Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CONSEIL D'ADMINISTRATION
du jeudi 25 janvier 2018

Compte-rendu et relevé de décisions

PRÉSENTS et POUVOIRS

Michel HIRIART, CDG des Pyrénées Atlantiques (*pouvoir de Jean Claude WEISS, CDG de Seine-Maritime) ;* **Loïc CAURET**, CDG des Côtes d'Armor (*pouvoir de Jean-Claude DEYRES, CDG des Landes);* **Roland LABRANDINE**, CDG du Puy-de-Dôme; **Philip SQUELARD**, CDG de Loire Atlantique; **Gilles ADELSON**, CDG de la Guyane (*pouvoir de Claude DOMEIZEL, CDG des Alpes de Haute Provence*) ; **Daniel LEROY**, CDG de Seine et Marne (*pouvoir de Marcel LALONDE, CDG de l'Aisne*); **Marc GODEFROY**, CDG du Nord (*pouvoir de Bernard CAILLIAU, CDG du Pas-de-Calais*) ; **François FORIN**, CDG de Meurthe-et-Moselle ; **Jean-Louis NOUHAUD**, CDG de la Haute-Vienne (*pouvoir de Jean-Pierre LASSERRE, CDG de la Corrèze*) ; **Antoine de MENTHON**, CDG de la Haute-Savoie (*pouvoir de Philippe LOCATELLI, CDG du Rhône*) ; **Reine BOUVIER**, CDG du Gard ; **Gérard MANET**, CDG de la Loire ; **Maurice BARTHELEMY**, CDG de l'Aveyron ; **Jean-Jacques BERNARD**, CDG d'Ille-et-Vilaine ; **Denise BLEUBAR**, CDG de la Guadeloupe ; **Roland BRAY**, CDG du Cantal (*pouvoir de Michel BACHELARD, CDG de la Côte d'Or*) ; **Jean-Marc FRIZOT**, CDG de Saône-et-Loire ; **Florence GALZIN**, CDG du Loiret (*pouvoir de Jean-Gérard PAUMIER, CDG d'Indre-et-Loire*) ; **Antoine OTTAVI**, CDG de la Corse du Sud ; **Claude PONZO**, CDG du Var (*pouvoir de Joseph MERCERON, CDG de la Vendée*) ; **Roger RECORS**, CDG de la Gironde (*pouvoir de Guy BRANCHUT , CDG de la Charente*) ; **de VILLELUME Martial**, CDG de Charente-Maritime.

EXCUSÉS

Jean-François PEUMERY, CIG de la Grande Couronne ; **Jacques Alain BENISTI**, CIG de la Petit-Couronne ; **Michel LORENTZ**, CDG du Bas-Rhin ; **Régis DEPAIX**, CDG des Ardennes ; **Auguste PICOLLET**, CDG de la Savoie ; **Patrice VALENTIN**, CDG de la Marne ; **Alain VASSELLE**, CDG de l'Oise.

Participaient également : **Thierry SENAMAUD**, Directeur, **Cindy LABORIE**, Responsable des affaires juridiques, **Alexis BOUCHER**, Juriste/Chargé de mission.

Présidents présents : 22
Présidents représentés : 11
Présidents présents et représentés : 33

Vérification du quorum

Le quorum (20 Présidents présents et représentés) est atteint. Le Conseil d'Administration peut siéger valablement.

Michel HIRIART procède à l'appel des membres présents au Conseil d'Administration et à la répartition des pouvoirs blancs.

1. GIP INFORMATIQUE DES CDG

Michel HIRIART rappelle que le besoin urgent en fonds de roulement du GIP Informatique des CDG, du fait du décalage entre la perception des recettes de cotisations et son début d'activité, a conduit le Conseil d'administration du GIP Informatique des CDG à envisager l'ouverture d'une ligne de trésorerie, à hauteur de cent mille (100 000) euros maximum, destinée à assurer les premiers mois de son fonctionnement et couvrant des dépenses en matière d'administration et de ressources humaines.

Compte-tenu de ces orientations, de la faible réactivité des établissements bancaires, et afin que le GIP Informatique des CDG bénéficie d'un minimum de capitaux propres pour assurer son fonctionnement dès le début de l'année 2018, le Président propose au Conseil que la Fédération octroie une avance remboursable au GIP Informatique des CDG du montant maximum prévu.

