13

PROPOSITIONS POUR OPTIMISER LA GESTION DES RESSORCES HUMAINES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Décembre 2014



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

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les 13 propositions des Centres de Gestion

→ RENFORCER LA COORDINATION, AU MOINS AU NIVEAU RÉGIONAL, EN MATIÈRE D'EMPLOI 4

1 Développer les observatoires régionaux de l'emploi territorial

2 Etendre l'exercice de missions gérées en commun aux agents de catégorie B

→ LE STATUT DE LA FPT ET LA CARRIÈRE DES AGENTS 5

3 Piloter le déploiement du dossier individuel des agents publics sur support électronique dans le cadre d'un accès distant proposé aux collectivités

4 Créer un compte financier regroupant la valeur des jours épargnés dans le cadre du CET 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 devant être préservés

→ LA SANTÉ ET LA SECURITÉ AU TRAVAIL 9

7 Réformer le recours au temps partiel thérapeutique en autorisant l'agent placé en congé de maladie à bénéficer d'un temps partiel thérapeutique dès le troisième mois d'arret

8 Créer une situation administrative de reclassement

9 Rendre obligatoire un entretien «bilan de carrière» d'un agent

10 Affilier obligatoirement toutes les collectivités à un socle de missions, reprenant les missions déjà réalisées pour toutes les collectivités (concours, emploi, FMPE, conseil de discipline de recours) et trois missions du socle de 2012 (secrétariat des comités médicaux et commission de réforme et l'accès à une base de données juridques statutaires)

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

→ LES CONCOURS TERRITORIAUX 13

12 Autoriser les Centres de Gestion à lever la cotisation directement auprès des employeurs locaux en mettant un terme au système de compensation du CNFPT

13 Modifier les épreuves du concours d'ATSEM et plus généralement réformer les concours de la filière médico-sociale

RENFORCER LA COORDINATION, AU MOINS AU NIVEAU RÉGIONAL, EN MATIÈRE D'EMPLOI

1

PROPOSITION

Développer les observatoires régionaux de l'emploi territorial

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

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

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

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

2

PROPOSITION

Etendre l'exercice de missions gérées en commun aux agents de catégorie B

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

Cette coordination permet d'assurer :
- une homogénéité des pratiques de gestion des agents au sein de plusieurs départements,
- des économies d'échelle concernant la gestion des agents.

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

PROPOSITION

3

Piloter le déploiement du dossier individuel des agents publics sur support électronique dans le cadre d'un accès distant proposé aux collectivités

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

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

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

Dans ce sens, il conviendra de veiller à la mise en œuvre :
- d'une architecture uniforme pour l'ensemble de la fonction publique permettant la transmission des données entre collectivités en cas de mutation et entre fonctions publique dans le cadre de la mobilité
- d'une conservation sécurisée des données et leur archivage au format électronique.

PROPOSITION

4

Créer un compte financier regroupant la valeur des jours épargnés dans le cadre du CET et en confier la gestion aux Centres de Gestion

Le décret n°2010-531 du 21 mai 2010 a modifié les règles relatives au compte épargne temps (CET) dans la fonction publique territoriale.

Ce décret offre la possibilité aux collectivités territoriales d'indemniser un certain nombre de jours épargnés par leurs agents, ou de les prendre en compte au titre de la retraite additionnelle pour la fonction publique. Il a par ailleurs limité le nombre de jours sur CET à 60 jours.
L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du CET en cas de mutation ou de détachement. La collectivité d'accueil devra gérer le CET et une convention relative aux modalités financières du transfert des droits à congé peut être passée entre les employeurs. En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre du CET donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit.

Afin d'éviter que la dernière collectivité employeur assume la charge financière de la totalité des jours épargnés pendant sa carrière, il serait souhaitable que lors de l'alimentation du CET en jours, les sommes correspondantes soient affectées sur un compte financier qui permettrait de rémunérer la prise des jours dans n'importe quel établissement. La gestion administrative des CET pourrait être confiée aux Centres de Gestion.

Le placement financier des jours épargnés permettrait ainsi de produire des intérêts qui pourraient aider à compenser l'évolution de carrière des agents. Une évolution pourrait être envisagée pour que l'épargne des agents soit affectée sur un compte financier individualisé qui lui permettrait de se constituer un capital retraite.

5

PROPOSITION

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

Le dernier alinéa du I de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 dispose que : « les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public peuvent […] être autorisés à exercer, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, à titre accessoire, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui leur sont confiées et n'affecte pas leur exercice ».

L'accès des agents publics au dispositif de l'auto-entreprise, dans le cadre de cumuls d'activités ou de l'exercice d'activités accessoires, a permis à des agents publics de développer une plusieurs activités de nature artisanale ou commerciale parallèlement à l'occupation d'un emploi public.

Le Gouvernement souhaite revenir sur cette possibilité ouverte au fonctionnaire d'être, parallèlement à l'exercice de ses fonctions, « auto-entrepreneur », celle-ci apparaissant contraire à l'intérêt du service et multipliant les risques de manquement à l'obligation de désintéressement. Ainsi, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires présenté en Conseil des Ministres le 17 juillet 2013 et déposé au Bureau de l'Assemblée Nationale, prévoit que serait interdit le cumul entre l'occupation d'un emploi public et les activités accessoires exercées notamment sous forme d'entreprise pour les agents publics qui servent à temps plein.

Dans le contexte actuel d'augmentation du prix de la vie plus rapide que les rémunérations des agents, cette redéfinition du caractère accessoire de l'activité va essentiellement pénaliser les agents aux faibles revenus principalement ceux de catégorie C.
Dans cette perspective, ces agents vont être dans l'incapacité d'arrêter leur activité supplémentaire, ce qui aura pour conséquence une augmentation du travail non déclaré. Il est proposé de maintenir les dispositions actuellement en vigueur.

6

PROPOSITION

Ne pas harmoniser l'échelle des sanctions disciplinaires dans la Fonction Publique, les particularismes de la territoriale devant être préservés

Il existe une échelle des sanctions disciplinaires, qui relève de la loi, propre à chaque fonction publique. Les titres II, III et IV du statut général de la fonction publique ne soumettent pas les fonctionnaires aux mêmes sanctions, selon la fonction publique à laquelle ils appartiennent. Le Gouvernement estimant que cette différence de situation entre fonctionnaires, dans un domaine qui relève des garanties fondamentales, n'étant pas justifiée, souhaite harmoniser les échelles de sanctions. Ainsi, l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit la répartition des sanctions disciplinaires en 4 groupes devrait être abrogé (à l'exception de l'avant-dernier alinéa : « L'autorité territoriale peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs. ») et remplacé par un article 19 bis dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (article 28 du projet de loi).

Le projet de loi prévoit :

- Pour les sanctions du 1er groupe :

Il n'y aura désormais que 2 sanctions : l'avertissement et le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours serait supprimée.

Il convient de maintenir la troisième sanction dans le 1er groupe à savoir, l'exclusion temporaire de fonctions pour 3 jours maximum. Les sanctions du 1er groupe ne nécessitent pas l'avis du conseil de discipline, en ne prévoyant l'exclusion temporaire de fonctions que dans le 2ème groupe cela alourdit la procédure, cela n'apparait pas adapté pour une exclusion de courte durée.

- Pour les sanctions du 2ème groupe :

Le 2ème groupe comprendrait 5 sanctions au lieu de 2 actuellement :
1) La radiation du tableau d'avancement
2) L'abaissement d'échelon : le projet de loi précise que cet abaissement doit se faire à l'échelon immédiatement inférieur
3) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours (et non plus de 4 à 15 jours comme c'est le cas actuellement)
4) La radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire
5) Le déplacement d'office.
Le déplacement d'office est une sanction disciplinaire de deuxième groupe prévue dans la Fonction Publique d'Etat qui ne peut être infligée que dans le respect de la procédure disciplinaire. Il se distingue de la mutation d'office dans l'intérêt du service qui repose sur le principe selon lequel l'emploi d'un fonctionnaire est à la disposition de l'administration. Cette dernière a de ce fait une grande liberté en matière d'affectation des fonctionnaires aux emplois correspondant à leur grade.
S'agissant de la mutation d'office dans l'intérêt du service, le changement d'affectation sans demande préalable du fonctionnaire doit être précédé de la consultation de la CAP compétente.

Dans la Fonction Publique Territoriale, la mutation interne consiste en un changement d'affectation au sein de la même collectivité et peut avoir lieu à la demande de l'agent et/ou à l'initiative de l'employeur.

Si aucun texte ne prévoit les motifs justifiant une mutation interne, elle découle en règle générale de l'intérêt du service ou de l'inaptitude physique. La mutation interne dans l'intérêt du service peut constituer une mesure prise en considération de la personne. Ainsi, le comportement d'une personne qui nuit au bon fonctionnement du service peut justifier une telle décision.
Exemple : la mutation d'un agent pour réduire des tensions entre les membres du personnel (CAA Nantes, 4 octobre 2002, n°00NT01556).

Il convient de ne pas instaurer de déplacement d'office dans la FPT.

