ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

JEUDI 14 DÉCEMBRE 2017



⇨ **RAPPORT D'ACTIVITÉS**

⇨ **RAPPORT D'ORIENTATION**

⇨ **RAPPORT FINANCIER**

FNCDG

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU JEUDI 14 DÉCEMBRE

09h00	Accueil des Présidents
09h30	Ouverture de l'Assemblée *par le Président de la Fédération, Michel HIRIART* Rapport d'activités *présenté par Antoine de MENTHON, Secrétaire Général* Débats et votes Rapport d'orientation *présenté par Michel HIRIART, Président* Débats et votes Rapport financier *présenté par Jean-Louis NOUHAUD, Trésorier* Débats et votes
12h30	Clôture de l'Assemblée Générale



SOMMAIRE

⇨ RAPPORT D'ACTIVITÉS

1. LA MOBILISATION DE LA FNCDG SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RÉFORMES TERRITORIALES ET STATUTAIRES 11

1.1. L'accompagnement dans la mise en œuvre de la réforme territoriale 11

1.2. La mise en œuvre de la loi déontologie des agents publics du 20 avril 2016 13

1.3. La mise en œuvre de la loi égalité et citoyenneté 17

1.4. La médiation préalable obligatoire 20

1.5. L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique 21

1.6. L'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique 24

1.7. Le projet de loi de finances pour 2018 et le projet de loi de programmation des finances publiques 2018-2022 25

1.8. La mise en œuvre du PASRAU 26

1.9. La rencontre avec l'ordre national des médecins 26

2. LA PROMOTION DE L'ACTION DES CDG ET LA SENSIBILISATION AUX PROBLÉMATIQUES RENCONTRÉES PAR CES ÉTABLISSEMENTS AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS ET DES COLLECTIVITÉS 28

2.1. Des rencontres régulières avec la DGCL et la DGAFP 28

2.2. Rencontre avec la Direction du Budget du Ministère des Finances sur la mise en œuvre du RIFSEEP 29

2.3. De fréquentes auditions par les inspections de l'administration 30

2.4. La question de l'assujettissement à la TVA 37

2.5. La réalisation d'un guide de pratiques RH avancées 38

2.6. Le renforcement des collaborations et des partenariats 38

2.7. Des interventions dans le cadre de journées d'information organisées par les CDG (CDG normands), la presse ou les partenaires institutionnels (Rencontre RH de l'AdCF, journée d'information de l'association des maires de l'Aube, Matinée de l'UNCCAS) 41

3. LA VIE DU RÉSEAU DES CENTRES DE GESTION 41

3.1. La FNCDG au service de ses adhérents (notes d'information notamment sur la TVA, sur l'actualité statutaire, sur la mise en œuvre de la réforme PPCR, conseil juridique...) 41

3.2. La mise en place du GIP informatique 42

3.3. La rencontre des Centres coordonnateurs 44

3.4. Les commissions et les groupes de travail 46

3.5. Enquête globale sur l'activité des Centres de Gestion 48

4. L'OBSERVATION DE L'EMPLOI PUBLIC LOCAL 48

4.1. Le 6ème panorama de l'emploi public 48

4.2. Synthèse des bilans sociaux 2015 : 12 strates de collectivités et établissements pour comparer les données RH 49

4.3. Signature d'une convention avec le CIG de la Grande Couronne pour faciliter l'accès aux données sociales et la diffusion d'études nationales 52

4.4. 4ème année de diffusion du Baromètre de l'activité des bourses de l'emploi dans la Gazette des communes 53

4.5. 3ème édition du baromètre HoRHizons 53

5. COMMUNICATION ET INFORMATION 54

5.1. Publication de deux numéros de FédéMag 54

SOMMAIRE

5.2. Mise en ligne du nouveau site internet 55

5.3. L'organisation de journées thématiques 55

5.4. Des journées d'information en région 57

5.5. Mise en ligne d'un Mooc «Maire Employeur» 58

5.6. Nouvelle plaquette de promotion FNCDG/CDG 60

5.7. Participation au Salon des Maires 61

5.8. Participation au Salon Préventica 62

5.9. La réponse aux sollicitations de la presse 62

5.10. Participation au Salon Top recrutement 63

6. ÉLÉMENTS D'ACTIVITÉ DE LA FÉDÉRATION 64

RAPPORT D'ORIENTATION

1. ETUDE RELATIVE A L'EVOLUTION DE L'EXERCICE DES MISSIONS OBLIGATOIRES ET FACULTATIVES : UNE ANALYSE DE L'ENQUETE GLOBALE SUR L'ACTIVITE DES CENTRES 70

3. FEDERATION ET COOPERATION REGIONALE / INTERREGIONALE DES CENTRES DE GESTION 72

4. FACILITER LA CREATION D'UNE BOURSE DE L'EMPLOI INTER FONCTIONS PUBLIQUES 74

5. SOUTIEN DE LA FEDERATION A LA REALISATION DES OBJECTIFS DU GIP INFORMATIQUE DES CDG 75

6. CONGRES FNCDG 2018 76

7. CONFERENCE NATIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL (CNET 2018) 77

8. ORGANISATION D'UNE JOURNEE THEMATIQUE EN REGION 78

9. LES DONNEES SOCIALES DE LA FPT... UNE SYNTHESE DE L'OBSERVATION REGIONALE DE L'EMPLOI (EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG) 78

10. PANORAMA DE L'EMPLOI (7EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG) 79

11. BAROMETRE HORHIZONS 2018 (4EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'AMF, LE CNFPT, L'ADF, REGIONS DE FRANCE, LE CSFPT) 80

12. GUIDE DE BONNES PRATIQUES RESSOURCES HUMAINES, EN PARTENARIAT AVEC L'ADCF 81

13. VERS LA CREATION DU CENTRE NATIONAL DE COORDINATION, ETABLISSEMENT PUBLIC REPRENANT LES MISSIONS DE LA FEDERATION 82

⇨ RAPPORT FINANCIER

I. BILAN DE L'EXERCICE 2016 87

Répartition des dépenses réalisées sur l'année 2016 88

II. BUDGET PREVISIONNEL 2017 92

Répartition des dépenses prévisionnelles sur l'année 2017 93

III. PROPOSITION DE BUDGET 2018 95

Estimation des dépenses de fonctionnement 2018 96



La Fédération a poursuivi en 2017 sa mobilisation en faveur du renforcement des Centres de Gestion mais également pour apporter des réponses concrètes aux besoins d'information et d'accompagnement des collectivités et des établissements publics.
Elle a apporté sa contribution au débat public – notamment sur les thématiques de maîtrise de masse salariale – et à l'actualité législative et règlementaire, informé et conseillé les élus, et valorisé les initiatives locales.
Ce rapport d'activité en témoigne.
Ce document présente également les différents outils de communication développés cette année comme les journées thématiques en région, le mooc «*maire employeur*» ou l'étude sur les données sociales 2015.

1. LA MOBILISATION DE LA FNCDG SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RÉFORMES TERRITORIALES ET STATUTAIRES

1.1. L'accompagnement dans la mise en œuvre de la réforme territoriale

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) a publié en juin dernier la 27ème édition de son ouvrage «*Les collectivités locales en chiffres*».

Ce rapport rassemble chaque année les «*informations statistiques essentielles*» sur les collectivités, fournit des données sur les structures, les populations, les finances et les personnels de celles-ci. Il se fonde sur les données disponibles au 1er janvier 2017.

Un chapitre introductif présente les chiffres clés des collectivités locales. Le deuxième chapitre porte sur les collectivités territoriales et leur population : 66,1 millions d'habitants en France au 1er janvier 2017, répartis dans 18 régions et collectivités assimilées, 101 départements et 35 416 communes.

La loi n°2015-292 du 16 mars 2015 relative à «*l'amélioration du régime de la commune nouvelle, pour des communes fortes et vivantes*» a facilité la création de communes nouvelles en instaurant notamment un pacte financier qui garantit pendant trois ans le niveau des dotations de l'État.

En deux ans, 1760 communes ont ainsi fusionné pour donner naissance à 517 communes nouvelles (317 en 2016 et 200 en 2017). Plus de 1200 communes ont été supprimées.

Au niveau de la carte intercommunale, la mise en oeuvre de la loi NOTRe a abouti à un vaste mouvement de fusions : en 2017, on dénombre 1266 EPCI à fiscalité propre, contre 2062 un an plus tôt. Cette diminution est plus importante que celle observée entre 2012 et 2014, années qui correspondaient à la précédente étape de rationalisation de la carte intercommunale, résultant de la loi RCT du 16 décembre 2010. La diminution du nombre de groupements a principalement porté sur ceux de moins de 15000 habitants, dont l'effectif passe de 1225 en 2016 à 342 en 2017.

Entre janvier 2016 et janvier 2017, la diminution du nombre de syndicats a été plus forte que les années précédentes : -7%, après -3,4% l'année précédente. Ils sont désormais 11378 contre 12234 en janvier 2016. La diminution a été un peu plus prononcée pour les SIVU (-7,6%) que pour les autres types de syndicats (-5,8%).

Répartition des communes selon leur taille

Taille de la commune	Nombre de communes	Répartition des communes	Répartition de la population	Taille de la commune	Nombre de communes	Répartition des communes	Répartition de la population
Moins de 200 h.	8 923	25,2 %	1,6 %	Moins de 200 h.	8 923	25,2 %	1,6 %
De 200 à 500 h.	9 860	27,8 %	4,9 %	Moins de 500 h.	18 783	53,0 %	6,4 %
De 500 à 2 000 h.	11 340	32,0 %	16,8 %	Moins de 2 000 h.	30 123	85,1 %	23,3 %
De 2 000 à 5 000 h.	3 144	8,9 %	14,7 %	Moins de 5 000 h.	33 267	93,9 %	38,0 %
De 5 000 à 10 000 h.	1 177	3,3 %	12,4 %	Moins de 10 000 h.	34 444	97,3 %	50,3 %
De 10 000 à 20 000 h.	516	1,5 %	10,8 %	Moins de 20 000 h.	34 960	98,7 %	61,1 %
De 20 000 à 50 000 h.	331	0,9 %	15,3 %	Moins de 50 000 h.	35 291	99,6 %	76,4 %
De 50 000 à 100 000 h.	83	0,2 %	8,3 %	Moins de 100 000 h.	35 374	99,9 %	84,7 %
100 000 h. et plus	42	0,1 %	15,3 %	Toutes tailles confondues	35 416	100,0%	100,0%

Source : Insee, recensement de la population, population municipale en vigueur en 2017 (millésimée 2014).

Répartition des départements selon leur taille

Taille du département	Nombre de départements	Répartition des départements	Répartition de la population	Taille du département	Nombre de départements	Répartition des départements	Répartition de la population
Moins de 300 000 h.	26	25,7 %	7,9 %	Moins de 300 000 h.	26	25,7 %	7,9 %
De 300 000 à 500 000 h.	24	23,8 %	13,9 %	Moins de 500 000 h.	50	49,5 %	21,8 %
De 500 000 à 800 000 h.	24	23,8 %	23,2 %	Moins de 800 000 h.	74	73,3 %	45,0 %
800 000 h. ou plus	27	26,7 %	55,0 %	Toutes tailles confondues	101	100,0 %	100,0 %

Source : Insee, recensement de la population, population municipale en vigueur en 2017 (millésimée 2014).

Répartition des régions selon leur taille

Taille de la région	Nombre de régions	Répartition des régions	Répartition de la population	Taille de la région	Nombre de régions	Répartition des régions	Répartition de la population
Moins de 1 000 000 h.	6	33,3 %	3,7 %	Moins de 1 000 000 h.	6	33,3 %	3,7 %
De 2 000 000 à 4 000 000 h.	5	27,8 %	23,7 %	Moins de 4 000 000 h.	11	61,1 %	27,4 %
De 4 000 000 à 6 000 000 h.	4	22,2 %	33,5 %	Moins de 6 000 000 h.	15	83,3 %	60,9 %
6 000 000 h. ou plus	3	16,7 %	39,1 %	Toutes tailles confondues	18	100,0 %	100,0 %

Source : Insee, recensement de la population, population municipale en vigueur en 2017 (millésimée 2014).

L'intercommunalité à fiscalité propre au 1er janvier 2017

	Nombre de groupements à fiscalité propre	Nombre de communes regroupées
Métropoles	14	706
Communautés urbaines (CU)	15	624
Communautés d'agglomération (CA)	219	7 282
Communautés de communes (CC)	1 018	26 740
Ensemble des groupements à fiscalité propre	**1 266**	**35 352**
dont groupements à fiscalité professionnelle unique	*1 022*	*28 630*
Métropole de Lyon *		59
Ensemble		**35 411**

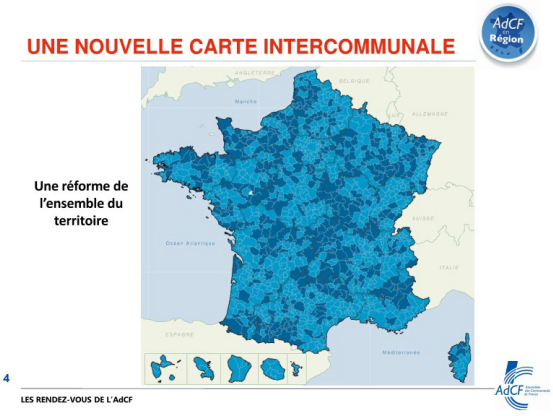
Sources : DGCL, Banatic.

** Bien qu'elle soit une collectivité territoriale, la métropole de Lyon est ici prise en compte dans le nombre de communes couvertes par un EPCI à fiscalité propre car elle en exerce les compétences.*

La mise en œuvre de la réforme territoriale a fait l'objet d'une présentation par les services et des élus de l'AdCF et de l'AMF lors des deux journées thématiques en région organisées par la FNCDG avec le concours des CDG13 et CDG59 (Aix en Provence le 12 mai, Lille le 17 octobre) mais également lors de la journée d'information organisée dans le cadre du salon des maires du 21 novembre.

La Fédération avait publié en décembre 2016 un «guide sur les aspects RH des fusions d'EPCI» qui reprend les problématiques suivantes :

- ◊ Les procédures de fusion intercommunale
- ◊ La mise en place de l'organe délibérant
- ◊ Les compétences et moyens de l'EPCI issu de la fusion
- ◊ Le changement d'employeur et la reprise des agents
- ◊ Le devenir des agents en cas de restitution de compétences
- ◊ Le dialogue social
- ◊ Les conséquences de la modification de certaines strates
- ◊ Les emplois de direction et de cabinet
- ◊ Les impacts RH sur les carrières des agents : tableau des effectifs, carrière, rémunération, mobilité, action sociale, assurance statutaire, protection sociale complémentaire, temps de travail.



Ce guide a été présenté en 2017 aux structures intercommunales et la FNCDG a eu l'occasion de répondre à des questions juridiques sur la mise en œuvre effective des politiques RH à la suite des procédures de fusions.
Les questions portaient principalement sur les avantages collectivement acquis, sur la mise en place du régime indemnitaire, sur les élections professionnelles, sur la fin de détachement sur emploi fonctionnel...
La FNCDG et l'AMF s'étaient rapprochées en 2016 pour réaliser un «guide sur les communes nouvelles».

Ce guide a pour vocation de répondre à des questions très pratiques de gestion des personnels lors de la mise en place d'une commune nouvelle qui suppose une attention particulière à porter aux questions liées au devenir des agents.

Ce guide est composé de plusieurs fascicules dont les 3 premiers ont été publiés en 2016 :

- ◊ le 1er sur l'état des lieux et le diagnostic des emplois et des situations personnelles des agents
- ◊ le 2ème sur la création des postes budgétaires et la reprise de la gestion des carrières
- ◊ le 3ème sur le dialogue social, le management, la santé et la sécurité au travail.

Le 4ème fascicule sur le temps de travail, la rémunération et les accessoires a été diffusé en 2017 auprès de l'ensemble des collectivités.



Par ailleurs, l'Assemblée générale du 1er juin a été l'occasion de réaliser une information sur la mise en œuvre de la réforme territoriale et ses impacts sur les Centres de Gestion. Ainsi, Stéphane BRUNOT, Directeur à la Sous-direction des élus locaux et de la fonction publique territoriale de la DGCL, a exposé les premières statistiques de l'évolution de la carte territoriale et ses conséquences sur la gestion des ressources humaines et sur les CDG.

Stéphane BRUNOT a évoqué 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 indique que la maîtrise 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 laisse pas présager d'un éventuel obstacle pour le développement des Centres de Gestion.

Les Centres de Gestion pourraient être impactés par une réforme des départements et des fusions envisageables 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.



Une rencontre avec Jacqueline GOURAULT, Ministre en charge des collectivités territoriales, a été organisée le 8 novembre. Il s'agissait de la sensibiliser sur l'évolution des Centres et les impacts de la réforme territoriale sur ces établissements.

1.2. La mise en œuvre de la loi déontologie des agents publics du 20 avril 2016

↳ La mise en place des référents déontologues

L'article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que «*Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques [...]. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. Un décret en Conseil d'État détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues*».

Cet article 28 bis a été introduit par la loi du 20 avril 2016 de déontologie des agents publics. Précédemment, dans la sphère publique, seules sept instances nationales étaient chargées d'assurer le respect de règles déontologiques. Quelques collectivités avaient également fait le choix d'instaurer un référent déontologue

mais le champ de compétences était strictement limité aux élus locaux.

Le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique a été publié au JO du 12 avril 2017.

Le référent déontologue apparaît comme l'un des maillons dans la chaîne des acteurs en charge de la défense des valeurs éthiques et déontologiques des collectivités territoriales.

Au quotidien de nombreuses questions se posent quant aux droits et obligations des agents publics notamment : que recouvre le devoir d'obéissance ? Un fonctionnaire peut-il recourir à l'anonymat pour prendre des positions publiques ? L'exercice d'un mandat syndical permet-il à un fonctionnaire de déroger à l'obligation de réserve ? Quel type de comportement adopter face aux intérêts privés ? Existe-t-il une limite à l'obligation de secret professionnel ? Dans quelle mesure l'obligation de réserve encadre l'expression des opinions ? Comment s'articulent liberté de croyance et obligation de neutralité du service public ?

Ces questions relatives aux pratiques professionnelles revêtent une grande importance et nécessitent un conseil de la part d'un expert neutre et spécialiste de la déontologie.

L'instauration d'une telle fonction de déontologue permet d'aborder les questions qui ne sont pas, de prime abord, réglées sur le plan législatif ou réglementaires. Les missions du référent déontologue dépassent la question de la simple conformité à la règle pour aborder plus largement celle du respect de règles de bonne conduite et de la pédagogie éthique.

Cette mission de référent déontologue peut se révéler complexe et souvent sensible.

Une charte a été élaborée par la FNCDG et l'ANDCDG afin de définir concrètement les activités et le périmètre d'intervention des référents déontologues définis à l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983. Ce document a été rédigé par un groupe de travail composé des centres de Gestion suivants :

- ◊ Seine Maritime
- ◊ Somme
- ◊ Nord
- ◊ Gironde
- ◊ Lot et Garonne
- ◊ Finistère
- ◊ Ille et Vilaine
- ◊ Bas Rhin
- ◊ Petite Couronne
- ◊ Grande Couronne.

Cette charte a été diffusée le 31 mai 2017 et a vocation à être un référentiel pratique et juridique s'adressant:

- ❍ aux personnes désignées par les collectivités territoriales et les Centres de Gestion pour exercer cette fonction

- ❍ aux Centres de Gestion devant assurer cette fonction à titre obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés et pour les collectivités et établissements non affiliés, dans le cadre du socle commun de prestations.

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

NOMINATION

Les modalités et les critères de désignation des référents déontologues sont précisés par le décret n°2017-519 du 10 avril 2017.

L'autorité territoriale ou le Président du Centre de Gestion désigne la personne qui est chargée d'assurer la fonction de référent déontologue au sein de la collectivité ou de l'établissement.

A ce titre, l'article 2 du décret n°2017-519 du 10 avril 2017 prévoit que les missions de référent déontologue peuvent être assurées par :

1° Une ou plusieurs personnes relevant ou ayant relevé de la collectivité territoriale ou du CDG

2° Une formation collégiale, dont la composition et les attributions sont arrêtées par l'autorité territoriale ou le président du CDG. Ce collège peut comprendre des personnalités qualifiées extérieures à la collectivité, au CDG ou plus généralement à la fonction publique. Le collège adopte un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement.

La durée du mandat de référent déontologue, son possible renouvellement et les conditions d'exercice de la mission sont fixées par un arrêté de l'autorité territoriale ou du Président du Centre de Gestion. Cette durée ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès du référent déontologue.

3° Une ou plusieurs personnes relevant d'une autre administration, collectivité territoriale ou établissement public, d'une autorité administrative indépendante, ou d'une autorité publique indépendante.

La durée du mandat de référent déontologue, son possible renouvellement et les conditions d'exercice sont fixés par une convention. Cette durée ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès du référent déontologue.

A l'exception des personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique, les référents déontologues doivent être prioritairement choisis parmi les magistrats, les fonctionnaires, en activité ou retraités, ou, parmi les agents contractuels recrutés dans le respect des dispositions statutaires qui leur sont applicables et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

La désignation s'accompagne d'une lettre de mission pour consigner et clarifier les conditions d'exercice du travail du référent déontologue.

La charte prévoit 3 options concernant la nomination du référent dans les CDG :

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.

CHAMP DE COMPETENCES ET MISSIONS

La fonction principale du référent déontologue est d'apporter, en toute indépendance, un conseil sur les questions déontologiques et les projets professionnels des agents publics locaux.

Il précise et éclaire certains devoirs déontologiques généraux, notamment :

- ◊ les déclarations d'intérêts ou de situation patrimoniale susceptibles de faire obstacle à l'exercice de certaines fonctions ou missions
- ◊ le respect des règles résultant des textes et de la jurisprudence (obligations de neutralité, d'impartialité, de réserve, de discrétion, de laïcité...)
- ◊ le respect de règles en matière de cumul d'emplois et d'activités.

Par ailleurs, le référent déontologue auprès duquel des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts ont été signalés, sur le fondement de l'article 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, apporte, le cas échéant, aux personnes intéressées tout conseil de nature à faire cesser ce conflit.

Les collectivités et établissements seront tenus de désigner un référent «*lanceur d'alerte*» qui peut être interne à l'organisme ou extérieur. Les référents déontologues pourront exercer cette fonction.

Afin d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité, un référent «*laïcité*» doit être clairement identifié dans chaque administration.

Selon les spécificités des missions et l'organisation de chaque administration, les conseils en la matière pourront être apportés soit par un correspondant ou un référent «*laïcité*» dédié, soit par le référent déontologue créé par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique).

La charte rappelle que le conseil statutaire ne relève pas du référent déontologue et précise quelles missions complémentaires peuvent être amenées à gérer les déontologues :

- ◊ 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.

La charte présente également des éléments de procédure de saisine et de réponse du référent ainsi que des modalités d'intervention.

La nomination des référents se fait progressivement dans les collectivités et les établissements. Un état des nominations a été réalisé lors de la commission carrière du 25 octobre.
Par exemple, le CDG des Bouches du Rhône a fait le choix de recourir à un ancien magistrat de l'ordre judicaire à la retraite. Le Président du CDG du Morbihan a désigné deux anciens fonctionnaires (grades d'attaché principal d'administration et de directrice territoriale). Ces référents sont également référents laïcité.

Une rencontre des référents déontologues des Centres de gestion sera organisée courant 2018.

La gestion des FMPE

L'article 82 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, modifiant l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, a prévu la mise en place la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi, lesquels sont pris en charge par les Centres de Gestion et le CNFPT (-5% chaque année à partir de la 3ème année et jusqu'au -50% la 12ème année).

De nombreux Centres de Gestion souhaitaient un éclaircissement concernant l'application de cette

disposition, la loi n'ayant pas prévu pas de modalités d'entrée en vigueur dans le temps, ni l'intervention d'un décret d'application.

Se posaient deux questions :

- ◊ la dégressivité était-elle d'applicabilité immédiate pour les fonctionnaires déjà pris en charge au jour de la publication de la loi, ce qui, à compter de cette date, aurait conduit par exemple à diminuer de moitié la rémunération pour les agents pris en charge depuis douze ans ou plus ?
- ◊ Ou bien, le mécanisme de dégressivité concernait-il tous les agents pris en charge à compter du jour de la publication de la loi sans que soit considéré le nombre d'années de prise en charge à cette date ?

Pour favoriser la sécurité juridique des mesures prises par les Centres de Gestion à l'égard de ces agents, le Président de la FNCDG avait sollicité par courrier en date du 17 mai 2016 et du 31 janvier 2017 la Ministre de la Fonction publique, afin d'obtenir l'interprétation du ministère sur ces questions.

Une note d'information de la DGCL du 3 octobre 2017 a été diffusée à l'ensemble des Centres de Gestion.

Cette note prévoit qu'il convient de retenir les conditions de mise en œuvre suivantes de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi du 20 avril 2016 :

- ◊ Pour les FMPE déjà pris en charge à la date du 22 avril 2016, la réduction de 5% par an débute à compter du 22 avril 2018
- ◊ Le mécanisme de réduction de la rémunération, qui s'enclenche au terme de deux ans de prise en charge, à raison de 5% de baisse par an, comporte un plancher fixé à 50% à compter de la 12ème année qui se calcule par rapport à l'indice détenu par l'agent à cette date, donc y compris après avancement d'échelon intervenu pendant la période de prise en charge. Il ne doit pas être tenu compte de la référence, dans le texte, à la rémunération «initiale».
- ◊ Les FMPE chargés d'une mission temporaire se voient appliquer pleinement le mécanisme de dégressivité de la rémunération. Toutefois, le CNFPT ou le CDG ont la possibilité de rétablir auprès de l'agent, pendant cette période, le bénéfice du régime indemnitaire.
- ◊ La période durant laquelle le FMPE est pris en charge est intégralement prise en compte pour la retraite, sans qu'il y ait lieu de sur-cotiser lorsque le traitement perçu subit une réduction.

1.3. La mise en œuvre de la loi égalité et citoyenneté

La loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté comporte certaines dispositions intéressant les collectivités et la FPT.

Concernant le recrutement, les principales dispositions de cette loi concernent le troisième concours, le PACTE, la lutte contre les discriminations.
D'autres dispositions intéressant les CDG sont liées à la formation professionnelle et aux autorisations d'absence.

Les articles L 120-33 et L 122-16 du code du service national ont été modifiés afin de permettre la prise en compte du temps de service civique et de volontariat international dans la durée de service exigée pour l'accès aux concours internes de la fonction publique territoriale.
De plus, les épreuves de concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats, qui englobe le service civique. Cependant, l'expérience professionnelle retenue doit être «***en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours***» et l'une des épreuves des concours peut consister en une «mise en situation professionnelle».
Les articles 44 et 45 de la loi du 26 janvier 1984 ont été modifiés afin d'ajouter un nouveau cas de suspension du décompte du délai d'inscription sur la liste d'aptitude au profit des lauréats ayant conclu un engagement en service civique. De la même manière, une disposition similaire concerne le report de la scolarité des élèves du CNFPT.

L'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 a été modifié afin d'élargir les conditions d'accès au 3ème concours :

◊ Suppression de la condition de nature de l'expérience professionnelle en rapport avec les missions du cadre d'emplois pour se présenter au concours
◊ Les durées du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation sont prise en compte dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée.
◊ La qualité de responsable d'association permet l'accès au 3ème concours y compris lorsque cette fonction est exercée à titre bénévole.

La Fédération a été associée à l'élaboration de trois décrets d'application de ce texte notamment lors de réunions organisées à la DGCL ou la DGAFP le 6 mars, le 4 juillet, le 25 octobre.

◊ **Un projet de décret relatif à la collecte de données à caractère personnel** relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique (création d'une «base de données concours»).

La loi «***Egalité et citoyenneté***» tient compte de certaines propositions du rapport LHORTY visant à diversifier les recrutements opérés dans la fonction publique.

Est instaurée une collecte obligatoire des données relatives à la formation, l'environnement social et professionnel du candidat au moment du recrutement dans la fonction publique (Article 161 de la loi du 27 janvier 2017).

Le projet de décret rédigé par la DGAFP prévoyait initialement que l'autorité organisatrice du recrutement était responsable de la collecte des données directement auprès du candidat ainsi que de la mise en œuvre des mesures de sécurité destinées à garantir la confidentialité et l'intégrité de la conservation et des transmissions de données. Il s'agit d'une responsabilité très lourde au regard de la nature et de la sensibilité des données.

La Fédération a fait part aux services compétents des difficultés induites pour les Centres de Gestion en matière de modification des systèmes d'information et des coûts induits par le dispositif. De plus, il a été précisé à la DGAFP qu'un délai plus long était nécessaire afin de permettre aux Centres de Gestion d'adapter leurs systèmes d'information.

La DGAFP a modifié le projet de décret. Le nouveau texte a été présenté à la Fédération lors d'une réunion bilatérale FPT du 4 juillet 2017. Cette réunion avait pour objectif d'échanger plus en détail sur la mise en œuvre pratique pour la FPT du projet d'application de l'article 161 de la Loi égalité citoyenneté.

La Fédération a initié un groupe de travail composé de techniciens de Centres de Gestion et de membres de la DGAFP afin d'échanger sur les modalités pratiques de mise en œuvre du dispositif. Ce groupe de travail s'est réuni le 30 août.

Suite à ces échanges, un nouveau projet de texte sera publié à la fin du trimestre 2017 pour une entrée en vigueur au 1er janvier 2019.

Ainsi, le projet de décret définitif prévoit que le service statistique du ministère en charge de la fonction publique sera chargé de l'organisation de la collecte de données à caractère personnel relatives à la formation, à l'environnement social et professionnel et du processus de sélection des personnes candidates au recrutement dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique.

Ce traitement dénommé «***Base concours***» a pour finalité la production d'études et de statistiques anonymes ainsi que la réalisation de travaux de recherche sur l'accès à la fonction publique.

Les Centres de Gestion devront transmettre au service statistique accompagné de données d'identification du recrutement :

❍ Les données d'identification des candidats inscrits (nom de naissance, nom d'usage et

prénoms, sexe, date, lieu et pays de naissance, adresse postale de contact et adresse courriel de contact)

- Les données relatives à la situation du candidat au moment de l'inscription
- Les données relatives au concours et aux modalités de recrutement
- Les données relatives à la sélection des candidats.

Ces données relatives à la situation du candidat, au concours et aux modalités de recrutement et à la sélection des candidats seront transmises par les Centres de Gestion dans un délai de six mois au plus tard après la publication de la liste des personnes admises.

Les données ainsi que les formats et modalités de transmission au service statistique seront précisées par un arrêté du ministre en charge de la fonction publique.