Le Conseil d'administration de la FNCDG autorise son Président à proposer une avance remboursable au GIP Informatique des CDG. Une convention entre la Fédération et le GIP Informatique fixera les obligations des Parties et les modalités financières afférentes.

2. ACTUALITES JURIDIQUES

Michel HIRIART rappelle que plusieurs textes impactent le statut de la fonction publique et la gestion de carrière des agents depuis la fin du dernier trimestre 2017.

Cindy LABORIE procède à la présentation des principaux éléments de ces textes en précisant qu'une note complète figure dans les dossiers.

La *loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018*, en son article 8, prévoit que le taux de la contribution sociale généralisée (CSG) augmente de 1,7 point, passant de 7,5% à 9,2%.

Plusieurs articles de la *loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018* impactent les collectivités territoriales. L'article 113 de la loi précise qu'à compter du 1er janvier 2018, les agents publics civils et les militaires perçoivent

une indemnité compensatrice tenant compte de la hausse du taux de la CSG, de la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité et de la suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie ainsi que de la baisse ou de la suppression de la contribution salariale d'assurance chômage.
L'article 114 de la loi de finances pour 2018 prévoit le report de douze mois des mesures statutaires, indiciaires et indemnitaires de la réforme PPCR.
L'article 115 de la loi rétablit un jour de carence dans les trois fonctions publiques à compter du 1er janvier 2018.
L'article 100 de la loi instaure une possibilité de majoration de l'indemnité de fonction de certains Maires et Présidents d'exécutifs.

Le décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG dans la fonction publique en définit les modalités de calcul et de versement. Il s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats de l'ordre judiciaire.

L'article 15 de la loi n°2017-1339 du 15 septembre 2017 a modifié l'article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les exécutifs locaux ont désormais l'interdiction d'embaucher un membre de leur famille proche (conjoint, partenaire de pacs, concubin, parents et enfants) en tant que collaborateur de cabinet. La sanction prévue est une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. L'interdiction vise l'emploi et pas seulement le recrutement : un changement dans la situation personnelle du collaborateur de cabinet peut le conduire à entrer dans le champ d'application de l'interdiction (circulaire ministérielle du 19 octobre 2017). Dès lors que le collaborateur entre dans le champ de l'interdiction, le contrat prend fin de plein droit, sous réserve du respect des dispositions spécifiques à la protection de la grossesse et de la maternité prévues à l'article L 1225-4 du code du travail. L'autorité territoriale notifie le licenciement à son collaborateur, par LRAR, dans les trois mois suivant la publication de la loi du 15 septembre 2017. Le collaborateur peut exécuter le délai de préavis prévu par la réglementation applicable. La collectivité a l'obligation de rembourser les sommes versées au collaborateur selon les modalités qui sont définies par *le décret n°2017-1692 du 14 décembre 2017 relatif au remboursement par l'autorité territoriale des sommes versées en violation de l'interdiction d'emploi de membres de sa famille comme collaborateur de cabinet*. Les autorités territoriales doivent informer la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique qu'elles emploient d'autres membres de leur famille ou anciens membres de leur famille proche ou des collaborateurs soumis aux obligations de déclaration d'intérêts et de situation patrimoniale.

Thierry SENAMAUD ajoute que le Ministre de l'Action et des Comptes publics a présenté un *projet de loi pour un Etat au service d'une société de confiance*, déposé le 27 novembre 2017. Le Gouvernement a engagé le même jour la procédure accélérée et renvoyé ce projet à une commission spéciale chargée de l'examiner. La Commission saisie au fond a nommé M. Stanislas GUERINI en tant que rapporteur, lequel a produit son rapport enregistré à la Présidence de l'Assemblée Nationale le 18 janvier 2018. Ce projet de texte repose sur deux piliers : :
« - "Faire confiance", à travers l'instauration d'un droit à l'erreur pour chacun et

une série de mesures concrètes, qui visent à encourager la bienveillance dans les relations entre les Français et leurs administrations ;
- "Faire simple", par la mise en place des dispositions visant à réduire la complexité des parcours administratifs, alléger les normes et accélérer la dématérialisation des procédures, au bénéfice des usagers comme des agents du service public.
Ce projet de loi est l'une des composantes d'un processus qui a vocation à se poursuivre tout le long du quinquennat, notamment dans le cadre du programme « Action publique 2022 ».