- Pour les sanctions du 3ème groupe :

Le 3ème groupe serait constitué de 2 sanctions :

1) La rétrogradation : le projet de loi précise que celle-ci doit se faire au grade immédiatement inférieur
2) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un mois à 2 ans (et plus pour une durée de 16 jours à 2 ans comme les textes le prévoient actuellement).

Le projet de loi prévoit comme sanction du 2nd groupe : l'exclusion temporaire de fonctions pour 15 jours maximum, et comme sanction du 3ème groupe, une exclusion pouvant aller d'un mois à 2 mois. Les sanctions du 3ème groupe doivent pouvoir permettre de prononcer des exclusions temporaires de fonctions inférieures à un mois mais supérieures à 16 jours. Il est proposé de prévoir une exclusion de fonctions de 16 jours à 2 ans.

7

PROPOSITION

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

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

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

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

Les CDG continuent de sensibiliser les pouvoirs publics sur cette proposition. Un amendement en ce sens a été rédigé et sera déposé dans le cadre de l'examen du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

8

PROPOSITION

Créer une situation administrative de reclassement

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

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

Les CDG continuent de sensibiliser les pouvoirs publics sur cette proposition. Un amendement en ce sens a été rédigé et sera déposé dans le cadre de l'examen du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

9

PROPOSITION

Rendre obligatoire un entretien «bilan de carrière» d'un agent

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

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

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

Pour que le bilan de carrière soit à la démarche de l'agent, acteur majeur de sa carrière professionnelle, il faut lui en parler dès le recrutement. Il est également nécessaire de responsabiliser les encadrants en les associant et leur exposant l'intérêt d'un bilan de carrière. Ce sont eux qui peuvent inciter les agents à réaliser cette démarche.
L'employabilité des agents publics concernés sera facilitée par une offre de formation adaptée à l'exercice du nouveau métier.
Les CDG sensibiliseront les pouvoirs publics sur cette proposition. Un amendement en ce sens sera rédigé et déposé dans le cadre de l'examen du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

PROPOSITION

10

Affilier obligatoirement toutes les collectivités à un socle de missions, reprenant les missions déjà réalisées pour toutes les collectivités (concours, emploi, FMPE, conseil de discipline de recours) et trois missions du socle de 2012 (secrétariat des comités médicaux et commission de réforme et l'accès à une base de données juridques statutaires)

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

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

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

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

Au moment de la publication de la loi du 12 mars 2012, plus de 54% des Centres exerçaient le secrétariat des commissions de réforme et 14% celui des comités médicaux.
Ces compétences se sont étendues sur le territoire en quelques mois.

En effet, seuls 28% des CDG avaient en charge ces missions en 2008.

En avril 2014, 2 ans après la publication de la loi, on constatait que la grande majorité des Centres exercent d'ores et déjà ces nouvelles missions.

Ainsi, 95,31% des CDG avaient mis en place la commission de réforme et 84,13% le comité médical.

La Fédération propose de rendre l'adhésion des collectivités actuellement non affiliées aux Centres de Gestion obligatoire sur une part du socle de missions défini par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 :

- Le secrétariat des commissions de réforme
- Le secrétariat des comités médicaux
- L'accès à une base de données juridiques statutaires

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

Par ailleurs, la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 fait apparaître que les CDG sont incontournables pour l'exercice de ces missions.

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.

11

PROPOSITION

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

Dans un contexte financier tendu et face à l'augmentation constante des coûts liés à l'accès aux soins, la protection sociale des agents territoriaux tant en santé qu'en prévoyance est devenue un véritable enjeu de santé publique.

En effet, si le statut de la Fonction Publique Territoriale est réputé protecteur, il contient des failles en matière de protection sociale. L'une d'entre elles conduit notamment les agents à perdre la moitié de leur traitement après trois mois d'arrêt maladie ordinaire.

Plus de 60 % des agents territoriaux ne bénéficiaient pas en 2012 d'une garantie maintien de salaire et chaque année, 70 000 agents perdent la moitié de leur traitement. Or, la Fonction Publique Territoriale est représentée à 70 % par des agents de catégorie C dont le salaire moyen n'excède pas 1470 euros bruts mensuels. Sur cette base, les agents, faute de moyens, décident de ne pas s'assurer avec pour risque de tomber dans la précarité.

Par ailleurs, le désengagement progressif de l'assurance maladie interpelle et a entrainé une augmentation des charges de dépense de santé pour les agents couverts. Ceux-ci ont parfois dû renoncer à des consultations ou des soins médicaux entrainant par là-même un mal-être de l'agent au travail mais aussi en dehors.

A l'heure où le bien-être au travail est une composante fondamentale d'un service public de qualité, le législateur, ces dernières années a pris la mesure du déséquilibre existant entre les actifs du public et ceux du privé, notamment au travers des lois de 2007 relatives à la Fonction Publique Territoriale et à la modernisation de la Fonction Publique. Celles-ci ont été complétées par le volet réglementaire de manière progressive.

Ainsi, le rôle de l'employeur public au travers de sa dimension sociale a été renforcé par les textes.
Les agents de la fonction publique territoriale peuvent bénéficier de la participation de l'employeur public à la complémentaire santé-prévoyance des agents.

Cette participation permet, dans un contexte de « gel » des grilles indiciaires, de disposer d'un salaire social complémentaire, utile notamment pour les agents de catégorie C.

Concernant le volet relatif à la Fonction Publique Territoriale, le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011, complété par la Circulaire d'application du 8 mai 2012, définit les procédures utilisables, les caractéristiques de la participation de l'employeur, les agents concernés, la place du dialogue social et le rôle des Centres de Gestion.

Forts de leurs expériences en matière de gestion des ressources humaines, les Centres de Gestion se sont fortement engagés sur ce dossier et entendent jouer leur rôle de mutualisation et de facilitateur.
Toutefois, pour assurer un meilleur accès aux dispositifs de complémentaire santé et de prévoyance des agents territoriaux, il convient de lever les obstacles en :
- assurant une meilleure articulation avec les contrats collectifs obligatoires de complémentaires santé (suppression de la majoration pour entrée tardive notamment, ouvrir la participation employeur à une sur complémentaire…),
- harmonisant les régimes en cas de transfert des agents entre collectivités
- instaurant un socle minimum de garantie obligatoire en prévoyance.

12

PROPOSITION

Autoriser les Centres de Gestion à lever la cotisation directement auprès des employeurs locaux en mettant un terme au système de compensation du CNFPT

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

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

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

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

Il convient d'autoriser les Centres de Gestion à lever la cotisation directement auprès des employeurs locaux en mettant un terme au système de compensation du CNFPT.

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

13

PROPOSITION

Modifier les épreuves du concours d'ATSEM et plus généralement réformer les concours de la filière médico-sociale

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

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

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

Parmi les dix métiers les plus en tension relevés par les Centres de Gestion on trouve 8 relevant du secteur social ou médical :
- Les médecins de médecine professionnelle et préventive
- Les infirmiers
- Les éducateurs de jeunes enfants
- Les auxiliaires de puériculture
- Les aides-soignants
- Les assistantes d'accueil en petite enfance
- Les médecins cliniciens
- Les travailleurs sociaux.

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

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

Il existe plusieurs concours sur titre avec épreuve dans le secteur médico-social :
- médecin territoriale de 2ème classe
- psychologue territorial de classe normale
- sage-femme territoriale de classe normale
- puéricultrice territoriale de classe normale
- infirmier territorial en soins généraux de classe normale
- technicien paramédical territorial
- auxiliaire de puériculture territoriale de 1ère classe
- auxiliaire de soins territorial de 1ère classe
- assistant territorial socio-éducatif
- éducateur territorial de jeunes enfants
- moniteur-éducateur territorial et intervenant familial territorial
- agent social territorial de 1ère classe.

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

Cette forme de concours, plus allégée avec un simple entretien devant un jury, pourrait rendre certains de ces concours plus attractifs notamment pour les postes qui ont des difficultés de recrutement.
L'accès à ces concours étant déjà conditionné par la détention d'un titre justifiant de l'accomplissement d'un nombre parfois important d'années d'études, il apparait superflu d'imposer deux épreuves.

Le concours d'ATSEM pose quant à lui des difficultés propres.

L'accès par concours au grade d'agent territorial spécialisé de 1ère classe des écoles maternelles a connu en 2010 une évolution réglementaire notable (décret n°2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés de 1re classe des écoles maternelles), le concours interne ne comportant plus qu'une unique épreuve d'admission consistant en un entretien de vingt minutes.

Dès 2010, les Centres de Gestion avaient fait part de leur préoccupation liée à cette évolution réglementaire, et quatre années d'organisation ont confirmé leurs craintes.

Un nombre généralement très élevé de candidats pour un faible nombre de postes, l'absence de phase d'admissibilité et la nature même de l'épreuve ont pour conséquence non seulement des seuils d'admission extrêmement hauts, incompréhensibles tant des candidats que de leurs employeurs, mais aussi des contraintes et des frais d'organisation anormalement élevés. Ces seuils d'admission, de même que l'impossibilité d'organiser l'épreuve autrement qu'en scindant le jury plénier en un grand nombre de jurys d'entretien ou en multipliant les journées d'épreuves, conduisent à douter fortement de la pertinence même de ce mode de sélection.

