CONSEIL D'ADMINISTRATION – 27 SEPTEMBRE 2018

SOMMAIRE

1. Rencontre Cabinet DUSSOPT
2. Audition groupe fonction publique AN
3. Audition mission Député Olivier SERVA
4. Audition droit syndical
5. Audition CSFPT DU
6. Note de contexte emplois aidés
7. Analyse sur les contrats aidés dans la fonction publique territoriale
8. Communiqué de presse du Collège des employeurs Signature de la Charte - 12-09-2018
9. Charte de la Coordination des employeurs locaux - version après la réunion du 12-09-18
10. Axes coopération FNCDG-CNFPT –Propositions
11. note CA rapport du comité action publique 2022
12. note portail de l'emploi
13. enquête globale 2018
14. analyse référent déontologue
15. SYNTHESE ENQUETE REFERENT
16. Carto élections pro
17. PPT Idéal connaissances
18. web conférence 10 septembre 2018
19. CR-Commission Concours 09 07 2018
20. Charte de confidentialité
21. Engagement sur l'honneur concepteur
22. note Congrès 2018
23. Save the date
24. programme 7 novembre
25. note de cadrage JT du 7 novembre 2018

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Rencontre avec le cabinet d'Olivier DUSSOPT
Mardi 26 juin 2018

M. Alain TRIOLLE, directeur de Cabinet de M. Olivier DUSSOPT
Mme Caroline KRYKWINSKI, directrice-adjointe de cabinet
Mme Laurence TARTOUR, conseillère technique

1) Le rôle de représentants des employeurs des CDG : 94% des collectivités et établissements sont affiliés aux Centres de Gestion

Les Centres gèrent en moyenne 9400 agents contre 8397 en 2012 (+12%). En moyenne, 6000 agents proviennent de communes (63,83%), 2339 d'EPCI (24,88%) et 1061 d'établissements tels que les CCAS et les OPH (11,29%).

Les affiliés obligatoires

Les communes représentent la part la plus importante (72,04%) des affiliés obligatoires. En moyenne, 353 communes sont affiliées aux CDG. 93% des collectivités affiliées aux CDG emploient moins de 50 agents.

Les EPCI représentent 18,16% 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. Concernant les autres établissements publics, ils représentent 9,8% des affiliés.

Plus de 40% des Centres indiquent qu'en moyenne 3 collectivités ou établissements ne sont plus affiliés obligatoires ces 4 dernières années.
Toutefois, 9 de ces communes ou établissements ont fait le choix d'une affiliation volontaire et 18 d'une adhésion au socle commun (dans une trentaine de CDG répondants).

Les affiliés volontaires

Fin 2017, les affiliés à titre volontaire ont beaucoup progressé depuis 2006 : près des trois quarts des CDG déclarent qu'au moins une collectivité ou un établissement est affilié volontairement, ce qui représente 301 structures (sur la base 49 Centres).

Les collectivités affiliées à titre volontaire restaient marginales en nombre en 2006, 25 CDG n'en recensant même aucune.

En 2012, cette situation avait évolué, 50 CDG indiquaient qu'une collectivité ou un établissement au moins avait fait le choix de s'affilier volontairement.

En moyenne, 6 collectivités ou établissements sont affiliés volontaires dans le ressort des 49 CDG ayant répondu à l'enquête.
Ces affiliés sont majoritairement des EPCI (51,83%), des communes (15,94%), des établissements publics tels que des CCAS ou des SDIS (15,28%), des conseils départementaux.

La part des EPCI affiliés volontaires a très largement progressé, ils représentaient 26,32% en 2012 contre 51,83% en 2017. Les EPCI qui s'affilient volontairement emploient en moyenne 675 agents.

Parmi les raisons justifiant l'affiliation volontaire, sont évoqués :
- l'expertise RH des CDG
- la qualité de l'accompagnement proposé
- les services des Centres
- la gestion statutaire des agents
- la gestion des instances paritaires
- des raisons historiques ou politiques
- la mutualisation offerte par l'affiliation notamment en matière de promotion interne
- la gestion des droits syndicaux.

Les collectivités non affiliées : 9 en moyenne (3 EP, 3 communes, 1 EPCI)

Les Centres de gestion exercent à l'égard des collectivités non affiliées deux types de missions :

- les prestations obligatoires prévues à l'article 23 de la loi de 1984 : organisation de certains concours, bourse de l'emploi et gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

Les missions liées à l'emploi ne font l'objet d'aucun financement. Ces missions obligatoires ne sont financées que par la cotisation des collectivités obligatoirement affiliées.

- les prestations facultatives prévues à l'article 25 de la loi de 1984 (remplacement d'agents, médecine professionnelle, hygiène et sécurité, conseil en organisation, gestion des paies…).

Depuis 2004, le développement des services optionnels a été très important, en réponse à une demande forte des collectivités et établissements, affiliés et non affiliés. Il y a dix ans, la majeure partie des CDG exerçait entre 6 et 8 missions facultatives. En 2018, le nombre moyen de missions exercées par CDG se situe à 11, la grande majorité des Centres de gestion (42%) offrant entre 10 et 15 services optionnels.

En moyenne, dans chaque département 9 collectivités et établissements publics ne sont pas affiliés au Centre (8 non affiliés en moyenne en 2012). Toutefois, ces données sont variables d'un CDG à un autre. Ainsi, dans le ressort de trois Centres (Lozère, Creuse et Haute-Loire), seul le Conseil départemental est non affilié.

Dans d'autres établissements, le nombre de collectivités et établissements employant plus de 350 agents s'élève à une trentaine.
Le nombre de collectivités non affiliées est plus important dans les Centres de gestion urbains gérant plus de 10 000 agents.

Les établissements publics autres que les EPCI représentent la part la plus importante de non affiliés (34,70%).

Dans près de 84% des départements, des délibérations ont été prises par les collectivités et établissements non affiliés en faveur d'une adhésion au socle commun.

Dans près des deux tiers des CDG concernés, les adhésions concernent 100% des non affiliés. Un peu plus d'un quart des Centres de Gestion ont inclus dans le socle d'autres missions que celles définies à l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984.

2) Les propositions d'évolution institutionnelle

La FNCDG a adopté à l'unanimité, dans le Congrès de son Congrès de la Baule, le 8 juin 2018, une motion reprenant 24 propositions. 5 d'entre eux sont institutionnelles et portent sur :

• 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

• L'APPROFONDISSEMENT DES MUTUALISATIONS INTER-CDG

• MODIFIER LES CONDITIONS DE DÉSAFFILIATION AUX CENTRES DE GESTION

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

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

Ces propositions vont dans le sens du rapport « Revue des dépenses » publié en novembre 2017 par l'IGA et le Contrôle général économique et financier.

Les Centres de Gestion sont valorisés dans ce document dont on espère qu'il se traduira par de nouvelles évolutions législatives et réglementaires. Leur expertise et leur montée en puissance est reconnue et certaines pistes du rapport sont intéressantes.

Les discussions menées avec les collectivités, leurs besoins croissants d'expertise, dans un contexte budgétaire contraint, font apparaître que les CDG sont incontournables pour l'exercice de leurs missions.

L’exercice de certaines compétences par les CDG permet une simplification des démarches ; les collectivités sont dégagées de la lourde technicité de certains actes. Le CDG joue le rôle de tiers de confiance auprès des collectivités, garant de la plus-value des prestations réalisées.

Une optimisation des coûts est également obtenue avec l’effet de masse et la différence par rapport aux prestations du secteur privé.
Les services mutualisés des CDG permettent également de sécuriser juridiquement les procédures et actes élaborés par les collectivités.

- La Fédération propose de rendre obligatoire l’adhésion des collectivités et établissements non affiliés aux CDG sur un socle commun de prestations qui serait redéfini : 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. Les missions complétant ce socle commun obligatoire comprenant aujourd’hui 6 missions seraient : l’organisation des concours et examens professionnels de catégories A, B, C, la Bourse de l’emploi et la gestion des crédits de temps syndical (sous réserve de la mise en place d’un taux de contribution spécifique au droit syndical correspondant au coût réel engagé et à droits syndicaux constants)

- La modification des conditions d'affiliation aux CDG. L'objectif serait de soumettre la possibilité de désaffiliation 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. Par ailleurs, le seuil d’affiliation obligatoire (350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet) pourrait être relevé, pour être porté à 1.000 fonctionnaires.

- La création d'un établissement public national de coordination des Centres de Gestion

La Fédération propose la création du « Centre national de coordination des CDG », établissement public national reprenant les missions de la Fédération, actuellement sous statut de droit privé, est nécessaire afin de promouvoir l’homogénéité des niveaux de prestations et la cohérence de l’action des Centres sur l’ensemble du territoire national.

Les difficultés juridiques rencontrées en raison du statut actuel de la Fédération, s’agissant de projets structurants d’envergure nationale, sont encore venues renforcer la volonté de transformation de son statut.

Ainsi, le fait que la FNCDG ne soit actuellement pas dotée de la personnalité morale de droit public a nécessité la constitution d’un Groupement d’Intérêt Public Informatique des CDG pour mettre en œuvre un schéma directeur national des systèmes d’information mutualisés des Centres, source, à terme, d’importantes économies pour les Centres mais également pour les collectivités qui verront leurs outils informatiques harmonisés et mutualisés.

De même, la FNCDG, du fait de sa qualité de personne morale de droit privé, ne pouvait pas porter le projet de "Puits de données sociales".

Ce projet, mené sous la forme d'une coopération horizontale inter-Centres, a permis aux CDG de se doter d'une application unique et commune pour faciliter les campagnes de collecte des Bilans Sociaux auprès des collectivités et pour développer leur capacité de synthèse et de diffusion, tant au niveau départemental que régional et national, des informations relatives à l'emploi public.

Ce puits permettra également aux Pouvoirs publics d'accéder à des données agrégées au niveau national.

Le Centre national de coordination des CDG fonctionnerait totalement à coût constant, le financement n'émanant que des cotisations des Centres de Gestion, obligatoirement associés.

Les missions de cet établissement seraient notamment limitées à :
- Coordonner l'organisation des concours et des examens
- Gérer la plateforme d'inscription nationale aux concours/examens professionnels
- Lever la cotisation concours, actuellement perçue par le CNFPT, évaluée à 0,063 % de la masse salariale directement auprès des employeurs locaux et la redistribuer aux CDG coordonnateurs au prorata de leurs dépenses (instaurer une cotisation spécifique de 0,063% 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)
- Consolider les informations des bourses locales de l'emploi dans un portail national de l'emploi territorial, en partenariat avec le GIP Informatique des CDG et le CNFPT et en lien avec le portail numérique commun inter fonctions publiques
- Assurer la mise à disposition d'un fichier national des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A. Il ne s'agirait pas, pour l'établissement public national, d'assurer une prise en charge financière mais de la faculté d'élaborer et de gérer ce fichier au niveau national.
- 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.

Cet établissement permettrait de :
- renforcer la mutualisation nationale déjà engagée avec le SDSI ou la médiation préalable obligatoire
- peser auprès des CDG pour favoriser le développement des missions
- harmoniser les coûts notamment des prestations facultatives.

La fusion avec le CNFPT, établissement en charge de la formation, doit être écartée, dans le sens des préconisations des derniers rapports IGA de 2014 et de 2017. Les missions sont actuellement bien délimitées et clarifiées entre «la formation et la gestion.
Toutefois, la collaboration doit être renforcée et une convention de partenariat sera signée avant la fin de l'année entre la FNCDG et le CNFPT.

- 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.

De nombreuses missions sont d'ores et déjà exercées au niveau régional ou interrégional : l'organisation des concours, la gestion des privés d'emploi, la bourse de l'emploi, l'observation de l'emploi, les conférences régionales.

En effet, l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 prévoient que les missions suivantes sont 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, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires de catégories A et B momentanément privés d'emploi ;
4° Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
5° Le fonctionnement des conseils de discipline de recours prévus à l'article 90 bis ;
6° La gestion de l'observatoire régional de l'emploi.

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

Une première rencontre des CDG Coordonnateurs s'est déroulée sous l'égide de la FNCDG 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. 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…).

L'observation de l'emploi qu'elle soit régionale ou nationale permet la publication d'études comme le panorama de l'emploi territorial, l'exploitation des bilans sociaux, Horhizons RH, mais également de répondre aux sollicitations et enquêtes des pouvoirs publics, des auditions.

3) Les autres propositions de la contribution en matière de RH

> RECRUTEMENT DES AGENTS

1. 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.

La FNCDG s'inquiète toutefois de la grande ouverture des postes de direction des collectivités territoriales aux contractuels, prévue dans le cadre du vote à l'Assemblée Nationale le 16 juin.
Cette mesure, prise sans concertation, si elle était confirmée après le vote définitif de la loi, entraînerait une politisation des postes de direction, incompatible avec les valeurs de la FPT.

2. 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.

3. 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.

4. 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 oeuvre :
-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 oeuvre de ce dispositif national unifié d'inscription avec attribution d'un numéro unique. Ce dispositif doit être mis en oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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.

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

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

7. 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

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

9. 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.

> CRÉER UN LIEN ETROIT ENTRE MOBILITE, EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET CONSEIL EN ORGANISATION

1. 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.

2. Mettre en oeuvre 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.

3. 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.

4. 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.

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

1. 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.

2. 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.

> SANTÉ AU TRAVAIL ET EMPLOI

- Faire face aux défis en matière de médecine professionnelle

1. 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)

2. 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.

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

4. 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.

5. 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.

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

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

8. 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.

9. 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.

• 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 oeuvre de la PSC.

> TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

4. Réformer le temps de travail des personnels d'enseignement artistique

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

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

> RÉMUNERATION

1. Revenir sur la sur-rémunération de certains temps partiels

2. Maintenir la corrélation du point d'indice

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

> DIALOGUE SOCIAL / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

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

2. Alléger le fonctionnement des Commissions administratives paritaires (CAP)

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

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

> 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.

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

Autoriser l'organe délibérant de la collectivité à mettre en oeuvre 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.

> AMELIORER ET RATIONALISER LA PRISE EN CHARGE DES FONCTIONNAIRES PRIVES D'EMPLOI (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 des rémunérations de ces agents à 100% au-delà des quatre premières années.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Audition par le groupe de travail "Fonction publique"
de l'Assemblée nationale

Mercredi 11 juillet à 14h00

Remercier Madame Emilie CHALAS, députée de l'Isère, pour son intervention vidéo lors de notre Congrès.

1) Que pensez-vous de la stratégie globale du Gouvernement relative à la Fonction Publique ?

A l'instar des objectifs annoncés, on peut considérer que des adaptations demeurent nécessaires afin :

- De garantir une qualité sans cesse accrue des prestations de service public
- De répondre aux impératifs conjoncturels qui pèsent sur l'emploi public (départs d'agents à la retraite, rareté de certains profils professionnels…)
- Rendre plus lisibles et plus cohérentes les compétences attribuées aux différentes strates de collectivités et d'établissements
- Rechercher des économies d'échelle et une maîtrise des coûts.

On ne peut que souscrire à l'objectif de favoriser l'adaptation de la fonction publique aux attentes de la société : besoins sociaux, transformation numérique, demande de proximité, de simplification, de réactivité….

Toutefois, cette évolution doit se faire dans le respect des principes fondamentaux du statut de fonctionnaire.

Le statut de la Fonction publique garantit l'indépendance des agents et la qualité des missions de service public animées par trois principes : la continuité, l'égalité et l'adaptation. Cette dernière qualité a largement été éprouvée, notamment par le contexte budgétaire actuel qui laisse souvent les élus locaux face à un paradoxe : faire mieux avec moins.

Si le Gouvernement a fait part de son attachement au statut, on peut regretter la très large ouverture des postes de direction des collectivités territoriales aux contractuels, prévue dans le cadre du vote à l'Assemblée Nationale d'amendements au projet de loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le 16 juin dernier.
Cette mesure, repoussée par le Sénat, a été prise en dehors du cadre de la concertation engagée et entraînerait, si elle devait être confirmée après le vote définitif de la loi, une politisation des postes de direction incompatible avec les valeurs de la FPT.

Se poserait aussi, inévitablement la question des conditions de recrutement de ces agents, de leur rémunération et de la continuité du service public.

Cette fonction ne peut pas être confondue avec celle d'un collaborateur de cabinet, justifiant une procédure plus souple de recrutement. Il s'agit de garantir une protection pour la collectivité et le service public local mais aussi pour le DGS lui-même, qui bénéficie de droits en cas de décharge de fonctions. Il peut, s'il est fonctionnaire, être notamment pris en charge par le CNFPT et le Centre de Gestion dans l'attente d'une nouvelle nomination.

Au-delà de ce sujet, on peut s'interroger sur la prise en compte de spécificités de la situation des collectivités territoriales au regard de certains objectifs, par exemple :

- en termes de maîtrise des dépenses de fonctionnement, la FPT est la seule FP dont les effectifs titulaires ont diminué (selon la DGCL, entre 2014 et 2015, -0,3%; entre 2015 et 2016, -0,2% et -0,4% y compris bénéficiaires de contrats aidés)

- concernant le recours, déjà massif, aux contractuels : 20 % des effectifs…

Par ailleurs, on ne connaît pas les conclusions du Comité Action Publique 2022 et nous espérons que la prochaine Conférence Nationale des Territoires (12 juillet) permettra de mieux cerner les mesures à venir.

Pour sa part, la Fédération a produit une « Contribution aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale ». Cette contribution a fait l'objet d'échanges récents, notamment, avec le Cabinet de M. Olivier DUSSOPT, le CSFPT, la DGCL (ainsi qu'à l'occasion d'une audition au Sénat par la Sénatrice C. DI FOLCO).

Sur le « rapprochement » entre CDG et CNFPT

Les propos d'Olivier DUSSOPT à l'occasion de la réunion de l'instance de dialogue des territoires qui s'est tenue le 4 juillet dernier, comporte une dose d'inquiétude aussi bien pour les CDG que pour le CNFPT lorsque le Ministre évoque le « rapprochement » entre ces institutions.

Si, ce qui ne semble toutefois pas être l'idée, ce rapprochement signifiait fusion, je tiens à vous alerter sur les risques encourus.

En premier lieu, nous rappelons que ni le CNFPT ni la FNCDG ne souhaitent une fusion. Un tel projet bouleverserait, sans gain d'efficacité ou financier, l'architecture institutionnelle de la FPT.

La récente « Revue des dépenses » de l'IGA et du CGéfi (Contrôle général économique et financier), publié en novembre 2017, considère que :

« L'expertise des CDG s'est considérablement renforcée faisant d'eux progressivement, aussi bien auprès des élus que des agents, les experts de l'application statutaire de la fonction publique territoriale (…). Il convient de conforter les CDG auxquels sont affiliés obligatoirement les deux tiers des communes et qui accomplissent des actes de gestion pour près de la moitié des agents de la fonction publique territoriale. Ils constituent un réseau porteur d'innovation sur un grand nombre de processus RH et garantissent par leur

coordination et leur expertise une sécurité juridique sur la plupart des opérations de gestion. »

De plus, même en examinant le scénario privilégié proposé par l'IGA en 2014, consistant à imaginer une organisation autour du niveau régional s'appuyant sur des CDG régionaux coordonnant des antennes départementales, l'IGA et le CGéfi considèrent aujourd'hui que :

« la modestie des économies potentielles susceptibles d'être générées par la nouvelle architecture[1], le risque de déstabilisation d'un réseau de CDG qui a su s'organiser pour répondre toujours davantage aux attentes des collectivités territoriales conduisent la mission à ne pas recommander de modifier la structure actuelle du réseau des CDG, mais à privilégier la piste bien plus prometteuse d'une mutualisation renforcée de leurs missions ».

Nous soulignons que la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a visé à clarifier les compétences respectives du CNFPT et des CDG pour éviter les chevauchements et les doublons et organiser des blocs de compétence.

Depuis plus de 10 ans, un effort de distinction entre gestion et formation a été opéré à l'exception du circuit des flux financiers qui n'a pas été revu. Nous proposons de réexaminer ce point, sans modifier la distinction entre CDG et CNFPT.

La FNCDG propose également de supprimer ce transfert et d'instaurer le financement des missions assurées par les CDG en application de l'article 16 de la loi du 19 février 2007 au moyen d'une cotisation d'un taux équivalent (0,063%) qui soit levée puis redistribuée aux CDG coordonnateurs par un établissement public national issu de la transformation du statut de la FNCDG ou qui soit directement versée aux CDG coordonnateurs par l'ensemble des collectivités et établissements bénéficiant de ces missions, les Centres coordonnateurs répartiraient le produit de cette cotisation entre les CDG organisateurs de leur région ou interrégion en fonction de leurs dépenses.

Le rapport de Revue des dépenses réalisé par l'IGA et le CGéfi s'est également prononcé en ce sens.

De plus, la gestion des CDG et du CNFPT se distinguent également : le CNFPT est géré paritairement alors que les CDG sont administrés par un Conseil composé d'élus locaux représentant les collectivités et établissements affiliés et adhérents au socle commun de missions.

Par ailleurs, nous soulignons le renforcement du champ des missions obligatoires des Centres, en 2007, 2012 et avec la loi 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.

[1] Dans son scénario 2017, un établissement public national serait créé, associant obligatoirement les CDG régionaux avec un collège des « conseils d'orientations départementaux » et un collège associant les représentants du personnel et les directeurs des CDG régionaux.

Ainsi, les Centres de Gestion exercent, depuis 2012, une dizaine de nouvelles missions, dont, récemment, la fonction de référent déontologue et le secrétariat des Commissions Consultatives Paritaires, confiés aux CDG par la loi de déontologie.
En dernier lieu, l'ordonnance du 19 janvier 2017 a également inclus dans le champ des missions obligatoires des CDG, l'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents.

L'extension du champ des missions obligatoires des Centres s'est opérée sans compensation financière. Les CDG ont toujours exercé leurs missions en tenant compte de deux objectifs :

- garantir une application du statut de la fonction publique territoriale homogène sur l'ensemble du territoire en bénéficiant d'un tiers de confiance, d'une part,

- mutualiser des prestations techniques à une échelle pertinente d'autre part.

La loi du 12 mars 2012 et modifié en 2016 a prévu la possibilité d'adhésion des collectivités et établissements actuellement non affiliés aux CDG sur la base d'un socle commun de missions.

Ainsi, nous préconisons de rendre obligatoire l'adhésion à ce socle commun élargi pour les collectivités et établissements non affiliés, ce qui renforcerait son efficacité, dans un esprit de mutualisation des ressources et des moyens.

Cette mesure vient relayer et amplifier le mouvement d'adhésion des non affiliés aux CDG sachant que, selon l'enquête de la FNCDG menée en 2017-2018, dans les deux tiers des départements, près de 100% des non affiliés ont fait le choix d'adhérer au socle (en moyenne, par département, seuls 9 collectivités et établissements sont non affiliés au CDG).

De plus, le développement de missions facultatives des Centres est particulièrement remarquable :

en 2004, la majeure partie des CDG exerçait entre 6 et 8 missions facultatives, et certains moins de 4.
En 2018, le nombre moyen de missions exercées par CDG se situe à 11, la grande majorité des CDG offrant entre 10 et 15 services facultatifs à leurs collectivités et établissements.

Les CDG sont également des partenaires privilégiés des pouvoirs publics pour la réalisation de certaines réformes, telles que la mise en œuvre du prélèvement à la source ou la fonction de « médiateur » dans le cadre de l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique.
Cette nouvelle mission facultative des Centres exercée au titre du conseil juridique permettra de réduire le nombre de litiges et leur coût pour les

employeurs publics territoriaux ; elle contribuera également au désengorgement des tribunaux administratifs.

Enfin, la FNCDG propose de privilégier l'approfondissement des mutualisations inter CDG (cf. notre Contribution) de même que les collaborations avec le CNFPT.

Sur ce dernier point, même si nos missions ne peuvent pas se confondre, nos actions peuvent être complémentaires et la coopération CDG-CNFPT, qui existe déjà, doit encore se développer sur certains territoires.

La FNCDG et le CNFPT élaborent actuellement un accord cadre visant, notamment à :

- Développer les rencontres entre les Centres et les délégations du CNFPT : pour partager sur les besoins des collectivités relevés par les Centres et favoriser leur concordance avec l'offre de formation du CNFPT.

- Développer les « bonnes pratiques » de coopération recensées sur les territoires pour les étendre à d'autres territoires.

- Définir les synergies à mettre en œuvre entre les Conseillers en évolution professionnelle des CDG et les agents du CNFPT relais des formations adéquates. Développer une relation similaire dans le cadre de la nouvelle « Période de préparation au reclassement » (PPR) ou encore du projet d'évolution professionnel de l'agent.

- Approfondir l'articulation du calendrier des préparations aux concours du CNFPT avec celui des concours réalisé par les CDG.

2) Comment définiriez-vous l'intérêt général ?

L'intérêt général occupe une place centrale dans la construction du droit public et est considéré comme « la pierre angulaire de l'action publique ». Il est ainsi un corollaire du service public défini comme une activité exercée par l'autorité publique ou sous son contrôle, dans le but de satisfaire un besoin d'intérêt général transcendant les intérêts privés.

L'intérêt général, celui-ci apparaît tout à la fois comme le fondement et le but de l'action de l'administration, mais aussi comme sa limite. Il est à la fois une cause d'illégalité de l'action administrative et une cause de légitimité de l'action administrative.

3) Qu'est-ce qui fait un fonctionnaire ?

Un fonctionnaire est une personne nommée dans un emploi permanent et titularisée dans un grade de la fonction publique.

Le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires est garanti par l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et

obligations des fonctionnaires (Loi dite loi Le Pors). Le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire.

Dans le système de la Fonction Publique de carrière, le grade est distinct de l'emploi (séparation du grade et de l'emploi).
Dans la FPT, « un cadre d'emplois regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier, titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois. Chaque titulaire d'un grade a vocation à occuper certains des emplois correspondant à ce grade » (Loi du 26 janvier 1984).
Le principe de carrière suppose également que l'agent a droit à un déroulement de carrière. Sa situation statutaire et réglementaire lui offre la perspective d'une carrière, qui s'effectuera, en fonction de la valeur professionnelle, par la progression d'échelon, de grade, le changement de cadre d'emplois (promotion interne).

Le recrutement des titulaires par concours est un mode essentiel de recrutement. Les fonctionnaires sont en principe recrutés par cette voie.
Le principe du concours constitue un mode privilégié pour la mise en œuvre de l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme selon lequel « (…) Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ».

Dans la FPT, « les fonctionnaires territoriaux sont gérés par la collectivité ou l'établissement dont ils relèvent ; leur nomination est faite par l'autorité territoriale » (art. 4 loi du 26 janvier 1984).

« L'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement. » (Article 44 loi 26/01/84).

Un fonctionnaire se caractérise également par les droits dont il dispose et par les obligations auxquelles il est soumis.

4) Dans la FPT, quels sont les principaux outils pour réguler l'augmentation et l'évolution de la masse salariale?

Selon la Baromètre HoRHizons 2017, les dépenses de personnel continuent à stagner pour une collectivité sur deux (51%). 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 et des transferts de compétences.

La réduction des dépenses de personnel concerne surtout les communes. À l'inverse, les augmentations concernent principalement les régions et les EPCI, ces deux niveaux ayant été les plus impactés par les transferts de personnel.

Afin de maîtrises sa masse salariale et ses dépenses de fonctionnement dans un contexte budgétaire contraint, les collectivités disposent de leviers "monétaires" (régime indemnitaire, formation, avantages sociaux…) et "non monétaires" (temps de travail, GPEEC, dialogue social…)

Ces différents leviers peuvent être déclinés de la manière suivante :

Ä Renforcer le pilotage de la masse salariale au sein de la collectivité :

- nécessité de se doter de moyens suffisants : humains, organisationnels et informatiques
-fixer les orientations politiques sur le volet RH : mise en place de la GPEEC
- développer une démarche prospective : vision à 2 ou 3 ans
- fixer des objectifs annuels ou pluriannuels précis visant à contenir la masse salariale

Ä Actions sur les effectifs :

-réflexion à mener sur le remplacement automatique des départs à la retraite
-disposer d'une vision pluriannuelle sur l'évolution des effectifs et sa structure (avancements de grade, promotions internes)
- réguler les recrutements en définissant les modalités (lauréats de concours, contrats de droit public…)
- instaurer un examen systématique des postes à l'occasion de leur vacance

Ä Renforcement de la mutualisation des effectifs :

-mutualiser en priorité les services supports des collectivités (informatique, marchés publics, ressources humaines, finances…)

Ä Intervention en matière de temps de travail :

-application de la durée règlementaire de temps de travail : 1607 heures
-suppression des congés exceptionnels injustifiés
-réexamen des régimes dérogatoires du temps de travail

Ä Lutte contre l'absentéisme :

-élaboration d'un plan d'action global : diagnostics préalables, prévention, contrôles
-action de prévention renforcée afin de réduire les accidents de travail

Ä Actions sur la rémunération :

-rendre plus précises les délibérations organisant l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires
-respect des critères d'attribution de la NBI
-supprimer les irrégularités en matière de revalorisation des primes annuelles ou de fin d'année
-mener une réflexion sur la réduction des frais de déplacement

5) Comment lutter contre l'abus d'absentéisme?