Il est à noter, après avis du favorable Gouvernement, l'adoption par la Commission spéciale d'un article 22 bis relatif au report de l'entrée en vigueur de la déclaration sociale nominative pour la fonction publique (DSN). La DSN pour la fonction publique, dans une logique de simplification administrative, se substituera à la déclaration unifiée de cotisations sociales (DUCS) pour le paiement des cotisations sociales et à la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U) – déclaration relative à chaque agent pour l'ouverture des droits et le contrôle des cotisations. Plusieurs raisons conduisent à repousser son entrée en vigueur : empêcher les employeurs publics de démarrer la DSN dès janvier 2019 afin d'en assurer la sécurisation ainsi que celle de la mise en œuvre, au 1er janvier 2019, du prélèvement à la source ; redonner une fenêtre de transition crédible pour l'entrée de l'ensemble de la fonction publique dans le dispositif DSN.
De plus, un article 22 concernant la dispense de signature électronique des décisions dématérialisées relatives à la gestion des agents publics. L'économie réalisée par l'abandon de la signature électronique pourrait permettre, selon l'étude d'impact, d'économiser 545 millions d'euros de dépenses publiques, si l'on prend en compte les trois fonctions publiques.

3. MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE (ETAT D'AVANCEMENT)

Michel HIRIART rappelle que les Centres de gestion de la fonction publique territoriale pourront intervenir comme médiateurs dans les litiges opposant des fonctionnaires territoriaux à leur employeur,

Michel HIRIART souligne la forte participation volontaire des Centres, 42 CDG se sont portés candidats à l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire à compter du 1er avril prochain. Cette nouvelle mission renforce encore leur qualité de tiers de confiance

Cindy LABORIE souligne qu'un groupe de travail de la FNCDG s'est réuni à quatre reprises depuis novembre dernier pour élaborer un projet de charte du médiateur. Ce document fixe les principes essentiels garantissant la qualité du processus de médiation engagé dans ce cadre et constitue le socle de référence éthique de la médiation pratiquée par les Centres de Gestion.

La charte se décompose en cinq parties :
- La nomination du médiateur
- Le champ de compétences de la médiation préalable obligatoire
- La déontologie et les valeurs du médiateur
- Les principes applicables au processus de médiation

- Le processus de médiation.

Cet après-midi une rencontre est organisée au CIG de la Petite Couronne avec les 42 CDG expérimentateurs. Une magistrate administrative présentera aux Centres présents la médiation sur demande (décret du 18 avril 2017) et obligatoire (projet de décret), les différents points de procédure, après avoir rappelé les règles de procédure contentieuse (notamment les règles de recevabilité) et le traitement juridictionnel d'un dossier.

Le groupe de travail a désigné la FNCDG et Pierre-Yves BLANCHARD, DGA du CIG de la Grande Couronne, et Pascale CORNU, Directrice du CDG du Bas-Rhin afin qu'ils puissent se rapprocher de plusieurs organismes de formation. En effet, il apparaît que le médiateur doit avoir suivi une formation spécifique ou disposer d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.

Deux organismes de formation ont été proposés aux CDG lors de la réunion du 12 janvier dernier. Le premier, le CMAP, propose une formation de 7 jours, généraliste sur les techniques de médiation. La proposition du second, le CNPM, prévoit 9 jours de formation axés sur la médiation dans le ressort des juridictions administratives.
Les deux propositions ont été adressées aux 42 CDG, à charge pour la FNCDG de centraliser les demandes de formation. Il apparaît que quelques CDG non candidats à l'expérimentation ont souhaité s'inscrire aux réunions et à l'une de ces formations. Il est décidé que leur participation est possible sous réserve des places disponibles, les Centres expérimentateurs de la mission ayant priorité.

Le groupe de travail a sollicité la FNCDG pour l'élaboration d'un document commun de communication, souhaité par le Conseil d'Etat, à l'égard des collectivités qui devront délibérer avant le 30 juin pour adhérer au dispositif de MPO.

