothèse, se substituer purement et simplement aux EPCI qui existaient jusqu'alors, et l'ensemble des biens, droits et obligations de ces derniers lui sont transférés de même que l'ensemble des personnels.

La commune nouvelle se substituera également aux anciennes communes et anciens EPCI dans les syndicats mixtes dont relevaient ces derniers.

Ce nouveau dispositif entraîne de nombreuses questions sur le devenir des personnels employés par les communes devenues déléguées.

Ainsi, les Centres de Gestion ont sollicité la Fédération et l'AMF fin 2015 notamment autour des problématiques suivantes :

- Lorsque deux communes fusionnent en une commune nouvelle, si une seule dispose d'un comité technique propre, l'autre étant rattaché au CT du CDG, doit-on prévoir l'organisation de nouvelles élections ?

- La commune nouvelle doit-elle créer par délibération les postes ? Peut-elle prendre une délibération fixant le tableau des effectifs au vu des postes existants dans les communes actuelles ? En cas de création de postes par la commune nouvelle, celle-ci doit-elle faire les déclarations de création et de vacance de postes ?
- certaines communes ont des agents sur des CDD spécifiques pour les communes de moins de 1000 habitants. Suite au passage vers la commune nouvelle de plus de 1000 habitants, qu'advient-il au terme de ces CDD reposant sur les strates démographiques ?
- Les agents conservent-ils leur régime indemnitaire ? La commune nouvelle doit-elle délibérer pour acter le maintien des primes ?
- Certains agents risquent, au vu de leur nouvelle affectation, de ne plus prétendre à une NBI. La commune nouvelle doit-elle acter la suppression de celle versée précédemment ?
- Pour la protection sociale complémentaire, les contrats sont-ils repris par la commune nouvelle ?

La Fédération et l'AMF compileront dans un livret l'ensemble des questions statutaires posées par la mise en place de ces communes nouvelles. Une journée commune d'information sur ce sujet sera organisée au premier semestre.

4. OBSERVER L'EMPLOI ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

4.1. La cinquième édition du panorama de l'emploi

Le panorama de l'emploi territorial est le fruit d'un travail collectif, impulsé pour la première fois au cours de l'été 2011.
Quatre éditions de ce panorama ont été publiées depuis 2012.

Dans le cadre de la préparation de la cinquième édition du « Panorama de l'emploi public territorial », une nouvelle campagne de collecte des données et de consolidation de celles-ci au travers des bilans de l'emploi a été lancée au dernier trimestre 2015.

Le Panorama de l'emploi territorial permet de réaliser un tour d'horizon complet quantitatif et qualitatif de la situation de l'emploi dans les collectivités territoriales françaises. Il permet de présenter les données les plus récentes concernant les agents de la FPT.

Ce bilan de l'emploi constitue à la fois un repère mais aussi un point de départ afin d'établir les perspectives à moyen terme de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des besoins en recrutement des collectivités et de leurs établissements publics.

Le panorama s'axe autour de quatre grands points :

- Les effectifs de la FPT, leur structure et leurs évolutions récentes

- Les données issues bourses de l'Emploi des CDG : évolution des offres, des demandes, métiers en tension ou émergents...

- Les concours et les examens professionnels organisés par les CDG et le CNFPT

- Les départs en retraite : volumes en augmentation, âges moyens, perspectives.

La cinquième édition du panorama sera présentée lors de la Conférence Nationale de l'Emploi Territorial.

4.2. La deuxième édition du Baromètre HORHIZONS

Face à une interrogation récurrente concernant les effectifs de la fonction publique territoriale, voire la mise à cause de plus en plus insistante de la politique des collectivités locales en matière d'embauche, l'AMF et le CNFPT, en collaboration avec la Fédération, ont souhaité mettre à la disposition des élus locaux un outil leur permettant de disposer annuellement d'éléments chiffrés fiables et récents.

La 2ème édition d'Horhizons, qui a pour objectif de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines, sera publiée en novembre 2016 lors du Salon des Maires.

La Fédération participera tant à la définition du questionnaire d'enquête qu'à sa réalisation et à son analyse.

4.3. La mise en place d'un infocentre « Emploi Public et activité des Centres de Gestion »

De par la loi du 26 janvier 1984, les collectivités doivent établir leur bilan social au minimum tous les deux ans.

Cette enquête s'appuie sur les données de la collectivité ou de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente. Cette démarche permet à chaque collectivité de dresser un bilan des effectifs, des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel...

Le bilan social est un document servant à la fois d'outil de dialogue social et de gestion des ressources humaines. Il permet également de mener des comparatifs d'une structure, d'une édition ou d'un département à l'autre.

Toutes les collectivités et les établissements sont soumises à cette démarche, y compris celles qui n'emploient aucun agent à temps complet.

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 sont 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.

Se pose aujourd'hui la question du devenir des outils de gestion des bilans sociaux mais également de l'agrégation au niveau national des données. Aujourd'hui, les CDG adressent leurs éléments au CIG de la Grande Couronne qui réalise le travail technique d'agrégation nationale des données.

La Fédération souhaiterait développer un infocentre qui lui permettrait d'extraire des données, le travail technique d'agrégation demeurant confié à l'ANDCDG.
Une étude de faisabilité juridique sera confiée à un cabinet d'avocats afin que cet infocentre puisse être lancé en 2016.

4.4. La réalisation d'un guide de bonnes pratiques RH

Le guide des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines recense les démarches et les actions innovantes présentées 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.
La DGAFP regrette que ce guide soit consacré pleinement à la Fonction Publique d'Etat. Il a été convenu que, dans le cadre du partenariat signé avec la DGAFP et la DGCL, un guide dédié aux expériences menées par les DRH du secteur public soit réalisé.

La Fédération réalisera, en lien avec l'ANDCDG, ce guide de bonnes pratiques RH spécifique aux actions menées au sein des collectivités locales.

4.5. La poursuite du partenariat avec la Gazette des communes pour la diffusion du baromètre RH

Depuis le dernier trimestre 2013, est publié dans la Gazette des communes le baromètre de l'emploi territorial à partir des données issues des bourses de l'emploi des Centres de Gestion.

L'objectif est de faire remonter, à l'échelon national et à un rythme trimestriel, des indicateurs sur la vie de l'emploi territorial.

Plusieurs indicateurs ont été sélectionnés car l'objectif n'est pas de montrer un état exhaustif de l'emploi territorial mais d'apporter une vision synthétique de la situation.

Ce partenariat se poursuivra en 2016.

4.6. Un état des lieux de la sinistralité dans les collectivités territoriales

Dans le cadre de la commission « santé sécurité au travail », un état des lieux de la sinistralité dans le secteur public sera réalisé.

Cette enquête reposera sur :

- Des données générales (part d'agents absents, absentéisme par filière, par catégorie, par âge, par type de collectivités, durée des arrêts…)
- Des éléments sur les maladies ordinaires
- Des éléments sur les maladies de longue durée
- Des données sur les accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles
- Les incidences financières de la sinistralité
- Les actions mises en œuvre pour lutter contre l'absentéisme.

Cette étude fera l'objet d'une présentation lors de la journée thématique consacrée à la santé au travail.

5. POURSUIVRE LES RAPPROCHEMENTS INSTITUTIONNELS VISANT A VALORISER LES ACTIONS MENEES PAR LES CENTRES DE GESTION

5.1. La poursuite des collaborations antérieures

Depuis 2013, des partenariats importants ont été conclus par la Fédération notamment avec la DGAFP, la DGCL, l'AMF, l'AdCF et l'UNCCAS. Ceux-ci ont permis d'asseoir définitivement auprès des Pouvoirs publics et des autres associations d'élus le rôle des CDG en matière d'accompagnement des collectivités dans la mise en œuvre des enjeux du mandat, de la réforme territoriale et d'une expertise RH.

Ces quatre partenariats se poursuivront en 2016 :

- 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 notamment à dynamiser le marché de l'emploi public, favoriser la connaissance mutuelle des métiers, développer les échanges de bonnes pratiques de ressources humaines, rechercher l'interopérabilité des outils RH et favoriser la mobilité inter-fonctions publiques.
  Cette collaboration devra être redynamisée en 2016.

- avec l'AMF et Mairie 2000, nous travaillerons conjointement sur l'organisation de manifestations comme les rendez-vous professionnels (deuxième édition le 29 janvier sur la thématique de la loi de finances) ou de sessions de formation sur les droits et obligations des agents et le rôle d'employeur des élus. Par ailleurs, comme il le fut précédemment précisé la collaboration sera renforcée sur les conséquences de l'instauration des communes nouvelles pour les personnels.

- Avec l'AdCF et le CNFPT, l'étude sur la dimension RH des schémas de mutualisation sera poursuivie plus sur la thématique de l'évaluation des démarches et de la réorganisation des services.

- La Fédération travaillera notamment sur le reclassement, l'inaptitude et les services d'aide à domicile avec l'UNCCAS.

Les collaborations avec les éditions WEKA, l'UGAP, le FIPHFP, le FNP seront effectivement instituées pour renforcer l'expertise sur notre site internet, mieux connaître l'activité des Centres et des collectivités en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi, de démarches de prévention des risques professionnels, de retraite…

Par ailleurs, un avenant sera signé avec le groupe communica/Préventica afin que les CDG continuent d'être présents sur ces salons où ils bénéficient de la possibilité de valoriser leurs actions et leurs expériences sur les sujets d'importance en matière de santé et de sécurité au travail mais également de recueillir des témoignages d'autres acteurs publics et privés sur ces thématiques.

La Fédération participera également comme les années précédentes au Salon des Maires organisé en novembre et profitera de cette occasion pour promouvoir l'emploi territorial et le rôle des Centres de gestion.

5.2. Le rapprochement avec d'autres partenaires dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme territoriale et de l'évolution de la Fonction Publique

La Fédération se rapprochera en 2016 du Ministère du Travail et de la DGEFP pour engager une collaboration sur l'observation et l'accompagnement des contrats d'apprentissage dans les collectivités locales.

Un rapprochement pourra être envisagé avec la France urbaine, l'ADF et l'ARF notamment pour les sensibiliser aux propositions d'évolution de la FPT et de ses institutions.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 12 mars 2012, les collectivités non affiliées adhèrent majoritairement aux Centres de Gestion.
Par ailleurs, le nombre d'affiliés volontaires a considérablement augmenté ces dix dernières années.
Toutefois, l'offre de services des CDG doit être plus largement présentée.
Pour convaincre les autres associations d'élus de la nécessité de soutenir l'évolution institutionnelle des Centres de Gestion, il faut leur transmettre des informations transparentes, crédibles et claires.

Il est nécessaire d'élaborer des argumentaires assez courts mais précis sur les propositions que la Fédération souhaite voir adoptées mais également des outils de communication.

Forts de leurs missions respectives, l'APVF et la FNCDG pourraient également renforcer leur collaboration pour développer des projets communs au service des collectivités locales et plus généralement de la fonction publique territoriale.

Ce partenariat pourrait prendre la forme d'une convention qui s'organiserait autour de cinq axes :
- Associer l'APVF aux actions d'observation de l'emploi et de GPEEC
- Accompagner la mise en œuvre des communes nouvelles
- Echanger des éléments techniques (notes juridiques, statistiques…) sur la thématique des ressources humaines et de l'intercommunalité
- Conduire une stratégie de communication commune auprès des Pouvoirs publics
- Réaliser des outils communs et co-organiser des manifestations en lien avec l'évolution des collectivités et la gestion des ressources humaines.

6. RENFORCER L'INFORMATION ET DEVELOPPER DE NOUVEAUX OUTILS

Le service attendu par la Fédération n'est pas que d'ordre juridique ou politique. Il s'agit également d'accompagner les centres à faire évoluer les services qu'ils apportent aux collectivités dans toutes les dimensions du développement local (aménagement du territoire, services aux citoyens, conseil et expertise accompagnant leurs différents domaines de compétences...).

Cette démarche fait l'objet d'une conduite et d'une méthodologie rigoureuses entre la phase préparatoire (étude d'opportunité, étude de faisabilité, étude technique et politique), la phase de réalisation, puis de mise en œuvre. Dans tous les cas, les centres y sont étroitement associés dans le cadre des commissions et d'un rapprochement avec l'ANDCDG.

Parallèlement, la FNCDG doit servir de relais d'information auprès de ses adhérents et plus largement des collectivités.

Ainsi, outre le développement de cinq outils, la Fédération organisera trois journées thématiques en 2016.

6.1. Journée thématique : Quelles sont les spécificités du management public ?

Le phénomène le plus marquant ces dernières années dans le droit de la fonction publique est son rapprochement, dans différents domaines, avec le droit du travail, même s'ils demeurent bien distincts.

Il faut d'abord souligner que le droit de l'Union européenne, comme le droit issu de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950, ignorent les distinctions entre droit privé et droit public et les touchent de la même manière.
Par ailleurs certains principes constitutionnels s'appliquent tant aux salariés qu'aux agents publics (le droit de grève a été reconnu de manière générale, sans en exclure les fonctionnaires par l'alinéa 7 du préambule de la Constitution de 1946 ; tout comme le droit syndical pour tous les salariés, alors même que le syndicalisme avait toujours été préalablement interdit au sein de la fonction publique).

Par ailleurs, les accords passés entre représentants des administrations et représentants des fonctionnaires se sont multipliés (protocoles d'accord sur l'amélioration des carrières et l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique, sur la précarité, sur les risques psychosociaux…).

Toutefois, si des rapprochements s'opèrent principalement dans les domaines du recrutement, du dialogue social et des conditions de travail, des divergences existent toujours entre secteurs public et privé notamment en matière de fin d'emploi.

Cette journée d'information qui rassemblera des DRH issus tant de collectivités que d'entreprises s'axera autour de six thématiques : le recrutement, la rémunération, le temps de travail, le dialogue social, la santé et la sécurité au travail et l'innovation managériale.

6.2. Journée thématique sur l'évolution des recrutements

Afin d'offrir un service public capable de répondre au mieux aux besoins des citoyens, dans un contexte de réforme territoriale, les administrations ont mené ces trente dernières années de profondes réformes de leur système de gestion des ressources humaines. Accroître l'efficacité des effectifs de l'administration publique tout en améliorant le niveau des compétences demeure une préoccupation majeure des exécutifs locaux. Pour répondre à cet objectif, plusieurs stratégies sont mises en oeuvre visant à recruter, former, promouvoir mais également faire évoluer et renouveler les agents.

Les exécutifs locaux se trouvent pris dans un étau, face à des populations exigeantes, qui les placent dans cette injonction paradoxale : faire mieux avec moins.

Le baromètre publié par l'AMF, le CNFPT et la FNCDG fin 2015 fait apparaitre une baisse des perspectives de recrutement. Toutefois, les élus ayant l'intention de recruter font majoritairement état d'un recours à leur Centre de Gestion au-delà de la simple organisation des concours.

La Fédération organisera en 2016 une journée d'information sur les perspectives en termes de recrutement dans la Fonction Publique qui permettra de répondre aux questions suivantes :

- Le besoin de souplesse dans le recrutement, la non garantie d'obtenir un poste même après concours, la problématique des reçus collés, les difficultés de recrutement notamment dans la filière médico-sociale, la présence d'une multiplicité d'employeurs locaux constituent-ils des signes incitant à redéfinir à terme le principe du concours ?

- Quels autres moyens répondant aux besoins actuels des collectivités locales dans le cadre d'une vision statutaire et réglementaire pourraient garantir le libre et égal accès des citoyens aux emplois publics ?

- le système de la carrière est-il concurrencé par celui de l'emploi du fait du dualisme statutaire renforcé par le dispositif de cdi-sation ?

- quelle est l'influence du droit communautaire et du droit du travail sur cette évolution ?

6.3. Journée thématique sur la santé au travail et la gestion de l'inaptitude

A l'image de la population française, le vieillissement des effectifs dans la Fonction publique territoriale se poursuit. Fin 2011, l'âge moyen des agents de la FPT était de 43,8 ans. L'âge moyen des titulaires affiliés à la CNRACL est passé de 42,9 ans en 1998 à 44,8 ans en 2011. En 2011, la part des "50 ans et plus" représentait plus d'un agent sur trois (35%) parmi les fonctionnaires.

De manière générale, la moyenne d'âge dans la Fonction Publique est plus élevée de sept ans que dans le secteur privé.
Les agents territoriaux de plus de 50 ans sont plus nombreux que ceux de la FPE ou de la FPH.

Le vieillissement démographique a des conséquences économiques importantes mais également en matière de santé, d'emploi et d'organisation de la vie professionnelle.

Il est indispensable de définir une politique de gestion des ressources humaines qui favorise le maintien dans l'emploi des agents publics vieillissants dans les meilleures conditions possibles. Le vieillissement doit être anticipé avant que l'agent ne rencontre des difficultés pour exercer ses missions.

C’est une véritable politique de gestion des âges qui doit être menée par les responsables des ressources humaines. Cette gestion doit se faire en prenant en compte la question de la pénibilité au travail, question d’autant plus importante dans la FPT que plus de 75% des agents sont de catégorie C, souvent sur des métiers dont les activités sont à hauts facteurs de pénibilité.

Toutefois, le critère de l'âge semble imparfait, il n'existe dans la réalité aucune définition claire du milieu ou de la fin de carrière.

Les situations de pénibilité varient selon le type de collectivités (taille, missions…), les filières, les catégories, les cadres d'emplois mais aussi les agents eux-mêmes.
Le rôle des Centres de Gestion en tant qu’experts de l’accompagnement de la santé et de la sécurité au travail est reconnu et a été renforcé par le législateur ces dernières années.

Cette journée, co-organisée avec l’UNCCAS, permettra de présenter les principales problématiques de santé et la gestion de ces situations dans les collectivités.

6.4. Le lancement de la base documentaire sur le site de la Fédération

Depuis de nombreuses années, la Fédération réfléchit à la conception d’une base de partage dont les objectifs seraient les suivants :

- mettre à la disposition des Centres et des collectivités une information la plus exhaustive possible sur toutes les problématiques touchant à l’activité des CDG mais également à leurs missions et leurs projets
- partager l’ensemble des productions documentaires produites par les Centres
- valoriser et mutualiser la réalisation d’études, de veille, de fiches techniques, de projets et de rédaction de documents types.

Au regard des difficultés de mise en œuvre tenant au respect d’une charte d’alimentation et de validation des documents par les Centres directement sur le site de la Fédération, une base documentaire simplifiée sera en ligne au premier trimestre 2016. Ce fonds sera constitué de notes et fiches de synthèse dans le cadre des missions exercées par les centres. Ces documents classés dans un répertoire bibliographique seront issus soit des commissions de la Fédération, soit des centres eux-mêmes, soit élaborés par les partenaires institutionnels ou des experts (universités, grandes collectivités…).

6.5. La réalisation d’outils mutualisables

Conformément à ses statuts, la Fédération a mis en place une cellule d’appui juridique dédiée aux centres adhérents.

Les objectifs poursuivis par cette cellule sont les suivants :

- Au titre des projets, accompagner les Centres à faire évoluer les services qu'ils apportent aux collectivités, que les projets soient identifiés à une mission (concours, bourse de l'emploi…) ou à des thématiques plus transversales (santé au travail, groupement d'achats …)

- Au titre des prestations juridiques :

    - Mutualiser le travail déjà exercé par certains centres concernant l'actualité juridique
    - Assurer le lien avec les pouvoirs publics concernant l'évolution du cadre législatif et réglementaire de la Fonction Publique Territoriale
    - Répondre aux demandes d'expertise formulées par les Centres (interprétation du droit, recherche approfondie concernant une question complexe, etc.).

Différents outils à destination des Centres de Gestion ont été réalisés ces dernières années (cadre juridique de la mutualisation, guide du maire employeur…), il est prévu pour 2016 de publier cinq nouveaux guides en collaboration notamment avec l'AMF et l'UNCCAS sur les thématiques suivantes :

- La commande publique et la dématérialisation
- Le contentieux de la fonction publique
- Le métier de secrétaire de mairie
- La responsabilité civile et pénale des élus et des agents publics
- La gestion de l'inaptitude.

Ces outils, mutualisables dans les Centres et à destination des collectivités, pourront faire l'objet d'une présentation lors de manifestations nationales ou régionales et d'une diffusion sur internet et dans les CDG.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

RAPPORT D'ACTIVITES 2015

1. Les réformes législatives et réglementaires et les relations avec les Pouvoirs publics

En 2015, la Fédération a participé à la réflexion et aux débats concernant l'adoption et la mise en œuvre de plusieurs textes.

1.1. Volet législatif

Loi sur les régions

Annoncé par le Président de la République le 3 juin 2014 avec pour mesure phare la réduction du nombre de régions métropolitaines, délibéré en Conseil des ministres le 18 juin, et déposé en première lecture sur le Bureau du Sénat, le projet de loi relatif à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral a suscité beaucoup de débats au Parlement.

Après deux lectures au Sénat et à l'Assemblée nationale, la réunion d'une commission mixte paritaire n'ayant pas trouvé d'accord et une nouvelle lecture des assemblées, le Gouvernement a demandé à l'Assemblée nationale de statuer définitivement. Le vote a eu lieu le 17 décembre 2014.

Le texte a été déféré à la censure du Conseil Constitutionnel par 60 députés et 60 sénateurs le 19 décembre 2014.

Le Conseil constitutionnel a rendu sa décision le 15 janvier 2015 et a validé l'essentiel de la loi, ce qui a permis sa publication au Journal officiel du 17 janvier 2015.

L'objectif de cette loi est d'améliorer la gouvernance territoriale en proposant un renforcement de l'échelon régional, en clarifiant les compétences des régions et en leur donnant une taille critique sur le plan géographique, démographique et économique.

Cette loi comporte cinq chapitres, traitant respectivement des dispositions relatives :
– à la délimitation des régions
– aux élections régionales
– au remplacement des conseillers départementaux
– au calendrier électoral
– aux conséquences de la modification du calendrier électoral sur le calendrier d'achèvement de la carte intercommunale en Ile-de-France.