Le bilan des données sociales 2015 distingue le taux compressible de l'absentéisme regroupant la maladie ordinaire, les accidents de travail et les absences injustifiées et le taux médical recourant la maladie ordinaire, la longue

maladie, la maladie de longue durée, la grave maladie, les accidents de service et les maladies professionnelles.

Le premier taux s'élève en 2015 à 4,2%, le second atteint 6,6% pour les fonctionnaires. Pour les contractuels, ces taux sont de 2,4% et 2,8%.

En 2015, on dénombre en moyenne 23,9 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire et 10,4 jours par contractuel.

Selon SOFAXIS, le taux d'absentéisme dans les collectivités territoriales en 2017 est de 9,8% et de 9,2% hors congés maternité. Ce taux est en hausse de 3% par rapport à 2016. Plusieurs leviers permettent aux collectivités d'agir sur l'absentéisme :

- La prévention de l'absentéisme

Il s'agit d'éviter les situations d'usure professionnelle, psychologique (démotivation) ou physique (pénibilité) en favorisant la mobilité préventive. Ce levier prend également en compte l'amélioration de l'organisation du travail afin de permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle.
La prévention se traduit par l'élaboration d'un plan d'action global pour lutter contre l'absentéisme : diagnostics préalables, prévention, contrôles et actions de prévention renforcée afin de réduire les accidents de travail.

- La responsabilisation individuelle des agents

Le premier levier concerne le management et propose de responsabiliser davantage la chaîne hiérarchique dans le traitement et la prévention de l'absentéisme.

- Le suivi et le contrôle médical

Améliorer la relation et la coordination entre suivi médical et attentes de services de l'employeur : systématisation des contre-visites médicales, par exemple. Ainsi, le CDG 69 propose un service de médecine statutaire et de contrôle aux collectivités. Ce service a pour objectif d'évaluer l'aptitude physique et de contrôler la justification médicale des arrêts de travail des agents. Cette mission est assurée par un médecin agréé intégré au CDG.

- Les leviers financiers

- La modulation du régime indemnitaire en fonction de l'assiduité des agents

- L'article 115 de la loi 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 a réintroduit une journée de carence pour la prise en charge des congés de maladie des personnels du secteur public. Le jour de carence avait été créé en 2012 et a été supprimé en 2014.

La Fédération, à l'occasion des travaux sur la loi de déontologie avait soutenu un amendement pour le rétablissement d'un jour de carence dans la fonction publique. L'instauration d'un jour de carence pour les agents publics constitue une contribution nécessaire au redressement des finances publiques et au bon fonctionnement des services publics en luttant contre l'absentéisme injustifié.

Selon les éléments transmis par le Gouvernement, l'instauration d'un jour unique de carence (tel qu'il avait été instauré par la loi du 28 décembre 2011 de

finances pour 2012) avait permis une économie de 164,3 millions d'euros en 2012 (hors charges sociales) pour les trois fonctions publiques, du fait de la diminution de l'absentéisme :

- 60,8 millions d'euros pour l'État ;
- 40 millions d'euros pour la fonction publique territoriale ;
- 63,5 millions d'euros pour la fonction publique hospitalière.

Une note du groupe d'assurances Sofaxis portant spécifiquement sur les arrêts maladie d'une journée fait état d'une baisse de 43% dans les collectivités territoriales entre 2011 et 2012.

6) Que pensez-vous de la proposition visant à rendre obligatoire la participation des employeurs publics à la prise en charge de la mutuelle des agents publics comme dans le secteur privé ? A quelles conditions ?

La PSC s'inscrit pour les employeurs dans une volonté de protéger leurs agents, et plus largement dans le cadre d'une politique sociale.

La publication du décret du 8 novembre 2011 a favorisé l'émergence de demandes de collectivités auprès de leurs CDG en vue d'initier une démarche groupée/mutualisée pour bénéficier de contrats négociés, à l'instar des démarches largement approfondies par les CDG en matière de mutualisation des contrats-groupe d'assurance statutaire.

Cependant, il semble que la majorité des collectivités ne se soient pas engagées dans la mise en œuvre de la PSC selon le rapport du CSFPT (mars 2017), en dépit du choix concernant les instruments de mise en œuvre (labellisation ou convention de participation), la couverture des risques et le niveau de participation financière de l'employeur.

Notre Baromètre HoRHizons indiquait également, en 2017, que 44% des employeurs publics, notamment dans les plus grandes collectivités, déclaraient avoir mis en place un dispositif de PSC portant dans 30% des structures sur la prévoyance, dans 15% sur la complémentaire santé et dans 54% sur les deux types de prestations.

Plus de 58% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête accompagnent les collectivités et les établissements de leur ressort pour la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire. La mission s'est développée ces cinq dernières années dans les Centres de Gestion puisqu'en 2015, elle n'était exercée que par 34% des CDG.

Près d'un tiers des Centres propose la signature d'une convention PSC aux collectivités et établissements depuis 2015. Deux CDG ont signé une convention en 2017 avec une date d'effet au 1er janvier 2018.

En matière de santé, environ 134 collectivités sont couvertes par le contrat de participation mis en place par le CDG. Elles sont 163 en moyenne ayant souscrit au contrat de prévoyance. Le nombre moyen d'agents couverts en matière de santé est de 3014 et de 4379 concernant la prévoyance.

Compte-tenu des contraintes financières pesant sur les collectivités et établissements, nous considérons qu'il s'agit de maintenir le caractère non obligatoire de la PSC et de la participation de l'employeur mais d'instaurer un dialogue obligatoire au sein des collectivités concernant l'éventuelle mise en œuvre de la PSC, la majorité des employeurs déclarant connaître mal ou peu les dispositifs en matière de PSC.

7) Comment mieux articuler la situation des fonctionnaires au regard de l'ouverture aux contrats ?

La Fédération est attachée au principe de l'occupation des emplois permanents de la fonction publique par des fonctionnaires.

Déjà, le recrutement d'agents contractuels de droit public peut intervenir pour répondre à des besoins temporaires ou permanents des collectivités, sur des emplois permanents ou non, mais dans les deux cas, le recours aux contractuels est encadré par les textes, pour des motifs précisément énoncés.

Au sein des effectifs de la FPT, cet encadrement n'a pas fait obstacle à l'emploi de 20 % d'agents contractuels[2] sachant, de plus, que 66% des arrivées sur emplois permanents concernent des contractuels, en incluant les remplacements.

La DGCL (« Les collectivités locales en chiffres 2018 ») souligne également que le nombre de fonctionnaires a baissé de 0,2% entre fin 2015 et fin 2016 tandis que le nombre de contractuels a augmenté de 0,2%.

Dans ces conditions, il s'agit davantage d'aménager le recours aux contrats. La Fédération propose 2 sortes d'aménagement :

- 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 (une fois actuellement).

- d'autre part, concernant les emplois de catégorie A, voire de catégorie B, en instaurant un contrat de mission, CDD de droit public qui n'aurait pas vocation à ouvrir un droit à titularisation ni à transformation en CDI ou à indemnité de fin de contrat, 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 (non renouvelable). L'emploi ferait l'objet d'une déclaration de création / vacance d'emploi en vue d'assurer sa publicité.

Le Gouvernement a souhaité la transformation des contrats aidés en PEC recentrés sur l'objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi en le fondant sur un triptyque emploi-formation-accompagnement.

Par ailleurs, nous préconisons également d'autoriser un volume de recrutement d'emplois accompagnés plus important, élargis à l'ensemble des métiers de la

[2] 20 % des agents contractuels sur emploi permanent sont en CDI, selon « Les données sociales 2015 de la FPT » (FNCDG-ANDCDG).

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.

Cette proposition permettrait d'amortir l'impact de la réduction du nombre global d'emplois aidés sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités[3].

Enfin, nous proposons d'étendre au secteur public l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation, afin 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.
Actuellement, seul le contrat d'apprentissage est ouvert aux employeurs publics.

En toutes hypothèses, le recours aux contractuels doit demeurer encadré : les principes de fonctionnement du service public et le service de l'intérêt général nécessitent une protection spécifique des agents publics et un cadre statutaire adapté.

Les agents contractuels de droit public ne sont pas régis par le droit commun du travail, ils sont largement soumis aux mêmes obligations que les fonctionnaires et bénéficient de la plupart de leurs droits.
Mais en dehors du statut, la continuité du service public (en cas de forte précarisation de l'emploi) et l'égalité de traitement des agents pourraient être remis en question.

De plus, en particulier pour les postes à responsabilité, le principe d'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique, qui conduit à distinguer le grade de l'emploi doit rester garanti par le statut.

8) Imaginez-vous une évolution des concours d'accès à la fonction publique?

Pour poursuivre la rationalisation et la simplification des opérations de concours et afin de moderniser ce mode essentiel de recrutement :

-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.

- Limiter le nombre d'inscriptions à un concours à 3 participations maximum.

-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.

-Adapter les épreuves de concours aux fonctions réellement exercées par l'agent, en limitant les épreuves théoriques dans les concours internes, avec

[3] Selon « Les données sociales 2015 de la FPT, une synthèse de l'observation régionale de l'emploi » (FNCDG-ANDCDG), 20% des agents sur emploi non permanent bénéficient d'un contrat aidé.

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.

-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.

9) Que pensez-vous de l'introduction d'une part de rémunération au mérite ? Ne pensez-vous pas qu'une telle mesure permettra de valoriser les compétences individuelles et collectives des agents ?
10) Comment faire en sorte que le mérite ait un impact sur la rémunération et la carrière ?

En matière de rémunération, nous soutenons qu'il est avant tout nécessaire d'achever (généraliser) le déploiement du Rifseep et promouvoir un cadre (plancher-plafond) concernant l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

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 Rifseep 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 FPT. Sa transposition dans la FPT est progressive depuis le 1er janvier 2016.

100% des départements et des régions, environ trois quart des communes, des communautés de communes et des communautés d'agglomération et près de deux tiers des CCAS ont délibéré en faveur d'un régime indemnitaire.

Un travail conséquent a été réalisé par les collectivités et les CDG, ceux-ci ayant joué un rôle important auprès des collectivités en apportant conseil et accompagnement à la mise en œuvre, modèles de documents…

A travers le Rifseep, le mérite de l'agent est pris en compte puisque ce Rifseep se compose de 2 parts :

- L'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise)

tient compte, d'une part, du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, d'autre part, de l'expérience professionnelle de l'agent c'est-à-dire de la connaissance acquise par la pratique.

- Le CIA (complément indemnitaire annuel)

Le CIA repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent : il est recommandé de lier le versement du CIA à l'évaluation professionnelle des agents pour justifier ou moduler le versement du CIA, et ainsi d'utiliser tout ou partie des critères utilisés pour l'entretien professionnel.

Si les montants annuels maxima de l'IFSE et du CIA sont fixés par arrêté ministériel et par référence aux circulaires, l'attribution du CIA récompensant la manière de servir et l'implication professionnelle de l'agent, devrait bénéficier d'un cadre plafond et plancher éclairant les collectivités afin de garantir une certaine homogénéité des approches dans l'attribution de ce complément et ne pas restreindre les mobilités.

A ce jour, il apparaît que la part CIA devrait être « significative » (c'est-à-dire non nulle, sans autre précision).

11-) Selon-vous, quel devrait être le rôle du manager intermédiaire? Quelles sont les méthodes pour apporter plus de reconnaissance aux agents intermédiaires, issus des catégories B ou C ?
12) Comment leur apporter plus de compétences dans leur prise d'initiative?

L'encadrement intermédiaire se situe entre le niveau stratégique et le niveau opérationnel. Il s'agit de responsables de pôles ou de services chargés de donner aux équipes le sens du projet politique de la collectivité et la traduction opérationnelle des objectifs fixés par la direction.

Cependant, la fonction de manager intermédiaire recouvre des réalités différentes selon les collectivités en fonction du nombre d'agents et de services, de la taille variable de la chaîne hiérarchique et du rôle en termes d'activité (animation, gestion, action technique…)

Ainsi, le niveau de responsabilité peut être différent. Un cadre intermédiaire peut avoir un rôle de coordonnateur avec des prérogatives d'organisation et de suivi mais sans pouvoir d'évaluation, ni de fixation d'objectifs et sans pouvoir hiérarchique vis-à-vis des agents du service.
Dans d'autres cas, le manager intermédiaire aura une fonction de maîtrise ou d'encadrement avec une mission de supervision hiérarchique (fixation d'orientations, évaluation…)

Malgré la diversité des situations, on peut établir un socle commun des missions entrant dans le champ de compétences de cadres intermédiaires :

-L'expertise métier
-La mise en œuvre opérationnelle de politiques publiques
-L'organisation du travail
-La gestion des ressources humaines et financières
-La gestion de projet et conduite du changement

Les missions sont à la fois tournées :

- vers la direction (remontée et circulation des informations, appui et définition de la stratégie des politiques publiques)

- vers l'environnement de l'équipe (optimisation des méthodes de travail, organisation des postes de travail et des missions, pilotage de l'activité).

- Vers le service (animation de l'équipe, gestion les compétences, évaluation des personnels, organisation et gestion des ressources, appui technique aux agents du service)

Les marges de manœuvres des managers intermédiaires sont cependant réduites et leur sentiment d'isolement les éloigne du contact avec leurs homologues et l'autorité territoriale Ils s'estiment également victimes d'un manque de reconnaissance financière, d'un manque de formation au management et d'association trop rare à la stratégie.

Les collectivités peuvent apporter des réponses concrètes à ces difficultés en agissant sur plusieurs axes :

Ä la valorisation de la dimension managériale de leurs missions

-Intégrer la fonction de management dans les fiches de postes
-Améliorer la reconnaissance indemnitaire à travers le RIFSEEP

Ä l'accompagnement dans l'exercice de leurs fonctions

-Former au management et aux méthodes d'accompagnement du changement
-Assurer les managers intermédiaires du soutien explicite de la hiérarchie
-Développer l'autonomie de gestion des ressources humaines et financières

Ä un meilleur accès à la stratégie pour favoriser l'implication et l'initiative

-Prévoir des temps de réflexion et de partage sur les pratiques managériales entres cadres intermédiaires
-Elargir l'information et décliner les orientations stratégiques à chaque échelon de la chaine hiérarchique
-Renforcer les échanges avec la direction générale notamment dans la définition des marges de manœuvre

13) Quelles sont les mesures envisagées pour apporter plus d'égalités entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (rémunérations, postes équivalents, etc.) ?

Notre Fédération a contribué au rapport « La force de l'égalité », remis par la députée Françoise Descamps-Crosnier. Ce rapport souligne notamment que les femmes gagnent en moyenne 19% de moins que les hommes dans la fonction publique, avec un écart en moyenne de 17,5% dans la FPT.
Principales mesures envisagées :

- Engager et déployer une démarche de sensibilisation des élus et des agents (accès à une formation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes).
- Engager les collectivités dans une démarche de diagnostic. Un volet « égalité entre les femmes et les hommes » au bilan social doit être soumis pour débat à l'assemblée délibérante de la collectivité.
- Favoriser la mixité des jurys de recrutement
- Mettre en place des indicateurs de suivi des avancements et promotions.
- La recommandation n°3 du rapport précité prévoit quant à elle de « revaloriser en priorité financièrement les métiers et spécialités féminisés sous-valorisés à niveau de missions et contraintes égales. Pour les filières techniques et ouvrières plus masculinisées, porter l'effort sur l'amélioration des perspectives de carrières.

14) Pour la Fonction publique territoriale, le passage tant redouté aux Centres de gestion peut-il redevenir une plateforme de réorientation et de formation des agents publics ?

En vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, celles-ci prennent librement les décisions relatives à la création et la suppression de postes, ainsi que celles concernant la nomination aux emplois.

Toutefois, la loi du 26 janvier 1984 prévoit, dans un certain nombre de cas de perte d'emploi, la prise en charge du fonctionnaire territorial par le centre de gestion territorialement compétent ou par le Centre national de la fonction publique territoriale.

Cette prise en charge provisoire s'effectue dans l'attente d'un nouveau recrutement.

44% des agents pris en charge par les Centres de Gestion ont retrouvé un poste. Certains agents sont sortis du dispositif de prise en charge dès l'année de surnombre, les CDG se rapprochant des collectivités pendant cette période afin de favoriser un retour rapide à l'emploi de ces fonctionnaires.

Les Centres de Gestion ont mis en place différentes actions en vue de favoriser le retour à l'emploi des agents pris en charge :

- Evaluation des compétences des agents et réalisation de bilans d'orientation
- Réception individualisée des agents pris en charge à périodicité régulière

- Accompagnement dans la réalisation ou la mise à jour de lettres de candidature, de CV
- Inscription à la bourse de l'emploi et activation d'alertes email
- Préparation des entretiens de recrutement programmés ou potentiels
- Mise en place d'un tableau de suivi de recherches d'emploi
- Mise en relation des agents pris en charge par les Centres de Gestion avec les DRH de collectivités
- Envoi des CV à toutes les collectivités et tous les établissements publics du département
- Présentation du dispositif de prise en charge et des profils des agents aux collectivités et établissements
- Envoi d'une lettre du Président du Centre de Gestion rappelant le dispositif de prise en charge et les modalités d'employabilité de l'agent pris en charge en complément de la candidature
- Proposition de toutes les offres d'emploi correspondant au profil de l'agent
- Présentation des différents outils (sites, presse spécialisée…) de recherche d'emploi
- Réalisation et diffusion d'un livret de retour à l'emploi aux agents pris en charge
- Mise en place de dispositifs de formations individuelles
- Organisation de missions plus ou moins ponctuelles en collectivités
- Affectation au service remplacement du CDG
- Réalisation d'un guide d'accompagnement vers le retour à l'emploi
- Convention quadripartite de retour à l'emploi
- Attestation qualitative de déroulement d'un entretien de recrutement.

On peut observer une constance dans les actions menées par les Centres de Gestion afin de favoriser le retour à l'emploi des agents pris en charge. L'accompagnement est personnalisé et le suivi renforcé.
Près de 25% des agents en recherche d'emploi effectuent ou ont effectué une mission dans une collectivité ou un établissement public, les Centres de Gestion insistant souvent sur la nécessité de confier des fonctions à ces agents afin de favoriser leur retour à l'emploi.
Il convient également de nuancer l'idée de « passage redouté » au CDG pour l'agent. Les CDG, dont l'impartialité et la qualité du travail sont reconnus, apportent des solutions aux agents dans le cadre de missions directement orientés vers eux. Par exemple :

- les CDG assument la mission de Référent déontologue : « 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. »

- Les CDG sont également des Médiateurs. La Médiation Préalable Obligatoire en matière de litiges de la fonction publique, pour la FPT, revient aux CDG dans le cadre de leur mission facultative de conseil juridique. Pour certaines décisions individuelles, l'introduction d'un recours contentieux est désormais subordonnée à la saisine préalable d'un Médiateur.

- Par ailleurs, les CDG disposent d'un positionnement spécifique, du fait de leur rôle "technique", détachés de toute contingence locale, bénéficiant d'une

indépendance de gestion, pour une FPT identique pour tous. La compétence des CDG en matière de fonctionnement des CAP doit être préservée, les collectivités et établissements leur confiant obligatoirement ou volontairement cette mission bénéficiant de l'objectivité et de la neutralité nécessaires à l'examen des questions individuelles (promotion interne, décisions défavorables à l'agent…), et cette mutualisation favorisant l'appréciation homogène des règles statutaires ainsi que la rationalisation des coûts de gestion à un échelon pertinent.

Concernant les missions ayant trait à la réorientation des agents, les CDG assurent déjà, par exemple :

- l'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents,
- l'accompagnement à la mobilité,
- le reclassement et la période de préparation au reclassement

- Les CDG ont une mission « d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents ». Ce conseil est assuré par un conseiller du CDG formé à cet effet qui apporte son soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet, en identifiant les actions nécessaires.

- Les CDG ont également développé, notamment dans le cadre de leurs coopérations régionales et interrégionales, des services d'accompagnement à la mobilité des agents permettant l'examen des possibilités en fonction des compétences, des contraintes des agents et des exigences des recruteurs (ex. service de conseillers en mobilité au CDG de l'Isère).

- Les CDG assurent le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, de catégories A, B et C. Les CDG s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour leur mission de reclassement des fonctionnaires de catégories A et B.
Dans le cadre du reclassement pour inaptitude physique, le fonctionnaire peut être amené à être pris en charge par le Centre (ou le CNFPT).

- Concernant la réinsertion professionnelle, l'ordonnance du 19 janvier 2017 est venue intégrer un nouveau dispositif en prévoyant désormais que le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement (PPR) avec traitement d'une durée maximale d'un an et que cette période est assimilée à une période de service effectif.
Pendant cette PPR, afin de faciliter la réinsertion professionnelle de l'agent par la reconversion vers un nouvel emploi, compatible avec son état de santé, et favoriser la réussite d'un projet de reclassement, le fonctionnaire devrait avoir la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion répondant aux besoins des employeurs en cas de titulaires momentanément indisponibles ou de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. Ainsi, la PPR pourrait être réalisée en dehors de la collectivité ou de l'établissement d'origine du fonctionnaire et le CDG s'assurerait de bilans réguliers pour évaluer la mise en œuvre du projet de PPR et, le cas échéant, l'adapter.

La formation est une mission assurée par le CNFPT. Nos actions peuvent être complémentaires et des coopérations sont installées ou se développent.

15) Comment favoriser la mobilité interne ou externe inter-fonction publique pour lutter contre l'usure au travail et redonner des perspectives de carrière aux agents ?
16) Comment répondre aux aspirations des agents et à la demande des employeurs pour une plus grande fluidité des parcours et des mobilités ?
17) Comment apporter plus d'assouplissement dans la procédure administrative pour la mobilité inter-fonction publique ?

Le taux de mobilité est aujourd'hui comparable entre les trois versants de la Fonction Publique.

En 2015, la DGAFP relevait que, dans la FPT, 4% des agents avaient changé d'employeurs, dont 3,3% au sein de la FPT et 0,7% vers une autre Fonction publique (vers la FPE à 60%, vers la FPH à 40%).
Pour la FPE, la DGAFP relevait un taux de mobilité quasi identique, à 4,3% dont 3,7% au sein de la FPE et 0,6% vers une autre Fonction publique (vers la FPT à 79%, vers la FPH à 21%).

Afin de favoriser la mobilité, qu'elle soit intra FPT ou inter fonctions publiques, et favoriser l'évolution des parcours professionnels, nous avons formulé différentes propositions dans le cadre de notre Contribution, reposant notamment sur la nécessité de créer un lien étroit entre mobilité, évolution professionnelle et conseil en organisation.

Ces 3 aspects nous semblent indissociables pour atteindre l'objectif de proposer aux agents un accompagnement renforcé de leurs mobilités et transitions professionnelles, tout en satisfaisant les besoins des employeurs publics.

Les CDG se sont vus confier par l'Ordonnance 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, une nouvelle mission obligatoire « d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents » dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.
L'agent peut demander à bénéficier de cet accompagnement préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits à la formation acquis au titre du CPF. Ce conseil est assuré par un conseiller du CDG formé à cet effet qui apporte son soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet, en identifiant les actions nécessaires.
Cette mission illustre également l'idée de créer des « passerelles professionnelles » permettant de changer de métier, de versant de la Fonction publique, voire de rejoindre le secteur privé, sachant que le projet d'évolution professionnelle peut également viser à prévenir une situation d'inaptitude.

Dans le cadre de cette mission, notamment, les CDG devraient être reconnus en tant que centres de ressources agréés pour la réalisation des bilans professionnels des agents de la FPT (en prévoyant la possibilité de les

réaliser au bénéfice des agents de la FPE et de la FPH, à titre volontaire pour les CDG) : en lien avec leur collectivité, ce bilan permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir leur projet professionnel.
De plus, dans le cadre de cette mission et en relation avec la mobilisation du CPF, un « Bilan de carrière », au terme de 10 ans d'exercice du métier, devrait être instauré afin d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle et prévenir des situations éventuelles d'inaptitude, notamment pour les fonctions exposées à des risques professionnels et à l'usure physique.

Pour réaliser l'objectif de mobilité, compte-tenu des spécificités des fonctions publiques, de la diversité des employeurs publics et du fait que les demandes concernent le plus souvent des mobilités sur un même territoire selon des logiques métiers, il s'agit également de développer les avantages des mutualisations opérées au sein de la FPT.

La FNCDG, le GIP Informatique des CDG et le CNFPT se sont donnés pour objectif la mise en œuvre d'un site emploi territorial national dédié à la FPT en relation avec le portail commun inter fonctions publiques, pour 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 tout en assurant la préservation de la diffusion des créations et vacances d'emplois à un premier niveau, de proximité, par le moyen de leurs bourses locales de l'emploi.

De plus, les Centres de gestion ont développé, notamment dans le cadre de leurs coopérations régionales et interrégionales, des services d'accompagnement à la mobilité des agents permettant l'examen des possibilités en fonction des compétences, des contraintes des agents et des exigences des recruteurs.
Ils souhaitent renforcer ces services en les couplant avec la mission d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents, pour tenir compte de la complémentarité de ces deux missions, accomplies à titre obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés.

Dans la même logique d'efficacité, il apparaît également pertinent de constituer un réseau des conseillers en mobilité et en évolution professionnelle, non seulement au niveau des CDG pour la FPT, mais incluant également les agents en charge de ces fonctions au sein de la FPE et de la FPH.
Ce réseau des conseillers FPT, FPE, FPH faciliterait l'orientation des agents et pourrait être subdivisé par bassin d'emplois.

L'exercice du conseil en mobilité et en évolution professionnelle serait, de plus, adossé à la mission de « conseil en organisation » largement développée par les CDG, notamment depuis l'extension et la sécurisation du champ de leur missions facultatives. Dans le cadre du conseil en organisation, véritable mission d'accompagnement au changement, les CDG proposent des outils, des démarches, une méthode de travail sur les aspects internes d'organisation et peuvent apporter un conseil sur la faisabilité technique, financière, ressources humaines, de tels ou tels projets de transfert de compétences, de réorganisation des services et de mutualisation.

L'articulation du conseil en mobilité et en évolution professionnelle avec le conseil en organisation serait d'autant plus efficace que le conseil en organisation peut accompagner les restructurations de services qui font nécessairement l'objet d'une saisine des instances paritaires :
-les comités techniques, dont le fonctionnement est assuré obligatoirement par les Centres de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents ;
-les CAP, en cas de modification de la situation individuelle d'un agent, dont le fonctionnement est assuré obligatoirement par les CDG pour les collectivités et établissements affiliés obligatoires (ou volontaires et ayant confié le fonctionnement des CAP).

Un lien étroit entre mobilité, évolution professionnelle et conseil en organisation serait d'autant plus pertinent qu'il tiendrait compte des mobilités « contraintes » du fait des impacts sur le personnel, dans un contexte de mise en œuvre de la réforme territoriale, des fusions, des transferts de compétences, des mutualisations et réorganisations de services.

Ces actions permettraient d'approfondir la mutualisation de prestations au bénéfice des collectivités et établissements sur l'ensemble du territoire national sachant que la flexibilité d'organisation des Centres prévue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, ouvre d'ores et déjà la possibilité de réaliser leurs missions, non seulement au niveau départemental ressort de chaque CDG, mais également à un niveau régional ou interrégional par le biais de leurs Chartes de coopération, voire par conventionnement inter-CDG, selon le périmètre de coopération opportun.

La logique de parcours professionnels peut ainsi être développée à l'échelle pertinente, celle des « bassins d'emplois », afin de favoriser les passerelles professionnelles entre employeurs.

Cette démarche s'appuie également sur la connaissance dont dispose les CDG de ces bassins d'emploi et de leurs caractéristiques, du fait de l'exploitation des données sociales qu'ils recueillent auprès des collectivités et consolident par leurs Observatoires régionaux, mais également par le biais des bilans de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines que les CDG sont chargés d'établir.

Par ailleurs, concernant la réinsertion professionnelle, le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit, désormais, à une période de préparation au reclassement (PPR) avec traitement d'une durée maximale d'un an et que cette période est assimilée à une période de service effectif.
Pendant cette PPR, afin de faciliter la réinsertion professionnelle de l'agent par la reconversion vers un nouvel emploi, compatible avec son état de santé, et favoriser la réussite d'un projet de reclassement, le fonctionnaire devrait avoir la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion répondant aux besoins des employeurs en cas de titulaires momentanément indisponibles ou de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. Ainsi, la PPR pourrait être réalisée en dehors de la collectivité ou de l'établissement d'origine du fonctionnaire et le CDG s'assurerait de bilans

réguliers pour évaluer la mise en œuvre du projet de PPR et, le cas échéant, l'adapter.

Toutefois, il convient de rappeler que les procédures administratives ne sont pas le seul frein à la mobilité :

- un manque d'informations sur les possibilités de mobilités et les mesures d'accompagnement disponibles,
- la situation familiale,
- la crainte d'une rémunération inférieure ou d'un retard dans le déroulement de carrière,
- le surcoût de la cotisation retraite pour l'employeur territorial ou hospitalier qui emploierait un fonctionnaire d'Etat,
- la difficulté à articuler les souhaits de mobilité avec les calendriers des CAP des corps d'accueil.

