

© Fotolia.com

Les CDG, «boîtes à outils» pour les collectivités territoriales

Organisation des concours, gestion des ressources humaines, reclassement, prévention santé... sont quelques-unes des missions proposées aux collectivités territoriales par les centres de gestion de la fonction publique territoriales (CDG). Le rapport récent de l'Institut Général d'Administration (IGA)[1] propose de les étendre pour permettre aux collectivités de réaliser des économies dans la fonction RH.



Michel Hiriart, président de la Fédération Nationale des centres de Gestion FNCDG et du CDG 64

On se souvient qu'un rapport de l'IGA, (Institut Général d'Administration), consacré en 2014 aux centres de gestion (CDG), en évoquant leur avenir, parmi plusieurs hypothèses, retenait celle de leur régionalisation, ou encore, leur suppression et la gestion de leurs missions par d'autres entités.

Trois ans plus tard, l'analyse est tout autre. Car, si le contexte est renouvelé, après la loi NOTRe, qui a entraîné un changement de périmètre des intercommunalités, la baisse de ressources des collectivités territoriales invite à rationaliser les services publics locaux. Le rapport de l'IGA, paru en novembre 2017, souligne que les CDG contribuent à réaliser des économies, qui pourraient représenter 10% des dépenses affectées à la gestion des ressources humaines. En dépit de la loi NOTRe, qui a renforcé les compétences des Régions, l'idée de



Le coût total de la fonction RH pour les collectivités en 2014 représentait environ 1,7 milliards d'euros, soit 1,1 % des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales. L'IGA dans son rapport de novembre, estime que des économies de 250 millions d'euros peuvent être obtenues sur ce poste, sans porter atteinte à la masse salariale.

régionaliser les CDG, évoquée en 2014, n'est plus retenue et, sans remettre en cause la couverture départementale des Centres, il s'agit désormais de privilégier la mutualisation au sein du réseau des CDG. En effet, «*la gestion des carrières des agents nécessite une relation de proximité avec les collectivités et les CDG sont les premiers établissements mutualisateurs*», note Michel Hiriart, Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion FNCDG et du CDG 64. L'IGA prône cependant l'élaboration obligatoire «*d'un schéma au moins régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation*». Le rapport propose d'encourager le developpement de prestations et services communs auxquels recourent facultativement de plus en plus de collectivités, dans un souci de qualité et de réduction des coûts. On pense ici notamment à la dynamique initiée pour harmoniser les services proposés aux entreprises par les Chambres de Commerce et leur assurer une qualité homogène. S'il existe une certaine parenté dans la démarche, elle ne va pas aussi loin. Certains services des CDG donnent lieu déjà à une coordination régionale ou inter-régionale, il faudrait aller plus loin, préconise le rapport, en gérant ainsi notamment la médecine professionnelle ou l'action sociale par l'élargissement du socle commun de prestations prévu par la loi du 12 mars 2012. Cependant, il s'agit de ne pas sous-estimer les difficultés de recrutements de médecins du travail, devenu quasi-impossible dans certains secteurs, souligne Michel Hiriart. Une fonction plus nécessaire encore avec la montée en puissance des risques psychosociaux.

Comme en 2014, l'IGA analyse les relations entre le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et les centres de gestion. Une nouvelle répartition des tâches a été décidée en 2007. Depuis cette date, les CDG gèrent également la carrière et le recrutement des agents de catégorie A, à l'exeption des A+ qui restent du ressort du CNFPT. L'IGA souhaite voir simplifiés les flux financiers entre le CNFPT et la FNCDG. Un objectif auquel souscrit Michel Hiriart qui appelle à doter la FNCDG du statut d'établissement public[2], davantage adapté à ses missions que celui d'association. «*Dès l'origine, les lois Deferre le prévoyaient*».

Au fil des préconisations, se dessine un modèle dans lequel les CDG pourraient bénéficier «*d'une adhésion obligatoire et systématique de toutes les collectivités*» au socle commun élargi dans le cadre d'une «régionalisation structurée et d'une coordination nationale assurée par un établissement public national». Aujourd'hui, l'obligation d'adhérer à un CDG s'applique en dessous de 350 agents. Compte tenu de la structuration du tissu communal, «*cela représente 98 % des collectivités et 50 % des effectifs de la fonction publique territoriale*». Et «*de grandes collectivités font également le choix d'adhérer librement*» souligne aussi Michel Hiriart.

Aujourd'hui, conclut-il, «*trois acteurs coordonnent leurs missions auprès des collectivités territoriales, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) pour le dialogue social, le CNFPT en matière de formation des personnels, les CDG pour la gestion des ressources humaines*» poursuit Michel Hiriart, «*les rôles sont bien définis*».

Sophie Schneider

1. Rapport réalisé avec le CGéfi (contrôle général économique et financier), à retrouver sur https://www.interieur.gouv.fr/Publications/Rapports-de-l-IGA/Rapports-recents
2. Le CNFPT est un établissement public centralisé ; les CDG sont des établissements publics locaux dans une organisation décentralisée.