Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

ASSEMBLÉE GENERALE
du 8 juin 2018
Palais des Congrès ATLANTIA
La BAULE

Compte-rendu et relevé de décisions

PRÉSENTS ET POUVOIRS

Présidents présents : (47 présents et 14 pouvoirs)

- Bernard REY, CDG de l'Ain
- Bruno ROJOUAN, CDG de l'Allier
- Claude DOMEIZEL, CDG des Alpes-de-Haute-Provence (pouvoir de Maurice Chabert, CDG du Vaucluse)
- Jean-Roger DURAND, CDG de l'Ardèche
- Maurice BARTHELEMY, CDG de l'Aveyron (pouvoir de Martine ESTEBAN, CDG de l'Ariège)
- Hubert PICARD, CDG du Calvados (pouvoir de Claude HALBECQ, CDG de la Manche)
- Guy BRANCHUT, CDG de la Charente
- Martial de VILLELUME, CDG de la Charente-Maritime
- Michel BACHELARD, CDG de la Côte d'Or
- Loïc CAURET, CDG des Côtes d'Armor
- Laurent PEREA, CDG de la Dordogne
- Eliane GUILLON, CDG de la Drôme
- Pascal LE HONGRE, CDG de l'Eure
- Reine BOUVIER, CDG du Gard (pouvoir de Roger ADIVEZE, CDG de l'Aude)
- Roger RECORS, CDG de la Gironde
- Christian BILHAC, CDG de l'Hérault (pouvoir de Robert GARRABE, CDG des Pyrénées-Orientales)
- Jean-Jacques BERNARD, CDG d'Ille-et-Vilaine
- Roger CAUMETTE, CDG de l'Indre (pouvoir Jean-Marc MORETTI, CDG du Loir-et-Cher)
- Jean-Gérard PAUMIER, CDG d'Indre-et-Loire (pouvoir de Claude LELOUP, CDG du Cher)
- Marc BAIETTO, CDG de l'Isère
- Gérard MANET, CDG de la Loire
- Philip SQUELARD, CDG de la Loire-Atlantique
- Florence GALZIN, CDG du Loiret
- Jean PETIT, CDG du Lot
- Jean DREUIL, CDG du Lot-et-Garonne
- Elisabeth MARQUET, CDG du Maine-et-Loire
- Roger GUEDON, CDG de la Mayenne
- Stéphane MARTIN, CDG de la Meuse
- Constantin RODRIGUEZ, CDG de la Nièvre

- Marc GODEFROY, CDG du Nord
- Alain VASSELLE, CDG de l'Oise
- Jean-Pierre SALLES, CDG de l'Orne (pouvoir de Jean-Claude WEISS, CDG de la Seine-Maritime)
- Roland LABRANDINE, CDG du Puy-de-Dôme
- Michel HIRIART, CDG des Pyrénées-Atlantiques (pouvoir de Régis DEPAIX, CDG des Ardennes)
- Michel LORENTZ, CDG du Bas-Rhin (pouvoir de Patrice VALENTIN, CDG de la Marne)
- Philippe LOCATELLI, CDG du Rhône
- Jean-Marc FRIZOT, CDG de Saône-et-Loire
- Didier REVEAU, CDG de la Sarthe
- Auguste PICOLLET, CDG de la Savoie
- Antoine de MENTHON, CDG de la Haute-Savoie
- Daniel LEROY, CDG de Seine-et-Marne (pouvoir de Marcel LALONDE, CDG de l'Aisne)
- Sylvian CALS, CDG du Tarn
- Francis LABRUYERE, CDG Tarn-et-Garonne (pouvoir de Roland BRAY, CDG du Cantal)
- Claude PONZO, CDG du Var (pouvoir de Christian ESTROSI, CDG des Alpes-Maritimes)
- Joseph MERCERON, CDG de la Vendée
- Jean-Louis NOUHAUD, CDG de la Haute-Vienne (pouvoir de Didier BARDET, CDG de la Creuse)
- Gilles ADELSON, CDG de la Guyane

Vice-Présidents présents (6)

- Thierry BLASCO, CDG de l'Aube
- Jacques PRINCE, CDG du Doubs
- Bernard SALIOU, CDG du Finistère
- Jean-Paul ITIER, CDG de la Lozère
- Michel WILLEMANN, CDG du Haut-Rhin
- Jean-Pierre GERARDIN, CDG de l'Yonne

Directeurs et Responsables présents (37)