Douze nouvelles régions

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

– Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine
– Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes
– Auvergne et Rhône-Alpes
– Bourgogne et Franche-Comté
– Bretagne
– Centre
– Ile-de-France
– Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées
– Nord – Pas-de-Calais et Picardie
– Basse-Normandie et Haute-Normandie
– Pays de la Loire
– Provence-Alpes-Côte d'Azur.



Le chef-lieu provisoire de chaque région sera fixé par décret pris avant le 31 décembre 2015, après avis du conseil municipal de la commune envisagée comme siège du chef-lieu et des conseils régionaux intéressés, l'avis de chaque conseil régional étant lui-même rendu après consultation du conseil économique, social et environnemental régional et après concertation avec les représentants des collectivités territoriales, des organismes consulaires et des organisations professionnelles représentatives.

Ces avis seront réputés favorables s'ils n'ont pas été émis dans un délai de trois mois à compter de la transmission du projet de décret par le Gouvernement.

Le conseil régional, qui sera élu au mois de décembre 2015, devra adopter avant le 1er juillet 2016 une résolution unique comportant :

1° L'avis au Gouvernement relatif à la fixation du nom définitif de la région

2° L'avis au Gouvernement relatif à la fixation du chef-lieu définitif de la région

3° L'emplacement de l'hôtel de la région

4° Les règles de détermination des lieux de réunion du conseil régional et de ses commissions

5° Les règles de détermination des lieux de réunion du conseil économique, social et environnemental régional et de ses sections

6° Le programme de gestion des implantations immobilières du conseil régional.

Après adoption de la résolution, le nom et le chef-lieu définitifs de chaque nouvelle région seront fixés par décret en Conseil d'Etat pris avant le 1er octobre 2016.

Ces nouvelles régions constituées en application de l'article 1er de la loi du 16 janvier 2015 succéderont aux régions qu'elles regroupent dans tous leurs droits et obligations.

Dans le cadre de la journée thématique organisée le 9 avril mais également du Congrès et des débats en Conseil d'Administration, la Fédération s'est intéressée aux incidences pour les Centres de Gestion de la mise en œuvre de la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.

Il s'agissait d'apporter un éclairage national sur les problématiques suivantes :

- L'exercice de nouvelles missions au niveau régional ou interrégional
- La nouvelle organisation régionale (évolution des Centres coordonnateurs, nouvelles chartes de coopération…)
- Les opportunités offertes par un rapprochement avec d'autres régions.

Ø Un modèle de charte de coopération prévue à l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est proposé en Assemblée Générale et dans le cadre de la proposition de loi relative aux CDG, un renforcement des missions exercées au niveau national est envisagé.

Loi NOTRe

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté le 16 juillet 2015 le projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), à la suite de l'accord sur le texte lors de la réunion de la commission mixte paritaire (CMP), le 9 juillet 2015.

La loi n°2015-991 du 7 août 2015 a été publiée le 8 Août au Journal officiel.

L'adoption du texte intervient à l'issue de deux lectures dans chaque chambre et sept mois de débats intenses. De nombreux amendements ont été déposés sur le texte d'origine qui ne comportait que 37 articles.

La loi NOTRe relève le seuil minimal obligatoire des intercommunalités à 15 000 habitants, tout en l'assortissant d'une multitude d'adaptations possibles. Plusieurs dispositions prévues dans l'avant-projet de loi ou adoptées en première lecture ont été abandonnées : élection des conseillers communautaires au suffrage universel direct, création du Haut Conseil des territoires, révision à la hausse de la minorité de blocage pour le transfert de la compétence des PLU à l'échelle intercommunale…

Ce texte parachève le troisième volet de la réforme territoriale conduite depuis 2012, après la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) du 27 janvier 2014 et la nouvelle carte des régions du 16 janvier 2015.

Les principales dispositions de ce texte portent sur :

- <u>le renforcement des régions</u>

- la suppression de la clause générale de compétences des régions et attribution d'un pouvoir réglementaire (article 1)
- la compétence de la région en matière de développement économique et schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (article 2)
- la compétence de la région en matière de développement économique et conditions d'attribution des aides aux entreprises (article 3)
- la participation de la région à la coordination des acteurs du service public de l'emploi (article 6)
- la possibilité pour les régions de recevoir par délégation de l'État la mission de coordonner l'action des intervenants du service public de l'emploi et transfert aux régions des actions d'accompagnement à la création et à la reprise d'entreprises (article 7)
- la simplification de la planification régionale en matière de déchets (article 8)
- la mise en œuvre du schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (article 10)
- la compétence de la région pour l'animation et la concertation dans le domaine de la gestion et de la protection de la ressource en eau (article 12)
- le transfert de la compétence des transports routiers non urbains des départements aux régions (article 15)
- le transfert à la région des transports ferroviaires d'intérêt local gérés par le département (article 17)

- l'évolution des périmètres de transports urbains et ses conséquences (article 18)

- la possibilité de transfert de la propriété, de l'aménagement, de l'entretien et de la gestion des ports relevant du département aux autres collectivités territoriales (article 22)

- la compétence des régions en matière d'enseignement supérieur et de recherche (article 26)

- la création d'une collectivité territoriale unique en Corse (article 30)

- l'extension des missions des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (article 32)

  - Le renforcement des intercommunalités

- un nouveau seuil démographique pour la constitution d'EPCI à fiscalité propre (Article 33)

- la refonte de la carte des EPCI à fiscalité propre (Article 34)

- la rationalisation de la carte des syndicats (Article 40)

- le renforcement des compétences obligatoires des communautés de communes et élargissement du champ des compétences optionnelles (Article 64)

- l'élargissement du champ des compétences nécessaires aux communautés de communes pour être éligibles à une bonification de la DGF (Articles 65 et 68)

- l'élargissement du champ des compétences des communautés d'agglomération (Article 66)

- la mise en œuvre de dérogations aux seuils de population nécessaires à la mise en place d'une communauté urbaine ou une commune d'agglomération (Article 70)

- des évolutions apportées au cadre juridique de la mutualisation des services

- des précisions sur le calendrier d'approbation du schéma de mutualisation (Article 74)

- la prise en charge des frais de déplacement des élus intercommunaux n'ayant pas d'indemnité de fonction (Article 42)

- la situation des personnels en cas de transfert ou de restitution d'une compétence entre communes et EPCI (Article 72)

- la définition des conditions de majorité pour déterminer l'intérêt communautaire des compétences exercées (Article 81)

  - Les dispositions concernant les autres acteurs de la scène publique locale

- le caractère facultatif des CCAS dans les communes de moins de 1500 habitants (Article 79)

- la dématérialisation de la convocation des conseillers et du compte-rendu du conseil municipal (Article 84)

- le transfert et délégation de compétences départementales aux métropoles (Article 90)

- la mise en œuvre du schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public (Article 98)

- le renforcement de la transparence financière des collectivités territoriales (Article 107)

- la dématérialisation du recueil des actes administratifs des collectivités territoriales (Article 124)

- la dématérialisation de la publication des actes administratifs (Article 128)

- Les dispositions relatives aux agents

- les modalités de mise à disposition ou de transfert des services et garanties offertes aux personnels (Article 114)

- l'extension de la faculté reconnue aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics de créer une commission administrative paritaire commune (Article 119)

L'article 119 de la loi NOTRe vient compléter l'article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

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 de l'établissement public de coopération intercommunale, de ses communes membres et de leurs établissements publics. Ces mêmes délibérations définissent 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 seul cas, le dernier alinéa de l'article 15 ne s'applique pas.

C'est principalement sur cet article qu'est intervenue la Fédération.

La modification apportée par la loi NOTRe, sur laquelle les services de la Fédération ont souvent alerté les pouvoirs publics, concerne la non obligation du respect du délai de droit commun de 6 ans pour les collectivités affiliées volontairement au CDG qui décident de se désaffilier pour adhérer à une CAP commune.

Cette modification a pour conséquence de faciliter le retrait, dans le sens où il n'y a plus d'obligation de respecter ce délai de 6 ans après le dépassement du seuil d'affiliation obligatoire, si la collectivité affiliée volontairement décide d'adhérer à une CAP commune.

Cette dernière phrase de l'article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans sa nouvelle version issue de la loi NOTRe, est regrettable, mais les alertes formulées par la Fédération ont permis de limiter la portée de ces modifications. En effet, seules les collectivités affiliées volontairement aux CDG peuvent adhérer à une CAP commune et les collectivités affiliées obligatoirement relèvent toujours des commissions administratives paritaires des Centres de Gestion.

Depuis janvier 2015 et la publication du rapport de l'IGA et de l'IGF relatif à l'évaluation des mutualisations au sein du bloc local, la Fédération a sensibilisé les élus du Conseil d'administration, les parlementaires, le Gouvernement, et les autres associations d'élus sur la nécessité de maintenir les instances paritaires mutualisées à un niveau départemental.

Le Président a ainsi rencontré Olivier DUSSOPT, député de l'Ardèche et rapporteur du projet de loi NOTRe à l'Assemblée nationale, fin janvier et Serge MORVAN, Directeur du Cabinet d'André VALLINI en février afin de les alerter sur la proposition de rendre possible la création d'une CAP commune au niveau intercommunal. Celle-ci confère aux EPCI des compétences en matière de gestion des ressources humaines, alors que la loi MAPTAM avait exclu les compétences intercommunales du champ de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 définissant les missions obligatoires des Centres de Gestion.

Si le rapport rendu par l'IGA et l'IGF préconisait la création des CAP communes pour l'ensemble des communes membres d'un EPCI, la loi NOTRe écarte les collectivités affiliées obligatoires. Il en est de même pour les services communs. Le texte promulgué en août maintient la non possibilité de créer un service commun pour les compétences, exercées par les Centres de Gestion, définies à l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984.

La Fédération avait, sur ces deux questions, reçu le soutien d'André VALLINI, Secrétaire d'État à la réforme territoriale, venu présenter ses positions sur le projet de loi NOTRe et les conséquences des dispositions envisagées sur l'évolution du statut de la fonction publique territoriale et le rôle des Centres de Gestion lors du Congrès de la Fédération en juin 2015.

L'intervention de Catherine DI FOLCO, Sénateur et Présidente du CDG du Rhône, a également permis de limiter la portée des CAP communes. Il est indispensable de garantir un dialogue social efficient et de maintenir des instances paritaires au niveau du Centre de Gestion.

Concernant des cas éventuels de désaffiliation, la proposition de loi déposée au Bureau du Sénat le 17 septembre 2015 prévoit une adhésion obligatoire sur un socle commun de missions renouvellé.

Le travail de sensibilisation se poursuit notamment auprès des parlementaires mais également des EPCI, dans le cadre des relations de collaboration engagées avec l'AdCF.

Projet de loi déontologie des agents publics

Depuis 1983 les droits et obligations des fonctionnaires n'ont pas été revisités de façon globale.

Le Gouvernement souhaitait réaffirmer le devoir d'exemplarité des employeurs et des agents publics. Il a déposé un projet de loi en ce sens le 17 juillet 2013 à l'Assemblée Nationale.

Une lettre rectificative à ce projet de loi a été présentée au Conseil commun de la fonction publique le 18 mai 2015.

En effet, suite à l'entrée en vigueur de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, le Gouvernement a souhaité tenir compte des premiers constats et adapter la mise en œuvre des réformes prévues par ce projet de loi.

Le Gouvernement veut réaffirmer l'unité du statut général autour des valeurs fondamentales de la Fonction publique, renforcer les outils déontologiques et la cohérence du dispositif de prévention des conflits d'intérêts mais également assurer l'exemplarité des employeurs publics. Le principe de laïcité sera également inscrit dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Dans le cadre de sa nouvelle version telle qu'elle résulte de la lettre rectificative, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui ne comptait plus alors que 25 articles au lieu des 59 initiaux, a été examiné en commission des Lois de l'Assemblée Nationale le 1er octobre.

Le projet de loi a été adopté en première lecture avec modifications (passant ainsi à 71 articles) par l'Assemblée nationale le 7 octobre 2015.

Il apporte des modifications au statut général de la fonction publique.

Le texte prévoit de consacrer certaines valeurs, déjà reconnues par la jurisprudence, qui fondent la spécificité de l'action des agents publics : le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Il est tenu à une obligation de neutralité dans l'exercice de ses fonctions. L'agent public applique le principe de laïcité et, à ce titre, s'abstient de manifester ses opinions religieuses ; il traite les personnes, notamment les usagers du service public, de manière égale et respecte la liberté de conscience et la dignité des personnes.

Les dispositifs applicables en matière de déontologie sont également renforcés.

La prévention des conflits d'intérêt est développée.

Les fonctionnaires les plus exposés seront tenus de remplir des déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale. Un dispositif de protection des "lanceurs d'alerte" sera créé afin qu'un agent puisse signaler sans crainte l'existence d'un conflit d'intérêt.

La commission de déontologie de la fonction publique verra ses pouvoirs étendus à la prévention des conflits d'intérêts et renforcés en matière de contrôle des départs vers le secteur privé. Les règles de cumul d'activité seront revues.

Un amendement voté à l'Assemblée nationale permet aux agents travaillant à temps complet d'exercer une activité d'auto-entrepreneur dès lors qu'il s'agit d'activités accessoires.

Les positions statutaires sont harmonisées afin de favoriser la mobilité des agents entre les trois fonctions publiques et les règles disciplinaires sont unifiées. Ainsi, la protection fonctionnelle dont peuvent bénéficier les agents à l'occasion des attaques dont ils sont victimes dans l'exercice de leurs fonctions sera renforcée et étendue aux conjoints et enfants lorsqu'ils sont eux-mêmes victimes d'agressions du fait des fonctions de l'agent.

Le texte transcrit le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'obligation de nominations équilibrées dans les postes de cadres dirigeants sera étendue.

Un amendement introduit par le Gouvernement modifie les modalités de calcul de la règle de l'accord majoritaire dans les négociations sociales. Il prévoit que, pour déterminer le seuil des 50%, seuls seront pris en compte les suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales habilitées à négocier et à signer un accord, c'est-à-dire celles disposant d'au moins un siège dans l'organisme de consultation concerné.

Dans le cadre de ce projet de loi, la Fédération avait proposé des amendements à Madame DESCAMPS-CROSNIER, rapporteur de la loi, le 17 février 2014.
Le Président a de nouveau adressé ceux-ci au rapporteur en septembre 2015.
Il s'agissait notamment :

- de créer un congé de reclassement
- de ne pas harmoniser l'échelle des sanctions disciplinaires dans la fonction publique, les particularismes de la Territoriale doivent être préservés notamment concernant l'impossibilité de mettre en œuvre une mutation d'office
- de maintenir la 3ème sanction dans le 1er groupe à savoir l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours
- de maintenir la possibilité pour les agents d'exercer des activités d'auto-entrepreneur.

Si les deux premiers amendements n'ont pas été retenus par le rapporteur, les deux autres ont été adoptés par l'Assemblée nationale en 1ère lecture.

Certaines dispositions de la petite loi feront l'objet d'amendements de suppression rédigés par la Fédération pour la 1ère lecture au Sénat.

• Le conditionnement du recrutement direct en catégorie C

Dans le cadre de l'accord PPCR proposé par le Gouvernement en juillet 2015, l'accès direct dans la FPT était dénoncé. Marylise LEBRANCHU souhaitait revenir sur cette modalité de recrutement et encadrer le recrutement sans concours dans le premier grade de catégorie C pour introduire plus de transparence et favoriser l'insertion sociale.

L'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est modifié par l'article 24 B du projet de loi. Les statuts particuliers prévoiront les modalités de recrutement :
« Par dérogation à l'article 36, les fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours pour le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers. »

L'article 24 B, adopté à l'initiative du Gouvernement, après avis favorable du rapporteur, prévoit que les recrutements dans les premières échelles de rémunération de la fonction publique conduisent à la constitution d'un comité de sélection composé de plusieurs personnes chargées d'apprécier l'aptitude des candidats et impose le respect de règles de publicité permettant à toutes les personnes susceptibles d'être intéressées de présenter leur candidature.

Les dispositions du statut général de la fonction publique sont adaptées en conséquence en prévoyant que les conditions d'appréciation de l'aptitude des candidats seront nécessairement fixées dans les statuts particuliers, ce qui n'est actuellement pas le cas.

L'article 24 B érige cette règle en obligation de niveau législatif dans les trois versants de la fonction publique.

La Fédération reviendra sur cet encadrement très strict du recrutement direct.

• La nouvelle échelle des sanctions et la mise en œuvre du déplacement disciplinaire

L'article 13 du projet de loi prévoit l'insertion d'un nouvel article 19 bis dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ainsi rédigé :
« Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes :
1° Premier groupe :
a) L'avertissement
b) Le blâme
c) (nouveau) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours
2° Deuxième groupe :
a) La radiation du tableau d'avancement
b) L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur
c) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours

d) La radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire
e) Le déplacement disciplinaire
3° Troisième groupe :
a) La rétrogradation au grade immédiatement inférieur
b) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans
4° Quatrième groupe :
a) La mise à la retraite d'office
b) La révocation. »

Le nouvel article 19 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, a vocation à s'appliquer aux trois Fonctions Publiques. Il convient toutefois d'envisager les différents cas de figures selon les Fonctions Publiques. Il est proposé de supprimer la sanction « déplacement disciplinaire » qui s'apparente à la mutation interne dans la FPT et risquerait d'entrainer des difficultés de mise en œuvre.

• La mutualisation des heures syndicales

Dans le cadre des négociations engagées entre les organisations syndicales et le Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique, il avait été envisagé de mutualiser les heures de crédit syndical entre toutes les collectivités qu'elles soient affiliées obligatoires, volontaires ou non affiliées à leur CDG.

L'article 19 ter du projet de loi modifie l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et prévoit :
« Par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical. Les crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service sont déterminées par la convention. »

Même si le projet de loi ne prévoit qu'une mutualisation volontaire, il convient de demeurer vigilant sur toute modification de l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Inscrire le principe d'une mutualisation des crédits d'heures syndicales dans la loi risque d'entraîner à terme une mutualisation obligatoire entre toutes les collectivités ce qui conduirait à fragiliser financièrement les Centres, alors que les remboursements des décharges d'activité de service pèsent déjà très lourdement sur les budgets.

• La Présidence des conseils de discipline

L'article 13 bis du projet de loi prévoit la suppression de l'article 31 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel :
« Les commissions administratives paritaires sont présidées par l'autorité territoriale. Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline. Les règles de fonctionnement des commissions administratives paritaires sont fixées par décret en Conseil d'Etat ».

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984, en confiant la présidence des conseils de discipline, dans un premier temps au magistrat de l'ordre judiciaire puis à celui de l'ordre administratif, dans la fonction publique territoriale, a cherché à préserver la neutralité et la sérénité des débats dans la procédure disciplinaire. Il convient de préserver cette spécificité dans la FPT.

Un amendement de suppression de l'article 13 bis est soutenu par la Fédération. La Présidence des conseils de discipline par un magistrat de l'ordre administratif doit être maintenue et prévue également pour les commissions consultatives paritaires contrairement aux dispositions de l'article 19 quater du projet de loi.

1.2. Volet réglementaire

L'arrêté sur le bilan social

De par la loi du 26 janvier 1984, les collectivités doivent établir leur bilan social au minimum tous les deux ans.

Cette démarche permet à chaque collectivité de dresser un bilan des effectifs, des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel...

Le bilan social est un document servant à la fois d'outil de dialogue social et de gestion des ressources humaines. Il permet également de mener des comparatifs d'une structure, d'une édition ou d'un département à l'autre.

Toutes les collectivités et les établissements sont soumis à cette démarche, y compris ceux qui n'emploient aucun agent à temps complet.

Ce document est à présenter devant le comité technique.

Dans le cadre de la préparation du Bilan social 2015, des premiers échanges avaient eu lieu entre les différents partenaires et notamment la Fédération et l'ANDCDG sur les modifications souhaitées par les Centres de gestion concernant les indicateurs demandés aux collectivités. Dans cet objectif de simplification de l'enquête relative au bilan social, un groupe de travail composé de référents bilans sociaux

d'une dizaine de Centres de gestion a poursuivi l'analyse sous le patronage de la DGCL.

L'arrêté fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité, prévu par l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, a été publié le 28 septembre 2015.

Le décret sur l'entretien professionnel

Dans un souci d'harmonisation avec la Fonction Publique d'Etat, l'article 15 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 a introduit un article 76-1 à la loi statutaire n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoyant, à titre expérimental, au titre des années 2010 à 2012 la mise en place d'un entretien professionnel dans la Fonction Publique Territoriale en lieu et place de la notation.

Le bilan présenté au CSFPT et au Parlement en 2013 a conclu à la pérennisation de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation à compter de 2015, l'expérimentation se poursuivant au titre des années 2013 et 2014.

Le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 vient préciser les modalités de mise en œuvre de cet entretien annuel. Il s'applique aux évaluations portant sur les activités postérieures au 1er janvier 2015 (article 9 du décret). La Fédération et certains CDG avaient été consultés sur la rédaction de ce texte.

L'entretien permet un moment d'échange et de dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct afin d'évaluer la valeur professionnelle du fonctionnaire. Il doit être conçu comme un outil de valorisation et de reconnaissance des agents méritants.

L'évaluation permet, à court terme, d'étudier les compétences qui manquent à l'agent, et à long terme, de mettre en œuvre un plan de formation ou des objectifs. C'est un instrument de développement personnel pour l'agent et d'organisation pour la collectivité territoriale. C'est un élément important de GPEEC. L'évaluation peut se traduire par des indicateurs d'impact et de résultat qui peuvent être qualitatifs ou quantitatifs.

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 du nouveau dispositif.

Afin d'accompagner ces démarches, les services de la Fédération ont réalisé un guide de l'entretien professionnel. Celui-ci reprend les différentes étapes nécessaires à la réalisation de l'entretien et propose également des modèles en annexe : fiches de poste, fiche de compte rendu d'entretien professionnel...

Projet de décret sur les commissions consultatives paritaires

La FNCDG participe régulièrement aux réunions organisées par la DGCL. Le 12 mai 2015, une réunion du groupe a permis de discuter des propositions autour des commissions consultatives paritaires (CCP).