Concernant ce dernier point, et afin d'assouplir les procédures administratives, il serait opportun de supprimer le passage par les CAP, les parties ayant préalablement accepté le détachement ou la mise à disposition.
Ainsi, par exemple, la mise à disposition prononcée par arrêté de l'autorité territoriale avec l'accord de l'intéressé et du ou des organismes d'accueil dans les conditions définies par la convention de mise à disposition ne nécessiterait plus la saisine préalable de la CAP.
De la même façon, l'avis de la CAP de de la collectivité ou de l'administration d'origine et de celle d'accueil ne seraient plus requis pour le détachement.
Au-delà de la réduction des actes de gestion soumis à consultation, ces allégements favoriseraient également l'exercice du droit à la mobilité du fonctionnaire.

18) Identifiez-vous des singularités dans les trois versants de la Fonction Publique qui nécessitent une attention particulière ?

- L'attachement des employeurs publics territoriaux au statut

Le statut de la FPT est fondé sur les principes de base de la FP française selon un principe de parité avec le FPE, tout en respectant les spécificités du milieu territorial. Cet équilibre entre parité et spécificité doit sans cesse être maintenu.

La FPT est marquée par une liberté de gestion des fonctionnaires de la collectivité, laissée aux exécutifs locaux, corollaire de la libre administration. L'autorité territoriale bénéficie du principe de la libre affectation et du libre choix des fonctionnaires sur des emplois créés par l'Assemblée délibérante. C'est aussi l'exécutif qui gère la carrière des fonctionnaires à l'échelon local et les CDG sont un soutien indispensable dans ce domaine.

- Une FPT de proximité présentant des caractéristiques singulières :

-Avec une majorité d'agents de catégorie C (75%), 15% de catégorie B et 10% de catégorie A.

A noter que 26% des offres d'emplois concernent des postes de catégorie A (41% de de B ; 33% de C) traduisant le besoin d'encadrement, d'expertise et de coordination dans un contexte marqué par les fusions et les mutualisations.

-Fortement féminisée (60%)

-Concentrant l'emploi principalement dans 3 filières : technique (46% des effectifs), administrative (23%), sociale (10%)

-Avec des métiers exposés aux risques professionnels et à l'usure physique : agents de voirie, égoutiers, éboueurs, agents des maisons de retraite, de l'aide à domicile, de la petite enfance (ATSEM)…

-Source de nombreux départs à la retraite ayant pour motif l'invalidité de l'agent (11%), à mettre en relation avec l'allongement de la durée des carrières (l'âge de départ à la retraite ayant augmenté de 11 mois pour les contractuels et de 3 ans et 2 mois, depuis 2011, pour les fonctionnaires).

-Avec une moyenne d'âge plus élevée (46 ans) que dans les autres fonctions publiques : plus de 20 % des agents ont plus de 55 ans et par conséquent de nombreux départs à la retraite. Entre 2015 et 2016 le nombre de départs à la retraite de fonctionnaires s'est accéléré (+10% ; 42 107 départs soit 2,4% des agents de la FPT) alors que cette hausse n'était que de 2% entre 2014 et 2015 (+16% depuis 2010). A l'horizon 2030, les départs en retraite concerneraient 628.208 agents de la FPT ; mal anticipée, cette augmentation progressive du nombre de départs pourra entraîner des problèmes organisationnels au sein des collectivités.

-Avec des secteurs en tension : santé, enfance (cf. P. 15 Panorama, Top 10 des métiers en tension).

- Une FPT de 50 000 employeurs (1,9 million d'agents, 35% des effectifs de la FP)

-Les communes représentant 54,1% des effectifs / les départements 15,9% / les régions 4,3% / les intercommunalités 15% des effectifs et 20% des offres d'emplois publiées.

-La FPT est la seule FP dont les effectifs titulaires ont diminué (selon la DGCL, entre 2014 et 2015 : -0,3%; entre 2015 et 2016 : -0,2% et -0,4% y compris bénéficiaires de contrats aidés) .
Seuls les intercommunalités, les départements et les régions ont connu entre 2014 et 2015 une hausse de leurs effectifs, respectivement : +1,8%, +1,7%, +0,5%. A l'inverse des communes -1,3% et établissements communaux -1,9%.

-Ayant déjà recours massivement aux contractuels : près de 20 % des effectifs…

19) Quelles mesures mettre en œuvre pour accompagner les trois versants de la fonction publique vers plus de dématérialisation ?

Les CDG accompagnent la numérisation et la dématérialisation (art. 25 loi 26/01/84). La dématérialisation répond à de nombreux enjeux : accélération des échanges, réduction des espaces de stockage, traçabilité et conservation des données, réorganisation du travail et optimisation des processus de gestion.

Afin d'accompagner la fonction publique vers plus de dématérialisation, notre Fédération soutient que la création d'un dossier numérique individualisé de l'agent, rendue obligatoire dans un délai raisonnable, et la promotion de l'archivage numérique constituent deux axes d'optimisation de gestion des actes.

La dématérialisation du dossier administratif du fonctionnaire facilite son suivi dans le temps et sa mobilité en simplifiant aussi bien son accueil que la gestion de sa fin de carrière (relation avec le nouvel employeur et la CNRACL).

Cet objectif doit s'accompagner du développement d'autres formes de dématérialisation : dématérialisation des bulletins de paye (généralisée dans la FPE d'ici janvier 2020), dématérialisation de l'entretien professionnel mais également développement de la télétransmission des actes au contrôle de légalité pour toutes les collectivités.

Les Centres, qui sont des établissements publics locaux doivent en principe communiquer leurs archives à un service public d'archives. Cependant, sur autorisation de l'administration des archives et sous certaines conditions liées notamment à la modification du code du patrimoine, ils pourraient être autorisés à procéder eux-mêmes à l'archivage des documents qu'ils ont collectés et des dossiers individuels des agents.

La dématérialisation doit s'accompagner d'une réflexion sur l'obligation d'assurer une gestion parallèle des actes sous format numérique et papier (recueils des actes administratifs) qui amoindrit les gains liés à la dématérialisation voire décourage les démarches volontaires.

20) Faire remonter les expériences des territoires : connaissez-vous des expériences remarquables dans les territoires français qui pourraient alimenter notre réflexion ?

- Cf. p. 88s. « Quelle évolution du champ de compétences des CDG » (FNCDG), pour des exemples d'initiatives de Centres

- Plate-forme numérique constituant le réseau national des Référents déontologues des CDG (partage d'expériences, entraide, développement des compétences, harmonisation de la doctrine…)

- Projet de Plate-forme numérique pour constitution du réseau national des Médiateurs des CDG

- Projet de plate-forme collaborative CDG de Haute-Savoie fondée sur 3 piliers favorisant le développement de la GPEEC territoriale:
    - le retour/partage d'expériences en matière de GRH
    - la montée en compétences des agents (« tutorat de compétences »)
    - la réponse aux besoins d'expertise ponctuelle des collectivités.

Ce projet expérimental doit porter en premier lieu sur le territoire de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

- Rationalisation et harmonisation des applications informatiques des CDG. Objectif du GIP : 30 vs 134 actuellement

- ...

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

MISSION CONFIEE PAR LE PREMIER MINISTRE A OLIVIER SERVA, DEPUTE DE LA GUADELOUPE, SUR LA VALORISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE D'OUTRE-MER

Mardi 10 juillet 2018

PRESENTATION DES CENTRES DE GESTION

Le CDG est un établissement public administratif institué par la loi statutaire du 26 janvier 1984 ; il succède, en 1987, au syndicat de communes pour le personnel communal.

Les CDG sont chargés d'accompagner les élus des collectivités et des établissements publics affiliés dans la gestion de leurs personnels.

96 CDG couvrent l'ensemble du territoire national (un CDG par département, à l'exception des départements d'Ile-de-France : CIG Petite Couronne, CIG Grande Couronne et CDG de Seine et Marne).

En Polynésie Française et à St Pierre et Miquelon ont été créés des Centres de gestion et de formation, ces structures exerçant des missions relevant des CDG et du CNFPT.

Les collectivités de moins de 350 fonctionnaires et leurs établissements sont obligatoirement affiliés aux Centres, les autres collectivités peuvent demander à bénéficier de leurs prestations.

Les CDG exercent un rôle majeur dans l'accès à la FPT.

Dans le cadre de la réforme de la FPT, adoptée le 19 février 2007, les CDG ont vu leurs compétences étendues en matière d'organisation de concours. Depuis le 1er janvier 2010, ils assurent pour l'ensemble des collectivités la mise en œuvre des épreuves pour les recrutements en catégories A, B et C, à l'exception des A+.

Ils gèrent également la bourse de l'emploi.

Les Centres participent à la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales et exercent ainsi une large palette de missions :

- la constitution du dossier individuel des fonctionnaires
- le fonctionnement des organismes paritaires
- la prise en charge et l'aide au reclassement des fonctionnaires momentanément privés d'emploi ou inaptes
- le conseil et l'expertise statutaire…

Les CDG facilitent l'exercice du droit syndical au sein des collectivités (mise à disposition de locaux, remboursement des heures d'absence…).

L'évolution des textes législatifs et réglementaires, de même que les réalités locales, avaient conduit les CDG à étendre le champ de leurs services facultatifs, notamment dans le domaine de l'assistance juridique ou de la santé au travail avec l'exercice des secrétariats des commissions de réforme et des comités médicaux.
L'exercice de ces missions par les CDG répondait également aux responsabilités accrues des collectivités dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme territoriale s'accompagnant d'une volonté d'optimisation collective permettant d'assurer une bonne gestion des dossiers.

Dans ce contexte, le champ des missions obligatoires des Centres a été renforcé, en 2007 (loi du 19 février 2007), 2012 (loi 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.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a renforcé les compétences obligatoires des Centres et étendu le champ des missions exercées à l'égard de toutes les collectivités avec l'introduction d'un socle volontaire d'adhésion. Ces nouvelles dispositions allaient dans le sens d'un renforcement des Centres de Gestion sur la scène publique locale et d'une pérennisation de leur champ de compétences auprès de toutes les collectivités.

Ainsi, les Centres de Gestion exercent obligatoirement depuis 2012 à l'égard de toutes les collectivités et établissements publics affiliés les missions suivantes :

- Le secrétariat des commissions de réforme
- Le secrétariat des comités médicaux
- La gestion du recours administratif préalable (RAPO)
- L'assistance juridique statutaire
- L'assistance au recrutement et l'accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité et de leur établissement d'origine
- L'assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Pour les collectivités non affiliées, a été institué par cette loi du 12 mars 2012 un socle d'adhésion sur ces six nouvelles missions obligatoires, celles-ci constituant un « appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines ». Les collectivités non affiliées ne peuvent pas choisir d'adhérer à certaines de ces missions seulement.
Toutefois, cette adhésion est volontaire et non obligatoire.

Ainsi, les Centres de Gestion exercent, depuis 2012, une dizaine de nouvelles missions dont, récemment, la fonction de référent déontologue et le secrétariat des Commissions Consultatives Paritaires, confiés aux CDG par la loi de déontologie de 2016. 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.

Les Centres peuvent accompagner le développement des collectivités en mettant en place des services facultatifs. La loi du 20 avril 2016 « déontologie », notamment, est venue renforcer le champ des missions à la fois obligatoires et facultatives des CDG.
L'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit désormais que :
« Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements ».

Les CDG développent ainsi différents services facultatifs. Par exemple,
- Concernant la santé et sécurité au travail, avec le conseil et l'inspection en matière de prévention des risques professionnels. Les CDG proposent souvent un service de médecine professionnelle à l'ensemble des collectivités de leur ressort
- ils peuvent offrir des services de remplacement d'agents
- des services d'assistance en matière d'archivage ou de numérisation
- souscrire des contrats d'assurance groupe statutaire
- réaliser la paye à façon pour le compte des collectivités
- assurer la passation de groupement de commandes (de l'aide juridique à la coordination du groupement) …

Le décret du 16 février 2018 organise la mise en place de la médiation préalable obligatoire et ce sont 42 Centres de Gestion qui expérimentent cette nouvelle mission.

Les missions exercées par les Centres de Gestion ultra-marins

Organisation des concours :

11 concours organisés en catégorie A et B par la Guadeloupe entre 2013 et 2016 : attaché, rédacteur principal de 2ème classe, rédacteur, ingénieur, médecin, puéricultrice, psychologue, assistant socio-éducatif, animateur, bibliothécaire, éducateur des APS.

11 concours organisés en catégorie A et B par la Martinique entre 2013 et 2016 : attaché, rédacteur principal de 2ème classe, rédacteur, ingénieur, technicien, technicien principal de 2ème classe, animateur, conseiller socio-éducatif, assistant socio-éducatif, éducateur de jeunes enfants, éducateur des APS.

15 concours organisés en catégorie A et B par la Guyane entre 2013 et 2016 : attaché, rédacteur principal de 2ème classe, rédacteur, ingénieur, technicien, technicien principal de 2ème classe, médecin, puéricultrice, conseiller socio-éducatif, infirmier en soins généraux, sage-femme, psychologue, animateur, assistant socio-éducatif, éducateur des APS.

11 concours organisés en catégorie A et B par la Réunion entre 2013 et 2016 : attaché, rédacteur principal de 2ème classe, rédacteur, animateur, conseiller socio-éducatif, puéricultrice, puéricultrice cadre de santé, éducateur de jeunes enfants, technicien principal de 2ème classe, technicien, éducateur des APS.

Missions facultatives proposées aux collectivités :

Guadeloupe : 11

Remplacement d'agents, Médecine professionnelle, Prévention des risques professionnels, contrat d'assurance groupe, assistance psychologique, conseil juridique, assistance sociale, accompagnement retraite, aide à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, protection sociale complémentaire, médiation préalable obligatoire

Martinique : 8

Médecine professionnelle, Prévention des risques professionnels, contrat d'assurance groupe, assistance sociale, action sociale, aide à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, accompagnement retraite, médiation préalable obligatoire

Guyane : 11

Médecine professionnelle, Prévention des risques professionnels, contrat d'assurance groupe, assistance psychologique, conseil juridique, assistance informatique, accompagnement à la dématérialisation et la numérisation, accompagnement dans l'élaboration des plans de formation, gestion des paies, calcul des allocations chômage, médiation préalable obligatoire

La Réunion : 7

Médecine professionnelle, Prévention des risques professionnels, assistance psychologique, assistance sociale, accompagnement retraite, aide à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, action sociale

Le rôle de représentants des employeurs des CDG : 94% des collectivités et établissements sont affiliés aux Centres de Gestion

Les Centres gèrent en moyenne 9400 agents contre 8397 en 2012 (+12%). En moyenne, 6000 agents proviennent de communes (63,83%), 2339 d'EPCI (24,88%) et 1061 d'établissements tels que les CCAS et les OPH (11,29%).

Les affiliés obligatoires

Les communes représentent la part la plus importante (72,04%) des affiliés obligatoires. En moyenne, 353 communes sont affiliées aux CDG. 93% des collectivités affiliées aux CDG emploient moins de 50 agents.

Les EPCI représentent 18,16% 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. Concernant les autres établissements publics, ils représentent 9,8% des affiliés.

Plus de 40% des Centres indiquent qu'en moyenne 3 collectivités ou établissements ne sont plus affiliés obligatoires ces 4 dernières années.
Toutefois, 9 de ces communes ou établissements ont fait le choix d'une affiliation volontaire et 18 d'une adhésion au socle commun (dans une trentaine de CDG répondants).

Les affiliés volontaires

Les affiliés à titre volontaire ont beaucoup progressé depuis 2006 : en 2017 près des trois quarts des CDG déclarent qu'au moins une collectivité ou un établissement est affilié volontairement, ce qui représente 301 structures (sur la base 49 Centres).

Les collectivités affiliées à titre volontaire restaient marginales en nombre en 2006, 25 CDG n'en recensant même aucune.

En 2012, cette situation avait évolué, 50 CDG indiquaient qu'une collectivité ou un établissement au moins avait fait le choix de s'affilier volontairement.

En moyenne, 6 collectivités ou établissements sont affiliés volontaires dans le ressort des 49 CDG ayant répondu à l'enquête.
Ces affiliés sont majoritairement des EPCI (51,83%), des communes (15,94%), des établissements publics tels que des CCAS ou des SDIS (15,28%), des conseils départementaux.

La part des EPCI affiliés volontaires a très largement progressé, ils représentaient 26,32% en 2012 contre 51,83% en 2017. Les EPCI qui s'affilient volontairement emploient en moyenne 675 agents.

Parmi les raisons justifiant l'affiliation volontaire, sont évoqués :
- l'expertise RH des CDG
- la qualité de l'accompagnement proposé
- les services des Centres
- la gestion statutaire des agents
- la gestion des instances paritaires
- des raisons historiques ou politiques
- la mutualisation offerte par l'affiliation notamment en matière de promotion interne
- la gestion des droits syndicaux.

Les collectivités non affiliées : 9 en moyenne (3 EP, 3 communes, 1 EPCI)

Les Centres de gestion exercent à l'égard des collectivités non affiliées deux types de missions :

- les prestations obligatoires prévues à l'article 23 de la loi de 1984 : organisation de certains concours, bourse de l'emploi et gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

Les missions liées à l'emploi ne font l'objet d'aucun financement. Ces missions obligatoires ne sont financées que par la cotisation des collectivités obligatoirement affiliées.

- les prestations facultatives prévues à l'article 25 de la loi de 1984 (remplacement d'agents, médecine professionnelle, hygiène et sécurité, conseil en organisation, gestion des paies…).

Depuis 2004, le développement des services optionnels a été très important, en réponse à une demande forte des collectivités et établissements, affiliés et non affiliés. Il y a dix ans, la majeure partie des CDG exerçait entre 6 et 8 missions facultatives. En 2018, le nombre moyen de missions exercées par CDG se situe à 11, la grande majorité des Centres de gestion (42%) offrant entre 10 et 15 services optionnels.

En moyenne, dans chaque département 9 collectivités et établissements publics ne sont pas affiliés au Centre (8 non affiliés en moyenne en 2012). Toutefois, ces données sont variables d'un CDG à un autre.
Ainsi, dans le ressort de trois Centres (Lozère, Creuse et Haute-Loire), seul le Conseil départemental est non affilié.
Dans d'autres établissements, le nombre de collectivités et établissements employant plus de 350 agents s'élève à une trentaine.
Le nombre de collectivités non affiliées est plus important dans les Centres de gestion urbains gérant plus de 10 000 agents.

Les établissements publics autres que les EPCI représentent la part la plus importante de non affiliés (34,70%).

Dans près de 84% des départements, des délibérations ont été prises par les collectivités et établissements non affiliés en faveur d'une adhésion au socle commun.

Dans près des deux tiers des CDG concernés, les adhésions concernent 100% des non affiliés. Un peu plus d'un quart des Centres de Gestion ont inclus dans le socle d'autres missions que celles définies à l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984.

Les relations des Centres de gestion ultra-marins avec leurs collectivités et établissements

La Martinique

63 communes et établissements publics employant 3 817 fonctionnaires sont affiliés obligatoirement.

3 communes, 1 EPCI et 3 CCAS sont affiliés volontaires. Ces 7 collectivités et établissements emploient 2 102 fonctionnaires.

La collectivité territoriale de Martinique est adhérente au socle commun.

La Guyane

Toutes les collectivités et établissements sont affiliés au CDG.

39 communes et établissements publics employant 1943 fonctionnaires et 1073 contractuels sont affiliés obligatoirement.

2 communes et la collectivité territoriale issue de la fusion du département et de la région sont affiliées volontaires. Ces 3 collectivités emploient 3432 fonctionnaires et 1367 contractuels.

PRESENTATION DU CADRE DE LA MISSION ET DE L'EVOLUTION DES TEXTES SUR LA FONCTION PUBLIQUE EN OUTRE-MER

Par lettre en date du 6 mars 2018, M. le Premier Ministre a confié à M. Olivier SERVA, député de Guadeloupe, une mission relative à la diversification et à la valorisation de la carrière des agents publics ultramarins.

M. SERVA est chargé d'analyser d'une part, les conditions permettant d'améliorer les déroulements de carrière des fonctionnaires ultramarins servant outre-mer et, d'autre part, d'étudier les causes qui restreignent l'attractivité pour les fonctionnaires de certains territoires, notamment sur les postes d'encadrement ou à forte technicité.

La mission porte aussi sur l'examen de la façon dont sont mises en œuvre les dispositions législatives et réglementaires relatives à la prise en compte du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) pour les affectations des fonctionnaires ultramarins dans leur territoire d'origine.

La Fonction Publique outre-mer, en principe régie par le droit national, fait l'objet d'un certain nombre de dispositions particulières :

- les congés bonifiés

- les indemnités spécifiques comme celles d'éloignement, d'installation, les allocations pour la diversité

- la sur-rémunération

- Pour encourager l'accès des ultramarins à la Fonction publique, 2 circulaires ont été publiées le 23 juillet 2010.
La première, relative à la mise en œuvre des mesures transversales retenues par le Conseil interministériel de l'outre-mer pour favoriser l'émergence d'une fonction publique plus représentative du bassin de vie qu'elle administre, évoque les moyens de favoriser l'accès des ultramarins aux postes d'encadrement de la FP.
La seconde concerne les modalités de participation des ultramarins aux concours de la fonction publique.

- La loi déontologie du 20 avril 2016 a prévu une amélioration de la situation des fonctionnaires détenant un centre d'intérêts matériels et moraux (CIMM) en prévoyant pour certains corps après décret pris en Conseil d'Etat une priorité légale de mutation au même titre que les autres priorités de mutation (fonctionnaires séparés de leurs conjoints, situation de handicap et fonction exercé dans un quartier urbain difficile) et la possibilité de fixer des priorités subsidiaires sur les tableaux de demandes de mutation prenant en compte la justification d'un CIMM

Le centre des intérêts matériels et moraux s'apprécie en fonction d'un faisceau d'indices concordants, parmi lesquels figurent le lieu de naissance, le lieu de résidence des parents ou des ascendants proches, la propriété ou la location de biens immobiliers dans le département d'outre-mer considéré, le lieu d'inscription sur les listes électorales, les affectations professionnelles précédentes, les voyages effectués dans le département…

- La loi égalité réelle en Outre-mer du 28 février 2017 a reconnu la notion de CIMM, a modifié le statut général des fonctionnaires polynésiens en prévoyant des dispositions favorables à la promotion interne soit par voie de concours, soit après inscription sur liste d'aptitude. L'article 88 de cette loi prévoit également, dans le cadre d'une expérimentation, la mutualisation d'actions de formation entre les trois Fonctions publiques avec la possibilité de conclure un plan de formation mutualisé dans des domaines d'intérêt commun.

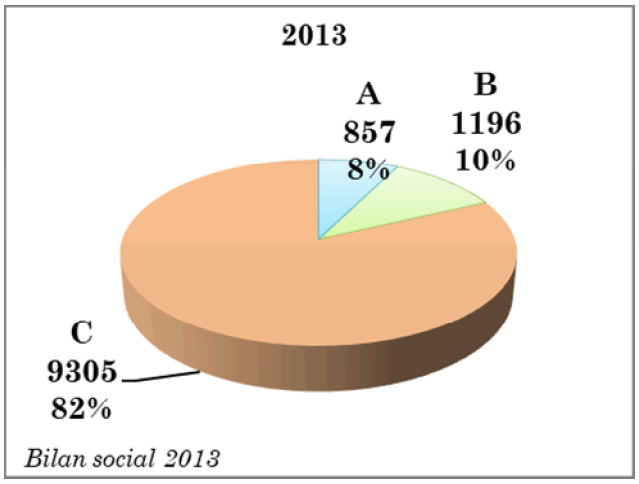
Dans une circulaire conjointe de la ministre de la Fonction publique et de la ministre des Outremer, datée du 9 mars 2017, il est demandé aux administrations de la Fonction publique de l'État une application rapide et transparente de ces nouvelles dispositions.

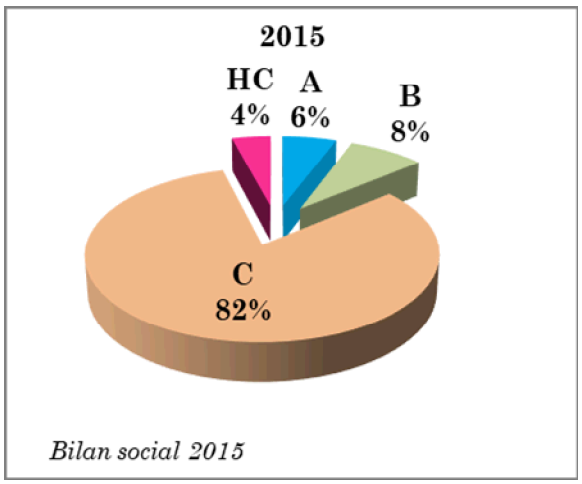
L'EMPLOI TERRITORIAL EN OUTRE-MER

LA MARTINIQUE

Selon les rapports annuels sur l'état de la fonction publique de 2016 et 2017, l'effectif physique était :
En 2013 : 13482 agents
En 2015 : 14159 agents

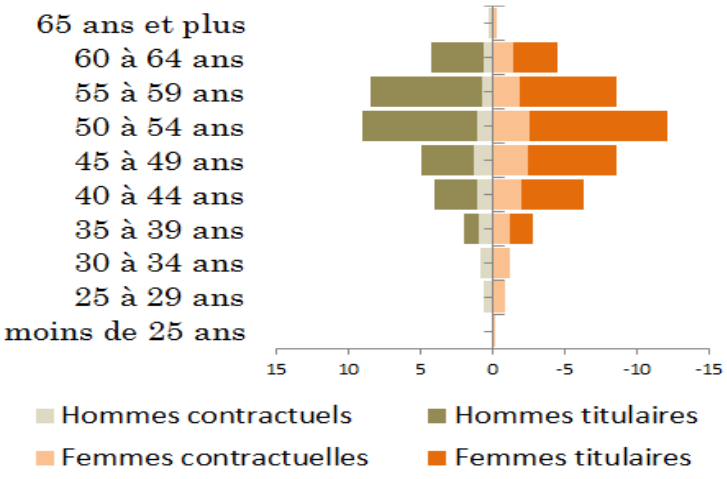
REPARTITION PAR CATEGORIE DES AGENTS PERMANENTS





Les effectifs de la catégorie C sont largement supérieurs à ceux observés sur le territoire national et il demeure en Martinique un faible encadrement (Pour rappel, au niveau national : catégorie A : 10%/catégorie B : 15%).

REPARTITION PAR AGE DES AGENTS PERMANENTS



FNCDG - CL
Juillet 2018

L'âge moyen est de 50 ans et 6 mois pour les fonctionnaires et 46 ans et 1 mois pour les contractuels. Au niveau national, la moyenne d'âge des fonctionnaires est déjà élevée et supérieure à celle observée dans les autres Fonctions Publiques (46 ans).
56% des agents ont plus de 50 ans, 2% moins de 30 ans.

Un âge moyen supérieur à 50 ans pose deux principales questions :

- La gestion de l'inaptitude physique
- L'anticipation des départs à la retraite.

LES MOUVEMENTS

Evolution de l'effectif en 2015

	Effectif (calculé) au 1er janvier 2015	Arrivées au cours de l'année 2015	Départs au cours de l'année 2015	Titularisations	Effectif au 31 décembre 2015
Fonctionnaires	7248	+ 79	- 191	+ 662	7136
Agents non titulaires occupant un emploi permanent	1928	+ 182	- 182	- 662	1928
Total (emploi permanent)	**9176**	**+ 261**	**- 373**	**0**	**9064**

	Variation de l'effectif permanent au cours de l'année 2015	
Fonctionnaires	L'effectif de fonctionnaires a évolué de -112 agents	soit : -1,5%
Agents non titulaires occupant un emploi permanent	L'effectif de non titulaires a évolué de 0 agents	soit : 0,0%
Total (emploi permanent)	**L'effectif total a évolué de -112 agents**	**soit : -1,2%**

Bilan social 2015

Une faible mobilité qui concerne essentiellement les catégories A.

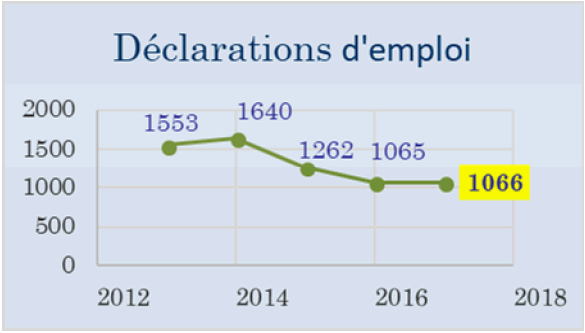
L'EVOLUTION DES CARRIERES

LES PROMOTIONS DE FONCTIONNAIRES	En 2013	En 2015
Avancement de grade	1469	1926
Avancement d'échelon	1890	1053
Titularisation	228	380
Titularisation loi Sauvadet avec ou sans sélection professionnelle	408	92
Promotion interne	113	39

LES OFFRES D'EMPLOI EN 2017

Une constance des offres d'emplois

Le nombre d'offres d'emplois publics est constant entre l'année 2016 et l'année 2017.

