Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

ASSEMBLÉE GENERALE
du 1er juin 2017
La Cour Saint Nicolas
20 rue Saint Nicolas, 75012 Paris

Compte-rendu et relevé de décisions

PRÉSENTS ET POUVOIRS

Présidents présents :

Marcel LALONDE, CDG de l'Aisne
Maurice BARTHELEMY, CDG de l'Aveyron (pouvoir de Jean PETIT, CDG du Lot)
Roland BRAY, CDG du Cantal (pouvoir de Sylvian CALS, CDG du Tarn)
Guy BRANCHUT, CDG de la Charente (pouvoir de Laurent PEREA, CDG de Dordogne)
Martial De VILLELUME, CDG de la Charente-Maritime (pouvoir de Léopold MOREAU, CDG des Deux-Sèvres)
Claude LELOUP, CDG du Cher (pouvoir de Joseph BROHAN, CDG du Morbihan)
Jean-Pierre LASSERRE, CDG de la Corrèze (pouvoir de Pierre IZARD, CDG de la Haute-Garonne)
Loïc CAURET, CDG des Côtes-d'Armor (pouvoir de Marc GODEFROY, CDG du Nord)
Pascal LE HONGRE, CDG de l'Eure (pouvoir de Claude HALBECQ, CDG de la Manche)
Roger RECORS, CDG de la Gironde (pouvoir de Reine BOUVIER, CDG du Gard)
Roger CAUMETTE, CDG de l'Indre (pouvoir d'Antoine OTTAVI, CDG de la Corse du Sud)
Marc BAIETTO, CDG de l'Isère (pouvoir de Jean DREUIL, CDG du Lot-et-Garonne)
Gérard MANET, CDG de la Loire (pouvoir de Bernard CAILLIAU, CDG du Pas-de-Calais)
Philip SQUELARD, CDG de Loire-Atlantique (pouvoir d'Hubert PICARD, CDG du Calvados)
Florence GALZIN, CDG du Loiret (pouvoir de Colette ROTA, CDG de l'Aube)

Elisabeth MARQUET, CDG du Maine-et-Loire (pouvoir d'Alain BERTRAND, CDG de la Lozère)
Roger GUEDON, CDG de la Mayenne (pouvoir de Denis FEGNE, CDG des Hautes-Pyrénées)
Stéphane MARTIN, CDG de la Meuse (pouvoir de Régis DEPAIX, CDG des Ardennes)
Alain VASSELLE, CDG de l'Oise (pouvoir de Jacques Alain BENISTI, CIG Petite Couronne)
Jean-Pierre SALLES, CDG de l'Orne (pouvoir de Jean-Claude WEISS, CDG de Seine-Maritime)
Roland LABRANDINE, CDG Puy-de-Dôme (pouvoir de Roger ADIVEZE, CDG de l'Aude)
Michel HIRIART, CDG des Pyrénées-Atlantiques (pouvoir de Constantin RODRIGUEZ, CDG de la Nièvre)
Michel LORENTZ, CDG du Bas-Rhin (pouvoir de Pierre MAURY, CDG du Doubs)
Jean-Marc FRIZOT, CDG de Saône-et-Loire (pouvoir de Michel BACHELARD, CDG de Côtes d'Or)
Auguste PICOLLET, CDG de Savoie (pouvoir de Claude DOMEIZEL, CDG Alpes-de-Haute-Provence)
Antoine De MENTHON, CDG de Haute-Savoie (pouvoir de Catherine DI FOLCO, CDG du Rhône)
Daniel LEROY, CDG de Seine-et-Marne (pouvoir François FORIN, CDG de Meurthe-et-Moselle)
Claude CLIQUET, CDG de la Somme
Claude PONZO, CDG du Var (pouvoir de Patrice VALENTIN, CDG de la Marne)
Joseph MERCERON, CDG de Vendée (pouvoir de Maurice CHABERT, CDG du Vaucluse)
Edouard RENAUD, CDG de la Vienne (pouvoir de Jean-Claude DEYRES, CDG des Landes)
Jean-Louis NOUHAUD, CDG de la Haute-Vienne (pouvoir de Didier BARDET, CDG de la Creuse)
Gilles ADELSON, CDG de la Guyane (pouvoir de Jean-Jacques BERNARD, CDG d'Ille-et-Vilaine).

<u>Vice-Présidents présents</u>

Michel GILLOT, CDG d'Indre-et-Loire

<u>Directeurs, DGA et Responsables de service présents</u>

Xavier LALONDE, CDG de l'Aisne
Martine PATRIER, CDG du Calvados
Geneviève VIDAL, CDG de la Charente-Maritime
Patrick CARRE, CDG du Cher