- Thierry PALLEGOIX, CDG de l'Ain
- Marie-Josée TESTARD, CDG de l'Ardèche
- Frederick DEDIEU, CDG de l'Ariège
- Claudine KOLUDZKI, CDG de l'Aube
- Martine PATRIER, CDG du Calvados et de l'Orne
- Christine SPICHA, CDG de la Charente
- Pierre-Jean JOYEUX, CDG des Côtes d'Armor
- Cécile IASCI, CDG de l'Eure
- Yvan VIGIER, CDG du Finistère
- Jean-Paul COROMPT, CDG du Gard
- Colette CLAMENS, CDG de la Haute-Garonne
- Philippe PATARIN, CDG de la Gironde
- Frédéric FRUTOSO, CDG de la Gironde

- Pierre GAUTRAND, CDG de l'Hérault
- Jean-Paul HUBY, CDG d'Ille-et-Vilaine
- Nathalie PERON, CDG d'Indre-et-Loire
- Frédéric CASTOLDI, CDG de l'Isère
- Philippe LACHAIZE, CDG de la Loire
- Christophe RICHARD, CDG de Loire-Atlantique
- Sylvie ROBERT, CDG du Loiret
- Brigitte HENRAS, CDG du Lot
- Emmanuelle ABINAL, CDG de la Lozère
- Marie-Aude LEMONNIER, CDG de la Mayenne
- Jocelyne CZAPLINSKI, CDG de la Meuse
- Olivier SAYAG, CDG de l'Oise
- Bruno BERGER, CDG du Puy-de-Dôme
- Pascale CORNU, CDG du Bas-Rhin
- Emmanuel BERNT, CDG du Haut-Rhin
- Olivier DUCROCQ, CDG du Rhône
- Philippe GERARD, CDG du Rhône
- Mathieu CHARTRON, CDG de Saône-et-Loire
- Elisabeth CHESNEAU, CDG de la Sarthe
- Alain MAILLET, CDG de Seine-Maritime
- Vincent KERBIQUET, CDG de Seine-et-Marne
- Jacques BERNARD, CDG de la Vendée
- Sylvie HUSSON, CIG de la Petite Couronne
- Karl MARTIN, CDG de la Polynésie

Ä Quorum

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

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

Présidents présents : 47
Vice-Présidents présents avec pouvoir de leur Président : 6
Présidents représentés par un autre Président de CDG : 14
Présidents présents et représentés : 67

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

Ä1- INTRODUCTION PAR LE PRESIDENT MICHEL HIRIART

Mesdames, Messieurs les Présidents,
Mesdames, Messieurs les Directeurs,

Au cours des deux premiers jours de notre Congrès, nous avons abordé de très nombreux sujets qui sont venus confirmer le dynamisme et l'attractivité des Centres de

Gestion en tant qu'interlocuteurs incontournables des collectivités pour la gestion de leurs ressources humaines.

Ce dynamisme et cette attractivité doivent toujours être cultivés et démontrés, dans un contexte de transformation de l'action publique souhaitée par le Gouvernement.

Cette transformation implique la modernisation la Fonction Publique et de ses institutions.

La prochaine Conférence Nationale des Territoires, début juillet, devrait constituer une échéance à ce sujet, avant un projet de loi annoncé au cours du premier semestre de l'année prochaine.

C'est dans ce contexte que vient s'inscrire la « Contribution de la FNCDG relative aux évolutions institutionnelle et à la gestion des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale ».

Vous avez reçu, la semaine dernière, ce projet. Il a été discuté en Conseil d'administration mercredi 06 juin et la dernière version du projet vous a été remise.

Cette Contribution a fait l'objet de réflexions dans le cadre d'un Groupe de travail initié, le 14 mars dernier, lors de la réunion de la Commission « Carrière et dialogue social » de la Fédération, présidé par Robert LABRANDINE et Philip SQUELARD.

Je les en remercie.

Ce Groupe de réflexion a rassemblé des Élus, des Directeurs et Responsables de services d'une vingtaine de Centres et associé l'ANDCDG.

Je souhaite saluer l'excellent état d'esprit de cette collaboration et la qualité des échanges lors de ce cycle de 4 réunions.

Ils nous ont permis d'approfondir nos réflexions et d'élaborer des propositions constituant notre Contribution. Toutes les propositions n'ont pu être reprises mais ce document est d'ores et déjà très riche.

La Contribution de la FNCDG, après débat et validation de notre Assemblée, a vocation à être remise aux pouvoirs publics :

- Au Gouvernement et aux administrations centrales

- A l'Assemblée Nationale et au Sénat

Ainsi qu'à nos partenaires institutionnels.