Un projet de décret concernant l'organisation des CCP est en cours d'élaboration. Des réunions ont lieu ponctuellement afin d'en déterminer le contenu.

Le vecteur de ce projet serait le projet de loi déontologie dans le cadre duquel de une réécriture de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est envisagée.

Le projet de loi contient des dispositions concernant les non titulaires, ce qui peut permettre de raccrocher des éléments relatifs aux CCP.
La DGCL propose une écriture souple au niveau législatif et plus précise au niveau réglementaire.

Le projet de décret prévoit un champ de couverture large, incluant les CDI et les CDD de minimum six mois. Il concernerait les électeurs mais pas forcément les éligibles. Cela n'est pas encore précisé.

Les communes affiliées à un CDG relèveraient de la CCP du CDG. La question de l'organisation se pose donc pour les communes non affiliées (CNA). Les CNA ont leur propre CAP et gèreront donc leur CCP. Ces CCP peuvent être difficiles à organiser dans le cas d'un volume faible d'agents, la répartition par catégorie pourrait être revue.

Projet de circulaire sur l'assurance chômage

La FNCDG a été associée aux réunions de la DGCL consacrées à l'indemnisation du chômage des agents de la fonction publique territoriale. Ces réunions se sont tenues les 28 juillet et 6 octobre 2015.

Au cours de ces rencontres, une réflexion a été engagée sur le projet de circulaire relatif à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public. En accord avec la DGEFP (Mission indemnisation du chômage), ont été évoquées, également avec les représentants de l'UNEDIC et de Pôle Emploi, les difficultés concrètes auxquelles les gestionnaires territoriaux sont confrontés.

Il a été convenu de mettre en place un groupe de travail (avec les représentants des employeurs publics [CDG, AMF…], Pôle emploi et l'UNEDIC) pour développer un réseau de correspondants experts. Ce groupe de travail répondrait à différentes problématiques, élaborerait des « fiches info », et serait un lieu d'échange et de médiation entre les différents acteurs.

Un projet de courrier, qui serait co-signé par les différents représentants des employeurs territoriaux (FNCDG, AMF, ADF…), sera présenté aux prochaines commissions emploi de la FNCDG et de l'AMF.

Ce courrier présentera l'intérêt de la mise en place d'un tel groupe de travail et demandera aux autorités publiques l'autorisation d'accéder au logiciel DUDE (Dossier Unique du Demandeur d'Emploi) en tant qu'opérateurs d'assurance chômage au même titre que Pôle emploi.

Une autre réunion avec la DGCL devrait avoir lieu avant la mise en place de ce groupe de travail.

1.3. Les évolutions envisagées par la FNCDG

Propositions issues de la deuxième Conférence Nationale de l'Emploi Territorial (CNET)

Le mardi 16 décembre 2014 a eu lieu, au Pavillon Wagram à Paris, la Conférence Nationale pour l'emploi territorial 2014.

Cette manifestation a rassemblé 170 professionnels de l'administration territoriale, des élus et dirigeants issus des Centres de Gestion, des collectivités, des intercommunalités.

Cette conférence a été l'occasion de débattre des thématiques d'actualité en matière de ressources humaines dans le contexte d'une nouvelle réforme territoriale réorganisant totalement les acteurs mais aussi les compétences exercées localement et d'une contraction forte des masses budgétaires et financières.

Les enjeux du mandat qui vient de débuter avec un très fort taux de renouvellement des élus municipaux et communautaires ont été présentés dans le cadre des trois tables rondes prévues :
• la première consacrée à la maîtrise des effectifs
• la deuxième sur la mise en œuvre des mutualisations de services
• la dernière relative au maintien dans l'emploi et à la gestion des âges.

Ces thèmes d'actualité se situent au cœur de l'action de modernisation de l'administration et s'avèrent essentiels pour cerner les défis que devront relever les autorités territoriales dans les mois et années à venir.

La journée a débuté par la diffusion d'une interview vidéo croisée d'Olivier DUSSOPT, Député de l'Ardèche, et Philippe LAURENT, Maire de Sceaux, Président du CSFPT, consacrée au contexte institutionnel et budgétaire et aux enjeux pour les collectivités en matière d'emploi.

La première table-ronde a également été l'occasion pour Catherine DI FOLCO, Sénateur du Rhône, Nicolas LEBAS, Maire de Faches-Thumesnil, Florent FARGE, DRH du Conseil Général de la Charente, Laurence CHENKIER, DAF du SDIS du Rhône, Vice-Présidente du SNDGCT, et Jean-Laurent NGUYEN KHAC, Directeur du CIG de la Grande Couronne, Président de l'ANDCDG, d'évoquer les leviers d'action dans la gestion des ressources humaines et le rôle des Centres de gestion au regard de la réforme de la carte territoriale et de l'Etat.

La deuxième table-ronde portait sur la mise en œuvre des mutualisations de services.

En préambule, Nicolas PORTIER, Délégué Général de l'AdCF et Anne CONSTANTINI, Avocat au Barreau de Paris, ont présenté les enjeux du mandat communautaire et le cadre juridique des mutualisations et des schémas.

La diffusion d'une interview vidéo croisée de Frédéric PIN, DGS de la communauté d'agglomération des Portes de l'Isère (38), Catherine LOUIS, Présidente de la communauté de communes Forêts Seine et Suzon (21), Arnaud LATOUR, DGS de la communauté de communes CC4B Sud Charente (16), a permis de présenter trois expériences différentes de mutualisation et de mettre en évidence les problématiques suivantes :

- Comment sont envisagées par le conseil communautaire les dispositions du projet de loi NOTRe et notamment d'éventuelles nouvelles fusions de structures intercommunales ?
- Comment sont appréhendés par le conseil communautaire les enjeux du mandat, particulièrement ceux liés aux contraintes financières ?
- Comment se met en place la réflexion autour de l'élaboration du schéma de mutualisation ? Quelles ont été les difficultés d'ordre juridique, financier, politique, organisationnel rencontrées ?
- Quels ont été les enjeux stratégiques et politiques d'organisation des services poursuivis avec la mutualisation ?
- Quels modes de mutualisation ont été privilégiés ?
- Est-il possible d'évaluer les économies d'échelle réalisées grâce à la mutualisation ?

Ces questions ont également été abordées par trois DGS de communautés, Yvonic RAMIS, Communauté d'agglomération Vichy Val d'Allier, Jean-Jacques DELORY, Ville de Beauvais et Communauté d'Agglomération du Beauvaisis, Paul LECALLENEC, communauté du Pays château giron, qui ont par ailleurs, évoqué les conséquences managériales des mutualisations et des transferts de personnel.

Antoine de MENTHON, Maire de Menthon, Président du Centre de Gestion de Haute-Savoie a conclu la table-ronde en présentant le rôle du Centre de Gestion, tiers de confiance dans la mise en œuvre des schémas de mutualisation et l'étude menée par la Fédération en lien avec l'AdCF et le CNFPT.

La troisième table-ronde portait sur le maintien dans l'emploi et la gestion des âges.

Ont été abordées par Catherine DELGOULET, Ergonome, Maitre de conférences au Laboratoire Adaptations Travail – Individu (LATI) à l'Université Paris Descartes, les problématiques suivantes :

- les définitions de la pénibilité
- les facteurs de pénibilité
- les indicateurs pour mesurer la pénibilité
- les conditions de travail et les plans d'action « seniors ».

Philippe TOUZY, Chef du département concours, au Centre National de Gestion des praticiens hospitaliers, des directeurs d'hôpitaux et Yvanne THOBIE, DRH adjointe du conseil général de l'Essonne ont évoqué les dispositifs d'accompagnement et de maintien dans l'emploi et notamment les questions relatives aux acteurs, aux actions de prévention et de réparation.

Daniel LEROY, Président du Centre de Gestion de Seine et Marne, Vice-Président de la FNCDG et Pascale CORNU, Directrice du Centre de Gestion du Bas Rhin ont conclu la table-ronde en traitant du rôle des CDG sur ces questions relatives au maintien dans l'emploi et au reclassement.

La CNET s'est achevée sur un bilan des 15 propositions émises par la Fédération en mars 2012 et une nouvelle série de préconisations relatives aux problématiques liées aux institutions de la Fonction Publique Territoriale, du recrutement, de l'emploi, de la carrière, de l'accompagnement social et de la santé et de la sécurité au travail.

PROPOSITIONS ADRESSEES AUX POUVOIRS PUBLICS EN JANVIER 2015

RENFORCER LA COORDINATION, AU MOINS AU NIVEAU REGIONAL, EN MATIERE D'EMPLOI

1. Poursuivre la création des observatoires régionaux

2. Etendre l'exercice de missions gérées en commun aux agents de catégorie B
Aujourd'hui, les missions gérées en commun concernent les 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, conseils de discipline

LE STATUT DE LA FPT ET LA CARRIERE DES AGENTS

3. Participer à la création du dossier individuel des agents publics sur support électronique dans le cadre d'un accès distant proposé aux collectivités

4. Permettre la création d'un compte financier regroupant la valeur des jours épargnés dans le cadre du compte épargne temps et en confier la gestion aux Centres de Gestion

5. Maintenir la possibilité ouverte à tous les agents publics de disposer, parallèlement à l'exercice de leurs fonctions, du statut d'auto-entrepreneur

6. 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

LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

7. Créer une situation administrative de reclassement

8. Réformer le recours au temps partiel thérapeutique

9. 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 »)

10. Rendre le socle commun de missions mis en œuvre en 2012 obligatoire pour toutes les collectivités notamment pour deux missions : le secrétariat du comité médical et de la commission de réforme

11. Favoriser et simplifier l'accès aux dispositifs de complémentaire santé et de prévoyance des agents territoriaux

LES CONCOURS TERRITORIAUX

12. Mettre un terme au système de compensation du CNFPT et autoriser les Centres de Gestion à lever la cotisation correspondant aux missions transférées par la loi du 19 février 2007 directement auprès des collectivités locales

13. Réformer les concours de la filière médico-sociale

Ces propositions ont été développées dans un document de sensibilisation adressé à l'ensemble de nos partenaires et des Pouvoirs publics courant janvier 2015.

Par ailleurs, elles ont été reprises par voie d'amendements au projet de loi déontologie ou dans la proposition de loi relative aux Centres de Gestion déposée au Bureau du Sénat en septembre 2015.

Proposition de loi sur les Centres de gestion

A l'instar de la démarche engagée par le Sénateur du Val d'Oise Hugues PORTELLI en 2011, la Fédération avait envisagé de faire présenter une proposition de loi (PPL) qui reprendrait ses positions quant à l'évolution des Centres de Gestion.

Une motion présentant différentes propositions a été largement adoptée en assemblée générale lors du congrès à Toulon le 5 juin dernier.

A l'issue de ce vote, le texte de la proposition de loi a été rédigé. Il comporte les éléments suivants :

- la mise en œuvre d'un socle obligatoire de compétences pour toutes les collectivités (articles 1, 6, 7 et 8)
- le renforcement à un niveau régional des missions relatives à la gestion des agents de catégorie B et à l'emploi (Article 3)
- La modification des conditions de désaffiliation aux CDG (Article 5)
- Le renforcement du champ de missions obligatoires et facultatives des Centres (Articles 8, 9 et 10)
- La modification de l'organisation des concours et examens professionnels notamment dans la filière médico-sociale (Articles 10 et 11)
- La fin du système de compensation du CNFPT pour les concours transférés et la mise en place d'une cotisation spécifique auprès de l'ensemble des collectivités (Articles 3, 6 et 7)
- La réforme du recours au temps partiel thérapeutique, la mise en place d'un congé de reclassement et d'un bilan de carrière obligatoire (Articles 12 et 13)
- La modification des conditions de prise en charge en cas de suppression d'emploi dès lors que l'agent devenu FMPE peut demander la liquidation de sa pension de retraite (Article 14)
- Le champ de compétences des commissions consultatives paritaires (Article 15)
- La création du Centre national de coordination, reprenant les missions de la Fédération (Articles 2 et 4).

Ce texte a été présenté à André VALLINI le 23 juin et à Marylise LEBRANCHU lors d'une rencontre organisée le 6 juillet dernier.

Cette dernière a présenté des réserves quant à certains articles contenus dans la proposition de loi. Elle a indiqué qu'il valait mieux que les dispositions contraignantes pour les collectivités (adhésion au socle, conditions de désaffiliation…) soient soutenues par l'AMF avant le débat parlementaire.
La PPL a été aussi présentée au directeur adjoint du cabinet de Gérard LARCHER le 7 juillet. Celui-ci a conseillé de lier le versement direct de la compensation missions transférées par les collectivités et l'adhésion obligatoire au socle, en considérant que ce versement direct constituerait le premier niveau de l'adhésion obligatoire.

Madame GOURAULT, Vice-Présidente du Sénat, et Bruno RETAILLEAU, Président du groupe les Républicains au Sénat, ont indiqué lors de rencontres organisées le 15 septembre et le 14 octobre être favorables au texte.

Le texte de la proposition de loi a été déposé par Alain VASSELLE, Sénateur de l'Oise, au Bureau du Sénat le 17 septembre.

Le Président de la Fédération poursuit ses actions de sensibilisation auprès du Gouvernement, des parlementaires et des autres associations d'élus. Ainsi, une rencontre a été programmée avec Marylise LEBRANCHU le 8 décembre.

Proposition de loi tendant à modifier les dispositions relatives aux centres de gestion de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

La loi charge les Centres de Gestion (CDG) d'assurer une partie de la gestion des ressources humaines 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 rationalisation de la carte intercommunale 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…

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.

Tel est l'objet de cette proposition de loi qui vise à modifier les dispositions relatives aux Centres de gestion et à la carrière des agents de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Les missions confiées aux Centres de gestion nécessitant une organisation à un niveau supra départemental sont élargies.
Les Centres assurent une mission générale d'information sur l'emploi public territorial. Ils 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 humaines afin d'anticiper les évolutions du marché de l'emploi territorial et d'aider les décideurs locaux (article 3).

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.

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, le fonctionnement des conseils de discipline de recours.)
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, doit s'étendre aux agents de catégorie B qui représentent 13,5 % de l'effectif territorial (article 3).

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. Sont ainsi confiées aux Centres de Gestion :
- la gestion administrative des comptes épargne temps
- la tenue du dossier individuel de chaque agent titulaire ou non titulaire (article 8).
Le secrétariat des commissions consultatives paritaires relèverait également de la compétence des Centres de Gestion (article 8).

Le socle commun de missions, ouvert aux collectivités non affiliées, étant indissociable, dans un esprit de mutualisation des ressources et des moyens, il est plus efficace de rendre obligatoire l'adhésion pour les collectivités non affiliées (articles 6 et 7). Ce socle reprend 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.

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. Afin de garantir les effets positifs de cette mutualisation dans la gestion des ressources humaines, il est nécessaire de revoir les conditions de désaffiliation en soumettant 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 (article 5).

L'abaissement du seuil d'affiliation à 300 fonctionnaires pour les communes appartenant à une communauté de communes à taxe professionnelle unique est supprimé (article 5).

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.

Le champ des missions facultatives exercées par les centres de gestion à la demande des collectivités est étendu à l'assistance administrative, organisationnelle et de gestion pour les accompagner dans les domaines tels que le conseil juridique, l'informatique, le conseil organisationnel, la documentation, l'archivage… (article 9).

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 est élargie aux agents non titulaires (article 9).

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 (article 2).

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
- Mettre à disposition une plateforme d'inscription nationale aux concours/examens professionnels
- Lever la cotisation concours évaluée à 0,07% de la masse salariale directement auprès des employeurs locaux et la distribuer aux CDG coordonnateurs au prorata de leurs dépenses (article 5)
- Consolider les informations des bourses de l'emploi dans un portail de l'emploi territorial
- Assurer la mise à disposition d'un fichier national des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A
- Organiser la conférence nationale de l'emploi territorial
- Représenter les CDG auprès des Pouvoirs publics et prendre position sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant la Fonction Publique Territoriale
- Etablir une concertation et des échanges étroits et permanents entre les Centres de Gestion pour la mise en œuvre de leurs compétences et le développement de leurs missions
- Etre une instance de liaison et de représentation avec tous les partenaires institutionnels des Centres de Gestion afin de développer avec eux des actions de coopération
- Promouvoir la Fonction Publique Territoriale et centraliser les informations intéressant les agents.

Les collectivités territoriales jouent un rôle de plus en plus important dans la mise en œuvre des politiques sociales, sanitaires et de santé. Pour conduire à bien ces politiques, les collectivités ont recours à des agents qui, le plus généralement, relèvent, sur un plan statutaire, des filières sociale, médico-sociale et médico-technique. A la pénurie de certaines compétences s'ajoute une répartition inégale de celles-ci sur l'ensemble du territoire. Pour pallier aux difficultés dans ce secteur, les collectivités ont souvent recours à des contractuels.

L'accès aux concours de la filière médico-sociale 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. Pour garantir l'accès à l'emploi titulaire dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, le recrutement direct sur titre est autorisé pour les cadres d'emplois correspondant aux professions réglementées pour lesquels aucune possibilité de concours interne ou de promotion n'est ouverte (article 11).

Concernant la carrière des agents territoriaux, les dernières dispositions permettent d'anticiper les problèmes parfois posés par l'allongement de la vie professionnelle.

Dès le quatrième mois d'arrêt, le fonctionnaire est 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 (article 12).

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 est créé un congé de reclassement (article 12). Pendant cette période l'agent serait en position d'activité et pourrait bénéficier d'une formation de reconversion professionnelle ce que n'autorise pas la position de disponibilité d'office.

Un entretien « bilan de carrière » dans les dix premières années d'exercice d'un métier dit « pénible », permettra d'examiner attentivement les possibilités d'évolution professionnelle des agents et de prévenir des situations éventuelles d'inaptitude au travail ou d'invalidité (article 13). L'objectif est d'envisager pour ces agents une reconversion professionnelle offrant ainsi une « deuxième carrière » sur d'autres métiers, moins pénibles.

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.

Afin de responsabiliser les agents dans une recherche active d'un nouvel emploi, la prise en charge cessera dès que l'agent remplit les conditions minimales pour le départ en retraite (article 14).

Enfin, il est proposé que tous les contrats à durée indéterminée puissent relever de la Commission Consultative Paritaire (CCP) (article 15).

L'évolution des missions de santé et de sécurité au travail

Le rapport rendu par l'IGA le 6 juin 2014 préconise de rendre obligatoires les missions facultatives relatives à la santé et la sécurité au travail et à l'action sociale des Centres de Gestion. L'IGA souhaitait également que les CDG participent à l'effort commun d'économies budgétaires soit par une baisse de leurs cotisations, soit par la prise en charge d'autres missions.

Le Conseil d'Administration de la FNCDG en date du 13 mai 2015 a décidé de réunir un groupe de travail le 10 septembre pour étudier les différentes possibilités visant à rendre les services relatifs à la santé et sécurité au travail obligatoires.

Pour faciliter les échanges et les débats, il a été décidé de ne solliciter qu'une dizaine de Centres : CDG des Landes, du Nord, de l'Oise, des Pyrénées-Atlantiques, du Bas-Rhin, du Rhône, de la Seine-Maritime, de la Seine-et-Marne, de la Guyane et les deux CIG.

Le document remis aux membres du groupe de travail fait une présentation générale du contexte réglementaire et des différents rapports des inspections générales et des chambres régionales des comptes (CRC) ; il présente ensuite l'état des lieux dans les Centres de Gestion des services relatifs à la santé et la sécurité au travail, du coût de ces missions ainsi que des finances des Centres.

Il ressort de ces enquêtes que les CDG ont des pratiques très différentes pour l'exercice de ces missions : certains n'ont qu'un service qui regroupe le service de médecine professionnelle et le service de prévention des risques professionnels, d'autres différencient les deux, des Centres peuvent également n'en exercer qu'un sur les deux… En ce qui concerne les modalités de financement de ces missions, elles diffèrent d'un CDG à l'autre : cotisation obligatoire, cotisation additionnelle, prix à l'acte, prix en fonction de la taille de la collectivité, prix à la journée, prix à l'année… De même les services proposés dans le cadre de ces missions sont différents en fonction des CDG qui ont plus ou moins développé leurs équipes pluridisciplinaires.

Au regard de ces constats, le document présente les différentes perspectives d'évolution envisageables.

Il est ressorti des débats certaines problématiques préalables :

- Il convient de trouver des solutions à la pénurie des médecins avant de rendre le service de médecine obligatoire
- La mission d'inspection : est-elle obligatoire ou non ? Les CDG ont des positions différentes sur cette question

- Il existe une possibilité de confusion entre les 2 services (médecine et prévention) : ne devrait-on pas changer les textes pour qu'ils deviennent un seul et même service ?
- Le conseil de l'ordre des médecins devrait reconnaitre la formation INMA pour les médecins de prévention
- Il est nécessaire de clarifier la situation de l'infirmier du travail
- Quels métiers doivent être inclus dans l'équipe pluridisciplinaire ? (pour que les CDG proposent la même offre de services)…

Il a été proposé que la prochaine réunion du groupe de travail, qui aura lieu en même temps que la commission « santé et sécurité au travail », aborde toutes ces problématiques pour formuler des propositions d'évolution avant d'aborder la question de « comment rendre les services relatifs à la santé et la sécurité au travail des CDG obligatoires ? ».

Le groupe de travail continuera de mener cette réflexion en 2016.

1.4. Les missions menées par l'IGA, l'IGF et l'IGAS

La mission de l'IGA et l'IGAS relative à « la pénibilité dans la Fonction Publique »

Par lettre en date du 22 mai 2015, 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 de l'administration (IGA) et à l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) de mener une mission relative à la pénibilité dans la fonction publique.

Le Président de la Fédération a rencontré l'IGA et l'IGAS le 19 octobre dans le cadre de cette mission.