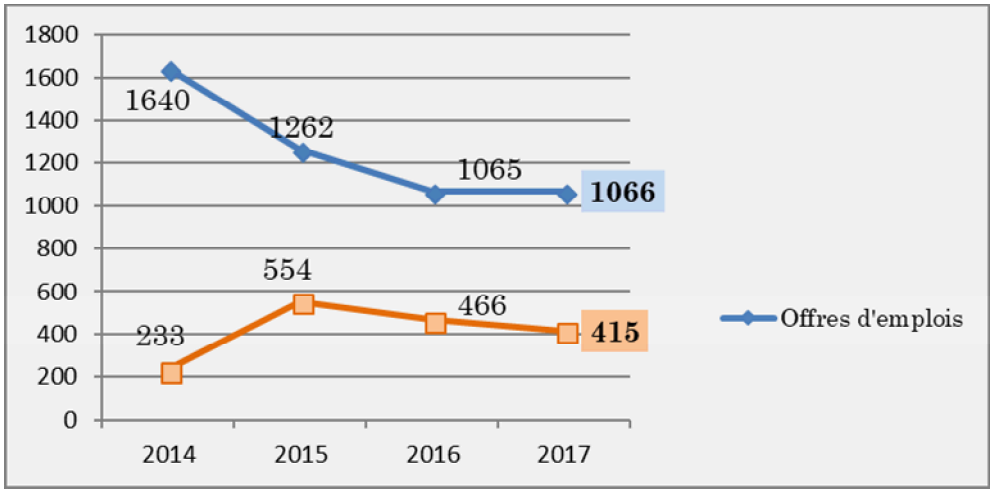


Sur 1066 offres d'emplois en 2015, 532 offres sont des offres d'emploi à pourvoir.
N.B : Les 532 ne constituent pas toutes des offres d'emploi avec recherche de candidature. On y trouve des renouvellements de contrat faisant l'objet d'une publicité élargie.

LES DEMANDES D'EMPLOI EN 2017

Une baisse du nombre de demandes d'emplois

Les demandes d'emplois enregistrées s'élèvent à 415, le nombre de demandes est en baisse par rapport à 2016.



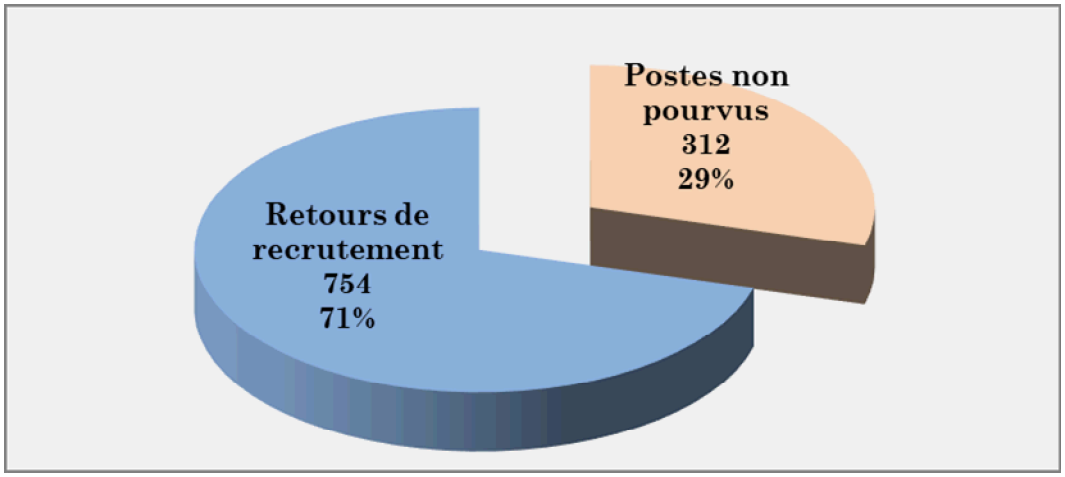
LES RECRUTEMENTS

135 mobilités ont été réalisées en 2017 dont :

- 66 mobilités externes
  - 11 détachements
  - 4 intégrations directes
  - 51 mutations externes

- 69 mobilités internes

Les retours de recrutement



754 attestations de recrutements ont été transmises au Centre de Gestion (par voie dématérialisée). Le taux de réponse est donc de 71%, taux en légère hausse par rapport à 2016 (63%).

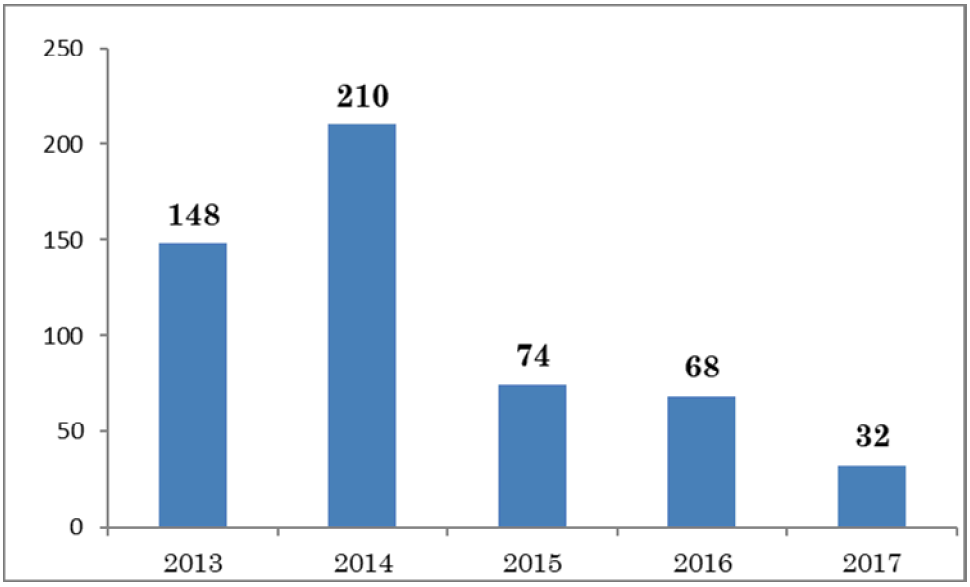
- Les postes non pourvus

Il convient de préciser qu'un nombre important de déclarations n'ont pas été communiquées (209) dont 118 offres d'emplois relevant de la Collectivité Territoriale de Martinique.

Par ailleurs, les postes non pourvus correspondent à des recrutements en cours (90), ainsi qu'à des déclarations annulées (13).
Les déclarations annulées concernent en partie, celles qui ont été effectuées en double afin d'élargir les possibilités de recrutement selon différents grades.

Les sélections professionnelles

532 agents titularisés par le biais de la sélection professionnelle



LA GUYANE

Poids de la Fonction Publique en Guyane

Source INSEE 2014

	GUYANE	DOM	F. METROPOLLITAINE
FPE	10 558	73 299	2 386 002
FPT	2 647	26 136	1 119 070
FPH	8 233	75 104	1 806 726
TOTAL	21 438	174 539	5 311 789

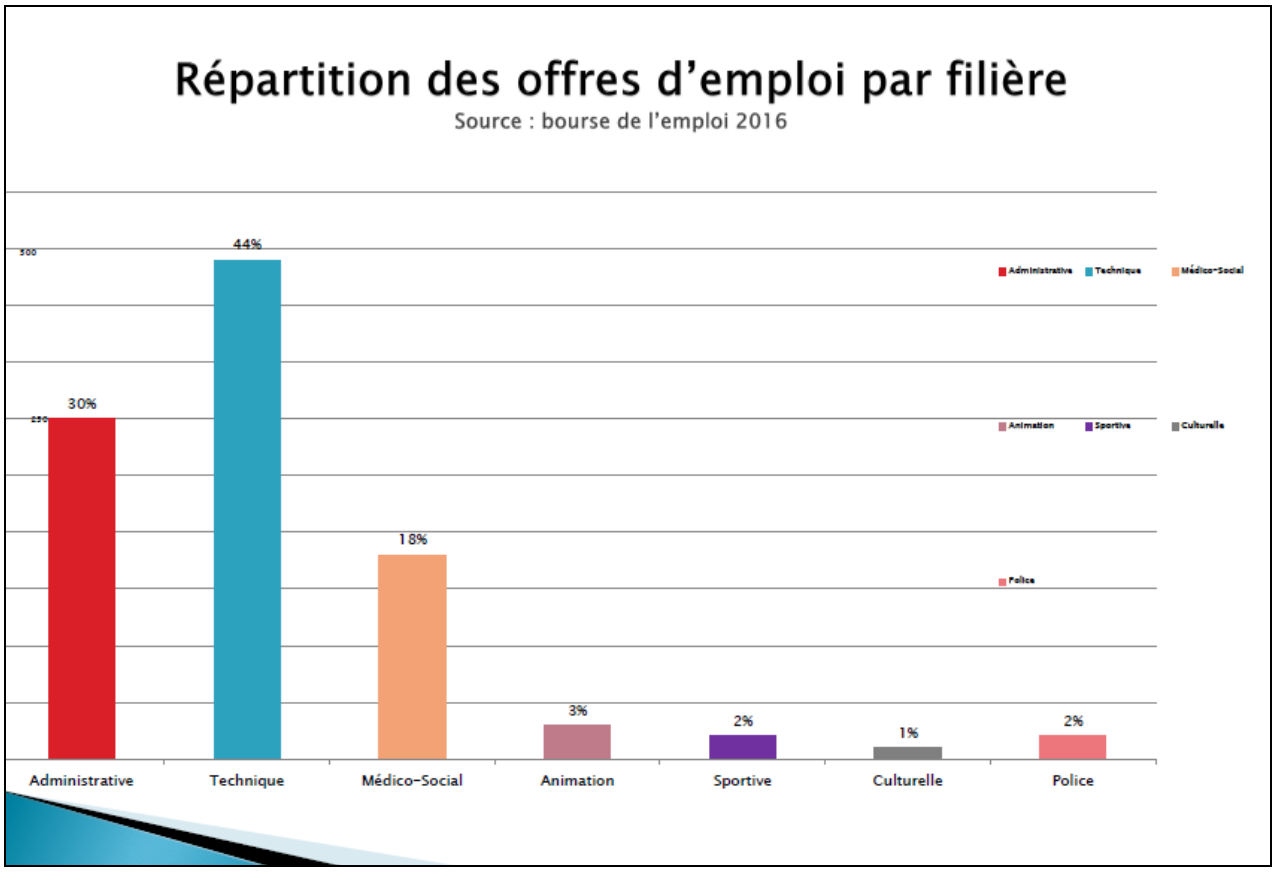


- 21 438 agents publics
- Soit 30 % de la population active
- Taux d'administration d'environ 9,4%

Les effectifs sont composés :

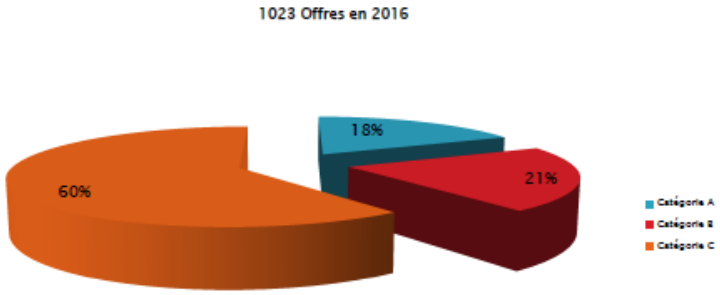
- à 64% de fonctionnaires
- à 36% de contractuels (dont 63% de contrats aidés, 13,9% de saisonniers ou d'occasionnels et 0,6% d'apprentis)
- à 84% d'agents de catégorie C (7% de A et 9% de B).

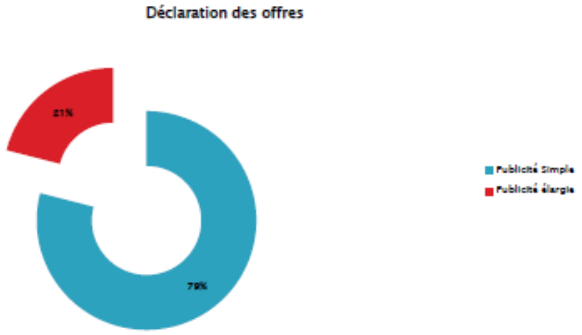
Un tiers des agents a plus de 50 ans et 50% plus de 45 ans.

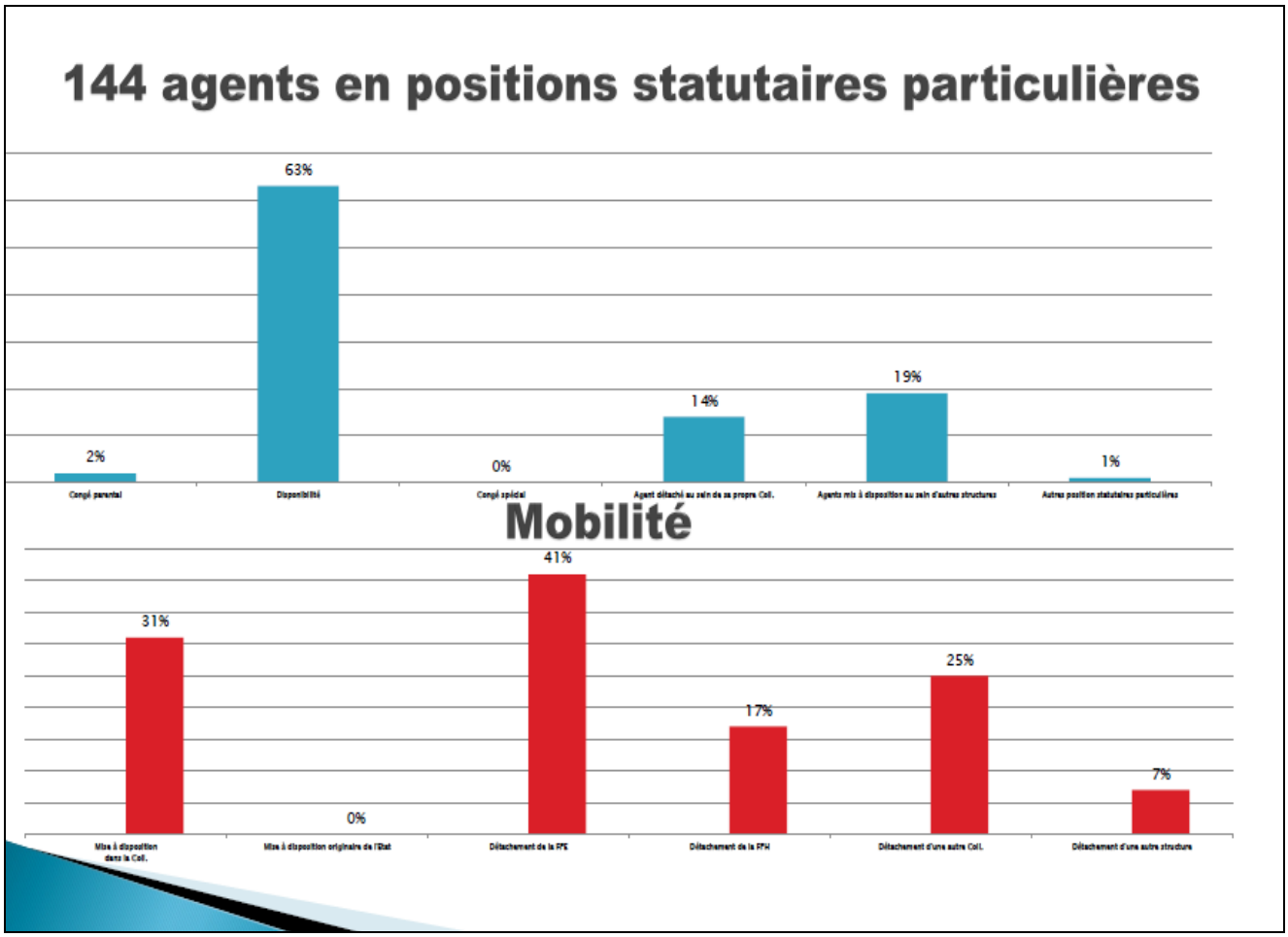


Répartition des offres d'emploi

Source : bourse de l'emploi 2016

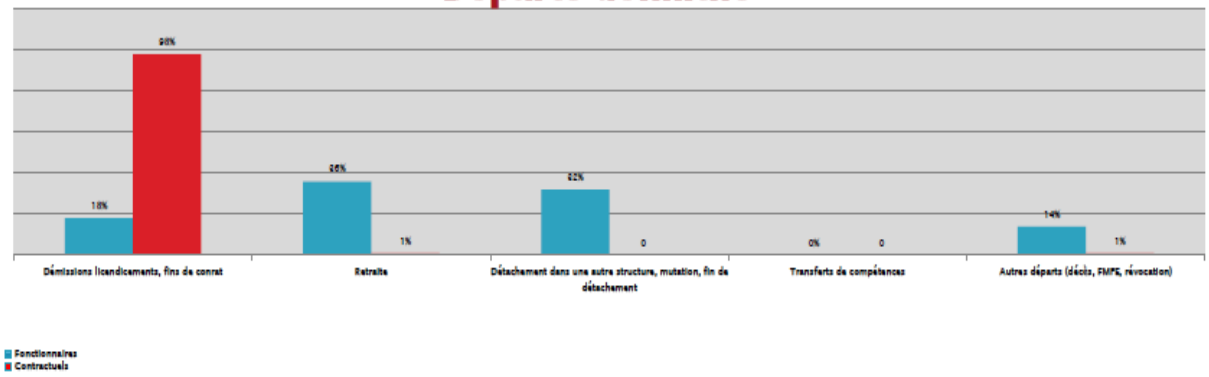




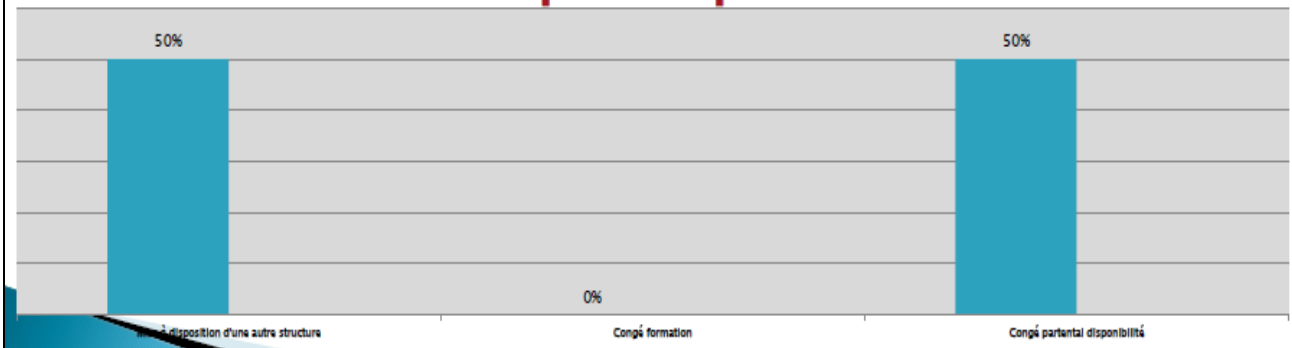

144 agents en positions statutaires particulières
63%
2%
0%
14%
19%
1%
Congé parental
Disponibilité
Congé spécial
Agent détaché au sein de sa propre Coll.
Agents mis à disposition au sein d'autres structures
Autres position statutaires particulières
Mobilité
41%
31%
0%
17%
25%
7%
Mise à disposition dans la Coll.
Mise à disposition originaire de l'Etat
Détachement de la FPE
Détachement de la FPH
Détachement d'une autre Coll.
Détachement d'une autre structure

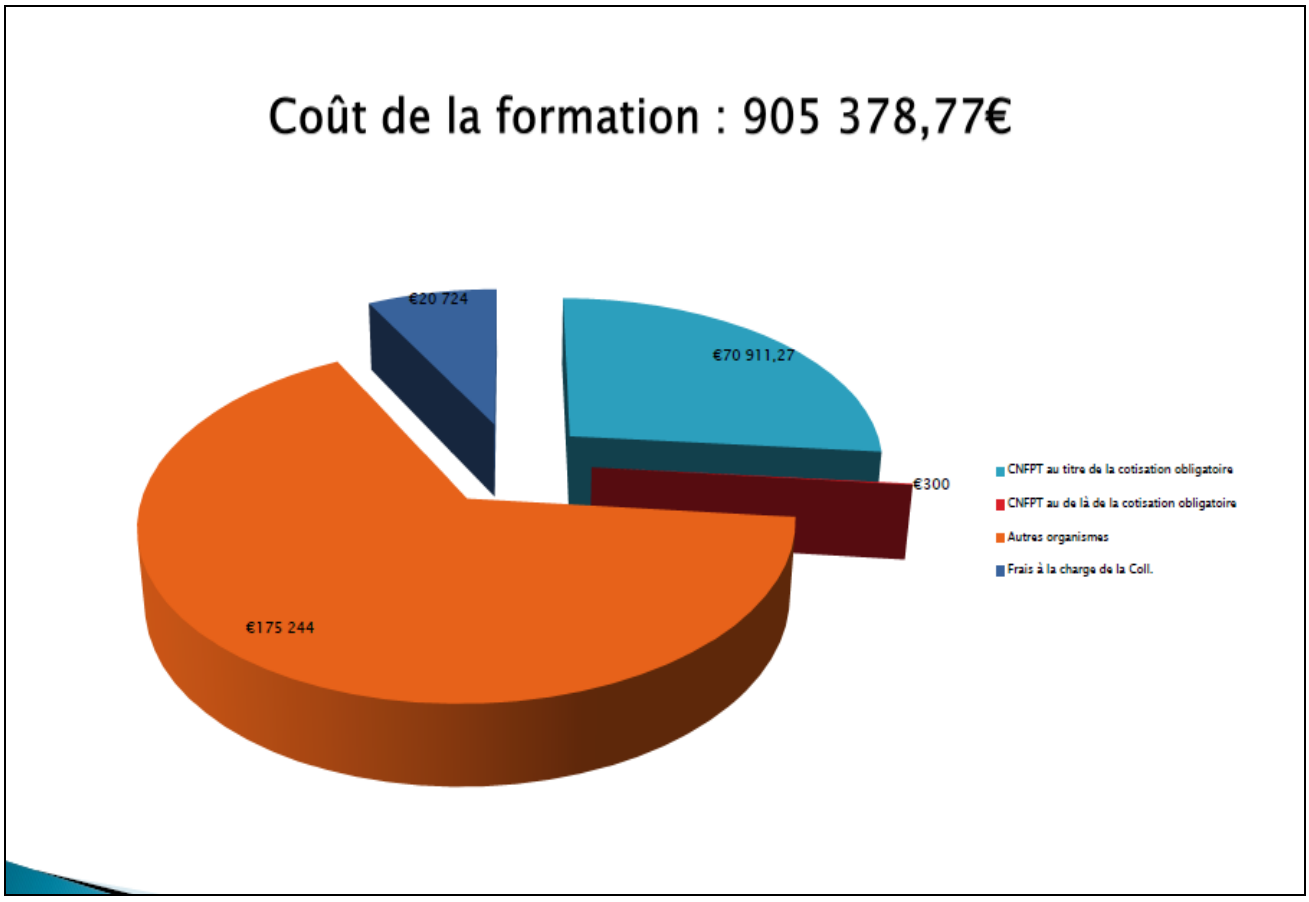
Détails des flux de sortie des agents publics

Départs définitifs



« Départs temporaires »





LA REUNION

On dénombre 43 725 agents fonctionnaires, contractuels et emplois aidés à la Réunion au 1er janvier 2017, contre 36 524 au 31/12/2010. Seul un agent sur trois à la Réunion est fonctionnaire.

La croissance des effectifs s'élève à 19,7 % entre 2010 et 2017 soit en moyenne 3 % par an. (Á l'échelle nationale une croissance de 4,3% entre 2010 et 2015, soit une moyenne annuelle de 0,8% et une baisse de 0,3% en 2016).
Le taux d'administration territoriale à la Réunion est de 51,9 ‰ /hab (30,3 ‰ /hab. au niveau national).

La territoriale représente près de 17,3 % du salariat à La Réunion en 2017. Ce taux est de 8,3% pour la France entière en 2014.

Un tiers des agents a plus de 50 ans.
En 2010, les 45-49 ans étaient les plus représentés parmi les agents de la Réunion. Au 1er janvier 2017 ce sont les 50-54 ans.

LES PROBLEMATIQUES DES CARRIERES DES AGENTS PUBLICS ULTRA-MARINS

L'outre-Mer est caractérisée par trois éléments importants qui impactent les missions des collectivités territoriales :

- Une certaine fragilité géographique liée par des événements naturels réguliers
- Une fragilité financière et économique avec une part de masse salariale largement supérieure à la moyenne nationale
- Une fragilité sociale avec un taux de chômage supérieur au niveau national et un phénomène important d'illettrisme.

Selon le dernier rapport de la Cour des Comptes sur les finances publiques locales d'octobre 2017, « le poids élevé des charges de personnel dans les collectivités d'outre-mer résulte de la combinaison de deux facteurs : la majoration de traitement des fonctionnaires et les sureffectifs.

En ce qui concerne les majorations de traitement, elles sont justifiées par le différentiel du coût de la vie avec la métropole, les sujétions particulières telles que l'éloignement de la famille et l'attractivité des postes outre-mer.

Une surreprésentation de l'emploi d'agents contractuels, pour lutter contre le chômage, est aussi constatée. La sur-rémunération ne s'appliquant pas aux contractuels, certaines collectivités, dans un contexte de nécessaire maîtrise de leur masse salariale, font le choix de ne plus nommer de titulaires sur des

De manière ciblée, les contrats aidés expliquent pour moitié le surpoids de la masse salariale des communes réunionnaises par rapport aux communes de métropole.

La Cour des comptes propose de réduire les charges de personnel en réduisant les effectifs et en agissant sur les conditions de majoration de traitement.

S'agissant des déroulements de carrière des fonctionnaires ultramarins servant outre-mer, le Centre de Gestion de la Martinique n'observe pas de difficultés particulières de recrutement dans ses collectivités compte tenu de l'attractivité du régime indemnitaire notamment sur les postes d'encadrement.
Ainsi, le taux de mobilité en Martinique est moins élevé que celui du continent.

En Guyane, le ressenti est différent : les collectivités sont confrontées à des difficultés majeures en matière de recrutement pour les postes d'encadrement ou à forte technicité. Une grande part des jeunes qui poursuivent leurs études supérieures en France hexagonale, ne reviennent pas dans les DOM mais recherchent un poste en Métropole.

Trois autres problématiques sont soulevées :

- L'employabilité des jeunes qui doit devenir un objectif majeur, dans des territoires où le taux de chômage est très largement supérieur à celui observé en Métropole et où les dispositifs de formation sont peu nombreux

- Le vieillissement important des agents publics : en Guyane, Martinique et à la Réunion, la part des plus de 50 ans représente environ 50% des effectifs totaux
- La question des modes de gestion des services publics : les collectivités n'ont pas encore toujours bien défini ce qu'elles souhaitent ou doivent conserver en régie, ce qui peut être mutualisé ou externalisé

Plusieurs axes d'action devraient être envisagés :

- Permettre de monter en compétence localement : il est important de diversifier et d'accroitre l'offre de formation supérieure. Le développement d'une politique de formation de qualité identique à celle proposée en métropole doit être favorisé. La formation permet d'acquérir et de développer des compétences mais aussi d'échanger, de créer des liens et de constituer un futur réseau professionnel. Par exemple, pour la formation des médiateurs des CDG un cycle a été organisé à Paris mais aussi en visioconférence. L'offre de formation pourrait être mutualisée entre les trois fonctions publiques.

- Développer l'alternance et l'apprentissage et prendre des dispositions spécifiques pour favoriser l'accès de ces agents et des emplois aidés aux concours de la FP

Actuellement, seul le contrat d'apprentissage est ouvert aux employeurs publics. Parallèlement, de nombreux cursus scolaires ne sont ouverts dans les établissements qu'au titre du contrat de professionnalisation. Ainsi, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif ne peuvent proposer aux jeunes qu'ils avaient accueillis en contrat d'apprentissage de poursuivre leur parcours de formation en alternance.

Cette situation, regrettée par un certain nombre de collectivités territoriales et d'établissements désireux de s'impliquer dans la professionnalisation des jeunes, est plus directement dommageable pour ces derniers qui pourraient trouver au sein des collectivités des conditions favorables à la poursuite d'un parcours de formation commencé en apprentissage. Aussi, le champ d'application des contrats de professionnalisation pourrait être étendu au secteur public et en particulier aux collectivités et établissements publics territoriaux. Afin de développer l'attractivité de l'alternance, une réflexion devrait être engagée concernant la mise en place d'une voie d'accès spécifique, pour ces diplômés, à l'emploi pérenne dans la Fonction publique, au regard de leur niveau de diplôme et de leur expérience.

- Favoriser les reconversions professionnelles

En relation avec la mobilisation du CPF, un « Bilan de carrière », au terme de dix ans d'exercice du métier, devrait être instauré afin d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle et prévenir des situations éventuelles d'inaptitude, notamment pour les fonctions exposées à des risques professionnels et à l'usure physique. Les Centres de Gestion seraient des Centres de ressources pour l'accompagnement des carrières professionnelles, dans l'esprit de l'ordonnance du 19 janvier 2017.