Les Centres de Gestion préconisent l'introduction d'une épreuve écrite d'admissibilité au concours interne.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Enquête 2015
sur les missions facultatives exercées par les Centres de Gestion
Projet de questionnaire

Partie 1 : Données générales

Indiquez le nombre d'agents permanents du Centre en fonction de leur affectation et précisez l'équivalence en temps plein du nombre d'agents saisi :

Fonctionnaires						Non titulaires					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP

A combien s'élève le taux de la cotisation obligatoire ?

.....

A combien s'élève le taux de la cotisation additionnelle ?

.....

.....

Avez-vous mis en œuvre une répartition de la cotisation additionnelle en fonction des différentes délibérations des collectivités ?

oui ¨ non ¨

Disposez-vous d'un système de comptabilité analytique permettant, notamment, de déterminer distinctement le coût et le financement de chacune de vos missions ?

oui ¨ non ¨

Si oui :

En quelle année avez-vous mis en place ce système comptable ?

.....

Si non :

Envisagez-vous en 2015 la mise en place d'un système de comptabilité analytique ?

oui ¨ non ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements non affiliés ayant adhéré au socle ?

Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
Plus de 75% ¨

Quel est le taux de la contribution au socle commun fixé par votre Conseil d'Administration?

.....

.....

Evaluez la structure budgétaire de votre Centre relative au fonctionnement pour l'année 2013 et indiquer, lorsque cela est possible, les montants correspondants :

Ressources	en €	en %
issues des cotisations obligatoires		
issues des cotisations additionnelles		
Issues de la contribution liée au socle commun		
issues des conventionnements prestations de service au titre de l'article 25 prestations de service au titre de l'article 26		
Autres ressources Transferts financiers CNFPT Produit du conventionnement avec la CNRACL Conventionnement avec le FNP Conventionnement avec le FIPH Produits issus de la vente de documentation Frais de dossier versés par les candidats aux concours Coût lauréat Contributions des collectivités pour la prise en charge des FMPE Dons, legs, subventions Autres ressources :		
Ressources totales		

Dépenses	en €	en %
liées à l'exercice des missions obligatoires :		
mission observatoire de l'emploi et GPEEC		
mission concours et examens		
mission bourse de l'emploi		
prise en charge des FMPE		
Reclassement des inaptes		
Secrétariat de la Commission de réforme		
Secrétariat du Comité médical		
Assistance au recrutement et accompagnement individuel de la mobilité des agents		
Assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite		
Assistance juridique statutaire		
organisation de la CRE et autres actions de promotion de la FPT		
Remboursement des heures syndicales		
fonctionnement des instances paritaires		
liées à l'exercice des missions facultatives :		
Remplacement d'agents		
Médecine professionnelle		
Prévention des risques professionnels		
Retraite CNRACL (autres prestations que celles assurées à titre obligatoire)		
Contrat d'assurance groupe		
Action sociale		
Assistance psychologique		
Assistance sociale		
Assistance informatique		
Protection sociale complémentaire		
Conseil en organisation		
Accompagnement dans l'élaboration des plans de formation		
Archivage		
Gestion des paies		
Organisation de journées d'information		
Autres (gestion des comptes épargne temps, mise en œuvre de groupements de commandes, calcul des allocations chômage…)		
Dépenses totales		

Partie 2 : les missions facultatives

Indiquez les missions facultatives que votre Centre exerce

Remplacement d'agents	
Médecine professionnelle	
Prévention des risques professionnels	
Retraite CNRACL (autres prestations que celles assurées à titre obligatoire)	
Contrat d'assurance groupe	
Action sociale	
Assistance psychologique	
Assistance sociale	
Assistance informatique	
Protection sociale complémentaire	
Conseil en organisation	
Accompagnement dans l'élaboration des plans de formation	
Archivage	
Gestion des paies	
Organisation de journées d'information	
gestion des comptes épargne temps	
mise en œuvre de groupements de commandes	
calcul des allocations chômage	
Autres missions (préciser)	

Quel est l'effectif affecté aux différentes missions facultatives exercées ?

	Fonctionnaires		Non titulaires	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Remplacement d'agents				
Médecine professionnelle				
Prévention des risques professionnels				
Assistance psychologique				
CNRACL (autres prestations que celles assurées à titre obligatoire)				
Action sociale				
Contrat d'assurance groupe				
Service social d'assistance				
Protection sociale complémentaire				
Archivage				
Accompagnement dans l'élaboration des plans de formation				
Conseil en organisation				
Organisation de journées d'information				
Prestations informatiques				
Gestion des paies				
gestion des comptes épargne temps				
mise en œuvre de groupements de commandes				
calcul des allocations chômage				
Autres missions				

Non titulaires		
Effectif		
CDD droit public	CDI droit public	Contrat aidé

Missions exercées

Le remplacement d'agents

Existe-t-il un service de remplacement d'agents ? oui ¨ non ¨

Un service est-il spécifique pour les secrétaires de mairie? oui ¨ non ¨

Avez-vous recours exclusivement à des agents titulaires? oui ¨ non ¨

Avez-vous recours partiellement à des agents titulaires? oui ¨ non ¨

Dans quelles hypothèses les collectivités font elles principalement appel au service de remplacement ?

- Remplacement de titulaires momentanément absents ? ¨
- Intérim dans l'attente d'un recrutement ? ¨
- Renfort ponctuel ? ¨

Quelles sont les filières les plus concernées?

- Administrative ? ¨
- Technique ? ¨
- Médico-sociale ? ¨
- Animation ? ¨
- Sportive ? ¨
- Culturelle ? ¨
- Sécurité ? ¨

Quelle est la catégorie la plus concernée?

- A ? ¨
- B ? ¨
- C ? ¨

Quels sont les cadres d'emplois les plus concernés ?

Filière	Cat.	Cadre d'emplois	
Administrative			
	A	Attaché	
	B	Rédacteur	
	C	Adjoint administratif	
Technique			
	A	Ingénieur	
	B	Technicien	
	C	Agent de maîtrise	
	C	Adjoint technique	
	C	Adjoint technique des établissements d'enseignement	
Médico-sociale			
	A	Médecin	
	A	Biologiste, vétérinaire, pharmacien	
	A	Puéricultrice cadre de santé	
	A	Conseiller socio-éducatif	
	A	Sage Femme	
	A	Psychologue	
	A	Cadre de santé (assistant médico-technique, infirmier, rééducateur)	
	B	Infirmier	
	B	Rééducateur	
	B	Moniteur-éducateur	
	B	Assistant médico-technique	
	B	Educateur de jeunes enfants	
	B	Assistant socio-éducatif	
	C	Auxiliaire de puériculture	

	C	Auxiliaire de soins	
	C	Agent social	
	C	ATSEM	
Animation			
	B	Animateur	
	C	Adjoint d'animation	
Culturelle			
	A	Professeur d'enseignement artistique	
	A	Bibliothécaire	
	A	Directeur d'enseignement artistique	
	A	Conservateur des bibliothèques et du patrimoine	
	A	Attaché de conservation du patrimoine	
	B	Assistant de conservation du patrimoine	
	B	Assistant qualifié de conservation du patrimoine	
	B	Assistant d'enseignement artistique	
	B	Assistant spécialisé d'enseignement artistique	
	C	Adjoint du patrimoine	
Sportive			
	A	Conseiller des APS	
	B	Educateur des APS	
	C	Opérateur des APS	
Police municipale			
	A	Directeur de police municipale	
	B	Chef de police municipale	
	C	Agent de police municipale	
	C	Garde champêtre	

Votre Centre a-t-il délimité des zones géographiques pour l'affectation des agents ?

oui ¨ non ¨

Des formations préalables sont-elles organisées pour les titulaires ?

oui ¨ non ¨

Des formations préalables sont-elles organisées pour les non titulaires ?

oui ¨ non ¨

Des formations spécifiques sont-elles organisées pour les titulaires ?

oui ¨ non ¨

Des formations spécifiques sont-elles organisées pour les non titulaires ?

oui ¨ non ¨

Quels sont les types de formations spécifiques organisées ?

.....

.....

.....

.....

Quel est le nombre d'agents titulaires employés par mois ?

.....

.....

Quel est le nombre d'agents non titulaires employés par mois ?

.....

.....

Combien d'heures sont facturées aux collectivités en moyenne chaque mois ?

.....

.....

Quelles sont les actions mises en œuvre pour constituer et renouveler le vivier des agents de remplacement ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quels sont les critères de sélection des candidats ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Avez-vous développé un partenariat avec Pôle Emploi ? oui ¨ non ¨

Avez-vous développé un partenariat avec le CNFPT ? oui ¨ non ¨

Avez-vous développé un partenariat avec des agences d'intérim ?
oui ¨ non ¨

Avez-vous mis en place une collaboration avec d'autres partenaires ?
oui ¨ non ¨

Si oui, lesquels ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Selon quelle (s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle spécifique ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements sans financement particulier ¨

Cette mission est proposée dans le cadre de conventionnements aux collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés) ¨

Quel est le taux de la cotisation additionnelle appliqué à cette mission ?

.....

Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?

oui ¨ non ¨

Quels sont les éléments outre le traitement pris en compte pour la facturation ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quel est le tarif horaire facturé ?

£ pour les titulaires :

- agent de catégorie A : .....

- agent de catégorie B : .....

- agent de catégorie C : .....

£ pour les non titulaires :

- agent de catégorie A : .....

- agent de catégorie B : .....

- agent de catégorie C : .....

Quelle est la part des collectivités ou établissements affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements non affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Archivage

Existe-t-il un service d'archivage ? oui ¨ non ¨

Quelle est la durée moyenne d'une mission ?

Moins d'un moins ¨
Entre 1 et 2 mois ¨
Entre 2 et 3 mois ¨
Plus de 3 mois ¨

Combien d'archivistes sont mobilisés en moyenne sur une mission ?

1 ¨
2 ¨
3 ¨
Plus de 3 ¨

Des partenariats ont-ils été mis en place avec d'autres acteurs spécialisés dans ce domaine ?

oui ¨ non ¨

Si oui, lesquels ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Selon quelle (s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle spécifique ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements sans financement particulier ¨

Cette mission est proposée dans le cadre de conventionnements aux collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés) ¨

Quel est le taux de la cotisation additionnelle appliqué à cette mission ?

.....

Quel est le montant du (ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?

.....

.....

Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?

oui ¨ non ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ▪
Entre 33 et 50% ▪
Entre 50 et 75% ▪
+ de 75% ▪

Quelle est la part des collectivités ou établissements non affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ▪
Entre 33 et 50% ▪
Entre 50 et 75% ▪
+ de 75% ▪

Gestion des paies

Existe-t-il un service gestion des paies ? oui ¨ non ¨

Combien de bulletins de paie sont réalisés par mois ?
Moins de 50 ¨
Entre 50 et 200 ¨
Entre 200 et 1000 ¨
Plus de 1000 ¨

Selon quelle (s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?
Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle spécifique ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements sans financement particulier ¨

Cette mission est proposée dans le cadre de conventionnements aux collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés) ¨

Quel est le taux de la cotisation additionnelle appliqué à cette mission ?

.....

Quel est le mode de rémunération du service ?
Facturation au bulletin ¨
forfait ¨

Quel est le montant du (ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?

.....

.....

Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?

oui ¨ non ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?
Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements non affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?
Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Conseil en organisation

Existe-t-il un service conseil en organisation ? oui ¨ non ¨

Quels sont les objets principaux des audits et études pour lesquels votre Centre est sollicité par les collectivités ?

Présentation du CDG et de ses missions ¨
Nouvelles réformes ¨
Recrutement ¨
Carrière ¨
Temps de travail ¨
Rémunération ¨
Santé sécurité au travail ¨
Emploi public ¨
Retraite ¨
Management ¨
Réorganisation des services ¨
Mutualisation ¨
Reclassement/Maintien dans l'emploi ¨

Quelle est la durée moyenne des audits et études ?

Moins d'un moins ¨
Entre 1 et 2 mois ¨
Entre 2 et 3 mois ¨
Plus de 3 mois ¨

Quelles actions sont mises en œuvre pour réaliser cette mission ?

consultation des élus ¨
consultation des agents ¨
consultation des instances paritaires ¨
constitution de comités de pilotage ¨
collaboration avec les équipes des collectivités ¨
élaboration de diagnostic et d'état des lieux ¨
définition et présentation de préconisations ¨
constitution de guides méthodologiques ¨
élaboration d'une boite à outils RH ¨
rédaction d'actes juridiques ¨
rédaction de rapports ¨

Selon quelle (s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle spécifique ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements sans financement particulier ¨

Cette mission est proposée dans le cadre de conventionnements aux collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés) ¨

Quel est le taux de la cotisation additionnelle appliqué à cette mission ?

.....

Quel est le montant du (ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?

.....

.....

Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?

oui ¨ non ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements non affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Gestion des comptes-épargne temps

Existe-t-il un service gestion des comptes épargne temps ? oui ¨ non ¨

Quelles sont les actions mises en œuvre par votre Centre pour accomplir cette mission ?

.....

.....

.....

.....

Selon quelle (s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle spécifique ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements sans financement particulier ¨

Cette mission est proposée dans le cadre de conventionnements aux collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés) ¨

Quel est le taux de la cotisation additionnelle appliqué à cette mission ?

.....

Quel est le montant du (ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?

.....

.....

Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?

oui ¨ non ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements non affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

CNRACL

En dehors de l'assistance à la fiabilisation des comptes de droit, quelles actions votre Centre met-il en œuvre dans le cadre de la mission CNRACL ?

Information sur la réglementation ¨
Assistance pour l'établissement des dossiers (immatriculation, affiliation des agents, rétablissement au régime général et à l'IRCANTEC) ¨
vérification des dossiers ¨
réalisation d'études sur les départs en retraite ¨
calcul des pensions CNRACL ¨
saisie et envoi des données dématérialisées ¨

Votre Centre facture-t-il l'exercice de cette mission au delà des sommes versées par les collectivités et établissements à la CNRACL ?

oui ¨ non ¨

Si oui, quel est le mode de facturation utilisé ?

Forfait dossier ¨
Forfait collectivité ¨
Part de la cotisation additionnelle ¨

Quel est le tarif appliqué ?

.....
.....

Quelle est la part des collectivités ou établissements affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements non affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Action sociale

Exercez-vous la mission action sociale ? oui ¨ non ¨

Si oui, sous quelle forme est exercée cette mission ?

- un contrat cadre oui ¨ non ¨
- autre oui ¨ non ¨

préciser .....

Si la mission est exercée au travers de la souscription d'un contrat cadre, quelle a été la procédure retenue pour la consultation ?

- appel d'offres oui ¨ non ¨
- dialogue compétitif oui ¨ non ¨
- autre oui ¨ non ¨

préciser

.....

.....

Quel a été le nombre de soumissionnaires ?

.....

Quel(s) fut(furent) le (les) prestataire(s) retenu(s) ?

.....

.....

Les collectivités ont-elles participé à l'élaboration du cahier des charges ? oui ¨ non ¨

Les organisations syndicales ont-elles été consultées ?

- avis comité technique du centre de gestion oui ¨ non ¨
- avis comité technique de la collectivité oui ¨ non ¨
- constitution d'une commission ad hoc oui ¨ non ¨

Si le CDG n'exerce pas cette mission, quelles en sont les raisons ?
Plusieurs réponses possibles

- Les collectivités organisent elles mêmes les prestations oui ¨ non ¨
- Il existe un COS ou un CASC départemental oui ¨ non ¨
- Les collectivités ne proposent pas de prestations oui ¨ non ¨
- Pas assez de moyens humains au sein du CDG oui ¨ non ¨
- Difficilement finançable oui ¨ non ¨
- Ne figure pas dans les orientations politiques du CDG oui ¨ non ¨
- autre oui ¨ non ¨
- préciser
- .....
- .....

Quelles sont les prestations proposées ?

Prestations repas oui ¨ non ¨
Participation restaurant administratif
Tickets restaurant

Logement oui ¨ non ¨
Réservation ou construction
Garantie de loyers
Crédit immobilier
Autres

Famille oui ¨ non ¨
Réservation places en crèche
Crèches administratives
Aide à la garde d'enfant (CESU)
Enfants handicapés
Scolarité/formation
Grands évènements de la vie

Vacances-culture-loisirs oui ¨ non ¨
Séjours d'enfants
Séjours familles
Chèques-vacances
Associations sportives, culturelles...
Manifestations sportives et culturelles
Chèques livres
Autres

Secours et Prêts oui ¨ non ¨

Quel est le nombre d'agents concernés ?

……..

Les retraités bénéficient-ils de l'action sociale ? oui ¨ non ¨

Selon le statut, à quel public les prestations ont-elles été délivrées ?

- agents titulaires et stagiaires oui ¨ non ¨
- agents non titulaires permanents oui ¨ non ¨
- agents non titulaires non permanents oui ¨ non ¨
- agents en emploi aidé oui ¨ non ¨

Selon quelle (s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle spécifique ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements sans financement particulier ¨

Cette mission est proposée dans le cadre de conventionnements aux collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés) ¨

Quel est le taux de la cotisation additionnelle appliqué à cette mission ?

.....

Quel est le montant du (ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?

.....

.....

Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?

oui ¨ non ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements non affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Contrat d'assurance groupe

Proposez vous un contrat d'assurance groupe ? oui ¨ non ¨

A quel(s) organisme(s) avez-vous recours pour proposer aux collectivités et établissements ce contrat d'assurance ?

.....

.....

Ce contrat couvre-t-il l'ensemble des agents des collectivités et établissements (non titulaires inclus) ?

oui ¨ non ¨

Sur quelles bases le montant des primes est-il calculé ?

.....

.....

.....

.....

Votre Centre facture-t-il l'exercice de cette mission au delà des primes reversées par les collectivités et établissements ?

oui ¨ non ¨

Une clause de rémunération assise sur les primes a-t-elle été insérée dans la convention ?

oui ¨ non ¨

Des statistiques sont-elles réalisées par le CDG ou l'assureur sur le taux d'absentéisme, le nombre d'accidents de service, le nombre de jours de congé de maladie dans les collectivités et établissements ?

oui ¨ non ¨

Quels sont les principaux éléments couverts par l'assurance ?

