Fédération Nationale des Centres de Gestion

ASSEMBLEE GENERALE
1ER JUIN 2017

1. Les impacts de la réforme territoriale sur les CDG

Intervention de M. Stéphane BRUNOT, Directeur de la Sous-direction des élus locaux et de la fonction publique territoriale de la DGCL.

2. Rapports de l'Administration

- Mission d'évaluation du fonctionnement des instances médicales

- Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

2.1 Mission d'évaluation du fonctionnement des instances médicales

- La mission a réalisé un « rapport de diagnostic » qui comporte deux tomes :
  - Le **tome 1** rappelle la commande et présente les éléments ressortant de l'état des lieux réalisé par la mission. Les enjeux et les problématiques sont exposés. Des axes d'évolution sont proposés.
  - Le **tome 2** comporte l'ensemble des annexes et notamment l'enquête réalisée auprès des CDG.

2.1 Mission d'évaluation du fonctionnement des instances médicales

- Un dispositif fragmenté, générateur d'hétérogénéité:
  - La mission constate des instances nombreuses et fragmentées couvrant près de 5,4 millions d'agents.
  - À cela s'ajoutent des intervenants multiples, avec les services RH, les secrétariats des instances et les médecins, qui ont des objectifs différents.
  - Le dispositif manque d'un pilotage national au niveau administratif et médical. Faute de coordination, les interprétations des textes varient selon les comités entraînant des iniquités dans la situation des agents.
  - La méconnaissance par une majorité de médecins des statuts explique certains disfonctionnements.

2.1 Mission d'évaluation du fonctionnement des instances médicales

- Un dispositif au formalisme contraignant :
  - L'efficacité des comités est entravée par le trop grand nombre de procédures et par le formalisme imposé.
  - Les CDG ont assuré la reprise des dossiers FPT à la satisfaction des usagers.
- Malgré certaines défaillances, les acteurs demeurent attachés à cette structure indépendante, garante de l'objectivité des décisions et préservatrice du secret médical.

2.1 Mission d'évaluation du fonctionnement des instances médicales

- Trois grands enjeux sont dégagés par la mission :
  - Assurer un traitement de proximité qui préserve l'équité de traitement et rend le système plus efficient ;
  - Garantir le respect du secret médical ;
  - Faire le lien avec la GRH et les politiques de prévention et de reclassement.

2.1 Mission d'évaluation du fonctionnement des instances médicales

- Les pistes de scénarios

  - Les scénarios relèvent de deux logiques différentes :

    - Scénarios 1 et 2 : Le maintien d'un contrôle médical a priori ;
    - Scénarios 3 et 4 : Le passage à un contrôle a posteriori.

  - Ces différents scénarios peuvent devenir complémentaires et s'articuler dans le temps.

2.1 Mission d'évaluation du fonctionnement des instances médicales

- Scénario 1 : La rénovation du cadre existant.

- Les principales mesures seraient les suivantes :
  - Revoir la composition des instances et les règles de quorum ;
  - Rétablir du temps de médecin-coordinateur des instances ;
  - Réduire les cas de saisine ;
  - Repositionner le CMS sur le pilotage médical ;
  - Sécuriser le financement pour les DDCS/PP ;
  - Rendre le dispositif plus adaptable à l'évolution des pathologies et des traitements.

2.1 Mission d'évaluation du fonctionnement des instances médicales

- Scénario 2 : Recentrer le dispositif sur son volet médical
  - Le caractère hybride de la CR est source d'ambiguïté (discussion médicale et dialogue social), de difficulté au regard du secret médical et d'insatisfaction pour les membres.
  - Dans ce scénario, la mission préconise de ne garder qu'une seule commission, exclusivement médicale, et de confier à une autre instance le dialogue employeurs-représentants du personnel.
  - L'objectif serait également d'accentuer la simplification en matière de congés maladie.

2.1 Mission d'évaluation du fonctionnement des instances médicales

- Scénario 3 : Passage à un contrôle a posteriori propre à la FP
  - Ce scénario préconise la mise en place d'un contrôle médical a posteriori pour tous les arrêts maladie dans un cadre qui reste propre à la fonction publique.
  - Les instances seraient remplacées par un service de contrôle a posteriori (vacations de médecins agréés ou contractuels), mutualisé pour les fonctions publiques (FPE+FPH au moins) et travaillant par échantillonnage ou sur signalement de l'employeur.
  - La commission médicale serait maintenue comme instance de recours et pour les maladies professionnelles hors tableaux.

2.1 Mission d'évaluation du fonctionnement des instances médicales

- Scénario 4 : Convergence avec le régime général
  - Le contrôle a posteriori serait confié au service médical de l'assurance maladie avec une convergence à terme des conditions d'octroi.

2.1 Mission d'évaluation du fonctionnement des instances médicales

- Le retour de la Fédération auprès du comité d'évaluation

  - 75 CDG ont répondu à l'enquête concernant les IM, soit un taux de réponse de 79%.