- Réfléchir à l'organisation de concours nationaux pour la FPE avec une affectation locale

- Assouplir les dispositifs de promotion interne pour tenir compte des particularités ou contraintes de gestion locales mais tout en respectant la liberté de gestion des employeurs publics territoriaux et le principe d'égalité de traitement entre les agents publics.

<u>L'anticipation des situations : la nécessaire mise en œuvre de l'observation de l'emploi et de la GPEEC</u>

La GPEEC est :

- Une démarche pour anticiper : Changement d'activités – Modification du cadre réglementaire – Accroissement des contraintes – Professionnalisation des pratiques professionnelles – Changements profonds des attentes/comportements des publics – Nombreux départs en retraite programmés…

- Une démarche pour passer de la vision de l'avenir à l'action dans le présent
- Une démarche pour identifier les enjeux RH : Les changements qui touchent les collectivités affectent le travail des agents. La GPEEC pourra permettre de passer du ressenti au diagnostic, d'approfondir l'analyse ou encore de prendre conscience de l'importance des enjeux

- Une démarche pour mettre en oeuvre des moyens d'action appropriés : Usure professionnelle – Manque d'attractivité des métiers – Nécessaire accroissement des qualifications – réorganisation des services – développement de la polyvalence – développement du travail en équipe …

Le contexte territorial incite à aller vers des dispositifs d'anticipation et de prospectives : Nombreuses modifications législatives et réglementaires en matière de FPT, accélération des évolutions technologiques, accroissement des besoins et des exigences du public, recomposition de la carte territoriale, départs massifs à la retraite dans les années à venir, vieillissement des agents…

C'est l'ensemble de la fonction publique, dans un contexte financier de plus en plus contraint, qui place au cœur de ses problématiques, la question des hommes, l'adaptation des effectifs et l'évolution des compétences professionnelles des agents pour garantir la continuité et la qualité du service public. La mise en œuvre d'une démarche de GPEEC est d'autant plus fondamentale dans les départements ultra-marins.

La GPEEC ne saurait se réduire à des enjeux de court terme, simplement budgétaires. Elle ne vise pas seulement à réduire la masse salariale, mais à mieux la répartir. Elle ne vise pas seulement à supprimer des postes, mais à les enrichir. Elle est au service de l'optimisation de la ressource, pour une optimisation des politiques publiques.

Au plan opérationnel, et à court terme, la démarche de GPEC permet de clarifier les missions des agents et d'identifier clairement leur positionnement au sein de l'organisation ; de développer leurs compétences ; de définir des politiques RH adaptées aux besoins et enjeux de la collectivité ; de dynamiser à la fois la relation managériale et la transversalité entre les différents métiers de la DRH.
A moyen terme, elle permet d'anticiper les évolutions des effectifs, des postes et des métiers, en cernant leurs facteurs d'évolution, en maintenant l'employabilité des agents, en établissant les prévisions (quantitatives et qualitatives) nécessaires de personnel au regard des projets de la collectivité.

<u>L'accompagnement des Centres de Gestion en matière de GPEEC et d'accompagnement à la mobilité</u>

La démarche de GPEEC peut être réalisée en collaboration avec un partenaire extérieur comme le Centre de gestion qui dispose d'une expérience reconnue dans le domaine de la gestion des ressources humaines et peut accompagner notamment l'instauration ou l'évolution des régimes indemnitaires, l'élaboration de fiches de poste, la réorganisation des services…

C'est le cas notamment du Centre de Gestion de la Guadeloupe.

Un appui extérieur et neutre de la part d'un spécialiste des ressources humaines publiques peut aider à définir précisément les besoins de la collectivité, à faire des choix dans la multitude d'actions à mener, mais également à gagner du temps.

Dans certaines collectivités n'existent que peu d'outils de GPEEC, et les expériences en la matière sont inexistantes.

L'appui d'un consultant extérieur peut faire réellement démarrer le projet, et permettre de disposer des outils et du recul nécessaires au déploiement d'une GPEEC.

Le Centre de Gestion ne se substitue pas aux collectivités pour mettre en œuvre la GPEEC.
Toutefois, il alimente la réflexion des collectivités en matière de GPEEC par :
- l'élaboration de bilans ou rapports sur l'emploi territorial
- la mise en oeuvre de débats sur l'emploi
- la mise à disposition de documents et d'outils en matière notamment d'organisation de services.

Les axes de développement des CDG portent principalement sur :

- L'assistance et l'appui aux collectivités et EPCI sur les questions statutaires, les mobilités et le recrutement

- Le conseil en organisation et l'accompagnement des processus ressources humaines

Ils proposent des outils, des démarches, une méthode de travail sur les aspects internes d'organisation et peuvent apporter un conseil sur la faisabilité technique, financière, ressources humaines, de tels ou tels projets de transfert de compétences, de réorganisation des services et de mutualisation

• Les aspects de pénibilité au travail et de mobilité / reclassement.

Le conseil en organisation consiste à :
- analyser, avec le commanditaire, l'organisation et le fonctionnement des services
- réaliser un diagnostic des effectifs et des moyens existants
- formuler des préconisations personnalisées pour la définition d'un plan d'actions
- engager une méthodologie d'accompagnement au changement
- accompagner la collectivité dans la mise en œuvre d'outils ou d'actions.

Le conseil peut être :
- partiel (portant sur une entité ou un service)
- global (sur l'ensemble de l'organisation d'une collectivité).

En 2015, près de 39% des CDG réalisaient des missions d'audits et d'études d'organisation mais seuls 20 établissements disposaient d'un service conseil en organisation. Cette proportion restait stable par rapport à l'enquête de 2011.

L'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 a été modifié par la loi déontologie des agents publics du 20 avril 2016 qui prévoit désormais que :
« Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements ».

L'accroissement des compétences, la multiplicité et la complexité de certains textes juridiques amènent les collectivités à faire appel de manière croissante à l'expertise des Centres de Gestion.

En 2018, plus de 44% des CDG proposent aux collectivités et établissements de leur ressort un service de conseil en organisation. Dans ce cadre, les Centres proposent des outils, des démarches, une méthode de travail sur les aspects internes d'organisation et peuvent apporter un conseil sur la faisabilité technique, financière, ressources humaines, de tels ou tels projets de transfert de compétences, de réorganisation des services et de mutualisation.

Plus de la moitié des services ont été créées préalablement à 2012, mais 22% des CDG l'ont institué depuis 2016.
2 Centres envisagent la création d'un tel service en 2018, un autre à plus long terme.
Il est à noter qu'un établissement a conventionné avec un autre pour mutualiser à un niveau interdépartemental le conseil en organisation auprès de ses collectivités.

La nature des études qui sont confiées aux CDG a sensiblement évolué par rapport à 2011.

Alors que la majeure partie des études portaient alors sur la santé et sécurité ainsi que sur le temps de travail, 89% des missions de conseil concernent aujourd'hui la structuration ou l'élaboration d'outils RH. Cela démontre l'expertise reconnue aux CDG en matière de gestion prospective des ressources humaines et le rôle que leur attribuent les employeurs publics locaux comme tiers de confiance.

Environ trois quarts des Centres citent également les études portant sur le temps de travail et le régime indemnitaire et près de deux tiers des établissements évoquent la définition de profils de poste et le management.

La mobilité, l'évolution professionnelle et le conseil en organisation sont indissociables pour atteindre l'objectif de proposer aux agents un accompagnement renforcé de leurs mobilités et transitions professionnelles dans le cadre de l'évolution de leurs carrières, tout en satisfaisant les besoins des employeurs publics.

Les CDG se sont vus confier par l'Ordonnance 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, une nouvelle mission obligatoire « d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents » dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

L'agent peut demander à bénéficier de cet accompagnement préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits à la formation acquis au titre du CPF.
Ce conseil est assuré par un conseiller du CDG formé à cet effet qui apporte son soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet, en identifiant les actions nécessaires.

Cette mission illustre également l'idée de créer des « passerelles professionnelles » permettant de changer de métier, de versant de la Fonction publique, voire de rejoindre le secteur privé, sachant que le projet d'évolution professionnelle peut également viser à prévenir une situation d'inaptitude.

Les CDG devraient être reconnus en tant que centres de ressources agréés pour la réalisation des bilans professionnels des agents de la FPT (en prévoyant la possibilité de les réaliser au bénéfice des agents de la FPE et de la FPH, à titre volontaire pour les CDG) : en lien avec leur collectivité, ce bilan permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir leur projet professionnel.

La mission de conseil en évolution professionnelle constitue l'un des vecteurs de la mobilité et celle-ci devrait être facilitée par la constitution, au 1er janvier 2019, du portail numérique commun inter fonctions publiques issu de l'Ordonnance du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans 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, à 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. Les Centres de gestion sont en charge de la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C et sont étroitement associés, pour la Fonction publique territoriale, à la mise en oeuvre de ce portail commun.

Pour réaliser l'objectif de mobilité, compte-tenu des spécificités des fonctions publiques, de la diversité des employeurs publics et du fait que les demandes concernent le plus souvent des mobilités sur un même territoire selon des logiques métiers, il s'agit également de développer les avantages des mutualisations opérées au sein de la FPT. La FNCDG, le GIP Informatique des CDG et le CNFPT se sont donnés pour objectif la mise en oeuvre d'un site emploi territorial national dédié à la FPT en relation avec le portail commun inter fonctions publiques, pour 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 tout en assurant la préservation de la diffusion des créations et vacances d'emplois à un premier niveau, de proximité, par le moyen de leurs bourses locales de l'emploi.

De plus, les Centres de gestion ont développé, notamment dans le cadre de leurs coopérations régionales et interrégionales, des services d'accompagnement à la mobilité des agents permettant l'examen des possibilités en fonction des compétences, des contraintes des agents et des exigences des recruteurs. Ils souhaitent renforcer ces services en les couplant avec la mission d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents, pour tenir compte de la complémentarité de ces deux missions, accomplies à titre obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés (article 23 de la loi du 26 janvier 1984).

Dans la même logique d'efficacité, il apparaît également pertinent de constituer un réseau des conseillers en mobilité et en évolution professionnelle, non seulement au niveau des CDG pour la FPT, mais incluant également les agents en charge de ces fonctions au sein de la FPE et de la FPH.
Ce réseau des conseillers FPT, FPE, FPH faciliterait l'orientation des agents et pourrait être subdivisé par bassin d'emplois.

L'exercice du conseil en mobilité et en évolution professionnelle serait, de plus, adossé à la mission de « conseil en organisation » largement développée par les CDG, notamment depuis l'extension et la sécurisation du champ de leur missions facultatives.

Cette proposition s'appuie également sur la connaissance dont dispose les CDG de ces bassins d'emploi et de leurs caractéristiques, du fait de l'exploitation des données sociales qu'ils recueillent auprès des collectivités et consolident par leurs Observatoires régionaux, mais également par le biais des bilans de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines que les CDG sont chargés d'établir.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Audition du CSFPT sur le droit syndical
21 juin 2018

Le bureau du CSFPT a acté dans son plan de travail 2018 la création d' un groupe de travail sur le droit syndical. Sous l'égide de la formation spécialisée n°4 chargée des questions sociales, présidée par Monsieur Daniel LEROY, il recherche les voies d'amélioration et de simplification de l' utilisation du droit syndical qui pourraient être mises en œuvre au bénéfice des élus, services de ressources humaines et militants syndicaux.

1. Cadre juridique du temps syndical

Les agents peuvent bénéficier de facilités accordées pour accomplir les missions qui leur sont confiées par leur organisation syndicale, sous la forme d'autorisations d'absence. Celles-ci peuvent être accordées au titre de quatre dispositifs :

- l'article 59 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit des autorisations spéciales d'absence accordées aux représentants syndicaux pour assister aux congrès et réunion des organismes directeurs syndicaux d'un certain niveau
- l'article 100-1 de la même loi prévoit des autorisations d'absence, dans le cadre du « crédit de temps syndical » accordé aux organisations syndicales compte tenu de leur représentativité, pour permettre à leurs représentants de participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs syndicaux d'un autre niveau que celui correspondant à l'article 59
- l'article 59 2° de la même loi prévoit des autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux pour siéger au Conseil commun de la fonction publique ou aux organismes statutaires
- l'article 33-1 de la même loi prévoit que chacun des représentants des organisations syndicales au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se voit lui aussi accorder un « crédit de temps syndical » ; ce crédit de temps syndical comprend un contingent annuel d'autorisations d'absence accordé aux représentants du personnel, titulaires et suppléants, pour l'exercice de leurs missions.

Les ASA concernent les fonctionnaires et les contractuels.

Les agents bénéficiaires sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné.

Le décret n°85-397 du 3 avril 1985 ne limite pas le nombre des agents susceptibles de bénéficier des ASA. Ils doivent avoir été désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et justifier du mandat dont ils sont investis.

Les ASA prévues à l'article 59,1° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants syndicaux pour assister aux congrès et réunions des organismes directeurs syndicaux d'un certain niveau.

Ces autorisations d'absence sont accordées, sous réserve des nécessités du service, aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation (article 15 du décret n°85-397 du 3 avril 1985).

Les autorisations spéciales d'absence accordées à un même agent, au cours d'une année ne peuvent excéder (article 16 du décret n°85-397 du 3 avril 1985) :

> 10 jours en cas de participation aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au Conseil commun de la fonction publique

> 20 jours en cas de participation :
- aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales
- ou aux congrès et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations représentées au Conseil commun de la fonction publique.

Les limites de 10 jours et de 20 jours ne sont pas cumulables entre elles. Un même agent ne peut bénéficier de plus de 20 jours par an.

Les demandes d'autorisation doivent être formulées trois jours au moins avant la date de la réunion. Les refus d'autorisation d'absence font l'objet d'une motivation de l'autorité territoriale.

Le crédit de temps syndical

L'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que « sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements accordent un crédit de temps syndical aux responsables des organisations syndicales représentatives »).

La détermination de ce crédit intervient à la suite de chaque renouvellement général des comités techniques.

Comme le souligne l'article 12 du décret n°85-397 du 3 avril 1985, le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf :

- modification du périmètre du comité technique entraînant la mise en place d'un nouveau comité technique.
- ou une variation de plus de 20% des effectifs.

Ce crédit de temps syndical comprend deux contingents :

- Ø Les autorisations d'absence
- Ø Les décharges d'activité de service.

Chacun des contingents est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :
1° la moitié entre les organisations syndicales représentées au comité technique ou aux comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent
2° l'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

- Ø <u>Les autorisations d'absence</u>

Les autorisations d'absence imputées sur ce contingent concernent les réunions des structures locales d'un syndicat national et des sections syndicales prévues à l'article 17 du décret du 3 avril 1985.

Les réunions statutaires désignent les réunions des instances mentionnées par les statuts des organisations syndicales (circulaire ministérielle du 20 janvier 2016).

Ces autorisations sont délivrées dans la limite d'un contingent global déterminé, chaque année, à raison d'une heure d'autorisation spéciale d'absence pour 1 000 heures de travail effectuées par l'ensemble des agents.

Lorsque des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux agents qu'ils emploient, les collectivités et établissements de moins de cinquante agents sont remboursés par les centres de gestion des charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations.

Les autorisations d'absence sont accordées sous réserves des nécessités de service.

- Ø <u>Les décharges d'activité de service</u>

Ce contingent permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec la collectivité ou l'établissement.

Ce contingent est calculé selon un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques compétents (barème fixé à l'article 19 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale).

Ce barème varie entre 100 et 2 500 heures par mois :

- moins de 100 électeurs : nombre d'heures par mois égal au nombre d'électeurs
- 100 à 200 électeurs : 100 heures par mois
- 201 à 400 électeurs : 130 heures par mois

- 401 à 600 électeurs : 170 heures par mois
- 601 à 800 électeurs : 210 heures par mois
- 801 à 1 000 électeurs : 250 heures par mois
- 1 001 à 1 250 électeurs : 300 heures par mois
- 1 251 à 1 500 électeurs : 350 heures par mois
- 1 501 à 1 750 électeurs : 400 heures par mois
- 1 751 à 2 000 électeurs : 450 heures par mois
- 2 001 à 3 000 électeurs : 550 heures par mois
- 3 001 à 4 000 électeurs : 650 heures par mois
- 4 001 à 5 000 électeurs : 1 000 heures par mois
- 5 001 à 10 000 électeurs : 1 500 heures par mois
- 10 001 à 17 000 électeurs : 1 700 heures par mois
- 17 001 à 25 000 électeurs : 1 800 heures par mois
- 25 001 à 50 000 électeurs : 2 000 heures par mois
- au-delà de 50 000 électeurs : 2 500 heures par mois.

Les CDG calculent ce contingent de décharges d'activité de service pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés. Les CDG versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces décharges d'activité de service concernant l'ensemble des agents de ces collectivités et établissements.

La mutualisation du crédit de temps syndical

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a introduit une nouvelle disposition dans l'article 100-1 précité, qui concerne la possibilité de pouvoir mutualiser le crédit de temps syndical.

En effet, par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical. Il ne s'agit donc pas d'une obligation, mais d'une simple possibilité.

Cette convention fixe les modalités de versement des charges salariales afférentes aux autorisations d'absence. Dans ce cadre, les crédits de temps syndical non utilisés peuvent, à la demande d'une organisation syndicale :
- être comptabilisés et reportés à la seule année suivante
- être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires de la convention.

2. Demandes de modifications législatives et réglementaires présentées par le Groupe de travail

Proposition n°1 :

Procéder à des changements d'appellation pour ne plus associer l'activité syndicale à une forme d'absentéisme et lutter contre les représentations discriminantes :

- autorisation (spéciale) d'absence devient autorisation d'activité syndicale

- décharge d'activité de service devient décharge pour activité syndicale

La Fédération est favorable à ce changement d'appellation.

Proposition n°2 :

Redéfinir à l'article 15 de la loi du 26 janvier 1984 les collectivités et leurs établissements obligatoirement et volontairement affiliés, pour que tous ceux qui emploient moins de 350 fonctionnaires soient obligatoirement affiliés.

Ainsi, le groupe de travail propose que deviennent affiliés obligatoires l'ensemble des établissements publics des collectivités territoriales. Par exemple, les SDIS, établissements départementaux, sont aujourd'hui exclus de l'affiliation obligatoire du fait de leur niveau départemental. Un quart de ces établissements a fait le choix d'une affiliation volontaire.

Suivant la proposition du groupe de travail, seuls les départements, les régions et les communes et établissements publics de plus de 350 agents demeureraient non affiliés obligatoires et auraient la possibilité de s'affilier volontairement.

Par ailleurs, le groupe de travail prévoit la suppression de la possibilité d'affiliation pour les seuls agents TOS et s'interroge sur la distinction entre « volontairement » et « obligatoirement » affilié au CDG lorsque cette distinction s'applique au droit syndical.

Si la Fédération est favorable à une adhésion obligatoire au socle commun et à un relèvement du seuil, il n'a pas été validé la modification des collectivités et établissements affiliés obligatoires.

Ces propositions ont pour objectif de prévoir le remboursement des DAS pour les affiliés volontaires, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Cette proposition pourrait être intéressante notamment pour les syndicats mixtes de moins de 50 agents mais nécessiterait une étude d'impact notamment au regard de la typologie actuelle des affiliés volontaires.

Fin 2017, près des trois quarts des CDG déclarent qu'au moins une collectivité ou un établissement est affilié volontairement, ce qui représentent 301 structures (sur la base 49 Centres).

En moyenne, 6 collectivités ou établissements sont affiliés volontaires dans le ressort des 49 CDG concernés. Ces affiliés sont majoritairement des EPCI (51,83%), des communes (15,94%) et des établissements publics tels que des CCAS ou des SDIS (15,28%).

La part des EPCI affiliés volontaires a très largement progressé, ils représentaient 26,32% en 2012 contre 51,83% en 2017. Les EPCI qui s'affilient volontairement emploient en moyenne 675 agents.

Parmi les 49 Centres recensant des affiliés volontaires, 21 d'entre eux (42,86%) citent le SDIS.

4 CDG ont indiqué que le département était affilié volontaire (Allier, Charente Maritime, Morbihan et collectivité unique de Guyane).

Proposition n°3 :

Le groupe de travail propose de modifier les modalités d'organisation des réunions syndicales et de prévoir la possibilité que les agents puissent rencontrer l'une ou l'autre des organisations syndicales.

Une même organisation syndicale pourrait regrouper plusieurs de ses heures mensuelles d'information sur une année civile, contre trimestriellement actuellement.

Par ailleurs, alors que les agents désirant assister à ces réunions disposent aujourd'hui de 12h d'autorisations spéciales d'absence par année civile, il est proposé de modifier ce nombre d'heures et de le passer à 20.

La Fédération est favorable à ces modifications.

Proposition n°4 :

Le groupe de travail propose de modifier l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 en prévoyant une modification du contingent d'heures d'ASA et des DAS (suppression de l'article 17 du décret du 3 avril 1985 et de la précision des heures pour réunions locales).

Ainsi, le contingent d'heures serait calculé proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale au comité technique compétent.

Le contingent à accorder sous forme de décharges d'activité de service ne serait plus calculé sur la base du barème prévu actuellement à l'article 19 du décret du 3 avril 1985 mais serait égal à un équivalent temps plein pour 350 électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu pour son calcul, arrondi au dixième d'équivalent temps plein le plus proche.

Par ailleurs, le groupe de travail prévoit le calcul des heures et le remboursement des DAS et des ASA par les Centres de Gestion pour toutes les collectivités affiliées.

Si un renforcement du dialogue social dans les collectivités est nécessaire, la Fédération est totalement défavorable à ce que ce renforcement passe par une augmentation excessive des heures de crédit syndical.

La FNCDG a toujours demandé une modification à la baisse des heures prévues au barème défini à l'article 19 au regard du poids du remboursement des DAS et des ASA sur les budgets des établissements.

Remplacer le barème par un ETP pour 350 électeurs inscrits sur la liste électorale des comités techniques équivaudrait par exemple dans un CDG gérant 13 000 agents, qui rembourse actuellement l'équivalent d'un peu plus d'1 ETP car soumis au barème de 1700 heures, à rembourser environ 37 ETP.

La FNCDG a mené une enquête courant 2017 sur l'ensemble des missions obligatoires et facultatives exercées par les CDG et sur leurs moyens humains et financiers.

Il ressort de cette enquête que près de la moitié des Centres de Gestion sont soumis à un crédit de 1500 heures.
Sur les 50 CDG ayant répondu :

- 4 sont soumis au crédit de 650 heures
- 6 sont soumis au crédit de 1000 heures
- 21 sont soumis au crédit de 1500 heures
- 15 sont soumis au crédit de 1700 heures
- 3 sont soumis au crédit de 1800 heures
- 1 est soumis au crédit de 2000 heures

Le volume horaire remboursé au titre des décharges d'activité de service a considérablement augmenté depuis 2008. En effet, il passe d'un volume moyen par CDG de 9 922 heures en 2008, de 11 501 heures en 2011 à un volume moyen de 12 447 heures en 2016.

Si ce volume de DAS remboursées est en stagnation pour 30% des CDG, il a progressé dans 35% des établissements.

Le montant moyen par Centre de Gestion de dépenses liées au remboursement des DAS était de 248 882 euros en 2013, il est de 277 538 euros en 2016. Pour rappel, ce montant moyen par CDG était de 189 091 euros en 2008 et de 238 712 euros en 2011. On constate donc une très forte progression des charges supportées par les CDG ces 10 dernières années, notamment liée à la modification du barème par le décret du 24 décembre 2014.

La proportion du remboursement des DAS sur la cotisation obligatoire versée au Centre de Gestion augmente pour atteindre 17,72% en 2016. Cette part a beaucoup progressé depuis 2008. En effet, cette proportion était de 12,57% en 2008 et de 15,96% en 2011.

On constate de fortes disparités entre Centres. La proportion peut être supérieure à 35% pour certains Centres.

Il est important de rappeler que parallèlement, le champ des missions obligatoires a évolué depuis 2012, les CDG exerçant une dizaine de nouvelles compétences sans déplafonnement du taux de cotisation obligatoire fixé à 0,8%.

Total des dépenses relatives aux DAS depuis 2013

42 CDG répondants

Charges supportées en euros par le CDG au titre des DAS				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	248 882	238 407	269 604	277 538
Minimum	44 467	56 360	73 411	49 591
Maximum	636 000	698 000	708 000	685 000

Le volume moyen remboursé au titre des ASA se maintient entre 2013 et 2016 et se situe dans un volume horaire situé entre 1161 heures en 2013 et 1233 heures en 2016. Ce volume varie d'un CDG à l'autre et peut atteindre plus de 7000 heures. Cependant, si on note une stagnation relative du volume horaire, celui-ci a plus que doublé en 10 ans.

Si le volume horaire moyen remboursé au titre des ASA à tendance à se stabiliser ces dernières années, on remarque une nette évolution du montant des dépenses supportées par les Centres de Gestion au titre des ASA.
En effet, on passe d'un montant moyen de 20 044 euros en 2013 à un montant moyen de 27 327 euros en 2016. Pour rappel, le montant moyen des charges supportées par les CDG en 2008 était de 8330 euros. Par conséquent, on constate que le montant pris en charge a plus que triplé en 10 ans.

Moins de la moitié des Centres de Gestion sont informés par les collectivités concernées de la nature des heures remboursées (43,90%).

Les informations généralement transmises sont :

- La copie des convocations qui sont jointes aux demandes de remboursement
- Les dates et horaires des convocations, le nombre d'heures
- La nature de la demande, l'objet de l'absence (réunions d'information syndicales, réunions avec des employeurs).
- Le formulaire d'ASA

La proportion du remboursement des ASA sur la cotisation obligatoire versée au Centre de Gestion est plutôt stable et atteint 1,24% en 2016.
On constate encore de fortes disparités entre Centres avec par exemple en 2014, un minimum de 0,03% et un maximum de 6,41%.

Proposition n°5 :

Le groupe de travail propose de modifier l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit la possibilité de mutualiser les crédits de temps syndical.

Par convention, le Centre de Gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical.

La proposition consiste à prévoir une mutualisation avec ou entre non affiliés, la proposition précédente prévoyant que le Centre de Gestion rembourse les DAS et ASA des affiliés volontaires.

La Fédération n'est pas favorable à ces modifications.

Les remboursements des décharges d'activité de service pèsent déjà très lourdement sur les budgets dans un contexte de prise en charge de nouvelles missions obligatoires des Centres et de réduction des bases de cotisations des affiliés du fait, notamment, de la maîtrise des dépenses de fonctionnement.

Cette faculté de mutualisation des heures syndicales doit demeurer à titre volontaire car toute modification de l'article précité dans le sens d'une mutualisation obligatoire entre toutes les collectivités conduirait à fragiliser financièrement les CDG.
Par ailleurs, les remboursements ne doivent concerner, pour ces mêmes raisons, que les affiliés obligatoires, comme c'est le cas actuellement.

Proposition n°6 :

Le groupe de travail propose de prévoir le report du crédit de temps syndical, non utilisé par une organisation syndicale au titre d'une année civile, à l'année suivante.

La Fédération est favorable à cette proposition dès lors que le report ne demeure qu'une possibilité prévue par convention.

Les DAS sont définies mensuellement à l'article 19 du décret du 3 avril 1985 mais leur calcul est annuel. De nombreux Centres de Gestion lissent l'utilisation de ces heures sur une année et permettent le report sur l'année suivante, sans possibilité de cumul.

Propositions n°7 et 8 :

Le groupe de travail propose de décompter en temps de travail les heures d'activité syndicale (formations, réunions…), y compris quand celles-ci sont sur des temps de repos, du fait de travail en horaires décalés, travail de nuit…
Par ailleurs, il est envisagé de doubler les temps d'autorisation d'absence pour préparer les réunions et réaliser le compte-rendu des travaux.

La Fédération n'est pas favorable à ces propositions dès lors que la définition du temps de travail effectif est précise et que le mandat syndical doit être distingué d'une période de service. Pour autant, il ne s'agit pas de discriminer les agents exerçant des fonctions syndicales, la FNCDG ayant soutenu la nécessité de renforcer la protection de ces agents.

Proposition n°9 :

Le groupe de travail propose l'adoption de protocoles d'accord locaux sur les droits et les moyens syndicaux et les parcours militants, à partir d'un protocole type élaboré au niveau national.

Au-delà des subventions, les CDG mettent en place, pour 30 % d'entre eux, des conventions ou protocoles d'accord qui permettent notamment de compenser l'absence de mise à disposition de locaux.