L'IGA et l'IGAS ont souhaité recueillir les observations de la FNCDG sur les trois points suivants:

- La connaissance de la pénibilité par les collectivités territoriales : état des lieux de l'application de la réglementation relative aux obligations de l'employeur s'agissant de l'exposition aux risques professionnels

- La prévention de la pénibilité : modalités de prise en compte dans la fonction publique territoriale et actions à envisager pour compenser la pénibilité

- L'adaptation ou non du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) à la fonction publique territoriale.

Plusieurs documents ont été remis à l'IGA et l'IGAS : état des lieux des agents dans la fonction publique territoriale, de la réglementation relative à la prévention des risques professionnels, des services proposés par les Centres de Gestion dans le cadre de leurs missions relatives à la santé et la sécurité au travail et tous les outils qu'ils ont pu développer dans le cadre de différents partenariats (FNP, FIPHFP).

La Fédération a également pu rappeler ses différentes propositions pour améliorer la situation actuelle, issues des deux conférences nationales de l'emploi et de la proposition de loi déposée le 17 septembre 2015 par le Sénateur de l'Oise Alain VASSELLE :

- Identifier les métiers à risques
- Réformer le recours au temps partiel thérapeutique
- Mettre en place un congé de reclassement
- Mettre en place un bilan de carrière obligatoire.

L'IGA et l'IGAS vont également rencontrer des Centres de Gestion sur cette thématique.

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

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 ».

Le Président de la FNCDG, a reçu deux représentants de l'IGAS, Laurent CAILLOT et Pierre ABALLEA, le 23 décembre 2014.

En effet, l'IGAS avait été missionnée pour évaluer l'opportunité et la faisabilité de la création d'un compte individuel « handicap travail ».

L'article 36 de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites 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 a entrepris 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 a rencontré 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.

La mission de l'IGA, l'IGAS et l'IGF sur « le financement de la Protection Sociale Complémentaire »

Dans la Fonction Publique Territoriale, le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 permet aux collectivités de participer au financement de la protection sociale complémentaire soit dans le cadre d'une convention de participation, soit dans le cadre d'une labellisation.
L'article 35 de ce décret prévoit un rapport d'évaluation sur la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire et sur ses effets sociaux. C'est dans ce cadre que la FNCDG a été sollicitée par l'inspection générale des affaires sociales (IGAS), l'inspection générale de l'administration (IGA) et l'inspection générale des finances (IGF).

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 confié à l'IGAS, l'IGA et l'IGF une mission relative aux modalités de financement de la protection sociale complémentaire.

Cette mission devait notamment permettre de dresser un état des lieux complet du dispositif existant dans les fonctions publiques d'Etat et territoriale, d'étudier son coût de mise en œuvre, de faire un bilan des difficultés rencontrées et d'en définir les perspectives.

Le 25 mars 2015, la FNCDG a rencontré les représentants de l'IGA, l'IGAS et l'IGF. Les actions des CDG dans la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire ont pu être présentées.
L'IGA a également fait part à la FNCDG de son souhait de lancer une enquête à destination des collectivités et des CDG. Il est apparu que la FNCDG était la plus indiquée pour diffuser ce questionnaire auprès de ses adhérents, ce qui a été fait par mail le 2 avril.

Le rapport définitif de la mission n'a pas encore été diffusé.

La mission de l'IGA et de l'IGAS relative à « l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique »

Dans la perspective d'évaluer les dispositifs mis en place par le FIPHFP aussi bien au niveau national qu'au niveau local, l'Inspection Générale de l'Administration (IGA) et l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) ont souhaité rencontrer la Fédération.

En effet, la place des CDG est centrale dans la gestion des ressources humaines des collectivités locales.

Cette rencontre organisée le 12 mars 2015 a permis d'évoquer la collaboration des Centres de Gestion avec le FIPHFP dans le cadre des conventions signées depuis plusieurs années déjà mais aussi les bonnes pratiques et les difficultés que les CDG et leurs affiliés rencontrent pour remplir leurs obligations en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Cette réunion a été l'occasion de transmettre les données d'Handitorial.
Pour rappel, Handitorial est un observatoire qui développe un « Infocentre des personnels handicapés et inaptes de la Fonction Publique Territoriale ». Cet outil permet de dresser un état des lieux de la situation du handicap et de faire des propositions d'amélioration. C'est le CIG Grande Couronne qui en assure le pilotage et l'alimentation dans le cadre de la convention qu'il a signée avec le FIPHFP en 2008.

Au-delà du bilan des partenariats CDG-FIPHFP, la mission a insisté sur deux points :

- les partenariats avec Cap Emploi
- les relations avec les Handipactes.

Ont également été abordées les questions de maintien dans l'emploi et de la situation administrative du reclassement avec la proposition de la FNCDG de créer un congé de reclassement.

1.5. Les missions confiées par le Gouvernement à Philippe LAURENT, Président du CSFPT

Mission sur l'avenir de la Fonction Publique Territoriale

Suite à la publication du rapport de Bernard PECHEUR en novembre 2013, Marylise LEBRANCHU a engagé des négociations avec les organisations syndicales et les associations d'élus dans le cadre d'un agenda social.

Dans un premier temps les échanges ont porté sur :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord ayant été signé le 8 mars 2013 avec l'unanimité des organisations syndicales représentatives et des employeurs
- un projet de loi qui permettra, pour la première fois depuis trente ans, de revisiter l'ensemble des droits et obligations des fonctionnaires et de transposer dans la fonction publique les mesures de prévention des conflits d'intérêts
- l'abrogation du jour de carence, mesure prise dans le cadre de la loi de finances pour 2014
- la prévention des risques psycho-sociaux qui a conduit à la signature d'un protocole fin 2013
- l'avenir des retraites avec la promulgation de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014.

L'agenda social de la rentrée 2014 a été marqué par la conduite de 2 négociations portant sur l'avenir de la fonction publique et la qualité de vie au travail.

La négociation sur l'avenir de la fonction publique « doit faire franchir une nouvelle étape au statut de la fonction publique, avec une profonde rénovation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations dans les trois fonctions publiques et une réforme de la gestion des ressources humaines ».

Cette négociation s'est déroulée jusqu'au mois de juin 2015 et a abordé les sujets de la simplification de la gestion des ressources humaines de l'Etat, du développement de la mobilité entre fonctions publiques, du renforcement de l'attractivité de la fonction publique. La négociation sur la qualité de vie au travail, qui s'est déroulée jusqu'en novembre 2014 a permis d'aborder, dans un projet d'accord cadre, les questions relatives à l'organisation du travail, la mise en place de démarches participatives et collectives autour de projets de service et le développement de démarches locales d'amélioration des conditions de travail.

Toutefois, cet accord sur le bien-être au travail n'a pas abouti.

Marylise LEBRANCHU, Ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique a présenté le 9 juillet dernier le projet d'accord relatif à l'« avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations », et a fixé au 30 septembre 2015 l'échéance à laquelle la position de l'AMF et des organisations syndicales sur ce texte devait lui être communiquée.

Ce projet a été présenté à ses débuts comme une réforme statutaire en profondeur. Au fils des discussions, les échanges ont porté principalement sur les reçus-collés, l'avancement d'échelon au temps minimum, l'accès direct dans les cadres d'emplois de catégorie C.

Même si ce projet n'a pas reçu d'accord majoritaire, certaines dispositions de ce texte auront vocation à s'appliquer et ont parfois d'ores et déjà été insérées dans le projet de loi relatif à la déontologie des agents publics.

Philippe LAURENT, Président du CSFPT, a annoncé en mars 2015, que le Conseil Supérieur serait à l'initiative de la rédaction d'un livre blanc sur la FPT dans les prochains mois. Cet ouvrage dressera « un diagnostic, un état des lieux objectif et partagé de la fonction publique territoriale : ses forces, ses difficultés, ses points de tension, les réformes les plus urgentes à engager… et permettra d'éclairer les employeurs locaux pour leurs réflexions et propositions futures ».

Philippe LAURENT a sollicité la Fédération par courrier en date du 17 août 2015 afin d'obtenir des axes de proposition, cette collaboration écrite devant précéder une audition le 10 décembre 2015.

Les propositions portées par la Fédération quant à l'avenir de la Fonction Publique Territoriale s'axent notamment autour :

- du recrutement
- de la gestion des non titulaires

- de l'évolution de carrière
- de la mobilité
- de la rémunération
- du temps de travail
- de la santé au travail
- du dialogue social.

La mission sur le temps de travail

Par courrier en date du 17 août 2015, Philippe LAURENT, Président du CSFPT, a informé la Fédération d'une mission que lui a confiée le Premier Ministre sur la mise en œuvre de la réforme du temps de travail et ses répercussions dans les trois volets de la Fonction Publique.

La FNCDG a été auditionnée le 11 décembre pour présenter tant des statistiques que des axes de propositions.

1.6 Le rapport de la Cour des comptes de février 2015 et les observations des Chambres régionales des comptes (CRC) sur le fonctionnement et l'exercice des missions des CDG

Les Centres de gestion font régulièrement l'objet de contrôles de la part des Chambres régionales des comptes qui procèdent au jugement des finances des Centres et à l'examen de leur gestion.

Font l'objet de remarques de la part des Chambres, outre le budget et la gestion du personnel des Centres, les missions exercées par ceux-ci.

A partir des contrôles effectués par la CRC d'Auvergne-Rhône Alpes sur neuf Centres de Gestion, la Cour des Comptes, dans son rapport annuel publié en février 2015, a formulé des conclusions et des recommandations à portée nationale.

La Cour souligne notamment que « les Centres se sont dispersés dans l'exercice de leurs missions, portant strictement définies par la loi, que leur financement aboutit à la constitution d'excédents et que leur cadre territorial est devenu trop étroit. Elle préconise de les recentrer sur leur vocation d'instrument d'unification de la Fonction Publique Territoriale, au besoin en redéfinissant leur cadre territorial ».

Elle préconise de :

1. Préciser la rédaction de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 afin de mieux définir les missions facultatives que les CDG exercent

2. Ajuster les recettes aux besoins réels de financement, notamment en modulant le taux de cotisation.

Concernant l'ajustement des recettes aux besoins de financement, la réponse commune du Ministre de l'Intérieur et de la Ministre de la Décentralisation et de la Fonction Publique rappelle que le Conseil d'Administration d'un centre de gestion, composé de représentants des élus locaux, a ainsi compétence pour décider de la modulation du taux de cotisation.
Certains CDG ont décidé d'appliquer une baisse du taux en 2015, mais la variation dépend de l'offre de services proposée par les centres en sachant que la mutualisation des besoins opérée par les CDG leur permet d'apporter une réponse économiquement plus avantageuse que la prise en charge directe par les collectivités.

La proposition faite par les ministres d'une présentation par le Président du CDG avant l'adoption du budget d'un rapport sur l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses et des effectifs rejoint la position de la FNCDG d'améliorer l'information sur les finances des CDG.

Certaines CRC ont invoqué les excédents dans des établissements mais ont indiqué que la situation financière très favorable jusqu'alors, pourrait se détériorer avec les pertes certaines et potentielles d'adhésions, dans le cadre de la mise en place du schéma départemental de coopération intercommunal (Par exemple, CRC Auvergne/Rhône Alpes, CDG de la Drôme, 10 octobre 2014 ; CRC Auvergne/Rhône Alpes, CDG du Puy de Dôme, 13 juin 2014).

Une note reprenant l'ensemble des observations a fait l'objet d'une présentation au Congrès de la Fédération en présence de l'un des magistrats auteur du rapport de la Cour des Comptes. Cette rencontre a été l'occasion d'un débat riche et de réponses juridiques notamment quant à l'interprétation du principe de spécialité et de celui du respect des règles de non concurrence.
La proposition de loi déposée en septembre 2015 prévoit une modification de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui permettra de sécuriser le champ d'intervention des Centres de Gestion.

2. L'animation du réseau des CDG

2.1. Les travaux des commissions

Les commissions sont instituées pour la durée du mandat. Toutefois, des priorités pourront être définies en fonction de l'actualité législative et réglementaire.

Dans le cadre du précédent mandat (2010-2014), 6 commissions avaient été définies :

- Commission « Suivi des missions transférées de catégorie A »
- Commission « Concours, examens, recrutements»
- Commission « Emploi, GPEEC et missions temporaires»
- Commission « Carrière et statut »
- Commission « Santé et sécurité au travail – inaptitude et invalidité»
- Commission « Action sociale, Assurances, retraites ».

Elles étaient présidées par un Vice-Président.

Dans le cadre du nouveau mandat, il a été proposé en Assemblée générale de ramener le nombre de commissions à quatre, notamment du fait que certaines d'entre elles se réunissaient peu et avec un faible nombre de participants.

Ainsi, les quatre nouvelles commissions sont les suivantes :
- Commission « Emploi – Concours »
- Commission « Statut et accompagnement social»
- Commission « Santé et sécurité au travail »
- Commission « Communication, nouvelles technologies et dématérialisation ».

Chacune de ces commissions est co-présidée par deux Vice-Présidents.

La commission « Emploi – Concours » a été scindée en deux à la demande de Jean-François PEUMERY.

Commission « concours », présidée par Jean-François PEUMERY, 2ème Vice-Président, Président du CIG de la Grande Couronne

La sous-commission concours s'est réunie le 24 juin dernier. Ont été abordées les thématiques suivantes :
- le calendrier national 2016-2018 : changement de dates pour la session 2016 du concours de gardien de police municipale
- la création d'une plateforme nationale d'attribution d'un numéro unique aux concours
- la mise en œuvre du décret du 23 décembre 2014 portant modification de diverses dispositions relatives aux cadres d'emplois de police municipale
- les travaux de la cellule pédagogique nationale
- l'enquête sur l'absentéisme au concours d'attaché et sur le recrutement sur les listes d'aptitude.

Commission « emploi », présidée par Loïc CAURET, 1er Vice-Président, Président du CDG des Côtes d'Armor

La commission emploi s'est réunie deux fois en 2015.

Le 18 février, l'ordre du jour était le suivant :
- le bilan de la CNET
- le suivi du bilan national de l'emploi et du panorama national
- la mise en place d'un observatoire de l'emploi type à partir des expériences menées dans certaines régions
- l'élaboration d'un guide méthodologique sur la GPEEC
- la poursuite des travaux sur la publication du baromètre trimestriel de l'emploi territorial
- l'accompagnement des collectivités en matière d'apprentissage et de contrat emploi d'avenir
- le suivi de la convention quadripartite avec la DGAFP, la DGCL et le CNFPT et les pistes envisagées pour renforcer la mobilité notamment inter-fonctions publiques
- l'accompagnement des mutualisations des services

- les fins de détachement sur emploi fonctionnel suite au renouvellement de 2014
- la réalisation d'un guide de bonnes pratiques « emploi public et RH » propre à la FPT dans le cadre d'un partenariat avec la DGCL et la DGAFP
- l'accord sur le bien-être au travail : pistes de mise en œuvre dans la FPT
- Définition de pistes de réflexion sur l'évolution de l'organisation des concours et des examens
- Bilan de l'harmonisation des pratiques en matière de concours et d'examens : sujets communs, procédures de recensements, définition des coûts d'organisation, suivi des conventions signées entre les CDG pour la facturation relative aux opérations transférées du CNFPT
- Réalisation d'un bilan statistique complet des concours et examens organisées depuis 2012.

Cette première réunion a été 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.
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.

Lors de la réunion du 15 septembre, l'ordre du jour portait sur :
- le suivi du bilan national de l'emploi et du panorama national
- le bilan social 2015 et l'enquête complémentaire 2013
- l'étude handitorial
- la mise en place d'un observatoire régional de l'emploi type
- l'accompagnement des mutualisations des services
- la mise en œuvre d'un guide en matière de gestion de l'inaptitude et du reclassement en partenariat avec l'UNCCAS
- l'élaboration d'un baromètre RH en collaboration avec l'AMF, le CSFPT et le CNFPT
- la participation au Salon du travail 2016.

Les travaux porteront principalement en 2016 sur la mise en place d'outils pratiques notamment en matière de GPEEC ou d'observation de l'emploi.
Se pose également la question du devenir des logiciels de gestion des bilans sociaux mais également de l'agrégation au niveau national des données.

<u>Commission « communication, nouvelles technologies, dématérialisation », présidée par Marc GODEFROY, 7ème Vice-Président, Président du CDG du Nord et François FORIN, 8ème Vice-Président, Président du CDG de Meurthe et Moselle</u>

La commission a plusieurs objets : le suivi des actions de communication et le numérique.

La commission s'est réunie le 7 mai. L'ordre du jour de la rencontre portait sur :
- Les réflexions sur la convergence des outils de dématérialisation utilisés par les CDG au niveau national et l'avancée de propositions concernant les ressources logistiques d'archivage

- L'organisation des programmes de soutien aux collectivités pour leur dématérialisation (chaine comptable, marchés, archives, dossiers individuels)
- L'évolution des outils de communication
- La mise en place d'une base d'échanges collaboratifs entre CDG.

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…) ont été développés en 2015 ou seront créés en 2016.

Concernant la mise en place de l'espace collaboratif, il s'agira de :

- mettre à la disposition des Centres et des collectivités une information la plus exhaustive possible sur toutes les problématiques touchant à la FPT et à l'activité des CDG mais également à leurs missions et leurs projets

- partager l'ensemble des productions documentaires produites par les Centres

- valoriser et mutualiser la réalisation d'études, de veille, de fiches techniques, de projets et de rédaction de documents types.

Un choix de thématiques a été défini.

Une répartition de l'alimentation de la base entre CDG volontaires sera proposée en 2016 à partir d'une charte rédigée par les services de la Fédération.

La commission a également engagé une réflexion autour de la question de l'offre de service des CDG auprès des collectivités qui se lancent dans des démarches de dématérialisation. A notamment été abordée la problématique du dossier individuel.
Avec Agirhe (logiciel développé par les CDG de l'Est) 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.

Il convenait 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 analyse, commandée à un cabinet d'avocats, reprenait le cadre d'intervention des Centres et les questionnements suivants :
- dans quel champ les Centres de Gestion peuvent-ils intervenir en matière de dématérialisation ?
- Peuvent-ils gérer l'archivage des données liées aux dossiers individuels ?

Les travaux en 2016 se poursuivront et se concentreront sur la faisabilité technique et juridique :
- du développement d'un outil de gestion du dossier dématérialisé
- de l'hébergement du dossier individuel par le Centre de Gestion en tant qu'opérateur et non autorité d'archivage.

Commission « Carrière et dialogue social » présidée par Philip SQUELARD, 4ème Vice-Président, Président du CDG de Loire Atlantique et Roland LABRANDINE, 3ème Vice-Président, Président du CDG du Puy de Dôme

La commission s'est réunie le 29 janvier, le 10 avril et le 23 septembre. L'ordre du jour de ces rencontres portait sur :

- le partenariat avec la CNRACL
- des propositions de réforme de la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi
- le partenariat avec le CSFPT pour la réalisation d'une enquête sur la protection sociale complémentaire
- des observations à la DGCL sur le projet de décret relatif aux commissions consultatives paritaires
- la mise en œuvre d'une enquête sur la fin de détachement sur emploi fonctionnel
- la réalisation d'un guide de l'entretien professionnel suite à la parution du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- le bilan des élections professionnelles du 4 décembre 2014.

Par ailleurs, l'attention a été portée sur l'exercice du droit syndical. 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 n°2014-1624 du 24 décembre 2014 modifiant le décret n°85-397 du 3 avril 1985. Il a été fait droit à l'augmentation des droits syndicaux.

Il en est de même en ce qui concerne l'octroi de locaux aux organisations syndicales. Avant la publication du décret du 24 décembre 2014, les CDG octroyaient des locaux distincts aux organisations syndicales seulement lorsque l'effectif du 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 affiliés sont supérieurs à 500 agents, le Centre met de droit un local distinct à la disposition de chacune des organisations syndicales.

Commission « Santé sécurité au travail », présidée par Daniel LEROY, 6ème Vice-Président, Président du CDG de la Seine et Marne et Gilles ADELSON, 5ème Vice-Président, Président du CDG de la Guyane

La commission s'est réunie le 3 février, le 16 avril et 10 septembre. L'ordre du jour de ces rencontres portait sur :

- l'élaboration des nouvelles conventions entre les CDG, le FIPHFP et le FNP
- la réalisation d'un outil sur le reclassement
- la participation à des ateliers participatifs sur l'organisation du travail des services d'aide à domicile
- la mise en œuvre du partenariat FNCDG-Préventica
- la mise en œuvre du partenariat FNCDG-UNCCAS
- l'élaboration de propositions d'évolution concernant les missions de l'IGAS, l'IGA et l'IGF relatives au « compte handicap travail », à « l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique », au « financement de la Protection Sociale Complémentaire »
- la mise en œuvre de la formation CHSCT
- la publication du décret n°2015-161 du 11 février 2015 modifiant le décret n°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
- l'assouplissement des règles pour les apprentis mineurs en matière de travaux dangereux
- le projet de décret relatif au suivi médical post-professionnel présenté au CSFPT
- le projet d'accord-cadre relatif à la qualité de vie au travail
- l'avenir des services « santé sécurité au travail » des CDG
- la mise à jour du rapport annuel santé sécurité au travail (RASSCT) avec les données RPS (risques psychosociaux)
- les risques psychosociaux et la présentation des travaux du CDG 69

2.2. L'organisation de journées thématiques

9 avril : l'incidence de la réforme territoriale sur les actions menées par les Centres de Gestion

La réforme territoriale engagée depuis quelques mois (nouvelle carte régionale, renforcement de l'intercommunalité et des mutualisations, projet de loi NOTRe et redécoupage des missions exercées par les différentes strates de collectivités…) ainsi que les enjeux du mandat communal et communautaire (évolution des compétences, nouvelle organisation institutionnelle, baisse des dotations et maîtrise des dépenses publiques…) auront une incidence certaine sur les Centres de Gestion.

Cela nécessitera la mise en place d'une réorganisation régionale et le développement de l'exercice mutualisé des missions.

La Fédération a souhaité organiser une journée d'information sur ces questions le 9 avril dernier. Cet événement a rassemblé 130 Présidents, Vice-Présidents, Directeurs, Directeurs adjoints et collaborateurs de Centres de Gestion.