.....

.....

.....

.....

Quel est le nombre de collectivités adhérentes ?

.....

.....

Quel est le nombre d'agents couverts ?

.....

.....

Groupement de commandes

Existe-t-il un service groupement de commandes ? oui ¨ non ¨

Quels sont les objets principaux des groupements de commandes pour lesquels votre Centre est sollicité par les collectivités ?

.....

.....

Quelles sont les actions mises en œuvre par votre Centre pour accomplir cette mission ?

.....

.....

Selon quelle (s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle spécifique ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements sans financement particulier ¨

Cette mission est proposée dans le cadre de conventionnements aux collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés) ¨

Quel est le taux de la cotisation additionnelle appliqué à cette mission ?

.....

Quel est le montant du (ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?

.....

.....

Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?

oui ¨ non ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements non affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Prestations informatiques

Existe-t-il un service d'accompagnement informatique ? oui ¨ non ¨

Quelles sont les prestations proposées aux collectivités ?

Assistance des collectivités pour l'utilisation des logiciels de gestion ¨

Assistance des collectivités pour l'utilisation d'autres logiciels ¨

Quels sont les modes d'intervention mis en oeuvre ?

- assistance à maîtrise d'ouvrage ¨
- assistance téléphonique ¨
- assistance sur site ¨

Quelles sont les prestations proposées ?

- installations, paramétrages ¨
- récupérations de données ¨
- formations ¨
- mises à jour de logiciels ¨

Selon quelle (s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle spécifique ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements sans financement particulier ¨

Cette mission est proposée dans le cadre de conventionnements aux collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés) ¨

Quel est le taux de la cotisation additionnelle appliqué à cette mission ?

.....

Quel est le montant du (ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?

.....

.....

Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?

oui ¨ non ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨

Entre 50 et 75% ▪
+ de 75% ▪

Quelle est la part des collectivités ou établissements non affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ▪
Entre 33 et 50% ▪
Entre 50 et 75% ▪
+ de 75% ▪

Service social d'assistance

Existe-t-il un service d'assistance sociale ? oui ¨ non ¨

Quelles sont les principales difficultés professionnelles pour lesquelles cette assistance est sollicitée ?

.....

.....

Cette assistance peut-elle porter sur les difficultés personnelles d'un agent ?
oui ¨ non ¨

Un système de collaboration a-t-il été instauré avec d'autres assistantes sociales ?
oui ¨ non ¨

S'agit-il d'assistantes sociales du secteur public ou privé ?
secteur public ¨
secteur privé ¨
secteurs public et privé ¨

Selon quelle (s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?
Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle spécifique ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements sans financement particulier ¨

Cette mission est proposée dans le cadre de conventionnements aux collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés) ¨

Quel est le taux de la cotisation additionnelle appliqué à cette mission ?

.....

Quel est le montant du (ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?

.....

.....

Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?
oui ¨ non ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?
Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements non affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ▪
Entre 33 et 50% ▪
Entre 50 et 75% ▪
+ de 75% ▪

Calcul des allocations chômage

Existe-t-il un service calcul des allocations chômage ? oui ¨ non ¨

Dans quelles hypothèses les collectivités font elles principalement appel au service du CDG ?

Non-réintégration après disponibilité ¨
licenciement pour inaptitude physique ¨
licenciement pour insuffisance professionnelle ¨
refus de titularisation ¨
fin de CDD ¨
licenciement pour faute grave ¨
révocation de titulaire ¨
suivi dossier calcul d'activité réduite ¨

Quelles sont les prestations proposées aux collectivités ?

la fourniture des éléments de calcul relatifs à la situation de l'agent de la collectivité concerné par le versement des allocations ¨
le conseil à la collectivité en matière de réglementation ¨
l'assistance dans le suivi du dossier jusqu'à l'extinction des droits de l'agent ¨

Selon quelle (s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle spécifique ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements affiliés contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ¨

Cette mission est proposée aux collectivités et établissements sans financement particulier ¨

Cette mission est proposée dans le cadre de conventionnements aux collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés) ¨

Quel est le taux de la cotisation additionnelle appliqué à cette mission ?

.....

Quel est le montant du (ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?

.....

.....

Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?

oui ¨ non ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ¨

Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Quelle est la part des collectivités ou établissements non affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?

Moins de 33% ¨
Entre 33 et 50% ¨
Entre 50 et 75% ¨
+ de 75% ¨

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

« Les droits et moyens syndicaux »

La Fédération a pu souligner à plusieurs reprises l'impact en termes de coût que pouvait avoir le droit syndical. Depuis 2006, la FNCDG a formulé un ensemble de propositions de réforme relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Le décret 2014-1624 du 24 décembre 2014 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Le décret 2014-1624 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, en date du 24 décembre 2014, réforme le décret 85-397 du 3 avril 1985.

Les propositions de la FNCDG non retenues pour le décret :

- **Article 2-2° du décret n°2014-1624 : Octroi de locaux syndicaux**

Le Directeur Général des collectivités locales, par un courrier en date du 20 mars 2013 attirait notre attention sur la rédaction de l'article 3 du décret 85-397 : les CDG octroient des locaux distincts aux organisations syndicales « lorsque les effectifs d'un Centre de Gestion dépassent 500 agents ».

La Fédération a indiqué à la DGCL qu'elle était favorable à ce que soit précisé que le seuil de 500 agents corresponde aux effectifs de personnels propres au CDG. La Fédération proposait la formulation suivante : « *Lorsque les effectifs d'un centre de gestion sont supérieurs à 500 agents, le centre de gestion met de droit un local distinct à la disposition de chacune des organisations syndicales représentées au comité technique placé auprès du centre*. »

La proposition de la FNCDG n'a pas été retenue et le décret indique : « ***Lorsque les effectifs cumulés du personnel d'un centre de gestion et du personnel des collectivités ou des établissements qui lui sont affiliées sont supérieurs à 500 agents, le centre de gestion met de droit un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations syndicales. Les organismes affiliés à une même fédération ou confédération se voient attribuer un même local.*** »

La mise en œuvre de cette disposition peut mettre en difficulté certain CDG. En effet, on peut considérer **que tous les CDG devront mettre un local distinct à la disposition de chacune des organisations syndicales représentées** au comité technique du Centre. Certains **Centres seront dans l'incapacité matérielle voir budgétaire** de mettre en place cette réglementation.

Pour répondre à cette problématique, le décret 2014-1624 intègre un nouveau paragraphe à **l'article 4** du décret 85-397. Il énonce : *« En cas d'impossibilité de mettre des locaux équipés à la disposition des organisations syndicales représentatives, une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux leur est versée par la collectivité ou l'établissement concerné »*. Ainsi, **les collectivités ou établissements peuvent substituer à la mise à disposition de locaux l'attribution de subventions aux organisations syndicales représentatives**.

Il est à noter que les organisations syndicales représentatives sont seules concernées. Le dernier alinéa du décret 85-397 dispose que : « Sont considérées comme représentatives

les organisations syndicales représentées au comité technique local ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. »

- **<u>Article 4 du décret n°2014-1624</u> : Modification des tranches à l'article 19 du décret n°85-397 pour le contingent de DAS**

Le remboursement, par les CDG, des charges salariales afférentes à l'utilisation du crédit de temps syndical aux collectivités et établissements affiliés, figure parmi ses 17 missions obligatoires.

La modification du barème des décharges d'activité de service a fait débat concernant la strate de 5 000 à 25 000 électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu pour son calcul qui accordait 1 500 heures de décharges par mois.
Le remboursement du crédit de temps syndical peut représenter 63% du budget d'un CDG gérant 5 000 agents.

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. Il a été fait droit à l'augmentation des droits syndicaux.

<table>
<tr><th colspan="2">Décret n°85-397 Avant la modification par le décret 2014-1624</th><th colspan="2">Proposition de la FNCDG en 2012</th><th colspan="2">Proposition à droits constants de la FNCDG en 2014</th><th colspan="2">Décret 85-397 Après la modification par le décret 2014-1624</th></tr>
<tr><th>Tranches</th><th>Barème (h/mois)</th><th>Tranches</th><th>Barème modifié</th><th>Tranches</th><th>Barème modifié</th><th>Tranches</th><th>Barème modifié</th></tr>
<tr><td rowspan="6">5 000 à 25 000</td><td rowspan="6">1 500 h</td><td>5 001 à 6 000</td><td>1 250 h</td><td>5 001 à 6 000</td><td>1 350 h</td><td rowspan="3">5 001 à 10 000</td><td rowspan="3">1 500h</td></tr>
<tr><td>6 001 à 7 000</td><td>1 400 h</td><td>6 001 à 7 000</td><td>1 430 h</td></tr>
<tr><td>7 001 à 10 000</td><td>1 500h</td><td>7 001 à 10 000</td><td>1 500 h</td></tr>
<tr><td>10 001 à 15 000</td><td>1 800 h</td><td rowspan="2">10 001 à 17 000</td><td rowspan="2">1 700 h</td><td>10 001 à 17 000</td><td>1 700h</td></tr>
<tr><td>15 001 à 20 000</td><td rowspan="2">1 900 h</td><td rowspan="2">17 001 à 25 000</td><td rowspan="2">1 800 h</td><td rowspan="2">17 001 à 25 000</td><td rowspan="2">1 800h</td></tr>
<tr><td>20 000 à 25 001</td><td>2 000 h</td></tr>
</table>

La proposition à droits constants de la FNCDG permettait de maintenir les droits des organisations syndicales tout en diminuant la charge pesant sur les tranches les plus faibles.