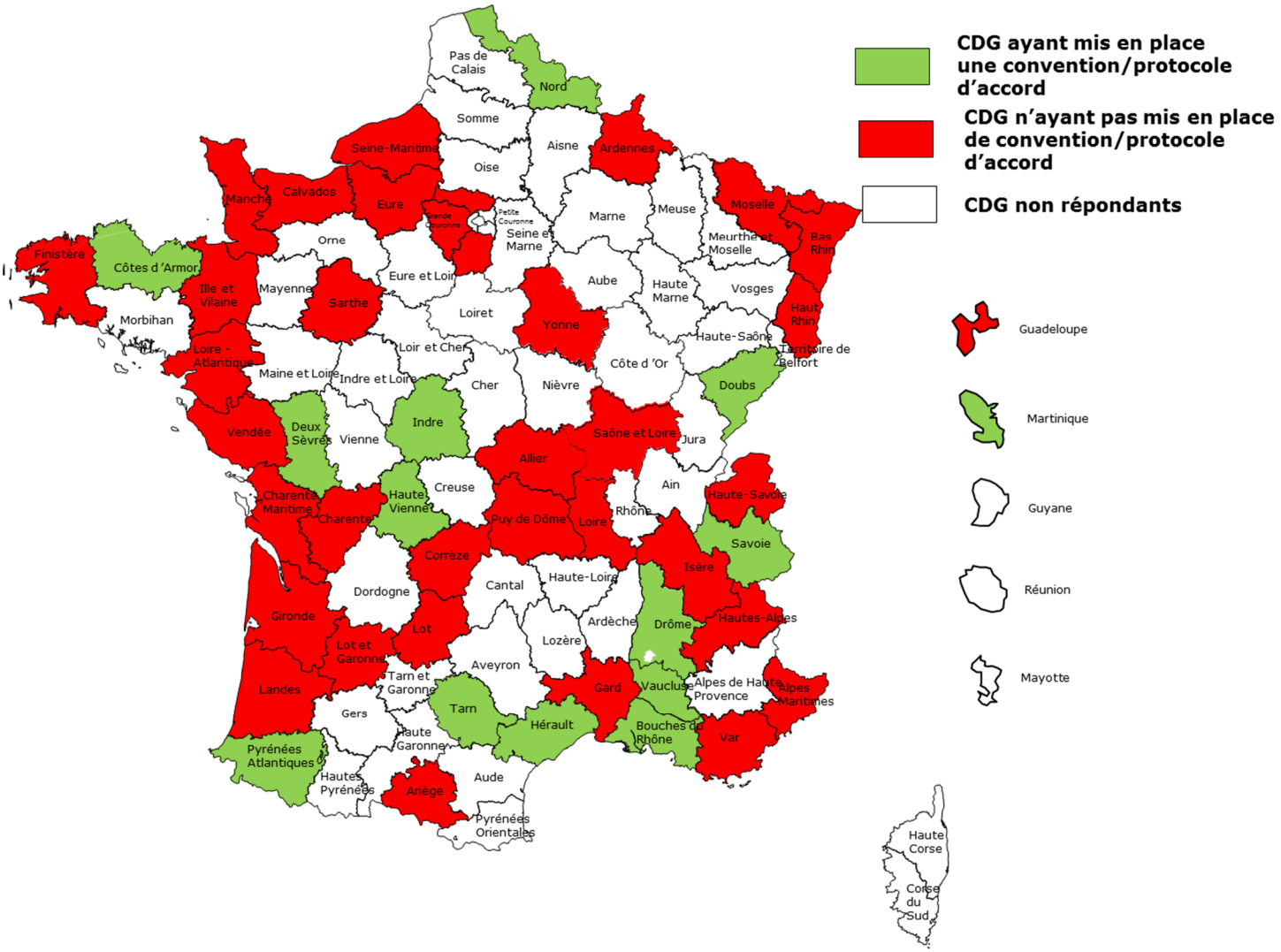
Le contenu de ces accords prévoit :

- Des moyens matériels supplémentaires (prise en charge des abonnements téléphoniques, internet, affranchissement des courriers, photocopies, renouvellement du matériel informatique)
- La mise à disposition de matériel
- La prise en charge des fournitures et la livraison des équipements
- La prise en charge et l'indemnisation des frais de déplacement pour les représentants du personnel afin de faciliter l'obtention des quorums...

La Fédération n'est pas totalement favorable à cette proposition, chaque collectivité ou établissement restant libre de conclure un protocole ou non. Toutefois, l'idée d'un modèle peut se révéler intéressante.

Cartographie des CDG qui ont conclu un protocole d'accord

50 CDG répondants



Les Centres de Gestion mettent également en place des actions et outils afin de promouvoir le dialogue social. Ainsi sur les 50 CDG répondants, 84% assurent la formation des membres du CHSCT et 84% participent à la définition de critères communs pour les avancements et promotions internes. Les deux tiers des CDG déclarent également développer des modèles de règlement intérieur du fonctionnement des instances de dialogue social. Enfin près de la moitié des CDG (48%) assurent l'organisation de réunion de travail régulières avec les organisations syndicales.

44% des CDG mettent en œuvre des actions pour améliorer le fonctionnement des instances paritaires. Ces actions peuvent être les suivantes : vote à bulletin secret pour les dossiers sensibles, transmission de toutes les pièces écrites aux représentants du personnel par voie dématérialisée, motivation du vote.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Audition de la FNCDG par la FSn°4 du CSFPT

Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels dans la FPT

16 mai 2018 – locaux du CSFPT

L'amélioration des conditions de travail constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales. La santé est essentielle pour chacun et l'employeur doit veiller à sa préservation.

Cela passe nécessairement par une politique de santé au travail et de prévention des risques qui répond à plusieurs enjeux :

- Un enjeu humain :

La fonction publique territoriale est constituée à 75% d'agents de catégorie C, avec une filière technique représentant 53% des effectifs. De nombreuses missions sont fortement exposées à des risques de pénibilité (égoutiers, éboueurs, agents de voirie...). Un nombre important d'agents exercent également dans le secteur de la petite enfance, de l'aide à domicile, secteurs qui sont également sources d'usure physique.

- Un enjeu financier :

Les absences des agents représentent un coût pour la collectivité employeur. En cas d'accident du travail, celle-ci doit prendre en charge l'ensemble des frais médicaux s'y rapportant. Les coûts indirects sont également à prendre en compte, tels que le remplacement des agents concernés, la surcharge de travail engendrée pour les services ou encore le stress que cette surcharge peut entraîner.

- Un enjeu juridique :

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 indique que la santé comprend la santé physique.

I) Le cadre juridique

Textes de référence:

- Articles L4121-1 et suivants et articles R 4121-1 et suivants du code du travail;
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale;
- Directive n°89/39/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989;
- Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail;
- Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques;
- Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique;
- Circulaire n°RDFB1314079C du 26 mai 2013.

1) Le fondement juridique du document unique

L'évaluation des risques est une obligation des employeurs inscrite par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 par transposition de la directive n°89/39/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989.

Elle a été codifiée dans l'article L 4121-3 du code du travail. Le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs précise que l'évaluation des risques doit être transcrite dans un document unique d'évaluation des risques professionnels mis à jour régulièrement.

2) La responsabilité de l'autorité territoriale

En application de l'article 108-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique, dans les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant, les règles en matière d'hygiène et de sécurité sont, sauf dispositions dérogatoires particulières, celles définies par les livres 1er à v de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application.

À ce titre, les employeurs doivent se conformer aux obligations définies aux articles L4121-1 et suivants et R4121-1 et suivants du code du travail.

L'article L4121-1 du code du travail indique que "*L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs*" notamment par le biais d'actions de prévention des risques professionnels, d'actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces

mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'article R4121-1 du code du travail précise que" *L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3"*

L'article 2-1 du décret n°85-603 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive précise que *"les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité".*

Le document unique est un élément clé de la prévention des risques professionnels. Bien qu'il relève de l'autorité territoriale, sa réalisation implique nécessairement d'une part les agents et leurs représentants et d'autre part les acteurs opérationnels de la santé et de la sécurité au travail (médecin de prévention, agent chargé de fonctions de conseil et d'assistance à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, agents chargé des fonctions d'inspection…)

3) L'obligation d'évaluation des risques préalablement à la définition des mesures de prévention

L'article R 4121-1 du code du travail dispose que "L'*évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.".* L'évaluation des risques doit donc être mise en œuvre à tous les niveaux de l'organisation du travail, tant au niveau des facteurs humains que techniques et organisationnels.

Les agents de la fonction publique territoriale peuvent être exposés à de nombreux risques. Le risque résulte de l'existence d'un phénomène dangereux en présence de l'homme, créant une situation dangereuse. Parmi les types de risques, on peut citer les chutes, la manutention, la circulation et les déplacements; l'effondrement et la chute d'objets, le bruit, la manipulation de produits toxiques et de déchets, les incendies...

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, sur la base des alinéas 3 à 9 de l'article L4121-2 du code du travail. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

4) L'obligation d'une mise à jour régulière du document unique *(R 4121-1 du code du travail)*

Outre la stricte réalisation du document, le code du travail a entendu que l'évaluation des risques soit un processus dynamique apte à prendre en compte les changements organisationnels, humains et techniques affectant le milieu professionnel. À ce titre, le doucement unique doit être mis à jour.

L'article R4121-2 précise les conditions de mise à jour:

"La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :
1° Au moins chaque année ;
2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;
3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie".

Les situations qui impliquent une actualisation du doucement unique sont appréciées compte tenu de l'apparition des risques dont l'existence peut, notamment, être établie par les connaissances scientifiques et techniques existantes (données publiées par les autorités publiques compétentes en matière sanitaire), par la survenance d'un accident de travail, d'une maladie à caractère professionnel ou par l'évolution des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail.

5) La publicité du document unique

L'article R 4121-4 du code du travail rend le document unique accessible à une pluralité de personnes; ce document doit ainsi être tenu à la disposition:

- Des agents
- Des instances de conservation (CHSCT et CT)
- Du médecin de prévention

Par ailleurs, les agents chargés des fonctions d'inspection (ACFI) doivent pouvoir se faire présenter le document lors de leurs inspections.

L'état de réalisation du document unique est évalué par le CHSCT dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article 49 du décret n°85-603 qui lui est soumis chaque année et qui doit faire état du "*bilan général de la santé, de la sécurité et des conditions de travail*".

6) Les conséquences de l'absence du document unique

Le non respect de l'obligation d'évaluation des risques professionnels constitue une infraction. L'engagement de responsabilités soit à la sanction, soit à la réparation d'une situation accidentelle en relation avec un risque qui a ou aurait dû être identifié dans le cadre de cette démarche d'évaluation constitue un réel enjeu juridique pur les collectivités territoriales et les agents mis en cause. En effet, il est possible de cumuler à raison d'un fait unique, une responsabilité pénale et une responsabilité administrative visant à l'indemnisation.

L'enjeu est également humain. Au vu de l'importance du document unique dans la mise ne place d'une véritable politique de prévention des risques professionnels, son absence peut entrainer des conséquences humaines évidentes. En effet, la mise en œuvre d'actions de prévention adaptées est à même d'éviter d'une part les accidents qui pourraient intervenir dans le cadre professionnel mais également l'apparition de maladies professionnelles.

II) Les enjeux et les intérêts du document unique

➢ Répondre à une obligation légale

Obligation pour tous les employeurs depuis 2001, le document unique transcrit les résultats de l'évaluation des risques professionnels. La loi, sans définir le contenu *in extenso* de ce document, précise qu'il doit favoriser une certaine cohérence en regroupant sur un même support, les données issues de l'analyse des risques. Il réunit les résultats des différentes analyses réalisées sous la responsabilité de l'employeur pour faciliter le suivi de la démarche de prévention dans l'entreprise.

En plus d'être une obligation légale, la réalisation de ce document permet d'inscrire la collectivité dans une réelle démarche de prévention. Il s'agit d'un véritable outil d'aide à la décision.

L'objectif principal de l'élaboration du DU est de garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des agents afin de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.

➢ Regrouper les données sur les risques pour la santé et la sécurité sur un même support

En dehors de sa création et de sa mise à jour annuelle, le document unique doit sans cesse être complété par des actions ponctuelles d'évaluation des risques professionnels, notamment lors :

- du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou des préparations chimiques ;
- de l'aménagement ou du réaménagement des installations ;
- de la définition des postes de travail.

Le document unique présente par conséquent un atout indéniable : celui de regrouper, sur le même support, l'ensemble des données recueillies sur :

- les postes ;
- les risques ;
- les activités ;
- les fréquences ;
- etc.

De cette caractéristique découlent plusieurs avantages :

- Le document unique offre un panorama, à la fois pratique et détaillé, des risques auxquels les agents sont exposés dans tous les aspects liés au travail (*pratique* car les risques sont contextualisés par rapport aux unités de travail définies et qu'ils sont reliés à des dangers objectifs, *détaillé* parce que l'évaluation a été menée à tous les niveaux de la collectivité, y compris au niveau des postes occupés par un seul agent).

- Il met en évidence les mesures de prévention et de protection mises en place dans la collectivité à la suite de l'évaluation, et ce quelle que soit leur efficacité. Il fournit donc un état des lieux de toutes les actions entreprises par l'employeur pour aboutir à son obligation de résultats.

- Il permet de procéder au suivi de la démarche de prévention**,** grâce aux actualisations successives dont il doit obligatoirement faire l'objet. En ce sens, le document unique est l'élément de traçabilité de l'amélioration de la prévention dans la collectivité.

➢ Permettre la réalisation d'un plan de prévention

L'analyse des risques et la centralisation des données sur un support commun ne constituent pas une fin en soi. La finalité du document unique n'est pas de justifier de l'existence d'un risque, quel qu'il soit, mais, bien au contraire, de :

- permettre d'élaborer un rapport écrit, traçant le bilan de la situation générale dans la collectivité en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- mettre en œuvre des mesures effectives, visant à tendre vers l'amélioration des situations existantes.

Il trouve donc sa raison d'être dans les actions de prévention qu'il suscite. Pour l'employeur, le document unique est l'outil permettant d'éclairer les situations à améliorer, et de savoir où porter ses actions.

Cette amélioration ne pouvant se faire de manière globale et uniforme, elle doit prendre place dans une organisation de la prévention. L'employeur doit opérer des choix, d'établir des priorités quant aux actions à mettre en place et aux moyens à dégager pour atteindre le résultat escompté (l'élimination ou la réduction des risques jusqu'à un niveau jugé comme acceptable).

Par ces actions, l'employeur met en pratique le septième principe de prévention : planifier la prévention (art. L. 4121-2 du Code du travail). Ainsi il doit mettre en place un programme annuel de prévention des risques professionnels visant à détailler les mesures devant être prises ainsi que les conditions d'exécution.

III) Les étapes de réalisation du document unique

1) Etape 1: Préparer la démarche

La politique d'analyse et de prévention des risques mise en œuvre par une collectivité ou un établissement public doit représenter un engagement de tous, et doit être portée par les élus. Une volonté claire doit être affichée afin de souligner l'importance de la démarche. Cela permet une meilleure adhésion au projet.

La constitution d'un groupe de travail/groupe de pilotage est un préalable indispensable à la réalisation de la démarche.
Le groupe de pilotage comprend généralement :

- L'autorité territoriale ;
- Un membre de la direction ;
- Un ou plusieurs assistant(s)/conseiller(s) de prévention ;
- Le médecin de prévention ;
- Un membre du CHSCT ou un représentant du personnel.

La réalisation du document unique doit contribuer au dialogue social de la collectivité ou de l'établissement. L'implication des instances paritaires, des représentants du personnel ainsi que des agents eux-mêmes est indispensable. Il convient de sensibiliser les agents et de les faire participer à la démarche d'analyse du risque et de recherche des moyens de prévention.

2) Définir les risques

La réglementation précise que l'évaluation des risques professionnels doit comporter au moins un inventaire des risques identifiés propres à l'activité de la collectivité (article L 4121-3 du Code du travail). Une collectivité peut comprendre un grand nombre de services comprenant eux-mêmes plusieurs activités. Le groupe de travail doit découper les services en «unités de travail». Le découpage peut être basé sur un poste, une équipe, un service.

Exemple :
Unité de travail : services techniques
Activités : bureautique, visite de chantiers, entretien réseau d'eau, entretien bâtiments...

Une fois les unités de travail établies, il est alors possible d'identifier les risques encourus par les agents dans chaque unité. Des entretiens avec des agents référents connaissant le poste de travail et les tâches d'une unité de travail permettent de recenser les activités et les risques. L'identification des risques implique la réalisation de visites de terrain afin de pouvoir évaluer le risque réel.

3) Evaluer les risques

À partir des activités et des risques déterminés, une grille d'évaluation peut être établie. L'ensemble de ces risques ne peut être traité dans un même temps, c'est pourquoi il est important de hiérarchiser et prioriser les risques. Pour cela, il faut quantifier les risques en termes de fréquence et de gravité afin d'aboutir à une cotation des risques. Différentes grilles de cotation existent mais il est important que la cotation des risques soit déterminée sur la base de critères communs et objectifs.

Les actions de prévention déjà existantes doivent être notées et le niveau de maîtrise du risque évalué. Le risque résiduel obtenu permet de conclure à un niveau de priorité.

Une fois l'évaluation réalisée, les situations dangereuses sont répertoriées et la cotation de celle-ci permet d'en hiérarchiser le traitement. La cotation est une étape très importante de l'évaluation des risques. Les risques les plus critiques sont identifiés et traités en priorité dans le plan de prévention adopté par la collectivité.

4) Définir un plan d'actions

Une fois les risques identifiés et évalués, il convient de déterminer les mesures pour les limiter ou y mettre fin. Pour les risques posturaux par exemple, le plan d'actions peut prévoir de limiter les gestes répétitifs et les déplacements et de donner une alternative au portage et aux efforts physiques importants. Pour les risques de chute, il peut être proposé de limiter le travail en hauteur et mettre en place une organisation de rangement.

Une fois que toutes les actions envisageables de prévention ont été identifiées, la collectivité devra prévoir son plan d'actions. Le programme d'actions validé par le groupe de travail repose sur les priorités dégagées tout au long du processus et sur les moyens disponibles. Des fiches actions peuvent être élaborées afin d'analyser les conditions humaines, techniques et financières nécessaires à la réalisation des mesures proposées.

5) Formaliser le document unique et le mettre à jour régulièrement

Si l'employeur a l'obligation de transcrire les résultats de l'évaluation des risques professionnels dans le document unique, il peut le faire en choisissant la forme de celui-ci, la loi n'imposant pas de modèle précis. En fonction de la taille de la collectivité et de son organisation, ces données peuvent être rédigées sous format papier (classeur, tableau) ou numérique. L'essentiel étant que le support choisi soit clair, précis, cohérent et qu'il permette un suivi de la démarche d'évaluation des risques.

La réalisation d'un tableau de bord permet de synthétiser l'ensemble des éléments et de faciliter le suivi de la mise en œuvre du plan d'actions. Le suivi est impératif pour donner du sens à la démarche, il peut se faire avec la collaboration de l'assistant de prévention.

IV) Eléments statistiques relatifs aux services SST des Centres de Gestion

La FNCDG a mené une enquête globale auprès des Centres de Gestion en 2018. Cette enquête porte sur les missions obligatoires et facultatives exercées par les Centres.

Parmi celles-ci, on peut citer les services de médecine professionnelle et les services de prévention des risques professionnels.

1) La médecine professionnelle

89,13% des CDG82 ont un service de médecine professionnelle et préventive (gestion directe ou déléguée). Cette mission est en constante évolution depuis 2004, période où elle était exercée par 78% des établissements, en 2011 il y avait environ 81% des CDG qui la proposait.

Un Centre de gestion a dû suspendre le service courant 2016 du fait de la pénurie de médecins de prévention

La totalité des CDG ayant répondu, proposent les prestations suivantes :

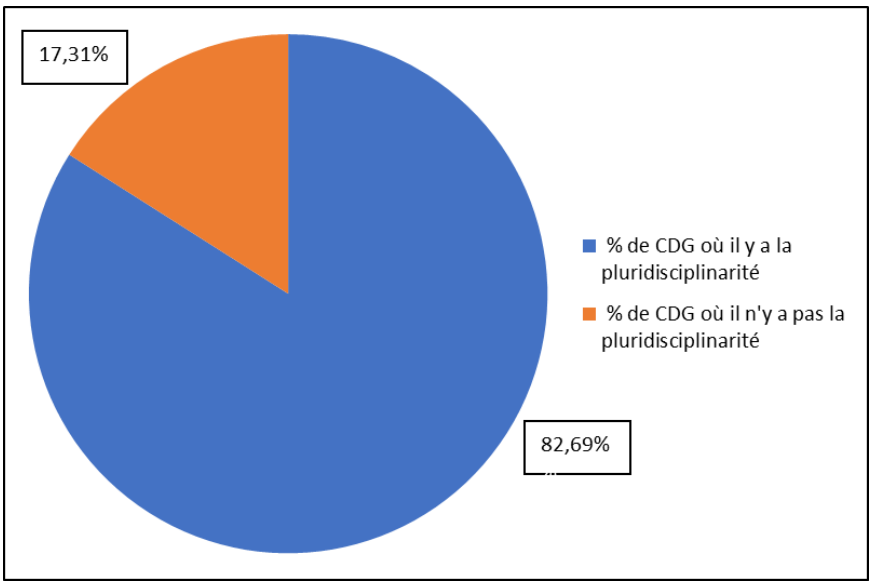
- Visite médicale
- Visite de reprise de fonctions
- Tiers temps : il a pour objectif de prévenir les risques professionnels, notamment par l'observation des conditions de travail. Le médecin établit ainsi une fiche de risques par poste ou service, ce qui lui permet de conseiller l'employeur dans une démarche de prévention.

90% et plus d'entre eux proposent les prestations suivantes :

- Surveillance médicale particulière (pour travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents occupant des postes à risques particuliers…)
- Visite d'embauche
- Visite supplémentaire
- Etudes de postes.

En moyenne, environ 12 200 bénéficient de ce service par département (9 790 agents en 2015).

La grande majorité des CDG ont mis en place une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'infirmiers, de psychologues, d'ergonomes. Près de 52% des services de médecine sont coordonnés par un médecin coordonnateur.

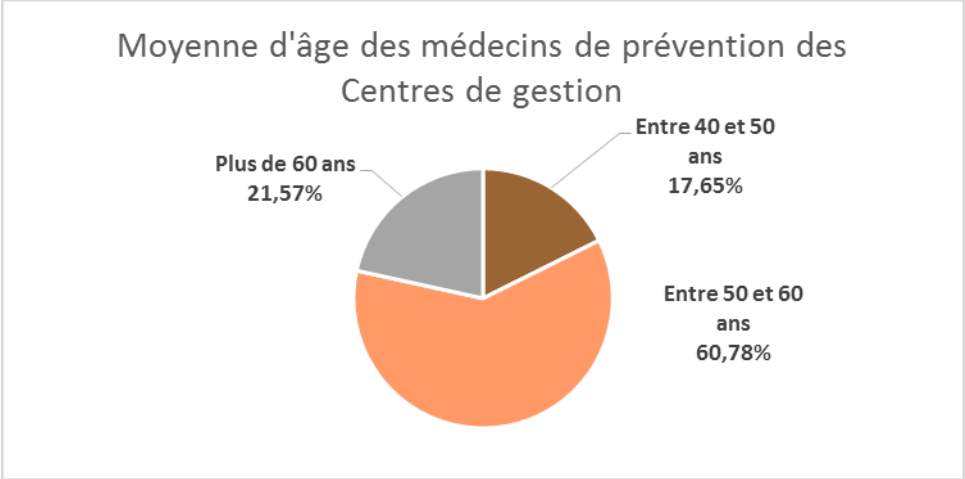


a) Les médecins

Les CDG comptent en moyenne de 8 médecins pour 6,02 ETP.

Nombre de médecins de prévention employés dans les CDG (en nombre et ETP)		
Moyenne	8	6,02
Minimum	1	0,4
Maximum	22	16,64

Seuls 17,65% des médecins employés dans les CDG ont moins de 50 ans. Près d'un quart des médecins de prévention sont âgés de plus de 60 ans. Dans un contexte de pénurie de médecins du travail dans les CDG, ces chiffres sont préoccupants.



b) Les infirmiers

Depuis près de 10 ans, les Centres de Gestion recrutent de plus en plus des infirmiers du travail dans les services de médecine professionnelle (dans environ 57% des Centres contre 37% en 2015). Cela représente en moyenne 2 agents par CDG.

Plusieurs missions sont réalisées par ces infirmiers (missions plus ou moins étendues en fonction des CDG) :

- entretiens infirmiers, médico-professionnels (sous la responsabilité du médecin de prévention et selon un protocole bien défini), suivi infirmier des agents (reprogrammation de rendez-vous avec l'infirmier)
- examens pré-médicaux
- vaccinations, audiométrie, visiométrie, biométrie (taille, poids, pouls, tension artérielle…), spirométrie, vérification des vaccinations, des examens de prévention
- recueil de données épidémiologiques
- assister le médecin de prévention lors des visites médicales d'embauche
- tiers temps, visite de poste, visite de site, pré-visite, apprécier l'adaptation au poste de travail, orienter les agents vers les structures compétentes, participer aux actions en milieu de travail, à des actions de prévention

- modules de sensibilisation, intervenir en matière d'éducation sur la santé
- participer aux réunions de l'équipe pluridisciplinaire
- participer aux réunions avec les collectivités/CHSCT en accord avec les médecins
- collaborer avec le service prévention des risques professionnels…

c) Les ergonomes

Plus de la moitié des Centres de Gestion (59%) ont des ergonomes dans leur service de médecine professionnelle (47% des CDG en 2015).

Les Centres emploient en moyenne 1 agent ergonome en équivalent temps plein.

Les missions réalisées par les ergonomes de ces Centres sont :

- études de maintien dans l'emploi
- études de postes de travail
- action d'information et de sensibilisation aux gestes et postures
- co-animation du réseau des assistants de prévention
- correspondant handicap, gestionnaire du dispositif emploi pour les personnes en situation de handicap et conseils aux élus et DG pour les financements FIPHFP
- prestation d'ergonomie de conception, conseil sur l'aménagement et le matériel
- visites des locaux dans le cadre du tiers temps médical
- étude d'ambiances, d'organisation de service…
- prévention primaire, secondaire, tertiaire, des RPS (sensibilisation, évaluation des RPS, audit, médiation, groupe de parole, analyse de la pratique)
- démarches de médiation
- information et sensibilisation des collectivités sur le handicap, accompagnement sur les questions d'inaptitude et de reclassement
- contribuer à la réflexion pluridisciplinaire sur la santé et le bien-être au travail
- intervenir à la demande des collectivités suite à un évènement exceptionnel (actions suicidaires, agressions, risques majeurs...)
- accompagnement vers les soins
- élaboration et mise à disposition d'outils permettent de repérer, de lutter contre les RPS...

En moyenne 398 collectivités et établissements par département ont recours au service de médecine professionnelle des Centres. La grande majorité des collectivités affiliées obligatoires demandent à bénéficier de ce service.

2) Les services de prévention des risques professionnels

On constate que presque la totalité des Centres de Gestion ont un service de prévention des risques professionnels : 98,91% des établissements s'impliquent dans la mise en place de cette mission.

Si 54% des établissements proposaient la mission ACFI en 2011 et 67% en 2015, ils sont désormais plus de 85% à avoir mis en place la compétence « inspection » dans les services de prévention des risques professionnels.

Environ 217 collectivités par Centre de Gestion bénéficient de ce service, mais ce chiffre varie en fonction des CDG, cela peut aller de 13 collectivités à 646. En majorité, près de 50% des collectivités affiliées des Centres ont recours au service, certaines CNA le demandent également.

Dans plus de 90% des Centres, les missions suivantes sont réalisées par ce service :

- Conseil auprès des collectivités
- Elaboration et mise en ligne de documents
- Sensibilisation des agents de prévention
- Inspection
- Visites de locaux
- Accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du Document Unique (DU).

Les missions d'études de postes en lien avec le médecin de prévention, sont réalisées dans 75% des Centres. Dans 55% des établissements, ces études sont faites en lien avec l'ergonome, qui fait partie intégrante du service de prévention des risques dans un tiers des CDG.

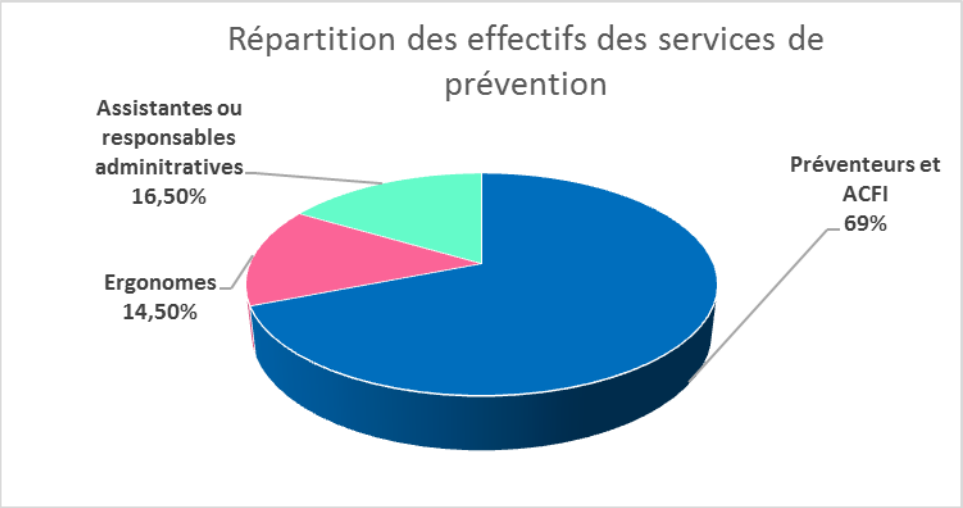
En ce qui concerne l'accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du document unique, il faut noter que :

- le nombre de collectivités suivies par un Centre de Gestion a augmenté depuis 2011 : on est passé d'une moyenne de 33 collectivités suivies en 2011 à 60 en 2016
- Sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés à un CDG, le nombre de DU réalisés augmente également : en moyenne en 2011, 11% des collectivités et établissements affiliés avaient réalisé leur DU, ils étaient 16% en 2014 et 42% en 2016.