  - Le questionnaire portait notamment sur :
    - Le nombre de fonctionnaire concernés ;
    - Le nombre de dossiers ;
    - L'organisation des réunions, leur nombre ;
    - Le délai moyen de passage ;
    - Les motifs de délais excessifs ;
    - Les difficultés rencontrées ;
    - Les évolutions souhaitées.

2.1 Mission d'évaluation du fonctionnement des instances médicales

- Les points mis en avant dans les scénarios 1 et 2 répondent aux éléments issus de l'enquête diligentée auprès des CDG.
- Le scénario 1 permet d'améliorer le dispositif sans le dénaturer, tout en proposant des mesures accessibles afin d'être plus efficient et plus juste. Les CDG souhaitent à l'unanimité conserver les instances et le cadre départemental de leurs compétences.
- Les scénarios 3 et 4 changent la philosophie du dispositif, et ne répondent pas aux nombreux avantages du scenario 1 qui permet de ne pas bouleverser le schéma d'organisation. Un bouleversement complet de logique négligerait les investissements importants réalisés pour la reprise de cette compétence depuis 2012.

2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

- **Un rapport devrait être remis mi-juin par** l'IGA en lien avec le Contrôle général économique et financier, **concernant une "revue de dépenses"** sur les actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales.

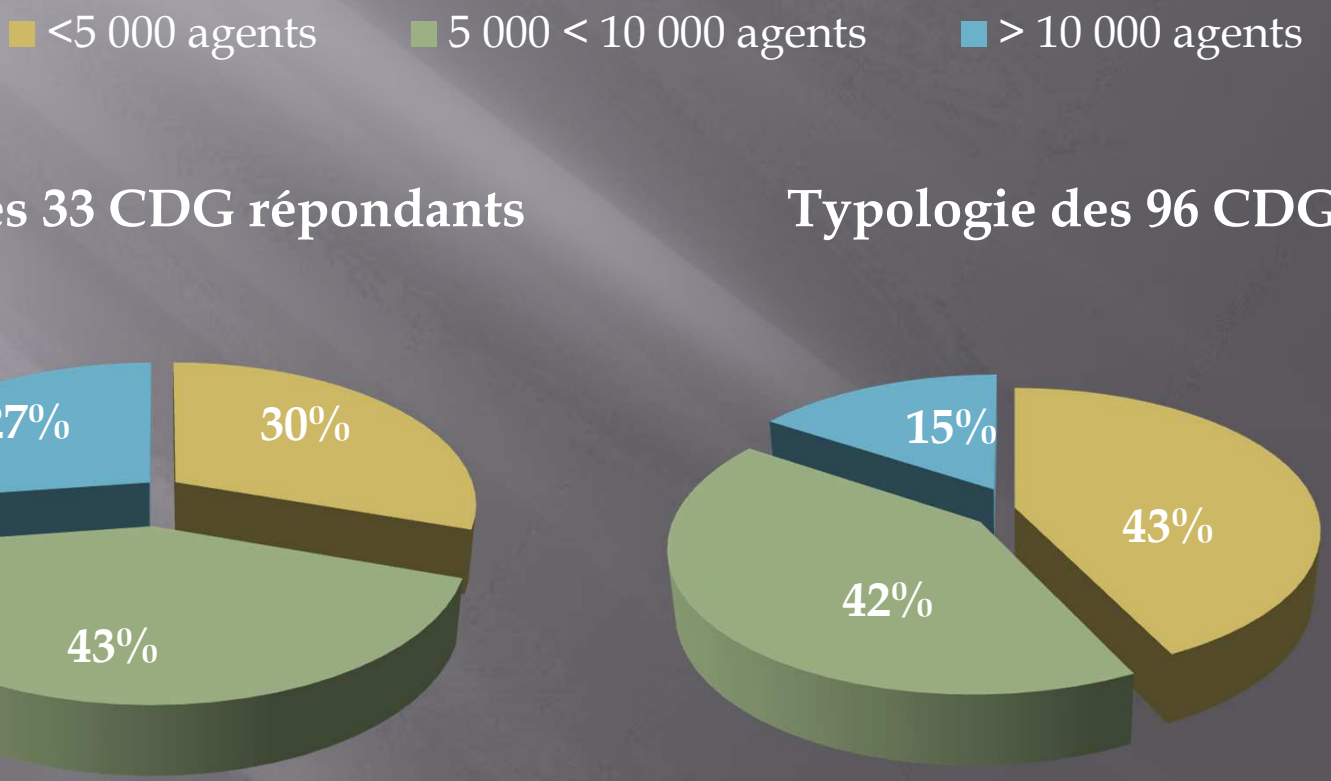
- Cette "*revue des dépenses*" doit procéder :
  - à un état des lieux des pratiques innovantes en matière d'actes de gestion,
  - à l'identification de pistes de rationalisation et d'économie,
  - ainsi qu'à des recommandations permettant de contribuer, dès 2018, à une optimisation des dépenses publiques.