Pierre-Jean JOYEUX, CDG des Côtes-d'Armor
Philippe THOUVIOT, CDG du Doubs
Cécile IASCI, CDG d'Eure-et-Loir
Thierry GUILLERM, CDG du Finistère
Jean-Paul COROMPT, CDG du Gard
Jean-Paul HUBY, CDG d'Ille-et-Vilaine
Nathalie PERON, CDG d'Indre-et-Loire
MARC PHILIPPON, CDG de Haute-Loire
Sylvie ROBERT, CDG du Loiret
Didier DAUTEL, CDG du Maine-et-Loire
Alain FAIVRE, CDG de Meurthe-et-Moselle
Jocelyne CZAPLINSKI, CDG de la Meuse
Nathalie GARRAULT-CARLIER, CDG du Morbihan
Jean-Baptiste OLIVIER, CDG de l'Oise
Claire MATARI ROSSIGNOL, CDG de l'Orne
Michel JANQUIN, CDG du Pas-de-Calais
Francis POIX, CDG du Pas-de-Calais
Burhan OZCELIK, CDG du Pas-de-Calais
Bruno BERGER, CDG du Puy-de-Dôme
Fabienne PEYRONNET, CDG du Puy-de-Dôme
Olivier DUCROCQ, CDG du Rhône
Eric CHAUMARD, CDG de la Savoie
Valérie BOUVIER, CDG de la Haute-Savoie
Vincent KERBIQUET, CDG de Seine-et-Marne
Michelle BEUVRY, CDG de la Somme
Jacques BERNARD, CDG de la Vendée
Myriam GORIN, CDG de l'Yonne
Gilles MARSOT, CDG de la Guyane

INVITÉS

Stéphane BRUNOT, Directeur, Sous-direction des élus locaux et de la fonction publique territoriale, DGCL
Françoise PLOUVIEZ-DIAZ, Cheffe du bureau des élus locaux, du recrutement et de la formation des personnels territoriaux, DGCL

Ä Quorum

L'Assemblée Générale comprend tous les Présidents en exercice des Centres de gestion ainsi que quatre Vice-Présidents désignés par les CIG (Deux par CIG).

L'Assemblée Générale ne peut valablement siéger que si la moitié de ses membres sont présents ou représentés (soit 50 sur 100 membres la composant).

Présidents présents : 33

Vice-Présidents présents avec pouvoir de leur Président : 1
Présidents représentés par un autre Président de CDG : 31
Présidents présents et représentés : 65

Le quorum est atteint, l'Assemblée Générale peut siéger valablement.

Michel HIRIART ouvre l'assemblée en rappelant qu'au ministère de la Fonction publique a succédé le Ministère de "l'Action et des Comptes publics" en charge du budget, de la fonction publique et de la réforme de l'État.

Au ministère de l'Aménagement du Territoire, de la Ruralité et des Collectivités territoriales a succédé le Ministère de "la Cohésion des territoires", en charge des politiques du logement, de la ville et de l'aménagement des territoires.

Ces évolutions animent déjà les débats alors que la fonction publique a surtout été abordée, pendant l'élection présidentielle, sous le prisme de la question de ses effectifs.

Pour autant, les contraintes budgétaires sont désormais particulièrement intégrées par les élus et les gestionnaires, les attentes des concitoyens sont toujours plus élevées et la fonction publique ne cesse de se transformer sous l'influence de réformes institutionnelles et statutaires.

Depuis la dernière Assemblée générale, en décembre dernier, de nombreux textes ont poursuivi la mise en œuvre des réformes impactant les domaines d'activité des Centres de Gestion.

Les dispositions de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, qui ont renforcé les compétences obligatoires des CDG et sécurisé le champ de leurs compétences facultatives par une réécriture de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, ont été précisées.

Le Président HIRIART indique notamment que des précisions ont été apportées par le décret du 10 avril dernier relatif au Référent déontologue, par l'ordonnance du 13 avril portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, ou encore par le décret du 19 avril relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte. Toutefois, la dégressivité de la rémunération des FMPE, prévue par la loi de déontologie, n'a pas reçu de précision concrète.

La loi travail du 8 août 2016 a également reçu des mesures d'application, avec l'ordonnance du 19 janvier et le décret du 6 mai derniers, pour la mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité. L'ordonnance a également intégré dans le champ des missions obligatoires des CDG l'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

De même, la loi égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017 comporte des dispositions intéressant le recrutement en élargissant l'accès au troisième concours, en étendant le dispositif PACTE et en proposant un nouveau contrat de droit public.

Au-delà de l'actualité législative et réglementaire, les réformes territoriales constituent un puissant levier de transformation.

Par vocation, les Centres de Gestion représentent un moyen de mutualisation vers lequel les Collectivités du département se tournent, qu'elles soient affiliées ou non affiliées du fait de leur qualité d'expert RH et de tiers de confiance.

Cette vocation est confortée par le contexte lui-même : mise en œuvre de la nouvelle carte régionale, évolution des départements, rationalisation et renforcement de l'intercommunalité impliquant fusions, intégrations, changements de statuts et transferts de compétences, mais aussi constitution de métropoles et de communes nouvelles…

Ces évolutions territoriales modifient les attentes des élus et des agents, et, dans tous les cas, l'approfondissement de la mutualisation est appréhendé comme un moyen privilégié pour optimiser l'organisation et la qualité des services rendus, développer les expertises et réduire les coûts.