Une «*enquête concours*» sera réalisée à partir d'informations collectées par le Ministère directement auprès des candidats. Afin de réaliser l'«*enquête Concours*», les Centres de Gestion transmettront au service statistique chargé du traitement «*Base concours*» les données d'identification des candidats à l'issue de l'inscription des candidats et avant l'envoi des convocations pour les premières épreuves du concours.

◊ **Décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière**

Ce décret est pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié par l'article 162 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

Il a pour objet de tenir compte de l'élargissement par la loi du vivier du dispositif PACTE en portant à 28 ans au plus l'âge des bénéficiaires de ce dispositif, en ouvrant l'accès à ce parcours aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.
Ce texte a également pour objet de rapprocher les dispositions qui régissent les bénéficiaires du PACTE de celles qui régissent les agents contractuels des trois fonctions publiques.

Le pourcentage du nombre de postes offerts au recrutement par la voie prévue à l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 au titre de chaque année s'apprécie au regard du nombre total de postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours effectué au titre de l'année civile. Un bilan des recrutements au titre du PACTE est présenté annuellement devant le comité technique.
Ce bilan mentionne notamment le nombre d'agents chargés du tutorat des bénéficiaires, ainsi que les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail.

◊ **Décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique**

Ce décret est pris en application de l'article 167 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté. Cet article a créé un nouveau dispositif destiné aux jeunes gens âgés de 28 ans au plus. Ils pourront être recrutés au moyen d'un contrat de droit public, pour une durée de 12 mois minimum et de 2 ans maximum, renouvelable selon certaines conditions, sur des emplois de catégorie A ou B, tout en bénéficiant d'une formation en alternance pour préparer le concours externe d'accès au corps ou cadre d'emplois concerné. Ce nouveau dispositif fera l'objet d'une expérimentation de six années à l'issue de laquelle il sera possible de mieux cerner ses effets.

Le décret du 12 octobre 2017 précise les modalités de mise en œuvre de ce dispositif expérimental d'accompagnement à l'accès aux corps et cadres d'emplois de catégorie A et B de la fonction publique.
Les personnes sont recrutées sur des emplois permanents du niveau de la catégorie A ou B par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité

professionnelle, de se présenter à un concours pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique correspondant à l'emploi occupé.

Le contrat précise la dénomination des fonctions exercées ainsi que celle du corps ou cadre d'emplois correspondant, la durée du contrat, le montant de la rémunération brute mensuelle, le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de tuteur et le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ainsi que les obligations de l'agent à exécuter les tâches qui lui sont confiées, à suivre le dispositif de formation proposé et à se présenter à un concours de la catégorie A ou B correspondant au poste occupé (article 7 du décret).

Pour la fonction publique territoriale, l'organisation des opérations de recrutement est confiée aux centres de gestion ou aux collectivités territoriales et établissements publics en relevant non affiliés.

Toutefois, cette nouvelle mission confiée aux CDG ne figurait pas dans le projet de texte soumis à l'examen de la FNCDG.

1.4. La médiation préalable obligatoire

L'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle, prévoit que, à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, les recours contentieux formés en matière de fonction publique ou de prestations sociales peuvent être soumis à une médiation préalable obligatoire.

Un décret et un arrêté organisent la mise en œuvre et fixent les territoires expérimentaux. L'expérimentation débutera le 1er janvier 2018 pour une durée de trois ans. Elle fera l'objet d'une évaluation au moins trois mois avant son terme.

Toutes les questions de fonction publique ne sont pas concernées par l'expérimentation.
Seront soumis, à titre expérimental, à une médiation préalable obligatoire, les litiges concernant les décisions administratives individuelles défavorables dans les domaines suivants : certains éléments de rémunération, refus de détachement ou de placement en disponibilité, réintégrations à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental, classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne, formation professionnelle et adaptation des postes de travail.

Sont exclues les décisions faisant intervenir un jury ou une instance paritaire et les décisions d'inaptitude médicale et de calcul des droits à la retraite.

La médiation préalable doit être exercée dans le délai de recours contentieux de deux mois prévu à l'article R 421-1 du code de justice administrative, auprès du médiateur.
L'autorité administrative doit informer les intéressés de cette obligation et leur indiquer les coordonnées du médiateur compétent. A défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription, qui recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent que la médiation est terminée.

Lorsqu'un tribunal administratif est saisi d'une requête qui n'a pas été précédée de la médiation préalable obligatoire, le président de la formation de jugement rejette cette requête par ordonnance et transmet le dossier au médiateur compétent.

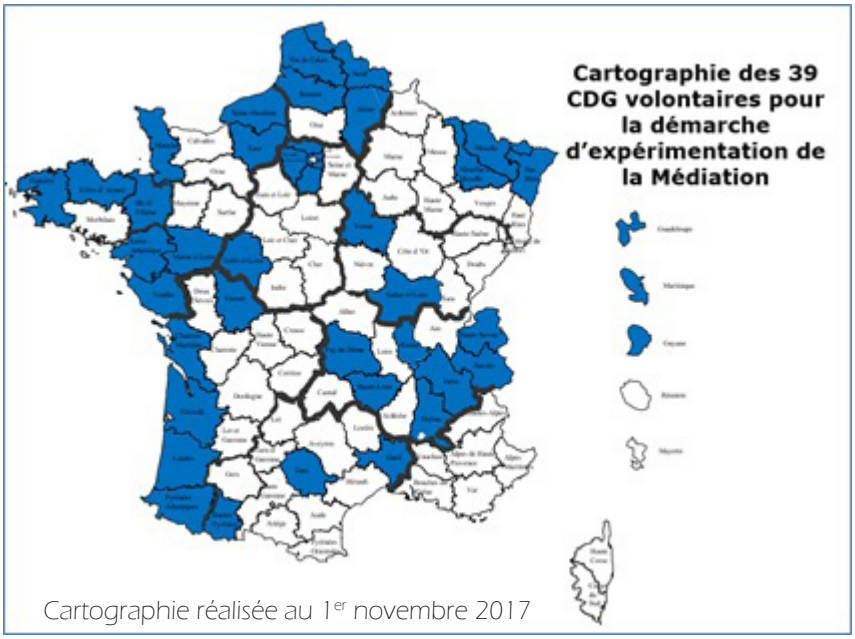
L'expérimentation se déroulera dans les conditions prévues par le droit commun en matière de médiation

dans les litiges administratifs : les parties peuvent être assistées d'un conseil et les frais de médiation sont éligibles à l'aide juridictionnelle, y compris les frais relatifs à l'assistance d'un avocat.

La procédure de médiation préalable obligatoire à titre expérimental doit être appliquée aux décisions prises à compter du 1er janvier 2018 et aux recours contentieux présentés jusqu'au 18 novembre 2020.
L'objectif de ces dispositions est de favoriser un traitement plus rapide et moins onéreux des litiges, dans l'intérêt des fonctionnaires, dans un contexte budgétaire contraint ne permettant pas de faire face à la demande de règlement des litiges par une augmentation des moyens.

Concernant la fonction publique territoriale, cette mission sera exercée par les CDG désignés par arrêté.
Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités territoriales, n'entreront dans le champ de l'expérimentation que les collectivités qui l'auront accepté en confiant une mission de médiation préalable au centre de gestion territorialement compétent, au titre des missions d'assistance et de conseil juridiques (article 25 de la loi du 26 janvier 1984).

39 CDG se sont portés volontaires.



Cartographie réalisée au 1er novembre 2017

Lors de la commission carrière du 25 octobre et de la journée thématique du 21 novembre, le secrétaire général du Conseil d'Etat a présenté aux Centres de gestion et aux collectivités le cadre de l'expérimentation ainsi que son calendrier de mise en œuvre.

1.5. L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Le compte personnel d'activité (CPA) a été instauré par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite loi «EL KHOMRI». La loi a habilité le Gouvernement à légiférer par ordonnance pour mettre en place le CPA pour les fonctionnaires.

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 met en place le CPA décomposé en deux comptes : le compte personnel de formation et le compte d'engagement citoyen.

Les modalités d'application du Compte Personnel de Formation (CPF) ont été précisées dans un décret du 6 mai 2017.

L'ordonnance du 19 janvier 2017 prévoit la mise en place, à la demande des agents, d'un accompagnement personnalisé destiné à les aider à élaborer et mettre en œuvre leur projet professionnel et la création d'une obligation pour l'employeur public d'un conseil en évolution professionnelle.

L'article 7 de l'ordonnance modifie l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 en intégrant dans le champ des missions obligatoires des Centres de Gestion, l'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents.

Les Centres de Gestion sont désormais compétents pour aider à élaborer et mettre en œuvre les projets professionnels des agents, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.


© Fred de la Mare – MAED

Par courrier en date du 31 janvier, le Président de la Fédération a rappelé à Annick GIRARDIN, alors Ministre de la Fonction Publique, qu'il aurait été souhaitable que les Centres de Gestion soient consultés lors de l'élaboration de cette ordonnance, ceux-ci étant directement concernés par ces dispositions.

Concernant la mise en œuvre de la plateforme de consultation des **droits CPF**, la FNCDG a été saisie par le DGCL par un courrier du 17 août dernier.

Dans ce courrier, le DGCL rappelait que les agents publics avaient la possibilité de consulter leurs droits sur un site internet géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), à l'instar des salariés de droit privé.

Concernant la reprise des droits DIF pour la mise en œuvre initiale du dispositif, il est envisagé de reconstituer ces droits pour les agents titulaires sur la base des données liées au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et d'offrir la possibilité aux employeurs qui le souhaitent de venir corriger ces données directement sur le système d'information lié au CPF ou par échange de fichiers avant la fin du premier trimestre 2018. Concernant les agents contractuels, un recensement des droits DIF par l'employeur serait nécessaire. Ils seraient communiqués à la CDC par saisie directe sur le portail de la CDC ou par échange de fichiers.

Concernant l'actualisation des droits CPF année après année, il est envisagé d'offrir le choix aux collectivités entre une saisie manuelle des informations relatives aux comptes CPF de leurs agents sur le système d'information CPF et une mise en relation du système d'information de l'employeur avec le système d'information CPF. Dans cette seconde hypothèse, afin de réduire les coûts de gestion globale du dispositif, la DGCL proposait de mutualiser la gestion des comptes au niveau des centres de gestion pour les collectivités affiliées, afin de n'interfacer que le système d'information des centres de gestion avec celui de la CDC.
Par courrier en date du 19 septembre, le Président de la FNCDG a opposé plusieurs arguments pour écarter cette possibilité.

Le Président a rappelé au DGCL qu'une réflexion globale concernant les solutions informatiques des CDG, couvrant la gestion de la carrière mais étendu à l'ensemble de leurs domaines d'activités, avait été engagée avec la réalisation d'un état des lieux des systèmes d'information et d'un schéma directeur informatique national mutualisé des CDG.

La mission proposée ne pouvait être incluse dans le périmètre de cette étude mais il est ressorti de nos échanges avec les Centres, qu'à ce jour, les CDG, qui ne gèrent pas cette mission, ne disposent pas d'outil dédié permettant l'actualisation des comptes CPF.

De plus, concernant la gestion de la carrière, différentes solutions informatiques sont utilisées par les Centres: les principales sont fournies par des éditeurs privés, ce qui signifie qu'ils devraient apporter des évolutions à leurs produits, permettant l'actualisation du CPF. Or, la réactivité des éditeurs n'est pas toujours avérée et la mise en œuvre des évolutions n'est pas nécessairement réalisée, compte-tenu du coût des développements, notamment.

Une illustration de cette difficulté a été fournie lors des travaux en vue de la mise en place du prélèvement à la source.

L'absence d'outil identifié et les difficultés rencontrées avec les éditeurs lorsqu'il s'agit de faire évoluer leurs produits constituent l'un des obstacles à la prise en charge de cette mission par les CDG, au moins à brève échéance. Par ailleurs, l'interface entre le système d'information de la CDC et ceux des CDG requiert, en amont, une interface entre le système d'information de la collectivité et ceux des CDG, pour un fonctionnement correct.

Au-delà de l'équipement en solution informatique, la gestion de l'actualisation du CPF représente également un coût en ressources humaines, dans un contexte où les Centres se sont vus confier de nombreuses nouvelles missions. La mission proposée n'inclut aucun financement associé, lequel aurait pu être envisagé par la CDC.

Enfin, la reprise des droits DIF est prévue avant la fin du premier trimestre 2018, pour entrer ensuite dans la phase d'actualisation des droits CPF. Cette échéance opérationnelle n'est pas envisageable pour les Centres de Gestion.

L'ordonnance du 19 janvier 2017 portait également diverses dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.
L'article 8 a modifié les dispositions relatives au temps partiel thérapeutique.
La FNCDG a été destinataire mi-septembre d'un projet de circulaire présentant la procédure d'octroi du temps partiel thérapeutique, ses modalités de fonctionnement ainsi que ses conséquences sur la situation administrative et la rémunération du fonctionnaire.

La FNCDG a adressé à la DGCL courant octobre des observations concernant les points suivants de la circulaire :

- ◊ Conditions d'éligibilité au temps partiel thérapeutique
- ◊ Demande de temps partiel thérapeutique
- ◊ Avis du médecin agréé
- ◊ Intervention du comité médical ou de la commission de réforme
- ◊ Décision de l'employeur
- ◊ Situations particulières
- ◊ Durée et quotité du temps partiel thérapeutique.

L'article 9 de l'ordonnance du 19 janvier 2017 prévoit que «*Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit, selon des modalités définies par décret en Conseil d'État, à une période de* préparation au reclassement *avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif*».

La FNCDG a saisi la DGCL en juillet pour connaître l'état d'avancement de ce projet de décret, les CDG ayant formulé des questions concernant l'interprétation de cette disposition :

- ◊ Quelle sera la position administrative de l'agent en préparation au reclassement ?

Il ne peut pas être en congé maladie et en position d'activité ordinaire au même moment : une nouvelle position administrative à définir pourrait garantir, notamment, la possibilité d'assurer statutairement les initiatives prises dans le cadre de cette préparation. La question de cette assurance est déjà posée quand l'agent est déclaré inapte définitivement et qu'il recherche une orientation dans le public ou dans le privé avant de bénéficier d'une retraite complémentaire.

- ◊ Qui détermine l'éligibilité à cette préparation et selon quels critères ? Une instance médicale ? Le médecin de prévention ?

- ◊ Étant donné que la collectivité finance le dispositif pendant un an, quel est son droit de regard sur l'éligibilité de l'agent à cette préparation ? Son accord est-il préalable ou peut elle refuser a posteriori de suivre l'avis favorable ?

La DGCL souhaitait obtenir un éclairage pratique sur les modalités d'interventions des Centres en matière de reclassement. Les CDG d'Ille et Vilaine et de Haute-Savoie ont transmis des éléments d'information courant août.

La Fédération sera associée à la rédaction du projet de décret sur la période de reclassement qui devrait être publié début 2018.

1.6. L'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique

L'article 83 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a autorisé le Gouvernement, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi, afin d'adapter et de moderniser les dispositions relatives aux conditions d'affectation et aux positions statutaires, afin de favoriser la mobilité des agents publics à l'intérieur de chaque fonction publique et entre les trois fonctions publiques et de contribuer à la diversification de leur parcours professionnel.

L'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 comporte diverses dispositions destinées à favoriser la mobilité des fonctionnaires concernant la structuration de certains corps et cadres d'emplois de la fonction publique et les obligations pesant sur les employeurs.

L'article 1er de l'ordonnance prévoit que les corps et cadres d'emplois des fonctionnaires relevant de la même catégorie et appartenant à au moins deux fonctions publiques pourront être régis par des dispositions statutaires communes. Celles-ci seront fixées par décret en Conseil d'Etat. Ce décret pourra prévoir que les nominations ou les promotions dans un grade puissent être prononcées pour pourvoir un emploi vacant dans l'un des corps ou cadre d'emplois régi par des dispositions communes. Les «*cadres inter-fonction publiques*» susceptibles d'être créés en application de ces dispositions favoriseront ainsi la mobilité, entre plusieurs fonctions publiques, d'agents exerçant les mêmes missions.

L'article 2 de l'ordonnance renforce l'obligation des employeurs territoriaux d'assurer la publicité, auprès des centres de gestion ou du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), des postes vacants ou susceptibles de l'être.

Afin de favoriser l'accessibilité de cette information et de permettre à chaque agent d'identifier aisément les possibilités de mobilité ainsi offertes, il est prévu que les centres de gestion et le CNFPT rendent accessibles ces publications depuis un espace numérique commun aux administrations publiques et ce, au plus tard le 1er janvier 2019.
L'article 3 de l'ordonnance organise la portabilité du compte épargne-temps en cas de mobilité inter-fonctions publiques.

L'article 4 concerne les fonctionnaires détachés et renforce les modalités de prise en compte, dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, d'un avancement d'échelon ou de grade obtenus dans un corps ou cadre d'emplois d'origine : les fonctionnaires détachés pourront en effet voir cet avancement immédiatement pris en compte – et non plus à l'occasion du renouvellement de leur détachement.

L'article 5 prolonge les dispositions de la loi Sauvadet (dispositif d'accès à l'emploi titulaire organisé en faveur de certains agents contractuels de la fonction publique) jusqu'en 2020.

La FNCDG avait fait déposer des amendements (en Conseil commun) **visant à modifier les articles 2 et 3 de l'ordonnance**, qui prévoyaient respectivement la **création d'un portail numérique unique** de diffusion des offres et vacances d'emplois inter-fonctions publiques et la **portabilité des comptes épargne temps**.

Si la portabilité inter fonctions publiques des CET a été conservée, les amendements relatifs à l'article 2 ont été repris par le Gouvernement pour promouvoir la création d'un **portail numérique commun aux 3 fonctions publiques, plutôt qu'un portail numérique unique créé et administré par le ministère de la Fonction Publique**.

L'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 est ainsi complété par l'alinéa suivant :

«*Les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale rendent accessibles les créations ou vacances mentionnées à l'alinéa précédent dans un espace numérique commun aux administrations mentionnées à l'article 2 du titre Ier du statut général des fonctionnaires.*
II.- L'obligation de mise en accessibilité définie au présent article entre en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2019.»

1.7. Le projet de loi de finances pour 2018 et le projet de loi de programmation des finances publiques 2018-2022

Une quinzaine d'articles du projet de loi de finances pour 2018 impactera les collectivités territoriales.

L'article 38 prévoit une modification de l'article 154 quinquies du code général des impôts afin de majorer de 1,7 point la part de la contribution sociale généralisée (CSG) déductible des différentes catégories de revenus imposés au barème de l'impôt sur le revenu.

Afin de compenser la hausse de la CSG pour les agents publics, il est proposé de supprimer la contribution exceptionnelle de solidarité (article 47 du projet de loi modifiant l'article 83 du code général des impôts et abrogeant la loi n°82-939 du 4 novembre 1982).

L'article 48 du projet de loi de finances pour 2018 rétablit un jour de carence dans les trois fonctions publiques.

Il ne sera pas applicable aux maladies relevant des articles L 27 et L 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite, aux accidents de service, au deuxième congé de maladie lié à la même cause intervenant dans les 48 heures, aux congés pour invalidité temporaire imputable au service, aux congés de longue maladie, aux congés de longue durée, aux congés pour grave maladie ainsi qu'aux congés de maladie liés à une affection de longue durée pour une période de trois ans à compter du premier congé de maladie soumis au jour de carence.

Le projet de loi de programmation des finances publiques 2018-2022 fixe, pour l'ensemble du quinquennat, un cadre qui repose sur la baisse des prélèvements obligatoires, des dépenses publiques, du déficit public et de la dette publique.
Il prévoit une baisse de la dépense publique de plus de 3 points de PIB d'ici 2022. Il sera mis fin aux baisses de dotations générale des collectivités territoriales.
Notamment, la maîtrise des dépenses interviendra sur la base d'une contractualisation entre l'État et les 317 collectivités les plus importantes en nombre d'habitants. Les dispositions relatives à cette contractualisation prévoient une baisse de 13 milliards d'euros en cinq ans des dépenses de fonctionnement de ces collectivités.

La Fédération a été auditionnée dans le cadre de l'examen de ces deux textes au Parlement, le 11 octobre, par Mme Emilie CHALAS, Députée de l'Isère, et le 6 novembre par Mme Catherine DI FOLCO, Sénateur du Rhône. Ces deux parlementaires sont les rapporteurs pour avis des deux commissions des lois sur les crédits du programme «*Fonction publique*» du projet de loi de finances pour 2018.





Ces auditions ont porté notamment sur la baisse souhaitée par l'exécutif du nombre de fonctionnaires territoriaux, plus globalement sur l'évolution des effectifs de la FPT, sur les mesures législatives et réglementaires ayant eu un impact sur la masse salariale des collectivités territoriales.

1.8. La mise en œuvre du PASRAU

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (PAS), instauré par l'article 60 de la loi de finances pour 2017, entrera en vigueur au 1er janvier 2019. Dès cette date, les employeurs, tant publics que privés, devront assurer le rôle de collecteur de l'impôt sur les revenus versés à leurs agents, salariés, ou autres bénéficiaires de revenus.
Les centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) sont appelés à être des acteurs majeurs de cette réforme. En effet, ils seront collecteurs de l'impôt pour les personnels qu'ils emploient, mais ils seront également chargés d'exécuter l'ensemble des opérations matérielles liées à la réforme lorsqu'ils agissent en qualité de prestataire de service dans le cadre de la paye à façon pour d'autres collectivités territoriales ou établissements publics locaux.
Cette réforme impliquera vraisemblablement une plus forte demande des collectivités pour la gestion des paies. Pour mémoire, selon *l'enquête «missions facultatives»* conduite par la FNCDG en 2014, 42 % des CDG proposaient ce service et 33 % des collectivités affiliées ou non affiliées y recouraient.

L'année 2018 constituera ainsi une année charnière pour les centres de gestion et leurs éditeurs de logiciels de paye car il s'agira de mettre en place, tester puis sécuriser les échanges d'informations avec la Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP).

La FNCDG et plusieurs CDG (35, 38, 49, 64, 74, 76) ont participé à une réunion sur les travaux de mise en œuvre du dispositif PASRAU et les modalités du déroulement de la phase pilote, organisée par la DGFIP (le 29 mars).

A la mi-avril, la Fédération a écrit aux éditeurs de logiciels paye pour les mobiliser puisqu'il est spécialement important que les logiciels informatiques des Centres soient en capacité de répondre aux exigences de la mise en œuvre du PASRAU.

Afin que tous les CDG bénéficient d'une information précise et en amont, **la Fédération s'est rapprochée de la DGFIP avec laquelle elle a étroitement collaboré et rédigé un guide sur le sujet**, spécialement à l'attention de tous les CDG. Ce guide a été diffusé courant mai à l'ensemble des Centres et mis en ligne sur le site internet de la Fédération. La Fédération a également encouragé la participation de Centres à la phase pilote organisée par Bercy et une vingtaine de CDG ont intégrés le pilote PAS.

Après avoir rappelé le contexte et les principes généraux de la réforme, ce document présente les actions et les différentes étapes à suivre pour la mener à bien. Dans le prolongement de ces travaux, la Fédération a également été auditionné par l'IGF sur la mise en oeuvre du PAS (cf infra.)

1.9. La rencontre avec l'ordre national des médecins

ORDRE NATIONAL DES MEDECINS
Conseil National de l'Ordre

Courant mars, la FNCDG a été destinataire d'un courrier de l'ordre national des médecins concernant les difficultés à préserver le secret médical en cas de cessation d'activité de médecin de prévention pour lequel aucun successeur n'a été trouvé.

Le 11 mai, le Président de la Fédération a été reçu par une délégation de l'ordre national des médecins. Plusieurs éléments ont été rappelés à cette occasion :

- ◊ Le secret médical : il est encadré par l'article L 1110-4 du code de santé publique et l'article 26 de la

loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Les informations personnelles de santé ne peuvent être recueillies et détenues que par des services placés sous l'autorité d'un médecin qui en est responsable.

L'agent concerné a accès aux pièces médicales de son dossier, la commission d'accès aux documents administratifs ayant donné de ceux-ci une acception large incluant notamment les expertises.

Ne travaillant pas aux côtés d'un médecin, les agents des services de gestion du personnel ne peuvent en aucun cas avoir accès aux données médicales personnelles. Pour protéger le secret médical, certaines règles devraient être respectées :

◊ Le nom et la spécialité des médecins experts commis par le secrétariat des instances médicales ne devraient pas être connus des services des ressources humaines
◊ Dans les collectivités où le secrétariat de ces instances médicales est intégré, le service assurant le secrétariat des instances médicales doit être consacré exclusivement à cette fonction et séparé du reste des services des ressources humaines.

Ces mesures sont difficiles à mettre en œuvre dans la majorité des collectivités territoriales, en raison de la taille des structures.

Le fait de confier systématiquement aux centres de gestion le secrétariat des instances pour toutes les collectivités et établissements garantirait une protection équivalente du secret médical à tous les agents de la FPT.
Cette préconisation figure dans le rapport de diagnostic de la mission d'évaluation du dispositif des instances médicales de la fonction publique qui constate que le secrétariat des instances médicales assuré par les CDG couvre une population de 1,4 millions d'agents (sur 1,9).

Dans la pratique, les fonctionnaires affectés au secrétariat des instances médicales consultent quotidiennement les dossiers médicaux des agents concernés.
Lorsque ce secrétariat médical était assuré par un médecin instructeur de santé publique, ce dernier s'assurait, selon les termes de l'article R 4127-72 du code de la santé publique «***que les personnes qui l'assistent dans son exercice soient instruites de leurs obligations en matière de secret professionnel et s'y conforment.***»
Lorsqu'il n'y a pas de médecin secrétaire, c'est souvent le président du comité médical qui s'assure du respect du secret médical, en sensibilisant voire en contrôlant les secrétariats.

L'arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la FPH précise que «***chaque dossier à examiner fait l'objet, au moment de la convocation à la réunion, d'une note de présentation, dans le respect du secret médical***».
Chaque participant à la commission de réforme dispose d'une voix. Pourtant lors de la séance, l'information des membres est hétérogène : si les médecins ont accès à la totalité du dossier, cela est beaucoup plus difficile pour les autres membres.
Le décret n°86-442 du 14 mars 1986 prévoit seulement que «***le fonctionnaire est invité à prendre connaissance, personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant, de la partie administrative de son dossier***». Pourtant, certains secrétariats offrent aux représentants de l'administration et du personnel la possibilité de consulter les dossiers médicaux des agents passant en commission de réforme.

◊ La pénurie de médecins de prévention : La préservation du secret médical en cas de cessation d'activité de médecin de prévention pour lequel aucun successeur n'a pu être trouvé renvoie à la difficulté de recruter des médecins de prévention.

Depuis de nombreuses années différents rapports ont confirmé la situation démographique difficile de la spécialité Médecine et Santé au travail. La pénurie de médecins du travail est une réalité à laquelle sont confrontés quotidiennement les collectivités territoriales et les Centres de Gestion.

Lors de cette rencontre du 11 mai avec l'ordre national des médecins, Michel HIRIART a rappelé les propositions de la Fédération et des centres de Gestion pour lutter contre la pénurie de médecins de

prévention. Un nouveau courrier sur cette question avait été adressé le 31 janvier 2017 à Annick GIRARDIN, alors Ministre de la Fonction Publique.

2. LA PROMOTION DE L'ACTION DES CDG ET LA SENSIBILISATION AUX PROBLÉMATIQUES RENCONTRÉES PAR CES ÉTABLISSEMENTS AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS ET DES COLLECTIVITÉS

2.1. Des rencontres régulières avec la DGCL et la DGAFP

La Fédération est régulièrement sollicitée pour participer à des réunions ou à des groupes de travail mis en place par la DGCL et la DGAFP.
Elle répond également à des questions portant sur des sujets relatifs aux projets de décret en phase de rédaction.

En 2017, ces demandes ont porté, par exemple, sur les questions suivantes :

- ◊ la situation des collectivités territoriales de Guyane et de Martinique au regard de leur CDG respectif
- ◊ le nombre de collectivités et d'établissements obligatoirement ou volontairement affiliés et non affiliés aux CDG
- ◊ le nombre recrutement de lauréats de l'examen professionnel de rédacteur promotion interne
- ◊ le nombre d'agents contractuels par type de contrats et par cas de recours
- ◊ le nombre de conventions signées avec Pôle emploi
- ◊ le nombre de représentants du personnel au comité technique pour chaque centre de gestion
- ◊ la part des recrutements directs dans la FPT
- ◊ le nombre de recrutements directs dans les collectivités de plus de 40 000 habitants
- ◊ le nombre de listes d'aptitude par département (par cadres d'emplois et par concours) sur les cinq dernières années et qui mentionnent le nombre de lauréats inscrits
- ◊ le nombre de lauréats inscrits sur listes d'aptitude sur le plan national
- ◊ le nombre de lauréats inscrits sur liste d'aptitude depuis deux ans et plus
- ◊ le coût de l'organisation d'une réunion d'information des lauréats inscrits sur liste d'aptitude par les centres de gestion.

Pour une part importante de demandes de statistiques, la Fédération s'est rapprochée des services du CIG de la Grande Couronne qui dispose d'un accès aux données collectées par les Centres de Gestion.

❍ Eve PERRENEC SEGARRA a été nommée Adjointe au sous-directeur des élus locaux et de la fonction publique territoriale, à la DGCL en fin d'année 2016. Un rendez-vous avec le Président de la Fédération s'est tenu le 25 janvier.

Outre la présentation de la Fédération et des Centres de Gestion, la mise en œuvre de la loi déontologie du 20 avril 2016 avec Mme PERRENEC SEGARRA a également été évoqué.

❍ Le Président a également rencontré Bruno DELSOL, le DGCL le 14 février 2017.



Le DGCL a manifesté son intérêt pour le projet de schéma directeur des systèmes d'information mutualisés des CDG, ainsi que pour le projet de création d'un GIP Informatique. Une étroite collaboration s'est nouée entre la Fédération et la DGCL pour l'élaboration du dossier. La réunion a permis au service du contrôle de légalité et du conseil juridique de la DGCL d'indiquer que le dossier de demande de constitution du GIP, remis par la FNCDG à M. DELSOL le 14 février, n'appelait pas d'observations particulières et serait adressé au Ministère des Finances.