Ainsi que je le rappelais en ouvrant notre Congrès, j'ai la conviction que c'est en étant force de propositions que la pérennité de l'action des Centres sera garantie et que les besoins des collectivités en matière de gestion des Ressources Humaines seront satisfaits.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Ä2. TVA ET MISSIONS FACULTATIVES DES CDG : RESCRIT FISCAL

Le Président Michel HIRIART rappelle que certains Centres avaient alerté la FNCDG en identifiant le risque d'assujettissement à la TVA des missions facultatives, qui comportent une véritable dimension stratégique pour tous les CDG.

Nous avions décidé d'agir auprès de Bercy à la suite d'un redressement important (de l'ordre de 300 000 euros) du CDG des Côtes d'Armor, concernant les missions « archivage », « informatique », « hygiène et de sécurité (aide à l'élaboration du document unique) », « droit des sols », et « conseil en organisation ».

Une première rencontre avait eu lieu, en novembre dernier, avec les représentants de la DGFIP et notamment la Direction de la Législation Fiscale (DLF).

De nombreux échanges ont eu lieu par la suite avec la DLF et, fin février dernier, nous avons adressé à la DLF une demande de rescrit fiscal concernant la situation fiscale des CDG au regard des règles relatives à la TVA, s'agissant spécifiquement de l'exercice de leurs missions facultatives.

Le Président HIRIART annonce à l'Assemblée que la réponse de la DGFiP, signée par M. Martin KLAM, Sous-Directeur de la DLF, vient de nous être adressée (RESCRIT en date du 1er juin 2018, transmis à la Fédération le 04 juin) et sécurise fiscalement l'exercice des missions facultatives des Centres.

Elle précise désormais le non assujettissement à la TVA des missions facultatives des Centres ou l'exonération de TVA dont ils peuvent bénéficier s'agissant de ces missions :

I- Les prestations de mises à disposition d'agents de droit public consenties par les Centres de gestion au profit des collectivités locales ou d'établissements publics locaux sont placées en dehors du champ d'application de la TVA sur le fondement de l'article 256 B du Code général des Impôts (CGI) = non assujettissement.

II- Les autres missions facultatives (archivage, numérisation, conseils, établissement de la paie…) peuvent être exonérées de TVA lorsqu'elles sont effectuées par des Centres de gestion constitués sous forme de groupements de moyens au sens de l'article 261 B du CGI.

Bien que considérées comme situées dans le champ d'application de la TVA, ces prestations peuvent bénéficier d'une exonération de TVA. La notion de Groupement concerne aussi bien des groupements dotés de la personnalité que de simples groupements de fait à condition que ces derniers soient formalisés dans une convention écrite.

Sous réserve de formaliser le groupement de moyens constitué dans une convention écrite, l'intégralité des services rendus par le Centre de gestion à ses membres (collectivités et établissements affiliés ou non) sera exonérée de TVA par l'article 261 B du CGI.

III- Enfin, les prestations fournies au titre de la mission d'assurance et de protection sociale complémentaire peuvent bénéficier, par ailleurs, de l'exonération de TVA du 2° de l'article 261 C du CGI.

Loïc CAURET rappelle que c'est suite à une observation de la chambre régionale des comptes que les services fiscaux ont demandés à plusieurs CDG de payer la TVA pour certaines de leurs activités. Il affirme qu'il s'agit d'un sujet national, et c'est pourquoi, il a été décidé de faire appel à la FNCDG.
Cela a été un grand succès, car les CDG et la Fédération n'ont pas cédé techniquement.
Loïc CAURET réaffirme la nécessité d'accroitre la FNCDG, notamment en la faisant devenir établissement public.

Ä 3. EXAMEN ET VALIDATION DE LA CONTRIBUTION

Le Président HIRIART rappelle la méthodologie et la structure de la Contribution. Il est ensuite procédé à l'examen de chacune des propositions de la « Contribution de la FNCDG aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale » :

I- SUR LES EVOLUTIONS INSTITUTIONNELLES CONCERNANT LES CENTRES DE GESTION

- Ø L'ADHÉSION OBLIGATOIRE DE TOUTES LES COLLECTIVITES AU SOCLE COMMUN DE PRESTATIONS INTRODUIT PAR LA LOI DU 12 MARS 2012, RENFORCÉ DANS SES ASPECTS GESTION DE LA CARRIERE DES AGENTS

-La Fédération propose de rendre obligatoire l'adhésion des collectivités et établissements non affiliés aux CDG : l'accès généralisé des collectivités et établissements non affiliés à un socle commun élargi, rendu obligatoire, est de nature à renforcer les économies d'échelle et garantir aux agents de la FPT une unité d'application du statut sur l'ensemble du territoire national.
Cette mesure vient relayer et amplifier le mouvement d'adhésion volontaire des non affiliés aux CDG.