La Fédération continuera de soutenir qu'il serait plus efficace de rendre obligatoire l'adhésion au socle pour toutes les collectivités et établissements non affiliés, dans un esprit de mutualisation des ressources.
De même, la désaffiliation étant contraire à la mutualisation, il serait nécessaire de modifier les conditions de désaffiliation en soumettant le retrait à l'accord explicite des collectivités et établissements déjà affiliés.

Michel HIRIART rappelle l'ordre du jour :

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

Michel HIRIART remercie chaleureusement M. Stéphane BRUNOT pour sa présence et se félicite des bonnes relations entre la Fédération et la DGCL qui a contribué aux travaux juridiques visant à créer le GIP Informatique des CDG.

- La Fédération a contribué, depuis le début de l'année, aux travaux de deux missions d'inspection de l'administration.

  La première mission portait sur l'évaluation de l'organisation et du fonctionnement des instances médicales de la fonction publique.
  Il a notamment été relevé que la réforme, mise en œuvre par la loi du 12 mars 2012 qui a confié aux CDG le secrétariat des instances médicales pour la FPT, s'est effectuée à la satisfaction des usagers et a permis d'aboutir à des délais de traitement plus raisonnables tout en absorbant les retards constatés au moment du transfert de la compétence.

Le second rapport concerne 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,
- 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 et à une plus grande rationalisation de l'action publique en prenant en compte le changement d'échelle induit par la réforme territoriale.

- Le décret du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue a été publié au JO du 12 avril 2017. Un groupe de travail de la FNCDG s'est réuni à plusieurs reprises pour élaborer une charte du référent déontologue qui a été validée lors de notre dernier Conseil d'administration.
  Ce document se compose de 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

  Cette Charte est désormais en ligne sur notre site internet, à la disposition de tous les CDG.

- Point sur le GIP informatique des CDG.

D'autres points d'actualités seront abordés.

1. INTERVENTION DE M. BRUNOT, LES IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES CENTRES DE GESTION

Stéphane BRUNOT remercie le Président HIRIART pour cette invitation mais également pour les réponses apportées par la FNCDG aux nombreuses sollicitations de la DGCL. Il souligne l'intérêt pour l'Etat de pouvoir appuyer des réformes sur la réalité du terrain.

Stéphane BRUNOT indique que son intervention s'axera autour de trois aspects :

I. L'ampleur de la réforme territoriale
II. L'impact de la réforme sur les CDG
III. Les axes et perspectives d'avenir

I. L'ampleur de la réforme territoriale

Les premiers débats sur la réforme territoriale remontent à 2008 avec une première étape : la promulgation de la loi RCT du 16 décembre 2010.

Entre 2012 et 2015, la réforme a connu de nombreuses oscillations et ses débouchés étaient plutôt incertains pour les collectivités territoriales.

Stéphane BRUNOT rappelle quelques données quantitatives :

- 517 créations de communes nouvelles au 1er janvier 2017, soit environ 1760 communes qui ont fusionné. La création de communes nouvelles n'est pas uniforme sur le territoire et se concentre particulièrement dans le nord-ouest
- Le nombre d'EPCI a diminué de 40% entre 2016 et 2017 en passant de 2062 à 1266
- Création de 11 métropoles en 2016 et 4 en 2017
- Création de collectivités à statut particulier : la Corse, la métropole de Lyon et Paris. Le cas de la métropole de Lyon et du département du Rhône marque la première fusion entre un département et un autre échelon. Au 1er janvier 2018 la Corse verra ses deux départements fusionner.
- Passage de 22 à 13 régions métropolitaines depuis 2016.

Tous les types de collectivités et d'établissements ont été concernés par cette réforme.

Pourtant, celle-ci a été anticipée et appréhendée de manière très différente d'une collectivité ou d'un établissement à l'autre.
La réforme a été accompagnée par :

- La DGCL afin de résoudre les difficultés rencontrées, notamment par le biais de circulaires, avec le souci de faire aboutir la réforme et d'en limiter le report d'application
- Les Préfets concernant les SDCI et les CDCI.
- Au niveau des RH grâce aux travaux du CSFPT sur les dispositions transitoires des emplois fonctionnels, grâce à l'action des Centres de gestion notamment en matière statutaire ou de conseil en organisation.

La réforme territoriale n'en est encore qu'au début de sa mise en œuvre, il n'y a pas encore assez de recul pour en analyser les effets, notamment en matière de transferts de compétences.
Pour les effets à long terme, ils seront mesurés par la Cour des comptes.

II. L'impact de la réforme sur les CDG

Stéphane BRUNOT évoque plusieurs impacts :

- Le seuil d'affiliation
- La mutualisation
- Le regroupement institutionnel.

Sur le seuil d'affiliation, le nombre d'EPCI et de communes affiliés obligatoirement a été réduit du fait de la réforme territoriale (fusions de structures intercommunales et communes nouvelles).