❍ Rencontre avec la DGCL, le 22 février, sur la réforme des frais de déplacement

❍ Participation les 23 février, le 30 mai, le 19 octobre, le 28 novembre au groupe de travail DGCL sur l'organisation des élections professionnelles de 2018

❍ Réunion d'un groupe de travail DGCL/DGAFP sur les projets de décrets d'application de la loi égalité et citoyenneté (6 mars)

❍ Réunion d'un groupe de travail DGCL sur la mise en œuvre du CPF et d'un système d'information dédié (6 juin)

❍ Réunion avec la DGCL le 13 juin sur le transfert des élections des conseils d'administration des CDG

❍ Réunion d'un groupe de travail DGCL sur les modalités d'ouverture aux titulaires d'un doctorat des cadres d'emplois de catégorie A (18 juillet)

❍ Réunions interministérielles sur le projet de décret «base de données concours» (4 juillet, 7 septembre)

❍ Réunion d'un groupe de travail DGCL sur l'organisation du concours de sapeur-pompier professionnel de catégorie C (27 septembre)

❍ Réunion d'un groupe de travail DGCL sur le réaménagement des règles relatives aux concours et aux mécanismes de recrutement dans la FPT (25 octobre)

❍ Rencontre avec la DGFIP au sujet des missions facultatives des CDG et de la TVA (14 novembre)

❍ Réunion interministérielle sur la mise en œuvre du portail commun de l'emploi public (17 novembre)

2.2. Rencontre avec la Direction du Budget du Ministère des Finances sur la mise en œuvre du RIFSEEP



Dans le cadre de nos échanges avec la DGCL, une rencontre FNCDG-Direction du budget-DGCL a eu lieu le 26 juin, afin de renforcer la connaissance de la direction du budget sur les régimes indemnitaires au sein de la fonction publique territoriale.

Le RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, a vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants de l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État et, par équivalence, des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Sa transposition dans la fonction publique territoriale est progressive et a commencé le 1er janvier 2016.

Le RIFSEEP conduit à créer un régime indemnitaire commun à chaque cadre d'emplois et filière, sauf exceptions, et répond à une volonté d'harmonisation et de simplification de l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et plus transparente.
En plaçant les fonctions exercées par les agents au cœur de ce nouveau dispositif, le RIFSEEP tend à la valorisation de ces fonctions, ainsi qu'à la reconnaissance des parcours professionnels et des acquis de l'expérience.
Les Centres ont produit des documents d'information et ont organisé de nombreuses réunions pour présenter ce dispositif aux collectivités et EPCI au premier semestre 2016.

Les collectivités sont, de manière générale, informées sur les aspects techniques. Il convenait de trouver un

accompagnement méthodologique et pour la mise en pratique.

Différentes prestations ont été proposées suivant les départements :

- ◊ Réalisation d'un état des lieux des primes versées aux agents
- ◊ Elaboration d'une grille de critères
- ◊ Elaboration de scénarii
- ◊ Réalisation d'études d'impact financières
- ◊ Création d'une boîte d'outils (Réalisation de fiches de cotation des postes, modèles d'actes, modèles de groupes de fonctions...)
- ◊ Création de répertoires des compétences
- ◊ Réalisation de cartographies des activités
- ◊ Grille des sous-indicateurs d'appréciation de la valeur professionnelle des agents...

Cette rencontre avec la Direction du budget et la DGCL fut l'occasion d'échanger sur la mise en place du RIFSEEP et de présenter les travaux issus des Centres de Gestion du groupe de travail RIFSEEP que la Fédération avait mis en place en 2016.
Ce groupe a réalisé un outil d'aide à la cotation des fonctions, au moyen de critères élaborés de manière partenariale, et utilisables tels quels ou adaptables selon les souhaits ou les besoins.
Ainsi, chaque centre de gestion a la totale liberté d'utiliser ou non les outils proposés, et en cas d'utilisation, d'en adapter les critères et les échelles d'évaluation.
Les tableaux de cotation et le guide de mise en œuvre qui se trouvent sur le site internet de la Fédération ont été remis à la Direction du Budget et à la DGCL.

Le régime indemnitaire constitue une part non négligeable de la rémunération des agents publics.
100% des départements et des régions, environ 3/4 des communes, des communautés de communes et des communautés d'agglomération et près de 2/3 des CCAS ont délibéré en faveur d'un régime indemnitaire.
En 2015, les données issues du bilan social indiquent que le régime indemnitaire représentait 17,3% de la rémunération des titulaires et 12,4% de celle des contractuels.
Le montant moyen annuel du régime indemnitaire par agent est de 8 242€ (BS 2015).

La réunion du 26 juin a également été l'occasion d'évoquer le calendrier de mise en œuvre du calendrier et la question de la publication des arrêtés dans la FPE.

2.3. De fréquentes auditions par les inspections de l'administration

La mission IGA/IGAS d'évaluation du fonctionnement des instances médicales

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 cadrage de la mission partait du constat que l'organisation générale des comités médicaux et des commissions de réforme était 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 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 lors d'une audition organisée le 14 février.
Par ailleurs, la mission a souhaité pouvoir bénéficier d'éléments statistiques complets et récents. La FNCDG a diligenté auprès des CDG une enquête sur l'évaluation des instances médicales.

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

différentes options possibles.

Les réunions du comité d'évaluation se sont déroulées les 2, 27 mars et le 27 avril.

La mission a publié en mars 2017 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.

75 CDG ont répondu au questionnaire adressé fin décembre 2016.

Le questionnaire portait notamment sur les éléments suivants :

- Le nombre de fonctionnaires concernés
- Le nombre de dossiers
- L'organisation des réunions, leur nombre
- Le délai moyen de passage (entre 1 et 3 mois)
- Les motifs de délais excessifs
- Les difficultés rencontrées
- Les évolutions souhaitées.

Le transfert de la fonction de secrétariat des instances médicales est plus ou moins achevé. 41 centres de gestion ont dû gérer un retard de traitement lors de la reprise du secrétariat et 26 centres ont rencontré des difficultés pour le transfert des archives.

Les centres de gestion exercent la fonction de secrétariat des instances médicales au-delà des collectivités affiliées obligatoires.
68% des centres ayant répondu, couvrent la totalité des collectivités du département.

Concernant les comités médicaux, le nombre de dossier en 2015 est de 74 554 pour les 75 Centres de Gestion ayant répondu.

Pour les commissions de réforme, en 2015, les centres de gestion ont géré 26 604 dossiers.

Les effectifs correspondant au secrétariat s'élèvent à 215 ETP pour les Centres ayant répondu. 27 centres ont un effectif de moins de 2 ETP consacrés à cette fonction. Huit centres possèdent un effectif supérieur ou égal à 5 ETP.

Il s'agit essentiellement d'agents de catégorie C, un quart des effectifs relève de la catégorie B et quelques agents relèvent de catégorie A. Un agent gère entre 200 et 800 dossiers par an.

Pour les comités médicaux, 50% des centres affichent un délai moyen de passage inférieur à deux mois. Seuls neuf centres ont un délai moyen supérieur à trois mois.
Les délais sont majoritairement attribués aux temps d'expertise, qu'il s'agisse des délais de rendez-vous, liés à la rareté des experts, ou de transmission du rapport d'expertises.

Pour les commissions de réforme, 70% des centres affichent un délai moyen de passage inférieur à deux mois.
Hors expertises, ces délais sont attribués au quorum, non atteint ou difficile à obtenir, à l'espacement des réunions, ou encore à la non complétude des dossiers.

Il s'agit de délais moyens, ce qui n'exclut pas des temps d'instruction plus importants sur certains dossiers complexes.
La mission posait la question de l'éventuelle suppression du comité médical et de la commission de réforme, même si cette piste d'évolution n'est pas envisagée, ni par les CDG (100% des répondants souhaitent le maintien de cette mission), ni par la mission.
La réponse à cette question permettait également d'exclure une préconisation visant à la gestion de ces instances à un autre niveau que le départemental.


Evaluation du dispositif des instances médicales de la fonction publique
Rapport de diagnostic

RAPPORT
TOME I

Établi par

- Mars 2017 -

La mission pose plusieurs constats.

Tout d'abord, le dispositif est fragmenté et générateur d'hétérogénéité. En effet, les services peuvent appréhender différemment les procédures, ce qui peut fragiliser et augmenter les délais de traitement. Le dispositif manque d'un pilotage national aux niveaux administratif et médical. Cette absence de pilotage peut expliquer les différentes pratiques.

Le dispositif est excessivement consommateur de ressources médicales. En effet, le fonctionnement des instances repose sur la présence de médecins de plus en plus difficiles à mobiliser, leur nombre étant déjà limité.
Du fait de la pénurie de médecins, tous les Centres de Gestion ne sont pas en mesure de répondre aux besoins de l'ensemble des collectivités et établissements qui sollicitent ce service.
Par conséquent, des difficultés peuvent se manifester comme le rallongement des délais de traitement des dossiers en cas d'absence de quorum ou de report.
De plus, la rémunération insuffisante des médecins est un problème majeur et entrave le recours aux experts. Enfin, la méconnaissance par la grande majorité des médecins, des statuts de la fonction publique et des règles régissant les agents, explique certains dysfonctionnements.

Le dispositif subit un formalisme contraignant. L'efficacité des instances est entravée, à la fois par le trop grand nombre de procédures qui leur sont soumises et par le formalisme imposé à leur activité. Cependant, 50% des Centres de Gestion affichent un délai moyen de passage inferieur à deux mois. Trop de dossiers passent devant le Comité médical et les exigences du quorum et de représentativité sont trop lourdes et inadaptées.

La mission relève que les Centres de Gestion ont assuré la reprise des dossiers de la FPT à la satisfaction des usagers. Les secrétariats des instances médicales apparaissent déjà pour quelques-uns très professionnalisés et les Centres de Gestion exercent cette nouvelle compétence en la considérant comme une composante d'un ensemble médico-social. Les acteurs demeurent attachés aux Centres, structures indépendantes, garantes d'objectivité des décisions et préservatrices du secret médical.

Trois grands enjeux sont dégagés par la mission :

- ❍ Assurer un traitement de proximité qui préserve l'équité de traitement, et rendre le système plus efficient. L'échelon départemental semble le plus adapté pour assurer un traitement de proximité

- ❍ Garantir le respect du secret médical par les services RH des agents comme par les secrétariats des instances médicales, notamment en cas d'informatisation des processus

- ❍ Faire le lien avec la GRH et les politiques de prévention et de reclassement. Il faut intégrer le dispositif dans une démarche de bonne gestion.

A partir du diagnostic, la mission a dégagé quatre scénarios.

Scénario 1 : La rénovation du cadre existant

Le scénario 1 procède à l'allégement significatif des cas de saisine et des procédures. Il assouplit et simplifie l'organisation des instances et sécurise le financement du dispositif. Il maintient les deux instances médicales mais prévoit une simplification du cadre et des procédures. Pour répondre à ces objectifs les principales mesures seraient les suivantes :

- ◊ revoir la composition des instances et les règles de quorum
- ◊ réduire les cas de saisine
- ◊ rendre le dispositif plus adaptable à l'évolution des pathologies et des traitements.

Scénario 2 : Recentrer le dispositif sur son volet médical

Le caractère hybride de la commission de réforme est source d'ambiguïté (discussion médicale et dialogue social), de difficultés 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.

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 avec le maintien d'une instance spécifique. Il implique la création d'une médecine de contrôle de la fonction publique et fait de la commission médicale du scénario 2 une instance de recours ou d'examen des maladies professionnelles hors tableau.

Scénario 4 : Convergence avec le régime général

Ce scénario partage le principe de contrôle ***a posteriori*** avec le scénario 3. Il envisage la mutation du système, en convergence avec le régime général.

Le scénario 1 serait à privilégier. Il 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 reprennent pas les propositions du scenario 1 qui permet de ne pas bouleverser le schéma d'organisation. Les CDG ne sont pas favorables à un bouleversement complet de logique, au vu des investissements importants réalisés pour la reprise de cette compétence depuis 2012.

La FNCDG a souhaité que les inspectrices de l'IGAS puissent présenter leurs conclusions lors de la journée thématique organisée le 20 juin, dans le cadre du salon préventica Paris.

La mission IGA/CGEF : Revue des dépenses/Actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales

L'IGA en lien avec le contrôle général économique et financier ont été chargés d'une «***revue des dépenses***» sur les actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales.

Cette «***revue des dépenses***» a été confiée par les Ministres de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, d'une part, de la Fonction publique, d'autre part, et enfin, du Secrétaire d'État au budget.

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
- ◊ 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.

Dans ce contexte, un échange a eu lieu à trois reprises avec la Mission, le 16 février, le 23 mars, le 17 mai.

La mission souhaitait pouvoir bénéficier de plusieurs éléments :

- ◊ le volume d'activité des Centres de gestion par typologie d'établissement et par mission
- ◊ le financement des missions des CDG
- ◊ le projet de GIP et de schéma directeur des systèmes d'information des Centres
- ◊ les pratiques RH innovantes mises en œuvre par les collectivités, les EPCI, les CDG.

La FNCDG a notamment fait part à la mission d'une synthèse des résultats issus d'enquêtes les plus récentes et de notes destinées à rappeler le contexte des CDG, 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.

Dans ce contexte, des échanges ont eu lieu plusieurs reprises avec la Mission pour élaborer un questionnaire qui était à renseigner en ligne, en avril, sur le site internet de la FNCDG.
Ce questionnaire portait sur les éléments suivants :

- Affiliation et adhésion des collectivités et des établissements au 31 décembre 2016
- Les ressources humaines des CDG au 31 décembre 2016
- Le budget et les finances des Centres
- Les missions obligatoires des CDG
- Les missions facultatives des CDG.

33 CDG ont répondu au questionnaire compte-tenu du court délai laissé par la mission pour la transmission des éléments (une quinzaine de jours).
Échantillon représentatif :

- 30% des répondants gèrent moins de 5000 agents
- 43% entre 5000 et 10000 agents
- 27% plus de 10000 agents.

Concernant les relations avec les collectivités et établissements, il ressort de cette enquête que :

- Les communes représentent la part la plus importante (70,31%) des affiliés obligatoires. 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.

- Les Centres gèrent en moyenne 9620 agents contre 8397 en 2012. 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.

- 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.

- 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%).

- 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 sont mises 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).

- En moyenne, un CDG emploie 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.
Le nombre des effectifs permanents est étroitement lié à la densité de population départementale et au nombre de fonctionnaires territoriaux gérés.

- Si les agents sont affectés majoritairement aux missions facultatives, la part des agents en charge des missions obligatoires est plus importante en 2017 qu'en 2012 (+40%), du fait des renforcements des équipes liés aux nouvelles compétences.

- 87,50% des CDG ont un taux de cotisation obligatoire égal au maximum légal. Pour ceux qui appliquent

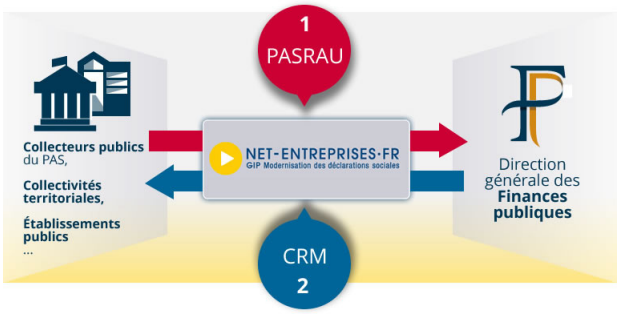
un taux inférieur à 0,80%, le taux moyen est de 0,75%.
95,83% des CDG ont mis en place une cotisation additionnelle (0,45% en moyenne). La cotisation additionnelle représente 12,35% des recettes totales des CDG, contre 8,98% en 2014.

⁂ Pour les missions obligatoires, les dépenses les plus lourdes concernent l'organisation des concours et le remboursement des heures syndicales. L'enquête met en lumière la 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.

⁂ Pour l'exercice des missions facultatives, les charges les plus lourdes portent sur le remplacement des agents et la médecine professionnelle.
L'enquête montre une 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.

La mission IGF : conditions de mise en œuvre du prélèvement à la source

L'IGF a été saisie, par lettre de mission du Ministre de l'action et des comptes publics du 12 juin, d'un audit sur les conditions de mise en œuvre du prélèvement à la source (PAS) instauré par l'article 60 de la loi de finances pour 2017.
Il s'agissait d'évaluer la charge réelle qui incombera aux employeurs et la perception du dispositif auprès des contribuables.



Le Gouvernement a transmis au Parlement, le 10 octobre dernier, les trois rapports commandés sur le dispositif prévu pour la mise en œuvre du prélèvement à la source (PAS). Parmi eux, le rapport de l'inspection générale des finances (IGF) traite de la robustesse du dispositif et de la charge réelle incombant aux futurs collecteurs.

Le 6 juillet dernier, les Inspecteurs de l'IGF avaient rencontré le Président de la Fédération et des membres du GT FNCDG «PAYE - PAS» constitué dans le cadre de la mise en œuvre du SDSI du GIP Informatique des CDG.

Il ressort de ce rapport les éléments suivants :

◊ Il apparaît que la taille des employeurs publics conditionne assez largement :

❍ leur degré d'information et de préparation
❍ les relations qu'ils entretiennent avec leurs éditeurs, sachant que la plupart (93% des employeurs interrogés) des répondants déclare utiliser un logiciel du marché et gèrent leur paie en interne (98%).

Au 7 septembre 2017, près de 400 communes, une centaine d'intercommunalités, plus d'une dizaine de départements, deux régions, quatre métropoles, une vingtaine de centres de gestion et une trentaine d'établissements publics de santé de différentes tailles avaient souhaité s'engager dans la phase pilote du dispositif PASRAU.

◊ La nature et la taille de ces employeurs publics conditionnent aussi largement les ressources qu'ils peuvent consacrer au projet PAS et ce, d'autant plus que le degré de mutualisation en matière de ressources humaines et de systèmes d'information varie nettement. S'agissant des collectivités locales, les pratiques demeurent hétérogènes quoiqu'en progrès du fait des réformes successives et de la montée en charge des centres de gestion.

◊ Les employeurs publics formulent un besoin d'accompagnement en amont du déploiement de la réforme. Ce partage de bonnes pratiques pourrait être réalisé au sein d'un forum où les collectivités qui le voudraient se réuniraient régulièrement. Dans les départements où les centres de gestion offrent un

service de mutualisation de la paie, ce partage d'informations pourrait s'effectuer sous l'égide de ces centres.

Ces temps d'échanges pourraient également être réalisés lors des clubs d'utilisateurs des éditeurs de logiciel.

Par ailleurs, le report de la réforme doit permettre de renforcer l'accompagnement des collecteurs en amont de la réforme, afin d'en sécuriser la mise en place. Les DDFiP pourraient suggérer l'organisation ou, en l'absence de mobilisation spontanée, organiser elle-même des réunions préparatoires à la réforme auxquelles seraient invités les employeurs (en particulier publics) et pendant lesquelles seraient évoqués:

- ◊ les chantiers liés à la réforme (y compris l'articulation avec le projet de DSN pour la fonction publique)
- ◊ le niveau de préparation des éditeurs de logiciels
- ◊ ainsi que les «bonnes pratiques» dans le déploiement (partage d'expériences).

Elle pourrait, pour ce faire, s'appuyer sur les acteurs locaux (centres de gestion, agences régionales de santé, réseau du centre national de la fonction publique territoriale...) pour atteindre l'ensemble des employeurs publics.

La mission IGF/IGAS : modèle de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

La FNCDG a été auditionnée par l'IGF et l'IGAS le 10 octobre sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et le financement du FIPHFP.
Il s'agissait de recueillir la perception des Centres de Gestion sur ces questions. Préalablement à cette rencontre, un questionnaire co-élaboré par la Fédération et un groupe de CDG, a été adressé à un échantillon de Centres afin de connaître leur avis sur le FIPHFP et les dispositifs d'aide au recrutement et au maintien des travailleurs handicapés. 22 CDG ont transmis des éléments sur les points forts et faibles du partenariat avec le FIPHFP. Parmi les points forts, ont été évoqués :

- ◊ la sensibilisation des acteurs publics sur les possibilités d'accompagnement par le FIPHFP
- ◊ le renforcement des équipes des CDG avec la création d'une cellule handicap
- ◊ la coordination des partenaires pour le maintien dans l'emploi avec la mise en place d'actions concertées et un partage des savoirs.



Les points faibles recensés portent sur :

- ◊ les difficultés de communication : plateforme téléphonique à renforcer, multiplicité des interlocuteurs, méconnaissance des dispositifs d'aide...
- ◊ l'éligibilité de certaines actions au financement qui fluctue dans le temps
- ◊ le temps de réponse du FIPHFP

La mission IGAS : évaluation de la convention d'objectifs et de de gestion (COG) 2014-2017 de la CNRACL

Par lettre de mission du 3 août 2017, l'IGAS a été chargée par le Ministère des solidarités et de la santé, d'une part, le Ministère de l'action et des comptes publics, d'autre part, de mener l'évaluation de la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) 2014-2017 de la CNRACL.

Cette troisième COG se donnait pour ambition de renforcer les outils de pilotage du régime et de sécuriser son financement, d'apporter un service simple et adapté à chaque assuré en renforçant ses partenariats, de maintenir une qualité de service élevée en s'appuyant sur une maîtrise active des risques et d'assurer la performance et l'efficience de la gestion.

La mission confiée à l'IGAS a pour objectif d'évaluer les différents processus de gestion et les modalités de fonctionnement de la CNRACL.

Cette mission vise en particulier à évaluer 3 aspects de la gestion de la CDC dans le cadre du mandat qui

lui a été confié par la CNRACL :

- ◊ le système d'information
- ◊ la politique d'action sociale
- ◊ et l'amélioration de l'efficience.

La FNCDG a été auditionnée par les inspecteurs de l'IGAS le 16 novembre.

2.4. La question de l'assujettissement à la TVA

La question de l'assujettissement à la TVA s'est posée avec plus d'acuité cette année, le CDG des Côtes d'Armor nous informant fin 2016 qu'il risquait de subir un redressement 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.

Certains Centres avaient déjà alerté, en 2015, la FNCDG sur cette question. Lors de l'Assemblée Générale de décembre 2016, a été actée la commande d'une étude juridique auprès d'un cabinet spécialisé.

Il s'agissait de disposer d'une analyse et d'un argumentaire destiné à faire prévaloir le non assujettissement à la TVA des missions facultatives des CDG.

Le Cabinet d'avocats LANDOT a remis sa consultation en mars et a également accompagné le CDG des Côtes d'Armor.

A l'analyse, deux séries d'arguments fondées sur le droit public, d'une part, et le droit fiscal, d'autre part, peuvent être opposées à l'administration fiscale.

Tout d'abord, 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 fragile car les collectivités pourraient être assimilées à des donneurs d'ordres et les CDG à des prestataires.

A supposer que les activités relèvent du champ d'application de la TVA, les CDG peuvent tenter de se prévaloir des règles de droit fiscal pour soutenir que la TVA ne leur serait pas applicable.

D'une part, ces activités ne sont pas des prestations onéreuses au sens de l'article 256 I du Code Général des Impôts. 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.

D'autre part, elles 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.

Les services financiers locaux ayant décidé de poursuivre la démarche de redressement, une action de sensibilisation a été engagée auprès du Ministère de l'Action et des Comptes Publics.

Ainsi, une rencontre associant le CDG des Côtes d'Armor a été fixée le 14 novembre avec les services de la direction de la législation fiscale et ceux du contrôle fiscal pour aborder cette question du régime de TVA des prestations facultatives des centres.

Cette rencontre fut l'occasion de présenter les missions facultatives des centres et les évolutions législatives récentes les concernant, de manière à assurer la bonne compréhension de ces activités par l'administration fiscale.

2.5. La réalisation d'un guide de pratiques RH avancées

La FNCDG et l'AdCF, conscients de l'intérêt de mutualiser des retours d'expérience ou des pratiques, dans un contexte d'évolution des ressources humaines, ont souhaité réaliser un guide de pratiques RH avancées, spécifique aux actions menées au sein des collectivités locales et des EPCI, dans le contexte de la mise en œuvre de la réforme territoriale.

Ce document, qui sera publié en janvier 2018, a pour objectif de présenter et comparer des expériences dans différents domaines liés aux ressources humaines mais également d'analyser la méthodologie adoptée et les effets produits.

Les thématiques suivantes ont été retenues pour l'année 2017 et ont été étudiées sous l'angle des recompositions de périmètre des communautés, devenues effectives au 1er janvier, et de celui de la mutualisation des services :

- ◊ recrutement et mobilité
- ◊ gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- ◊ rémunération et maîtrise de la masse salariale
- ◊ mise en place ou refonte de projets de services
- ◊ développement du management intermédiaire
- ◊ temps de travail
- ◊ dialogue social.

Ce travail de retour d'expériences repose sur une enquête menée afin d'identifier des communautés ayant travaillé sur une ou plusieurs de ces thématiques à l'occasion d'une fusion ou de la mutualisation de tout ou partie de leurs services avec leurs communes; ainsi que des centres de gestion ayant accompagné des territoires sur ces sujets.

2.6. Le renforcement des collaborations et des partenariats

CNFPT

En 2017, la Fédération a poursuivi sa démarche de travail collaboratif et de rapprochement avec ses partenaires afin de valoriser l'action des CDG sur la scène publique locale.

Dans le cadre du partenariat avec le CNFPT, un besoin de coordination et d'information mutuelle reste nécessaire, en matière d'études par exemple, même si plusieurs axes de coopérations entre ces deux institutions ont été développés de façon positive dernièrement :

- ◊ le baromètre HoRHizons
- ◊ la convention cadre relative aux secrétariats des comités médicaux
- ◊ le travail commun mené avec succès concernant les amendements au projet d'ordonnance mobilité, qui démontre l'impératif de concertation.

Par conséquent, au-delà des contacts entre les services, il est prévu que des rencontres entre présidents se tiennent 2 ou 3 fois par an.

Deux rencontres bilatérales ou trilatérales (avec Philippe LAURENT, Président du CSFPT) ont été organisées le 21 mars et le 21 novembre.
Avec le Président du CNFPT ont notamment été évoqués la mise en œuvre du GIP, le portail commun de l'emploi et l'exercice de la mission ACFI par les CDG pour les agents du CNFPT.

Par ailleurs, la FNCDG a été amenée à intervenir lors d'une journée d'information organisée par l'INET le 22 mars («les mercredis de l'INET»). Il s'agissait, au travers de cette intervention, de définir la GPEEC territoriale, de démontrer l'intérêt de mutualiser une telle démarche et de présenter les expériences menées par les CDG sur cette question.

CSFPT

Plusieurs administrateurs participent régulièrement aux séances du Conseil supérieur et aux réunions du collège employeur.

Parallèlement à ces participations actives aux débats sur les différents textes soumis au CSFPT, la FNCDG a été auditionnée le 20 septembre sur l'évolution du cadre d'emplois des ATSEM.

La formation spécialisée n°2 du Conseil supérieur de la Fonction Publique s'est auto-saisie sur l'examen des questions de recrutement et de formation des ATSEM et plus largement de la filière animation.
Ce travail fait suite aux rapports votés à l'unanimité par le CSFPT sur la filière animation en mai 2016 et sur les ATSEM en février 2017.

Cette audition a permis au Président de la Fédération de :

- ◊ se prononcer en défaveur de la proposition d'augmenter la fréquence du concours d'ATSEM
- ◊ d'indiquer que la FNCDG soutient le rétablissement d'une épreuve d'admissibilité au concours interne et la proposition de modifier la quotité des postes à pourvoir au concours
- ◊ de formuler des réserves quant à la création d'un cadre d'emplois de catégorie A dans la filière animation, celle-ci aurait pour effet de déboucher sur un cloisonnement des carrières avec peu d'emplois concernés.

ANDCDG

La FNCDG et l'ANDCDG ont publié en 2017 deux études sur l'emploi territorial («Panorama de l'emploi»; «les données sociales de la FPT une synthèse de l'observation régionale de l'emploi»).

A également été conjointement diffusée, en fin d'année, un guide de déontologie, «*outil à la disposition des CDG, également destiné à l'information de l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics.*
Il concrétise à cet égard les principales règles qui s'imposent à tous les agents (fonctionnaires, stagiaires, contractuels) en intégrant dans la loi les nombreuses jurisprudences en la matière.
Dans ce même souci d'information et de prévention, ce guide souhaite mettre l'accent sur les rôles et interactions des acteurs et instances de la déontologie dans la fonction publique et ainsi en assurer le partage et l'égal respect par tous.
Plus qu'un rappel des droits et obligations, ce guide, consacré à la déontologie, se veut être une référence tant en matière de prévention que d'information. Il s'agit de permettre à chaque agent, chaque employeur de participer de manière optimale à la mission de service public qui est la sienne.»

Par ailleurs, une délégation du Conseil d'administration de la FNCDG, composée des Présidents Michel HIRIART, Reine BOUVIER, Loïc CAURET, Marc GODEFROY, Daniel LEROY, Roger RECORS, Philip SQUELARD, Martial DE VILLELUME, a rencontré les administrateurs de l'ANDCDG à l'occasion de leur réunion de CA, le 22 juin.
Au-delà des contacts réguliers entre services, deux élus «***référents***», Loïc CAURET et Philip SQUELARD, seront plus spécialement chargés de représenter la Fédération auprès du Conseil d'administration de l'ANDCDG.

AMF, AdCF, ADF, Régions de France

La Fédération poursuit sa démarche de collaboration étroite avec les autres associations d'élus afin de valoriser l'action des CDG sur la scène publique locale mais également d'adopter des positions communes sur des textes RH.
Ainsi, les rencontres bilatérales ou collégiales sont régulières et la Fédération participe aux rencontres organisées par les autres associations et notamment en 2017 :

- ◊ les 6 et 7 octobre : convention de l'AdCF à Nantes
- ◊ les 2 mars et 12 octobre : rencontre nationale des communes nouvelles (organisée par l'AMF)

La FNCDG transmet à l'AMF régulièrement ses positions sur les textes examinés par le CNEN.

ANDCO

Le 12 octobre 2017, l'Association Nationale des Conseillers en Organisation (ANDCO) et la FNCDG ont signé une convention de partenariat.

Alors que la loi déontologie du 20 avril 2016 donne désormais aux centres de gestion la possibilité de proposer des missions de conseil en organisation à la demande des collectivités et établissements, la convention entre l'ANDCO et la FNCDG, conclue pour une durée de trois ans, vise à favoriser la collaboration entre les deux partenaires pour mieux faire connaître le métier de conseiller en organisation et ses évolutions, et permettre l'échange de pratiques et d'expériences entre conseillers internes des collectivités et conseillers des centres de gestion.

Parmi les actions envisagées figurent notamment la création d'un guide pratique du conseiller en organisation, la mise en place inédite d'un baromètre de l'innovation publique territoriale dans le prolongement de l'université européenne de l'innovation de Cluny (CNFPT), ou encore l'organisation conjointe de journées d'information, colloques et webconférences thématiques.

FNP

Le FNP, placé auprès de la CNRACL, a pour missions principales de produire de la connaissance, de financer des actions et de proposer une politique de prévention des risques professionnels. Il peut participer au financement des mesures de prévention qui sont conformes à son programme d'actions.
Un programme d'actions a été défini pour la période 2011-2013 avec la mise en place d'un dispositif d'accompagnement des collectivités par les CDG.