-Situées dans le cœur de métier des CDG, les missions complétant ce socle commun obligatoire seraient : l'organisation des concours et examens professionnels de catégories A,B,C ; la Bourse de l'emploi.

- Ø L'APPROFONDISSEMENT DES MUTUALISATIONS INTER-CDG

-Afin d'approfondir les mutualisations inter-CDG, il est nécessaire que les missions du socle commun élargi, rendu obligatoire pour les collectivités et établissements non affiliés, soient obligatoirement mutualisées à un niveau au moins régional sur l'ensemble du territoire national et intègrent par conséquent l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984. Il est entendu que le renforcement de la mutualisation ne signifie évidemment pas un transfert d'exercice effectif des missions mais une modalité d'organisation inter-Centres.

-En revanche, au-delà de ce socle de missions obligatoirement mutualisées, la flexibilité d'organisation des Centres doit être préservée et valorisée : les mutualisations supra-départementales entre CDG doivent continuer de s'opérer sur une base volontaire (degré

de mutualisation, choix d'organisation), guidés par la volonté de délivrer sur l'ensemble du territoire national une réponse adaptée et de qualité aux besoins exprimés par des collectivités et établissements établis sur des territoires aux profils variés.

-Pour conforter le mouvement de mutualisation déjà engagé, source d'économies d'échelle et de qualité des prestations, l'organisation de la coordination régionale pourrait à l'avenir être fondée sur un « schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation » se substituant aux Chartes de coopération.

Ø MODIFIER LES CONDITIONS DE DÉSAFFILIATION AUX CENTRES DE GESTION

-Soumettre le retrait à l'accord explicite des collectivités et établissements déjà affiliés, de manière analogue à l'admission ou au retrait des communes au sein d'un EPCI.

-Enfin, le seuil d'affiliation obligatoire (350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet) devrait également être relevé, pour être porté à 1.000 fonctionnaires.

Ø CRÉER UN « CENTRE NATIONAL DE COORDINATION DES CDG », ETABLISSEMENT PUBLIC REPRENANT LES MISSIONS DE LA FEDERATION NATIONALE DES CDG

-Créer un Centre national de coordination des CDG, établissement public national reprenant les missions de la Fédération nationale des CDG, afin, notamment, de promouvoir l'homogénéité des niveaux de prestations, la cohérence de l'action mutualisatrice des Centres sur l'ensemble du territoire national et son rôle d'instance de liaison et de représentation auprès des partenaires institutionnels. Les capacités de mutualisation des Centres seraient ainsi développées à tous les niveaux, y compris au niveau national par le moyen de cette coordination renforcée (cf. dans la contribution complète, la liste des missions de l'établissement public).

Ø PREVOIR LA PARTICIPATION D'UN REPRESENTANT ÉLU DES CDG AUX CTAP

-Il est proposé de modifier l'article L 1111-9-1 du CGCT pour inclure un représentant élu des Centres de Gestion dans la composition des Conférences territoriales de l'action publique.

Michel HIRIART demande s'il y a des observations concernant cette partie institutionnelle.

Sylvie HUSSON, fait savoir sa crainte quant à la question de rendre obligatoire le socle commun élargi. La Directrice de la petite Couronne redoute que cela n'entraine une massive désaffiliation de collectivités afin de privilégier cette possibilité du socle commun. Celle-ci indique qu'avec un plafond à 0,2 cela sera intenable.

Thierry SENAMAUD affirme qu'une attention particulière sera portée sur ce point, et espère que les futurs textes envisageront des déclinaisons afin de pouvoir prendre en compte les cas particuliers.

II- SUR LES EVOLUTIONS CONCERNANT LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA FPT

Ø RECRUTEMENT DES AGENTS

- Aménager le recours aux agents contractuels

Tout en garantissant le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, le recours aux agents contractuels peut être aménagé pour satisfaire la diversité des besoins des employeurs.

-D'une part, en ouvrant la possibilité de conclure des contrats d'une durée supérieure à un an en cas de vacance temporaire d'emploi pour les catégories A, B et C. Le contrat pourrait être renouvelable deux fois (contre une fois actuellement).