Le département statistique de la DGCL a tenté une projection à partir des chiffres de 2015. A priori, la progression d'EPCI passant au-dessus du seuil d'affiliation est faible.
Avant la réforme, on dénombrait 122 EPCI de plus de 350 agents, ils seraient 137 en 2017.
Pour les communes, le nombre de cas de passage au-dessus du seuil de 350 agents serait limité aussi.

Il est rare qu'une commune de taille importante soit incluse au sein d'une commune nouvelle avec des collectivités moins peuplées.

Concernant la question de la mutualisation des services RH et d'une « concurrence » entre EPCI et CDG, Stéphane BRUNOT reconnaît que la maitrise des finances locales est devenue un enjeu essentiel pour les collectivités territoriales et que les EPCI se positionnent de plus en plus sur les questions RH. Toutefois, la complexité des procédures ne lui laisse pas présager d'un éventuel obstacle pour le développement des Centres de Gestion.

Il évoque les rencontres récentes avec les associations d'élus. Le temps de travail est redevenu un réel sujet d'actualité pour les employeurs qui cherchent des marges de manœuvres. Les collectivités ont commencé à réduire leurs effectifs en 2015 et ils commencent à être maîtrisés.

Les Centres de Gestion pourraient être impactés par une réforme des départements et des fusions possibles entre ces collectivités mais aussi avec les métropoles. Toutefois, aucune modification des périmètres n'a été actée pour le moment à l'exception de la métropole de Lyon, de la Corse et des DOM.

III. Les axes et perspectives d'avenir

Stéphane BRUNOT pose la question des perspectives d'évolution des Centres de Gestion. Selon lui, trois enjeux seront fondamentaux :

- Les contraintes budgétaires
- Le champ de compétences et l'évolution missions obligatoires/missions facultatives
- Une éventuelle réforme institutionnelle.

Le rapport de l'IGA de juin 2014 mettait en évidence un fonds de roulement dans certains CDG. Il évoque également les prochaines conclusions de la revue de dépenses.
Il met toutefois en avant les nouvelles missions exercées sans nouveau financement depuis 2012.

La loi a mis en conformité les missions exercées par les CDG avec la pratique mais Stéphane BRUNOT précise que les missions des CDG doivent rester centrées sur l'aspect RH. L'élargissement des compétences facultatives des Centres de Gestion est allé au-delà de ce que souhaitait le Gouvernement mais le droit a mis en conformité la pratique. La nouvelle rédaction de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 répond aussi à une forte demande d'accompagnement des collectivités notamment dans le domaine du conseil juridique, du conseil en organisation et de la numérisation.

Stéphane BRUNOT conclut son intervention en évoquant l'évolution des institutions de la FPT. Il rappelle les scénarios posés par l'IGA en juin 2014. Il souligne l'avancée certaine avec la constitution du GIP informatique des CDG. Il précise que l'arrêté d'approbation sera publié dans quelques jours.

Il évoque la question de la gestion des FMPE. Trois problématiques se posent : l'application de la dégressivité (date d'entrée en vigueur du dispositif et application aux agents en mission), l'assiette de réduction, l'impact du dispositif sur les droits à pension et les droits à rémunération en cas de maladie.

Aucune décision n'a été prise concernant les FMPE. Une disposition était prévue dans la loi égalité et citoyenneté mais le Conseil Constitutionnel a censuré cet article considérant qu'il s'agissait d'un cavalier législatif. De fait, la dégressivité devrait commencer en 2018, soit 2 ans après l'entrée en vigueur de la loi déontologie du 20 avril 2016. Une circulaire devrait confirmer ce positionnement mais celle-ci ne sera pas publiée prochainement.

Michel HIRIART remercie Stéphane BRUNOT pour la richesse de son intervention et souligne que les parlementaires ont été très réceptifs à l'argument de la réécriture de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 car il s'agissait de mieux accompagner les collectivités et les établissements qui éprouvent des difficultés à mettre en œuvre l'ensemble de leurs obligations, notamment dans un contexte de réformes régulières.

Loïc CAURET rappelle l'importance des missions facultatives car le 0.8 n'est pas suffisant pour couvrir le coût des missions obligatoires des CDG. Ce taux ne devrait pas faire l'objet de modifications. C'est grâce aux ressources issues des missions facultatives que les CDG peuvent rendre correctement le service aux collectivités. Les Centres de Gestion constituent les premiers établissements mutualisateurs.

Stéphane BRUNOT indique qu'il est difficile de mettre en avant ce genre d'arguments auprès des personnes étudiant les budgets, elles ne raisonnent pas forcément ainsi.

Gérard MANET explique qu'il serait nécessaire de revoir la composition du bloc insécable de compétences et souhaiterait que l'adhésion au bloc insécable soit obligatoire pour les collectivités non affiliées. Il évoque la situation de son CDG dans le ressort duquel deux EPCI représentent 4/5 du département.

Concernant le souhait de revoir le socle insécable Stéphane BRUNOT estime qu'il s'agirait d'un exercice risqué. En ouvrant la voie d'une réforme des amendements défavorables peuvent être pris. On ne sait pas ce qui peut ressortir d'une réforme, et l'objectif peut ne pas être atteint.