En avril 2016, 56 CDG avaient signé cette convention dont les objectifs ont permis de faire avancer positivement les grands axes structurants des politiques de prévention des risques professionnels, et notamment :

- ◊ Progression de la mise en place des documents uniques d'évaluation des risques
- ◊ Travail en réseau entre tous les acteurs de la prévention
- ◊ Élaboration des programmes de Prévention des risques professionnels thématiques : prévention des RPS, des risques professionnels en EHPAD
- ◊ Élaboration d'outils nécessaires à la prévention : livret d'accueil en hygiène-sécurité
- ◊ Saisie des accidents et maladies professionnels sous ProRisq.

Par ailleurs, les Centres de Gestion sont représentés au travers de la FNCDG et l'ANDCDG, au Conseil Scientifique et Technique (CST) du FNP, instance où siègent tous les acteurs de la prévention de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, et où ont été élaborées au fil des ans les orientations politiques de la prévention des risques professionnels dans ces fonctions publiques.

Ce partenariat peine toutefois à se renouveler.

La Fédération a sollicité Claude DOMEIZEL, Président de la CNRACL afin d'échanger sur ce sujet.

Après une première réunion en novembre 2016, une seconde rencontre eu lieu le 15 février 2017 afin d'avoir une vision sur l'évolution des collaborations mutuelles de prévention des risques professionnels entre le FNP et les CDG, mais également d'engager une réflexion et une prise de position sur le sens et le devenir de ce partenariat que les CDG souhaitent reconduire et voir perdurer.

2.7. Des interventions dans le cadre de journées d'information organisées par les CDG (CDG normands), la presse ou les partenaires institutionnels (Rencontre RH de l'AdCF, journée d'information de l'association des maires de l'Aube, Matinée de l'UNCCAS)

L'année 2017 a été pour la Fédération l'occasion d'intervenir dans plusieurs manifestations organisées par les Centres de Gestion ou nos partenaires.

7 mars : conférence organisée par la Gazette des communes et consacrée aux impacts de la nouvelle carte intercommunale

14 mars : matinée d'information organisée par la Gazette des communes sur la mise en œuvre de la loi déontologie

4 avril : journée d'information de l'association des maires de l'Aube

La FNCDG et le CDG de l'Aube ont dressé un panorama des règles applicables en matière de recrutement, de santé et de sécurité au travail, de gestion des carrières et des contrats, de maladie, de congés...

26 avril : rencontre des CDG normands

Le Président de la FNCDG a pu échanger avec les cinq présidents et cinq directeurs des CDG normands sur les questions suivantes : le projet de GIP, les réformes institutionnelles portées par la Fédération, les prolongements réglementaires des lois déontologie, travail et égalité et citoyenneté, la revue de dépenses, l'assujettissement à la TVA, la médecine préventive, la coopération régionale et interrégionale...

26 octobre : commission RH de l'AdCF

Outre une présentation des études FNCDG/ANDCDG sur l'emploi territorial, lors de cette rencontre, les débats entre le Président de la FNCDG et les représentants des communautés ont été l'occasion d'évoquer plusieurs questions : quelles complémentarités entre centres de gestion et grandes et moyennes communautés ? comment financer l'expertise RH dont ont besoin les plus petites collectivités si les plus grandes et moyennes d'entre elles ne sont pas solidaires financièrement ? les centres de gestion sont-ils à la bonne échelle ?

8 décembre : présentation du cadre juridique du reclassement dans le cadre des matinées de l'UNCCAS

3. LA VIE DU RÉSEAU DES CENTRES DE GESTION

3.1. La FNCDG au service de ses adhérents (notes d'information notamment sur la TVA, sur l'actualité statutaire, sur la mise en œuvre de la réforme PPCR, conseil juridique...)

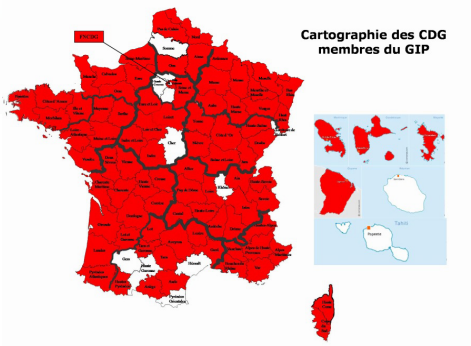
Depuis de nombreuses années, dans son rôle de coordination, la Fédération a mis à disposition des Centres de gestion un pôle de conseil et d'information composé de juristes.

Les principaux thèmes qui ont été abordés cette année dans le cadre de ces questions juridiques sont les suivants :

- ◊ Carrière des agents et principalement l'application de la réforme PPCR
- ◊ Fonctionnement des CDG et remplacement de membres de conseils d'administration, désaffiliation de collectivités ou d'EPCI, affiliation volontaire...
- ◊ Fusion d'EPCI, de communes, défusion : impacts sur les instances et la gouvernance et sur les RH (temps de travail, rémunération, dialogue social, création de CAP communes...).

Parallèlement à ces questions, la Fédération a accompagné certains Centres de gestion sur des questions spécifiques comme celle évoquée précédemment du redressement fiscal lié à la TVA ou encore le règlement de difficultés constatées en début d'année, concernant Chorus Pro (facturation éléctronique), auprès de la DGFIP

Tout au long de l'année, la FNCDG a renforcé son activité de conseil et d'information nécessaire d'une part auprès des Centres de gestion, et d'autre part auprès des Pouvoirs publics, associations d'élus et autres partenaires institutionnels. Ainsi, ont été publiées une quinzaine de notes relatives à l'actualité juridique (nouvelles règles de cumul d'activités, congés de maladie, protection fonctionnelle, suppression d'emploi, assurance chômage...).



3.2. La mise en place du GIP informatique

Depuis le début de l'année 2016, le Conseil d'administration de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) impulsait, d'une part, un projet de schéma directeur informatique mutualisé des Centres de Gestion (SDSI) et, d'autre part, le projet de constitution d'un Groupement d'intérêt public informatique.

Créé par arrêté interministériel du Ministre de l'Intérieur, du Ministre de la Cohésion territoriale et du Ministre de l'Action et des Comptes publics en date du 9 juin 2017, le Groupement d'Intérêt Public des Centres de Gestion (GIP Informatique des CDG) a tenu sa première Assemblée Générale, le 14 septembre dernier.

Un peu plus d'un an seulement après avoir engagé des travaux d'ampleur associant la Fédération, membre co-fondateur qui a porté le projet de GIP auprès des pouvoirs publics, les Coopérations informatiques et les Centres de Gestion, le Groupement compte déjà 87 membres actifs (86 Centres de Gestion, soit 91% des CDG et la FNCDG).

L'objet de cette première Assemblée visait principalement à mettre en place la gouvernance du GIP, avec l'élection de son Conseil d'administration suivie de celle du Bureau du Groupement.

Le Président de la Fédération, Michel HIRIART et les Pilotes des Coopérations Informatiques, François FORIN (Président du CDG de Meurthe-et-Moselle, pour l'Alliance Informatique), Jean-Jacques BERNARD, (Président du CDG d'Ille-et-Vilaine, pour Grand Ouest + (GO+), et, représentant les CDG pilotes du Site Emploi Territorial (SET), Marc BAÏETTO (Président du CDG de l'Isère), ont rappelé les motivations qui ont mené à la création du GIP, ses perspectives et les attentes qu'il soulève.

Au-delà du travail accompli de longue date par les Coopérations Informatiques, les membres du GIP partagent un constat : les Centres de Gestion expriment d'importants besoins face à l'évolution et l'élargissement de leurs missions et les systèmes d'information actuels atteignent aujourd'hui un seuil à dépasser pour développer la qualité de service aux Collectivités.

Actuellement, les trois principales Coopérations informatiques rassemblent chacune un nombre variable de Centres de Gestion. Leur organisation, leurs outils et l'étendue de leurs interventions dans le domaine informatique diffèrent également. Fréquemment, les CDG sont membres de plusieurs Coopérations

informatiques en raison de la dispersion des solutions informatiques.
De plus, en dépit des efforts réalisés, une hétérogénéité importante des applications utilisées par les CDG est constatée.

Dès lors, une très large coopération inter-CDG s'est imposée et cette volonté de mutualisation d'envergure nationale se concrétise avec la constitution du Groupement d'Intérêt Public Informatique des CDG.

Dans un esprit de rationalisation et d'efficacité, le GIP Informatique, établissement public administratif, a principalement pour objet de «*mutualiser les moyens et toutes solutions informatiques utiles à l'accompagnement des missions légales et réglementaires dévolues à ses membres*».

Cette mission recouvre différents objectifs tels que :

◊ rationaliser et harmoniser les outils informatiques, dans la mesure où les CDG ont les mêmes besoins pour faire face à leurs missions obligatoires communes sur tout le territoire,

◊ remédier à l'obsolescence technique d'applications et favoriser la convergence d'outils informatiques, en développant leur interopérabilité afin d'améliorer la qualité de service,

◊ tenir compte des nouvelles tendances technologiques. Ceci afin de gagner en agilité pour mieux répondre aux besoins exprimés par les collectivités et ouvrir de nouvelles possibilités en termes d'analyse de données ou d'accompagnement des collectivités....

Le GIP devra déployer, actualiser et approfondir le SDSI.

Dans cette perspective, six Groupes de travail rassemblant des techniciens des Centres ont été constitués sur différentes thématiques :

◊ «*Vote électronique*»
◊ «*Médecine préventive*»
◊ «*Paye et Prélèvement à la source*»
◊ «*Carrière*»
◊ «*Emploi*»
◊ «*Comptabilité analytique*».

Organisation des réunions des groupes de travail

Vote électronique : 15 juin et 25 octobre
Il a été acté l'élaboration d'un cahier des charges «vote électronique» et d'un autre «vote par correspondance avec codes-barres», un groupement de commandes devant être lancé par le GIP au 1er trimestre 2018

Médecine professionnelle : 10 juillet

Carrière : 11 septembre
Un sourcing des solutions existantes doit être réalisé.

Paye PAS : 6 juillet

Emploi : 9 novembre
La réflexion sur l'évolution des outils de bourse de l'emploi sera menée conjointement avec les autres fonctions publiques dans le cadre de la mise en place du portail commun.

L'efficacité de la mutualisation et une volonté de maîtrise des dépenses de fonctionnement a engagé les élus à proposer une structure légère en termes d'effectifs.
Pour son fonctionnement opérationnel, le GIP reposera essentiellement sur l'apport d'un DSI qui prendra ses

fonctions début janvier 2018 et sur le réseau d'expertise des techniciens des CDG membres du groupement. Deux assemblées générales, un bureau et un Conseil d'Administration se sont tenus en 2017 (14 septembre et 14 décembre : AG ; 22 novembre : Bureau).

L'AG du 14 septembre a permis l'élection du Conseil d'administration du GIP. Composé de vingt membres, le CA du GIP reflète également un équilibre géographique, toutes les Régions étant représentées.

Les membres du Conseil d'administration ont procédé à l'élection du Bureau composé du Président du GIP et de quatre vice-Présidents.

A l'unanimité, le Conseil a élu :

- ◊ Président du GIP Informatique : M. Marc GODEFROY, Président du CDG du Nord
- ◊ 1er vice-Président, M. Michel HIRIART, Président de la FNCDG et du CDG des Pyrénées-Atlantiques
- ◊ 2nd vice-Président, M. François FORIN, Président du CDG de Meurthe-et-Moselle
- ◊ 3ème vice-Président, M. Jean-Jacques BERNARD, Président du CDG d'Ille-et-Vilaine
- ◊ 4ème vice-Président, Martial DE VILLELUME, Président du CDG de Charente-Maritime.

GIP INFORMATIQUE DES CENTRES DE GESTION
Membres du Conseil d'Administration

ADELSON Gilles	(Guyane)
BAIETTO Marc	(Isère)
BARTHELEMY Maurice	(Aveyron)
BENISTI Jacques Alain	(Petite Couronne)
BERNARD Jean-Jacques	(Ille et Vilaine)
BESNIER Nadège	(Manche)
BONNAFOUX Joël	(Hautes-Alpes)
CAUMETTE Roger	(Indre)
FORIN François	(Meurthe et Moselle)
GODEFROY Marc	(Nord)
HIRIART Michel	(Pyrénées-Atlantiques)
LEROY Daniel	(Seine et Marne)
MANET Gérard	(Loire)
PICARD Hubert	(Calvados)
RODRIGUEZ Constantin	(Nièvre)
SALIOU Bernard	(Finistère)
SQUELARD Philip	(Loire Atlantique)
VALENTIN Patrice	(Marne)
VASSELLE Alain	(Oise)
de VILLELUME Martial	(Charente Maritime)

3.3. La rencontre des Centres coordonnateurs

La Fédération avait souhaité convier chaque année les CDG Coordonnateurs à un retour d'expériences relatif aux coopérations régionales et interrégionales. La première rencontre s'est déroulée le 18 novembre 2016.

A cette occasion, un état les lieux des nouvelles coopérations à la suite du redécoupage territorial, du fait de l'adaptation aux nouvelles «frontières régionales» (22 coordonnateurs auparavant, contre 14 désormais) avait été dressé.

Le besoin de positionner collectivement les CDG dans la continuité de la dynamique actuelle face aux défis techniques (mutualisations) ou politiques (organisation territoriale, avenir de la FPT), souligne l'utilité de cet échange annuel.

La deuxième rencontre a été organisée le 28 septembre 2017. 11 CDG coordonnateurs étaient représentés et 3 avaient adressé une contribution écrite à la FNCDG.

Dans un contexte de mutualisation des moyens et des compétences, certaines coopérations régionales et interrégionales s'orientent vers une collaboration plus approfondie, au-delà du champ des missions obligatoires définies par les textes. C'est le cas par exemple en matière de documentation, de conseil en organisation, par le biais d'une spécialisation de Centres sur des questions spécifiques (juridiques...).

Focus sur deux coopérations régionales

La charte de la région Rhône Alpes Auvergne prévoit que des conventions entre centres de gestion pourront être conclues pour une coopération supra-départementale dans les domaines suivants :

- Assistance à la retraite
- Assistance à la mobilité
- Conseil en organisation
- Calcul des allocations de retour à l'emploi
- Paie à façon
- Bilans de compétence.

Par ailleurs, dans cette charte sont également mentionnés des projets et opérations mutualisables comme l'organisation de formations communes à destination des CDG ou le financement d'outils, d'études ou de prestations permettant un travail encore plus collaboratif entre les Centres.

En Bretagne, 6 thématiques et 28 actions ont été identifiées et réparties entre les Centres de Gestion de Bretagne avec la désignation d'un chef de filât. Des objectifs de niveau de mutualisation ont également été définis. Ainsi, par convention les Centres de Gestion de la coopération régionale collaborent sur des sujets techniques sur lesquels chacun d'entre-deux s'est spécialisé.

Le Centre de Gestion de la Lozère avait confié en 2014 au Centre d'étude et de recherche de Montpellier la réalisation d'une étude sur l'utilité sociale de son établissement et des missions qu'il propose aux collectivités territoriales et établissements publics de Lozère.

Cette mission poursuivait deux objectifs :
Mission 1 : Mesurer la contribution du capital humain interne de la structure au regard des compétences nécessaires à l'exercice des missions obligatoires et facultatives assignées au CDG 48. Ce travail s'inscrivait dans une prospective du développement des missions du Centre définie par la direction et les élus.

Mission 2 : Mesurer l'utilité sociale de la structure CDG 48 sur son territoire dans un contexte d'hyper-ruralité au regard de l'évolution de ses missions.

La poursuite de ces deux objectifs s'inscrivait dans la continuité du rapport rédigé par M. Alain BERTRAND, Sénateur de Lozère remis en juillet 2014 à la Ministre du Logement et des territoires.

Un nouveau programme sur trois ans a débuté au 1er semestre 2017, dans un cadre étendu : la région Occitanie. Cette étude a notamment pour objectifs :

- d'accompagner les réflexions sur de nouvelles formes de collaboration, l'organisation et de partenariat à l'échelle régionale
- de construire un protocole de partenariat pour impulser un processus régional de gouvernance et de mutualisation gagnant-gagnant et reproductible,
- de maintenir un service au public et l'attractivité de des territoires ruraux
- d'anticiper le rôle des Centres au regard du besoin de leurs territoires respectifs afin de rester des acteurs incontournables des ressources humaines de demain et de favoriser l'égalité des chances, des hommes et des femmes et des territoires.

Les spécificités et les besoins de chaque territoire et de chaque CDG seront identifiés, afin de déterminer des modes de collaboration plus ou moins intégrés, selon les besoins des territoires et les décisions politiques et réglementaires...

Cet ensemble doit également permettre de créer les conditions favorables à des relations permanentes, continues et durables à l'échelle de l'Occitanie, ce projet étant en adéquation avec la mise en œuvre de la nouvelle charte régionale qui a pris effet au 1er janvier 2017.

3.4. Les commissions et les groupes de travail

Les commissions et groupes de travail thématiques se sont réunis en moyenne deux à trois fois cette année en présence d'un nombre toujours plus important de représentants de CDG.

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

La commission concours s'est réunie à trois reprises en 2017, le 25 janvier, le 31 mars et le 6 juillet.
Ont été abordées les thématiques suivantes :

- ◊ Le calendrier national 2019-2021
- ◊ La constitution de bilans statistiques des opérations de concours et d'examens au niveau national
- ◊ La réforme du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux
- ◊ La réforme de la catégorie B de la filière artistique
- ◊ La mise en œuvre de la loi du 20 avril 2016 en matière de concours et de sélections professionnelles
- ◊ L'organisation, en 2017, de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique
- ◊ La réalisation d'un bilan de la mise en œuvre de la convention nationale de mutualisation des coûts des concours et examens professionnels transférés (2013-2016)
- ◊ Le lancement d'une étude sur les reçus-collés des concours territoriaux
- ◊ L'harmonisation des pratiques pour l'application de la jurisprudence sur la notion de services publics effectifs
- ◊ Le bilan de l'organisation des épreuves du concours de gardien de police municipale 2016 (déroulement des tests psychotechniques, note de cadrage commune pour l'épreuve d'entretien avec le jury...)
- ◊ La mise à jour des outils relatifs aux sélections professionnelles
- ◊ Les impacts de la loi égalité citoyenneté sur les concours
- ◊ Les travaux de la cellule pédagogique nationale.

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

La commission emploi s'est réunie deux fois en 2017 (2 février et 1er juin) autour des thématiques suivantes:

- ◊ La mise en œuvre de la loi déontologie
- ◊ Les impacts de textes récents sur l'emploi dans les collectivités (loi El Khomri, loi égalité et citoyenneté, ordonnance CPF, ordonnance mobilité, arrêté données sociales, circulaire temps de travail, circulaire laïcité, circulaire lutte contre les discriminations...)
- ◊ L'activité des services remplacement et conseil en organisation des CDG
- ◊ L'agrégation des données issues des bilans sociaux
- ◊ La présentation du panorama de l'emploi et de l'étude sur les données sociales 2015
- ◊ La poursuite des travaux sur la publication du baromètre trimestriel de l'emploi territorial
- ◊ La réalisation d'un guide de bonnes pratiques « emploi public et RH » propre à la FPT, dans le cadre d'un partenariat avec l'AdCF
- ◊ L'élaboration du baromètre HORHIZONS, en collaboration avec l'AMF, l'ADF, Régions de France et le CNFPT.

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



La commission s'est réunie le 23 mars et 5 des 6 groupes de travail constitués dans le cadre de la mise en oeuvre des SDSI se sont réunis au cours du second semestre..
Cette année, l'action de la commission a été concentrée sur la conception du schéma directeur des systèmes d'information mutualisé des CDG et la création du GIP.



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

La commission carrière s'est réunie quatre fois : le 3 février, le 10 mars, le 18 mai et le 25 octobre, les quatre fois en présence d'un ou de deux représentants de la DGCL. Par ailleurs, ont participé à ces réunions des représentants de la DGFIP, du Conseil d'Etat, de l'AMF et de l'AdCF.

L'ordre du jour de ces réunions était le suivant :

- ◊ Mise en œuvre de loi «***déontologie***» (charte du référent déontologue, présentation des décrets d'application, travail de l'ANDCDG sur un guide de la déontologie...)
- ◊ Actualités législatives : ordonnance relative au compte personnel d'activité, incidences sur la fonction publique de la loi de finances pour 2017, loi égalité et citoyenneté, ordonnance portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, projet de loi de finances pour 2018, loi pour la confiance dans la vie politique...
- ◊ Actualités réglementaires : réformes PPCR et RIFSEEP, décret CCP, parution de mesures d'application portant sur la formation et les autorisations d'absence des représentants du personnel au CHSCT, décret relatif au compte personnel d'activité, décret relatif aux modalités d'établissement des procédures de recueil des signalements (lanceurs d'alerte), circulaires temps de travail et laïcité, décret relatif à la représentation femmes/hommes au sein des instances paritaires, notes d'information sur les obligations déclaratives, sur les FMPE...
- ◊ Présentation du compte-rendez du rendez-vous salarial de 2017
- ◊ La mise en œuvre du prélèvement à la source et de la DSN, avec la participation de la DGFIP
- ◊ Instauration du compte personnel de formation
- ◊ Présentation du guide «***déontologie***»
- ◊ Présentation du guide «***communes nouvelles***»
- ◊ Mise en œuvre de la nouvelle convention d'assurance chômage
- ◊ Expérimentation de la médiation : Présentation du cadre de l'expérimentation ainsi que son calendrier de mise en œuvre par le Conseil d'Etat
- ◊ La mise en œuvre des élections professionnelles 2018.

Deux groupes de travail «***charte du référent déontologue***» et «***expérimentation de la médiation préalable obligatoire***» ont été constitués en 2017 et se sont réunis respectivement le 9 janvier, le 3 février, le 10 mars et le 3 novembre.

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

La commission s'est réunie le 23 février, le 31 mai et le 1er décembre. L'ordre du jour de ces rencontres portait sur :

- ◊ L'élaboration des nouvelles conventions entre les CDG, le FIPHFP et le FNP
- ◊ Le partenariat FNCDG - Préventica
- ◊ La préparation de la journée thématique sur les services de santé et sécurité au travail
- ◊ Le partenariat FNCDG-UNCCAS
- ◊ Le partenariat avec les centres de médiation
- ◊ La présentation des résultats d'handitorial 2015
- ◊ L'élaboration de propositions d'évolution concernant les missions de l'IGAS, l'IGA et l'IGF relatives à «***l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique***» et au «***financement de la Protection Sociale Complémentaire***», à la réforme des instances médicales
- ◊ La rencontre avec l'ordre national des médecins
- ◊ La mise en œuvre de la convention cadre avec le CNFPT pour le secrétariat des instances médicales compétentes pour leurs agents
- ◊ La présentation d'action du CDG 76 : «***L'évaluation du travail des aides à domicile***»
- ◊ La présentation du guide sur les RPS par l'ANDCDG
- ◊ La présentation d'action du CDG 69 : «***Le service de médecine statutaire et de contrôle***»

◊ La présentation d'action du CIG Grande Couronne : «*L'applicatif de formalisation automatisée des rapports d'inspection*»
◊ Le décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail
◊ La circulaire du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique
◊ La circulaire du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique
◊ Le projet de décret sur la période de reclassement
◊ Le projet de circulaire sur le temps partiel thérapeutique.

3.5. Enquête globale sur l'activité des Centres de Gestion

Depuis 2004, la Fédération observe tous les quatre ans le développement des compétences obligatoires et facultatives des Centres de Gestion au travers d'une enquête recensant :

◊ les missions exercées par les Centres et la manière dont celles-ci sont mises en œuvre, notamment le volume d'activité que représente chaque mission au sein des CDG
◊ les ressources dont disposent les Centres pour exercer ces missions (ressources humaines, financières, matérielles)
◊ les liens d'affiliation, d'adhésion ou les conventionnements existants entre les Centres et les collectivités ou établissements.

Il s'agit de dresser un bilan des nouvelles missions exercées depuis 2012 mais également d'appréhender les enjeux de l'évolution du champ de prestations délivrées aux collectivités territoriales.

Le questionnaire a été mis en ligne fin juillet au sein de l'espace adhérents du site internet de la Fédération.

Il s'organise en trois parties indépendantes les unes des autres :

◊ La 1ère partie est relative aux données générales (les relations avec les collectivités, les moyens humains et financiers, les coopérations inter-Centres, la communication)
◊ La 2nde partie est consacrée aux missions obligatoires (l'organisation des concours et des examens, la gestion des carrières, l'exercice du droit syndical, le secrétariat des instances paritaires...)
◊ La 3ème partie porte sur l'exercice des missions facultatives.

60% des CDG ont adressé leurs éléments avant le 16 octobre. Ces premières réponses ont fait l'objet d'une présentation lors de la journée thématique du 21 novembre.

Une relance a été adressée début décembre afin de pouvoir bénéficier d'une exhaustivité des éléments d'activité des CDG. La présentation des résultats complets prendra la forme d'un livret remis à l'ensemble des Centres de Gestion lors du Congrès de la Baule de juin 2018.

4. L'OBSERVATION DE L'EMPLOI PUBLIC LOCAL

4.1. Le 6ème panorama de l'emploi public

La 6ème édition du panorama de l'emploi public territorial, publication ANDCDG/FNCDG a été publiée en juin dernier. Cette exploitation nationale du bilan de l'emploi permet de mesurer l'évolution de l'emploi territorial, alimente ou est complémentaire d'autres publications comme celles élaborées par l'AMF ou le CNFPT.

Au travers de cet outil, les Centres de Gestion ont développé leur capacité de synthèse et de diffusion, tant

au niveau départemental que régional et national, des informations relatives à l'emploi public.

Cette 6ème édition met en exergue les principaux enjeux en termes d'emploi pour les collectivités territoriales et leurs établissements tels que la maîtrise des effectifs, les procédures de recrutement, les métiers en tension...

Au 31 décembre 2014, la Fonction publique emploie plus de 5,4 millions d'agents publics. Le versant territorial représente 1 894 655 agents, soit près de 35% de l'ensemble des agents publics. Cet effectif est en augmentation de 0,8% par rapport à l'année précédente.
Hors contrats aidés, les effectifs de la fonction publique territoriale diminuent pour la première fois en 2015 (-0,3%).



Ce chiffre montre les premiers effets de la baisse des dotations. La baisse des dotations de l'Etat aux collectivités territoriales a des conséquences certaines sur les ressources humaines. Logiquement, dans une grande majorité des collectivités, cela a influencé la politique de recrutements et de gestion RH.
Les collectivités et établissements publics locaux ont anticipé ces contraintes budgétaires : les créations de postes sont devenues faibles, s'ajoute le non-remplacement de certains départs en retraite dans plus de la moitié des collectivités.

La population territoriale se caractérise par les éléments suivants, qui évoluent peu dans le temps : tout d'abord, une majorité de femmes (61%) et une proportion importante d'agents de catégorie C (76%, alors que la catégorie B représente 14%, et la catégorie A, 10%).

Près de 8 agents sur 10 sont répartis dans trois filières : la filière technique (46%), la filière administrative (23%) et la filière sociale (10%).

Les communes, qui représentent plus de 67% des employeurs territoriaux, continuent d'employer une large majorité des agents territoriaux, à hauteur de 55%. Viennent ensuite les départements et les établissements intercommunaux.

Les effectifs constituent un élément déterminant de l'évolution de la masse salariale, mais de nombreuses autres décisions de l'Etat ou des assemblées délibérantes influent sur cette dépense.

Il ressort du panorama que l'évolution est différente selon le type de collectivités : les augmentations des effectifs concernent principalement les régions et les EPCI. Pour ces derniers, l'augmentation est de 2,7% entre 2013 et 2015 et de 3,4% entre 2012 et 2013.

4.2. Synthèse des bilans sociaux 2015 : 12 strates de collectivités et établissements pour comparer les données RH

Cette nouvelle étude présente les données sociales 2015 non redressées et non pondérées de 28885 collectivités et établissements publics territoriaux, collectées par l'ensemble des Centres de gestion en 2016.

Elle a pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité ou d'établissement.
Ainsi, l'étude reprend les données présentées globalement mais également sous le prisme de douze strates de collectivités ou d'EPCI :

- ◊ Les communes de moins de 20 agents
- ◊ Les communes de 20 à 49 agents
- ◊ Les communes de 50 à 99 agents
- ◊ Les communes de 100 à 349 agents
- ◊ Les communes de plus de 349 agents
- ◊ Les intercommunalités de moins de 20 agents
- ◊ Les intercommunalités entre 20 et 49 agents
- ◊ Les intercommunalités entre 50 et 349 agents
- ◊ Les intercommunalités entre 350 et 999 agents
- ◊ Les intercommunalités de plus de 999 agents
- ◊ Les conseils départementaux
- ◊ Les conseils régionaux.



L'étude permet aux collectivités et établissements de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique, dans un contexte de réformes territoriales impactant l'organisation et le fonctionnement des services publics locaux. Elle reflète les impératifs de maîtrise de la masse salariale et l'impact des politiques publiques nationales sur les effectifs locaux et les conditions d'emploi, notamment le statut des agents publics locaux et la nature des recrutements.

Cette synthèse de l'observation régionale de l'emploi recèle également des informations sur l'âge des agents et l'absentéisme, données particulièrement utiles pour éclairer les débats actuels, à mettre en relation avec l'augmentation des demandes d'accompagnement en matière de prévention.

Quelques éléments issus de ce rapport concernant l'ensemble des collectivités et des établissements

Les effectifs

Sur l'ensemble des collectivités et EPCI ayant transmis leur bilan social 2015, près de 75% des agents sont des fonctionnaires.
La part des contractuels est plus faible dans les communes de plus de 350 agents et dans les EPCI de taille moyenne (moins de 350 agents).
Dans ces collectivités et établissements, le nombre de contractuels sur emploi non permanent est important (jusqu'à 19,5% des effectifs totaux).

Concernant les contractuels sur emploi permanent, 20% d'entre eux bénéficient d'un CDI.

30% des agents recrutés sur un emploi non permanent sont employés à titre saisonnier ou occasionnel.

20% des contractuels sur emploi non permanent bénéficient d'un contrat aidé et cette proportion est d'autant plus forte dans les communes et EPCI de moins de 20 agents (respectivement 53 et 47%).

Les agents des collectivités et EPCI ayant transmis leurs données sociales relèvent principalement de la catégorie C (75%, 15% de la catégorie B et 10% de la catégorie A), des filières technique (47%), administrative (24%) et médico-sociale (14%) et des cadres d'emplois d'adjoint technique (34%) et d'adjoint administratif (14%).