- Des échanges ont eu lieu plusieurs reprises avec la Mission, pour élaborer un questionnaire qui était à renseigner en ligne sur le site internet de la FNCDG.

2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

- 33 CDG ont répondu au questionnaire mais peu de temps avait été laissé par la mission
- Échantillon représentatif :
  - 30% des répondants gèrent moins de 5000 agents
  - 43% entre 5000 et 10000 agents
  - 27% plus de 10000 agents
- L'enquête comprenait 3 parties :
  - Les relations avec les collectivités
  - Les moyens humains
  - Les moyens financiers.

2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG



2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

- Les relations avec les collectivités

a) Affiliés obligatoires

- Les communes représentent la part la plus importante (70,31%) des affiliés obligatoires. En moyenne, 367 communes sont affiliées aux CDG.
- 90,74% des collectivités affiliées aux CDG emploient moins de 50 agents.
- Les EPCI représentent 19,92% des affiliés obligatoires aux Centres de gestion.
- Le nombre d'EPCI et de communes affiliés obligatoirement a été réduit du fait de la réforme territoriale

2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

- Les relations avec les collectivités

a) Affiliés obligatoires

- Les Centres gèrent en moyenne 9620 agents contre 8397 en 2012. En moyenne, 6744 agents proviennent de communes (70,11%), 1930 d'EPCI (20,06%) et 946 d'établissements tels que les CCAS et les OPH (9,83%).

- Il y a dix ans, près de la moitié (47%) des Centres géraient moins de 5 000 agents, cela ne concerne en 2017 qu'environ un quart des établissements.

- Dans 30% des CDG, le nombre d'agents gérés est supérieur à 10 000.

2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

- Les relations avec les collectivités

a) Affiliés obligatoires

36% des Centres indiquent qu'en moyenne 3 collectivités ou établissements ne sont plus affiliés obligatoires ces 4 dernières années. A contrario, 23% des CDG font état de l'affiliation d'au moins une nouvelle collectivité ou d'un nouvel établissement depuis 2012.

2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

- Les relations avec les collectivités

a) Affiliés volontaires

- 81,77% des CDG déclarent qu'au moins une collectivité ou un établissement est affilié volontairement.

- En moyenne, 4 collectivités ou établissements sont affiliés volontaires dans le ressort des CDG concernés. Ces affiliés sont majoritairement des communes (26,58%) et des établissements publics tels que des CCAS ou des SDIS (53,16%).

- L'effectif moyen des communes affiliées volontaires est de 479.

2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

- Les relations avec les collectivités

a) Les non affiliés

- En moyenne, dans chaque département 9 collectivités et établissements publics ne sont pas affiliés au Centre (8 non affiliés en moyenne en 2012).

- Dans 88,50% des départements, des délibérations en faveur d'une adhésion au socle insécable mis en œuvre depuis 2012. Seuls 64% des CDG indiquaient avoir des adhérents en 2015.

- Les adhésions concernent 76,21% des collectivités et établissements non affiliés dans les départements concernés (en moyenne 7 collectivités ou établissements par département).

2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

- Les moyens humains

- En moyenne, par Centre 58 agents (43 agents en 2012) : 50 titulaires et 8 contractuels (35 titulaires et 8 contractuels en 2012)

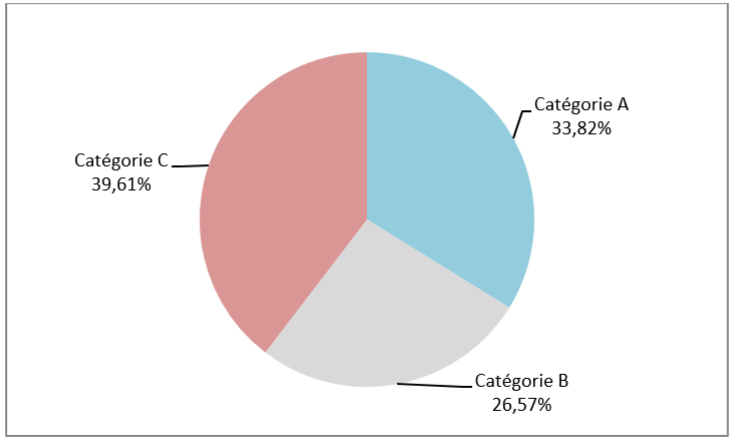
- L'effectif des Centres de Gestion connaît une progression de 35% par rapport à 2012. Cette évolution est liée à l'exercice de nombreuses nouvelles missions obligatoires.