Le document proposé reprend les éléments suivants :
- Le cadre général de la Médiation Préalable Obligatoire (définition et les objectifs ; cadre juridique ; carte des CDG expérimentateurs)
- Les modalités de recours au médiateur du CDG
- Le champ de compétences du médiateur
- La convention de recours à la médiation signée entre le CDG et la collectivité
- Les garanties applicables à la médiation
- Le processus de médiation sous forme de schéma
- Un message du Secrétaire général du Conseil d'Etat sur les objectifs poursuivis par ce nouveau dispositif.

Une page du document de communication mis à disposition des CDG expérimentateurs pourra être réalisée par chaque CDG qui le souhaite, et elle pourra notamment inscrire le nom du ou des médiateurs, les tarifs appliqués, les modalités de saisine du médiateur…

Jean-Jacques BERNARD souligne la réaction très positive du Tribunal administratif de Rennes ; une sélection de dossiers est en cours pour la MPO qui sera mise en œuvre par le CDG d'Ille-et-Vilaine. L'Association des maires est également intéressée par des actions communes de sensibilisation sous forme de réunions d'information dans l'optique de préparer les collectivités à délibérer

pour confier cette mission au CDG qui devrait s'étendre si l'expérimentation produit des résultats positifs.

Loïc CAURET fait part de l'organisation de huit réunions locales organisées par son Centre avec l'AMF.

Michel HIRIART note également que le Président du Tribunal administratif dans le ressort du CDG des Pyrénées-Atlantiques est désormais favorable à cette nouvelle mission.

Gérard MANET, précisant que son Centre n'a pas candidaté à la MPO, relève que les agents forment de plus en plus de recours.

Jean-Marc FRIZOT remarque que la saisine du Médiateur du Centre, dès le début du litige, permettra de délivrer une consultation évitant le recours aux TA.

Maurice BARTHELEMY évoque le sujet de la promotion interne. Un tour de table des pratiques est réalisé. **Michel HIRIART** conclut en relevant une certaine diversité des situations, les pratiques respectant pour autant les règles entourant la promotion interne.

4. RELATIONS INSTITUTIONNELLES

- **Audition parlementaire avec le député Christophe NAEGELEN (06 décembre 2017)**

Michel HIRIART rappelle son audition concernant la proposition de loi *« relative à la création d'un chèque emploi collectivités territoriales »* déposée par Christophe NAEGELEN, Député (UDI) des Vosges, poursuivant l'objectif d'offrir *« plus de souplesse aux collectivités en les autorisant à n'employer une personne que pour quelques heures et en allégeant leurs tâches administratives »*.

Le « chèque emploi » a été créé en 2006 pour les particuliers-employeurs, puis en 2011 pour les associations et en 2014 pour les fondations. C'est un moyen de paiement de la rémunération des employés pris en charge par l'Urssaf pour les particuliers-employeurs, et son centre national chèque emploi associatif pour les associations. Les bulletins de paie sont établis, et les cotisations ainsi que les contributions sociales dues, sont calculées à la place de l'employeur. Le chèque-emploi peut s'utiliser de manière régulière ou ponctuelle, pour un emploi à temps partiel ou à temps complet.

« L'objectif de la proposition de loi est de créer un chèque emploi collectivités territoriales qui s'adresserait notamment aux maires des petites communes qui n'ont bien souvent pour employés que quelques personnes occupant des postes administratifs, mais aussi à toute autre collectivité territoriale ayant des besoins spécifiques et ponctuels dans ses recrutements de personnel temporaire. Ce dispositif permettrait d'avoir plus facilement recours à des agents occasionnels dans les collectivités territoriales. Il ne concernerait pas les élus et les fonctionnaires. Les URSSAF seraient chargées de centraliser les formalités de cotisations sociales.

Le chèque emploi collectivités territoriales peut être utilisé pour rémunérer des salariés et simplifier les déclarations et paiements des cotisations et contributions dues au régime général de sécurité sociale, au régime d'assurance chômage ainsi qu'aux institutions de retraites complémentaires et de prévoyance. »

Le chèque ne pourrait être utilisé qu'avec l'accord du salarié. Il se substituerait à la remise du bulletin de paie prévue par l'article L 3243-2 du code du travail. La rémunération portée sur le chèque emploi territorial inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal au dixième de la rémunération totale brute due au salarié pour les prestations réalisées.
Plusieurs amendements ont été déposés en Commission des affaires sociales pour préciser les employeurs susceptibles d'en bénéficier et étendre le champ du dispositif aux fonctionnaires et contractuels de droit public.