En 2011, l'âge moyen des agents territoriaux était de 43 ans et 8 mois, en 2013 de 44 ans et 6 mois et en 2015 de 46 ans pour les fonctionnaires et de 41 ans pour les contractuels.
La part des plus de 55 ans dépasse les 20% et représente un quart des personnels de communes de moins de 20 agents, des conseils départementaux et régionaux.
A contrario, cette part est plus faible dans les intercommunalités de moins de 50 agents.

Masse salariale

La rémunération du personnel représente une part importante des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales et établissements. Le poids moyen de la masse salariale est de 33,1% des dépenses de fonctionnement, avec de fortes disparités entre communes selon leur taille. Ainsi, la part des dépenses

de personnel sur les dépenses de fonctionnement est inférieure à 20% dans les EPCI de moins de 50 agents et dans ceux employant entre 350 et 999 agents, mais également dans les régions et les départements.
Toutefois, la masse salariale représente environ de 50% des dépenses de personnel dans les communes.

On constate globalement une baisse des effectifs de 0,5% sur emploi permanent. A l'exception des intercommunalités et des régions, principalement, du fait des réformes territoriales engagées depuis 2010 et de leur anticipation (nouvelle carte régionale, renforcement de l'intercommunalité, fusions, mutualisations, transferts de compétences et mouvements de personnels associés...), les effectifs ont tendance à s'orienter à la baisse, spécialement dans les communes (-2,3% dans les communes de 50 à 99 agents, -1,9% dans les communes de plus de 350 agents, +7,5% dans les EPCI de 20 à 49 agents, +5% dans les EPCI employant entre 50 et 999 agents).

A l'heure où, après une baisse des dotations aux collectivités, la maîtrise des effectifs est une condition incontournable du maintien de leur niveau, il s'agit là d'un indicateur de gestion rigoureuse des ressources humaines par les employeurs publics locaux.

Mouvements de personnel

Les départs d'agents sur emploi permanent en 2015 sont en adéquation avec le contexte territorial, budgétaire et démographique. En effet, pour 79% des contractuels, le départ correspond à un non-renouvellement ou une fin de contrat. Pour les fonctionnaires, les mutations et transferts de compétences représentent respectivement 21% et 19% des mouvements des personnels en 2015.
43% des départs de fonctionnaires sont relatifs à une ouverture de droits à pension de retraite.

Régime indemnitaire

En 2011 (source synthèse nationale des BS 2011 CNFPT), le régime indemnitaire représentait 19,4% de la rémunération des titulaires et 12,9% de celle des contractuels.

En 2013, cette part a été amenée à baisser.
Pour 2015, cette tendance à la baisse se confirme. Sur l'ensemble des collectivités, la part du régime indemnitaire sur la rémunération s'élève à 17,1% pour les fonctionnaires et à 12,4% pour les contractuels.

Pour les contractuels, la baisse de la part du régime indemnitaire dans leur rémunération globale est largement plus sensible, notamment dans les communes et les communautés d'agglomération qui ont été amenées à évoluer du fait de la mise en œuvre de la réforme territoriale de décembre 2010.

Formation

En moyenne, les agents territoriaux ont suivi 2,2 jours de formation en 2015.
La part des agents formés dans les communes de taille moyenne et dans les EPCI est beaucoup plus importante (75,3% dans les communes employant entre 20 et 99 agents, 70,7% dans celles employant entre 100 et 349 agents, 73% dans les EPCI de moins de 49 agents). Dans les communes de moins de 20 agents, seuls 39% des personnels suivent des formations.
Si la part des agents formés est moins importante dans les plus grandes structures, toutefois le nombre de jours de formation moyen par agent est plus grand (3,1 jours dans les départements, 2 jours dans les communes de plus de 1000 agents et 2,3 jours dans les EPCI de plus de 350 agents).

Une formation sur 2 est assurée par le CNFPT. On observe une progression de l'organisation des formations en interne (dans plus de 20% des collectivités et des EPCI).

Temps de travail

88% des fonctionnaires et 57% des contractuels exercent à temps complet. 9% des fonctionnaires et 6% des contractuels bénéficient d'un temps partiel.

Absentéisme

De façon générale, le taux d'absentéisme augmente en fonction de la taille de la collectivité ou de l'établissement.
En 2015, on dénombre en moyenne 23,9 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire et 10,4 jours par contractuel.
Ces absences semblent en régression par rapport à 2013 pour les fonctionnaires et en très légère augmentation pour les contractuels.
Cet écart est à mettre en relation avec l'âge des agents, le type d'activités, la filière, le type de collectivités ou d'établissements...

Prévention des risques

3 accidents du travail sont en moyenne déclarés en 2015 par collectivité ou établissement.

31% des collectivités et EPCI indiquent avoir nommé au moins 1 assistant de prévention. Si ce chiffre n'est que de 25% pour les communes de moins de 20 agents, il s'élève à environ 80% pour les plus grandes collectivités (communes de plus de 100 agents, départements, régions) et dans les EPCI de plus de 350 agents.

Protection sociale complémentaire

Plus la collectivité ou l'EPCI est de taille importante, plus la participation financière à un régime de protection sociale complémentaire est forte.

Ainsi, 28,9% des communes de plus de 350 agents (contre 2,3% pour les moins de 20 agents et 4,9% pour celles employant entre 20 et 49 agents), 46,2% des EPCI de plus de 1000 agents (contre 3,2% de ceux employant moins de 20 agents), 25,6% des départements et 40% des régions ont mis en place une contribution à un contrat santé.

Pour la prévoyance, ce sont 22,3% des communes de plus de 350 agents, (contre 5,5% de celles de moins de 20 agents), 30,8% des EPCI de plus de 1000 agents (contre 7,6% de ceux employant moins de 20 agents), 35,9% des départements et 20% des régions qui accordent une participation financière à un tel contrat.

Le montant moyen annuel de la participation financière par agent bénéficiaire est de 156 € pour la santé et de 85 € pour la prévoyance.

4.3. Signature d'une convention avec le CIG de la Grande Couronne pour faciliter l'accès aux données sociales et la diffusion d'études nationales

Les centres de gestion ont souhaité se doter d'une application full web de saisie du Bilan social qui facilite les campagnes de collecte par le pré-remplissage des données demandées aux collectivités, en rendant plus fluide la saisie par celles-ci des données complémentaires et le contrôle effectué par les CDG.

L'objectif est également de décloisonner les bases des CDG qui résultent des campagnes de Bilan social afin d'assurer un véritable retour auprès des collectivités, efficace et rapide en donnant la possibilité aux CDG de réaliser des études sur mesure pour leurs collectivités à partir d'échantillons nationaux.

Le CIG de la Grande Couronne s'est vu confier la réalisation de cette application de saisie des bilans sociaux de type infocentre, chaque Centre ayant un accès aux données saisies par leurs collectivités.

Un marché a été passé en ce sens et un courrier d'adhésion a été adressé à l'ensemble des Centres de

Gestion, en vue d'un conventionnement.

Parallèlement, la Fédération avait souhaité pouvoir accéder à des données agrégées au niveau national. Il s'agissait de développer sa faculté de réponse aux enquêtes et sollicitations des pouvoirs publics, de plus en plus nombreuses, sur la base des données transmises par les Centres de Gestion et consolidées au préalable par les services du CIG de la Grande Couronne.

Une convention entre le CIG de la Grande Couronne et la FNCDG, signée le 6 juillet, prévoit :

- L'accès par la FNCDG aux données consolidées et disponibles issues des bilans sociaux et des autres enquêtes par le biais d'une bibliothèque de requêtes non exhaustive
- La collaboration à la définition et la diffusion nationale d'études sur l'emploi public résultant des données recueillies par les CDG.

Dans le cadre de cette convention, la diffusion du Panorama de l'emploi territorial, publication annuelle qui est maintenant bien installée dans le paysage des publications traitant de l'emploi public local, de l'étude analytique des bilans sociaux mais encore d'autres rapports thématiques sera également favorisée.

4.4. 4ème année de diffusion du Baromètre de l'activité des bourses de l'emploi dans la Gazette des communes

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

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

Par conséquent, tous les postes proposés sont pris en compte.

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

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

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

Afin d'enrichir les schémas diffusés, des commentaires qualitatifs illustrent chaque trimestre les données quantitatives nationales.

Lors du premier baromètre publié en mars, l'attention a été portée sur l'évolution des effectifs intercommunaux tandis que le baromètre de juin portait principalement sur les emplois dans les conseils départementaux et plus spécifiquement la recherche de travailleurs sociaux.

4.5. 3ème édition du baromètre HoRHizons

En octobre 2017, a été diffusée la troisième édition de baromètre HoRHizons.
En 2015, l'AMF, en association avec le CNFPT et la FNCDG, avait souhaité créer un outil permettant aux élus locaux de disposer d'éléments chiffrés fiables et récents et de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines.

Cette troisième étude annuelle, lancée en 2017 par 5 acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF,



Régions de France, l'ADF, la FNCDG et le CNFPT est bâtie sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, projections et perspectives des ressources humaines des communes et EPCI.
Ce troisième baromètre HoRHizons a été diffusé à l'occasion d'une conférence de presse organisée le 10 octobre 2017 et souligne l'impact fort des réformes législatives et réglementaires sur les politiques de ressources humaines menées par les collectivités. Dans un environnement incertain, malgré le poids des mesures statutaires et indemnitaires gouvernementales, les élus locaux se sont attachés à poursuivre la maîtrise de leurs dépenses de personnel grâce à une stabilisation de leurs recrutements.

HoRHizons 2017 s'appuie sur une enquête de l'institut CSA pour le CNFPT réalisée entre le 19 juin et le 7 juillet 2017 auprès d'un échantillon représentatif de 805 collectivités locales et établissements publics (10 régions, 16 départements, 591 communes, 22 communautés d'agglomération, 166 communautés de communes).

HoRHizons 2017 propose des éléments chiffrés fiables et récents, illustrant les politiques des ressources humaines des employeurs publics locaux. L'étude s'articule en quatre axes :

- ◊ réforme territoriale et contexte institutionnel
- ◊ effectifs et recrutements
- ◊ gestion des compétences, GPEEC et formation
- ◊ conditions de travail et politique RH.

Les grandes tendances pour 2017

❍ **Les dépenses de personnel continuent de stagner pour une collectivité sur deux** (51% -2 points par rapport à 2016)

❍ Pour une majorité de collectivités (58%), **la baisse des dotations de l'État a un impact sur la politique RH**, en particulier sur le recrutement (74%)

❍ **46% des collectivités ne comptent pas remplacer tous les départs** (-7 points par rapport à 2016)

❍ **Près des 3/4 des collectivités sont aujourd'hui concernées par une réorganisation territoriale** (73%, +8 points par rapport à 2016)

❍ **Plus d'une collectivité sur deux a permis à chacun de ses agents de bénéficier de 2 à 5 jours de formation (54%)**

❍ Dans l'ensemble, **près de trois collectivités sur dix ont mis en place des dispositifs de prévention de l'inaptitude** et neuf collectivités sur dix s'agissant des régions et départements.

5. COMMUNICATION ET INFORMATION

5.1. Publication de deux numéros de FédéMag

Deux numéros du magazine de la Fédération ont été publiés en 2017, le premier à l'occasion de la journée en région du 12 mai, le second pour le salon des maires en novembre.
Ces magazines ont fait état de réflexions sur la fonction publique dans ses différents aspects et son évolution, un dossier spécial «observation de l'emploi public» ayant été réalisé.
Par ailleurs, plusieurs articles ont traité de la mise en œuvre de la réforme territoriale, de la réflexion «Action publique 2022».

Ces deux numéros évoquent également quelques-unes des nombreuses initiatives des Centres de Gestion comme la mise en œuvre de la médecine de contrôle par le CDG du Rhône, présentent des FAQ (la suppression de poste, l'assurance chômage dans les collectivités territoriales), des fiches pratiques (comment gérer les relations intergénérationnelles?, comment mettre en place un management intermédiaire, comment rédiger son document unique...).

5.2. Mise en ligne du nouveau site internet

La refonte du site Internet était rendue nécessaire :

- ◊ certaines évolutions du site étaient difficiles voire impossible à mettre en place (upload de vidéos, actualités en 1ère page...)
- ◊ les fonctionnalités apparaissaient limitées (flux RSS, lettre d'information obsolète, limitation du nombre d'articles...),
- ◊ l'environnement graphique et esthétique devenait vieillissant
- ◊ la page d'accueil semblait vite surchargée (long déroulé d'informations hétérogènes)
- ◊ des rubriques manquaient de structure.

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 aux événements 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 et de ses partenaires.

5.3. L'organisation de journées thématiques

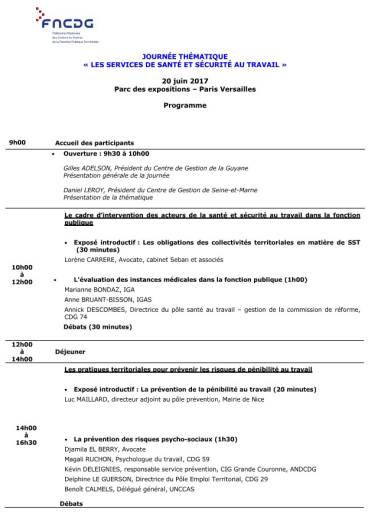
Deux journées ont été organisées sur Paris en 2017 : la première sur les services de santé et de sécurité au travail dans la Fonction Publique (20 juin), la seconde sur l'évolution du champ d'intervention des CDG (21 novembre).

↳ Journée thématique : les services de santé et de sécurité au travail dans la Fonction Publique (20 juin)

Le travail peut engendrer des conséquences néfastes sur les agents : stress, dépression, troubles musculo-squelettiques, souffrance, maladies, accidents... Ces troubles peuvent résulter d'une mauvaise organisation du travail, d'une surexposition à des substances chimiques et toxiques, d'un manque de moyens de protection, d'une désinformation sur les risques et les attitudes à avoir...

Aux termes de l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, l'autorité territoriale a l'obligation de «veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous sa responsabilité».

Comme le rappelle l'article L 4121-1 du code du travail, l'employeur porte la responsabilité de protéger la santé physique et mentale des agents, l'autorité territoriale a donc pour obligations :



FNCDG

JOURNÉE THÉMATIQUE
« LES SERVICES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL »

20 juin 2017
Parc des expositions – Paris Versailles

Programme

9h00	**Accueil des participants**
	• **Ouverture : 9h30 à 10h00** *Gilles ADELSON, Président du Centre de Gestion de la Guyane* *Présentation générale de la journée* *Daniel LEROY, Président du Centre de Gestion de Seine-et-Marne* *Présentation de la thématique*
	Le cadre d'intervention des acteurs de la santé et sécurité au travail dans la fonction publique • **Exposé introductif : Les obligations des collectivités territoriales en matière de SST (30 minutes)** Lorène CARRERE, Avocate, cabinet Seban et associés
10h00 à 12h00	• **L'évaluation des instances médicales dans la fonction publique (1h00)** Marianne BONDAZ, IGA Anne BRUANT-BESSON, IGAS Annick DESCOMBES, Directrice du pôle santé au travail – gestion de la commission de réforme, CDG 74 **Débats (30 minutes)**
12h00 à 14h00	**Déjeuner**
	Les pratiques territoriales pour prévenir les risques de pénibilité au travail • **Exposé introductif : La prévention de la pénibilité au travail (20 minutes)** Luc MAILLARD, directeur adjoint au pôle prévention, Mairie de Nice
14h00 à 16h30	• **La prévention des risques psycho-sociaux (1h30)** Djamila EL BERRY, Avocate Magali RUCHON, Psychologue du travail, CDG 59 Kévin DELEIGNIES, responsable service prévention, CDG Grande Couronne, ANDCDG Delphine LE GUERSION, Directrice du Pôle Emploi Territorial, CDG 29 Benoît CALMELS, Délégué général, UNCCAS
	Débats

- ◊ Eviter les risques
- ◊ Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- ◊ Combattre les risques à la source
- ◊ Adapter le travail à l'homme.

Face aux réformes de l'Etat et des collectivités territoriales sur les organisations et les conditions de travail et au vieillissement des agents, la problématique de la santé et de la sécurité au travail est devenue, depuis plusieurs années, prépondérante.

La prévention des risques professionnels est au cœur des préoccupations de chacun, toutefois une telle démarche ne peut être engagée de la même manière dans toutes les collectivités et dans tous les établissements publics qui se caractérisent par leur grande diversité et hétérogénéité. Les Centres de Gestion jouent alors un rôle fédérateur d'aide à l'application des réglementations en matière de santé-sécurité au travail auprès des collectivités de leur département.

Cette journée, qui a rassemblé une centaine de personnes, a été consacrée à l'étude du cadre d'intervention des acteurs de la santé sécurité au travail dans la Fonction Publique Territoriale et aux actions engagées pour favoriser la prévention des RPS.

↳ Journée thématique : l'évolution du champ de compétences des CDG (21 novembre)

Une réforme territoriale a été engagée depuis la fin de l'année 2010 afin de rendre l'organisation des collectivités plus lisible pour les citoyens et l'action publique locale plus efficace.

Une évolution sensible du bloc local se met en place d'ici la fin de ce mandat. Transfert de nouvelles compétences, évolution des périmètres communautaires, schémas de mutualisation, sans compter les projets de communes nouvelles, le fonctionnement du couple communes-communauté devrait profondément évoluer d'ici 2020, et par là-même, les modes de gestion territoriaux, qu'il s'agisse notamment de ressources humaines.

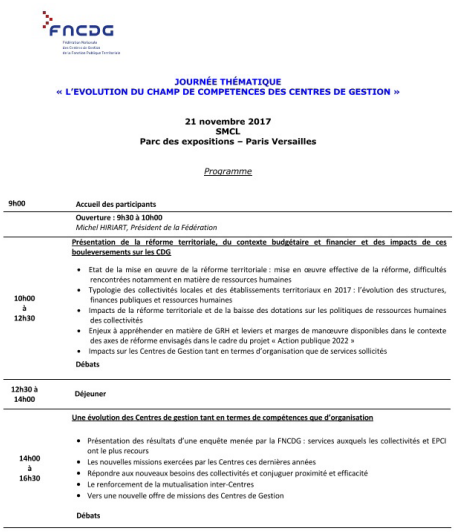
L'évolution du bloc local a un impact certain sur les CDG que ce sont en termes d'évolution des périmètres, d'organisation ou de compétences.

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 attribue aux Centres de Gestion l'exercice de missions au profit des collectivités affiliées, en contrepartie du versement d'une cotisation obligatoire plafonnée à 0,8%.

Le cadre de cette loi fait apparaître trois catégories distinctes de collectivités en fonction de leur affiliation ou non à un Centre de Gestion :

- ◊ les collectivités affiliées obligatoires
- ◊ les collectivités affiliées volontaires
- ◊ les collectivités non affiliées.

Depuis une dizaine d'années, les CDG ont considérablement évolué. L'évolution des textes législatifs et réglementaires mais également les réalités locales avaient conduit les Centres à étendre le champ de leurs services facultatifs à d'autres activités notamment dans le domaine de l'assistance juridique ou de la santé au travail avec l'exercice des secrétariats des commissions



FNCDG

JOURNÉE THÉMATIQUE
« L'EVOLUTION DU CHAMP DE COMPETENCES DES CENTRES DE GESTION »

21 novembre 2017
SMCL
Parc des expositions – Paris Versailles

Programme

9h00	**Accueil des participants**
	Ouverture : 9h30 à 10h00 *Michel HIRIART, Président de la Fédération*
10h00 à 12h30	**Présentation de la réforme territoriale, du contexte budgétaire et financier et des impacts de ces bouleversements sur les CDG** • Etat de la mise en œuvre de la réforme territoriale : mise en œuvre effective de la réforme, difficultés rencontrées notamment en matière de ressources humaines • Typologie des collectivités locales et des établissements territoriaux en 2017 : l'évolution des structures, finances publiques et ressources humaines • Impacts de la réforme territoriale et de la baisse des dotations sur les politiques de ressources humaines des collectivités • Enjeux à appréhender en matière de GRH et leviers et marges de manœuvre disponibles dans le contexte des axes de réforme envisagés dans le cadre du projet « Action publique 2022 » • Impacts sur les Centres de Gestion tant en termes d'organisation que de services sollicités **Débats**
12h30 à 14h00	**Déjeuner**
14h00 à 16h30	**Une évolution des Centres de gestion tant en termes de compétences que d'organisation** • Présentation des résultats d'une enquête menée par la FNCDG : services auxquels les collectivités et EPCI ont le plus recours • Les nouvelles missions exercées par les Centres ces dernières années • Répondre aux nouveaux besoins des collectivités et conjuguer proximité et efficacité • Le renforcement de la mutualisation inter-Centres • Vers une nouvelle offre de missions des Centres de Gestion **Débats**

de réforme et des comités médicaux.
L'exercice de ces missions par les CDG répondait également au désengagement progressif de l'Etat et à la nécessité d'une optimisation collective permettant d'assurer une bonne gestion des dossiers.
Les discussions menées avec les représentants de l'Etat et les collectivités non affiliées, de même que les besoins croissants des collectivités, dans un contexte budgétaire, contraint font apparaître que les CDG sont incontournables pour l'exercice de ces nouvelles missions.

Parallèlement, leur champ de compétences obligatoires a également été modifié. Les Centres de Gestion exercent, depuis 2012, 10 nouvelles missions à coût constant, dont, plus récemment, la fonction de référent déontologue et le secrétariat des CCP confiés aux CDG par la loi déontologie du 20 avril 2016 ou encore, l'article 7 de l'ordonnance du 19 janvier 2017 prise en application de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 qui intègre dans le champ des missions obligatoires des CDG, l'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents.

La journée, qui a réuni 120 personnes, a été l'occasion d'évoquer deux problématiques principales :

- Quels sont les modes d'intervention et d'organisation des Centres de gestion, dans un contexte territorial mouvant ?
- Comment accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de réformes ? Comment conjuguer nouveaux besoins et nécessité de proximité et d'efficacité ?

5.4. Des journées d'information en région

L'une des missions de la Fédération consiste en la diffusion la plus large possible d'informations sur les ressources humaines locales et l'évolution de la scène publique, notamment avec la programmation de manifestations sur des thèmes d'actualité.

Alors qu'habituellement les réunions d'information sont programmées uniquement sur Paris, le conseil d'administration a décidé d'aller, en 2017, au plus près des élus locaux et d'organiser également deux journées d'information en région.

Cette initiative a fait également l'objet d'une organisation avec deux autres associations d'élus : l'AMF et l'AdCF.

Le public visé par ces conférences regroupait les employeurs territoriaux (élus), les décideurs locaux (Directeurs généraux de services) les gestionnaires des ressources (DRH, Directeurs des Finances, de la commande publique...) des collectivités et établissements publics locaux. D'une manière générale, tous ceux qui ont des responsabilités dans la Fonction Publique Territoriale, ont été appelés à participer à ces évènements.

Ces réunions, qui ont réuni entre 80 et 100 personnes, ont constitué un moment privilégié pour réfléchir aux nouveaux défis auxquels sont confrontés les collectivités locales et prendre en compte de nouvelles réalités économiques et sociologiques.



La première Conférence en région, organisée par la FNCDG, l'AMF, l'AdCF, le CDG 13, l'UGAP et les éditions WEKA, s'est déroulée le 12 mai à Aix-en-Provence.
La deuxième Conférence en région organisée par la FNCDG, l'AMF, l'AdCF, le CDG 59, l'UGAP et les éditions WEKA, s'est tenue le 17 octobre à Lille.

Le programme de ces deux conférences intitulées «*Vers de nouveaux modes de gestion territoriaux*» était le suivant :

❍ *Présentation de la réforme territoriale et de ses implications en région PACA et Hauts de France*

Le contexte institutionnel : mutualisations, fusions, changements de statuts, intégration, communes nouvelles, réorganisation régionale, transferts de compétences...
Les enjeux pour les collectivités

❍ *La question de l'évolution des politiques de recrutement et de gestion des ressources humaines*

L'évolution de l'emploi public local face à l'enjeu de la maîtrise de la masse salariale : effectifs, politiques de recrutement, mobilités, gestion des contractuels, mode de gestion des services publics...
Les préconisations de certains rapports : vers un rapprochement des secteurs publics et privés ?
Comment préserver un service public efficient et de proximité ?
La mise en place d'une gestion prévisionnelle

❍ *Présentation du réseau étoile mis en place par les éditions WEKA*

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

L'évolution du cadre juridique
Le développement des mutualisations et des groupements de commandes
Retour d'expérience d'une collectivité des Bouches du Rhône ou des Hauts de France : le recours à une centrale d'achats.



5.5. Mise en ligne d'un Mooc «Maire Employeur»

Mairie 2000 a lancé depuis 2016 une série de cours en ligne sur différentes thématiques intéressant les élus locaux (commande publique, urbanisme...) et a lancé en juin 2017, en collaboration avec la FNCDG, un mooc sur le personnel communal et le rôle du maire employeur.

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

Ces modules de formation, qui s'accompagnent de documents téléchargeables, visent 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 se décomposent de 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.

Le guide de formation, servant de fil aux interventions, est également téléchargeable sur la plateforme.

La FNCDG a très largement contribué à l'écriture et à la réalisation du Mooc. Les autres modules ont été élaborés par la CNP, la MNT, la SMACL.

Le mooc est en ligne depuis le 28 juin dernier à l'adresse suivante :
http://www.mairie2000.asso.fr/mooc/employeur/index.php

Pourquoi un mooc sur le rôle d'employeur du maire ?

Le Maire est l'acteur incontournable des différentes étapes de la vie d'un citoyen, de l'acte de naissance à la concession d'un emplacement au cimetière en passant par l'école primaire, la sécurité, l'urbanisme ou l'aide

sociale. Il est pourtant un rôle moins emblématique mais tout aussi crucial qui englobe toutes ces facettes de l'action publique, c'est celui d'employeur.

En effet, les maires ainsi que les présidents de collectivités ou d'établissements publics sont les «autorités territoriales».
L'autorité territoriale est responsable en particulier des nominations (recrutement, progression de carrière), des sanctions positives et négatives. Concrètement il exerce ce pouvoir en étroite relation avec le directeur des services qui dispose de l'autorité hiérarchique.

Les ressources humaines ont longtemps été considérées comme une question de gestion interne. Les élus étant souvent cantonnés à un rôle de régulation et d'arbitrage sur le traitement des situations individuelles. Leur implication est désormais plus importante sur les questions collectives d'emploi et de gestion du personnel.

Beaucoup d'entre eux ne se doutent pas qu'une fois élus, ils vont devoir animer deux équipes : une équipe d'élus (le conseil municipal) et une équipe d'agents, sans lesquels le service aux administrés ne saurait être rendu dans de bonnes conditions.

C'est en agissant avec plus de 1 800 000 agents, que près de 50 000 employeurs locaux, principalement Maires ou Présidents d'établissements publics, assurent toutes les missions que les lois de décentralisation leur ont confiées.

Plus qu'un rôle c'est une responsabilité multiple.
Lorsque le maire commet une faute de service, il engage la responsabilité de l'institution pour laquelle il agit; quand il commet une faute détachable, il engage sa responsabilité personnelle.

- ◊ Une responsabilité administrative et disciplinaire à travers les différents actes liés à l'application du statut de la fonction publique territoriale. La responsabilité administrative du maire n'est pas directe, ses actes engageant la responsabilité de l'institution pour laquelle il agit.
- ◊ Une responsabilité civile et pénale.

C'est en matière d'hygiène et sécurité au travail que les responsabilités sont les plus importantes : l'autorité territoriale a dans ce domaine une obligation de résultats assortie d'une responsabilité pénale.

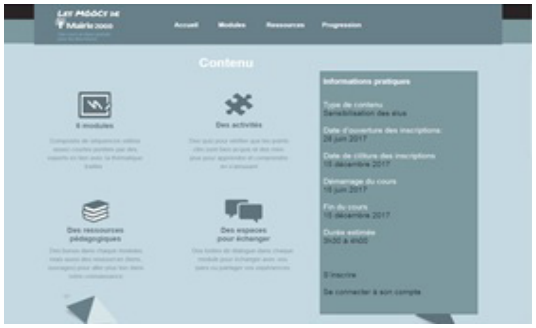
- ◊ Une responsabilité financière au regard de la part prépondérante des frais de personnel dans le budget de fonctionnement des collectivités territoriales
- ◊ Une responsabilité sociale car bien souvent le Maire est un des tout premiers employeurs de la commune.

L'autorité territoriale est confrontée quotidiennement à la maîtrise des règles et des procédures nécessaires à la gestion des ressources humaines.
Sur le terrain, les employeurs publics locaux bénéficient de l'expertise des centres de gestion départementaux qui offrent des services mutualisés dans les domaines de l'emploi, de la gestion des carrières et de la santé au travail.

Les enjeux les plus fréquemment évoqués par les élus en matière de politiques RH portent sur :

- ◊ la maitrise des dépenses de personnel ; dans un contexte général de vives tensions financières et de baisse des ressources
- ◊ la nécessité de faire progresser le niveau d'efficience du service rendu, de garantir le bon fonctionnement des compétences exercées, la mise en œuvre du programme politique et des projets inscrits au mandat
- ◊ la nécessité de re-périmétrer l'offre de service, de faire évoluer les modes d'organisation et de gestion
- ◊ la volonté de renforcer le dialogue social, notamment sur les aspects de résorption de la précarité
- ◊ et enfin, les problématiques d'usure professionnelle, de reclassement et plus globalement d'amélioration des conditions de travail.







PRESENTATION DES MODULES DE FORMATION

1er MODULE : STATUT, RECRUTEMENT ET CARRIERE

- Le rôle du maire
- Présentation des filières et instances
- Droits et obligations des agents
- Régime disciplinaire
- Les statuts
- Temps de travail
- Les congés

2ème MODULE : GESTION DE CARRIERE

- Recrutement des fonctionnaires
- Recrutement des contractuels
- Déroulement de carrière
- Activité
- Formation
- Dialogue social

3ème MODULE : FIN DE CARRIERE

- Démission/Licenciement/Radiation des cadres/Révocation
- Suppression de poste
- Fin d'un contrat
- Chômage
- Retraite des fonctionnaires
- Retraite des contractuels

4ème MODULE : REMUNERATIONS

- Eléments de la rémunération
- Régime indemnitaire
- Avantages en nature
- Action sociale
- Protection sociale complémentaire

5ème MODULE : PREVENTION ET PROTECTION

- Responsabilités de l'employeur
- Acteurs de la prévention
- Document unique
- Maladie
- Handicap

6ème MODULE : GESTION DE L'ABSENTEISME

- Panorama de l'absentéisme
- Les causes de l'absentéisme
- Les coûts et conséquences de l'absentéisme
- Les contrats d'assurance
- La gestion de l'inaptitude physique

5.6. Nouvelle plaquette de promotion FNCDG/CDG

La précédente édition de la plaquette institutionnelle datait de 2014.