- Effectifs permanents étroitement liés à la densité de population départementale et au nombre de fonctionnaires territoriaux gérés

2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

- Les moyens humains

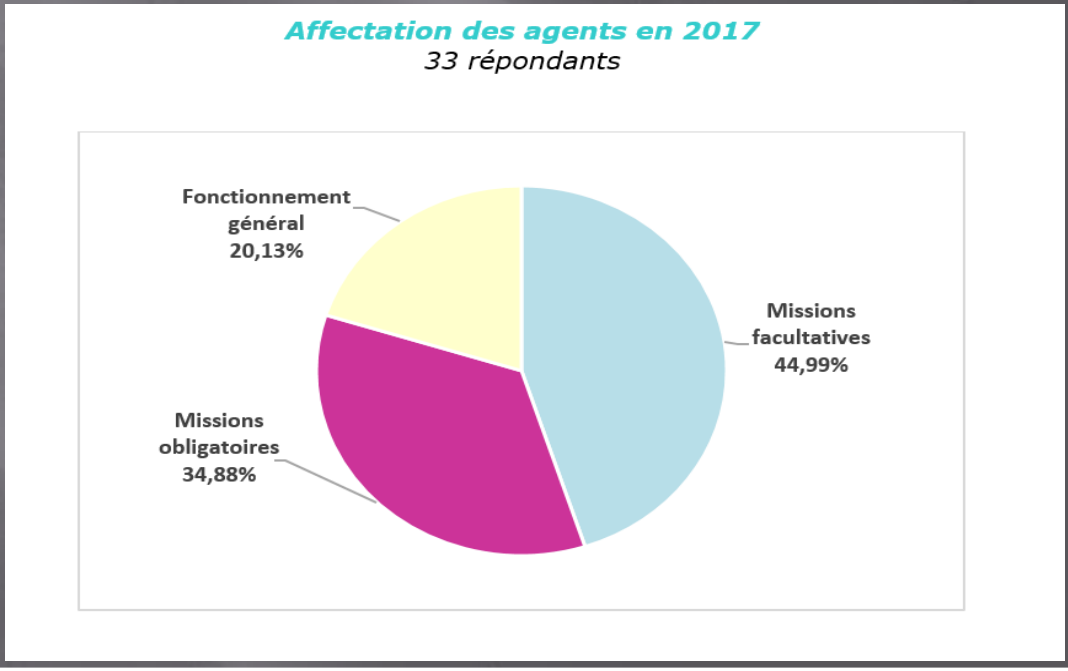
Répartition des agents permanents des Centres selon leur catégorie en 2017
29 CDG ont répondu



L'effectif des Centres de Gestion est majoritairement composé de fonctionnaires (85,89% contre 80,57% en 2012).

2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

- Les moyens humains
- Agents affectés majoritairement aux missions facultatives
- Part des agents en charge des missions obligatoires plus importante en 2017 qu'en 2012 (+40%), du fait des renforcements des équipes liés aux nouvelles compétences



2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

- Les moyens financiers

- Les cotisations obligatoires : part moins importante des ressources totales **(32,70% en 2014, 26,52% en 2017)**
- **87,50%** des CDG ont un taux de cotisation obligatoire égal au maximum légal. Pour ceux qui appliquent un taux inférieur à 0,80%, le taux moyen est de 0,75%.
- 95,83% des CDG ont mis en place une cotisation additionnelle (0,45% en moyenne). La cotisation additionnelle représente 12,35% des recettes totales des CDG, contre 8,98% en 2014.

2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

- Les moyens financiers

- Les contributions au socle commun représentent 3,22% des recettes totales des CDG. Le taux de contribution est en moyenne de 0**,09 % contre 0,11% en 2014**

- Refacturations Article 25 : 36,18% des recettes **première ressource des budgets des Centres de Gestion**

- Refacturations Article 26 : 6,55% des recettes

- Autres ressources (CNFPT, FIPHFP, CNRACL, FNP, FMPE…) : 15% des recettes

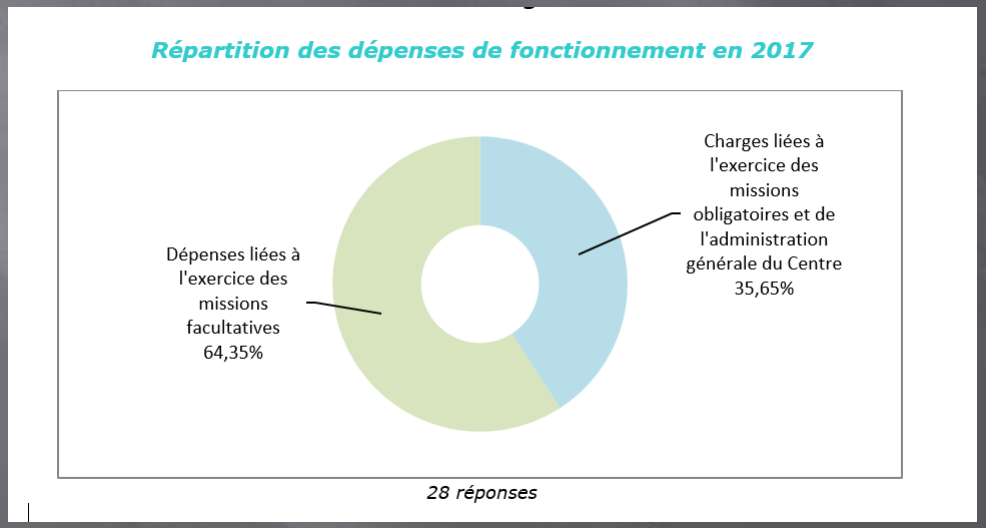
2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

- Les moyens financiers

Augmentation des charges liées aux missions obligatoires + 5 points en 5 ans

Maîtrise des dépenses de fonctionnement

Charges les plus lourdes pour l'exercice des missions facultatives



2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

- Les moyens financiers

Missions obligatoires : **dépenses les plus lourdes pour l'organisation des concours et le remboursement des heures syndicales** (**8,75% et 7,32%** des dépenses de fonctionnement des CDG).