Cette évolution est liée aux conventions passées par les CDG avec le Fonds National de Prévention. En effet, près des deux tiers des CDG (65,6%) ont passé une convention avec le FNP.

Toutefois, certains CDG n'ont pas renouvelé cette collaboration avec le FNP en 2016 et 2017 notamment à cause de difficultés d'atteinte des objectifs fixés et liées à la mise en place de Prorisq.

Les services de prévention des risques professionnels représentent en moyenne 4 agents par Centre (ingénieurs, conseillers en prévention, assistantes…). Ce chiffre a évalué ces dernières années (3 agents en 2015) mais varie toutefois en fonction des Centres, il peut aller de 1 agent à plus de 10. La répartition des effectifs est la suivante : en moyenne, 2 préventeurs ou ACFI, un ergonome, une assistante.



V) Les conventionnements avec le Fonds National de Prévention (FNP)

Depuis 2011, les Centres de Gestion et le FNP ont noué un partenariat par voie de convention. Les objectifs de cette convention résident dans l'avancée positive des grands axes structurants des politiques de prévention des risques professionnels dont les Centres de Gestion sont responsables sur le terrain en accompagnant les collectivités.

La mise en œuvre du partenariat repose sur un socle de 3 missions:

- L'information sur les risques professionnels (bulletins d'informations, newsletter, site internet du CDG, organisation de rencontres annuelles avec les élus locaux, DGS, secrétaires de mairie…)

- L'animation du réseau (assistants de prévention, préventeurs, encadrants, responsables RH)

- L'évaluation des risques professionnels

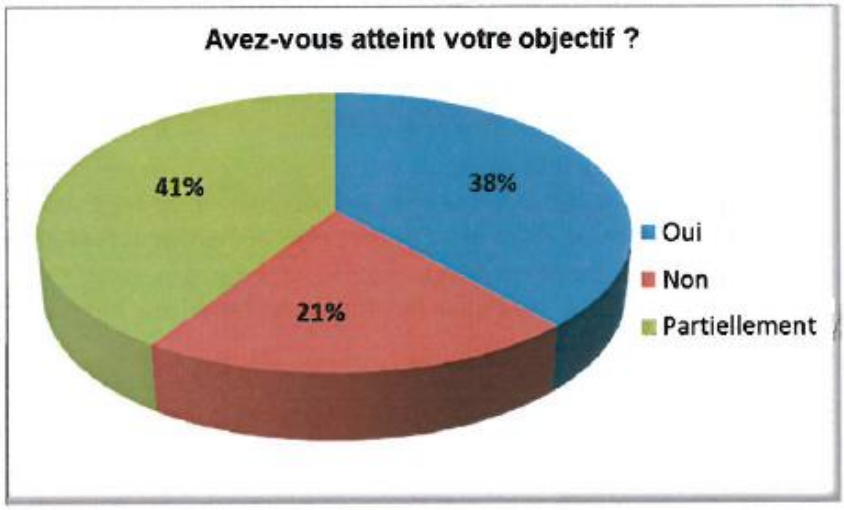
C'est dans le cadre de l'axe "évaluation des risques professionnels" que les CDG accompagnent les collectivités dans la réalisation de leur document unique. À cette occasion, les CDG ont su se positionner comme des acteurs indispensables dans la mise en œuvre des politiques de prévention des risques professionnels.

Les CDG accompagnent les collectivités dans la méthodologie de réalisation du document unique en mettant à disposition les équipes des services de prévention des risques. Les CT ou CHSCT départementaux valident les documents uniques produits. Enfin les Centres accompagnent les collectivités dans la gestion administrative des dossiers de subventionnement.

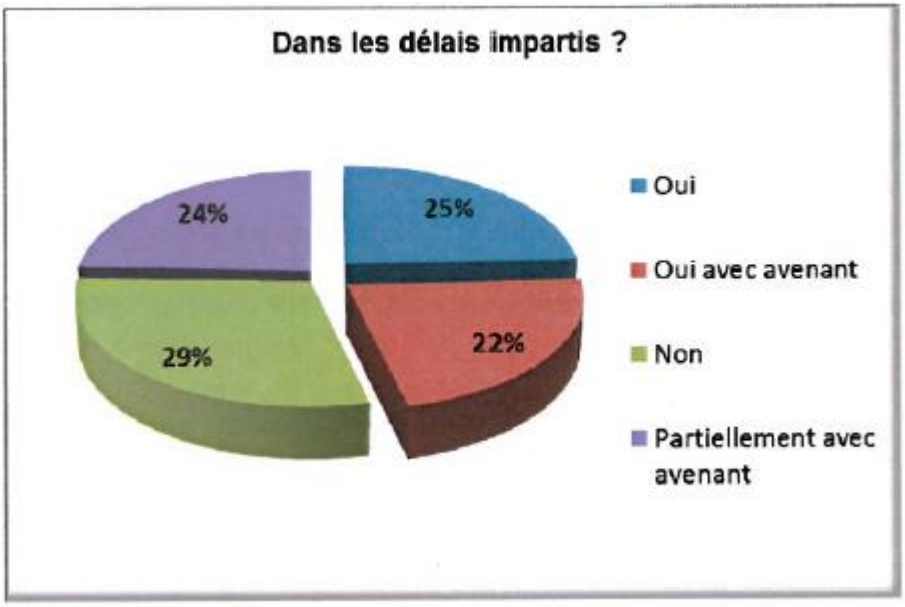
Cependant, quelques difficultés sont à noter dans la réalisation des objectifs prévus dans les conventions initiales. En effet, les objectifs annuels du nombre de réalisation de DU semblait trop important. Ce risque a conduit parfois des Centres de Gestion à se concentrer sur des objectifs quantitatifs plutôt que qualitatifs.

En effet, selon une enquête menée par l'ANDCDG sur les bilans des partenariats FNP/CDG réalisée en mai 2017, 60% des Centres de Gestion avaient un objectif de réalisation de 100 à 200 documents uniques sur la durée de la convention. 15% des CDG avaient un objectif supérieur à 200 documents uniques.

Si 38% des CDG indiquent avoir atteint les objectifs prévus dans la convention, 41% indiquent que les objectifs sont atteint partiellement 21% précisent que les objectifs ne sont pas atteints.



En outre, lorsque les objectifs du nombre de documents uniques sont atteints, seuls 25% des CDG indiquent que les objectifs ont été remplis dans les délais impartis. Pour les 2/3 des CDG, les conventions ont dû faire l'objet d'un avenant.



Les Centres de Gestion affectent en moyenne entre 2 et 3 agents pour les projets de réalisation des documents uniques. Dans 97% des cas, se sont les affectifs des Centres qui sont affectés aux projets.

Par ailleurs, les Centres de Gestion regrettent la décision du FNP de ne plus subventionner la réalisation de documents uniques à partir du 1er janvier 2018. En effet, dans la plupart des départements, les objectifs de réalisation de documents uniques ne sont pas atteints. Or, une dynamique de production de document unique s'était mise en place grâce à la communication du Centre de Gestion. Bien que cette subvention ne constitue pas l'unique objectif pour la mise en place du document unique, elle était incitative et sa suppression risque de ralentir la dynamique.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les emplois aidés dans la fonction publique territoriale

Présentation du dispositif

La loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion a introduit le dispositif de Contrat Unique d'Insertion (CUI). Celui-ci définit le cadre juridique pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et pour les contrats initiative emploi (CIE). Les CUI s'adressent aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Ce dispositif est en vigueur depuis le 1er janvier 2010.

La loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir a quant à elle mis en place le dispositif des emplois d'avenir avec pour objectif de proposer des solutions aux jeunes sans emploi, peu ou pas qualifiés, de leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable.

Ces dispositifs permettent d'offrir la possibilité de construire de véritables emplois, de nature à répondre à des besoins collectifs non satisfaits et à offrir à leurs bénéficiaires une expérience professionnelle permettant à l'issue du contrat leur retour à un emploi non aidé.

La mise en œuvre de ces dispositifs avant août 2017

Les emplois aidés ont beaucoup été utilisés par les différents employeurs, à titre d'exemple, à la fin du troisième trimestre 2016, le nombre de bénéficiaires d'emplois aidés s'élève à 1,55 million (DARES indicateurs, décembre 2016, n°078).

Les employeurs territoriaux prenant une part importante de ces contrats puisqu'en 2016 par exemple, 22% des conventions initiales d'emplois aidés (CUI-CAE et emplois d'avenir) ont été signées par des collectivités ou EPCI, et 32,8% par des établissements publics (DARES résultats, novembre 2017, n°076, tableau 7).

Rôle des Centres de gestion dans la mise en œuvre du dispositif

En tant qu'acteurs pivots de la scène publique locale, les CDG sont les interlocuteurs, en matière d'emploi, d'une part, des élus et des gestionnaires du personnel et, d'autre part, des candidats à un emploi au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Les différents axes d'action des CDG s'articulaient autour des éléments suivants :

- Une mise à disposition d'informations sur les dispositifs d'emplois aidés

- Une coordination des différents acteurs concernés par la mise en œuvre des dispositifs d'emplois aidés
- Une aide à la mise en place des emplois aidés grâce au portage des contrats évitant aux employeurs territoriaux toute la gestion administrative
- Une assistance juridique
- Une gestion des parcours de formation
- Une évaluation et pérennisation des emplois et des compétences

Dès 2005 le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale avait souhaité associer les Centres de gestion dans la mise en œuvre des dispositifs de contrats aidés afin de contribuer au succès de cette mesure en faveur de l'emploi.

Ensuite, la circulaire du 30 juillet 2013 (NOR n°RDFB1320120C) a permis le recrutement et la mise à disposition de jeunes en emploi d'avenir par les centres de gestion au profit de collectivités se heurtant à des difficultés financières, de gestion administrative ou de suivi de formation pour recruter un jeune salarié.

Ainsi, plusieurs centres de gestion ont œuvré à faciliter le recrutement de contrats aidés par leurs collectivités. A titre d'exemples :

Ø CDG 24 : mise à disposition de services auprès des collectivités afin d'informer, accompagner et réussir le recrutement d'un contrat d'avenir. Le CDG prévoit tout d'abord une aide au recrutement (identification du besoin, élaboration de la fiche de poste, construction d'un parcours de formation individualisé), une aide en matière de gestion administrative et de suivi des contrats (veille juridique, fiche pratique du tuteur, animation du réseau départemental des tuteurs), une interface avec les missions locales / pôle emploi / Cap emploi, et enfin la mise à disposition d'outils pratiques.

Ø CDG 29 : une chargée de mission contrats aidés, apprentissage, alternance répond aux collectivités souhaitant recruter un agent en contrat aidé et désirant obtenir des précisions sur les démarches administratives, bénéficier d'une assistance au recrutement, monter un plan de formation, accompagner les tuteurs, …

Ø CDG 38 : en janvier 2016, le CDG 38 était employeur de 9 jeunes mis à disposition de plusieurs communes.

Ø CDG 48 : un « kit employeur » a été mis en place, à destination des collectivités territoriales souhaitant recruter un agent en contrat aidé (modèle de délibération, modèle de contrat, fiche de poste type, plan de formation, simulation bulletin de paie, bilan d'accompagnement, évaluation des acquis, …).

Ø CDG 60 : le CDG prend en charge toutes les démarches : recrutement du candidat et mise à disposition de la commune intéressée, élaboration de plans de formation, versement des salaires, etc…

Ø CDG de l'ancienne région Aquitaine : les CDG ont conclu un partenariat DIRECCTE / CDG / Conseil régional / Réseau des Missions Locales / Pôle Emploi afin d'informer, d'accompagner et réussir le recrutement de contrats d'avenir dans les collectivités. Par ce partenariat, les CDG s'engageaient à

favoriser la communication des offres d'emploi auprès des prescripteurs, sensibiliser les collectivités et leurs groupements à travers des réunions d'informations, suivre le dispositif et animer les réflexions des employeurs territoriaux sur les outils permettant l'insertion des jeunes peu ou pas qualifiés, partager avec l'Etat et les prescripteurs les conclusions des études de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de cibler les filières les plus propices à une insertion durable, mettre à disposition des fiches de poste type et des parcours de formation associés, promouvoir et informer sur les outils permettant la pérennisation des emplois, et favoriser la mise en œuvre du tutorat.

La suppression des dispositifs d'emplois d'avenir et le remplacement du CUI-CAE par le « parcours emploi compétences (PEC)

Interrogée au début du mois d'Aout à l'Assemblée nationale sur le devenir de ces contrats financés en partie par l'Etat pour favoriser l'insertion professionnelle, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, les a jugés « coûteux » et « pas efficaces dans la lutte contre le chômage ».

Ainsi, une circulaire du 11 janvier 2018 relative aux Parcours Emploi Compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi (NOR n°MTRD1801071C) détaille les modalités selon lesquelles le gouvernement entend recentrer, pour l'année 2018, la politique d'intervention de l'Etat en faveur des publics les plus éloignés de l'emploi. Il n'est donc plus possible en 2018 de conclure un emploi d'avenir ou un CUI-CAE. Les contrats en cours iront jusqu'à leur terme, mais ne pourront pas être renouvelés. Les CUI ont été remplacés par le « Parcours Emploi Compétences » (PEC) avec uniquement 200 000 PEC programmés en 2018. Ces derniers sont juridiquement similaires aux CUI-CAE, avec toutefois des évolutions pratiques prescrites :

- automaticité d'un entretien tripartite préalable (employeur, prescripteur, bénéficiaire) au moment de la signature de la demande d'aide,
- un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié un à trois mois avant la fin du contrat,
- la formalisation des engagements de l'employeur sous la forme de « principales compétences à développer en cours de contrat » qui devront figurer dans le CERFA).

En outre, la circulaire précitée précise que les employeurs seront sélectionnés selon plusieurs critères permettant d'apprécier leur « capacité à proposer les conditions d'un parcours insérant ».

Enfin, les PEC seront de deux ans maximum, alors qu'ils étaient de trois ans pour les emplois d'avenir.

L'abandon brutal des emplois d'avenir et la diminution des CUI (désormais PEC) en 2018 ont engendré des difficultés dans de nombreuses collectivités. Cela nous interroge sur la pertinence de cette suppression.
Nous avons souhaité réaliser une enquête sur le fonctionnement de ces dispositifs avant leur suppression, leur mise en œuvre, et le résultat obtenu (formation des bénéficiaires des emplois aidés, pérennisation des contrats aidés, …) ; cette enquête portera également sur l'après suppression, il s'agira d'expliquer si les

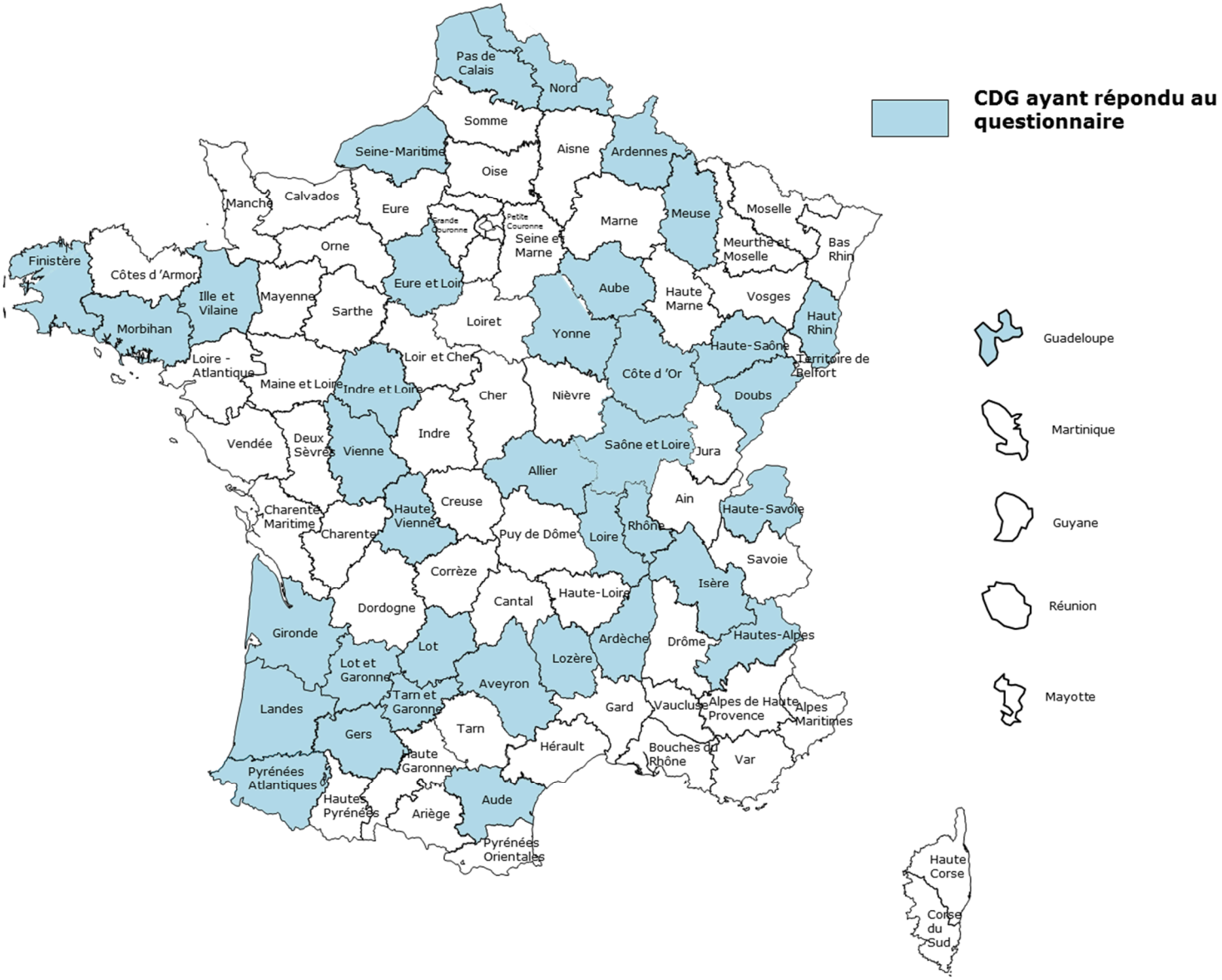
collectivités ont pu compenser la perte des contrats aidés par d'autres dispositifs (PRAB, PACTE, apprentissage, …) et si la mise en œuvre de PEC est envisagée.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Questionnaire sur les contrats aidés dans la fonction publique territoriale

<u>Participation des Centres de Gestion :</u> Une représentativité significative des CDG.

37 Centres ont participé à l'enquête, soit environ 38,5% des établissements.



La mise en œuvre des contrats aidés dans la fonction publique territoriale :

La loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion a introduit le dispositif de Contrat Unique d'Insertion (CUI). Celui-ci définit le cadre juridique pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et pour les contrats initiative emploi (CIE). Les CUI s'adressent aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Ce dispositif est en vigueur depuis le 1er janvier 2010.

La loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir a, quant à elle, mis en place le dispositif des emplois d'avenir avec pour objectif de proposer des solutions aux jeunes sans emploi, peu ou pas qualifiés, de leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable.

Ces dispositifs qui permettaient d'offrir la possibilité de construire de véritables emplois, de nature à répondre à des besoins collectifs non satisfaits et à offrir à leurs bénéficiaires une expérience professionnelle permettant à l'issue du contrat leur retour à un emploi non aidé, ont été supprimés.

En effet, une circulaire du 11 janvier 2018 relative aux Parcours Emploi Compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi (NOR n°MTRD1801071C) détaille les modalités selon lesquelles le gouvernement entend recentrer, pour l'année 2018, la politique d'intervention de l'Etat en faveur des publics les plus éloignés de l'emploi. Il n'est donc plus possible en 2018 de conclure un emploi d'avenir ou un CUI-CAE. Les contrats en cours iront jusqu'à leur terme, mais ne pourront pas être renouvelés. Les CUI ont été remplacés par le « Parcours Emploi Compétences » (PEC) avec uniquement 200 000 PEC programmés en 2018. En outre, l'aide financière pour les employeurs territoriaux est moindre puisque pour les CUI-CAE le montant de l'aide était plafonné à 95% du SMIC tandis que pour les PEC, le montant de l'aide est entre 30% et 60% du SMIC.

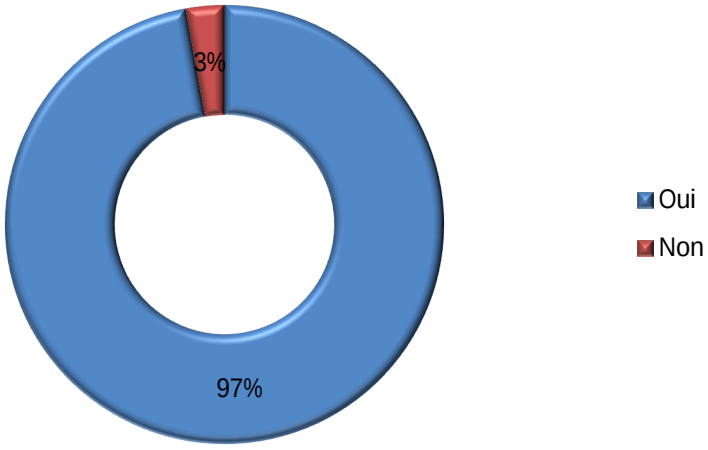
L'abandon brutal des emplois d'avenir et la diminution des CUI (désormais PEC) en 2018 a impacté les collectivités et leurs établissements. Nous avons donc réalisé une enquête afin de réaliser cette analyse sur l'utilisation des contrats aidés avant leur suppression, et les conséquences de leur suppression sur les collectivités et leurs établissements.

38,5% des Centres de gestion ont répondu à l'enquête, cela nous permet de présenter des résultats significatifs. Cependant, plusieurs centres ont précisé ne pas avoir en leur possession de données précises et détaillées concernant les contrats aidés et leur suivi.

1. Les emplois aidés dans les collectivités

Une ou des collectivités / établissements publics de votre ressort ont-ils eu recours aux contrats aidés avant le 1er janvier 2018 ?

35 CDG répondants



Dans la quasi-totalité des CDG répondants (97%) un ou plusieurs collectivités / établissements publics ont eu recours aux contrats aidés avant le 1er janvier 2018.

Seulement 3% indiquent qu'aucune collectivité ou établissement de leur ressort n'ont utilisé ces dispositifs.

Il était demandé aux Centres ayant répondu par la positive à cette question de remplir un tableau précisant notamment le nombre de contrats aidés, leur durée, le secteur d'activité concerné, les profils des contractuels, …

Peu de CDG disposaient de données précises et détaillées, toutefois, 17 d'entre eux ont pu remplir partiellement le tableau.

On constate que sur ces 17 Centres, le nombre de contrats aidés passés par les collectivités / établissements publics de leur ressort varie de 5 à 2323 contrats selon le centre répondant. La moyenne étant de 516 Contrats aidés. La plupart des Centres n'étaient pas ici en mesure de détailler le nombre de contrats aidés par types de collectivités ou établissements publics.

La durée des contrats est majoritairement comprise entre 1 et 3 ans, les contrats aidés concernent principalement les métiers du secteur technique,

puis dans une moindre mesure le secteur administratif, le secteur social et le secteur de l'animation.

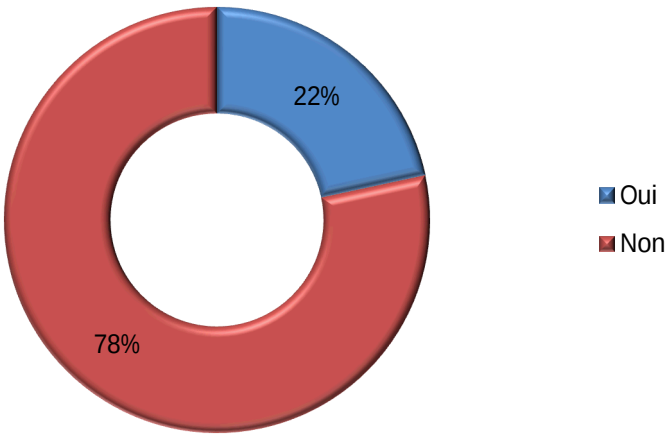
Pour les emplois d'avenir, l'âge des contractuels se situe dans la tranche 18 – 25 ans. Tandis que pour les CUI-CAE, l'âge des contractuels est majoritairement dans la tranche 30 – 55 ans.

Enfin, en ce qui concerne le genre des contractuels, il ne semble pas y avoir de tendance particulière qui se dégage. Les hommes et les femmes semblent bénéficier de contrats aidés dans une proportion approximativement équivalente.

2. Le rôle des CDG dans la mise en œuvre des contrats aidés :

La circulaire du 30 juillet 2013 n°RDFB1320120C précise les modalités de la mise à disposition par les CDG de jeunes en emploi d'avenir au bénéfice de collectivités. Votre CDG a-t-il mis à disposition de collectivités des jeunes en emploi d'avenir ?

37 CDG répondants



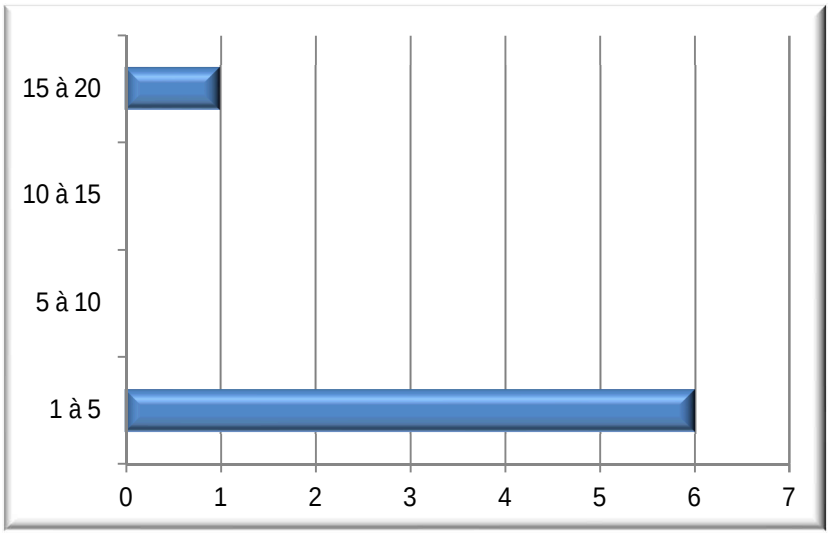
La circulaire du 30 juillet 2013 précitée a permis le recrutement et la mise à disposition de jeunes en emploi d'avenir par les centres de gestion au profit notamment de petites collectivités.

Seuls 22% des Centres répondants indiquent avoir usé de cette possibilité de recrutement direct et mise à disposition.

Si oui :

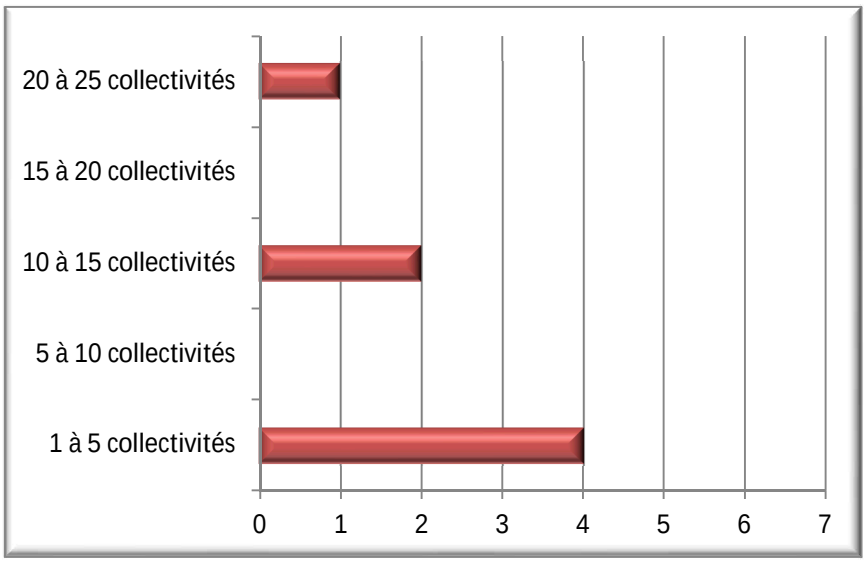
– Combien le CDG a-t-il recruté d'emplois d'avenir mis à disposition de collectivités ?

7 CDG répondants



– Combien de collectivités ont bénéficié de cette mise à disposition ?