Il convenait de l'actualiser pour tenir compte de l'évolution de la Fédération et des Centres de Gestion qui se sont vus confier de nouvelles missions obligatoires et dont le champ des missions facultatives a été étendu et, surtout, sécurisé juridiquement (loi de déontologie, ordonnance CPA...).

Cette nouvelle plaquette, publiée et diffusée à l'occasion du Salon des maires en novembre, présente les compétences des Centres et rappelle les quatre missions principales de la FNCDG :

◊ Représenter les Centres de gestion auprès de l'ensemble des Pouvoirs publics et des associations représentatives et prendre position sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant la

Fonction Publique Territoriale

◊ Etablir une concertation et des échanges étroits et permanents entre les Centres de Gestion pour la mise en œuvre de leurs compétences et le développement de leurs missions

◊ Etre une instance de liaison et de représentation avec tous les partenaires institutionnels des Centres de Gestion afin de développer avec eux des actions de coopération

◊ Valoriser l'action des Centres, promouvoir la Fonction Publique Territoriale et centraliser les informations intéressant les agents et les candidats.

Par ailleurs, cette plaquette met en évidence les chiffres clés de la FNCDG ces trois dernières années.





5.7. Participation au Salon des Maires

Le Salon des Maires et des collectivités a eu lieu du 21 au 23 novembre au Parc des expositions de la Porte de Versailles.

La Fédération disposait d'un stand, comme les années précédentes dans le pavillon institutionnel qui avait pour vocation de :

◊ Renseigner efficacement le public sur les questions liées à la gestion des personnels
◊ Véhiculer une image moderne et dynamique de la Fédération et les Centres de Gestion.

Cette année, ont été distribués sur notre stand :

◊ la 4ème édition du magazine réalisé par la Fédération FédéMag
◊ le panorama de l'emploi territorial 6ème édition
◊ la synthèse des données sociales des collectivités territoriales
◊ le baromètre HoRHizons 2017
◊ la plaquette institutionnelle FNCDG-CDG.

Par ailleurs, deux animations ont été organisées par la FNCDG le mardi 21 et le mercredi 22 novembre :

◊ le renouvellement de la convention de partenariat entre la Fédération et la centrale d'achat UGAP en présence du Président de l'UGAP Edward JOSSA
◊ la présentation d'une synthèse sur la mutualisation des achats en partenariat avec l'UGAP et les éditions WEKA.

Une animation vidéo en continu diffusait le guide du maire employeur, publication de la FNCDG très sollicitée par les élus présents sur le salon.

5.8. Participation au Salon Préventica

La première convention Préventica-FNCDG, conclue pour l'année 2015, a été signée lors du congrès de la FNCDG en juin 2015 à Toulon.
Elle a essentiellement pour but de développer un partenariat lors des salons Préventica avec les Centres de Gestion avec l'occupation d'un stand sur le salon, l'organisation et l'animation de conférences.

Les Salons Préventica, organisés deux fois par an, sont des plateformes d'échanges et de promotion de la maîtrise globale des risques professionnels. Ces salons constituent une véritable «*vitrine*» pour les Centres de Gestion. Il est l'occasion de présenter le travail réalisé par les Centres dans le domaine de la santé et la sécurité au travail et il permet de lier des partenariats avec d'autres organismes.

Le partenariat a été renouvelé en 2016 et 2017 afin que la FNCDG soit présente aux salons de Paris en juin et à Strasbourg en novembre.

Le salon de Paris a eu lieu du 20 au 22 juin 2017. La FNCDG a pris en charge un stand de 12m² et l'organisation d'une journée thématique. Les CIG ont organisé 2 conférences.

Le salon de Strasbourg a eu lieu du 7 au 9 novembre, la FNCDG a pris en charge une part du stand tenu avec les CDG de l'interrégion Grand Est et l'organisation d'une conférence concernant : «*La prévention de la pénibilité dans le contexte de la mise en œuvre de la réforme territoriale*».
Cette conférence a permis de répondre aux questions suivantes :

- ◊ La pénibilité : quelles définitions et quelles statistiques dans les collectivités territoriales ?
- ◊ Comment gérer la prise en charge des agents en situation de pénibilité en cas de réorganisation territoriale?
- ◊ Quelle est la place des différents acteurs dans la prise en compte de la pénibilité au travail ?
- ◊ Quels sont les dispositifs de repérage et les pratiques de prévention de la pénibilité au travail dans les collectivités ?

5.9. La réponse aux sollicitations de la presse

La Fédération est régulièrement sollicitée par la presse spécialisée mais également pour enrichir les magazines ou supports de communication diffusés par les Centres de Gestion.

Quelques exemples d'interviews en 2017

- La Gazette des Communes (Janvier)
  - ❍ quel est l'intérêt des dispositifs de plateformes net-remplacement mises en place dans les Centres de Gestion ?
  - ❍ quelle est l'activité des services de remplacement des CDG ?
- France 2/C8 (reportage en vue d'un document télévisé Mars)
  - ❍ qu'est-ce qu'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi ?
  - ❍ comment d'agents sont concernés ? de quelles catégories relèvent-ils ?
  - ❍ quelles sont les administrations qui ont procédé à la suppression de ces emplois ? quels étaient les motifs invoqués ?
  - ❍ quelle est la durée moyenne de prise en charge ?
  - ❍ quelle est la rémunération perçue par ces agents ?
  - ❍ les collectivités subissent-elles des «pénalités» en cas de suppression d'emploi et de prise en charge de FMPE ?

Le courrier des maires (Mars)

- Quelle est la politique d'emploi des agents contractuels dans les collectivités ?
- Quels rôles particuliers peuvent jouer les contractuels ?
- Peuvent-ils être la nouvelle variable d'ajustement de la masse salariale dans un contexte financier contraint ?
- Comment gérer de manière équitable les statuts et carrières des agents contractuels et des fonctionnaires ?
- Quelle est la position des Présidents de CDG sur cette question ?

La Gazette des communes (Juin)

- Quel bilan peut-on tirer de la réforme de l'entretien professionnel ?
- Comment les CDG peuvent-ils accompagner la dématérialisation de la GRH ?

Localtis (Juin)

- Comment les Centres de gestion ont-ils évolué ces dernières années ?
- Quelles sont les réformes défendues par la FNCDG ?

Acteurs publics (Septembre)

- Quel appui les Centres de Gestion peuvent-ils apporter aux maires qui sont confrontés à une nécessaire montée en puissance ?
- La place des CDG dans le secteur public local est-elle encore plus primordiale que par le passé ?
- La délégation de gestion est-elle la solution pour les exécutifs communaux qui doivent faire face à de nombreuses contraintes institutionnelles et financières ?
- Le seuil d'affiliation obligatoire aux CDG est-il suffisant ? Faut-il l'augmenter ?
- En quoi les Centres de gestion répondent-ils aux nouveaux besoins des maires ?
- Les ressources humaines sont le «cœur» de votre métier. Dans quels autres domaines les CDG peuvent-ils apporter leur expertise ?
- Selon vous, le rôle de maire a-t-il sensiblement évolué au cours des dernières années ? Les maires sont-ils de véritables managers ? Sont-ils montés en puissance en matière de gestion des ressources humaines ?

La Gazette des communes (Septembre)

- Pourquoi avoir engagé une étude sur les données issues du bilan social 2015 ?
- Quelle est la finalité pour les collectivités et les établissements publics territoriaux ?
- Quels sont les enseignements à tirer de cette étude en matière d'évolution des effectifs, de masse salariale, de régime indemnitaire, de formation, de vieillissement des agents ?

La Gazette des communes (Octobre)

- Comment les équipes RH des collectivités vont pouvoir/devoir gérer le report d'un an de la réforme PPCR ?

5.10. Participation au Salon Top recrutement

La FNCDG, le CIG de la Grande Couronne, le CIG de la Petite Couronne et le CDG de la Seine et Marne se sont associés pour participer au Salon top recrutement qui s'est déroulé à la Défense le 17 octobre et qui regroupait un village d'employeurs publics.

Organisé par les leaders de la presse professionnelle depuis 28 ans, il réunit chaque année plus de 300 recruteurs et près de 15 000 candidats qualifiés et expérimentés lors des deux éditions annuelles.

La participation à ce salon a été l'occasion de renseigner des candidats à l'emploi public mais aussi des fonctionnaires en recherche de mobilité.

6. ÉLÉMENTS D'ACTIVITÉ DE LA FÉDÉRATION

Organisations des réunions

Conseil d'administration

Mercredi 18 janvier
Jeudi 30 mars
Jeudi 18 mai
Jeudi 28 septembre
Mercredi 22 novembre

Groupe de travail médiation :

Vendredi 3 novembre
Mardi 5 décembre

Bureau

Vendredi 10 février

Assemblée Générale

Jeudi 1er juin
Jeudi 14 décembre

Réunions des Centres Coordonnateurs :

Jeudi 28 septembre

Journées Thématiques :

Vendredi 12 mai : Aix en Provence
Mardi 20 juin : Préventica Paris
Mardi 17 octobre : Lille
Mardi 21 novembre : Salon des Maires Paris

Groupe de travail GIP :

Vendredi 13 janvier : groupe pilote #5
Jeudi 2 février : groupe pilote #6
Jeudi 15 juin : vote électronique
Lundi 10 juillet : médecine professionnelle
Lundi 11 septembre : carrière
Mercredi 25 octobre : vote électronique
Jeudi 9 novembre : emploi

Agenda du Président

JANVIER	
	Mercredi 25 Eve PERRENEC SEGARRA, Adjointe au sous-directeur des élus locaux et de la fonction publique territoriale, à la DGCL Thématique : mise en oeuvre de la loi déontologie du 20 avril 2016
FÉVRIER	
	Mardi 14 Marianne BONDAZ, Inspectrice générale de l'Administration, IGA Thématique : instances médicales
	Mardi 14 Bruno DELSOL, Directeur Général, DGCL Thématique : projet de schéma directeur des systèmes d'information mutualisés des CDG, projet de création d'un GIP Informatique
	Mercredi 15 Nadine BRUCHER, Vice-Président de la CNRACL & Richard TOURRISSEAU, Vice-Président de la CNRACL Thématique : vision sur l'évolution des collaborations mutuelles de prévention des risques professionnels entre le FNP et les CDG
	Jeudi 16 Salvatore ERBA , Inspecteur général, IGA Thématique : Revue des dépenses/Actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales
MAI	
	Jeudi 11 François SIMON, Docteur, Ordre des médecins Thématique : Recrutement des médecins
JUILLET	
	Lundi 24 Remise de la Légion d'Honneur par Gérard LARCHER, Président du SENAT
SEPTEMBRE	
	Vendredi 15 Rencontre avec la Délégation Chinoise
	Mercredi 20 Audition ATSEM / Filière animation
OCTOBRE	
	Mardi 10 Emmanuelle WALRAET, Inspectrice des finances, Ministère de l'économie et des finances Thématique : Audition IGS/IGAS, perception du fonctionnement du modèle financier du FIPHFP du point de vue des Centres de Gestion
	Mercredi 11 Emilie CHALAS, Députée de l'Isère, ASSEMBLÉE NATIONALE Audition budgétaire Fonction Publique
	Jeudi 26 Intervention de M. HIRIART à la Commission RH, AdCF Thématique : évolution des Centres de Gestion
NOVEMBRE	
	Lundi 6 Catherine DI FOLCO, Sénateur Rhône, SENAT Thématique : Audition avis budgetaire «Fonction Publique» 2018

	Mercredi 8 Jacqueline GOURAULT, Ministre auprès du Ministre d'État, Ministre de l'Intérieur Thématique : évolution des Centres et les impacts de la réforme territoriale sur ces établissements
	Mardi 14 Florence LERAT, Sous-directrice chargée des dossiers fiscaux et de l'action pénale, DGFiP Thématique : régime de TVA des prestations facultatives des centres
	Jeudi 16 Jean-Paul SEGADE, Inspection générale des affaires sociales (IGAS) Thématique : évaluation de la COG 2014-2017 de la CNRACL
	Jeudi 23 Corynne AIME, SNAM Thématique : Concours d'assistant territorial d'enseignement artistique
DÉCEMBRE	
	Jeudi 7 Eric JALON, Conseiller affaires intérieures, Pôle affaires intérieures, Cabinet du 1er Ministre Thématique : contribution de la Fédération à la réflexion et l'action du Gouvernement



Au-delà des missions courantes de la FNCDG et des sollicitations des pouvoirs publics, de plus en plus nombreuses, le programme de travail pour l'année 2018 aborde des questions structurantes pour les Centres de Gestion et la Fédération, dans un contexte d'approfondissement de la réforme territoriale et d'évolution du rôle des Centres. Il est axé principalement autour de 13 actions :

- *ETUDE RELATIVE A L'EVOLUTION DE L'EXERCICE DES MISSIONS OBLIGATOIRES ET FACULTATIVES: UNE ANALYSE DE L'ENQUETE GLOBALE SUR L'ACTIVITE DES CENTRES*

- *LES CDG PORTEURS D'UNE INTERMEDIATION : ETUDE RELATIVE AU DEVELOPPEMENT DE CE ROLE ET DE SON IMPACT DANS LA RELATION COLLECTIVITE-CDG (Référent déontologue, médiateur)*

- *FEDERATION ET COOPERATION REGIONALE / INTERREGIONALE DES CENTRES DE GESTION : FAVORISER LES MUTUALISATIONS CHOISIES*

- *FACILITER LA CREATION D'UNE BOURSE DE L'EMPLOI INTER FONCTIONS PUBLIQUES*

- *SOUTIEN DE LA FEDERATION A LA REALISATION DES OBJECTIFS DU GIP INFORMATIQUE DES CDG*

- *CONGRES FNCDG 2018*

- *CONFERENCE NATIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL (CNET) 2018*

- *JOURNEE THEMATIQUE EN REGION*

- *LES DONNEES SOCIALES DE LA FPT... UNE SYNTHESE DE L'OBSERVATION REGIONALE DE L'EMPLOI (EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG)*

- *PANORAMA DE L'EMPLOI (7EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG)*

- *BAROMETRE HORHIZONS 2018 (4EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'AMF, LE CNFPT, L'ADF, REGIONS DE FRANCE, LE CSFPT)*

- *GUIDE DE BONNES PRATIQUES RESSOURCES HUMAINES, EN PARTENARIAT AVEC L'ADCF*

- *VERS LA CRÉATION DU CENTRE NATIONAL DE COORDINATION, ÉTABLISSEMENT PUBLIC REPRENANT LES MISSIONS DE LA FÉDÉRATION*

1. ETUDE RELATIVE A L'EVOLUTION DE L'EXERCICE DES MISSIONS OBLIGATOIRES ET FACULTATIVES : UNE ANALYSE DE L'ENQUETE GLOBALE SUR L'ACTIVITE DES CENTRES

Le besoin de s'adapter aux nouvelles réalités locales du fait de la réforme territoriale (évolution des compétences, fusion d'EPCI, création de communes nouvelles, approfondissement de la mutualisation) dans un contexte financier contraint (baisse /gel des dotations...), le désengagement progressif de l'Etat, la nécessité d'une optimisation collective permettant une bonne gestion des dossiers dans un environnement juridique/statutaire complexe mais encore les besoins renforcés des collectivités, dans le domaine de la santé au travail, par exemple, ont mis à l'épreuve les capacités d'adaptation des Centres.

Dans ce contexte, en réponse à l'évolution des besoins, le champ des missions obligatoires des Centres a été renforcé, en 2007 (loi n°2007-209 du 19 février 2007), 2012 (loi n°2012-347 du 12 mars 2012) et 2016, avec la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, laquelle est également venue étendre et sécuriser le champ de leurs missions facultatives.

L'évolution du champ de compétences vient également reconnaître aux Centres leur rôle d'expert de premier plan en matière de GRH, aux côtés des collectivités, qu'elles soient affiliées ou non affiliées.

Les CDG ont fortement évolué et se sont vus confier une dizaine de nouvelles missions depuis 2012 dont, récemment, la fonction de référent déontologue et le secrétariat des Commissions Consultatives Paritaires. En dernier lieu, l'ordonnance du 19 janvier 2017 prise en application de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a également inclus dans le champ des missions obligatoires des CDG, l'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents.

Si le renforcement du champ des missions obligatoires des Centres, sans compensation financière, de même que l'extension du champ des missions facultatives, contribuent au renforcement des CDG en tant qu'institutions, la rationalisation des dépenses publiques est dans tous les esprits et la prise en charge de nouvelles missions obligatoires génère une augmentation du coût de fonctionnement. Or, fréquemment, la cotisation obligatoire ne permet pas de couvrir l'exercice des missions correspondantes, notamment du fait de la prise en charge des FMPE, du secrétariat du comité médical et de la commission de réforme, du remboursement des décharges d'activités de service et des autorisations spéciales d'absence.

Parallèlement, le volume des missions facultatives des Centres a également connu un fort développement depuis une dizaine d'années. Ce développement peut, dans certains cas, être favorable aux finances des Centres, mais certaines d'entre elles nécessitent une trésorerie importante, comme les services de remplacement, ou se révèlent sources de coût, comme la médecine professionnelle.

De plus, la réforme territoriale et la maîtrise des dépenses publiques entraînent d'autres impacts sur les CDG: le risque de désaffiliation (effet de seuil) avec pour corollaire une diminution des recettes, le renforcement des cas de saisine sur certaines missions comme l'assistance statutaire ou le conseil en organisation, le développement d'une mutualisation à différents niveaux avec le renforcement de l'intercommunalité, le regroupement institutionnel...

Depuis 2004, la Fédération observe le développement des compétences obligatoires et facultatives des Centres de Gestion au travers d'une enquête recensant :

- ◊ les missions exercées par les Centres et la manière dont celles-ci sont mises en œuvre, notamment le volume d'activité que représente chaque mission au sein des CDG
- ◊ les ressources dont disposent les Centres pour exercer ces missions (ressources humaines, financières, matérielles)
- ◊ les liens d'affiliation, d'adhésion ou les conventionnements existants entre les Centres et les collectivités ou établissements.

Il s'agira de dresser un nouveau bilan des missions exercées, mais également d'appréhender les impacts de l'évolution du champ de compétences et de prestations dans un contexte à la fois en mutation et contraint.

2. LES CDG PORTEURS D'UNE INTERMEDIATION : ETUDE RELATIVE AU DEVELOPPEMENT DE CE ROLE ET DE SON IMPACT DANS LA RELATION COLLECTIVITE-CDG (Référent-déontologue, médiateur)

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires renforce les Centres de Gestion sur la scène publique locale. Non seulement, elle a autorisé une redéfinition du champ d'intervention facultatif des Centres, dans le sens d'un élargissement et surtout d'une sécurisation juridique de leurs domaines d'intervention, mais encore elle a renforcé le champ des missions obligatoires des Centres, au titre desquelles la fonction de «***référent déontologue***».

Les Centres de gestion, dont l'impartialité et la qualité de travail sont reconnus, devront assumer un rôle qui s'est accentué, celui de porteur d'une intermédiation en matière de déontologie et de conflits entre un agent et son employeur.

La nouvelle fonction de référent déontologue vis-à-vis des agents se déploie, tout en préservant le rôle essentiel de tiers de confiance des CDG auprès des collectivités. La FNCDG, en collaboration avec les CDG et l'ANDCDG, a établi, en 2017, une «***Charte du référent déontologue***». Cette Charte a été intégrée au guide de déontologie élaboré par l'ANDCDG et publié conjointement avec la FNCDG. Mis à disposition des CDG, ce guide est également destiné à l'information de l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics ; il met l'accent sur les rôles et interactions des acteurs et instances de la déontologie dans la fonction publique.

La Charte du référent comporte trois options s'agissant du niveau de conseil déontologique exercé par le référent, personne physique ou instance collégiale désignée par les Présidents de Centres : au niveau du département voire à l'échelon régional ou interrégional, conformément aux possibilités offertes par l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Les personnes désignées, le niveau d'exercice choisi pour l'exercice du conseil déontologique, la constitution d'un réseau de référents déontologues à un niveau régional, infra-régional ou interrégional, la nature et le volume des missions confiées aux référents, feront l'objet d'un premier examen.

Par ailleurs, l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle, prévoit, à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, que les recours contentieux formés en matière de fonction publique, notamment, peuvent être soumis à une médiation préalable obligatoire (MPO).

Un décret et un arrêté seront publiés au début de 2018 ; ils en organiseront la mise en œuvre et fixeront les territoires expérimentaux. L'expérimentation débutera au premier trimestre 2018 pour une durée de trois ans et fera l'objet d'une évaluation au moins trois mois avant son terme. Les médiateurs, désignés par arrêté, établiront un rapport d'activité annuel dans lequel ils indiqueront le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses ; ils exposeront les difficultés rencontrées et feront part de leur appréciation sur l'expérimentation en cours.

La procédure de MPO à titre expérimental devra être appliquée aux décisions prises à compter du 1er janvier 2018 et aux recours contentieux présentés jusqu'au 18 novembre 2020. Toutes les questions de fonction publique ne sont pas concernées par cette expérimentation mais l'un des objectifs poursuivis est de favoriser un traitement plus rapide et moins onéreux des litiges, dans l'intérêt des fonctionnaires et des employeurs publics, et de contribuer à une régulation des contentieux relatifs à la FPT dans un contexte budgétaire contraint ne permettant pas de faire face à la demande de règlement des litiges par une augmentation des moyens.

Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités territoriales, n'entreront dans le champ de l'expérimentation que les collectivités qui l'auront accepté en confiant une mission de médiation préalable au centre de gestion territorialement compétent, au titre des missions d'assistance et de conseil juridiques (article 25 de la loi du 26 janvier 1984), ce qui étend potentiellement cette mission aux collectivités non affiliées.
De nombreux CDG se sont portés volontaires pour intégrer l'expérimentation et un travail a été engagé pour: réaliser une convention type avec les collectivités qui souhaiteront confier cette mission aux Centres, une charte du médiateur, réfléchir aux aspects financiers de la mission, communiquer vis-à-vis des collectivités sur le dispositif.

L'examen du déploiement et de la mise en œuvre de ces nouvelles missions, l'une obligatoire, l'autre facultative et expérimentale, permettra notamment d'apprécier dans quelle mesure elles répondent aux besoins des collectivités, des établissements et des agents, et la façon dont les CDG s'organisent et délivrent le service, sachant que ces missions invitent les Centres à renforcer leur coordination pour un exercice harmonieux de leurs compétences sur l'ensemble du territoire national.

3. FEDERATION ET COOPERATION REGIONALE / INTERREGIONALE DES CENTRES DE GESTION

Aux termes de l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :

«*Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions.*
Ils élaborent une charte à cet effet, qui désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination, détermine 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, le centre coordonnateur est le centre chef-lieu de région. L'exercice d'une mission peut être confié par la charte à l'un des centres pour le compte de tous.
Des conventions particulières peuvent être conclues entre les centres de gestion dans des domaines non obligatoirement couverts par la charte.
(…) Figurent, parmi les missions gérées en commun à un niveau au moins régional:
1° L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B;
2° La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A et B;
3° La prise en charge des FMPE de catégories A et B;
4° Le reclassement des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions;
5° Le fonctionnement des conseils de discipline de recours;
6° La gestion de l'observatoire régional de l'emploi.»

L'article 27 de la loi du 26 janvier 1984 précise que «*le CDG coordonnateur réunit une fois par an au moins une conférence associant les CDG et les représentants des collectivités non affiliées*», en lui confiant une mission de coordination de l'exercice de leurs missions en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours de recrutement.

Les Centres de gestion coordonnateurs sont aujourd'hui 14 ***en métropole*** (contre 22 auparavant) :

- ◊ L'Indre-et-Loire (37), pour la région Centre Val de Loire
- ◊ La Loire-Atlantique (44), pour les Pays de la Loire
- ◊ L'Ille-et-Vilaine (35), pour la Bretagne,
- ◊ Les Bouches-du-Rhône (13), pour Provence-Alpes-Côte d'Azur
- ◊ La Corse du sud (2A), pour la Corse
- ◊ Le Nord (59), pour les Hauts de France
- ◊ La Seine Maritime (76), pour la Normandie
- ◊ Le Bas-Rhin (67), pour le Grand Est et la Bourgogne-Franche-Comté
- ◊ La Haute-Garonne (31), pour l'Occitanie
- ◊ La Gironde (33), pour la Nouvelle Aquitaine

◊ Le Rhône (69), pour Auvergne-Rhône-Alpes
◊ Pour l'Ile-de-France, les CIG de la Petite et Grande Couronne ainsi que le CDG de Seine-et-Marne définissent par eux-mêmes les conditions d'organisation de leurs missions, aux termes de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984
◊ Dans les régions d'outre-mer et à Mayotte, les missions du centre coordonnateur sont assurées respectivement par le centre de gestion du département et par le centre de gestion de Mayotte.

Dans ce contexte, du fait de l'adaptation des coopérations aux nouvelles «***frontières régionales***», il est apparu nécessaire d'approfondir le bilan de la première période des coordinations régionales, à 22 Coordonnateurs, et de réaliser un état des lieux des nouvelles coopérations régionales et interrégionales, à 14 Coordonnateurs. Une première rencontre des CDG Coordonnateurs s'est déroulée le 18 novembre 2016, pour un premier partage d'expériences. Une deuxième rencontre s'est tenue le 28 septembre 2017.

Selon les territoires, peuvent être relevés des degrés de mutualisation et des choix d'organisation différents: par hypothèse, uniquement sur le champ des missions impérativement mutualisées au niveau régional ou intégrant l'exercice d'autres missions dans le cadre d'une démarche volontaire; répartition ou non de la coordination s'agissant de certaines missions. La conclusion des nouvelles chartes régionales et leurs évolutions, comparées à la première période de coopération, permettent également de mesurer l'approfondissement de la mutualisation régionale ou interrégionale des missions, les raisons du choix opéré et ses effets attendus, par exemple en termes d'économies d'échelle.

Dans un contexte de mutualisation des moyens et des compétences, certaines coopérations régionales et interrégionales s'orientent vers une collaboration plus approfondie, au-delà du champ des missions obligatoires définies par les textes, à l'instar des dispositions de la charte de la région Rhône-Alpes-Auvergne. C'est également le cas, notamment, en matière de documentation, de conseil en organisation, par le biais d'une spécialisation de Centres sur des questions spécifiques (juridiques...).

Sachant que cette mutualisation est possible à tous les niveaux puisque les coordinations régionales ou interrégionales des CDG peuvent également s'organiser au niveau national pour exercer en commun leurs missions, ce que l'organisation des concours vient illustrer, il conviendra également d'identifier les limites perçues par ces coopérations. Dans certains cas, il pourra sembler impératif de préserver l'exercice de missions dans le ressort institutionnel des Centres, établissements publics administrés librement, pour préserver l'autonomie de réponses adaptées, de proximité, compte-tenu des besoins des collectivités et des établissements sur des territoires aux profils variés. Dans ce cadre de coopération réformé, il s'agit également de développer les relations entre la Fédération et les Centres coordonnateurs, notamment, pour promouvoir au niveau national le développement de coopérations inter-Centres dans un contexte législatif et institutionnel favorable à la mutualisation.

Au titre de l'article 4 de ses statuts : «***La Fédération a vocation à favoriser le travail en commun de tous les CDG, qu'ils soient coordonnateurs ou non. Tous les CDG étant directement ou indirectement concernés par les missions assurées dans le cadre d'une charte régionale ou interrégionale, il appartient à la Fédération de faciliter la circulation de l'information, l'échange d'expériences, la coordination et la mise en œuvre d'actions ayant un caractère pertinent au niveau national (mise en cohérence et économies d'échelle).***» Le besoin de positionner collectivement les Centres de Gestion dans la continuité de la dynamique actuelle face aux prochains défis techniques (mutualisations) ou politiques (organisation territoriale, avenir de la FPT), suscite également, de manière forte, cette démarche. La capacité d'adaptation et de collaboration des Centres, améliorant continuellement leur efficacité au service des collectivités, permettront de mettre en valeur, dans nos relations institutionnelles, le rôle et le savoir-faire des CDG en termes de mutualisation.

La Fédération pourra ainsi contribuer, aux côtés des Coordonnateurs, notamment, et dans le respect de leurs compétences et de leurs choix, à la réalisation de «***nouveaux***» objectifs, tels que :

◊ Approfondir l'état des lieux des coordinations régionales dans le cadre réformé des coopérations, réaliser une cartographie de la coopération régionale / interrégionale des CDG.
◊ Favoriser le développement d'une doctrine partagée sur des piliers tels que les concours (au-delà des avancées déjà enregistrées en termes d'élaboration des sujets ou de mutualisation des coûts, par exemple afin de d'affiner l'ouverture des postes) ou favoriser une approche commune dans des

domaines de mutualisation volontaire tels que la documentation, le conseil en organisation ou juridique.
◊ Faciliter la circulation de l'information, l'échange d'expériences, la coordination et la mise en œuvre d'actions ayant un caractère pertinent au niveau régional, interrégional ou national (mise en cohérence et économies d'échelle).

4. FACILITER LA CREATION D'UNE BOURSE DE L'EMPLOI INTER FONCTIONS PUBLIQUES



L'article 83 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a autorisé le Gouvernement, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi, afin d'adapter et de moderniser les dispositions relatives aux conditions d'affectation et aux positions statutaires, afin de favoriser la mobilité des agents publics à l'intérieur de chaque fonction publique et entre les trois fonctions publiques et de contribuer à la diversification de leur parcours professionnel.

L'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 a pour objet de favoriser la mobilité des fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique. Le rapprochement des trois fonctions publiques va dans le sens d'une meilleure visibilité de celles-ci et de mobilités géographiques et fonctionnelles accrues parfois rendues nécessaires par les restructurations de services dans un contexte d'évolution institutionnelle, ou souhaitées par les agents pour poursuivre leur déroulement de carrière, la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique renforçant le droit de l'agent à la mobilité et assouplissant les règles de gestion des ressources humaines. A l'heure où le passage d'une fonction publique à une autre entraîne des changements importants pour les agents, notamment en termes de rémunération et de culture, cet accès aux offres d'emploi des trois versants de la Fonction publique doit contribuer à faciliter les mobilités.

L'article 2 de l'ordonnance prévoit ainsi que l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est complété par la disposition suivante : «***Les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale rendent accessibles les créations ou vacances mentionnées à l'alinéa précédent dans un espace numérique commun aux administrations mentionnées à l'article 2 du titre Ier du statut général des fonctionnaires***». Il prévoit également que l'obligation de mise en accessibilité définie au présent article entre en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2019.