Part importante et croissante des charges liées aux nouvelles missions obligatoires dans les dépenses de fonctionnement

Seuls 28,57% des Centres parviennent aujourd'hui à équilibrer leurs missions obligatoires

2.2 Revue des dépenses relatives aux actes de gestion RH, retour sur les résultats du questionnaire adressé aux CDG

- **Les moyens financiers**

Missions facultatives : charges les plus lourdes dans le domaine du remplacement des agents et de la médecine professionnelle (respectivement 28,21% et 11,49%)

Augmentation des coûts pour la gestion des paies, le conseil en organisation ou le conseil en matière de numérisation et de dématérialisation liée à une croissance de l'activité dans ces domaines

3. Charte du Référent déontologue

Groupe de travail de la FNCDG regroupant les CDG 59, 76, 29, 35, 80, 33, 47, 67, CIG PC et GC s'est réuni le 9 janvier, le 3 février et le 10 mars pour élaborer une charte du référent déontologue

Charte validée lors du Conseil d'administration de la FNCDG le 18 mai 2017

5 parties :

- **Les dispositions générales (nomination, indépendance, principes déontologiques)**
- **Le champ de compétences et les missions**
- **La procédure de saisine**
- **Le fonctionnement**
- **La fin des fonctions**

3. Charte du Référent déontologue

Nomination : 3 options

1ère option :
Dans chaque département, une personne physique, référent déontologue du CDG, intervient à la demande des agents des collectivités et établissements affiliés.

2ème option :
La fonction de référent déontologue est exercée au niveau départemental par une instance collégiale comprenant trois personnalités qualifiées désignées par arrêté du Président du Centre de Gestion.

3ème option :
La fonction de référent déontologue peut être exercée soit par une personne physique soit par une instance collégiale comprenant trois personnalités qualifiées à une échelle régionale voire interrégionale conformément à l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Quelle que soit l'option choisie par le Centre de Gestion, pour les questions complexes, un réseau de référents déontologues peut être constitué et sollicité à un niveau régional, infra-régional ou interrégional

3. Charte du Référent déontologue

PROFIL ET PRE-REQUIS

- Le référent doit être nommé au vu de son expérience et de sa formation / ses diplômes, lui permettant de disposer de solides connaissances dans le domaine juridique. Il a, le cas échéant, bénéficié d'une formation spécifique à l'exercice de la fonction de déontologue.
- Il doit également avoir une parfaite connaissance du monde territorial et de ses évolutions.
- Le référent déontologue bénéficie d'une autorité morale et technique reconnue et doit également disposer de savoir-être particuliers

PRINCIPES DEONTOLOGIQUES

Dans l'accomplissement de leur fonction, les référents déontologues doivent respecter les principes déontologiques auxquels sont soumis tous les agents publics.

3. Charte du Référent déontologue

MISSIONS

- Fonction principale : apporter, en toute indépendance, un conseil sur les questions déontologiques et les projets professionnels des agents publics locaux

Le conseil statutaire ne relève pas du référent déontologue.

- Référent laïcité et référent lanceur d'alerte
- Faire de la pédagogie éthique afin d'assurer le respect de règles de bonne conduite et de probité.
- Fonction de veille permanente sur les pratiques adéquates dans le domaine de la déontologie et de prévention des conflits d'intérêts
- Prévention et information auprès des services et des agents
- Propositions et préconisations, notamment dans le cadre du rapport annuel

3. Charte du Référent déontologue

PROCEDURE DE SAISINE ET DE REPONSE

- Sollicitation orale ou écrite

- Le référent déontologue accuse réception de toute demande de conseil en mentionnant sa date de réception

- Selon la nature de la sollicitation, le délai de réponse peut aller de quelques jours à trois mois, renouvelables

- Le conseil n'a qu'une valeur consultative, il ne peut lier l'agent

3. Charte du Référent déontologue

MODALITES D'INTERVENTION

- Définies dans la lettre de mission : positionnement, durée de la fonction, missions, champ de compétence, procédure de saisine, moyens, risques déontologiques associés.

- S'il s'agit d'une instance collégiale, les modalités sont définies dans le règlement intérieur

Le référent déontologue exerce ses fonctions pour une durée à déterminer dans l'arrêté portant désignation. Une durée de 3 ans renouvelable semble raisonnable.