La journée s'est articulée en trois temps :

Après l'ouverture par Michel HIRIART, Président de la Fédération, la matinée a été consacrée à la présentation de la nouvelle scène publique locale, à l'anticipation des mutualisations, des fusions et à leurs conséquences en matière de gestion des ressources humaines.

Agnès REINER, Adjointe au Sous-directeur des élus locaux et de la fonction publique territoriale à la DGCL a mis en lumière les dispositions du projet de loi NOTRe à l'issue de la première lecture au Parlement ainsi que les incidences de la nouvelle réforme territoriale en termes de finances publiques locales et de moyens notamment humains.

Vincent AUBELLE, Professeur à l'université Paris Est Marne la Vallée, est revenu sur l'évolution du cadre juridique et des moyens d'intervention des collectivités locales et des intercommunalités. Outre la présentation des différentes mesures depuis la loi RCT du 16 décembre 2010, il a particulièrement insisté sur les enjeux d'une nouvelle réforme (projet de loi NOTRe) et la nécessité de donner un nouvel élan à la décentralisation.

Frédéric EON, Conseiller affaires juridiques et fonction publique à l'ARF, a repris les questionnements qui restent posés à l'égard de la mise en œuvre de la nouvelle carte régionale :

- la mise en œuvre opérationnelle à l'issue des élections régionales et l'anticipation des fusions
- l'installation des Conférences territoriales pour l'action publique
- les relations des nouvelles régions avec les métropoles et les conseils départementaux
- la position de l'ARF concernant les dispositions du projet de loi NOTRe.

Antoine VALBON, DGS de la communauté d'agglomération Seine Amont, Catherine LOUIS, Maire de Val Suzon, Présidente de la communauté de communes Forêt, Seine et Suzon et Guy DELEON, DGS de Lamballe et de Lamballe communauté ont exposé leur vision de l'évolution des structures intercommunales, de la mise en œuvre d'extensions territoriales et des schémas de mutualisation.

Les outils développés et mis à disposition des collectivités par les Centres de Gestion ont été présentés par Antoine de MENTHON, Président du Centre de Gestion de Haute-Savoie et Pierre-Jean JOYEUX, Directeur du Centre de Gestion des Côtes d'Armor.

Marie-Pierre BERTHIER-MAITRE, DGS de la ville de BLANZY a mis en avant l'offre de services que lui apporte au quotidien son CDG.

L'après-midi a été consacré à la réorganisation des Centres de Gestion du fait de la réforme territoriale.

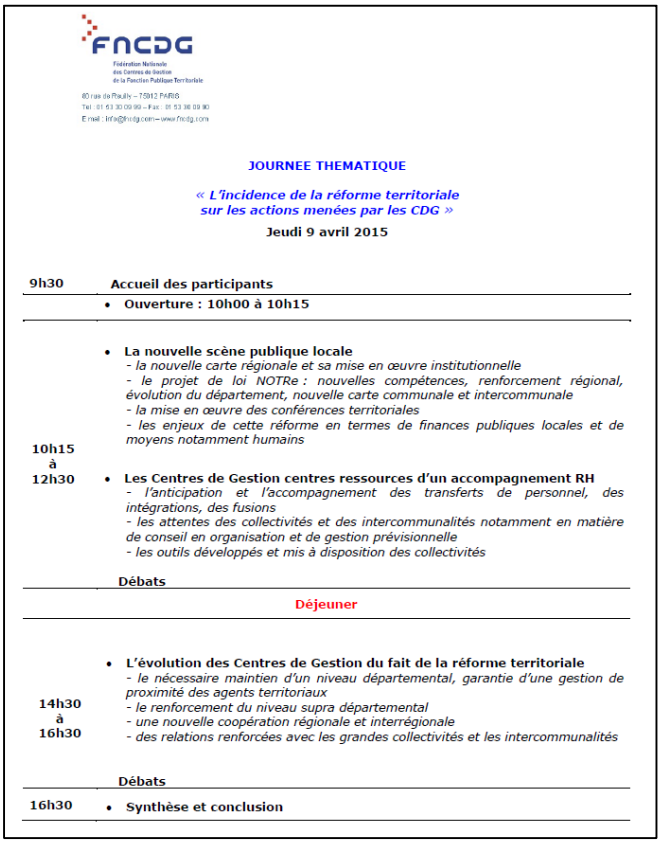
Jean-Paul ITIER, Maire de Saint-Léger de Peyre, Vice-Président du Centre de Gestion de la Lozère et Emmanuelle ABINAL, Directrice du Centre de Gestion de la Lozère ont mis en évidence le nécessaire maintien d'un niveau départemental, garantie d'une gestion de proximité des agents territoriaux. Ils ont souligné les points de développement suivants :

- l'accompagnement des collectivités au plus près des besoins exprimés
- la mise à disposition d'une expertise dans tous les domaines de la GRH
- des actions innovantes pour renforcer l'attractivité du territoire.

Michel LORENTZ, Président du Centre de Gestion du Bas Rhin est intervenu sur la thématique du renforcement du niveau supra-départemental et de la nouvelle coopération régionale et interrégionale et a apporté un témoignage sur les problématiques suivantes :

- l'exercice de nouvelles missions au niveau régional ou interrégional
- la nouvelle organisation régionale (évolution des Centres coordonnateurs, nouvelles chartes de coopération…)
- les opportunités offertes par un rapprochement avec d'autres régions.

La FNCDG et l'ANDCDG ont mis en avant le renforcement de la collaboration avec les collectivités non affiliées et les évolutions envisageables pour les CDG au regard de la nouvelle scène publique locale.



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

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
Tel : 01 53 30 09 90 – Fax : 01 53 30 09 80
E-mail : info@fncdg.com – www.fncdg.com

JOURNEE THEMATIQUE

« L'incidence de la réforme territoriale sur les actions menées par les CDG »

Jeudi 9 avril 2015

9h30	**Accueil des participants**
	• **Ouverture : 10h00 à 10h15**
10h15 à 12h30	• **La nouvelle scène publique locale** *- la nouvelle carte régionale et sa mise en œuvre institutionnelle* *- le projet de loi NOTRe : nouvelles compétences, renforcement régional, évolution du département, nouvelle carte communale et intercommunale* *- la mise en œuvre des conférences territoriales* *- les enjeux de cette réforme en termes de finances publiques locales et de moyens notamment humains* • **Les Centres de Gestion centres ressources d'un accompagnement RH** *- l'anticipation et l'accompagnement des transferts de personnel, des intégrations, des fusions* *- les attentes des collectivités et des intercommunalités notamment en matière de conseil en organisation et de gestion prévisionnelle* *- les outils développés et mis à disposition des collectivités*
	Débats
	Déjeuner
14h30 à 16h30	• **L'évolution des Centres de Gestion du fait de la réforme territoriale** *- le nécessaire maintien d'un niveau départemental, garantie d'une gestion de proximité des agents territoriaux* *- le renforcement du niveau supra départemental* *- une nouvelle coopération régionale et interrégionale* *- des relations renforcées avec les grandes collectivités et les intercommunalités*
	Débats
16h30	• **Synthèse et conclusion**

27 novembre : Commande publique et dématérialisation

Depuis 2011, un ralentissement des achats des collectivités publiques s'observe dans le cadre du recensement des marchés publics. Seules les collectivités territoriales ont contribué en 2013 au soutien de l'achat public.

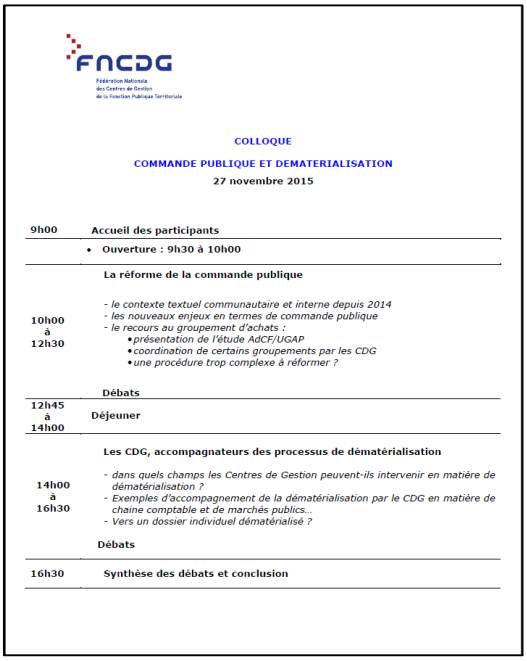
L'évolution permanente des textes avec la publication le 27 juillet 2015 de l'ordonnance fixant la nouvelle réglementation relative aux marchés publics, rendue inévitable par le droit communautaire, demande aux établissements et aux collectivités de remettre continuellement en cause leurs politiques d'achats.

Dans le cadre actuel de ces nouvelles évolutions et des jurisprudences à venir, un certain nombre de Centres de gestion a soutenu la démarche de la Fédération de constituer une réflexion sur ce thème.

Si la matinée de cette journée thématique était consacrée à la commande publique et au développement des groupements de commandes coordonnés par les CDG ou les structures intercommunales, il convenait l'après-midi de s'interroger sur l'accompagnement des collectivités en matière de dématérialisation.

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.



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

COLLOQUE

COMMANDE PUBLIQUE ET DEMATERIALISATION

27 novembre 2015

9h00	Accueil des participants
	• Ouverture : 9h30 à 10h00
10h00 à 12h30	La réforme de la commande publique - le contexte textuel communautaire et interne depuis 2014 - les nouveaux enjeux en termes de commande publique - le recours au groupement d'achats : • présentation de l'étude AdCF/UGAP • coordination de certains groupements par les CDG • une procédure trop complexe à réformer ? Débats
12h45 à 14h00	Déjeuner
14h00 à 16h30	Les CDG, accompagnateurs des processus de dématérialisation - dans quels champs les Centres de Gestion peuvent-ils intervenir en matière de dématérialisation ? - Exemples d'accompagnement de la dématérialisation par le CDG en matière de chaine comptable et de marchés publics... - Vers un dossier individuel dématérialisé ? Débats
16h30	Synthèse des débats et conclusion

11 décembre : Recomposition du bloc local et ressources humaines

La loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République prévoit une évolution sensible du bloc local d'ici la fin de ce mandat. Transfert de nouvelles compétences, évolution des périmètres communautaires, schémas de mutualisation, sans compter les projets de communes nouvelles, le fonctionnement du couple communes-communauté devrait profondément évoluer d'ici 2020, et part la même, la gestion de ses ressources humaines.

A la suite d'une première rencontre sur la GPEEC en décembre 2013, la FNCDG et l'AdCF ont poursuivi leurs travaux sur cette thématique, en partenariat avec le CNFPT. Cette réunion a notamment été l'occasion de présenter le premier rapport d'étape d'une étude commune sur les aspects RH des schémas de mutualisation.

La mise en œuvre de ces schémas pensés par le législateur en 2010, s'inscrit désormais dans le calendrier des schémas départementaux de coopération intercommunale. Les fusions et mutualisations prévues dans les mois à venir auront de forts impacts en termes de gestion des ressources humaines et d'organisation des services.

Cette période de changements institutionnels est l'occasion pour de nombreux territoires de s'interroger sur la répartition des ressources humaines entre communes et communes et sur la possible mise en place d'un processus de GPEEC territoriale.

La journée a également permis de poser la question de l'évolution du métier de secrétaire de mairie.

2.3. Le Congrès

La FNCDG a organisé avec l'appui du Centre de Gestion du Var un Congrès à Toulon les mercredi 3, jeudi 4 et vendredi 5 juin 2015.

Cette manifestation a réuni 89 CDG et 430 participants (Présidents, Présidents Honoraires, Vice-Présidents, Directeurs et Directeurs adjoints, collaborateurs désignés, personnalités politiques et décisionnaires œuvrant dans le domaine de la Fonction Publique Territoriale, partenaires institutionnels).

Michel HIRIART, Président de la Fédération, et Claude PONZO, Président du Centre de Gestion du Var, ont ouvert ce Congrès en insistant sur le chemin parcouru ces dernières années et l'expertise des Centres de Gestion désormais unanimement reconnue.

André VALLINI, Secrétaire d'Etat en charge de la réforme territoriale, a présenté, en ouverture du Congrès, les dispositions du projet de loi NOTRe à l'issue de la seconde lecture au Sénat et leurs impacts sur la fonction publique territoriale et la gestion des ressources humaines.

Durant ces trois jours ont été organisés :

- Une table-ronde consacrée à l'évolution des collectivités territoriales (nouvelle carte régionale, mise en œuvre des conférences territoriales, projet de loi NOTRe, mutualisations…) aux enjeux de ces transformations en termes de moyens humains et financiers et au rôle renforcé des Centres de Gestion pour accompagner ces mouvements et répondre aux besoins des collectivités.

- Une table-ronde sur l'évolution de la Fonction Publique. Il s'agissait d'examiner les enjeux des réformes en cours au regard des différents rapports sur l'avenir de la Fonction Publique et notamment les nouvelles modalités de recrutement, l'évolution des carrières (gestion des statuts, renouveau du dialogue social, pénibilité…), les droits et obligations des agents. Au cours de cette table-ronde, une vision tant rétrospective que prospective de la FPT a été exposée et les congressistes ont pu découvrir la quatrième édition du panorama de l'emploi territorial.

- Deux ateliers qui se sont déroulés de manière concomitante portant respectivement sur la mise en œuvre des schémas de mutualisation et les conséquences sur la gestion des ressources humaines et le financement des missions des Centres de Gestion.

Le premier atelier a été l'occasion de revenir sur l'étude que mène la Fédération avec l'AdCF et le CNFPT sur l'élaboration et la mise en œuvre des schémas de mutualisation et la présentation d'un guide méthodologique.

En introduction du deuxième atelier consacré au cadre budgétaire, financier et fiscal applicable aux Centres de Gestion, ont été présentés les résultats de l'enquête menée auprès des CDG en avril 2015 sur leurs moyens humains et financiers ainsi que l'offre de missions facultatives actuellement proposée aux collectivités.

- Une assemblée générale au cours de laquelle ont été présentées quinze résolutions transcrites dans une proposition de la loi déposée au Bureau du Sénat.

Gérard LARCHER, Président du Sénat, a enregistré un message à l'attention des Congressistes, au cours duquel il est revenu sur la réforme territoriale et les institutions du monde public local.

Jean-Paul DELEVOYE, Président du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE), Ancien Ministre de la Fonction Publique entre 2002 et 2004, a accepté d'être interviewé et cette vidéo diffusée le jeudi 4 juin a permis de poser le cadre des débats sur l'avenir de la FPT.

Ont été signées, avec la CNRACL, l'UNCCAS et Préventica, trois conventions qui renforcent l'ancrage des Centres de Gestion en tant que premiers acteurs de l'emploi public local, garants de l'évolution de carrière des agents.

Le vendredi 5 juin, le Centre d'étude et de recherche de la faculté de Montpellier a présenté les premiers résultats d'une étude qu'il mène à la demande du CDG 48 sur l'utilité sociale d'un Centre de Gestion.

Le Congrès de la FNCDG, événement à portée nationale, a également été l'occasion d'insister sur le dynamisme du département du Var et de la région Provence Alpes Côte d'Azur en y associant ses acteurs économiques et institutionnels. Ainsi, Hubert FALCO, Sénateur Maire de Toulon, et Marc GIRAUD, Président du Conseil départemental du Var, ont prononcé un mot d'accueil.

Une quarantaine de partenaires ont souhaité s'associer à cet événément : le Conseil régional PACA, le département du Var, la ville et la communauté d'agglomération de Toulon, la Caisse des Dépôts, le CNFPT, l'UNCCAS, la Gazette des communes, SOFCAP Groupe Sofaxis, la MNT, l'UGAP, Collecteam, CIRIL, Pluralys, Intériale, le CNAS, CNP assurances, la MAIF, Gras Savoye, Préfon, les éditions WEKA, Mut'est, Adréa, Harmonie mutuelle, Mutex, Eo Vi MCD, Mutame, UP, MGDIS, JVS, C-logik, Arketeam, Medtra, JLM, Manpower, Kadys, Préventica-Communica, Véolia, Charlemagne, Cegid, les nougats Jonquier et les Caves de l'Azur.

Certains de nos partenaires ont organisé un atelier conférence le vendredi 5 juin :

- L'open data (MGDIS)
- Comment valoriser vos savoir-faire auprès des collectivités ? La GED, une solution (Kadys)
- Les outils et solutions en ressources humaines (Manpower)
- La performance de l'achat public : le recours au groupement d'achats (UGAP)
- Le bilan et les perspectives du Mécénat de Compétences en matière de prévention en santé au travail et d'accompagnement social, dédié aux petites collectivités (MNT).



2.4. Les salons Préventica

Le salon Préventica, organisé deux fois par an, est important, il constitue une véritable « vitrine » pour les Centres de Gestion. Il est l'occasion de valoriser le travail réalisé par les CDG dans les domaines de la santé et la sécurité au travail et permet de lier des partenariats avec d'autres organismes acteurs de la prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de sa première convention conclue avec Préventica pour 2015, la FNCDG a participé aux deux salons qui ont eu lieu à Toulouse et à Lyon.

Le salon de Toulouse s'est déroulé les 9, 10 et 11 juin.

Plusieurs Centres de Gestion ont tenu une permanence sur le stand : le CDG 32, le CDG 47, le CDG 24, le CDG 40 et le CDG 64.

Le CDG 40 a également animé une conférence sur le thème suivant : "L'amiante en déchetterie... Entre enjeux de santé publique et préservation de la santé au travail".

Le salon de Lyon s'est déroulé du 13 au 15 octobre.

Plusieurs Centres ont tenu une permanence sur le stand : le CDG 69, le CDG 74, le CDG 42, le CDG 58, le CDG 38, le CDG 70 et le CDG 63.

C'est le Centre de Gestion de Rhône qui a animé la conférence sur le thème "Prévenir les RPS dans la FPT : les choix du CDG 69 et la prise en compte de l'accord cadre". Plus de 80 personnes, issues de différentes entités (conseil régional, conseil départemental, CDG, SDIS, universités, lycées, hôpitaux, communes, intercommunalité, caisse de sécurité sociale, CROUS, la poste, météo France, éducation nationale, établissements publics, entreprises privées, syndicats…) et occupant diverses fonctions (DGS, DRH, agents de prévention, ACFI, médecins, infirmiers, psychiatres, psychologues, formateurs, consultants…) ont assisté à cette conférence.

3. L'observation de l'emploi territorial et de l'activité des CDG

3.1. 4ème édition du Panorama de l'emploi

Le panorama de l'emploi territorial est le fruit d'un travail collectif, impulsé pour la première fois au cours de l'été 2011.
Quatre éditions de ce panorama ont été publiées depuis 2012.

Dans le cadre de la préparation de la cinquième édition du « Panorama de l'emploi public territorial », une nouvelle campagne de collecte des données et de consolidation de celles-ci au travers des bilans de l'emploi a été lancée au dernier trimestre 2014.

La quatrième édition du Panorama a été présentée lors du Congrès de la Fédération le 4 juin dernier.

Le Panorama de l'emploi territorial permet de réaliser un tour d'horizon complet quantitatif et qualitatif de la situation de l'emploi dans les collectivités territoriales françaises. Il permet de présenter les données les plus récentes concernant les agents de la FPT.

Ce bilan de l'emploi constitue à la fois un repère mais aussi un point de départ afin d'établir les perspectives à moyen terme de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des besoins en recrutement des collectivités et de leurs établissements publics.

Le panorama s'axe autour de quatre grands points :

- Les effectifs de la FPT, leur structure et leurs évolutions récentes

- Les données issues des bourses de l'Emploi des CDG : évolution des offres, des demandes, métiers en tension ou émergents...

- Les concours et les examens professionnels organisés par les CDG et le CNFPT

- Les départs en retraite : volumes en augmentation, âges moyens, perspectives.

Les données transmises par chaque Centre de Gestion ont été complétées par les éléments transmis par le SIASP en janvier 2015 (données sur les agents au 31 décembre 2012) et par la CNRACL et l'IRCANTEC.

Le Panorama de l'emploi territorial est maintenant bien installé dans le paysage des publications traitant de l'emploi public local. Cette 4ème édition met en exergue les principaux enjeux en termes d'emploi pour les collectivités territoriales et leurs établissements tels que la maîtrise des effectifs, les procédures de recrutement, les métiers en tension ou la régulation des entrées et des sorties dans la FPT.

3.2. Le baromètre publié dans la Gazette des communes

Depuis le dernier trimestre 2013, est publié dans la Gazette des communes le baromètre de l'emploi territorial à partir des données issues des bourses de l'emploi des Centres de Gestion.

L'objectif est de faire remonter, à l'échelon national et à un rythme trimestriel, des indicateurs sur la vie de l'emploi territorial. C'est la seule activité des bourses de l'emploi qui est mesurée.

Par conséquent, toutes les offres d'emplois (permanents/non permanents) et tous les statuts sont pris en compte.

Plusieurs indicateurs ont été sélectionnés car l'objectif n'est pas de montrer un état exhaustif de l'emploi territorial mais d'apporter une vision synthétique de la situation.

Ainsi, une collecte trimestrielle mutualisée des indicateurs est assurée par les CDG pilotes des principales applications internet « Bourse de l'emploi » (Cap Territorial, Emploi Territorial, RDV Emploi Public, « groupe Midi-Pyrénées », etc.).

Un fichier modèle Excel est adressé à la FNCDG et le CIG de la Grande Couronne se charge chaque trimestre de l'agrégation nationale des données.

Concernant les offres d'emploi, les indicateurs retenus sont les suivants :

- nombre d'offres d'emploi
- types de collectivités
- temps de travail
- catégorie hiérarchique
- filière
- cadre d'emplois
- famille de métier.

Sont ainsi mis en évidence :

- le volume des offres
- la répartition du volume des offres par région (carte de France)
- les types de collectivités qui recrutent
- les caractéristiques des postes
- le top 10 des familles de métier
- le temps de travail croisé avec la famille de métier.

Afin d'enrichir les schémas diffusés, un focus local, avec des commentaires qualitatifs, illustre chaque trimestre les données quantitatives nationales.