Thierry SENAMAUD rappelle les principaux points mis en exergue lors de cette audition. La Fédération a notamment rappelé que :

- Les emplois non permanents dans les collectivités territoriales sont occupés par 16% d'agents territoriaux contractuels.
- L'autorité territoriale n'a pas totale liberté pour procéder au recrutement d'agents contractuels, les emplois publics ayant, par priorité et sauf cas particuliers, vocation à être pourvus par des fonctionnaires.
- Les cas de recrutement de contractuels sont encadrés par les textes et prévus aux articles 3 et suivants de la loi du 26 janvier 1984, en distinguant le recrutement sur un besoin temporaire ou sur un besoin permanent.
- La formalisation de l'engagement entre la collectivité et un agent contractuel, c'est le contrat écrit à durée déterminée, précisant notamment le motif du recrutement au titre de l'article 3, les droits et obligations de l'agent, les conditions d'emploi et de rémunération…
- Nous avons également rappelé que les règles strictes de recours aux contractuels ont été édictées du fait des principes inhérents au service public, l'intérêt général ayant nécessité une protection spécifique des agents publics et un cadre statutaire adapté.
- Qu'un élargissement du recrutement d'agents publics par le biais du dispositif du chèque-emploi entraînant la limitation du statut contreviendrait au principe d'égalité de traitement entre les agents et constituerait un risque de non-respect du principe de continuité du service public, du fait de la précarisation des emplois publics.
- Nous avons enfin rappelé que si des adaptations législatives demeurent nécessaires au regard des impératifs pesant sur l'emploi public (départs d'agents à la retraite, rareté de certains profils professionnels, désengagement de l'Etat, maîtrise de la masse des rémunérations), les collectivités peuvent déjà recourir aux CDG pour leurs besoins non permanents par le biais des prestations délivrées par les CDG en matière de services de remplacement d'agents ou d'intérim ou pour le renfort ponctuel, sachant que les CDG réalisent également des prestations en matière de paye à façon.

La Commission des affaires sociales a rejeté la proposition de loi. Cependant, il est nécessaire de rester vigilant concernant l'évolution des modalités de recrutements qui fait partie des chantiers du Secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Action et des Comptes publics.

- **Rencontre Loïc CAURET – O. DUSSOPT Secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Action et des Comptes publics**

Loïc CAURET fait part de se rencontre avec le Secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Action et des Comptes publics, le 24 janvier dernier, au titre de l'AdCF.
Ce dernier a la volonté d'adapter le statut sans le remettre en cause. Parmi ces adaptations : améliorer le fonctionnement des instances de dialogue social, élargir le recours aux contractuels.
La question de la représentation des employeurs publics territoriaux a également été abordée lorsqu'il s'agit, par exemple, d'évoquer la question de la décorrélation du point d'indice.
Concernant plus spécifiquement les CDG, la question des concours (coût, absentéisme), du risque de désaffiliations et de l'adhésion obligatoire au socle commun a été abordée, de même que la transformation de la FNCDG en établissement public.

- **Rencontre Eric JALON, Conseiller affaires intérieures (chef de pôle) et Mélanie VILLIERS, Conseillère technique chargée des collectivités locales et de l'aménagement du territoire du Cabinet du Premier Ministre (07 décembre 2017)**

Michel HIRIART souligne que cette rencontre avec deux Conseillers du Cabinet du Premier Ministre a permis de valoriser la forte évolution des Centres, reflétée par l'évolution de leurs compétences depuis 2012.

Leur capacité d'adaptation, de mutualisation, y compris en termes de coopération inter-CDG avec, au niveau national, l'exemple du GIP informatique, et d'expérimentation avec l'inclusion de 42 CDG dans le dispositif de MPO, a été soulignée.

Cette évolution positive ayant été mise en avant par le rapport « Revue des dépenses » de novembre dernier, des propositions d'adaptation ont été évoquées :

- l'adhésion au socle obligatoire de compétences pour toutes les collectivités,
- la modification des conditions de désaffiliation aux CDG compte-tenu des effets de la réforme territoriale,
- ou encore la transformation de la Fédération en établissement public de coordination, à gouvernance identique à celle que nous connaissons. Sur ce dernier point, Eric JALON doit partager avec la Ministre Jacqueline GOURAULT.