Jean-Louis NOUHAUD insiste sur le fait que les chiffres ne peuvent pas être regardés brutalement, ils doivent être analysés individuellement et en détail, chaque cas étant particulier.

Jean-Pierre LASSERRE insiste également sur la pénurie de médecins qualifiés pour l'exercice de la médecine de prévention.

Stéphane BRUNOT explique que la DGCL est consciente de la problématique mais des résistances existent. Les élus doivent poursuivre leur travail de sensibilisation auprès du ministre de la santé.

Gérard MANET pose la question de la mise en œuvre du RAPO et des nombreuses réformes en matière de RH.

Marcel LALONDE approuve et cite l'exemple du RIFSEEP, dispositif complexe que les collectivités appréhendent avec difficultés, d'autant plus que tous les textes n'ont pas été publiés. Il évoque ainsi le cas des agents de maîtrise et des adjoints techniques.

2. RAPPORTS DE L'ADMINISTRATION.

La mission d'évaluation des instances médicales

Michel HIRIART indique qu'en août 2016, le Premier Ministre a confié à la Ministre des Affaires sociales et de la santé une évaluation de l'organisation et du fonctionnement des instances médicales de la fonction publique.

Le champ de la mission recouvrait les trois versants de la fonction publique.

Le cadrage de la mission partait du constat que l'organisation générale des comités médicaux et des commissions de réforme est complexe. Des difficultés dans le fonctionnement des instances entraînent des conséquences sur la gestion des dossiers des agents.

Pour cela, la mission s'est interrogée sur l'opportunité du portage actuel des missions, la qualité du service rendu, l'économie générale du dispositif, l'efficience de la cartographie, l'organisation et la lisibilité afin d'établir un plan d'actions.

La mission a souhaité associer l'ensemble des parties prenantes de la politique évaluée, au premier rang desquels les représentants de la fonction publique territoriale.
La Fédération a été invitée à prendre part aux comités d'évaluation et a également été sollicitée pour échanger sur le sujet avec les membres de la mission.

L'objectif était de caractériser au mieux la situation concernant la FPT, les difficultés rencontrées et les différentes options possibles.

La mission a réalisé un rapport de diagnostic, premier livrable 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.

Lucie VILMOT présente ce rapport de diagnostic.

La mission a pu dresser les constats suivants :

- Les instances sont nombreuses et fragmentées, elles couvrent 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 aux niveaux 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 également certains dysfonctionnements.

- Un dispositif au formalisme contraignant

L'efficacité des comités médicaux 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.
En dépit de certaines défaillances, les acteurs demeurent attachés à cette structure indépendante, garante de l'objectivité des décisions et préservatrice du secret médical.

La mission présente 4 pistes de scénarios qui peuvent devenir complémentaires dans le temps.
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

Le scénario 1 prévoit une 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 Comité médical supérieur sur le pilotage médical
- Rendre le dispositif plus adaptable à l'évolution des pathologies et des traitements.

Le scénario 2 recentre le dispositif sur son volet médical en ne gardant qu'une seule commission, exclusivement médicale, et en confiant à une autre instance le dialogue employeurs-représentants du personnel.
L'objectif serait également d'accentuer la simplification en matière de congés de maladie.

Le scénario 3 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 tableau.

Le scénario 4 prévoit une 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.

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.

Daniel LEROY précise qu'au cours des différentes réunions organisées par la mission, seule la Fédération représentait la FPT. Les élus locaux n'étaient pas présents et les membres de la commission en méconnaissance de la territoriale.

La revue de dépenses

Michel HIRIART rappelle que l'IGA en lien avec le contrôle général économique et financier a été chargée d'une "revue des dépenses" sur les actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales.

La mission devait 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,
- à la formulation de recommandations permettant de contribuer, dès 2018, à une optimisation des dépenses publiques et à une plus grande rationalisation de l'action publique en prenant en compte le changement d'échelle induit par la réforme territoriale.

La Fédération a reçu l'IGA et les inspecteurs du CGEI et leur a fait part d'une synthèse d'enquêtes menées les années précédentes auprès des CDG et de notes destinées à rappeler le contexte des Centres, avec l'augmentation du nombre de leurs missions, notamment depuis 2012, sachant que cette extension continue des missions est assumée sans compensation financière, dans un contexte de réforme territoriale.

La Mission a souhaité pouvoir bénéficier de données plus récentes et un questionnaire a été élaboré.

Thierry SENAMAUD indique que le recueil des données s'est déroulé d'avril à début mai 2017. L'enquête a été structurée selon 5 axes :
- Les relations avec les collectivités et établissements publics (affiliation obligatoire, facultative, non affiliés) et les relations inter-Centres
- Les ressources humaines (effectifs, catégories, part des agents contractuels)
- Les moyens financiers (recettes et dépenses)
- L'affectation des agents aux différentes missions exercées par le CDG

- Les principales missions facultatives exercées et l'affectation des agents nécessaires à leur exercice.

Thierry SENAMAUD présente les résultats de cette enquête à laquelle 33 établissements ont répondu. Ce taux de participation s'explique notamment par les délais assez courts fixés par la lettre de mission pour la revue des dépenses.
Cependant, l'échantillon obtenu est représentatif de la diversité des Centres.