Pour le baromètre du dernier trimestre 2014 publié début février 2015, ont été diffusés le top 10 des employeurs locaux qui ont publié le plus d'offres fin 2014 ainsi qu'une présentation du service conseil en organisation du CDG 22 qui accompagne les mutualisations au sein des intercommunalités.

Pour les données du 2ème trimestre 2015, ont été présentés :

- le nombre d'offres publiées au global avec évolution entre deux trimestres (1er trimestre 2015 et deuxième trimestre 2015)
- le top 10 des employeurs
- un focus sur les observatoires régionaux de l'emploi avec une interview du CDG 76.

Pour les données du 3ème trimestre 2015, les indicateurs mis en évidence sont les suivants :

- le nombre d'offres publiées au global avec évolution entre deux trimestres (2ème trimestre 2015 et 3ème trimestre 2015)
- la carte montrant l'évolution du nombre d'offres publiées par région
- un focus sur l'exploitation du bilan social.

L'exploitation des données du 4ème trimestre 2015 se fera au premier trimestre 2016 et portera sur :

- le nombre d'offres publiées au global avec évolution entre deux trimestres (3ème trimestre 2015 et 4ème trimestre 2015)
- les catégories hiérarchiques croisées avec les filières

- un focus sur les services de remplacement.



EMPLOI
LE BAROMÈTRE

Le top 10 des employeurs locaux qui publient le plus d'offres au 4e trimestre 2014

		Nombre d'offres publiées au 4e trim. 2014	Part des offres publiées au 4e trim. 2014	Evolution par rapport au trimestre précédent
1	Communes	5 928	48 %	- 14 %
2	Départements	1 554	13 %	+ 15 %
3	Communautés de communes	1 108	9 %	+ 1 %
4	Communautés urbaines et métropoles	759	6 %	+ 38 %
5	Autres établissements publics intercommunaux	691	6 %	+ 29 %
6	Régions	655	5 %	+ 71 %
7	Centres communaux d'action sociale (CCAS)	631	5 %	+ 12 %
8	Communautés d'agglomération	487	4 %	+ 10 %
9	Syndicats de communes à vocation unique	214	2 %	- 22 %
10	Services départementaux d'incendie et de secours	137	1 %	+ 30 %

L'INDICATEUR

12 778
OFFRES D'EMPLOI
ont été publiées sur les bourses des centres de gestion au 4e trimestre 2014. Le nombre d'offres est en baisse de 0,8 % par rapport au 3e trimestre 2014.

Schémas de mutualisation des services

Un accompagnement à la carte par le CDG 22

33 %
des EPCI
bénéficient d'un accompagnement personnalisé par le centre de gestion dans les Côtes-d'Armor.

Retrouvez plus d'informations sur le baromètre de l'emploi sur notre site : www.lagazette.fr/xxxxxxx

2 • LA GAZETTE • 17 AVRIL 2015

3.3. HORHIZON, le baromètre AMF/CNFPT/FNCDG

L'AMF a souhaité créer un outil permettant aux élus locaux de disposer d'éléments chiffrés fiables et récents et de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines.

Cette étude annuelle, lancée auprès d'un échantillon de 800 collectivités, est bâtie sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, projections et perspectives des ressources humaines des communes et EPCI.

Cette enquête, réalisée par la société CSA, a fait l'objet d'une analyse par les 4 acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF, le CNFPT, la Fédération et le CSFPT.

Le document reprend notamment les éléments suivants :

- Les chiffres clés des effectifs territoriaux
- L'évolution des dépenses de personnel en lien avec les désengagements de l'Etat et les nouvelles compétences confiées aux collectivités territoriales
- La conséquence des baisses des dotations sur les perspectives de recrutement
- Le rôle des CDG en matière d'aide au recrutement
- L'engagement des communautés et des collectivités dans les démarches de mutualisation
- La gestion des compétences et les politiques RH
- La qualité de vie au travail.

3.4. Enquête sur l'apprentissage dans les collectivités

La formation spécialisée n°2 du CSFPT a décidé de réaliser un rapport sur l'apprentissage en alternance dans les collectivités territoriales. Ce document tient compte du rôle que peuvent avoir les CDG dans ce dispositif.

Dans ce cadre, la FNCDG a été auditionnée par le CSFPT le 19 février 2015. Deux Centres (CDG 80 et CDG 59) sont également intervenus afin d'exposer leurs bonnes pratiques et d'enrichir la discussion avec des expériences concrètes.

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

L'apprentissage présente un intérêt certain mais demeure sous-utilisé dans la fonction publique territoriale. Les CDG pourraient avoir un rôle important quant à l'information fournie aux collectivités sur le cadre juridique et technique de l'apprentissage.

20% des établissements ont participé à l'enquête. Cette enquête a permis de donner des informations concernant :

- le profil des apprentis : secteur d'activité, niveaux d'études, tranches d'âge, répartition par sexe
- l'intérêt du dispositif
- l'accompagnement de l'apprenti
- les avantages du recours aux apprentis dans la fonction publique territoriale
- les limites du recours aux apprentis dans la fonction publique territoriale
- les principaux écueils
- les problèmes soulevés par le recours aux apprentis dans la fonction publique territoriale
- les moyens d'accompagnement des collectivités par les CDG dans la mise en œuvre de ce dispositif.

Le secteur d'activité « éducation et animation » recoupe 42% des apprentis déclarés par les Centres de Gestion dans le cadre de cette enquête. Cela concerne essentiellement la préparation du CAP petite enfance.

Une large majorité d'apprentis (66%) préparent un diplôme de niveau V. À l'inverse, les diplômes de niveau I et II ne représentent que 10% des apprentissages.

Les Centres de Gestion ayant répondu au questionnaire proposent trois pistes pour améliorer la valorisation de l'apprentissage dans la FPT :

- Une compétence élargie des Centres de Gestion à l'ensemble des contrats de travail dans les collectivités territoriales. Cela permettrait une plus grande reconnaissance du statut de partenaire institutionnel des CDG
- Une égalité de traitement entre le secteur public et le secteur marchand concernant les mesures incitatives
- La mise à disposition d'outils de communication pour les CDG de la part de la FNCDG.

3.5. L'enquête sur les fins de détachement sur emploi fonctionnel

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. Ce spoils system est accru par différents phénomènes :
• La nouvelle équipe d'élus peut ne pas comprendre le fonctionnement de l'existant, notamment la répartition des responsabilités entre agents et exécutif. Ce manque de compréhension du nouvel environnement peut obstruer l'intérêt à s'appuyer sur le professionnalisme des équipes administratives et techniques en place
• On peut dénoter une certaine perte de confiance de la part des élus, voire une défiance à l'égard de l'administration en place. Cette perte de confiance peut être due à différents facteurs
• Parallèlement, l'autorité administrative ayant été en place peut ne pas vouloir assister à ce qu'elle considère comme la déconstruction des politiques menées jusqu'alors.

Les Centres de Gestion jouent un rôle d'accompagnateur dans le cadre des fins de détachement sur emploi fonctionnel. Cet accompagnement est contraint par l'étroitisation de l'offre, ainsi que par les postes fléchés. Les CDG travaillent en lien avec les collectivités et agents concernés pour prévoir « des départs à l'amiable » des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel.

La FNCDG a sollicité début 2015 les CDG pour connaître les situations de fins de détachement sur emploi fonctionnel rencontrées depuis les élections municipales 2014.

49% des CDG ont répondu à l'enquête. Il faut noter que la majorité des CDG ayant répondu n'ont pas été confrontés à des situations de perte d'emploi.

Il résulte de cette enquête que :
• 51% des CDG ayant participé n'ont pas de procédure à signaler
• 21% des CDG participants déclarent une mise en congé spécial, cela concerne 12 agents
• 28% des CDG qui ont répondu indiquent des placements en surnombre. 22 agents sont concernés
• 9% des CDG déclarent une prise en charge. 9 agents sont concernés
• 9% des CDG font état d'une réintégration sur un emploi correspondant, ce qui concerne 7 agents
• 2 licenciements ont été signalés dans 2 CDG.

Le mouvement de fusion de communes et d'intercommunalités va accroître le problème et l'effet d'étroitisation de l'offre. Une mise à jour de l'enquête est en cours, de nouvelles décharges de fonctions ayant été prises courant 2015.

3.6. Participation aux Conférences régionales pour l'emploi

La tenue d'une Conférence régionale pour l'emploi territorial, lieu de rencontre entre les employeurs territoriaux et les acteurs de l'emploi, constitue 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.

Plusieurs conférences régionales de l'emploi ont été organisées au dernier trimestre 2015 :

- 6 octobre CRE Rhône Alpes (Sainte Foy les Lyon/69)

"Réforme territoriale : mutualisation nécessaire ou concentration excessive ? "

- 8 octobre CRE Limousin (St Just le Martel/87)

- La mise en œuvre de la réforme territoriale et ses conséquences en termes de gestion des ressources humaines
- Le statut de la FPT de 1984 est-il toujours pertinent dans le service public local du XXIème siècle ?

- 13 octobre CRE Alsace Lorraine Champagne Ardenne (Pont à Mousson/54)

« Comment gérer les défis et les enjeux de l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale ? »

- 13 octobre CRE Bourgogne Franche Comté (Longvic/21)

« La professionnalisation : quelles sont les clés du maintien dans l'emploi ? »

- 14 octobre CRE Auvergne (Clermont Ferrand/63)

« La réforme territoriale »

- 20 octobre CRE Languedoc Roussillon (Mende/48)

« L'emploi : de l'hyper-rural à l'hyper-urbain »

- 22 octobre CRE Bretagne (Saint Brieuc/22)

- Le contexte financier des collectivités territoriales et son impact sur la gestion des ressources humaines
- La mutation des organisations
- La GPEEC, outil de mutualisation

- 3 novembre CRE Aquitaine (Cenon/33)

« Etre fonctionnaire au 21ème siècle »

- 5 novembre CRE Centre (Blois/41)

« Mutualiser, réinventer les politiques RH »

- 6 novembre CRE Midi Pyrénées (Toulouse/31)

« Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ? »

- 20 novembre CRE Nord Pas de Calais (Lezennes/59)

- Le panorama de la Fonction Publique
- La place de l'apprentissage
- La mutualisation et l'intercommunalité
- la prévention du reclassement
- L'absentéisme

- 26 novembre CRE Haute-Normandie (Grand Quevilly/76)

- La loi NOTRe : la poursuite des défis en matière de ressources humaines (mutualisation, mobilité et prospective)

- Le vieillissement de la population : les enjeux des services d'aide à domicile

- 15 décembre CRE Pays de la Loire (Angers/49)

« Quel recrutement dans les années à venir ? »

La Fédération était représentée dans chacune de ces manifestations.

3.7. Enquête sur les missions facultatives

En 1999, un premier état des lieux des missions facultatives exercées par les Centres de Gestion avait été réalisé. Il avait été mis à jour et complété à l'occasion d'un séminaire organisé à Lille le 12 octobre 2004.

Au regard de l'évolution de l'activité des Centres notamment depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007, et dans un contexte de réforme territoriale, il apparaissait nécessaire d'actualiser ces données. Ainsi, une nouvelle enquête avait été menée au dernier trimestre 2011 avec une présentation des résultats lors d'une journée organisée à l'Assemblée Nationale sur le cadre d'exercice des missions optionnelles.

La Fédération a décidé fin 2014 de mener une nouvelle enquête auprès de l'ensemble des Centres de Gestion.

Cette enquête avait pour base un questionnaire en ligne comprenant une partie sur les moyens humains et financiers du Centre et une fiche pour une douzaine de missions optionnelles.

Le questionnaire a été lancé auprès de tous les CDG par mail fin février 2015. 63 Centres de Gestion ont fait parvenir leurs données à la Fédération.

Ces réponses ont toutes été intégrées dans un rapport présenté lors du Congrès, le traitement statistique et l'analyse des données ayant été réalisés en mai.

L'étude des réponses a permis de dresser une typologie des missions réalisées, de dégager la nature des prestations offertes et les moyens mis en œuvre pour l'exercice de ces missions.

Parmi les centres ayant répondu aux questions générales sur l'enquête, presque tous déclarent un service « remplacement d'agents » et « prévention des risques professionnels » (94,7%).

Ces deux services se sont aujourd'hui quasiment généralisés dans tous les départements :
- la prévention des risques professionnels, qui n'était présente que dans 28% des Centres en 1997 et apparaissait dans 86% des CDG en 2004, est aujourd'hui exercée par 94,7% des établissements
- le remplacement d'agents, qui était institué dans 74% des CDG en 1997 et apparaissait dans 79% des CDG en 2004 et 91,89% en 2011, est aujourd'hui proposé dans 94,7% des Centres.

Les autres missions assurées par plus des trois-quarts des Centres sont : le contrat d'assurance groupe, le service en collaboration avec la CNRACL et la médecine professionnelle.

Certaines missions sont en nette progression depuis une dizaine d'années, les autres restent stables.

L'évolution la plus remarquable concerne la gestion des paies, service mis en place dans seulement 24% en 2004 et 38% des CDG en 2011 et qui, en 2015, concerne 42% des établissements, cette mission étant de plus en plus externalisée par les collectivités affiliées et non affiliées.

La mission « archives » progresse également régulièrement et est exercée par 67,3% des Centres (54,05% en 2011, 34% en 2003, 20% en 1997).

Même si l'exercice de la médecine professionnelle est plus développé qu'en 2011, certains Centres ont été contraints de ne plus proposer cette prestation en raison de la pénurie de médecins de prévention. Il en est de même pour le contrat d'assurance groupe, cette procédure étant très lourde et les conditions proposées par les assureurs de plus en plus difficiles pour les collectivités.

La loi du 12 mars 2012 a renforcé les compétences obligatoires des Centres de Gestion. Ainsi, l'aide au recrutement, l'assistance statutaire, les secrétariats des commissions de réforme et des comités médicaux ou une partie de la mission « CNRACL » ne font plus partie du champ des missions facultatives.

Trois types de missions ne sont assurés que par un tiers des Centres : l'assistance psychologique, la protection sociale complémentaire et l'accompagnement dans l'élaboration des plans de formation. Toutefois, la part de CDG s'engageant dans la mise en place de ces services croît notamment du fait du développement des équipes pluridisciplinaires en matière de santé et de sécurité au travail pour accompagner les situations de pénibilité, d'inaptitude, de reclassement ou les « accidents de la vie ». A cet égard, l'assistance sociale, bien que très rarement assurée (dans 10,5% des Centres de Gestion) progresse également (2,70% en 2004, 6,76% en 2011).

Deux missions sont en très net recul : l'informatique (dans 15,8% des CDG contre 32,43% en 2011, 33% en 2004) et l'action sociale (dans 19,3% des CDG contre 45,95% en 2011, 33% en 2004 et 56% en 1997). Le développement des services au niveau intercommunal, les mutualisations, la volonté des collectivités d'exercer en régie ces compétences sont un facteur d'explication de cette diminution de services dans les Centres de Gestion.

Enfin deux missions ne sont assurées que plus rarement : l'assistance sociale et les groupements de commandes.

Le questionnaire regroupait les missions facultatives selon 19 possibilités.

Aucun Centre interrogé ne les exerce toutes. Le maximum rencontré est de 15 missions, dans trois CDG.

Les Centres ont mis en place outre les compétences présentées dans le questionnaire d'autres missions plus marginalement exercées dans les départements comme notamment le conseil en matière de management, d'accessibilité, le coaching, l'assistance juridique non statutaire et contentieuse, la dématérialisation.

D'autres Centres évoquent l'aide au recrutement et la rédaction de fiches de poste, la GPEEC, la rédaction d'actes, l'accompagnement des mobilités, le reclassement et le maintien dans l'emploi, la frontière entre missions obligatoires et facultatives apparaissant de plus en plus poreuse.

Depuis 2004, le développement des services optionnels a été très important. En effet, lors des précédentes enquêtes, la majeure partie des CDG exerçait entre 6 et 8 missions facultatives, 8 en exerçaient 9 ou 10 et 9 moins de 4. Les CDG les moins engagés dans les services facultatifs n'en avaient mis en place que 1 ou 2.

En 2015, le nombre moyen de missions exercées par CDG se situe à 10. Ce chiffre reste stable depuis la précédente enquête en 2011, la grande majorité des Centres de gestion (49%) offrant entre 8 et 10 services optionnels.

4. Le développement des actions de communication et de promotion de la FPT

Durant toute l'année 2015, la Fédération a continué à mener des actions de communication afin de promouvoir les Centres de Gestion mais également de manière plus générale la Fonction Publique Territoriale.

Une réunion des chargés de communication des Centres a été organisée le 9 juillet. Un recensement de tous les outils disponibles dans les CDG mais également à la Fédération et dans les autres associations d'élus a été réalisé.

Les travaux menés par les Centres de Gestion et la FNCDG (panorama de l'emploi, calendrier des dates nationales, outils développés, rapports, enquêtes, études…) ont été diffusés plus largement en 2015.

Cette diffusion se matérialise par :

- l'envoi de courriers et de communiqués aux Pouvoirs Publics, à la presse, aux partenaires institutionnels, à l'ensemble des Centres
- l'insertion de ces informations dans la newsletter mensuelle
- la mise en ligne sur le site de la Fédération en espace public ou en accès adhérents d'une actualité facilement identifiable et valorisée
- l'envoi régulier de communiqués et de dossiers de presse
- la distribution de documentation et notamment du panorama de l'emploi…

Une nouvelle stratégie de communication institutionnelle et politique sera définie en 2016 comme par exemple la diffusion d'un journal trimestriel sur l'actualité de la FPT, des CDG et de la Fédération et la mise en ligne d'un nouveau site internet.

4.1. L'évolution du site internet et de la plateforme concours

L'absentéisme moyen tous concours/examens professionnels organisés par les CDG est de 28 %.
Le coût moyen par absent est d'environ 11 €, ce qui représente une charge non négligeable quand près de 500 ou 800 personnes ne se présentent pas à une opération.

Les données prises en compte pour définir le coût de l'absentéisme sont:
- les coûts des locations des salles superflues en raison de l'absentéisme
- les coûts directs (surveillants, responsables de groupe, frais de déplacement et de restauration, location de tables, reprographie des sujets)
- les autres coûts : instruction du dossier, convocations…

Afin de réduire ces coûts, le Centre de Gestion de la Loire a présenté un projet d'attribution d'un numéro unique d'inscription aux concours dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics.

Ce numéro unique aurait permis de rendre impossible la multi-inscription tout en préservant la liberté de choix des candidats pour le lieu d'inscription et en assurant la traçabilité du suivi des lauréats pour tendre vers une diminution des reçus-collés.

Ce projet présenté au Conseil d'Administration d'avril a fait l'objet d'une étude juridique sur sa faisabilité.

Il ressort de l'analyse réalisée par le cabinet d'avocats que la création d'une plateforme d'attribution d'un numéro unique d'inscription sur le site internet de la FNCDG aurait pour effet de supprimer pour les candidats la possibilité de s'inscrire auprès de plusieurs centres de gestion, ce qui ne serait pas légal et méconnaîtrait les règlements qui régissent l'organisation des concours.

La mise en place de la plateforme sur le site internet de la FNCDG ne serait pas conforme aux règles régissant l'inscription électronique aux concours.

Par ailleurs, une telle procédure méconnaîtrait le principe d'égal accès aux emplois publics car elle ne se déroulerait que sur Internet sans prévoir de possibilité d'obtenir le numéro unique par écrit.

Si la possibilité de création d'un numéro unique d'inscription doit être exclue, la mise en œuvre d'une plateforme d'échange d'informations au niveau national sera encouragée en 2016.

Il s'agira :

- d'améliorer la communication auprès du grand public sur les concours et examens de la fonction publique territoriale, en regroupant sur un seul site accessible et attractif des informations jusqu'à présent disséminées sur les différents sites internet des centres de gestion, telles que :
    - o le calendrier des concours et examens
    - o les organisateurs des épreuves avec les CDG conventionnés
    - o le nombre de postes ouverts

- pour les centres de gestion organisateurs de concours, d'avoir une meilleure visibilité sur le nombre d'inscriptions multiples sur un même concours (mais uniquement sous forme statistique, ne permettant pas l'identification des candidats concernés)

- de sensibiliser le candidat qui s'inscrit auprès de plusieurs organisateurs d'un même concours : il sera invité à informer les organisateurs des concours où il n'envisagera pas de se présenter

- de définir des formats de données et de protocoles d'échanges entre les opérateurs de logiciels d'organisation des concours.

4.2. Des interventions dans le cadre de journées d'information organisées par les CDG (CDG 62, CDG 84…) ou les partenaires institutionnels (convention AdCF)

L'année 2015 a également été pour la Fédération l'occasion d'intervenir dans différentes manifestations organisées par les Centres de Gestion ou nos partenaires.

6 juillet : Centre de Gestion du Pas de Calais sur la problématique des conséquences de la mutualisation en matière de gestion des personnels

9 octobre : convention AdCF / Atelier Fusion et mutualisation : « Vers une gestion territorialisée des ressources humaines »

20 novembre : webconférence WEKA sur la problématique de la mutualisation

16 décembre : webconférence Idéal connaissances sur la thématique des ACFI

4.3. La collaboration avec Mairie 2000

Dans le cadre du partenariat avec l'AMF signé en avril 2015, un rapprochement avec Mairie 2000 a été mis en œuvre notamment au travers de la réalisation d'un « mooc » sur le rôle du maire employeur.

Le mot MOOC vient de l'anglais « Massive Open Online Courses » : des cours sur Internet (à distance), gratuits et ouverts à tous.
Le principe se rapproche de la formation par correspondance ou de l'e-learning. Ainsi, les mooc sont généralement proposés par les universités ou les écoles.

Mairie 2000 lance une série de cours sur différentes thématiques intéressant les élus locaux (commande publique, urbanisme…) et souhaiterait associer la Fédération quant à la conception des supports vidéos et le tournage de ceux concernant le personnel communal et le rôle du maire employeur.