4. Point GIP Informatique des CDG

- Après un avis favorable de la DGCL, la direction du Ministère du Budget, nouveau Ministère de l'Action et des Comptes publics *(budget, fonction publique, réforme de l'État)* a instruit le dossier. La création du « GIP Informatique des CDG » est à la signature des nouveaux Cabinets.

- Le GIP comportera 86 CDG membres et la FNCDG.

- A compter de la publication de l'arrêté de création du GIP, mise en place de la gouvernance du GIP Informatique et de son fonctionnement administratif :

  - Convocation de l'AG du GIP, élection de son Conseil d'administration
  - Réunion du CA, élection de son Président et de ses quatre vice-Présidents
  - Installation du siège du GIP, appel des cotisations pour le fonctionnement administratif, lancement de la procédure de recrutement d'un DSI…

4. Point GIP Informatique des CDG

Mais aussi :

- Etude, identification, sélection des *outils* des Coopérations intégrables au GIP (sur la base des travaux des groupes de travail techniques correspondants aux différents chantiers identifiés par le SDSI).

- Détermination des contions du transfert ou de la mise à disposition des outils informatiques sélectionnés, tenant compte des contrats en cours, des problématiques de propriété intellectuelle…

- Les 1ères actions impliquent la constitution de Groupes de Travail techniques correspondants aux différents chantiers du SDSI.

- L'ensemble des Centres a été sollicité pour participer à un ou plusieurs GT. Lors de la 1ère réunion de chaque GT, les contributeurs désigneront les « porteurs » (2 CDG) *(rôle du porteur : préparation des GT, animation des débats, synthèse / consolidation des informations / contributions, réalisation des travaux (ex : rédaction d'un CCTP / d'une expression du besoin) / communication sur les résultats obtenus).*

4. Point GIP Informatique des CDG

Groupes de Travail – Mise en œuvre du SDSI		
Chantiers	**Porteurs**	**Contributeurs**
Carrière /paye *12 CDG*	*A déterminer lors de la 1ère réunion du GT (2 CDG porteurs)*	**CDG Aisne (02), Bouches-du-Rhône (13), Manche (50), Meurthe-et-Moselle (54), Nord (59), Oise (60), Puy-de-Dôme (63), Pyrénées-Atlantiques (64), Haute-Savoie (74), Seine-et-Marne (77), Deux-Sèvres (79), Vendée (85)**
Paye – pilote PAS DGFIP (*GT remis en question du fait des déclarations du PR*) *11 CDG*	*A déterminer lors de la 1ère réunion du GT (2 CDG porteurs)*	**CDG Aisne (02), Bouches-du-Rhône (13), Côtes d'Armor (22), Finistère (29), Ille-et-Vilaine (35), Isère (38), Maine-et-Loire (49), Nord (59), Pyrénées-Atlantiques (64), Haute-Savoie (74), Seine-Maritime (76)**
Médecine préventive *8 CDG*	*A déterminer lors de la 1ère réunion du GT (2 CDG porteurs)*	**CDG Aisne (02), Bouches-du-Rhône (13), Manche (50), Meurthe-et-Moselle (54), Nord (59), Oise (60), Puy-de-Dôme (63), Haute-Savoie (74)**
Vote électronique / code barre *8 CDG*	*A déterminer lors de la 1ère réunion du GT (2 CDG porteurs)*	**CDG Creuse (23), Finistère (29), Gironde (33), Loire-Atlantique (44), Meurthe-et-Moselle (54), Nord (59), Pyrénées-Atlantiques (64), Deux-Sèvres (79)**
Comptabilité analytique *11 CDG*	*A déterminer lors de la 1ère réunion du GT (2 CDG porteurs)*	**CDG Alpes-Maritimes (06), Bouches-du-Rhône (13), Finistère (29), Gard (30), Loire-Atlantique (44), Loiret (45), Manche (50), Meurthe-et-Moselle (54), Nord (59), Haute-Vienne (87), Réunion (974)**
Emploi *11 CDG*	*A déterminer lors de la 1ère réunion du GT (2 CDG porteurs)*	**CDG Bouches-du-Rhône (13), Charente-Maritime (17), Isère (38), Loire-Atlantique (44), Manche (50), Meurthe-et-Moselle (54), Nord (59), Pyrénées-Atlantiques (64), Haute-Savoie (74), Deux-Sèvres (79), Haute-Vienne (87)**

5. TVA

- Les CDG peuvent se prévaloir des règles de droit public afin de soutenir qu'ils se situent hors du champ de la concurrence et ne sont donc pas assujettis à la TVA, notamment, en invoquant l'exception "in house" pour ne pas être qualifiés d'opérateurs agissant sur un marché concurrentiel soumis à TVA. Cependant, l'application de cette théorie nécessite la réunion de critères cumulatifs exigeants et, si les Centres en remplissent sans nul doute la grande majorité, d'autres peuvent être plus difficilement considérés comme étant remplis.

- Les CDG peuvent également tenter d'invoquer l'hypothèse dérogatoire de la coopération horizontale entre personnes publiques afin de soutenir qu'ils n'interviennent pas sur un marché concurrentiel, mais cet argument s'avère plus fragile car les collectivités pourraient être assimilées à des donneurs d'ordres et les CDG à des prestataires.