L'ensemble des réponses ont été intégrées dans un document analytique et synthétique, le traitement statistique et l'analyse des données agrégées ayant été réalisés par les services de la Fédération.

L'étude des réponses a permis de dresser une typologie des Centres, de leurs moyens humains et financiers. L'étude des réponses a également permis de préciser l'impact de l'évolution de leurs missions et des prestations offertes, ainsi que les moyens mis en œuvre pour l'exercice de ces missions, qu'elles soient obligatoires ou facultatives.

Concernant les relations avec les collectivités et établissements, Thierry SENAMAUD souligne que 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.

Les collectivités affiliées à titre volontaire restaient marginales en nombre en 2006, 25 CDG n'en recensant même aucune.
En 2012, cette situation avait évolué, 50 CDG indiquaient qu'une collectivité ou un établissement au moins avait fait le choix de s'affilier volontairement.

En 2017, ce nombre a encore progressé : 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 et des établissements publics tels que des CCAS ou des SDIS.

Les relations avec les non affiliés ont évolué ces dernières années. 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).

La deuxième partie de l'enquête portait sur les effectifs des CDG. Thierry SENAMAUD indique que 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 nécessitant d'importants ETP comme le fonctionnement des instances médicales et au développement du nombre de missions facultatives exercées par établissement.
Les Centres de Gestion ont un taux d'encadrement élevé, en comparaison avec les collectivités territoriales. En effet, 33,82% des agents des CDG relèvent de la

catégorie A (30,29% en 2012 et environ 9% dans la FPT en 2016). Ce chiffre s'explique par l'expertise nécessaire à l'exercice des missions des CDG.
Concernant l'affectation des agents, il ressort qu'ils sont affectés majoritairement aux missions facultatives : 34 agents représentant 27,31 ETP.

Le nombre d'agents en charge des missions facultatives est légèrement supérieur à celui recensé en 2015, le nombre de collectivités et d'établissements demandant à bénéficier de services optionnels ayant augmenté notamment en matière de médecine, de conseil en organisation, de dématérialisation…

La part des agents en charge des missions obligatoires est également plus importante en 2017 qu'en 2012 (+40%), du fait des renforcements des équipes liés aux nouvelles compétences confiées aux Centres par le législateur ces cinq dernières années.

Au vu des résultats de l'enquête, il apparaît que la part des agents affectés aux missions obligatoires dépend essentiellement de la taille du Centre de Gestion. Plus le CDG est important, moins les agents sont polyvalents, ils sont moins amenés à être affectés à plusieurs missions.

Thierry SENAMAUD présente la troisième partie de l'enquête consacrée aux moyens financiers des Centres. 87,50% d'entre eux ont un taux de cotisation obligatoire égal au maximum légal, c'est-à-dire 0,80%.
Pour ceux qui appliquent un taux inférieur à 0,80%, le taux moyen est de 0,75%.

Le taux de contribution est en moyenne de 0,09 % contre 0,11% en 2014.

Les charges liées à l'exercice des missions facultatives sont les plus importantes. Les dépenses liées à l'exercice des missions obligatoires ont progressé ces cinq dernières années (+ 5 points), les Centres assumant 9 nouvelles missions obligatoires depuis 2012. Les charges de fonctionnement liées à l'administration générale ont fortement diminué.

En matière de missions obligatoires, les dépenses les plus lourdes recouvrent l'organisation des concours et le remboursement des heures syndicales.
Parmi les nouvelles compétences confiées aux Centres de Gestion depuis 2012, Thierry SENAMAUD insiste sur la part importante et croissante des charges liées au secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux, à l'aide au recrutement et à l'assistance juridique dans les dépenses de fonctionnement des CDG.

Thierry SENAMAUD relève que seuls 28% des Centres parviennent aujourd'hui à équilibrer leurs missions obligatoires.
Avec l'entrée en vigueur de trois missions supplémentaires (référent déontologue, conseil en orientation professionnelle, secrétariat des CCP) cette situation déficitaire risque de se renforcer.

En matière de missions facultatives, les Centres de Gestion supportent les charges les plus lourdes dans le domaine du remplacement des agents et de la médecine professionnelle.

Thierry SENAMAUD conclut sa présentation en indiquant que les résultats agrégés de l'enquête ont été remis à la mission et figurent sur le site internet de la Fédération.

4. CHARTE DU REFERENT DEONTOLOGUE

Michel HIRIART rappelle que des dispositions de la loi déontologie nécessitaient des décrets d'application. Le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue a été publié au JO du 12 avril 2017.

Un groupe de travail de la FNCDG s'est réuni le 9 janvier, le 3 février et le 10 mars pour élaborer une charte du référent déontologue. Ce groupe de travail était composé des Centres de gestion suivants : CDG 59, 76, 29, 35, 80, 33, 47, 67, CIG PC et GC.