-D'autre part, concernant les emplois de catégorie A, voire de catégorie B, en instaurant un contrat de mission, qui n'aurait pas vocation à ouvrir un droit à titularisation ni à transformation en CDI, sur le fondement d'une fonction requérant des qualifications spécialisées s'agissant d'une mission correspondant à la mise en œuvre d'un projet nécessitant une continuité sur une période pouvant aller jusqu'à 5 ans maximum.

Michel HIRIART demande s'il y a des observations concernant cette partie.

Claude DOMEIZEL indique son inquiétude concernant cette question. En effet, il rappelle que le gouvernement envisage de supprimer 150 000 fonctionnaires, il ne s'agit pas de suppression d'agents mais bien de fonctionnaires.
Sur la contribution, Monsieur DOMEIZEL est d'accord sur le fait d'affirmer la nécessaire garantie d'un emploi permanent aux fonctionnaires et la possibilité de recourir aux contrats dans certaines situations. Toutefois, il n'est pas nécessaire d'ajouter un nouvel aménagement afin de recourir davantage aux contractuels, cette possibilité étant déjà offerte.

Michel HIRIART rappelle que la contribution énonce bien que le principe reste le statut fonctionnaire, avec uniquement des possibilités d'aménagements dans le but de faciliter la vie des collectivités.

Thierry SENAMAUD ajoute également que c'est uniquement lorsque l'employeur ne trouvera pas de solutions que celui-ci pourra embaucher par un contrat de mission.

Loïc CAURET insiste en rappelant que ce contrat de mission n'a pas vocation à devenir un CDI, il ne s'agira donc pas d'une entrée détournée dans la Fonction publique.

- Redéployer les contrats accompagnés en les subordonnant à une obligation de formation

-Autoriser un volume de recrutement d'emplois accompagnés plus important, élargis à l'ensemble des métiers de la FPT, en contrepartie de l'engagement de la collectivité ou de l'établissement ayant procédé au recrutement d'assurer au bénéficiaire du contrat une formation professionnelle.

-A défaut du respect de cette convention, l'employeur se verrait contraint de rembourser le montant de l'aide perçue correspondante ou le contrat serait rompu si le bénéficiaire ne respectait pas son obligation.

Marc BAIETTO pose la question de la prise en charge du coût de la formation.

Michel HIRIART répond que cette formation sera à la charge de la collectivité. En effet, cette obligation était existante dans le dispositif antérieur mais non appliquéé.

- Étendre au secteur public l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation, en complément de l'apprentissage

-Cette extension a pour objectif de développer l'alternance et favoriser son attractivité en engageant une réflexion concernant la mise en place d'une voie d'accès spécifique à l'emploi pérenne pour ces diplômés.

- Le recrutement des titulaires par concours : poursuivre la rationalisation des concours, simplifier leur organisation, moderniser ce mode essentiel de recrutement

Dans l'optique de poursuivre la rationalisation et la simplification des opérations de concours et afin de moderniser ce mode essentiel de recrutement, plusieurs pistes sont à amplifier ou à mettre en œuvre :

-Elaborer un dispositif unifié d'inscription aux concours au niveau national, assorti d'un numéro unique d'inscription par candidat, pour prévenir l'absentéisme source de coûts. Dans un premier temps, à titre expérimental et à l'échelle d'un seul concours de la FPT, il est proposé que la réglementation autorise la mise en œuvre de ce dispositif national unifié d'inscription avec attribution d'un numéro unique. Ce dispositif doit être mis en œuvre dans les meilleurs délais.

-Parmi les autres mesures visant à rationaliser les coûts d'organisation, limiter le nombre d'inscriptions à un concours à 3 participations maximum.

-Tel que prévu par la nouvelle convention de mutualisation des coûts des concours et examens, approfondir, en région et sur le plan national, la concertation entre CDG sur les ouvertures des concours, pour la mise en œuvre du calendrier pluriannuel. Dans le cadre de cette concertation, l'un des objectifs portera sur la réduction du nombre d'organisateurs, de nature à peser sur la réduction de l'absentéisme.

-Créer une base de données nationale sur les concours afin d'affiner les besoins de concours et favoriser un meilleur suivi des lauréats, cette base nationale constituant un véritable observatoire national des concours de la FPT.

-Assurer un meilleur suivi des lauréats sur les 3 premières années d'inscription, par la mise en œuvre de l'observatoire national des concours mais également par la suppression de la 4ème année d'inscription sur listes d'aptitude et le réexamen des quotas de répartition des postes aux concours qui, actuellement, privilégient la voie externe.