Or le décret prévoit seulement trois tranches entre 5 000 et 25 000 électeurs :
- *5 001 à 10 000 électeurs : 1 500h*
- *10 001 à 17 000 électeurs : 1 700h*
- *17 001 à 25 000 électeurs : 1 800h.*

En outre, la modification du barème **n'a pas eu pour effet une diminution du nombre d'heure pour la strate de 5 001 à 10 000 agents**, ce qui représente une charge très importante pour certains Centres.
Le volume d'heures augmente mais également l'assiette. En effet**, les tranches étaient auparavant calculées en équivalent temps plein (ETP), elles le sont désormais en terme d'effectifs ce qui a pour effet de gonfler les tranches**.

Point d'attention sur la mutualisation des droits et moyens syndicaux

Au cours de différentes réunions, **les organisations syndicales ont laissé entendre qu'elles souhaitaient une mutualisation des droits et moyens syndicaux au niveau du département pour une redistribution des droits et moyens non utilisés dans certaines collectivités.**

Actuellement, l'article 100-1 de la loi n°84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit un remboursement des Centres de gestion uniquement pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés.

Les négociations entre les organisations syndicales et la ministre de la décentralisation et de la fonction publique **pourraient aboutir à une mutualisation du crédit de temps syndical entre toutes les collectivités qu'elles soient affiliées obligatoires, affiliées volontaires ou non affiliées.**

En effet, 34% du contingent des décharges d'activité de service susceptible d'être remboursé par les CDG n'est pas utilisé. Les organisations syndicales souhaitent pouvoir désigner les bénéficiaires de ces décharges parmi les collectivités non affiliées. **Le gouvernement pourrait soutenir dans la loi NOTRe une mutualisation des crédits du temps syndical au travers d'une modification de l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984**.

Un tel transfert de moyens au profit de collectivités non affiliées n'est pas acceptable car les CDG devraient reverser des produits reçus de collectivités affiliées à des collectivités non affiliées au titre des droits que les organisations syndicales n'auraient pas utilisés. Cela se ferait au détriment des petites collectivités dont une partie des cotisations seraient reversées aux plus grandes collectivités non affiliées.

La discussion sur le projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) en est encore à ses débuts. Le Sénat a entamé le 16 décembre dernier la discussion en séance publique qui s'est poursuivie les 13, 14, 15, 21, 22 et 27 janvier. La discussion devant l'Assemblée débutera sous un mois et sera suivie par de nouveaux travaux de commission. **Il est donc important de se rapprocher dès à présent des parlementaires pour les sensibiliser aux risques qu'il y aurait à adopter une disposition législative amputant les CDG des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions obligatoires.**

PROTOCOLE DE PARTENARIAT NATIONAL ENTRE LA CAISSE NATIONALE DE RETRAITE DES AGENTS DES COLLECTIVITES LOCALES ET LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

Entre :

- **la CNRACL, Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, dont le siège est rue du Vergne à Bordeaux, et représentée par le Président de son Conseil d'Administration, Monsieur Claude Domeizel, dûment habilité par la délibération du 18 décembre 2014, ci-après dénommée la CNRACL,**

- **Et la Fédération Nationale des Centre de gestion, dont le siège est 80 rue de Reuilly à Paris 75012 et représentée par son Président, Mr Michel Hiriart , dûment habilité par la délibération du xxx, ci-après dénommée la FNCDG,**

Il a été convenu ce qui suit :
Vu les articles 23 et 24 de la loi n° 84.53 du 26 janvier 1984 modifiée

PREAMBULE

Le concours apporté par les Centres de gestion aux collectivités locales dans leurs relations avec la CNRACL, s'inscrit dans le droit fil des missions soutenues par la Fédération nationale des Présidents des Centres de gestion (CDG), à savoir coordonner les orientations et l'action des Centres départementaux et interdépartementaux de Gestion de la Fonction Publique Territoriale.

Le présent protocole national vient ainsi 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.

CONTEXTE

Le contexte légal et réglementaire induit par les dernières réformes en matière de retraite, les changements profonds liés à la dématérialisation des échanges, l'élargissement du droit à l'information des agents en activité et la possibilité pour les affiliés de la CNRACL et de leurs employeurs d'avoir accès aux comptes individuels retraite (CIR), conduisent les CDG et la Caisse des Dépôts agissant pour le compte de la CNRACL, à faire évoluer le contenu de ce partenariat.

La loi du 9 novembre 2010 relative au droit à l'information des actifs a introduit la possibilité pour les affiliés de demander un Relevé de situation individuel électronique (RISe) et un Entretien Information Retraite (EIR). C'est pourquoi, la CNRACL s'est fixé comme objectif prioritaire de renforcer la complétude et la qualité des CIR accessibles en continu. Pour tenir cet objectif, elle devra mobiliser les employeurs sur la complétude des données carrière fournies. Pour ce faire et conformément à l'article 24 de la loi n° 84.53 du 26 janvier 1984 modifiée, les CDG apportent leur concours aux régimes de retraites pour la mise en œuvre du droit à l'information et pourront être sollicités par la CNRACL pour le compte des employeurs de leur ressort notamment au titre de l'article 8 du décret n° 2007-173 du 7 février 2007.

OBJET DU PROTOCOLE NATIONAL :

Ce protocole donne un cadre national aux conventions de partenariat élaborées par le CNT et la Caisse des Dépôts, gestionnaire de la CNRACL, il en renforce la visibilité en appuyant l'engagement des CDG au bénéfice des affiliés des plus petites collectivités territoriales. Il prévoit en particulier un objectif de meilleure complétude des CIR (comptes individuels retraite) gérés par les employeurs territoriaux rentrant dans le cadre de ce partenariat.

Dans le cadre de la mise en œuvre du GIP Union Retraites, la CNRACL s'appuie sur la FNCDG pour être en parfaite conformité avec les objectifs qui seront assignés par l'Union-Retraites à ses membres.

PERIMETRE

Les CDG exercent les missions ci-après définies au bénéfice des collectivités locales de leur ressort territorial obligatoirement ou volontairement affiliées et de leurs agents.

Les CDG s'engagent à prendre les dispositions nécessaires afin que la permanence de la fonction de correspondant retraite au bénéfice des collectivités relevant de son périmètre, au titre de la CNRACL, soit assurée.

MISSIONS

Ainsi pour rappel, les CDG sont chargés d'une triple mission :

- une mission d'information des employeurs 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 ;
- une mission d'organisation et d'animation de séances d'information collective au profit des collectivités affiliées et de leurs agents ;
- une mission d'intervention, sur des actes de gestion accomplis pour le compte des collectivités affiliées, au titre de la CNRACL.

Il appartient à chaque CDG de définir avec ses collectivités affiliées, le niveau de son intervention réalisée pour leur compte sur :

- les processus dématérialisés (saisie par le CDG ou contrôle des données saisies par la collectivité),
- les actes qui demeurent sous format papier (réalisation par le CDG ou contrôle des demandes remplies par la collectivité)
- les CIR à la demande de la Caisse des Dépôts (saisie des données par le CDG ou contrôle des données saisies par la collectivité)

Chaque CDG, dès lors qu'il est intervenu pour le compte d'un employeur, est l'interlocuteur de la Caisse des Dépôts.

MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF D'AIDE ET DE MOYENS PAR LA CNRACL

La Caisse des Dépôts, en sa qualité de gestionnaire de la CNRACL, fournit aux CDG les 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.

Elle développe à l'intention des CDG, sur les sujets retraite, tout dispositif, action d'information et aide opérationnelle, qui leur sont nécessaires afin de faciliter leurs relations de travail avec les collectivités qui leur sont rattachées.

CONTRIBUTION FINANCIERE

La Caisse des Dépôts, en sa qualité de gestionnaire de la CNRACL, verse une contribution financière aux CDG pour le rôle qu'ils jouent auprès des collectivités dans le cadre de cette convention.
Ce dispositif s'inscrit dans une enveloppe annuelle globale soumise à la trajectoire financière de la COG du régime et dont le détail figure dans la convention de partenariat élaborée par le CNT et signée par chaque CDG.
Cette contribution se répartit pour l'ensemble des CDG, comme suit :

- un forfait Information CNRACL,

- un financement au titre de la mission d'organisation et d'animation de séances d'information collective

- un financement au titre des interventions sur les dossiers et processus CNRACL

PILOTAGE du PARTENARIAT

Un comité national technique, composé de représentants de directeurs des centres de gestion CDG et de représentants de la Caisse des Dépôts, pilote ce partenariat. Il se réunit au moins deux fois par an. Il associe à ses travaux un représentant de la FNCDG.