5. TVA

- A supposer que les activités relèvent du champ d'application de la TVA, les CDG peuvent se prévaloir des règles de droit fiscal pour soutenir que la TVA ne leur serait pas applicable car ces activités ne sont pas des prestations "onéreuses" au sens de l'article 256 I du Code Général des Impôts. Notamment, **toute mission facultative qui serait financée par des cotisations additionnelles assises sur la masse salariale de la collectivité, serait en dehors du champ d'application de la TVA.**

- Enfin, il peut également être soutenu que ces activités ne devraient pas être soumises à la TVA puisque les besoins des collectivités que les CDG visent à satisfaire ne donnent pas lieu à la perception, par ces collectivités, de recettes soumises à la TVA et que, dès lors, les propres missions des CDG ne devraient pas être soumises à cette taxe. Il s'agit de l'application d'une doctrine fiscale opposable à l'Administration, valable tant que la DLF ne modifie pas sa doctrine.

Une synthèse de cette consultation juridique a été transmise aux CDG, également disponible sur l'espace adhérent du site internet de la FNCDG.

6. Communication – partenariats institutionnels

- **Journée Thématique du 12 mai « Vers de nouveaux modes de gestion territoriaux »**

Cette journée organisée conjointement avec l'AMF, l'AdCF, le CDG 13, l'UGAP et les Éditions WEKA, qui a réuni environ 100 personnes, était à destination des professionnels de l'administration territoriale, des élus et dirigeants issus des CDG, des collectivités, des intercommunalités et des gestionnaires de ressources.

La journée s'est déroulée en trois temps :

Présentation de la réforme territoriale (et de ses implications en région PACA).

Avec les interventions de **Pablo HURLIN**, *Conseiller juridique à l'AdCF* / **Vincent AUBELLE,** *Professeur associé, Université de Paris-Est Marne-la-Vallée* **/ Francis GIMBERT,** *Président de la communauté de communes du Grésivaudan* **/ Christian BILHAC,** *Maire de Péret et président de l'association des maires de l'Hérault* **/ Flore THEROND,** *Maire déléguée de la commune nouvelle des Gorges du Tarn Causses (48).*

La réforme des marchés publics… vers un renforcement de la mutualisation.

Avec les interventions de **Guillaume MALESPINE**, *Directeur juridique adjoint de l'UGAP* et **Alexandre NORGUET**, *Conseiller Technique*, AMF (l'évolution du cadre juridique) / la mutualisation des achats au niveau intercommunal, **Pablo HURLIN**, *Conseiller juridique AdCF* / la mutualisation des achats à l'échelle des Centres de Gestion, **Thierry SENAMAUD**, *Directeur FNCDG* / Retour d'expérience de deux collectivités des Bouches du Rhône, avec **Yves AUTIN**, *Directeur adjoint du réseau territorial Sud-Est de l'UGAP*, **Emmanuel FAIVRE**, *Acheteur à la Ville de Marseille*.

La question de l'évolution du statut de la FPT.

Avec les interventions de **Michel KLOPFER,** *Consultant en finances publiques locales*, **Sonia PAVIC,** *DGA de la ville d'Aix en Provence*, Représentante de l'association des DRH de grandes collectivités et **Philippe LAURENT,** *Président du CSFPT*.

Vous pourrez retrouver sur notre site Internet, le reportage vidéo retraçant cette journée ainsi que les interviews vidéos qui seront mis en ligne prochainement.

6. Communication – partenariats institutionnels

Site Internet de la Fédération





Le nouveau site Internet a été mis en ligne mi-janvier 2017

De nouvelles fonctionnalités et rubriques ont été ajoutées, notamment :

- Instauration de flux RSS
- Diaporamas de photos
- Vignettes vidéos
- Inscriptions aux évènements en ligne, tels que : Journées Thématiques, CNET, Congrès…
- Interventions et rapports relatifs aux salons et manifestations
- Enquêtes proposées par la Fédération directement sur le site Internet avec renseignements en ligne
- Agenda avec toutes les réunions de la Fédération ainsi que nos partenaires



Sur l'espace adhérent, vous pouvez retrouvez également les comptes rendus et notes afférentes aux Commissions, Conseils d'Administration, Assemblées Générales ; rapports d'activités, d'orientation, … ainsi que des articles d'actualités.

#FédéMag

Après un premier numéro, lancé à l'occasion du SMCL, la Fédération a publié le second numéro de son magazine "FédéMag" à l'occasion de la CNET et a publié son troisième lors de la journée thématique du 12 mai à Aix-en-Provence.

Ce troisième numéro du magazine de la FNCDG, à destination des élus, fonctionnaires et des agents, vient souligner les évolutions récentes liées aux mesures réglementaires d'application de textes tels que la loi de "déontologie", la loi "travail", la loi "égalité et citoyenneté", par exemple, mais encore, il fait état de réflexions sur la fonction publique dans ses différents aspects et son évolution (statut, formation des agents, laïcité ou tendances de l'emploi territorial…). Il a été également l'occasion d'évoquer quelques-unes des nombreuses initiatives des Centres de Gestion et de présenter des fiches pratiques (sur la réalisation du document unique et la mise en place d'un encadrement intermédiaire).