-Adapter les épreuves de concours aux fonctions réellement exercées par l'agent, en limitant les épreuves théoriques dans les concours internes, avec l'introduction de davantage d'épreuves permettant de mesurer le professionnalisme, valoriser les compétences acquises et évaluer les aptitudes et motivations pour prendre en charge des fonctions à un niveau plus élevé.

-Favoriser et simplifier le développement du recrutement sur titre pour les professions réglementées et les cadres d'emplois de la filière artistique.

-Réduire la période de services nécessaires pour présenter un concours interne afin de lutter contre le phénomène des « faux externes ».

-Rétablir la condition de nature de l'expérience professionnelle en lien avec le cadre d'emploi visé pour se présenter aux concours de 3ème voie.

-Attribuer la compétence exclusive d'organisation des concours de catégorie A, B et C aux CDG.

-Instaurer une cotisation spécifique de 0,063 % de la masse des rémunérations de l'ensemble des collectivités territoriales et établissements, directement versée à l'établissement public national issu de la transformation du statut de la FNCDG ou aux CDG coordonnateurs, pour supprimer la compensation financière correspondant au transfert de compétences entre le CNFPT et les CDG. Ce taux de 0,063% est fondé par référence au taux de cotisation obligatoire de 0,9% de la masse des rémunérations des agents versé au CNFPT par les collectivités et établissements.

Gérard MANET rappelle que ce numéro unique avait déjà été proposé il y a trois ans, et affirme que si on veut que celui-ci puisse être adopté, il faut rapidement négocier avec la CNIL.
Par ailleurs, Gérard MANET rebondi également sur la question des reçus collés. Il rappelle que cela n'est pas le fait des CDG, puisque ceux-ci organisent les concours en fonction de la demande des collectivités : il y a certes un abus des personnes qui passent les concours mais aussi un abus des collectivités qui demandent d'ouvrir des postes. Il faudrait également travailler sur cette question.

Ø <u>CRÉER UN LIEN ETROIT ENTRE MOBILITE, EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET CONSEIL EN ORGANISATION</u>

-Dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, reconnaître les CDG en tant que centres de ressources agréés pour la réalisation des bilans professionnels des agents de la FPT, et instaurer un « Bilan de carrière », au terme de dix ans d'exercice du métier, afin d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle et prévenir les situations éventuelles d'inaptitude.

-Mettre en œuvre un site emploi territorial national dédié à la FPT, compte-tenu de ses spécificités, en relation avec le portail commun inter fonctions publiques, pour favoriser la mobilité des agents.

-Coupler aux niveaux de mutualisations pertinents les missions d'accompagnement à la mobilité des agents et de conseil en évolution professionnelle pour renforcer leur

efficacité, et constituer, par bassin d'emplois, un réseau des conseillers en mobilité et en évolution professionnelle, non seulement au niveau des CDG pour la FPT mais incluant également les conseillers de la FPE et de la FPH, pour faciliter l'orientation des agents.

-Relier les actions des CDG en termes de mobilité et d'évolution professionnelle avec la mission de conseil en organisation, en bénéficiant de la flexibilité d'organisation des Centres prévue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 pour approfondir la mutualisation de prestations au service des collectivités sur l'ensemble du territoire.

Ø GESTION DEMATERIALISÉE DES ACTES EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES

- Accélérer la dématérialisation des actes de gestion en matière de gestion des ressources humaines

-Optimiser la gestion des actes et des carrières : en créant un dossier numérique individualisé de l'agent, rendu obligatoire dans un délai raisonnable, en favorisant la promotion de l'archivage numérique, la dématérialisation des bulletins de paye et de l'entretien professionnel, en développant la télétransmission des actes pour toutes les collectivités.

-Archivage des dossiers numériques : autoriser, sous conditions, les CDG à procéder eux-mêmes à l'archivage des documents qu'ils ont collectés et des dossiers individuels des agents.

Ø SANTÉ AU TRAVAIL ET EMPLOI

- Faire face aux défis en matière de médecine professionnelle

-Transposer à la Fonction publique territoriale certaines mesures relatives à la médecine au travail dans le secteur privé : en modifiant le rythme des visites périodiques qui serait porté à 5 années (sauf cas particuliers), en remplaçant les visites d'embauche par des visites d'information et de prévention assurées par les infirmiers en santé au travail (et en supprimant la double visite d'embauche).