Sa mission consiste à :
- assurer la qualité et l'homogénéité des actions menées dans le cadre des conventions signées,
- objectiver les diagnostics,
- décider des actions d'amélioration,
- porter les comptes rendus des réunions à la connaissance des présidents des Centres de gestion
- participer à l'élaboration de la convention de partenariat CDG-CDC

DUREE DU PARTENARIAT

Le présent protocole prend effet à compter du 1er janvier 2015 pour une durée de 3 ans, à législation et réglementation constantes. La collaboration entre les CDG et la Caisse Nationale de retraite des Agents des Collectivités locales étant inscrite dans la durée, les modalités de renouvellement de cette convention et de ses annexes seront examinées à partir du premier trimestre 2017.

Les termes exhaustifs et opérationnels de ce partenariat sont décrits dans la convention type élaborée par le CNT représentant les Directeurs des Centres de gestion et la Caisse des Dépôts, gestionnaire de la CNRACL.

Fait à xxx, le en deux exemplaires.

Pour la FNCDG

Pour la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales

Le Président Michel Hiriart

Le Président Claude Domeizel

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

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

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

1 – Objet et origine de la mission

L'article 36 de la loi retraite du 20 janvier 2014 prévoit que le Gouvernement doit remettre au Parlement « un rapport étudiant la possibilité de mettre en place un compte handicap travail ». La ministre des affaires sociales et de la santé a chargé l'IGAS de préparer ce rapport par lettre de mission du 22 avril 2014. La demande de rapport est issue d'un amendement parlementaire dont l'exposé des motifs est reproduit ci-après.

Exposé de l'amendement au projet de loi retraite, demandant le rapport au Gouvernement

« S'il existe des modalités particulières concernant la retraite des personnes handicapées, il existe un risque non encore pris en compte pour les personnes, qui au cours de leur vie professionnelle, subissent une situation de handicap.
Aujourd'hui une réponse partielle est apportée par l'AGEFIPH qui a mis en place une prestation/dispositif aménagement réduction du temps de travail (ARTT), qui permet à la personne, au cours des 5 années qui précèdent le départ potentiel en retraite, d'alléger son temps de travail (de 20 à 50%) en conservant un même niveau de rémunération.
Ne s'agissant pas d'un dispositif ni législatif, ni réglementaire, son recours reste aléatoire.
A l'image du compte pénibilité, il serait intéressant de proposer la mise en place un compte handicap/travail qui présenterait l'avantage de permettre la mobilisation des mêmes outils :
* action de reconversion et recours à la formation professionnelle (exercice d'une activité moins exposée) ;
* modulation du temps de travail ;

* majoration des trimestres et capacité à partir plus tôt en retraite (notamment pour des personnes qui ne peuvent aujourd'hui bénéficier du dispositif de retraite anticipée qui suppose une durée d'assurance cotisée en situation de handicap de 30 ans).
Afin d'explorer cette piste en faveur de l'avancée des droits des personnes en situation de handicap, un rapport parlementaire est proposé. »

Le débat en commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a porté sur la surexposition des personnes en situation de handicap à des facteurs d'usure de l'organisme, de vieillissement prématuré et de fatigabilité accrue. La loi retraite du 20 janvier 2014 élargit par ailleurs l'accès à la retraite anticipée (avant 60 ans) pour les personnes handicapées, instituée par la loi retraite du 21 août 2003 et accessible à partir de 55 ans : elle abaisse le taux d'incapacité requis de 80% à 50% selon le guide barème et supprime la condition d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour les périodes postérieures au 31 décembre 2015. Elle avance également de 65 à 62 ans l'âge légal de la retraite à taux plein pour les assurés handicapés.

2 – Nature des investigations

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

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

3 – Entretien avec la mission

Questions identifiées de l'IGAS

1. Quels sont selon vous – en dehors de la compensation du handicap lui-même et de l'adaptation des postes de travail – les besoins prioritaires des travailleurs handicapés pour l'aménagement des fins de carrière et la transition de l'emploi vers la retraite (cf. départs anticipés en retraite,

travail à temps partiel, formation professionnelle, autres besoins éventuels…) ?

Réponse de la FNCDG :

Pour l'aménagement des fins de carrière et la transition de l'emploi vers la retraite des travailleurs handicapés les besoins prioritaires concernent : les départs anticipés en retraite et l'aménagement du temps de travail en temps partiel.

Les formations professionnelles peuvent être intéressantes mais elles sous-entendent que l'agent souhaite changer pour cause de pénibilité. De même si l'agent est déjà en fin de carrière il n'aura pas forcement envi de se former pour un autre emploi.

2. Ces besoins vous paraissent-ils satisfaits par la panoplie de mesures existantes (notamment après la loi retraite du 20 janvier 2014), qu'elles relèvent du droit commun (règles générales d'acquisition des droits à la retraite, retraite progressive, compte personnel de formation…) ou qu'elles soient propres aux travailleurs handicapés (obligations des employeurs, retraite anticipée, retraite à taux plein dès l'âge d'ouverture des droits, aide AGEFIPH au maintien dans l'emploi en fin de carrière, droit au temps partiel pour un agent public handicapé…) ?

Le médecin de prévention doit exercer une surveillance médicale particulière à l'égard des personnes handicapées. Il définit la fréquence et la nature des visites médicales qui doivent être au moins annuelles pour cette catégorie de personnel. Il peut proposer les aménagements utiles aux postes de travail ou aux conditions d'exercice des fonctions.

Dans la fonction publique le CHSCT est compétent, pour donner des avis sur l'adaptation des postes de travail aux handicapés.

Des correspondants « handicap » existent dans la plupart des administrations. Ils doivent s'employer, en liaison avec les responsables des services, à mettre en œuvre les mesures susceptibles de faciliter l'insertion professionnelle des agents handicapées. Ils ont un rôle de conseil concernant la politique de recrutement et d'insertion des personnes handicapés (accueil des personnes, écoute de leurs besoins, aménagement des postes).

De même lorsqu'un fonctionnaire devient physiquement inapte à l'exercice de ses fonctions en cours de carrière, son poste de travail ainsi que ses conditions de travail doivent être aménagés et adaptés à son état de santé. A défaut, l'agent peut être reclassé soit dans un autre emploi du même corps, soit dans un autre corps.

La loi du 11 février 2005 a confié au Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) l'objectif de mettre en œuvre une politique publique destinée à promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique, ainsi que la formation et l'information de tous les acteurs.

Les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi de personnes handicapées (article L5212-2 du code du travail) de plusieurs manières :

- en recrutant des personnes handicapées
- en signant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de service avec les entreprises du secteur protégé ou adapté
- en versant une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

Le FIPHFP a été créé en 2006, il est alimenté par les contributions des employeurs des trois Fonctions Publiques qui ne respectent pas l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Le FIPHFP est un catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Sa mission : impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des 3 fonctions publiques.

Il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à contribuer au changement de regard.

Le FIPHFP favorise, grâce à ses actions :

- l'accessibilité des locaux professionnels et des outils/logiciels de travail
- le recrutement
- la formation et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel
- le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Convention CDG/FIPHFP :

Dès 2007, les Centres de Gestion et le FIPHFP ont souhaité s'associer pour renforcer les actions initiées dans les domaines de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein de la Fonction Publique Territoriale.

L'objectif de ce partenariat est de répondre aux besoins des collectivités soucieuses d'intégrer des actions en faveur des travailleurs handicapés dans la gestion de leurs ressources humaines.

Les conventions passées ont pour principaux objectifs :

1) Sensibiliser et informer les élus et les agents

2) Aider au recrutement : information, mise en relation avec l'employeur…

Cet objectif a pu être réalisé avec la participation de Cap emploi (organisme de placement des personnes handicapées partenaire du FIPHFP).

3) Maintenir dans l'emploi notamment avec des propositions d'aménagements de postes ou de reclassements pour des personnes devenues inaptes physiquement à l'exercice de leur emploi.

La convention CDG-FIPHFP « deuxième génération » arrive à sa fin et un comité de pilotage a déjà pu se réunir pour établir les axes de la prochaine convention.

En ce qui concerne le départ anticipé à la retraite :

Dans certaines situations liées à leur état de santé, les fonctionnaires peuvent être admis à la retraite CNRACL, avec jouissance d'une pension, bien qu'ils n'aient pas atteint l'âge « normal » d'ouverture des droits.

- En cas d'invalidité

Aucune condition d'âge n'est exigée pour être mis à la retraite pour invalidité. En bénéficie le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie.

- En cas d'infirmité ou maladie incurable du fonctionnaire ou du conjoint

Le fonctionnaire peut être admis à la retraite avec liquidation de sa pension, quel que soit son âge, à condition :
- qu'il ait accompli au moins 15 ans de services
- que lui-même ou son conjoint soit atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable qui l'empêche d'exercer une profession quelconque
L'impossibilité de travailler est appréciée par la commission de réforme.