6. Communication – partenariats institutionnels

Les guides

Durant cette année, différents guides ont été mis en ligne par la Fédération,

Le guide fusion d'EPCI, le guide communes nouvelles ainsi que le guide PASRAU







Visio-conférence

Depuis le 1er janvier 2017 (décompte à fin avril) :

541 : nombre d'appels
300 heures de communication (pour comparaison, en 2016, on dénombrait 347 heures au 30 octobre)
202 utilisateurs actifs sur 250 utilisateurs au total
33 minutes : temps moyen d'appel

Depuis la mise en service :

1743 appels
730 heures de communication

6. Communication – partenariats institutionnels

- **Mooc** *(guide de formation des élus sur le rôle du maire employeur)*

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

Mairie 2000 a lancé depuis 2016 une série de cours sur différentes thématiques intéressant les élus locaux (commande publique, urbanisme…) et a souhaité associer la Fédération quant à la conception des supports vidéos et le tournage de ceux concernant le personnel communal et le rôle du maire employeur.

Ces modules de formation au nombre de six :

- Statut, recrutement et carrière
- Gestion de carrière
- Fin de carrière
- Rémunérations
- Prévention et protection
- Gestion de l'absentéisme

s'accompagnent de documents téléchargeables, visant à sensibiliser et informer les élus locaux sur toutes les facettes de la fonction employeur du Maire. Chaque module a une durée d'environ 30 minutes et est coupé en séquences de 3 à 8 minutes.

La durée relativement courte des chapitres a pour objectif de permettre l'écoute la plus attentive possible, les approfondissements nécessaires pouvant être réalisés dans le cadre des documents complémentaires mis à la disposition des élus.

Les tournages ont débuté début mars et les vidéos seront mises en ligne sur notre site Internet à partir de la mi-juillet.

6. Communication – partenariats institutionnels

Partenariats

Avec l'UGAP

Le 31 mai 2016, la FNCDG a signé un partenariat avec l'UGAP. L'UGAP et la Fédération avaient souhaité affirmer, au travers de cette convention, la complémentarité de leurs actions en faveur de l'accompagnement des collectivités territoriales.

Ce partenariat portait sur :
la réalisation d'enquêtes sur les groupements de commandes
l'organisation de sessions d'information au niveau national et en région
l'échange de productions documentaires et la réalisation d'outils communs.

⇒ Réalisation d'une journée d'informations le 1er avril 2016 à l'Assemblée Nationale sur la thématique de l'évolution du droit de la commande publique et de la dématérialisation.

⇒ Réalisation d'une journée d'informations le 12 mai 2017 à Aix sur la thématique «Vers de nouveaux modes de gestion territoriaux»

Avec Préventica

Depuis 2015, la FNCDG et Préventica ont conclu une convention ayant pour but de développer un partenariat lors des salons Préventica avec les Centres de Gestion avec la tenue d'un stand sur le salon, l'organisation et l'animation de conférences. Notamment lors du Salon Préventica de Paris se tiendra une journée thématique le 20 juin sur les services de santé et sécurité au travail,

6. Communication – partenariats institutionnels

Partenariats

Avec l'AMF, le CNFPT, l'ADF, l'ARF sur le baromètre HoRHizons

Cette étude annuelle, lancée auprès d'un échantillon de 800 collectivités a fait l'objet, en 2016, d'une analyse menée en collaboration avec l'AMF, l'ADF, Régions de France, et le CNFPT.

Au vu de l'intérêt de l'outil HoRHizons et de la qualité du partenariat, les partenaires ont souhaité **reconduire cette action en 2017**, en renouvelant la convention signée en 2016.

Au-delà de notre participation à la conférence de presse, cet outil de communication a été largement diffusé à l'occasion des différents évènements de la Fédération (CNET, journées thématiques…). Il inclut et valorise des éléments issus d'études telles que le "Panorama de l'emploi".

Il est prévu que le prochain Baromètre HoRHizons soit dévoilé en octobre prochain.

Avec l'ANDCO *(Association Nationale des Conseillers en organisation)*

Les conseillers en organisation des collectivités territoriales et des établissements publics ont fondé l'association Nationale des Conseillers en Organisation – ANDCO. L'association ANDCO a proposé à la FNCDG un partenariat afin d'accompagner les CDG dans le déploiement de cette mission de conseil en organisation.

Ce conventionnement est centré autour de deux axes :

1er axe : connaissance du métier de conseiller en organisation

2e axe : échange de pratiques
Des journées d'étude des conseillers en organisation des centres de gestion seront programmées
La FNCDG participera aux rencontres territoriales des conseillers en organisation
Des ateliers de déploiement ou de codéveloppement pourront être mis en place.