La charte du référent, adopté par le CA de la FNCDG du 18 mai dernier, est composée de cinq parties tenant compte de la publication du décret :

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

Le texte de la charte comporte trois options possibles s'agissant du niveau de conseil déontologique dans les Centres.

1ère option : dans chaque département, une personne physique, référent déontologue du CDG, intervient à la demande des agents des collectivités et établissements affiliés. Il peut également, si une délibération d'adhésion a été prise par une collectivité ou un établissement non affilié, exercer ses fonctions pour les agents de ces structures. Une lettre de mission est établie et transmise à l'autorité territoriale des collectivités et établissements affiliés ou adhérents, pour consigner et clarifier les conditions d'exercice du travail du référent déontologue.

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.
Cette mutualisation doit être inscrite dans la charte de coopération prévue à l'article 14 précité, cette charte désignant le centre chargé d'assurer la coordination régionale ou interrégionale. Ce texte détermine également les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion décident de gérer en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses

correspondantes. A défaut de prévoir la mission de référent déontologue dans la charte de coopération, les CDG pourront conclure une convention spécifique.

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 avant d'apporter une réponse à l'intéressé. Le fonctionnement d'un tel réseau doit être prévu dans la charte de coopération prévue à l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ou dans une convention inter-CDG.

Concernant le profil du référent, la charte prévoit notamment que celui-ci :

- doit être nommé au vu de son expérience de 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.
- doit également avoir une parfaite connaissance du monde territorial et de ses évolutions.
- bénéficie d'une autorité morale et technique reconnue et doit également disposer de savoir-être particuliers.

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

Le référent déontologue exerce une fonction principale : apporter, en toute indépendance, un conseil sur les questions déontologiques et les projets professionnels des agents publics locaux.
La charte précise que le conseil statutaire ne relève pas du référent déontologue et présente les autres missions qui peuvent être confiées au 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
- Assurer la fonction de veille permanente sur les pratiques adéquates dans le domaine de la déontologie et de prévention des conflits d'intérêts
- Informer les services et les agents
- formuler des propositions et des préconisations, notamment dans le cadre de son rapport annuel.

Michel HIRIART indique que la charte figure sur l'espace adhérents du site internet de la Fédération.

5. POINT GIP INFORMATIQUE DES CDG

Michel HIRIART rappelle que lors de l'Assemblée Générale de décembre dernier, BEARINGPOINT présentait le Schéma directeur informatique mutualisé des CDG (SDSI) qui se trouve sur l'espace adhérent du site internet.

Comme l'indiquait Stéphane BRUNOT en conclusion de son intervention, après un avis favorable de la DGCL, la direction du ministère du Budget a instruit le

dossier et rendu, également, un avis favorable à la création du GIP Informatique des CDG.

La publication de l'arrêté de création du GIP interviendra dans quelques jours.

Pour mémoire, le GIP comportera 86 CDG membres et la FNCDG.

Michel HIRIART rappelle que le coût de la cotisation (couvrant le fonctionnement administratif du GIP et ouvrant une utilisation "à la carte" des outils) a été évalué à 0,3148 € (en 1ère année de fonctionnement).

Michel HIRIART souhaite que le GIP soit opérationnel avant 1 an.

Gérard MANET et Alain VASSELLE posent la question du rapprochement avec le CNFPT et entre alliances.

Thierry SENAMAUD souligne que le travail de rapprochement et de coopération a été engagé bien avant la constitution du dossier de GIP et que les alliances ne recouvrent pas toutes le même périmètre d'intervention. Le travail de collaboration s'organise également au travers des commissions et des groupes de travail.

En effet, le programme du GIP prévoit que les premières actions impliquent la constitution de Groupes de Travail techniques correspondants aux différents chantiers à mettre en œuvre dans le cadre du schéma directeur. Six groupes de travail vont être constitués et se réuniront dans les prochaines semaines :

- Carrière
- Paie
- Emploi
- Comptabilité analytique
- Médecine professionnelle
- Vote électronique.

Thierry SENAMAUD rappelle qu'à la suite de la dernière réunion de la Commission communication l'ensemble des Centres a été sollicité pour participer à un ou plusieurs groupes de travail, soit au titre d'un contributeur soit comme porteur. Il définit ces deux notions :

- Rôle du contributeur : Préparation et participation aux groupes de travail, appui à la collecte d'informations, transmission d'informations, contributions aux travaux (rédaction, enrichissement, amendements…).

- Rôle du porteur : Préparation des groupes de travail (contenu et logistique), animation des débats, synthèse des débats, collecte / consolidation des informations/contributions, réalisation des travaux (ex : rédaction d'un CCTP / d'une expression de besoin), communication sur les résultats obtenus.

Michel GILLOT et Roger RECORS posent la question de la mise en place d'un groupe de travail sur les concours.

Thierry SENAMAUD indique que ce groupe a bien été identifié dans le cadre du SDSI mais que les travaux sont prévus en 2018.

6. TVA

Loïc CAURET revient sur l'assujettissement à la TVA, question qu'il avait déjà abordée lors de la précédente Assemblée générale.
Suite à cette dernière, une étude juridique a été diligentée auprès d'un cabinet. Fin mars, le Cabinet d'avocats LANDOT a présenté les conclusions de son étude.