- En cas d'incapacité permanente d'au moins 50%

L'âge d'ouverture des droits à pension est abaissé pour les fonctionnaires atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 50%.
Ces fonctionnaires peuvent partir à la retraite de manière anticipée, en fonction de la durée d'assurance dont ils justifient.
Ce taux est applicable aux pensions prenant effet à compter du 1er février 2014.

A titre transitoire, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est prise en compte pour l'appréciation des conditions posées par l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015.

La création d'un compte-individuel handicap travail permettrait à des personnes en situation de handicap qui ne rentrent pas dans ces critères de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite ou d'une « cessation progressive d'activité ».

3. Que pensez-vous de la suggestion de créer un nouveau compte individuel handicap travail pour retracer et gérer des droits nouveaux susceptibles d'être utilisés pour accélérer le départ en retraite, favoriser le passage à temps partiel ou l'accès à la formation professionnelle ? Quels pourraient être les titulaires d'un tel compte ? Quel mode de financement serait envisageable ? Quels seraient les avantages, les inconvénients, les conditions de réussite et les effets indésirables à éviter ? La mise en place d'un tel compte vous paraît-elle opportune et faisable ? Quelles pistes alternatives, le cas échéant, seraient-elles selon vous pertinentes ?

Cette liste, destinée à guider l'échange, n'est pas limitative.

La suggestion de créer un nouveau compte individuel handicap travail pour retracer et gérer des droits nouveaux susceptibles d'être utilisés pour accélérer le départ en retraite, favoriser le passage à temps partiel est bien.

Un tel compte pourrait être géré par la CNRACL en lien avec les employeurs territoriaux.

En ce qui concerne le financement, celui-ci devrait passer par le FIPHFP. Toutefois ce Fonds n'a pas vocation à durer dans le temps, il faudrait donc envisager un autre mode de financement à long terme. Les conditions de financement de ce compte sont déterminantes pour sa faisabilité.

Les avantages : permettre une cessation progressive d'activité de ces agents voir un départ anticipé à la retraite.

Des critères doivent être déterminés pour pouvoir bénéficier de ce compte : âge, taux d'invalidité…

Les inconvénients : ne pas rendre obligatoire l'attribution des premiers points de ce compte à la formation pour reconversion (une reconversion n'est pas toujours nécessaire en fin de carrière).

Les pistes alternatives :

- **Congés de reclassement**

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

Le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office lorsqu'il est dans l'attente de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée.

Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ne perçoit plus de rémunération mais peut percevoir certaines prestations en espèces.

Afin de répondre au principe général du droit au reclassement posé par le juge administratif, celui-ci considérant que pèse sur les employeurs locaux une exigence de maintien dans l'emploi avant de prendre toute mesure privant l'agent de droits à rémunération, et de permettre aux agents de bénéficier d'une formation, il conviendrait de créer un congé de reclassement. Pendant cette période l'agent serait en position d'activité et pourrait ouvrir droit à une formation de reconversion professionnelle ce que n'autorise pas la position de disponibilité d'office.

- **Le tutorat permettant un temps partiel**

Le tutorat est une relation formative entre un enseignant, le tuteur qui serait le travailleur en situation de handicap, et un apprenant, une personne en apprentissage. Le tuteur a pour rôle de guider l'apprenti.

Les administrations publiques peuvent recourir à l'apprentissage depuis la loi du 17 juillet 1992. L'article 18 de la loi précitée dispose en effet que les personnes morales de droit public peuvent, à titre expérimental, conclure des contrats d'apprentissage. La pérennisation du dispositif est établie par la loi du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes. Enfin, ce dispositif a été complété par la loi de programmation de cohésion sociale de 2005, la loi pour le développement de la participation de 2006 et la loi relative à l'orientation professionnelle tout au long de la vie de 2009.

Depuis dix ans, le nombre d'apprentis au sein de la fonction publique a été multiplié par quatre, passant de 2600 apprentis en 2001 à 12 700 apprentis recensés pour l'année 2012. La fonction publique territoriale regroupe l'essentiel de ces effectifs (11 000 agents), la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière employant respectivement 700 et 900 apprentis.

Afin de donner une impulsion nouvelle à ce dispositif et d'ouvrir la fonction publique à l'apprentissage, le Président de la République a annoncé des objectifs de recrutement ambitieux en ce qui concerne l'Etat au cours de la grande conférence sociale de 7 et 8 juillet derniers. Ainsi, 4000 apprentis devront être recrutés à partir du mois de septembre 2015, 6000 à partir du mois de septembre 2016.

Les premiers recrutements d'apprentis devront avoir lieu dès septembre 2015.

Les apprentis peuvent être des personnes handicapées : les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) peuvent conclure un contrat d'apprentissage aménagé sans condition de limite d'âge (Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008).

L'objectif serait que l'agent en situation de handicap soit le maitre d'apprentissage en fin de carrière. Cela lui permettrait d'avoir un allègement de son temps de travail et de former la personne qui le remplacera quand il partira à la retraite.

4 - Conclusion :

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

Plusieurs propositions sont formulées par l'IGAS par exemple :

- Doit-on faire comme dans le privé : garder la même durée de travail mais avec moins de responsabilité, moins de charges, compensé financièrement par l'AGEFIP dans le privé (FIPHFP pour le public) ?
- Ou doit-on réduire la durée du temps de travail ?
- Y a-t-il des besoins de reconversion ?
- Quels critères pour le compte individuel ?

Michel HIRIART souligne qu'il faudrait une cotisation des collectivités pour avoir des ressources. Le FIPHFP n'a pas vocation à durer dans le temps, il a été mis en place avec les financements des collectivités qui ne respectent pas encore le taux de travailleurs handicapés dans leur effectif.

L'IGAS a également pu souligner que s'il y a un prélèvement directement sur les caisses de retraite, il y aura une motivation pour favoriser la prévention pour qu'il y ait des carrières plus longues et donc des durées de cotisation plus longues également.

De même il est souligné que la reconversion doit se faire avant la fin de carrière, plutôt à la mi carrière.

Au cours de cet entretien s'est posée la question de l'intérêt d'un compte individuel, ne serait-il pas plus nécessaire d'avoir un droit commun pour tous les travailleurs handicapés ?

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Deuxième Conférence Nationale de l'Emploi Territorial

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 étaient présents 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 NOTR 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 : quels sont les risques de pénibilité au travail et comment les repérer ?

- Définitions de la pénibilité
- Les facteurs de pénibilité
- Indicateurs pour mesurer la pénibilité
- Conditions de travail et plans d'action « seniors »

Philippe TOUZY, Chef du département concours, au Centre National de Gestion des praticiens hospitaliers, des directeurs d'hôpitaux, 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 :

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 cat. 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 CET 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. Renforcer le champ des missions exercées obligatoirement pour toutes les collectivités par les Centres de Gestion avec 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 directement auprès de la collectivité locale

13. Réformer les concours de la filière médico sociale

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

Bilan financier CNET 2014

Location salle Pavillon WAGRAM et traiteur	26 230,40 €
Edition pochettes	2868,00 €
Editions invitations	1176,00 €
Hôtesses	983,04 €
interview vidéo	7 950,00 €
enregistrement débat	2 000,00 €
Objets publicitaires (bloc-notes)	1146,00 €
TOTAL	42 353,44 €

Le budget total est de 42 353,44€ TTC soit une diminution de 68% par rapport à la Conférence Nationale de l'Emploi organisée en mars 2012.

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
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

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Partenariat UNCCAS-FNCDG

L'Union Nationale des CCAS rassemble près de 3 900 établissements publics, CCAS et CIAS, dont la quasi-totalité de ceux des communes de plus de 5 000 habitants. Ces établissements représentent 82 000 agents à l'échelon national, notamment dans la filière médico-sociale, et sont très souvent affiliés à leur CDG.

En avril 2014, des contacts ont été pris avec cette association pour :

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

Les services de la FNCDG ont pu rencontrer deux représentants de l'UNCCAS, Frédéric BODO et Eleonora BUSI, le 4 décembre 2014 pour travailler sur cette collaboration.

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

En effet dans le cadre d'une convention avec la MISAP (Mission des Services à la Personne), l'UNCCAS lance une réflexion sur le reclassement de ces agents. L'UNCCAS va mettre en place un groupe de travail avec quelques CCAS, il se réunira 4 fois au cours de l'année 2015.
L'objectif de ce groupe de travail est de faire un état des lieux des difficultés rencontrées et de recenser les outils nécessaires qui pourront être élaborés.

En accord avec l'ANDCDG, il a été convenu qu'Anne GUIBERT, juriste à la FNCDG, et les CDG des Landes et des Côtes d'Armor participeront à ce groupe de travail.

Ces CDG travaillent beaucoup sur le champ de l'aide à domicile. Au cours des dernières années, le CDG 40 a par exemple accompagné les CIAS et leurs services d'aide à domicile sur tous les fronts : organisation, financement, prévention, équipement technique des intervenants. Le Centre a aussi porté une mission d'accompagnement psychologique des

agents de terrain. Sur le plan de l'inaptitude, du maintien dans l'emploi et du reclassement, les aides à domicile représentent une part importante des dossiers que le CDG accompagne au quotidien.

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

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

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 propose la signature d'un accord-cadre de collaboration avec l'UNCCAS conçu autour des axes suivants :

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