La réalisation d'un espace numérique commun a pour objet de favoriser la mise en place d'un véritable marché de l'emploi public, dont la clarté et la lisibilité seront gages d'une meilleure mobilité. En prévoyant la création d'un espace numérique «***commun***» et non «***unique***», comme initialement prévu avant l'intervention de la Fédération, l'ordonnance la démarche à développer doit permettre de tenir compte de l'existant, des investissements financiers et humains réalisés par les centres de gestion et le CNFPT, des projets d'évolution menés par ces établissements publics pour atteindre un objectif partagé par tous.

De plus, aux termes de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les centres de gestion assurent, dans leur ressort, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial. Ils sont notamment en charge de la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C. Cette publicité, au

niveau local, doit également continuer à être assurée par les centres, par le moyen de leurs bourses locales de l'emploi, conformément aux dispositions de l'article 23 précité. Au-delà du portail commun aux trois fonctions publiques, destiné à rassembler nationalement l'ensemble des créations ou vacances d'emplois, la préservation de la diffusion à un niveau de proximité est également un gage d'efficacité pour satisfaire les besoins des employeurs publics locaux. Rappelons également que le rapport de l'Inspection Générale de l'Administration, rendu à la Ministre de la décentralisation et de la Fonction Publique en juin 2014, préconisait aux CDG «***de s'investir pleinement dans leurs missions emploi et concours notamment en prévoyant la diffusion nationale par les CDG de l'ensemble des offres d'emploi***».

Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, il s'agit de prendre en compte les spécificités des fonctions publiques et la diversité des employeurs publics, mais aussi de préserver les avantages des mutualisations déjà opérées au sein de la Fonction Publique Territoriale. Ces impératifs n'empêchent nullement de s'orienter résolument vers la création d'un portail numérique commun aux trois fonctions publiques qui comporterait des espaces numériques dédiés correspondants, chacun, à une Fonction Publique. Dans cette optique, les discussions avec la DGAFP et les différentes parties prenantes seront relancées sur l'administration du portail, son financement, le développement d'un langage commun (par exemple, sur la dénomination des emplois)… . Enfin, il est à noter que, dans le cadre des travaux relatifs à l'élaboration du schéma directeur des systèmes d'information mutualisé des CDG, nous avions relevé, concernant l'activité «***Bourse de l'emploi***», que les qualités techniques du Site Emploi Territorial (SET), œuvre d'une collaboration entre le CNFPT et une quarantaine de Centres, autorisaient à imaginer qu'il puisse être la base d'un futur portail de l'emploi unique pour la FPT, à la condition que l'ensemble des Centres, la Fédération et le GIP Informatique des CDG soient étroitement associés aux différents aspects techniques et de gouvernance de ce projet de mutualisation.

5. SOUTIEN DE LA FEDERATION A LA REALISATION DES OBJECTIFS DU GIP INFORMATIQUE DES CDG

Le Conseil d'administration de la FNCDG, depuis le début de l'année 2016, a impulsé, d'une part, un projet de schéma directeur informatique mutualisé des Centres de Gestion (SDSI) et, d'autre part, le projet de constitution d'un Groupement d'intérêt public informatique.

En 2017, ces deux projets ont abouti.

Créé par arrêté interministériel en date du 9 juin 2017, soit un peu plus d'un an seulement après avoir engagé des travaux d'ampleur associant les CDG, les Coopérations informatiques et la Fédération, membre co-fondateur qui a porté le projet de GIP auprès des pouvoirs publics, le Groupement d'Intérêt Public rassemble 91% des CDG et la FNCDG.

Dès sa création, la mise en place de la gouvernance du GIP Informatique et de son fonctionnement administratif a constitué un axe de travail prioritaire destiné à assurer le caractère opérationnel et le fonctionnement régulier de la structure. Ainsi, le GIP Informatique des CDG a tenu sa première Assemblée Générale, le 14 septembre dernier, élisant son Conseil d'administration, suivie de l'élection de son Bureau. La Commission «***Communication, nouvelles technologies et dématérialisation***» de la FNCDG, co-présidée par Marc GODEFROY (Président du CDG du Nord) et François FORIN (Président du CDG de Meurthe-et-Moselle), a mené à bien la mission confiée par le Conseil d'administration de la Fédération de réaliser une «***Analyse de l'existant applicatif des CDG***» et d'élaborer un «***SDSI***».



Le GIP Informatique, établissement public administratif qui a pour objet de «***mutualiser les moyens et toutes solutions informatiques utiles à l'accompagnement des missions légales et réglementaires dévolues à ses membres***», devra déployer et actualiser le SDSI en mettant en œuvre

les chantiers prioritaires de la feuille de route, visant : à rationaliser et harmoniser les outils informatiques; remédier à l'obsolescence technique d'applications et favoriser la convergence d'outils informatiques en développant leur interopérabilité afin d'améliorer la qualité de service; tenir compte des nouvelles tendances technologiques.

Dans cette perspective, la Fédération a constitué six Groupes de travail (GT), rassemblant des techniciens des Centres, et en a déjà réuni cinq, parfois à plusieurs reprises : «*Vote électronique*», «*Médecine préventive*», «*Paye et Prélèvement à la source*», «*Carrière*», «*Emploi*», «*Comptabilité analytique*». En 2018, ces GT fonctionneront sous l'égide du GIP.

L'efficacité de la mutualisation et une volonté de maîtrise des dépenses de fonctionnement a engagé les élus à proposer une structure légère en termes d'effectifs. Pour son fonctionnement opérationnel, le GIP reposera essentiellement sur l'apport d'un Directeur des Systèmes d'Information et sur le réseau d'expertise des techniciens des CDG.

L'adhésion de la Fédération au GIP s'inscrit dans le cadre de ses objectifs statutaires. La Fédération, garante des orientations politiques dans le cadre d'une mutualisation d'envergure nationale, et le GIP, ayant pour objet exclusif la coopération informatique, entretiendront des liens nécessairement étroits afin d'approfondir la mutualisation des outils indispensables à l'efficacité de l'action des Centres compte-tenu de l'évolution de leurs missions et, corrélativement, de leurs besoins informatiques.
Un soutien administratif et juridique pourra être développé en fonction des besoins et de la montée en puissance du GIP, dans le respect des spécialités respectives. Ainsi, la convention constitutive prévoit que des agents des membres pourront être mis à disposition du Groupement ou détachés. De même, des discussions devront être engagées avec les Coopérations informatiques et des partenaires, tels le CNFPT, la convention constitutive prévoyant que la mise à disposition ou le transfert des outils informatiques sélectionnés fera l'objet d'un accord entre le GIP et les CDG.

6. CONGRES FNCDG 2018

La Fédération organisera son Congrès les 6,7 et 8 juin 2018, à La Baule (Palais Atlantia).

«*L'évolution des modes de gestion territoriaux*» sera au cœur de ce Congrès qui permettra également d'évoquer les changements opérés sur la scène publique locale et son impact sur les centres de gestion.

Les élus locaux souhaitent développer un service public de qualité répondant efficacement aux évolutions des besoins de la population et du nombre d'habitants, en hausse, dans un cadre juridique en constante évolution et compte-tenu de la nécessaire maîtrise de la masse salariale.



La réforme territoriale, engagée depuis la fin de l'année 2010 afin de rendre l'organisation des collectivités plus lisible pour les citoyens et l'action publique locale plus efficace, a engendré une évolution sensible du bloc local : nouvelle carte régionale, renforcement de l'intercommunalité, fusions, schémas de mutualisations, transferts de compétences et mouvements de

personnels associés, sans compter les projets de communes nouvelles.

Le fonctionnement du couple communes-communauté devrait profondément évoluer d'ici 2020, et par là-même, les modes de gestion territoriaux, qu'il s'agisse de mutualisation, d'achats ou de ressources humaines. L'évolution du bloc local a également un impact certain sur les CDG que ce soit en termes d'évolution de périmètres ou de compétences.

La question de l'évolution du statut de la Fonction Publique Territoriale sera également abordée. La FPT a fêté ses 30 ans début 2014. Elle est réputée de qualité, professionnelle et intègre. Au cours de son existence, elle a su s'adapter aux différents contextes locaux complexes mais aussi aux réformes territoriales d'ampleur, aux transferts de compétences de l'Etat, aux baisses importantes de dotations.
Cependant, des dysfonctionnements persistent, on peut citer par exemple un faible taux de mobilité inter-fonctions publiques, et des défis sont encore à relever.

L'évolution du statut des fonctionnaires est une question épineuse. Certains élus ou experts ont pris position en faveur d'un changement du statut des fonctionnaires, certains prônant une suppression du statut, excepté pour les fonctions publiques régaliennes, d'autres préférant un assouplissement, voire un contournement du statut. Pour certains, le secteur public doit être fondu dans le secteur privé, les agents devant être recrutés par contrat.

Par ailleurs, notre Congrès sera l'occasion d'évoquer des thèmes plus spécifiques à l'activité des Centres. Deux ateliers seront organisés sur : «*L'expertise technique des Centres de Gestion : un appui de confiance aux collectivités et établissements*» et «*La mise en place d'un projet d'administration : le rôle d'accompagnement des CDG*».

A l'issue des débats organisés les jours précédents, et lors de l'Assemblée Générale qui se tiendra le dernier jour du Congrès, les Présidents valideront une motion reprenant les propositions de la Fédération sur l'évolution de la FPT et de ses institutions.

7. CONFERENCE NATIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL (CNET 2018)

Conformément aux dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la Fédération Nationale des Centres de Gestion organisera, en 2018, la quatrième édition de la Conférence Nationale de l'Emploi Territorial (CNET).

La thématique de l'emploi constitue l'une des priorités du gouvernement et cette manifestation sera l'occasion de débattre des problématiques liées à l'emploi public territorial.

La maîtrise de la dépense publique constitue également une priorité réaffirmée. Un nouvel effort de 13 milliards d'économies a été demandé par l'Etat aux Collectivités d'ici 2022. Il se traduit, notamment, par un objectif de réduction des effectifs à hauteur de 70 000 agents pour la FPT, dans les 5 ans à venir, couplé à la maîtrise des dépenses de fonctionnement dont l'augmentation ne devrait pas dépasser 1,2% pour les collectivités et établissements représentant 70% de ces dépenses. Après une baisse des dotations et l'augmentation de la masse salariale due à la revalorisation du point d'indice et à la mise en œuvre progressive de PPCR, il apparaît spécialement nécessaire de disposer de données et de réflexions permettant de contextualiser la question de la réduction des effectifs, notamment, et de se projeter.

Les Centres de Gestion disposent de diagnostics de situations pertinents du fait de leur rôle d'observateur de l'évolution de l'emploi public territorial et de leur proximité avec les collectivités dans la gestion des ressources humaines au quotidien. Les Centres sont également en position d'identifier des réponses à des enjeux RH tels que les difficultés ou les blocages liés au recrutement, l'organisation des concours, les voies d'amélioration du dialogue social, les problématiques de mobilité, de reclassement, de réorganisation de services... .

La vocation essentielle de cette Conférence, prévue à l'article 27 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, est de définir des orientations stratégiques et de présenter des axes prioritaires en matière d'emploi et de recrutement, dégagés au regard des réalités locales.

8. ORGANISATION D'UNE JOURNEE THEMATIQUE EN REGION

L'une des missions de la Fédération consiste en la diffusion la plus large possible d'informations sur les ressources humaines locales et l'évolution de la scène publique, notamment avec la programmation de manifestations sur des thèmes d'actualité.



Alors qu'habituellement nos réunions étaient programmées uniquement sur Paris, le conseil d'administration a décidé d'aller, à compter de 2017, au plus près des élus locaux et d'organiser des réunions d'information en région.

Après Aix-en-Provence et Lille, une troisième journée thématique en région sera organisée, en 2018, dans la région lyonnaise.
L'objectif est de mettre en place des procédures et méthodes pour améliorer la réactivité des services aux demandes des usagers, réagir aux besoins des employeurs et valoriser les compétences territoriales nécessaires à la bonne marche des services publics locaux.
De plus, cette journée constitue un moment privilégié pour réfléchir aux nouveaux défis auxquels sont confrontées les collectivités locales et prendre en compte de nouvelles réalités économiques et sociologiques.

Cette Conférence se tiendra le jeudi 1er février 2018 à Sainte-Foy-Lès-Lyon et s'organisera autour de différents thèmes d'interventions : les coopérations institutionnelles, la question de l'évolution des politiques de recrutement et de gestion des ressources humaines, la commande publique.

Cette initiative de la FNCDG fait l'objet d'une organisation avec deux autres associations d'élus, l'AMF et l'AdCF, mais aussi avec le Centre de Gestion du Rhône, l'UGAP et les éditions WEKA.
Le public visé par ces conférences regroupe les employeurs territoriaux (élus), les décideurs locaux (Directeurs généraux de services) les gestionnaires des ressources (DRH, Directeurs des Finances, de la commande publique...) des collectivités et établissements publics locaux et, d'une manière générale, tous ceux qui ont des responsabilités dans la Fonction Publique Territoriale sont appelés à participer à ces évènements.

9. LES DONNEES SOCIALES DE LA FPT... UNE SYNTHESE DE L'OBSERVATION REGIONALE DE L'EMPLOI (EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG)

Les Centres de gestion exercent plusieurs missions pour lesquelles les données sociales des collectivités sont mobilisées. Parmi elles, notamment, l'observation de l'emploi public territorial : les CDG assurent, selon l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial de leur ressort géographique et au niveau régional, *via* la création d'observatoires régionaux de l'emploi.

Ces données alimentent le bilan social qui doit être établi au minimum tous les deux ans. Cette démarche permet à chaque collectivité de dresser un bilan des effectifs, des recrutements et des avancements, des

actions de formation, des demandes de travail à temps partiel... .
Ce document sert à la fois d'outil de dialogue social et de gestion des ressources humaines. Il permet aux collectivités de se comparer d'une structure, d'une édition, d'un département ou d'une région à l'autre, dans un contexte de réformes territoriales impactant l'organisation et le fonctionnement des services publics locaux.



En 2016, anticipant la nouvelle mission confiée par loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, la FNCDG et l'ANDCDG ont publié conjointement, pour la première fois, les données brutes des bilans sociaux, reprises sous formes de synthèses régionales réalisées par l'ensemble des Centres de gestion coordonnateurs de l'Observatoire Régional de l'Emploi, dans un document intitulé «*les données sociales 2013 de la Fonction publique territoriale par le prisme des nouvelles régions*», dressant des tendances l'emploi public territorial et des pratiques de gestion des ressources humaines.

En 2017, les Centres de Gestion, confortant leur rôle de premier plan au niveau de l'observation de l'emploi public territorial, ont encore approfondi l'exploitation des données disponibles les plus récentes avec la publication par la FNCDG et l'ANDCDG de l'étude «*les données sociales 2015 de la Fonction Publique Territoriale... Une synthèse de l'observation régionale de l'emploi.*»
Cette nouvelle étude a présenté les données sociales de près de 29000 collectivités et établissements publics territoriaux (soit 1,2 million d'agents), collectées par l'ensemble des CDG en 2016. Elle permet de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité ou d'établissement, l'étude reprenant les données présentées globalement mais également sous le prisme de 12 strates de collectivités ou EPCI.

Cette synthèse de l'observation régionale de l'emploi a reflété les impératifs de maîtrise de la masse salariale et l'impact des politiques publiques nationales sur les effectifs locaux et les conditions d'emploi, notamment le statut des agents publics locaux et la nature des recrutements. Cette synthèse a également délivré des informations sur l'âge des agents, l'absentéisme ou encore la formation, données particulièrement utiles pour éclairer les débats actuels, à mettre en relation avec l'augmentation des demandes d'accompagnement en matière de prévention.
Cette étude a enfin souligné que si la rémunération du personnel représente une part importante des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales et établissements, avec de fortes disparités entre communes selon leur taille, une baisse inédite des effectifs de 0,5% sur emploi permanent a été constatée, globalement, à l'exception des intercommunalités, principalement, du fait des réformes territoriales engagées depuis 2010 et de leur anticipation (nouvelle carte régionale, renforcement de l'intercommunalité, fusions, mutualisations, transferts de compétences et mouvements de personnels associés ...).
A l'heure où, après une baisse des dotations aux collectivités, la maîtrise des effectifs est une condition incontournable du maintien de leur niveau, cette étude, complémentaire de celles de nos partenaires institutionnels, permet également de contextualiser la question de la réduction des effectifs.

L'édition 2018 permettra à cette étude de s'installer encore davantage dans le paysage des publications institutionnelles relatives à l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale.

10. PANORAMA DE L'EMPLOI (7EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG)

Ce Panorama, réalisé en partenariat avec l'ANDCDG, est désormais bien installé dans le paysage des publications traitant de l'emploi public local.

Il porte un regard sur les ressources humaines des collectivités en délivrant des tendances représentatives au niveau national. Il permet de mieux connaître les acteurs publics locaux et de pouvoir les situer dans un environnement socio-économique. Ainsi, il accompagne les collectivités dans l'élaboration de leurs politiques de gestion des ressources humaines.

C'est un outil reconnu et valorisé au sein de la Fonction Publique, basé sur une approche complète, quantitative et qualitative, de la situation de l'emploi dans les collectivités territoriales. Il permet de présenter les données les plus récentes concernant les agents de la FPT. Au travers de ce panorama, les Centres de Gestion illustrent de nouveau leur capacité de synthèse et de diffusion, tant au niveau départemental que régional et national, des informations relatives à l'emploi public.

Le Panorama met en exergue les principaux enjeux en termes d'emploi pour les collectivités et leurs établissements tels que la maîtrise des effectifs, l'évolution des offres d'emplois sur les territoires illustrant les besoins en recrutement, les profils recherchés par les collectivités, la typologie des recrutements, les métiers en tension ou encore la régulation des entrées et des sorties.



Les collectivités locales et leurs groupements vivent de profonds bouleversements qui les contraignent à s'adapter, à faire preuve d'initiatives audacieuses et à trouver de nouvelles formes de coopération entre elles, sachant que la rémunération du personnel représente une part importante des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales.
Quel que soit le type de collectivité, la maîtrise de la masse salariale constitue la première priorité en matière de GRH pour le mandat 2014/2020. Le panorama met également en évidence les efforts accomplis par les employeurs publics territoriaux qui ont mené de profondes réformes de leur système de gestion des ressources humaines afin d'accroître l'efficacité des personnels de l'administration publique.

Le Panorama s'axe autour de quatre volets :

- ◊ Les effectifs de la FPT, leur structure et leurs évolutions récentes
- ◊ Les données issues des bourses de l'Emploi des CDG : évolution des offres, des demandes, métiers en tension ou émergents...
- ◊ Les concours et les examens professionnels organisés par les CDG et le CNFPT
- ◊ Les départs en retraite : volumes en augmentation, âges moyens, perspectives.

Cette publication conforte la reconnaissance, par le législateur, du rôle indispensable d'observation de l'emploi par les CDG et constitue un outil de référence au sein de la Fonction Publique.

11. BAROMETRE HORHIZONS 2018 (4EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'AMF, LE CNFPT, L'ADF, REGIONS DE FRANCE, LE CSFPT)

En 2015, l'AMF avait souhaité créer un outil permettant aux élus locaux de disposer d'éléments chiffrés fiables et récents et de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines.
En 2017, cette étude annuelle fut présentée lors d'une Conférence de presse. L'édition 2018 du Baromètre HoRHizons rassemblera, pour la seconde fois, cinq acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF, le CNFPT, Régions de France, l'ADF et la FNCDG.

Les résultats du Baromètre, adressé aux adhérents des associations d'élus, aux délégations régionales du

CNFPT et aux Pouvoirs publics, sont fondés sur la base d'un échantillon de plus de 800 collectivités. L'étude est bâtie sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, des projections et des perspectives en matière de ressources humaines des communes et EPCI (en termes de dépenses de personnel, effectifs et recrutements, GPEEC et formation, rémunération, conditions de travail...).

En 2016, cette étude soulignait l'impact fort des réformes législatives et réglementaires sur les politiques de ressources humaines menées par les collectivités.
En 2017, l'étude confirme cet impact en relevant une certaine amplification de leur effet puisque tous les domaines des politiques RH sont concernés, et plus seulement la rémunération, les recrutements et la gestion des contrats : temps de travail, formation, mise en œuvre de prestations sociales... .

Dans un environnement incertain, malgré le poids des mesures statutaires et indemnitaires, les élus locaux se sont attachés à poursuivre la maîtrise de leurs dépenses de personnel grâce à une stabilisation de leurs recrutements. Selon les déclarations, les dépenses de personnel ont continué de stagner en 2017, le non remplacement de tous les départs reste une intention majoritaire et la part des collectivités et EPCI qui envisage de recruter en 2018 reste faible. Davantage qu'en 2016, les nouvelles mesures statutaires et indemnitaires constituent la principale explication de l'évolution des dépenses, suivie de la mise en œuvre de la réforme territoriale, des transferts de compétences et des modifications dans la gestion des services publics. L'an dernier, l'ensemble de ces mesures n'étaient pas encore effectivement mises en œuvre.

Le Baromètre HoRHizons, incluant des éléments issus du «*Panorama de l'emploi public*», permet également de valoriser le travail accompli par les Centres pour apprécier la situation de l'emploi dans les collectivités territoriales.

Le Baromètre HoRHizons constitue également l'un des instruments de mesure annuelle du recours aux services des Centres de gestion. Ainsi, les résultats de 2016 soulignaient que ce recours aux CDG est non seulement majoritaire parmi les collectivités, parfois très largement comme en matière de médecine préventive, mais encore en progression par rapport aux résultats de 2015. Que ce soit en matière de médecine, d'accompagnement à la fiabilisation des dossiers retraite, de prévention des risques professionnels, de contrat groupe d'assurance statutaire, de protection sociale, de groupement de commandes ou encore s'agissant du conseil en organisation, le recours des collectivités aux CDG a fortement progressé. En 2017, pour assurer la santé et la sécurité de leurs agents, les collectivités et EPCI font toujours majoritairement appel aux services de médecine et de prévention des centres de gestion (80%). Ils ont également principalement recours aux services facultatifs suivants : conseil en organisation, remplacement, assurance, archivage, gestion de la paie, assistance en matière de retraite, protection sociale complémentaire.



Le Baromètre HoRHizons s'installe dans le paysage des publications relatives à la FPT. Il souligne la reconnaissance, par les collectivités, de l'expertise et du savoir-faire des Centres, dont les missions obligatoires comme facultatives ont été renforcées. Désormais issu d'un travail de coopération élargi rassemblant des acteurs majeurs de la Fonction publique territoriale, la Fédération contribuera à sa prochaine édition.

12. GUIDE DE BONNES PRATIQUES RESSOURCES HUMAINES, EN PARTENARIAT AVEC L'ADCF

Inspiré du guide de la DGAFP recensant chaque année les démarches et les actions innovantes présentées par les directions des ressources humaines ministérielles, et valorisant les modes de gestion des RH des employeurs publics, ce guide est spécifique aux actions menées au sein des collectivités locales.

En 2017, ce guide réalisé en partenariat avec l'AdCF, associant l'ANDCDG et l'ADGCF, a mis l'accent sur des pratiques concrètes concernant : le recrutement et l'accueil des agents, la mise en place ou la refonte de projets de service, la GPEEC, la mise en place du RIFSEEP, le temps de travail, le développement du management intermédiaire et le dialogue social.

Ces thématiques sont abordés sous l'influence de l'évolution du contexte institutionnel liée à la mise en œuvre des schémas de mutualisation, aux nouveaux schémas départementaux de coopération intercommunale venant réformer la carte intercommunale au 1er janvier 2017, à la création de communes nouvelles, qui supposent une attention particulière à porter aux questions liées au devenir des agents.

En 2018, ce guide de bonnes pratiques RH, fondé sur les résultats d'une enquête lancée auprès des adhérents de l'AdCF et de la FNCDG, portera sur les thématiques suivantes :

- ◊ Projet d'administration
- ◊ Mise en place d'un SIRH
- ◊ Valorisation des compétences des agents
- ◊ Gestion des âges/transmission des savoirs
- ◊ Gestion de l'inaptitude
- ◊ Mise en œuvre du télétravail
- ◊ Développement de l'attractivité de la collectivité.

L'ambition de ce guide est *in fine* que les professionnels des RH disposent de retours d'expérience, de conseils pratiques et d'outils mobilisables au sein de leur structure. Il devrait également permettre de favoriser un échange en la matière entre la Fonction Publique d'Etat et la FPT.

13. VERS LA CREATION DU CENTRE NATIONAL DE COORDINATION, ETABLISSEMENT PUBLIC REPRENANT LES MISSIONS DE LA FEDERATION

La loi du 26 janvier 1984 avait créé un centre national de gestion de la Fonction publique territoriale, constitué sous forme d'établissement public et composé d'élus locaux représentant les communes, les départements et les régions. Cette structure était chargée d'assurer, pour les cadres d'emplois de catégorie A, un certain nombre de missions comme l'organisation des concours de recrutement.

L'article 50 de la loi du 13 juillet 1987 a modifié le schéma d'origine de la loi de 1984. A été privilégié un système comportant, d'une part le CNFPT - unique établissement public national - avec des missions de formation mais aussi de gestion des fonctionnaires de catégorie A et A +, et, d'autre part, des Centres de gestion départementaux.



Le projet de loi sur la Fonction Publique Territoriale, examiné au Parlement début 2006, prévoyait également la création d'un Centre National de coordination des CDG. Toutefois, le Sénat avait supprimé cet article.

En 2016 et 2017, certaines difficultés juridiques, s'agissant de projets structurants tels que l'informatique des Centres et la constitution d'un GIP ou le puits de données sociales, sont encore venues renforcer notre volonté de transformation du statut de la Fédération, actuellement de droit privé.

La création d'un GIP Informatique est apparue incontournable dans la mesure où la Fédération ne pouvait pas porter elle-même la mise en œuvre du projet de schéma directeur informatique mutualisé. En amont, une étude juridique fut nécessaire pour confirmer que la Fédération pouvait faire réaliser un état des lieux des systèmes d'informations de ses adhérents. Au terme de cette étude, il est apparu que la Fédération pourrait être considérée comme pouvoir adjudicateur et, par sécurité juridique, elle respecte désormais les règles de la commande publique.
De même, la Fédération ne pouvait porter le projet «Puits de données» alors même que la publication, au niveau national, de données relatives aux personnels des collectivités constitue l'une de ses missions. Si, pour réaliser ce projet, un groupement de commandes associant les CDG et la Fédération avait été mis en œuvre, la FNCDG, en tant que personne morale de droit privé, n'aurait pu en aucun cas en être son coordonnateur.

Ces difficultés auraient pu être écartées si la Fédération avait été constituée sous forme d'établissement public, sans avoir besoin de recourir, dans un cas, à une nouvelle structure dédiée, dans l'autre, à un Centre.

La Fédération propose depuis plusieurs années la création d'un établissement public national, composé uniquement des Centres de Gestion, et qui ne devrait pas entretenir de relations avec les collectivités territoriales. La création du Centre national de coordination, reprenant les missions de la Fédération, est nécessaire afin de promouvoir l'homogénéité des niveaux de prestations et la cohérence de l'action des établissements sur l'ensemble du territoire national.

Cette instance fonctionnerait totalement à coût constant, le financement n'émanant que des cotisations des Centres de Gestion.

Les missions de cet établissement seraient limitées à :

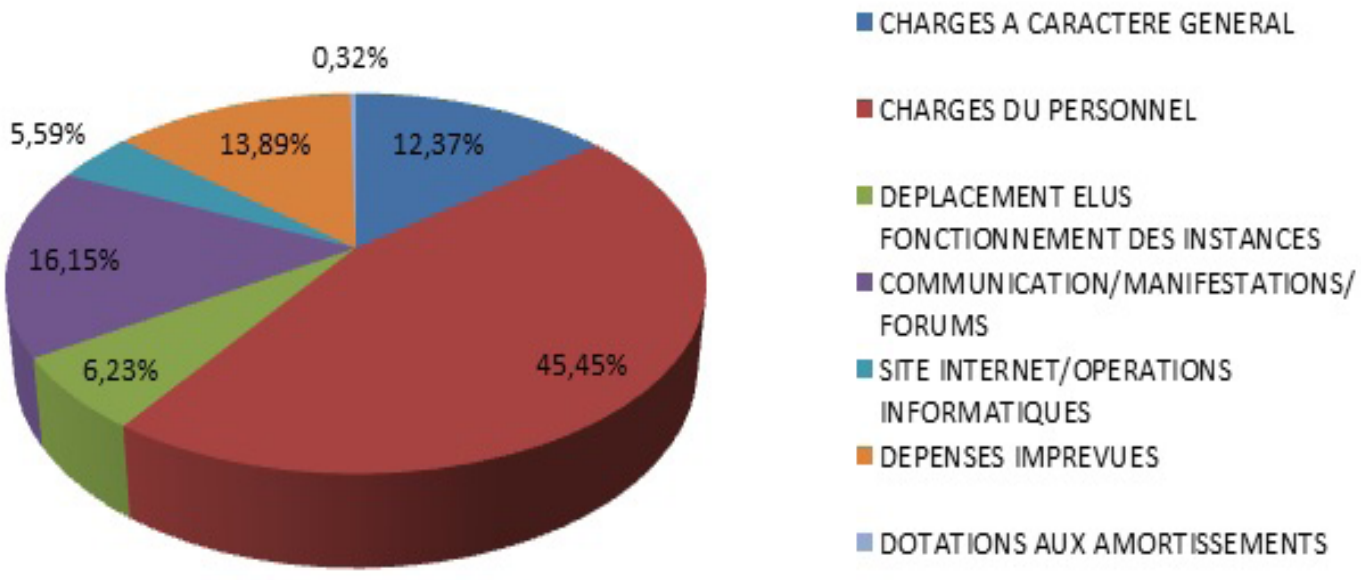
- ◊ Coordonner l'organisation des concours et des examens
- ◊ Mettre à disposition une plateforme d'inscription nationale aux concours/examens professionnels
- ◊ Lever la cotisation concours, actuellement perçue par le CNFPT, évaluée à 0,07% de la masse salariale directement auprès des employeurs locaux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


FINANCE

I. BILAN DE L'EXERCICE 2016

INTITULÉ	BUDGET 2016	RÉALISÉ AU 31/12/2016
CHARGES A CARACTERE GENERAL	152 500	130 419
Documentation générale	8000	5915
Petit équipement	5000	4731
Maintenance (fax, copies, informatique)	13500	13500
Fournitures de Bureau	7000	3433
Location immobilière	45500	40822
Assurance	2000	1105
Honoraires	10000	11988
Téléphonie et affranchissement	15000	10803
Frais administratifs et de services bancaires	1500	1406
Déplacements Personnel FNCDG	25000	16776
Remboursements déplacements personnels CDG(s)	20000	19940
CHARGES DU PERSONNEL	523 000	479 043
Personnel	310000	273495
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage...)	208000	201582
Formation	5000	750
Chargés de mission (Frais de recrutement)	0	3216
DEPLACEMENT ELUS FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	80 000	65 620
Frais Assemblée Générale	30000	16956
Déplacements et réceptions	50000	48664
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	230 000	170 241
Organisation de manifestations et salons	100000	58929
Organisation de la Conférence Nationale	50000	38380
Organisation du Congrès	30000	25514
Outils d'information et de communication	50000	47418
SITE INTERNET/OPERATIONS INFORMATIQUES	80 000	58 978
DEPENSES IMPREVUES	32 457	146368
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	10 000	3 369
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	1 107 957	1 054 038
Cotisations	1095957	1096290
Autres ressources (dont produits financiers)	12000	18792
Recettes Congrès		820
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	1 107 957	1 115 902
RESULTAT	0	61 864

Répartition des dépenses réalisées sur l'année 2016



Zoom sur les lignes budgétaires des charges à caractère général (-14,48% par rapport au budget prévisionnel)

Documentation générale

Ce poste affiche une nette baisse de (– 26%) par rapport au budget prévisionnel 2016 en raison du non-renouvellement de certains abonnements.