Le guide du maire employeur a été réalisé par la Fédération en juin 2014.
Ce guide visait à sensibiliser et informer les élus locaux sur toutes les facettes de la fonction d'employeur du Maire et se déclinait sous forme de fiches pour permettre aux Centres de Gestion d'accompagner les associations des maires départementales dans leurs actions de sensibilisation et de formation des nouveaux élus locaux.

Le mooc est conçu à partir des éléments inclus dans le guide du maire employeur.

4.4. La participation aux Entretiens territoriaux de Strasbourg

2 et 3 décembre 2015 : Entretiens Territoriaux de Strasbourg

Les Entretiens territoriaux de Strasbourg (ETS), événement annuel du CNFPT, piloté par l'Institut national des études territoriales (INET), l'institut de formation des hauts fonctionnaires territoriaux, ont été organisés à Lyon les 2 et 3 décembre.

La Fédération a été présente à cette occasion au travers d'un stand sur l'espace d'exposition.

Les ETS, qui rassemblent l'ensemble des cadres de direction des grandes collectivités, constituent une opportunité de rapprochement avec les non affiliés, dans un contexte de réforme territoriale.

4.5. Le rapprochement avec l'Express dans le cadre de l'organisation du Salon du travail et de la mobilité

Suite à l'annulation en janvier par le groupe Moniteur du Salon de l'Emploi Public initialement prévu en avril, la Fédération sera présente sur le Salon du Travail et de la mobilité, organisé par l'Express, qui se déroulera à la Grande Halle de la Villette à Paris, les vendredi et samedi 22 et 23 janvier 2016.

Les Centres de Gestion se rassembleront sous la bannière de la FNCDG, pour participer à cette manifestation importante en tant que premiers acteurs de l'emploi public.

6 villages thématiques seront installés : « je bouge en France », « j'entreprends », « je cherche un job », « je me forme », « j'ose le monde » et « je travaille dans le secteur public ».

50000 visiteurs ont participé à la première édition en 2015 et pour l'année 2016, 350 exposants seront présents dont des administrations publiques, des collectivités, des chambres des métiers, des entreprises privées…

La Fédération a réédité pour cette occasion des brochures à destination des visiteurs notamment une générale sur l'entrée dans la Fonction Publique.

5. Les collaborations institutionnelles et la signature de nouveaux partenariats

5.1. La poursuite des liens collaboratifs étroits avec les Pouvoirs publics et les partenaires institutionnels

L'étude sur la mutualisation des services menée en collaboration avec l'AdCF et le CNFPT

Depuis juin 2014, la Fédération travaille en collaboration avec l'AdCF et le CNFPT sur l'organisation des mutualisations qui suppose une attention particulière à porter aux questions liées au devenir des personnels.
L'étude portait sur cinq sites pilotes et le rapport d'étape d'observation de l'élaboration des schémas a été finalisé fin 2015.

Parallèlement, un groupe de travail spécifique composé de CDG a été constitué fin 2014 afin de proposer des outils RH au niveau national.

Le guide et les annexes qui ont été réalisés permettent d'accompagner la mise en œuvre des schémas de mutualisation.

La Fédération a souhaité accompagner ses adhérents et les intercommunalités en proposant un document qui retrace les étapes de l'élaboration du schéma et les conventions de mise en œuvre.

Après une introduction axée sur la définition de la mutualisation et un panorama des pratiques au sein du bloc local, le guide reprend le contenu du schéma de mutualisation.
Il est rappelé que l'article L 5211-39-1 du Code général des collectivités territoriales précise assez peu le contenu du rapport et du schéma.
Aux termes de cet article, « le projet de schéma prévoit notamment l'impact prévisionnel de la mutualisation sur les effectifs de l'EPCI et des communes concernées et sur leurs dépenses de fonctionnement ».

On peut en déduire que le schéma comporte :

- Un volet « état des lieux » qui porte tant sur les effectifs que sur les mutualisations déjà existantes
- Un volet prospectif visant à définir des pistes de mutualisation à mettre en œuvre au cours du mandat et à définir leurs impacts financiers.

Le guide rappelle ensuite la procédure d'adoption, les aspects liés à la communication sur le schéma, la mise en œuvre d'instances de concertation pour identifier les pistes de mutualisation et les modalités de réalisation de ces dernières.

Sont enfin explicitées en conclusion de la première partie du guide les grandes rubriques d'un schéma de mutualisation.

La deuxième partie du document porte sur la mise en œuvre du schéma et l'élaboration des conventions. Cette partie a pour vocation de présenter les spécificités juridiques propres à chacun de ces types de mises en commun de personnels ou de moyens (mise à disposition, service commun, groupement de commandes, partage de biens, entente, prestation de service).
En complément, l'annexe 1 du guide propose des modèles de convention type.

La troisième partie du guide est concentrée sur les conséquences de la mutualisation sur les personnels.
La mutualisation entraine potentiellement des avancées non négligeables dont l'élargissement des missions et des responsabilités des agents, un gain en professionnalisation et en expertise et surtout une réflexion et un débat sur les conditions de travail et plus particulièrement les temps de travail, les rémunérations et les avantages sociaux.

Toutefois, les difficultés de la mutualisation sont multiples.

Soumise à deux autorités distinctes, les agents provenant d'origines variées, l'administration mutualisée requiert des espaces de régulation et des actions visant à faire émerger cette culture commune.

La Fédération a développé dix annexes au guide de cadrage juridique de la mutualisation, celles-ci pouvant être utilisées régulièrement par les chefs de service ou les DRH :

Annexe n°1 : Modèles de conventions de mise à disposition

Annexe n°2 : Modèle d'étude d'impact pour la création d'un service commun

Annexe n°3 : Questionnaire d'entretien à destination des élus

Annexe n°4 : Questionnaire d'entretien à destination des agents

Annexe n°5 : Cahier des charges type pour faire appel à un cabinet extérieur

Annexe n°6 : Modèle de rapport et de schéma de mutualisation

Annexe n°7 : Guide d'instauration ou d'évolution du régime indemnitaire

Annexe n°8 : Guide d'élaboration de la fiche de poste

Annexe n° 9 : Guide de mise en œuvre de l'entretien d'évaluation

Annexe n° 10 : Guide de la gestion du reclassement et de l'inaptitude professionnelle.

L'ensemble de ces éléments figurent sur notre site internet.

<u>L'étude sur la protection sociale complémentaire menée sous l'égide du CSFPT</u>

Dans la Fonction Publique Territoriale, le décret d'application relatif à la Protection sociale complémentaire (PSC) a été publié le 8 novembre 2011. Il permet aux collectivités de participer au financement de la PSC, soit dans le cadre de la convention de participation, soit dans le cadre de la labellisation.
Après plus de trois années de mise en œuvre, l'application du décret est actuellement au centre de nombreuses attentions.
La formation spécialisée n°4 du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale réalise une étude afin de disposer d'un état des lieux des modalités de la PSC et des problématiques rencontrées par les collectivités qui se sont ou non engagées dans cette démarche.
La FNCDG est associée à cette étude dont l'angle est essentiellement qualitatif.

Dans le cadre de cette participation, la FNCDG a interrogé un panel représentatif de CDG.
Seize Centres ont été interrogés, certains ne mettant pas en place une mission d'accompagnement de la protection sociale complémentaire pour moitié, et les autres la mettant en œuvre. Le panel est composé de CDG de petite, moyenne et grande tailles.

Cinq CDG ont proposé une convention de participation au titre de la prévoyance, un seulement au titre de la santé et deux sont impliqués sur les volets prévoyance et santé.
Les entretiens ont été réalisés auprès des directeurs des Centres identifiés.

Les données collectées auprès des CDG reflètent celles obtenues par le CNFPT auprès d'un large panel de collectivités. Il en ressort notamment une complexité importante du dispositif que certaines collectivités ont encore du mal à s'approprier.

Le rapport d'étude sera publié au 1er trimestre 2016.

5.2. La signature de nouvelles conventions

Dans la droite ligne du plan de communication adopté en Assemblée générale en décembre 2014, la Fédération poursuit sa démarche de rapprochement avec des partenaires afin de valoriser l'action des CDG sur la scène publique locale.

En 2015, de nombreuses conventions ont été signées avec d'autres associations d'élus ou de nouveaux partenaires.

L'Association des Maires de France

La convention avec l'AMF, signée en avril pour une durée de 3 ans, a pour objet principal de mettre en place des principes de relations entre les deux associations 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.

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 :

- constitueront 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

- pourront, 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 concernant la FPT

- Travailleront 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 chaque année au Congrès des Maires de l'AMF

- S'informeront réciproquement des positions prises par chacune des institutions

- Travailleront, quand les intérêts sont convergents, à la rédaction de positions communes ou d'amendements communs.

L'Union Nationale des Centres communaux d'action sociale (UNCCAS)

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 Centre de Gestion.
La FNCDG a 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 (avec la publication d'un guide juridique et de fiches pratiques d'aide) ainsi qu'à un atelier participatif sur l'organisation du travail dans les services d'aides à domicile.

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.

L'avancée des Centres de Gestion suppose un travail de collaboration active avec les principaux acteurs de la Fonction Publique Territoriale notamment dans le but de définir une démarche consensuelle, apte à peser sur les pouvoirs publics.

Constatant l'intérêt de s'unir pour peser dans le processus d'élaboration des normes, la Fédération se félicite d'avoir signé un accord-cadre de collaboration avec l'UNCCAS conçu autour des axes suivants :

• Promouvoir les nouvelles dispositions relatives à la gestion des ressources humaines
• Participer à des actions communes et co-organiser des manifestations
• Favoriser l'échange d'informations
• Favoriser l'accès à la FPT sur certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale.

Cette convention, signée à Toulon en juin lors du congrès de la FNCDDG, est conclue pour trois ans.

La CNRACL

Selon l'article 24 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT :

« Les [CDG] peuvent assurer toute tâche en matière de retraite et d'invalidité des agents pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

[Ils] sont habilités à recueillir, traiter et transmettre aux régimes de retraite, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les données relatives à la carrière et aux cotisations des agents.

Ils apportent leur concours aux régimes de retraite pour la mise en œuvre du droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite. Les modalités de ces interventions et les conditions de contribution financière par les régimes de retraite sont fixées par des conventions conclues avec les [CDG]. »

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.

Pour tenir cet objectif, elle doit mobiliser les employeurs sur la complétude des données carrière fournies. Pour ce faire, et conformément à l'article 24 de la loi de 1984, les CDG apportent leur concours aux régimes de retraites pour la mise en œuvre du droit à l'information et sont sollicités par la CNRACL pour le compte des employeurs de leur ressort.

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, un partenariat au niveau national entre la FNCDG et la CNRACL a été proposé.

Le protocole de partenariat national a fait l'objet d'une signature officielle le 5 juin 2015 lors du Congrès de Toulon.

Celui-ci, d'une durée de 3 ans prévoit les axes de collaboration suivants :

- une mission d'information des employeurs exercée par les Centres de Gestion pour le compte de la CNRACL, destinée aux collectivités affiliées et à leurs agents. Cette mission consiste à les informer et à les assister sur la réglementation, les procédures, dont les processus liés au droit à l'information, les évolutions et les projets impactant la CNRACL
- l'organisation et l'animation par les CDG de séances d'information collective au profit des collectivités affiliées et de leurs agents
- une mission d'intervention par les Centres, sur des actes de gestion accomplis pour le compte des collectivités affiliées, au titre de la CNRACL
- Une mise à disposition par la Caisse des Dépôts, en sa qualité de gestionnaire de la CNRACL, aux CDG des données définissant leur périmètre d'action ainsi que les éléments nécessaires au pilotage et à la mesure des résultats dans le cadre de plans d'actions annuels
- le développement par la CNRACL à l'intention des CDG de tout dispositif, de toute action d'information et de toute aide opérationnelle, qui leur sont nécessaires afin de faciliter leurs relations de travail avec les collectivités qui leur sont rattachées.

Les éditions WEKA

Ce partenariat prend la forme d'une convention d'une durée de 3 ans qui s'organise autour de deux axes : l'information et l'échange de contenus.

Les actions suivantes seront mises en œuvre :

- Produire et diffuser un baromètre RH biannuel
- Organiser des sessions d'information au niveau national et en région
- Lancer une campagne d'information sur la réforme territoriale
- Développer les contenus du site internet de la Fédération
- Réaliser des outils communs sur l'évolution des collectivités territoriales et l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale.

L'Union des Groupements d'Achats Publics (UGAP)

Ce partenariat prend la forme d'une convention annuelle qui s'organise autour d'une information sur la commande publique auprès des élus locaux mais également plus largement de l'évolution des collectivités locales.

Les actions suivantes seront mises en œuvre :

- Réaliser une enquête sur la GPEEC
- Réaliser une enquête sur les groupements de commandes
- Participer à des réunions d'information ou co-organiser des manifestations
- Echanger des éléments techniques (notes juridiques, statistiques…) sur la thématique des collectivités et de la commande publique
- Réaliser des outils communs en lien avec l'évolution des collectivités territoriales et de la commande publique

Préventica

La convention signée avec Préventica, pour une durée d'un an, le 5 juin lors du Congrès de Toulon, a essentiellement pour but de développer un partenariat lors des salons Préventica avec les Centres de Gestion.
Ainsi, la Fédération s'engage à exposer lors de ces manifestations et à organiser et animer des conférences.

Préventica développe de son côté des actions de communication importantes autour des Centres de Gestion et de la Fédération avec la mise en œuvre des actions suivantes :

- l'apposition du logo de la FNCDG sur les supports de communication « fonction publique »
- un éditorial du Président de la Fédération pour une publication sur le site www.preventica.com
- la diffusion d'actualités, de communiqués et de dossiers spéciaux adressés par la FNCDG sur le site Internet www.preventica.com, dans la newsletter Préventica et dans la revue Préventique
- L'annonce d'événements organisés par la FNCDG sur l'agenda du site www.preventica.com
- L'apposition du logo de la FNCDG dans la page partenaires du site www.preventica.com.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
Tel : 01 53 30 09 99 – Fax : 01 53 30 09 90

RAPPORT FINANCIER

Bilan de l'exercice 2014

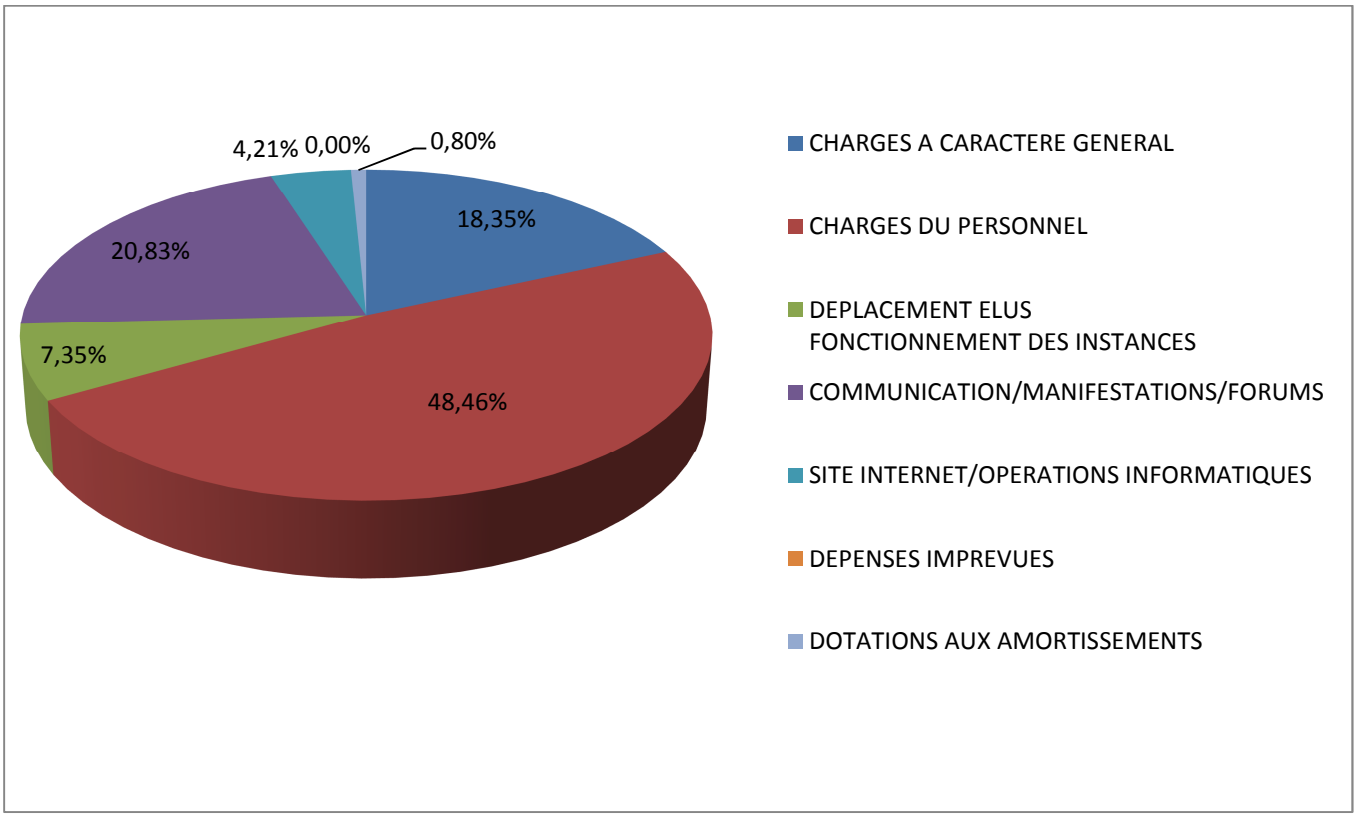
Bilan prévisionnel au 31/12/2015

Proposition de budget 2016

I. BILAN DE L'EXERCICE 2014

INTITULE	BUDGET 2014	REALISE AU 31/12/2014
CHARGES A CARACTERE GENERAL	**170 500**	**171 059**
Documentation générale	12000	11064
Petit équipement	10000	2909
Maintenance (fax, copies, informatique)	35000	32782
Fournitures de Bureau	7000	5283
Location immobilière	35000	68163
Assurance	2000	1065
Honoraires	8000	4080
Téléphonie et affranchissement	15000	13711
Frais administratifs et de services bancaires	1500	278
Déplacements Personnel FNCDG	25000	24804
Remboursements déplacements personnels CDG(s)	20000	6920
CHARGES DU PERSONNEL	**500 000**	**451 705**
Personnel	343000	309118
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage…)	147000	138520
Formation	*10000*	*1877*
Chargés de mission	*0*	*0*
Personnel intérimaire	*0*	*2190*
DEPLACEMENT ELUS FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	***70 000***	***68 474***
Frais Assemblée Générale	*20000*	*30201*
Déplacements et réceptions	*50000*	*38273*
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	***230 000***	***194 164***
Organisation de manifestations et salons	*80000*	*84325*
Organisation de la Conférence Nationale	*80000*	*39428*
Organisation du Congrès	*30000*	*38381*
Outils d'information et de communication	*40000*	*32030*
SITE INTERNET/OPERATIONS INFORMATIQUES	***50 000***	***39 279***
DEPENSES IMPREVUES	***28 459***	
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	***10 000***	***7 414***
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	***1 058 959***	***932 095***
Cotisations	*1053959*	*1048864*
Autres ressources (dont produits financiers)	*5000*	*24976*
Recettes Congrès	*0*	
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	***1058959***	***1073840***
RESULTAT	***0***	***141 745***

Répartition des dépenses réalisées sur l'année 2014



Zoom sur les lignes budgétaires des charges à caractère général

Documentation générale
Ce poste reste stable dans son ensemble et affiche une légère baisse de 7,8% par rapport au budget prévisionnel.

Equipements
Ce poste est nettement en baisse de 70% par rapport aux prévisions, cela s'expliquant par la non-nécessité de renouveler certains petits équipements.

Maintenance des équipements
Ce poste reste stable et affiche tout de même une baisse de 6,33% par rapport au budget prévisionnel 2014.

Fournitures
Ce poste est maintenu par rapport au budget prévisionnel 2014 et affiche une baisse de 24,50 %.

Locations immobilières et assurances
L'indemnité d'occupation due par la FNCDG au prorata des locaux du CNFPT pour la période du 1er juillet 2013 au 30 juin 2014 subi une nette hausse par rapport au budget prévisionnel 2014, en raison d'une augmentation des dépenses de

fonctionnement du CNFPT et de sa répercussion sur l'indemnité demandée à la Fédération.

L'augmentation des charges concerne :

- la mise aux normes de certains postes, comme la maintenance technique qui subit une augmentation de 100%
- les impôts et taxes (ordures non ménagères tri sélectif, redevance…) : + 1105%
- le nettoyage des locaux : + 15%. Certains prestataires de service ont été changés. Ce poste subit donc une augmentation de 29,85%.

Nous passons d'un loyer annuel en 2013 de 35 010 euros à 45 463 euros pour 2014 ; à cela s'ajoute un provisionnement de 22 701 euros soit 50 % pour la période du 1er juillet 2014 au 30 juin 2015.

Honoraires

Ce poste recouvre uniquement les honoraires du cabinet d'expertise comptable qui a établi le bilan des comptes annuels 2013 et une provision pour l'année 2014. Le montant réalisé est bien inférieur aux prévisions budgétées.

Frais de téléphonie et d'affranchissement

Dans un souci de maîtrise des dépenses, les envois électroniques ont été privilégiés depuis 2013, notamment dans le cadre des commissions et des réunions institutionnelles. Toutefois, de nombreuses correspondances demeurent, ce fut le cas notamment pour l'organisation du Congrès 2015. De ce fait, les frais augmentent de 15% par rapport au budget réalisé en 2013 mais reste en dessous du budget prévisionnel 2014.

Frais administratifs et services bancaires

Suite au changement de prestataire bancaire, nous constatons sur cette ligne une nette baisse des frais afférents.

Frais de déplacement des personnels de la Fédération

Ce poste demeure stable par rapport au budget voté pour 2014.

Frais de déplacement des personnels des CDG

Les frais de déplacement des personnels des CDG restent en constante baisse par rapport au budget réalisé au 31 décembre 2013 (- 60%).