L'importance de préserver les dispositions de la loi MAPTAM prévoyant que les services communs gérés par les EPCI peuvent être chargés de missions opérationnelles ou fonctionnelles à l'exception des missions confiées à titre obligatoire aux CDG (art. 23 de la loi du 26 janvier 1984) a également été rappelée.

Enfin, la question de l'impact d'éventuels regroupements institutionnels a également été abordée (fusion de collectivités, entre départements ou avec des Métropoles).

- **Groupe de travail inter-fonctions publiques concernant la création d'un portail commun de l'emploi public (DGAFP)**

Dans le cadre de l'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, il est prévu au travers de l'article 2, la mise en place d'un portail de l'emploi public visant à court terme à présenter une vitrine unifiée des sites existants représentatifs de l'emploi public en France.

Cette ordonnance prévoit également que ce dispositif devra être opérant dès le mois de janvier 2019.

Deux réunions interministérielles sur la mise en œuvre du portail commun de l'emploi public, et plus spécifiquement sur le cadrage des besoins, ont été organisées par la DGAFP, le 17 novembre et le 15 janvier derniers.

Trois scénarii seront examinés par le Cabiner Wawestone, concernant la construction de ce portail de l'emploi public :

- développer un nouvel outil qui prendrait en compte la totalité des nouvelles fonctionnalités souhaitées ainsi que les particularismes afférents à chaque versant de la fonction publique

- s'appuyer sur les outils de publication des offres actuellement utilisés (BIEP ou SET) et les faire évoluer vers une version mutualisée entre les 3 versants de la fonction publique

- « aspirer » les différentes offres d'emplois ainsi que les avis de recrutement publiés sur les bourses d'emplois existantes au sein des trois versants de la fonction publique afin de les publier sur un portail commun.

5. PROJETS D'ETUDES RH

Loïc CAURET expose que, dans le cadre de la commission emploi qui s'est réunie le 12 janvier dernier, il a été proposé, à la suite de sollicitations du CSFPT, de mener deux études spécifiques en 2018 :

- La première avec l'AdCF, l'AMF et Régions de France sur les impacts RH des réorganisations territoriales (profil des nouvelles structures, accompagnement à la réalisation du projet, outils de gestion développés, réorganisation des services, association des personnels, principales politiques RH impactées, évolution dans la manière de gérer les personnels, perspectives…)

- La seconde avec le CIG de la Grande Couronne et les Centres de Gestion dans le cadre du partenariat signé en juillet 2017 sur les retraites. Cette

étude analytique permettrait de mettre en évidence les éléments suivants :
- les effectifs globaux pouvant liquider leurs droits à la retraite dans les 10 prochaines années
- Les catégories, cadres d'emplois, secteurs d'activité, type de collectivités, régions, les plus impactés par ces « futurs départs ».

Daniel LEROY fait part au Conseil de quatre dossiers qui lui ont été confiés par le CSFPT :

- Le document unique (projet de document unique national)
- Le FIPHFP et ses difficultés de financement
- L'évolution du droit syndical, compte-tenu des regroupements issus de la réforme territoriale
- La filière technique.

6. QUESTIONS DIVERSES

- **Journée thématique du 22 juin 2018**

Le conseil d'administration a décidé d'aller, en 2017, au plus près des élus locaux et d'organiser également des journées d'information en région. Lors du Conseil d'administration du mois de septembre 2017, le CDG du Rhône s'est porté volontaire pour accueillir la journée de 2018.

Alors que celle-ci était programmée le 1er février prochain, l'AdCF a sollicité son report. Ainsi, elle se déroulera le 22 juin prochain.

Cette Conférence en région, organisée par la FNCDG, l'AdCF, le CDG 69, l'UGAP et les éditions WEKA, s'articulera autour de 2 tables-rondes :

- Présentation du contexte institutionnel, budgétaire et financier et des impacts de ces bouleversements sur les collectivités et établissements publics

- La gestion des inaptitudes pour raison médicale : comment repérer et anticiper mettre en œuvre un reclassement ?

- **35ème Congrès de médecine et santé au travail**

Le 35ème congrès de médecine et santé au travail se tiendra du 05 au 08 juin 2018 à Marseille. Après présentation de cette manifestation, il est décidé que la Fédération ne contribuera pas à cet évènement.