Equipements

Ce poste, reste constant en 2016, ceci s'expliquant par l'achat d'un téléviseur dédié à la visio-conférence et d'un ordinateur portable.

Maintenance des équipements

Ce poste, stable par rapport au budget prévisionnel, concerne principalement la location du photocopieur, les consommables et la maintenance.

Fournitures

Il est à noter une maîtrise de la gestion des fournitures, ce poste présentant une nette baisse (- 50%) par rapport au budget prévisionnel 2016.

Locations immobilières et assurances

L'indemnité d'occupation due par la FNCDG au prorata des locaux du CNFPT pour la période du 1er juillet 2015 au 30 juin 2016 est inférieure à celle budgétée (- 10%), le CNFPT ayant observé une légère baisse des charges courantes.

Honoraires

Ce poste en légère hausse de 20 % recouvre normalement les honoraires du cabinet d'expertise comptable. Toutefois, en 2016 nous avons dû faire appel à un cabinet juridique pour le traitement de deux dossiers :

- ◊ La faisabilité du puits de données sociales
- ◊ La capacité de prise charge du schéma directeur des systèmes d'information par la fédération.

Frais de téléphonie et d'affranchissement

Dans un souci de maîtrise des dépenses, depuis 2013 les envois électroniques de documents des commissions et des réunions institutionnelles ont été privilégiés. Depuis 2016, les documents préparatoires sont disponibles en téléchargement sur le site fncdg.com

Cette ligne budgétaire est stable au regard du budget prévisionnel 2016.

Frais de déplacement des personnels de la Fédération

Ce poste est en baisse de 33% soit (- 8 224 €uros) par rapport à ce qui avait été budgété, l'organisation de la CNET ainsi que les débats autour de la loi déontologie n'ayant pas permis d'assister à certaines rencontres régionales.

Frais de déplacement des personnels des CDG

Les frais de déplacement des personnels des CDG restent cette année conformes au budget voté en 2016. Ce poste devrait être amené à se réduire les prochaines années, de plus en plus de CDG participant aux réunions organisées en visio-conférence.



↳ Zoom sur la ligne budgétaire des charges de personnel (-8,4% par rapport au budget prévisionnel)

Ce chapitre recouvre les salaires, les charges sociales et fiscales, la médecine du travail, la formation, les frais de recrutement de Monsieur Alexis BOUCHER, juriste chargé de mission. Le réalisé 2016 est inférieur d'un peu plus de 8% par rapport au budget prévisionnel compte-tenu du non remplacement de Madame Anne GUIBERT durant une période de 4 mois et d'un temps de formation moindre.

↳ Zoom sur les lignes budgétaires relatives aux déplacements des élus et aux frais de fonctionnement des instances (-18% par rapport au budget prévisionnel)



Le fonctionnement des instances

Durant l'exercice 2016, deux Assemblées Générales et cinq Conseils d'Administration ont eu lieu. Les seules dépenses engagées sont relatives à la réception et la restauration. Ce poste affiche tout de même une baisse de 44%, soit (- 14 380 €uros) par rapport au budget voté en assemblée.

Réceptions, déplacements

Le poste stable par rapport au budget réalisé en 2015, reste en adéquation avec le budget voté pour 2016.

Zoom sur les lignes Communication/manifestations/forums (-25,9% par rapport au budget prévisionnel)



Organisation de manifestations et salons

Cette ligne correspond à l'organisation :

- ◊ du salon des Maires du 31 mai au 2 juin 2016
- ◊ de deux journées thématiques
- ◊ des Salons préventica de Lille et Rennes
- ◊ du salon du travail et de la mobilité
- ◊ de la conférence nationale de l'emploi territorial
- ◊ de trois webconférences.

Organisation du Congrès

Les dépenses liées à cette ligne concernent l'organisation du Congrès de La Baule qui se déroulera du 6 au 8 juin 2017. Il a été prévu un étalement des frais sur 3 ans et les dépenses engagées en 2016 sont relatives au versement d'un acompte pour la location du palais des congrès Atlantia.

Site Internet et opérations informatiques

Ce poste affiche une baisse de 27% par rapport aux prévisions. Près de 60 000 €uros de dépenses contre 80 000 €uros envisagées.

Dépenses imprévues

Les dépenses engagées sur cette ligne concernent la réalisation par l'entreprise Bearing Point de la première phase du schéma directeur des systèmes d'information des centres de gestion pour un montant de 122283 €uros et la mise en fonctionnement du système de visio-conférence pour 23 985 €uros. Ces deux opérations ont été actées à la toute fin 2015 ou au début de l'année 2016 et n'avaient par conséquent pas été budgétées.

Zoom sur les produits



Cotisations et autres ressources

En 2016, tous les Centres de Gestion ont réglé leur cotisation, soit 96 centres, ce qui représente une recette de 1 096 290 euros.

Les autres ressources proviennent des revenus de valeur mobilière de placement pour 18 792 €.

C R C

Cabinet Rémi Cotillard

ATTESTATION DE L'EXPERT-COMPTABLE

Dans le cadre de la mission d'établissement des comptes annuels de l'association F.N.C.D.G. pour l'exercice du 01/01/2016 au 31/12/2016, et conformément aux termes de notre lettre de mission en date du 30 mai 2013, nous avons effectué les diligences prévues par les normes professionnelles définies par l'Ordre des Experts-Comptables.

A la date de nos travaux, qui ne constituent pas un audit, et à l'issue de ceux-ci, nous n'avons pas relevé d'éléments remettant en cause la cohérence et la vraisemblance des comptes annuels.

Les comptes annuels 2016 sont caractérisés par les données suivantes :

- Total du bilan 2 140 061 Euros
- Cotisations adhérents 1 096 290 Euros
- Résultat net comptable 61 864 Euros

Ces comptes ont été établis sous la responsabilité de la direction de l'association F.N.C.D.G., et à partir des pièces, documents et informations fournis par l'entreprise.

Fait à Créteil,
le 11 juillet 2017

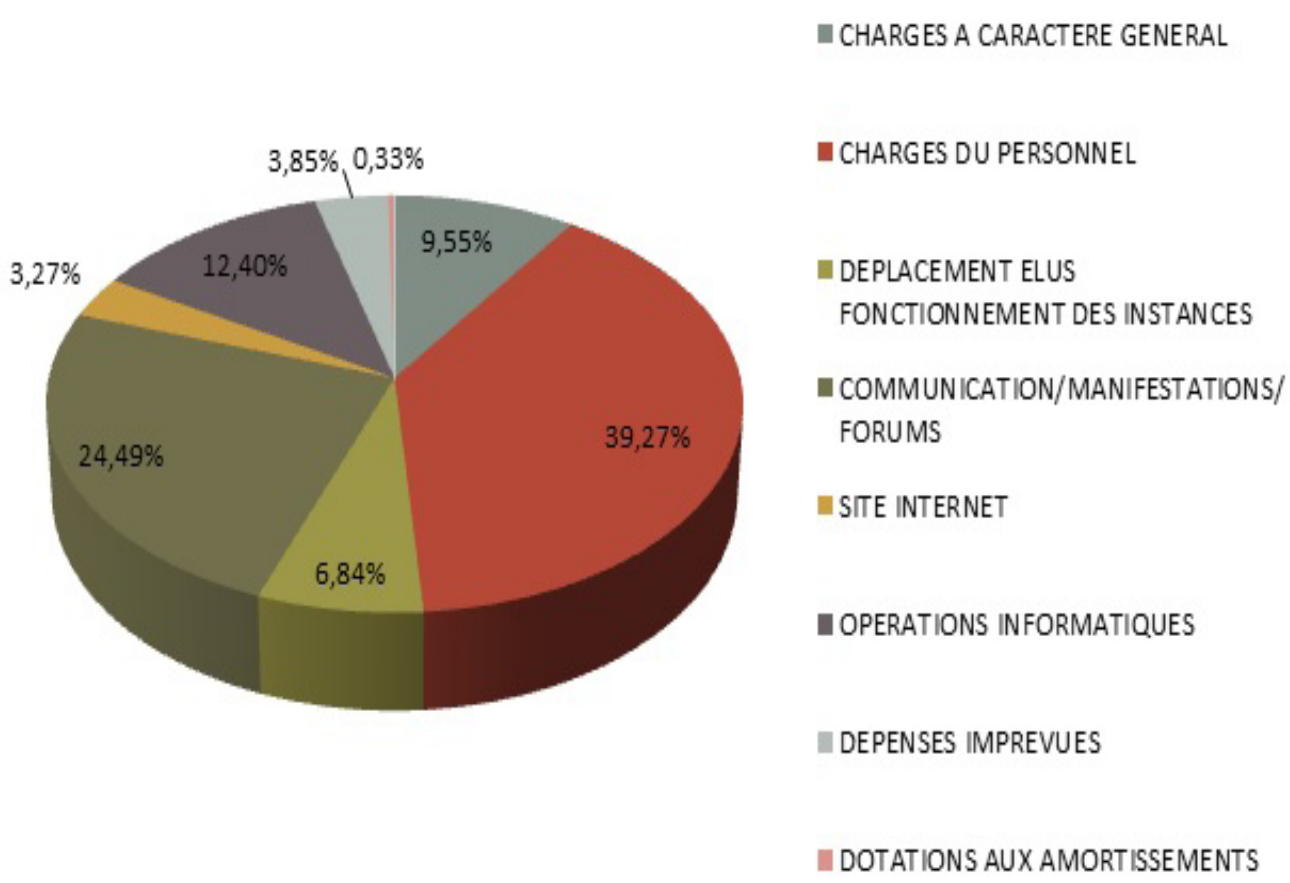
Stié d'Expertise Comptable
Cabinet Rémi COTILLARD
1/5, Avenue Pierre Brossolette
94000 CRETEIL
☎ 01 45 17 25 75 - Fax 01 45 17 25 70

Rémi COTILLARD
Expert-comptable
Commissaire aux comptes

II. BUDGET PREVISIONNEL 2017

INTITULÉ	BUDGET 2017	REALISE AU 30/09/2017	PROJETE AU 31/12/2017
CHARGES A CARACTERE GENERAL	144 500	94 716	115 505
Documentation générale	6 000	3 300	4 500
Petit équipement	7 000	4 850	7 000
Maintenance (fax, copies,)	16 000	10 230	13 650
Fournitures de Bureau	5 000	3 236	5 000
Location immobilière	45 000	34 760	34 760
Assurance	2 000	1 200	1 200
Honoraires	10 000	4 200	4 200
Téléphonie et affranchissement	12 000	6 675	11 200
Frais administratifs et de services bancaires	1 500	1 115	1 495
Déplacements Personnel FNCDG	20 000	12 700	16 500
Remboursements déplacements personnels CDG(s)	20 000	12 450	16 000
CHARGES DU PERSONNEL	530 000	331 720	475 040
Personnel	310 000	207 220	281 320
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage...)	215 000	123 000	192 220
Formation	5 000	1 500	1 500
Frais recrutement personnel	0		3 500
DEPLACEMENT ELUS FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	83 000	58 175	82 775
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	33 000	21 275	33 775
Déplacements et réceptions	50 000	36 900	49 000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	321 000	185 619	296 225
Journées thématiques et web conférences	20 000	27 100	62 000
Salon des Maires	10 000	26 629	28 200
Salon Préventica	6 000	6 585	7 125
Salons	0	2 400	4 800
Commissions		2 560	2 900
Organisation de la Conférence Nationale	0	0	
Organisation du Congrès	200 000	71 400	133 000
Outils d'information et de communication	60 000	30 800	58 200
Visio Conférence	25 000	18 145	24 250
SITE INTERNET	35 000	34 690	39 500
MAINTENANCE / OPERATIONS INFORMATIQUES	150 000	141 420	150 000
DEPENSES IMPREVUES	457	23 767	46 537
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	7 000	4 000	4 000
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	1 270 957	874 107	1 209 582
Cotisations	1 095 957	1 095 957	1 095 957
Autres ressources (dont produits financiers)		4 800	30 000
Recettes Congrès	175 000		25 000
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	1 270 957	1 100 757	1 150 957
RESULTAT	0	226 650	- 58 625

Répartition des dépenses prévisionnelles sur l'année 2017



Budget 2017 et sa réalisation projetée au 31 décembre

Les charges se répartiraient ainsi :

- ◊ charges de personnel 39.27%
- ◊ frais de communication et liés à l'organisation de manifestations 24.49%
- ◊ charges à caractère général (location immobilière, assurances, frais administratifs, honoraires, frais postaux et téléphoniques, équipements, documentation, déplacements dans les Centres, déplacement des personnels des centres ...) 9.55%
- ◊ frais de fonctionnement des instances (Assemblée générale et Conseil d'administration 6.84%
- ◊ charges liées au site internet 3.27%
- ◊ opérations informatiques 12.40%
- ◊ dotations aux amortissements 0.33%
- ◊ dépenses imprévues 3.85%

L'exercice n'étant pas terminé, le bilan 2017 ne peut être pour le moment qu'une projection au regard des dépenses engagées.

Le bilan présenterait un résultat négatif d'environ 58 000 €uros, celui-ci s'expliquant comme suit :

Sur la ligne dépenses imprévues :

- Celle-ci affiche d'ores et déjà une augmentation de 46 537 €uros d'acompte non budgété pour la création et la mise en place du Groupement d'intérêt public informatique. Cela se traduit par l'usage de nouveaux locaux situés au même niveau que ceux de la FNCDG, dans les locaux du CNFPT, des frais de recrutement du Directeur des systèmes d'information, des frais de consultation du cabinet d'avocats Landot et associés, l'achat de matériels informatiques (2 ordinateurs portables, une imprimante et du mobilier de bureau) et l'organisation des réunions afin que le GIP soit opérationnel au 1er janvier 2018.

Sur la ligne recettes congrès :

- Recettes non encore versées par le sponsoring du congrès 2018 représentant environ 150000 €uros.

Les charges à caractère général continuent d'être maîtrisées (– 20%) soit (- 28 995 €uros) pour 2017, les coûts liés aux copies et à l'envoi de documents, aux déplacements des personnels de CDG avec la mise en œuvre de la visio-conférence, aux honoraires, ayant été réduits.

La ligne Journée thématique et Web conférences est en hausse du fait de l'organisation de 4 journées thématiques au lieu de 2 et de la forte prise en charge des frais par la fédération.

La ligne salon des Maires a été revue à la hausse compte tenu du changement d'emplacement et de la plus grande surface du stand.

Les dépenses de personnel restent stables. La part des charges de personnel dans le budget général diminue de 6%.

Les frais liés à la communication ont été réduits d'environ 8% en dépit d'une activité plus importante en 2017 avec la mise en place de 2 journées en région.
La majorité des dépenses de communication sont liées à l'organisation de 4 journées thématiques, du salon du travail et de la mobilité, de 2 salons Préventica, du salon des Maires et du Congrès 2018.

Concernant les recettes, à ce jour tous les Centres de Gestion ont réglé leur cotisation.

Les autres recettes concernent le sponsoring pour les journées thématiques d'Aix en Provence et de Lille ainsi que les produits financiers.



III. PROPOSITION DE BUDGET 2018

INTITULE	BUDGET 2017	BUDGET 2018
CHARGES A CARACTERE GENERAL	144 500	165 500
Documentation générale	6 000	5 000
Petit équipement	7 000	7 000
Location mobilière (fax, copies, photocopieur)	16 000	15 000
Fournitures de Bureau	5 000	6 000
Location immobilière	45 000	60 000
Assurance	2 000	4 000
Honoraires	10 000	10 000
Téléphonie et affranchissement	12 000	12 000
Frais administratifs et de services bancaires	1 500	1 500
Déplacements Personnel FNCDG	20 000	25 000
Remboursements déplacements personnels CDG(s)	20 000	20 000
CHARGES DU PERSONNEL	530 000	528 000
Personnel	310 000	310 000
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage...)	215 000	215 000
Formation	5 000	3 000
DEPLACEMENT ELUS / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	83 000	83 000
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	33 000	33 000
Déplacements et réceptions	50 000	50 000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	321 000	294 000
Journée thématique et Web conférence	20 000	20 000
Salon des Maires	10 000	32 000
Salon préventica	6 000	9 000
Salons	0	-
Commissions		3 000
Organisation de la Conférence Nationale	0	45 000
Organisation du Congrès	200 000	100 000
Outils d'information et de communication	60 000	60 000
Visio Conférence	25 000	25 000
SITE INTERNET	35 000	35 000
MAINTENANCE ET OPERATIONS INFORMATIQUES	150 000	15 000
DEPENSES IMPREVUES	457	169 457
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	7 000	4 000
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	1 270 957	1 293 957
Cotisations	1 095 957	1 095 957
Autres recettes (dont produits financiers)		18 000
Recettes Congrès	175 000	180 000
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	1 270 957	1 293 957
RESULTAT	-	-

RAPPORT FINANCIER

Le projet de budget 2018 s'inscrit dans une logique de maîtrise des frais généraux et de stabilisation de la masse salariale.

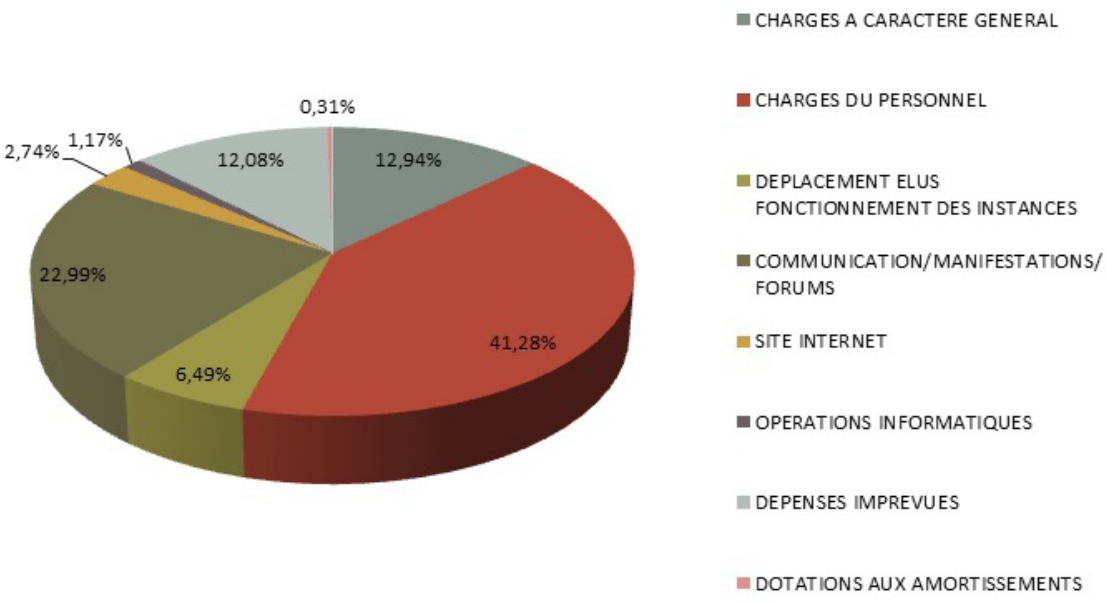
Il fait apparaître également le maintien du taux de la cotisation à 1,50€ par agent géré, taux voté à la baisse depuis l'année 2015.

La présentation du budget prévisionnel reprend les différentes lignes budgétaires de dépenses, regroupées par chapitre selon leur nature :

- ◊ Charges à caractère général
- ◊ Charges de personnel
- ◊ Déplacement des élus et frais de fonctionnement des instances
- ◊ Communication/manifestations/forums
- ◊ Site internet
- ◊ Opérations informatiques.

Les autres chapitres correspondent à des dépenses exceptionnelles ou aux dotations aux amortissements.

Estimation des dépenses de fonctionnement 2018



↳ DEPENSES

Charges à caractère général

Ce chapitre recouvre la documentation, les équipements et fournitures, la location mobilière et immobilière, les assurances et honoraires, les frais de téléphonie et d'affranchissement, les frais de déplacement des personnels FNCDG, les frais de déplacement des Elus mais également des collaborateurs des Centres de gestion participant aux commissions qui sont pris en charge par la Fédération.

«*Les remboursements sont effectués sous réserve de remise des justificatifs de déplacement et concernent les réunions du Conseil d'Administration, du Bureau et des Commissions et sont limités à un élu et un collaborateur par réunion.*
Sont exclus les Assemblées Générales, les journées thématiques et les Congrès. Par ailleurs, seuls les frais de déplacement sont pris en charge par la FNCDG.»

Déplacement élus et fonctionnement des instances

Ce poste reste stable au regard du budget des années précédentes.

Communication/manifestations/forums

Ce poste intègre l'organisation d'une journée thématique, du salon des Maires, de la conférence nationale de l'emploi territorial, des deux salons préventica, du congrès de la Baule, mais aussi la visio-conférence et les différents outils en lien avec l'information et la communication.

Site Internet

Ce poste prend en compte l'hébergement de notre site internet « fncdg.com », la maintenance, les mises à jours de la bourse pour l'emploi.

Opérations informatiques

Ce poste dissocié cette année de la ligne «site internet» ne concerne que la maintenance des installations informatiques.

RECETTES

Elles correspondent au versement des cotisations des Centres de Gestion. Celles-ci restent stables suite à la proposition de fixer le taux de cotisation par agent géré à 1,50 € depuis 2015.
Bien que le résultat 2017 apparaisse déficitaire, il n'est pas proposé de faire évoluer le taux de la cotisation, ce résultat s'expliquant par l'instauration du GIP informatique et de l'audit préparatoire à la mise en œuvre du schéma directeur des systèmes d'information.

L'ensemble des cotisations à l'exception de celles correspondant aux deux Centres de Gestion non adhérents (CDG du Territoire de Belfort et CGF de St Pierre et Miquelon), ont été inscrites pour l'année 2018.

Les autres recettes proviennent du sponsoring et de la participation financière des congressistes pour le congrès 2018 et de produits financiers.

MODALITES DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DEPLACEMENT

Déplacement en train ou en avion
Remboursement de la dépense réelle engagée
Déplacement en voiture personnelle
Le montant de remboursement des indemnités kilométriques
est fixé à 0.38 €/km

Ces remboursements concernent les réunions de :

- Conseil d'administration
- Bureau
- Commissions





Sont exclus :

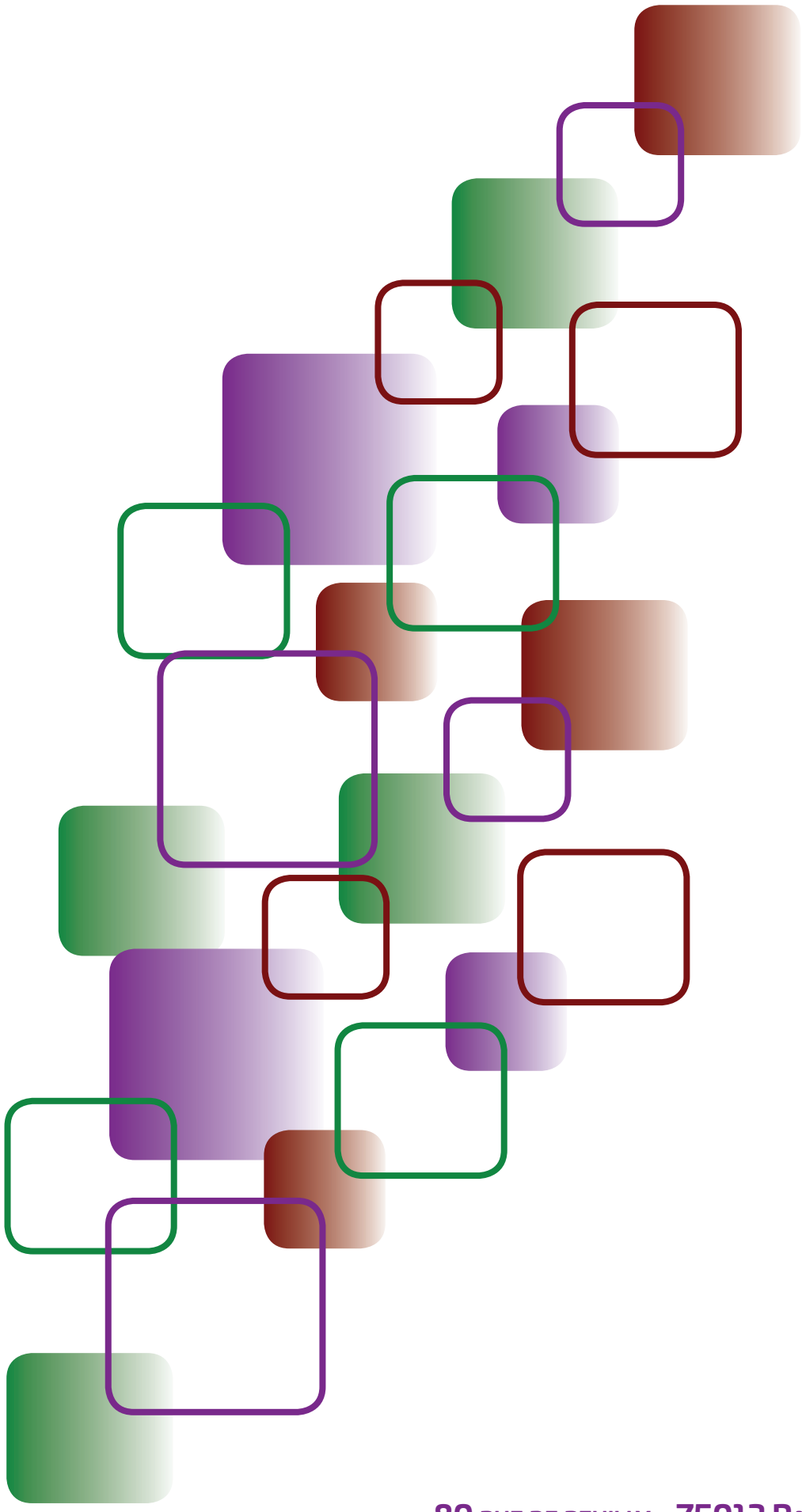
- les Assemblées Générales
- les Congrès
- les journées thématiques.



Remboursement limité à un élu et un agent par Centre sur présentation du justificatif à renvoyer au plus tard le mois suivant le déplacement

TITULE	Réalisé 31/12/2015	Réalisé 31/12/2016	BUDGET 2017	Au 30/09/17	Projeté au 31/12/17	BUDGET 2018
CHARGES A CARACTERE GENERAL	147 936	130 419	144 500	94 716	115 505	165 500
Documentation générale	5 721	5 915	6 000	3 300	4 500	5 000
Petit équipement	2 906	4 731	7 000	4 850	7 000	7 000
Location mobilière (fax, copies, photocopieur)	29 371	13 500	16 000	10 230	13 650	15 000
Fournitures de Bureau	5 369	3 433	5 000	3 236	5 000	6 000
Location immobilière et mobilière	40 861	40 822	45 000	34 760	34 760	60 000
Assurances	1 082	1 105	2 000	1 200	1 200	4 000
Honoraires	10 764	11 988	10 000	4 200	4 200	10 000
Frais postaux, affranchissement et téléphonie	10 897	10 803	12 000	6 675	11 200	12 000
Frais administratifs et de services bancaires	1 541	1 406	1 500	1 115	1 495	1 500
Déplacements Personnel FNCDG	17 481	16 776	20 000	12 700	16 500	25 000
Remboursements déplacements personnels CDG(s)	21 943	19 940	20 000	12 450	16 000	20 000
CHARGES DU PERSONNEL	470 838	479 043	530 000	331 720	475 040	543 000
Personnel	281 224	273 496	310 000	207 220	281 320	325 000
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage...)	181 444	201 582	215 000	123 000	192 220	215 000
Formation	2 400	750	5 000	1 500	1 500	3 000
Frais de recrutement	5 770	3 216		-	3 500	-
DEPLACEMENT ELUS/FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	58 125	65 620	83 000	58 175	82 775	83 000
Frais Assemblées Générales et Conseils d'Administration	8 619	16 956	33 000	21 275	33 775	33 000
Déplacements et réceptions	49 506	48 664	50 000	36 900	49 000	50 000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	377 601	170 241	321 000	185 619	296 225	294 000
Organisation de manifestations et salons	95 812	58 929	-	-	-	-
Journées thématiques et Web conférences	-	-	20 000	27 100	62 000	20 000
Salon des Maires	-	-	10 000	26 629	28 200	32 000
Salons préventica	-	-	6 000	6 585	7 125	9 000
Salons	-	-	-	2 400	4 800	-
Commissions	-	-	-	2 560	2 900	3 000
Organisation de la Conférence Nationale	5 290	38 380	-	-	-	45 000
Organisation du Congrès	263 928	25 514	200 000	71 400	133 000	100 000
Outils d'information et de communication	12 571	47 418	60 000	30 800	58 200	60 000
Visio conférence	-		25 000	18 145	24 250	25 000
SITE INTERNET	38 848	58 978	35 000	34 690	39 500	35 000
MAINTENANCE ET OPERATIONS INFORMATIQUES			150 000	141 420	150 000	15 000
DEPENSES IMPREVUES	-	146 368	457	23 767	46 537	154 457
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	6 237	3 369	7 000	4 000	4 000	4 000
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	1 099 579	1 054 038	1 270 957	874 107	1 209 582	1 293 957
Cotisations	1 096 283	1 096 290	1 095 957	1 095 957	1 095 957	1 095 957
Autres ressources (dont produits financiers)	20 563	18 792		4 800	30 000	18 000
Recettes Congrès	185 117	820	175 000		25 000	180 000
0TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	1 301 963	1 115 902	1 270 957	1 100 757	1 150 957	1 293 957
RESULTAT	202 384	61 864	0	226 650	- 58 625	0

FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION



80 RUE DE REUILLY - 75012 PARIS
01.53.30.09.99 - 01.53.30.09.90