Cette étude était d'autant plus nécessaire que le CDG des Côtes d'Armor risque de subir un redressement très important (de l'ordre de 300 000 euros) pour les missions d'archivage, d'informatique, d'hygiène et de sécurité (aide à l'élaboration du document unique), de droit des sols et de conseil en organisation.

Loïc CAURET présente les principaux arguments invoqués par le cabinet d'avocats.

- Les CDG peuvent tenter de 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, les CDG pourraient invoquer 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.

Alain VASSELLE estime qu'il faudrait travailler sur un projet d'amendement concernant cette question, une intervention parlementaire pourrait régler ce risque auquel se retrouvent confrontés les CDG.

Loïc CAURET expose les possibilités de recours offertes au CDG 22 et notamment la saisine de la commission départementale. Il souligne l'importance également de saisir le Ministère des Finances pour obtenir un moyen législatif ou réglementaire pour exonérer les CDG de la TVA.

Thierry GUILLERM insiste sur le fait que tous les Centres de gestion peuvent être concernés. C'est le cas également du CDG du Finistère, déjà inquiété dans le cadre des observations de la CRC.

7. COMMUNICATION – PARTENARIATS INSTITUTIONNELS

Laetitia BOBECHE présente les actions de communication réalisées depuis le début de l'année 2017.

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

Organisée par la FNCDG, en collaboration avec l'AMF, l'AdCF, le CDG 13, l'UGAP et les Éditions WEKA, à Gardanne, sur la thématique "Vers de nouveaux modes de gestion territoriaux", cette journée à destination des professionnels de l'administration territoriale, des élus et dirigeants issus des CDG, des collectivités, des intercommunalités, des gestionnaires de ressources a rassemblé une centaine de personnes.

Cette journée s'est déroulée en trois temps :
- Présentation de la réforme territoriale (et de ses implications en région PACA).
- La réforme des marchés publics… vers un renforcement de la mutualisation.
- La question de l'évolution du statut de la FPT.

Parmi les intervenants, il est important de noter la riche intervention de Philippe LAURENT, Président du CSFPT, de Vincent AUBELLE, Professeur associé, à l'Université de Paris-Est Marne-la-Vallée et de Michel KLOPFER, Consultant en finances publiques locales.

Le reportage vidéo retraçant cette journée ainsi que les interviews vidéos sont en ligne sur le site Internet de la Fédération.

Ø Site Internet

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…

Sur l'espace adhérents, les Centres peuvent également retrouver les comptes rendus et notes afférentes aux Commissions, Conseils d'Administration, Assemblées Générales ; rapports d'activités, d'orientation ainsi que des articles d'actualités.

Ø #FédéMag

Après un premier numéro, lancé à l'occasion du SMCL en juin 2016, la Fédération a publié le second numéro de son magazine "FédéMag" à l'occasion de la CNET en novembre 2016 et a publié sa troisième édition 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 "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).

Ø 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.

Ø 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

Ø 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

Ils 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.

Ø <u>Partenariats</u>

- 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 et l'échange de productions documentaires et la réalisation d'outils communs.

- Avec Préventica

Depuis 2015, la FNCDG et Communica ont conclu une convention ayant pour but de développer un partenariat avec les CDG lors des salons Préventica, 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.

- Avec l'AMF, le CNFPT, l'ADF, Régions de France 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.
Cet outil de communication est 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
2ème 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.

8. QUESTIONS DIVERSES

Jean-Louis NOUHAUD pose la question de la convention reçue par son Centre adressée par le CIG de la Grande Couronne concernant l'exploitation du bilan social.
Il souhaite connaître l'état d'avancée du rapprochement FNCDG/CIG sur cette question et souligne l'intérêt que cet outil puisse être repris par le GIP.

Loïc CAURET rappelle que la réflexion a été engagée il y a environ un an et rappelle que la Fédération a transmis au CIG GC, en janvier dernier, un projet de convention prévoyant trois axes de collaboration :

1- L'accès de la Fédération aux données issues des bilans sociaux et d'autres enquêtes menées auprès des collectivités.

2- La réalisation d'études nationales permettant l'exploitation de ces données (notamment, Panorama de l'emploi, étude analytique des bilans sociaux, études thématiques).

3- La diffusion des études nationales par la FNCDG.

Loïc CAURET précise qu'il ne demeure quasiment plus de difficultés techniques sur ce texte qui sera de nouveau évoqué en commission emploi qui se déroulera dans l'après-midi. Le CIG de la Grande Couronne présentera lors de cette commission la finalité et les applications de l'outil bilan social en cours de finalisation.

Michel HIRIART indique qu'une réunion sera organisée le 16 juin avec les services du CIG pour résoudre les dernières difficultés sur le texte de la convention. Par ailleurs, une rencontre avec le CA de l'ANDCDG est prévue dans les prochains jours.

L’ordre du jour étant épuisé, Michel HIRIART conclut l’Assemblée générale à 12H40.