Zoom sur la ligne budgétaire des charges de personnel

Ce chapitre recouvre les salaires, les charges sociales et fiscales, la médecine du travail, il reste en dessous du budget prévisionnel suite au départ de Sébastien HUTSE (juriste).

Zoom sur les lignes budgétaires relatives aux déplacements des élus et aux frais de fonctionnement des instances

Le fonctionnement des instances

Durant l'exercice 2014, deux Assemblées Générales, quatre Conseils d'Administration ont eu lieu, les seules dépenses engagées sont relatives la réception et la restauration.

Réceptions, déplacements
Le poste reste inférieur de 11 700 euros par rapport au budget voté.

Zoom sur les lignes Communication/manifestations/forums

Organisation de manifestations et salons
Cette ligne correspond à :
- la tenue d'un stand sur le Salon de l'Emploi Public et dans ce cadre, l'organisation d'une journée professionnelle des Ressources Humaines
- l'organisation de la Conférence Nationale de l'emploi territorial
- la tenue d'un espace sur le Salon des Maires.

Organisation du Congrès
Les dépenses liées à la préparation de l'organisation du Congrès 2015 représentent en 2014, 38 381 euros.

Outils d'information et de communication
Le développement de cette ligne recouvre l'édition de plaquettes institutionnelles, de brochures relatives aux cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale, la conception d'un nouvel annuaire des Centres de Gestion, la réalisation d'un guide Maire-employeur et la commande d'objets siglés, pour un montant de 32 030 euros.

Site Internet et opérations informatiques
Sur ce poste, on observe une nette baisse de 55% par rapport au budget réalisé au 31 décembre 2013 et de 21% sur le budget voté pour 2014.

L'exercice 2014 fait apparaître, comme les années précédentes, la maîtrise des dépenses de fonctionnement.
Les dépenses ont été inférieures de 67 590 € par rapport à l'année 2013 et de 126 864 € par rapport au budget voté pour 2014, soit une baisse de 12% par rapport aux prévisions budgétaires votées.

PRODUITS

Cotisations et autres ressources
En 2014, 96 Centres de Gestion ont réglé leur cotisation, ce qui représente une recette de 1 048 864 euros.
Les autres ressources proviennent notamment :
- des revenus de valeur mobilière de placement pour 10 026 €.
- d'un remboursement de 14 950 € par le Groupe moniteur pour un trop perçu lors d'un précédent salon de l'emploi public.

CRC

Cabinet Rémi Cotillard

ATTESTATION DE L'EXPERT-COMPTABLE

Dans le cadre de la mission d'établissement des comptes annuels de l'association F.N.C.D.G. pour l'exercice du 01/01/2014 au 31/12/2014, et conformément aux termes de notre lettre de mission en date du 30 mai 2013, nous avons effectué les diligences prévues par les normes professionnelles définies par l'Ordre des Experts-Comptables.

A la date de nos travaux, qui ne constituent pas un audit, et à l'issue de ceux-ci, nous n'avons pas relevé d'éléments remettant en cause la cohérence et la vraisemblance des comptes annuels.

Les comptes annuels 2014 sont caractérisés par les données suivantes :

- Total du bilan 1 891 629 Euros
- Cotisations adhérents 1 048 864 Euros
- Résultat net comptable 141 745 Euros

Ces comptes ont été établis sous la responsabilité de la direction de l'association F.N.C.D.G., et à partir des pièces, documents et informations fournis par l'entreprise.

Fait à Créteil,
le 29 octobre 2015

Rémi COTILLARD
Expert-comptable
Commissaire aux comptes

Société d'Expertise Comptable Inscrite aux Tableaux de l'Ordre de la Région Parisienne et de la Région Picardie Ardennes

CRC 1
1/5, Avenue Pierre Brossolette 94000 CRETEIL
Téléphone : 01.45.17.25.25 Télécopie : 01.45.17.25.70

CRC 2
10, Place de l'Eglise 60350 LE PLESSIS BELLEVILLE
Téléphone : 03.44.63.08.61 Télécopie : 03.44.63.09.67

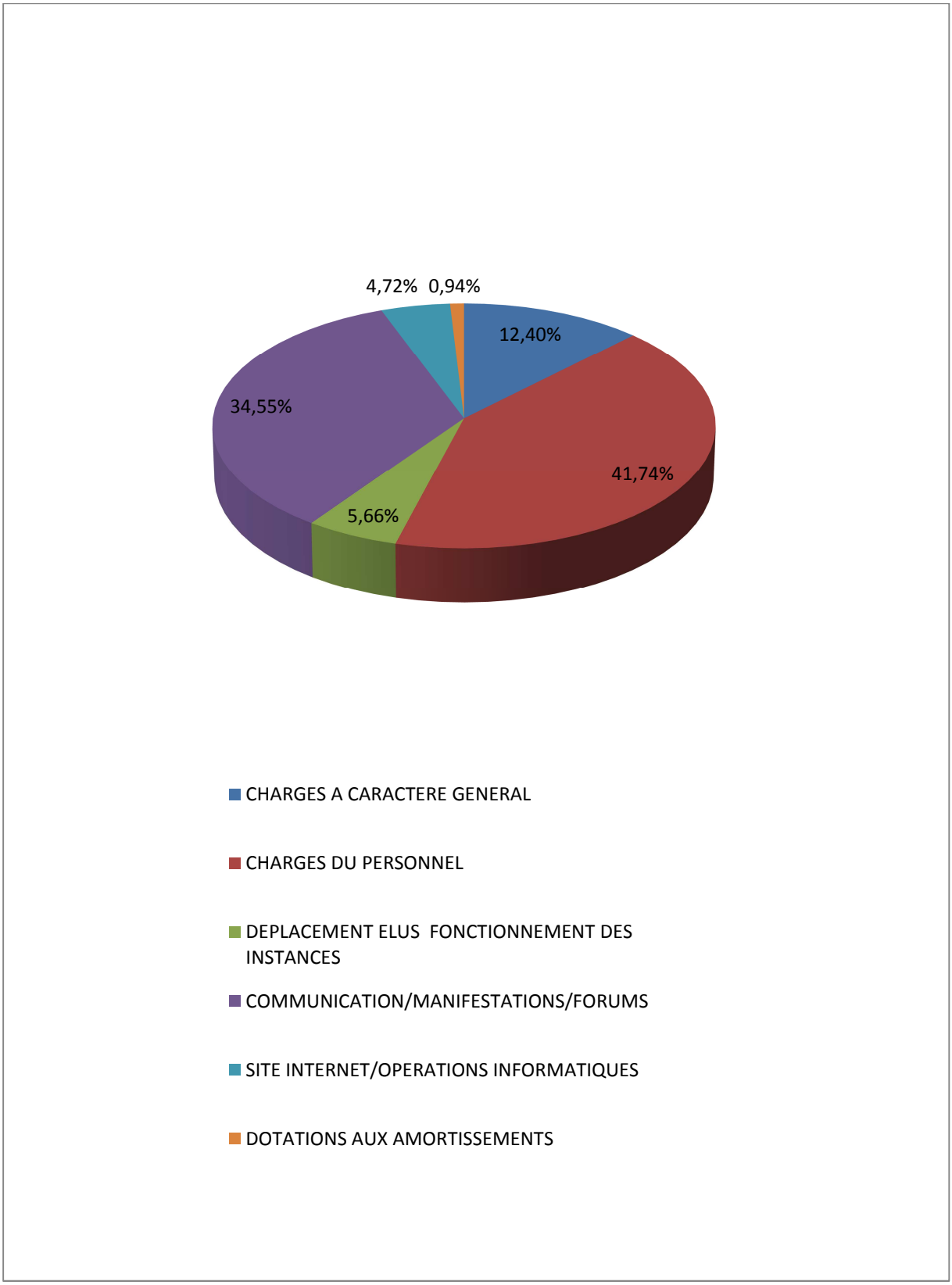
Société à responsabilité limitée au capital de 7 622,45 € RCS Créteil [illegible] Code A.P.E. 6920Z
N° TVA INTRACOMMUNAUTAIRE [illegible]

II. BUDGET PREVISIONNEL 2015

L'exercice n'étant pas terminé, le bilan 2015 ne peut être pour le moment qu'une projection au regard des dépenses engagées.

INTITULE	BUDGET 2015	REALISE AU 30/09/2015	Projeté au 31/12/2015
CHARGES A CARACTERE GENERAL	**148 500**	**108 573**	**131 462**
Documentation générale	8 000	4 400	7 000
Petit équipement	5 000	2 008	4 000
Maintenance (fax, copies, informatique)	13 500	11 240	13 500
Fournitures de Bureau	7 000	3 337	6 000
Location immobilière	45 500	42 362	42 362
Assurance	2 000	1 100	1 100
Honoraires	6 000	8 724	10 000
Téléphonie et affranchissement	15 000	9 080	13 000
Frais administratifs et de services bancaires	1 500	1 092	1 500
Déplacements Personnel FNCDG	25 000	11 600	15 000
Remboursements déplacements personnels CDG(s)	20 000	13 630	18 000
CHARGES DU PERSONNEL	**508 672**	**331 747**	**442 545**
Personnel	299 722	209 515	270 000
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage…)	203 700	114 687	165 000
Formation	5 250	1 775	1 775
Personnel intérimaire (Frais de recrutement)	0	5 770	5 770
DEPLACEMENT ELUS FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**80 000**	**45 551**	**60 000**
Frais Assemblée Générale	30 000	7 000	15 000
Déplacements et réceptions	50 000	38 551	45 000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**285 000**	**305 552**	**366 359**
Organisation de manifestations et salons	80 000	36 205	75 000
Organisation de la Conférence Nationale	25 000	5 290	5 290
Organisation du Congrès	150 000	258 069	258 069
Outils d'information et de communication	30 000	5 988	28 000
SITE INTERNET/OPERATIONS INFORMATIQUES	**50 000**	**44 907**	**50 000**
DEPENSES IMPREVUES	**36 662**		
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**10 000**	**10 000**	**10 000**
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1 118 834**	**846 330**	**1 060 366**
Cotisations	988 834	1 095 957	1 095 957
Autres ressources (dont produits financiers)		8000	12 000
Recettes Congrès	130 000	205 542	205 542
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 118 834**	**1 309 499**	**1 313 499**
RESULTAT	**0**	**463 169**	**253 133**

Répartition des dépenses prévisionnelles sur l'année 2015



III. PROPOSITION DE BUDGET 2016

INTITULE	BUDGET 2016
CHARGES A CARACTERE GENERAL	**152 500**
Documentation générale	8000
Petit équipement	5000
Maintenance (fax, copies, informatique)	13500
Fournitures de Bureau	7000
Location immobilière	45500
Assurance	2000
Honoraires	10000
Téléphonie et affranchissement	15000
Frais administratifs et de services bancaires	1500
Déplacements Personnel FNCDG	25000
Remboursements déplacements personnels CDG(s)	20000
CHARGES DU PERSONNEL	**523 000**
Personnel	310000
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage…)	208000
Formation	5000
DEPLACEMENT ELUS FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**80 000**
Frais Assemblée Générale	30000
Voyages, Déplacements et réceptions	50000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**230 000**
Organisation de manifestations et salons	100000
Organisation de la Conférence Nationale	50000
Organisation du Congrès	30000
Outils d'information et de communication	50000
SITE INTERNET/OPERATIONS INFORMATIQUES	**80 000**
DEPENSES IMPREVUES	**32 457**
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**10 000**
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1 107 957**
Cotisations	1095957
Autres recettes (dont produits financiers)	12000
Recettes Congrès	
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1107957**
RESULTAT	**0**

Le projet de budget 2016 s'inscrit dans une logique de maîtrise des frais généraux et la stabilisation de la masse salariale.

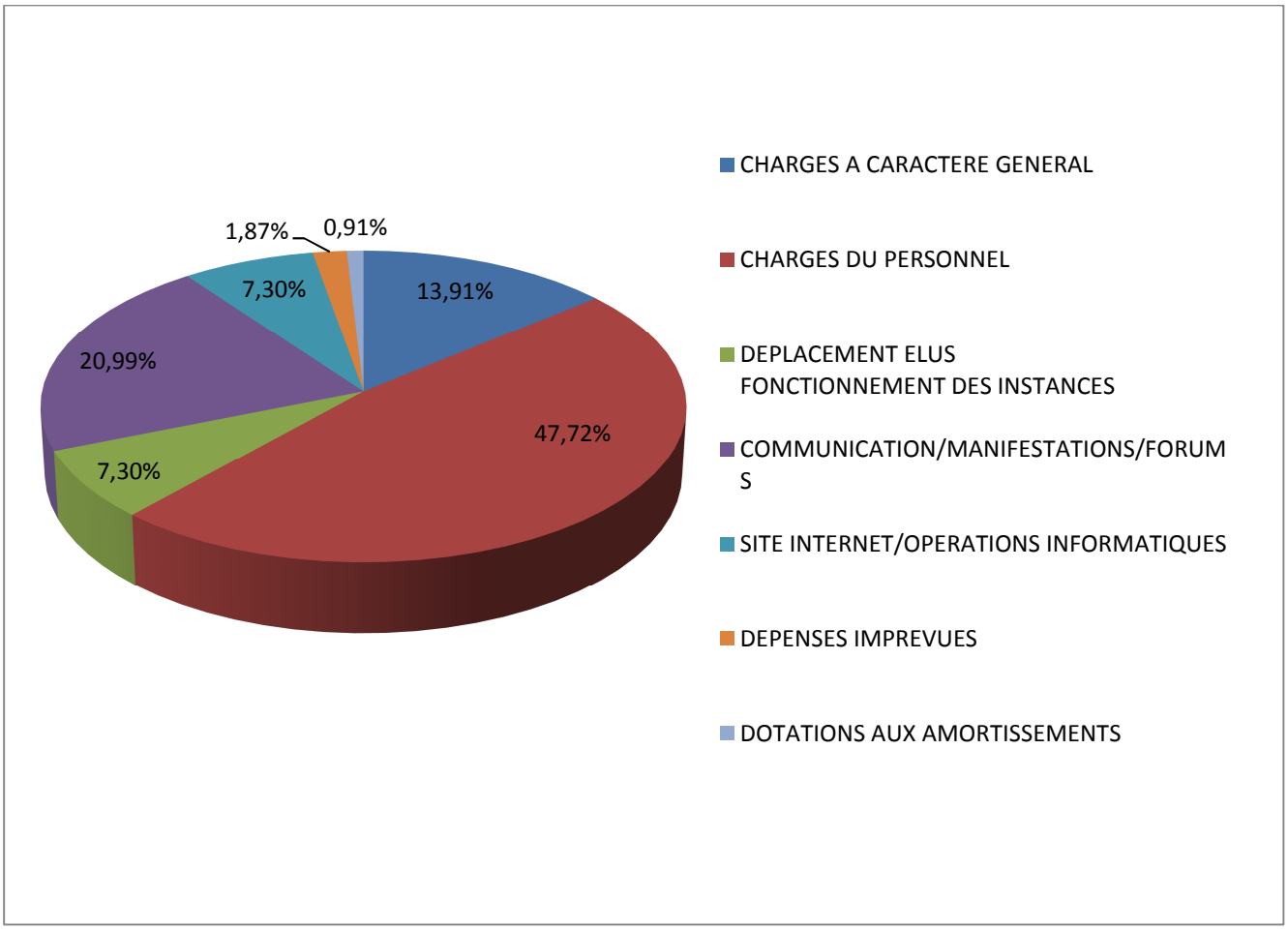
Il fait apparaître également le maintien du taux de la cotisation à 1,50 € par agent géré, taux voté à la baisse depuis l'année 2015.

La présentation du budget prévisionnel reprend les différentes lignes budgétaires de dépenses, regroupées par chapitre selon leur nature, définies depuis 2010 :

- Charges à caractère général
- Charges de personnel
- Déplacement des élus et frais de fonctionnement des instances
- Communication/manifestations/forums
- Site internet et opérations informatiques.

Les autres chapitres correspondent à des dépenses exceptionnelles ou aux dotations aux amortissements.

Répartition des dépenses 2016



DEPENSES

Charges à caractère général
Ce chapitre recouvre la documentation, les équipements et fournitures, la location immobilière, les frais de téléphone et d'affranchissement, les charges liées à la maintenance des équipements, les frais de déplacement des personnels, le remboursement des frais de déplacement des agents des CDG, les assurances et honoraires.

Charges de personnel
Il est prévu un réajustement de 3% sur cette ligne par rapport au budget 2015. La masse salariale intègre la rémunération du nouveau directeur dont l'entrée en fonctions est prévue début janvier 2016.

Déplacement des élus et frais de fonctionnement des instances
Les frais de déplacements des élus mais également des collaborateurs participant aux commissions sont pris en charge par la Fédération.
« Les remboursements sont effectués sous réserve de remise des justificatifs de déplacement et concernent les réunions du Conseil d'Administration, du Bureau et des Commissions et sont limités à un élu et un collaborateur par réunion. Sont exclus les Assemblées Générales, les journées thématiques et les Congrès. »
Ce poste qui a progressé en 2015 reste stable par rapport au budget projeté les années précédentes.

Communication/manifestations/forums
Ce poste intègre l'organisation de nouvelles manifestations en lien avec nos partenaires (AMF, UNCCAS…) ainsi que la Conférence Nationale qui se déroulera au dernier trimestre.

Site Internet et opérations informatiques
Sur ce poste, il est prévu une hausse de 60% par rapport au budget 2015, cette ligne correspondant aux frais liés à l'hébergement du site internet, sa maintenance et ses mises à jour. Il est envisagé une refonte totale du site internet en raison des accès limités actuellement tels que les flux RSS ou le lancement des vidéos.

RECETTES

Elles correspondent au versement des cotisations des Centres de Gestion. Celles-ci restent stables suite à la proposition de fixer le taux de cotisation par agent géré à 1,50 € en 2015.

Les autres recettes proviennent de remboursements divers et de produits financiers.

L'ensemble des cotisations à l'exception de celle correspondant au seul Centre de Gestion non adhérent (CDG du Territoire de Belfort), ont été inscrites pour l'année 2016.

RECAPITULATIF BUDGETAIRE DE 2014 A 2016

INTITULE	BUDGET 2014	Réalisé au 31/12/2014	BUDGET 2015	Au 30/09/15	Projeté au 31/12/15	BUDGET 2016
CHARGES A CARACTERE GENERAL	**170 500**	**171 059**	**148 500**	**108 573**	**131 462**	**152 500**
Documentation générale	12 000	11 064	8 000	4 400	7 000	8 000
Petit équipement	10 000	2 909	5 000	2 008	4 000	5 000
Maintenance (fax, copies, informatique)	35 000	32 782	13 500	11 240	13 500	13 500
Fournitures de Bureau	7 000	5 283	7 000	3 337	6 000	7 000
Location immobilière et mobilière	35 000	68 163	45 500	42 362	42 362	45 500
Assurance	2 000	1 065	2 000	1 100	1 100	2 000
Honoraires	8 000	4 080	6 000	8 724	10 000	10 000
Frais postaux, affranchissement et téléphonie	15 000	13 711	15 000	9 080	13 000	15 000
Frais administratifs et de services bancaires	1 500	278	1 500	1 092	1 500	1 500
Déplacements Personnel FNCDG	25 000	24 804	25 000	11 600	15 000	25 000
Remboursements déplacements personnels CDG(s)	20 000	6 920	20 000	13 630	18 000	20 000
CHARGES DU PERSONNEL	**500 000**	**451 705**	**508 672**	**331 747**	**442 545**	**523 000**
Personnel	343 000	309 118	299 722	209 515	270 000	310 000
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage…)	147 000	138 520	203 700	114 687	165 000	208 000
Formation	10 000	1 877	5 250	1 775	1 775	5 000
Personnel intérimaire (Frais de recrutement de personnel	0	2190	0	5 770	5 770	0
DEPLACEMENT ELUS/FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**70 000**	**68 474**	**80 000**	**45 551**	**60 000**	**80 000**
Frais Assemblée Générale	20 000	30 201	30 000	7 000	15 000	30 000
Déplacements et réceptions	50 000	38 273	50 000	38 551	45 000	50 000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**230 000**	**194 164**	**285 000**	**334 006**	**366 359**	**230 000**
Organisation de manifestations et salons	80 000	84 325	80 000	36 205	75 000	100 000
Organisation de la Conférence Nationale	80 000	39 428	25 000	5 290	5 290	50 000
Organisation du Congrès	30 000	38 381	150 000	258 069	258 069	30 000
Outils d'information et de communication	40 000	32030	30 000	5 988	28 000	50 000
SITE INTERNET/OPERATIONS INFORMATIQUES	**50 000**	**39 279**	**50 000**	**44907**	**50000**	**80 000**
DEPENSES IMPREVUES	**28 459**		**36 662**			**32 457**
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**10 000**	**7 414**	**10 000**	**10 000**	**10 000**	**10 000**
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1 058 959**	**932 095**	**1 118 834**	**846 330**	**1 060 366**	**1 107 957**
Cotisations	1053959	1048864	988834	1095957	1095957	1 095 957
Autres ressources (dont produits financiers)	5 000	24 976		8 000	12 000	12000
Recettes Congrès	0	0	130000	205542	205542	
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 058 959**	**1 073 840**	**1118834**	**1 309 499**	**1 313 499**	**1 107 957**
RESULTAT	**0**	**141 745**	**0**	**463 169**	**253 133**	**0**

RAPPEL

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉPLACEMENT

Ces remboursements concernent les réunions de Conseil d'Administration, de Bureau et de Commission. Sont exclus les Assemblées Générales, les Congrès et les journées thématiques. Ils sont limités à un élu et un agent par Centre.

Les remboursements seront effectués directement à l'intéressé sur présentation du justificatif original à renvoyer par mail ou courrier au plus tard le mois suivant le déplacement.





DÉPLACEMENT EN TRAIN OU EN AVION
Remboursement de la dépense réelle



DÉPLACEMENT EN VOITURE PERSONNELLE
Le taux de remboursement des indemnités est fixé à 0,38 € au kilomètre