-Confier au médecin de prévention un rôle de pilote / coordonnateur de l'équipe pluridisciplinaire : constitution d'un véritable binôme avec l'infirmier, priorité aux interventions sur les situations délicates.

-Privilégier le rôle des médecins de prévention dans le cadre des mesures en rapport avec les conditions de travail.

-Favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail en réactivant le dispositif organisant un processus de reconversion des médecins libéraux avec une formation à la capacité en médecine du travail ou, à défaut, permettre la reconnaissance de la spécialité médecine du travail par la VAE.

-Créer un « contrat d'engagement de service public » imposant un engagement de service d'une durée minimale de 4 ans au médecin dont la formation en médecine du travail a été pris en charge financièrement par une collectivité ou un établissement.

-Simplifier le dispositif concernant le médecin collaborateur qui enraye, en pratique, les possibilités de reconversion de médecins généralistes.

-Réévaluer les grilles de rémunération des médecins agréés afin de favoriser leur recrutement et leur participation aux instances médicales.

-Modifier l'article 26-1 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'intégrer la possibilité d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat, de l'Hospitalière et de leurs établissements publics.

-Uniquement à titre d'expérimentation, permettre aux CDG qui le souhaitent de développer un service de contrôle de la justification médicale des arrêts de travail assuré par un médecin agréé.

- Ouvrir à l'agent en situation de reclassement la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion

-Favoriser la réussite d'un projet de reclassement, en ouvrant la possibilité, pour le fonctionnaire bénéficiant de la période de préparation au reclassement, d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion.

Ø PROTECTION SOCIALE

-Maintenir le caractère non obligatoire de la PSC et de la participation de l'employeur mais instaurer un dialogue obligatoire au sein des collectivités concernant l'éventuelle mise en œuvre de la PSC.

Ø TEMPS DE TRAVAIL

- Définir par voie textuelle la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence actuellement laissées à l'appréciation des pouvoirs locaux

- Prévoir, par voie législative, l'autorisation spéciale d'absence dans le cadre d'une démarche de procréation médicalement assistée

- La circulaire du 24 mars 2017 n'apparaît pas suffisante pour que tous les agents publics engagés dans une démarche de procréation médicalement assistée puissent bénéficier de ces autorisations spéciales d'absence, à l'instar de ce qui est prévu pour les salariés.

- Mobiliser le compte épargne-temps (CET) sous forme de congés en vue de la retraite

-Afin de mobiliser le CET en vue de la retraite, il s'agirait de déplafonner le nombre de jours maximum actuel pouvant alimenter ce CET dans le but que l'agent puisse être autorisé à bénéficier de plein droit des jours accumulés dans la période précédant immédiatement la date souhaitée pour la radiation des cadres.

L'agent admis à faire valoir ses droits à la retraite ne pourrait en aucun cas bénéficier d'une indemnisation des droits épargnés sur son CET qui ne pourraient être utilisés que

sous forme de congés dans la limite des jours épargnés. Cette période serait considérée comme service accompli en matière d'avancement, de rémunération, de cotisations. La mise en œuvre du dispositif ne doit pas constituer un obstacle au recrutement sur le poste de l'agent en bénéficiant, quelle que soit la catégorie d'emploi.

En dehors de cette option, les modalités de fonctionnement du CET en cours de carrière resteraient identiques.

Compte-tenu de cette évolution et de la promotion de la mobilité dans la fonction publique, la gestion de l'ensemble du dispositif CET devrait être confiée à un tiers tel que la Caisse des dépôts et consignations pour assurer une gestion nationale unifiée sur l'ensemble du territoire. Par cette gestion unifiée du CET confiée à un tiers, il s'agit également d'éviter que la dernière collectivité employeur assume la charge financière de la totalité des jours épargnés, les employeurs successifs assumant leur part respective auprès du gestionnaire unique.

- Réformer le temps de travail des personnels d'enseignement artistique

-Ces agents devraient en principe bénéficier des mêmes congés annuels que ceux attribués aux autres agents territoriaux, à savoir cinq fois les obligations hebdomadaires de service, le statut particulier devrait préciser leurs obligations professionnelles pendant les vacances scolaires.

- Préciser le seuil d'application de l'indemnisation des heures supplémentaires

-Un texte spécifique à la Fonction Publique Territoriale pourrait être pris afin de préciser clairement les cadres d'emplois pour lesquels l'indemnisation des heures supplémentaires peut être prévue.

- Apporter une base textuelle au report des congés annuels en cas d'arrêt maladie

Ø RÉMUNERATION

- Revenir sur la sur-rémunération de certains temps partiels

- Maintenir la corrélation du point d'indice

-Maintenir corrélation du point d'indice pour ne pas introduire sur le marché de l'emploi public de concurrence entre employeurs exerçant tous des missions de service public et ne pas remettre en cause la mobilité inter fonctions publiques.

- Achever le déploiement du Rifseep et promouvoir un cadre (plafond et plancher) concernant l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)

Loïc CAURET indique, concernant le RIFSEEP, et plus précisément le CIA, il faudrait demander que soit instauré un plancher / plafond car le régime indemnitaire est un problème dans de nombreuses collectivités, notamment en cas de mobilités.

Gérard MANET rappelle qu'en raison de la libre administration des collectivités territoriales, le RIFSEEP est très hétérogène selon la taille de la collectivité notamment, ce qui n'est pas normal. Il faudrait donc homogénéiser celui-ci.

Michel HIRIART acquiesce et affirme que l'idée de mettre un plancher et un plafond sera ajoutée à la contribution finale.

Philippe LOCATELLI indique qu'il faudra veiller à ne pas envoyer de signe négatif concernant le RIFSEEP afin que celui-ci ne soit pas remis en question.

Jacques Alain BENISTI indique que le gouvernement sait que le RIFSEEP pose des problèmes de constitutionnalité en raison des inégalités qu'il produit. Il indique qu'une réflexion est en cours afin de réduire ces inégalités, et cela devrait évoluer dans les prochaines semaines.

Ø DIALOGUE SOCIAL / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

- Fusionner les comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

-Fusionner les CT et CHSCT permettrait d'obtenir un gain de lisibilité, de temps et d'efficacité, tout en conservant une véritable attention aux actions et acteurs de la prévention, en intégrant dans l'instance s'y substituant l'ensemble des compétences de ces deux comités.

Daniel LEROY indique qu'il faudrait trouver une formulation quant aux participants car ce ne sont pas les mêmes délégués syndicaux qui participent aux CT ou CHSCT.

Loïc CAURET ajoute que par ailleurs les sujets ne sont pas les mêmes dans les deux instances.

- Alléger le fonctionnement des Commissions administratives paritaires (CAP)

-Recentrer les CAP sur les questions relatives à la promotion interne et aux cas de décisions défavorables à l'agent, la CAP étant saisie dans ce dernier cas en tant qu'instance consultative de recours, afin d'alléger leur fonctionnement et préserver le rôle des CDG en la matière pour garantir l'appréciation homogène des règles statutaires et rationaliser les coûts de gestion.

-Supprimer les groupes hiérarchiques au sein d'une même catégorie.

- Maintenir, à titre volontaire exclusivement, la possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical

Ø ANTICIPER LES CONSÉQUENCES DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE DES AGENTS

-Organiser obligatoirement un débat au sein de l'organe délibérant de chaque collectivité au début de chaque mandature, et facultativement lors de chaque débat d'orientation

budgétaire, afin de délibérer concernant le choix de gestion de l'indemnisation du chômage des agents contractuels.

Ø AMÉLIORER LE DISPOSITIF EXISTANT D'INDEMNITÉ DE DEPART VOLONTAIRE (IDV)

-Autoriser l'organe délibérant de la collectivité à mettre en œuvre le dispositif d'IDV au profit des agents sans qu'il puisse être activé à moins de 2 ans de l'âge minimum de départ à la retraite, si la collectivité le souhaite et pour les mêmes motifs que ceux actuellement prévus. Le montant de l'IDV serait encadré par un barème fixé réglementairement, tenant compte de l'ancienneté de l'agent dans l'administration.

Ø AMELIORER ET RATIONALISER LA PRISE EN CHARGE DES FMPE

-Une modification des articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 apparaît nécessaire. Cette modification aurait pour objectifs :

- de permettre à l'autorité de prise en charge d'établir un suivi personnalisé de l'agent et de s'assurer d'une recherche effective d'emploi.
- De plus, dès l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite, il est proposé que le FMPE soit obligatoirement admis à la retraite.
- Enfin, il est proposé que les collectivités et établissements non affiliés contribuent à la prise en charge à 100% au-delà des quatre premières années.

A l'issue de la présentation et du débat la « Contribution de la FNCDG aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale » est adoptée à l'unanimité par l'Assemblée Générale de la Fédération.

L'ordre du jour de l'Assemblée Générale étant épuisé, la séance est levée.