7 CDG répondants



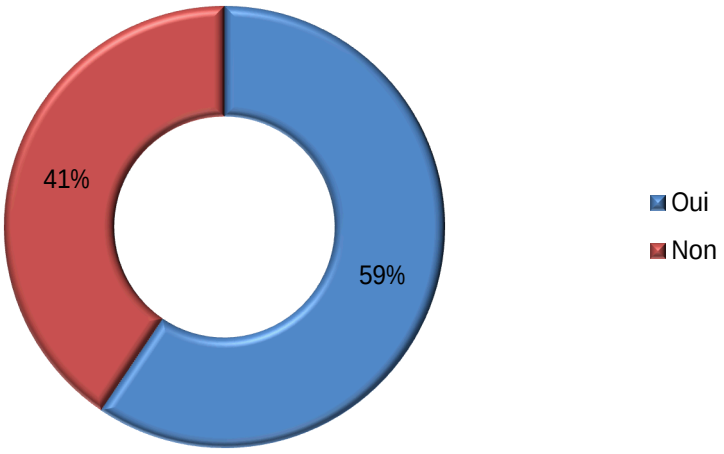
Ici, seulement 7 Centres ont pu nous préciser le nombre d'emplois d'avenir recrutés directement par le CDG et le nombre de collectivités bénéficiaires de ces mises à disposition.

Sur les 7 Centres ayant répondu à cette question, 6 ont recruté et mis à disposition de collectivités entre 1 à 5 emplois d'avenir. Le 7e centre répondant indique avoir recruté entre 15 et 20 emplois d'avenir.

Dans 4 des 7 CDG répondants, 1 à 5 collectivités ont bénéficié de ces mises à disposition. Dans 2 centres, 10 à 15 collectivités en ont profité. Enfin, le dernier centre répondant indique que 20 à 25 collectivités de son ressort ont bénéficié de ce dispositif.

Avant leur suppression, le CDG avait-il mis en place des dispositifs afin de faciliter le recrutement de contrats aidés par les collectivités / établissements publics de votre ressort ?

37 CDG répondants



Avant la suppression des emplois d'avenir et le remplacement des CUI-CAE par les PEC, la majorité des centres de gestion répondants (59%) avaient mis en place des dispositifs afin de faciliter le recrutement de contrats aidés par les collectivités / établissements public de leur ressort respectif.

Toutefois, une part assez importante des CDG répondants (41%) indiquent ne pas avoir mis en place de dispositifs particuliers pour promouvoir le recrutement de contrats aidés par les collectivités / établissements publics de leur ressort.

Si non : Pour quels motifs?

8 CDG répondants

Sur tous les CDG participants à cette enquête et n'ayant pas mis en place de dispositifs afin de faciliter le recrutement de contrats aidés par les collectivités / établissements de leur ressort, 8 ont indiqué leurs motifs :

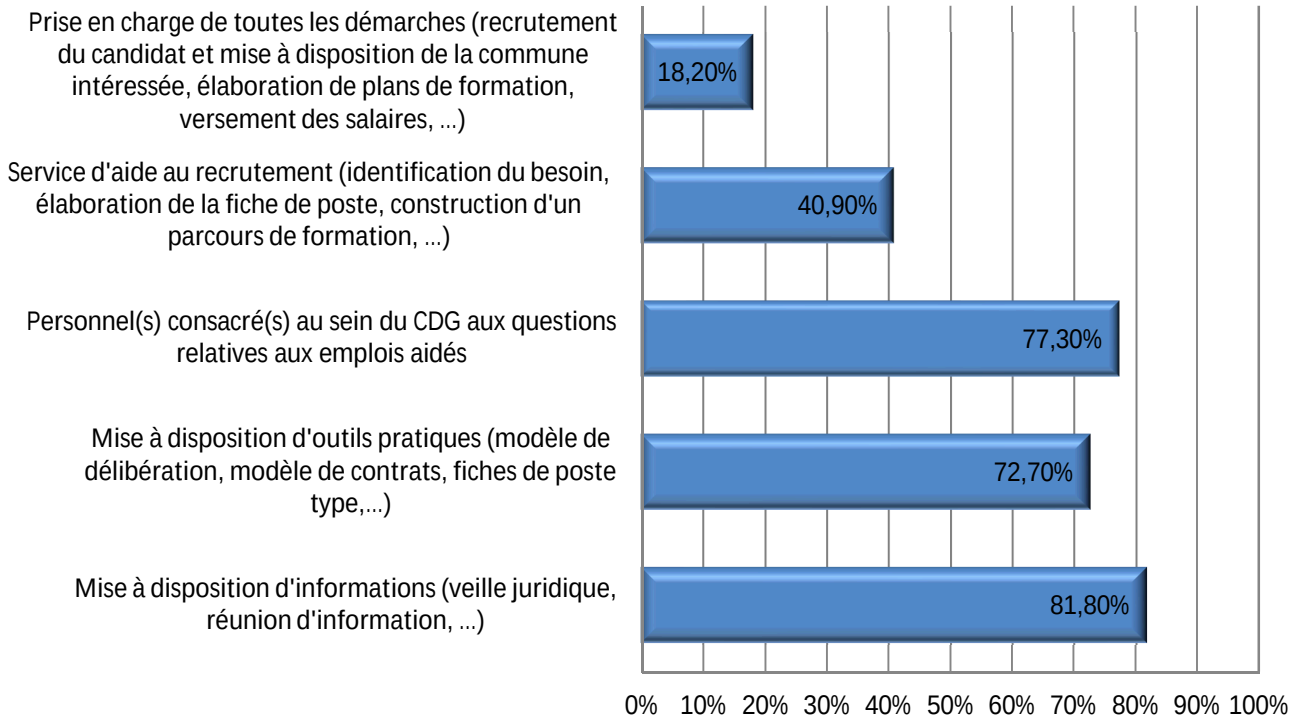
- Plusieurs indiquent qu'il n'y avait pas de demandes des collectivités sur ce point, celles-ci traitant directement avec pôle emploi

- D'autres indiquent ne pas avoir mis en place de dispositifs spécifiques en raison de leur manque de moyens et parce que des associations ou les missions locales remplissaient déjà ce rôle

- Enfin, certains soulèvent un manque de connaissance sur ces contrats et sur le droit du travail qui s'y applique

Si oui : Quel(s) type(s) de dispositif(s) ont été mis en place au profit des collectivités / établissements publics de votre ressort ? (plusieurs réponses possibles)

22 CDG répondants



22 Centres de gestion ont décrit les dispositifs mis en place en leur sein au profit des collectivités / établissements de leur ressort afin de leur faciliter le recrutement de contrats aidés :

- pour 81,8% d'entre eux, il y a eu une mise à disposition d'informations, par le biais notamment d'une veille juridique et de réunions d'informations.

- 72,7% des CDG répondants ont mis à disposition de leurs collectivités / établissements, des outils pratiques tels que des modèles de délibérations, de contrats, ou encore des fiches de poste type.

- 77,3% des répondants disposent de personnels consacrés à ces questions au sein de leur centre.

- 40,9% disposent d'un service d'aide au recrutement qui identifie le besoin, élabore les fiches de postes, prépare le parcours de formation, etc…

- Et 18,2% des CDG répondants prennent en charge toutes les démarches, que ce soit le recrutement du candidat et sa mise à disposition auprès d'une collectivité intéressée jusqu'au versement des salaires, etc…

Enfin, certains CDG ont décrit d'autres dispositifs mis en place tels que :

- La tenue de réunions d'information en partenariat avec la mission locale pour la sortie des emplois d'avenir

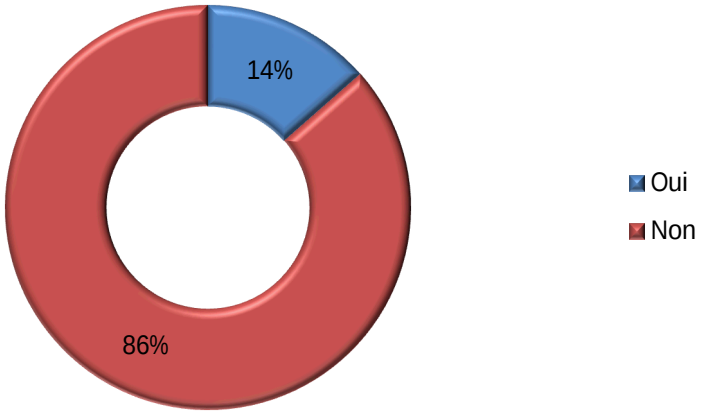
- des conventionnements avec le FIPHFP et avec Cap emploi

- l'accompagnement des tuteurs

- la mise à disposition d'informations sur les aides du FIPHFP pour le recrutement de travailleurs handicapés en CUI – CAE

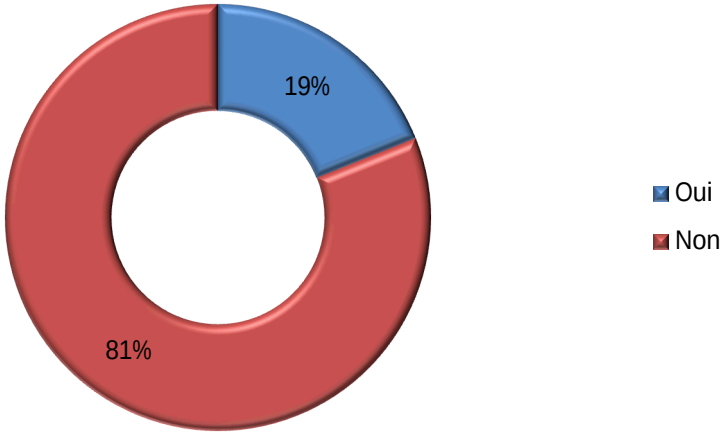
Le CDG accompagnait-il les parcours de formation des personnes employées en CUI-CAE dans les collectivités /établissements publics de votre ressort ?

37 CDG répondants



Le CDG accompagnait-il les parcours de formation des personnes employées en Emploi d'avenir dans les collectivités / établissements publics de votre ressort ?

37 CDG répondants



On observe, autant pour les CUI-CAE que pour les emplois d'avenir, que dans la grande majorité (plus de 80% des répondants), les CDG n'accompagnaient pas les parcours de formation des personnes employées avec ces types de contrats.

Seulement 14% des CDG répondants pour les CUI CAE et 19% des CDG répondants pour les emplois d'avenir ont indiqué accompagner les parcours de formation des personnes employées.

Si oui : Quel était le dispositif de formation mis en place, avec quels partenaires et quels objectifs ?

6 CDG répondants

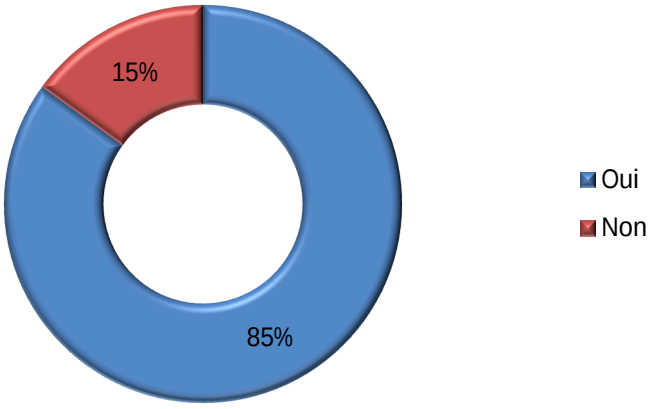
Parmi les 6 CDG répondants à cette question et accompagnant les parcours de formation des personnes employées en contrats aidés, les dispositifs et partenaires suivants ont été évoqués :

- mise en place de formations pour secrétaire de mairie en partenariat avec le CNFPT / mise en place de pack de formation pour adjoint technique
- accompagnement pour l'élaboration du plan de formation / recherche de formation et mise en relation / recherche de financement
- partenariat avec les Francas et la ligue de l'enseignement
- formations auprès du CNFPT et formation avec les tuteurs

3. La fin du contrat aidé :

Certains contrats aidés ont-ils fait l'objet d'une rupture avant terme ?

20 CDG répondants



85% des CDG répondants indiquent que certains contrats aidés ont fait l'objet d'une rupture avant terme.

Si oui : Combien ?

8 CDG répondants

La plupart des CDG nous ont indiqué ne pas posséder de chiffres précis quant au nombre de contrats aidés rompus avant terme.

Sur les 8 répondants, 7 indiquent qu'entre 1 à 10 contrats aidés ont fait l'objet d'une rupture avant terme. Le dernier CDG indique que 24 contrats aidés ont fait l'objet d'une rupture avant terme.

Pour les 8 Centres répondants, dans la majorité des cas, la rupture est à l'initiative de l'agent. Les motifs de rupture sont variés, il peut s'agir d'abandon de poste, de raisons de santé, d'une proposition de poste, de la réussite d'un examen, …

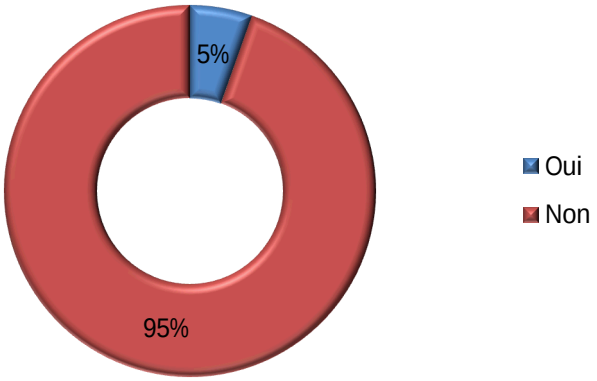
Dans quelle proportion les contrats aidés ont-ils été pérennisés dans les collectivités / établissements publics de votre ressort ?

6 CDG répondants

Pour cette question, seulement 6 CDG ont été en mesure de donner des éléments de réponse. Cela ne suffit pas à dégager une tendance, toutefois, on observe que pour l'un des CDG, uniquement 10% des contrats ont été pérennisés, puis près de 50% pérennisés pour 2 autres centres répondants et enfin entre 70% et 90% de contrats pérennisés pour 3 d'entre eux.

Le CDG a-t-il organisé un suivi des personnes dont le contrat n'a pas été pérennisé après le terme de leur contrat aidé ?

37 CDG répondants

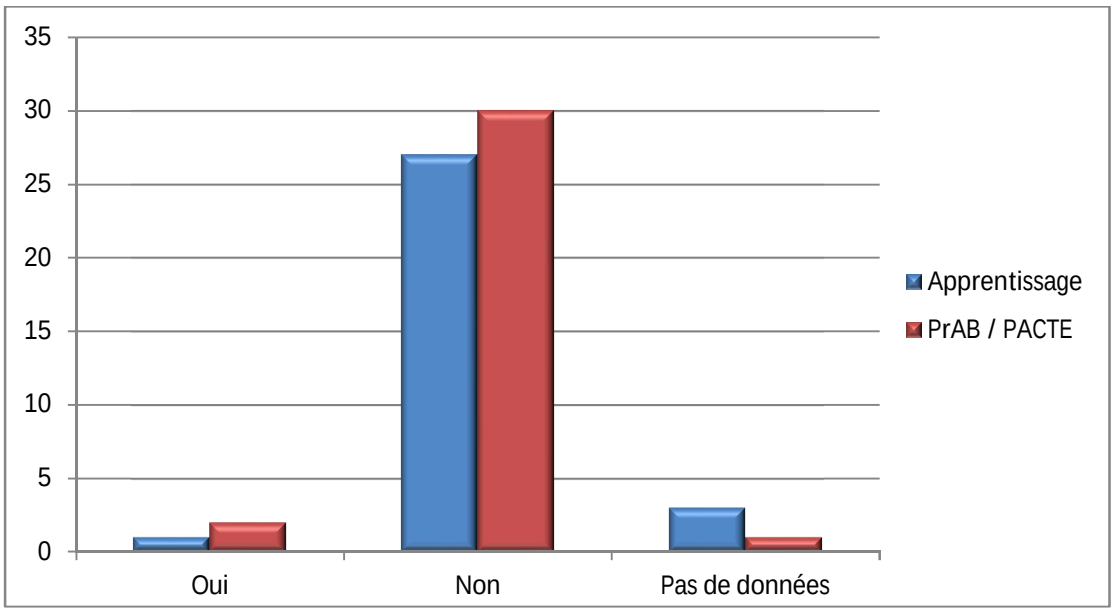


Dans la très grande majorité des répondants (95%), les CDG n'ont pas organisé de suivi des personnes dont le contrat n'a pas été pérennisé après leur terme.

4. Les autres dispositifs aidés :

Les collectivités / établissements publics de votre ressort ont-ils eu davantage recours à l'apprentissage ou aux dispositifs de PrAB / PACTE après la suppression des contrats aidés sous les formes rencontrées jusqu'à fin 2017 ?

33 CDG répondants



Sur les 31 CDG répondants, une large majorité constate qu'il n'y a pas eu davantage de recours à l'apprentissage ou aux dispositifs de PrAB/PACTE après la suppression des contrats aidés sous les formes rencontrées avant 2018.

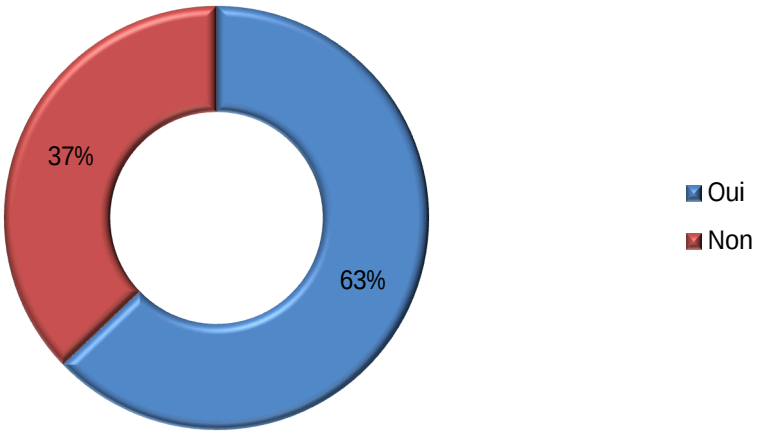
Ainsi cette suppression ne semble pas avoir été compensée par un plus fort recours à l'apprentissage ou aux dispositifs de PrAB / PACTE.

Toutefois, plusieurs centres nous ont précisé que cette suppression des contrats aidés sous leurs formes rencontrées avant 2018 étant récente, le recul n'est pas encore suffisant pour analyser son impact sur les recrutements par le biais d'autres dispositifs aidés.

5. La suppression des contrats aidés et la mise en place des Parcours Emploi Compétences (PEC)

Le CDG a-t-il prévu de mettre en place des dispositifs d'informations, au profit des collectivités, sur les PEC?

35 CDG répondants

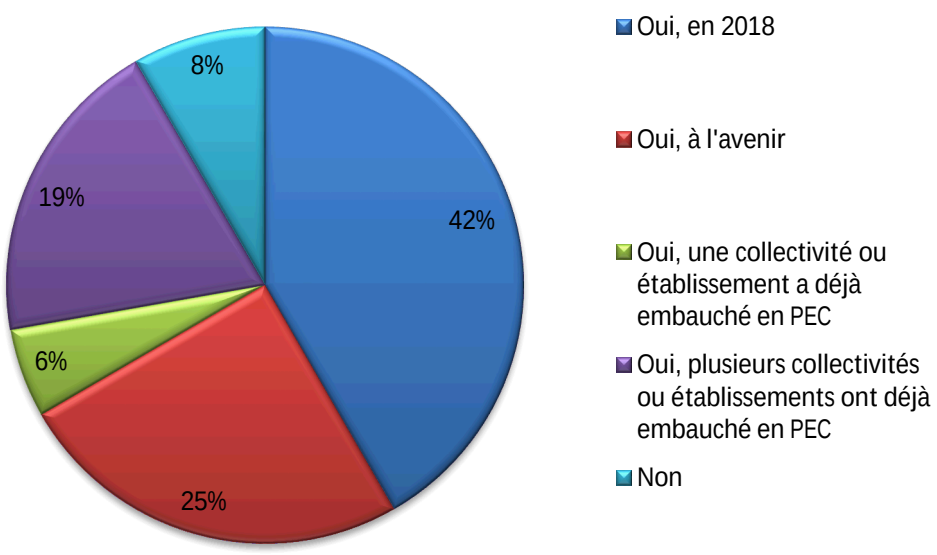


Les anciens CUI-CAE ont été remplacés par les PEC. On observe que 63% des CDG répondants ont prévu de mettre en place des dispositifs d'informations sur ce nouveau contrat, au profit des collectivités de leur ressort.

Toutefois, 37% n'ont pas prévu de dispositifs particuliers d'informations. Plusieurs Centres le justifient par un manque d'information concernant ces contrats, et d'autres un manque de moyens humains.

Une collectivité ou un établissement a-t-il ou prévoit-il d'embaucher des personnes avec le dispositif PEC en 2018?

25 CDG répondants



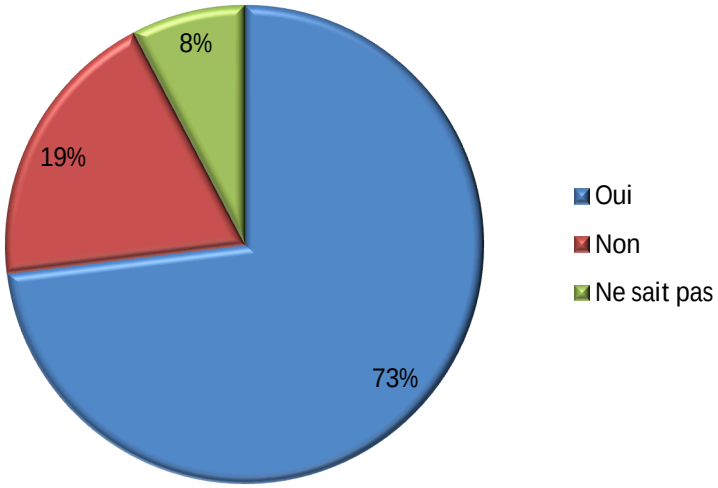
67% des CDG répondants prévoient d'embaucher des personnes avec le dispositif PEC en 2018 ou à l'avenir.

Pour 6% d'entre eux, une collectivité ou établissement public de leur ressort a déjà embauché avec ce dispositif, et pour 19% plusieurs collectivités ou établissements ont déjà embauché en PEC.

Enfin, 8% d'entre eux n'ont pas prévu d'utiliser ce dispositif.

La suppression des contrats aidés et le remplacement des CUI par les PEC posent-ils des difficultés dans les collectivités ou établissements de votre ressort qui utilisaient ces dispositifs ?

26 CDG répondants



Une large majorité des Centres répondants (73%) affirment que la suppression des contrats aidés et le remplacement des CUI par les PEC posent des difficultés dans les collectivités ou établissements de leur ressort qui utilisaient ces dispositifs.

Les principales difficultés évoquées sont économiques et organisationnelles. En effet la suppression des emplois d'avenir et le remplacement des CUI par les PEC posent des problèmes financiers dans plusieurs petites collectivités notamment en raison de la diminution de l'aide de l'Etat, mais aussi car le nombre de PEC programmés pour 2018 est restreint.

Plusieurs indiquent également que ce changement a été trop brutal et qu'il y a de véritables difficultés d'appréhension de ce nouveau dispositif pour les petites collectivités notamment.

Que pensez-vous de la suppression des emplois d'avenir et de la mise en place des PEC en remplacement des CUI-CAE ?

11 CDG répondants

Sur les 11 Centres répondants à cette question ouverte, la plupart estiment que la suppression des emplois d'avenir et la mise en place des PEC en remplacement des CUI CAE ont été trop brutales. Cela a notamment posé des difficultés organisationnelles.

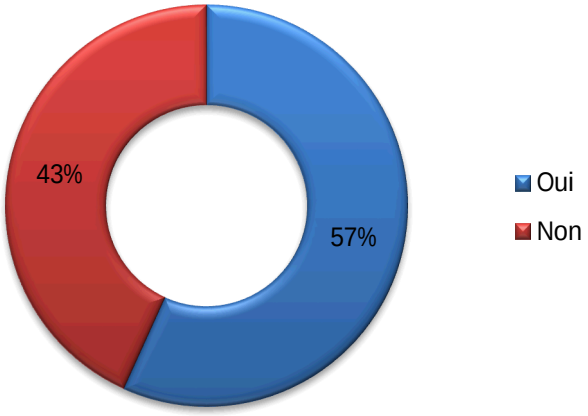
En outre, 9 déplorent un manque de lisibilité du nouveau dispositif, ainsi que la baisse de la contribution financière de l'Etat.

Toutefois, plusieurs estiment que l'obligation de formation avec un réel suivi, prévue dans les PEC est essentielle.

Enfin, sur les 11 CDG répondants, 2 estiment que ce nouveau dispositif reste attractif en raison des aides financières accordées par l'Etat.

Votre CDG lui-même a-t-il eu recours à des contrats aidés ?

37 CDG répondants



La majorité des CDG répondants (57%) ont eu eux-mêmes recours à des contrats aidés. A l'inverse, 43% des répondants affirment ne pas en avoir eu.

On observe qu'il n'y a pas ici de tendance générale qui se dégage.

En moyenne, les CDG ayant répondu « oui » à cette question ont eu recours entre 1 à 5 contrats aidés depuis le 1er janvier 2012. Une majorité des contrats aidés contractés par les CDG répondants étaient pour des postes dans le secteur administratif.

Enfin, plus de la moitié des CDG ayant répondu « oui » à cette question ont pérennisé l'ensemble des contrats aidés qu'ils avaient contractés.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

Communiqué de presse

Adoption de la charte de la Coordination des employeurs publics territoriaux

12 septembre 2018

Le collège des employeurs territoriaux s'est réuni ce mercredi 12 septembre 2018, en présence des représentants des huit associations généralistes d'élus locaux et des présidents du CNFPT et de la Fédération nationale des centres de gestion. Cette séance a été l'occasion de **l'approbation officielle de la charte de la Coordination des employeurs publics territoriaux**, dont les grandes lignes avaient été arrêtées au cours de réunions antérieures,

Le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, à l'origine de la création de cette Coordination des employeurs territoriaux, s'est félicité de la signature de cette charte qui acte un nouvel élan dans la prise en compte des élus locaux en tant qu'employeurs à part entière et renforce les moyens de de dialogue avec le Gouvernement.

Philippe LAURENT a rappelé qu'*« il ne s'agit pas de créer une nouvelle instance, mais de permettre aux employeurs publics locaux de parler d'une seule voix face au Gouvernement, dont ils deviendront un interlocuteur privilégié et incontournable, ainsi que d'approfondir le dialogue social avec les organisations syndicales représentant les personnels territoriaux dans tous les domaines, statutaire, organisation du travail, santé au travail, protection sociale, etc. ».*

A la tête de plus de 50 000 collectivités territoriales et établissements publics locaux, les employeurs territoriaux ont en effet la responsabilité de l'intervention des 1,9 million d'agents publics territoriaux, qui, comme les agents des autres versants de la fonction publique, assurent les nombreuses missions de service public, obligatoires du fait de la loi ou facultatives selon les décisions locales, exercées par les entités publiques locales.

Les participants ont insisté sur le fait qu' « *en tant qu'employeurs publics et en exerçant pleinement cette responsabilité, les exécutifs locaux sont et doivent rester les seuls légitimes pour s'exprimer formellement sur ces questions. En même temps, dans le cadre d'un dialogue social national fructueux avec les organisations syndicales, il est important que les employeurs territoriaux puissent mieux faire valoir leurs positions et propositions* ». Ils sont pleinement conscients de la nécessité de bénéficier, pour l'organisation du service public territorial, de personnels formés et compétents, travaillant dans les meilleures conditions possibles et pouvant accéder à la promotion professionnelle et sociale.

Contact presse : Martial MEURICE-TERNUS Tél : 01 53 43 84 07 @ : martial.meurice-ternus@csfpt.org
Site Internet : www.csfpt.org

Par ailleurs, à quelques semaines des élections professionnelles, les membres de la Coordination ont appelé tous les employeurs territoriaux à faciliter l'organisation du scrutin pour que celui-ci fasse apparaître un taux de participation le plus élevé possible : « *Il est aussi de notre intérêt de disposer d'interlocuteurs syndicaux confortés et les plus légitimes possible* », a estimé Philippe LAURENT.

Cette première réunion a enfin permis aux membres de la Coordination de définir une méthode de travail collective.

PJ : Charte de la Coordination des employeurs territoriaux

Contact presse : Martial MEURICE-TERNUS Tél : 01 53 43 84 07 @ : martial.meurice-ternus@csfpt.org
Site Internet : www.csfpt.org

Coordination des employeurs publics territoriaux

Charte d'engagement

12 septembre 2018

Les élus exécutifs locaux, employeurs publics territoriaux, sont des acteurs majeurs de l'action publique au travers du service public territorial.

Leur mandat est la suite d'un engagement civique, politique et territorial dont ils connaissent les contraintes nombreuses, la noblesse et la valeur. Cet engagement est porté vers l'action publique qui en est le fondement.

Les élus sont d'abord des acteurs publics disposant d'un mandat au service de l'intérêt général et ayant une responsabilité territoriale, sociale et sociétale. Par leur proximité et leur connaissance fine des citoyens et des territoires, ils peuvent en outre mesurer en permanence les attentes et les besoins des usagers des services publics et trouver les moyens d'y répondre le mieux possible.

A la tête de plus de 50 000 collectivités territoriales et établissements publics locaux, ils ont la responsabilité de l'intervention des 1,9 million d'agents publics territoriaux, qui, comme les agents des autres versants de la fonction publique, assurent les nombreuses missions de service public, obligatoires par la loi ou facultatives selon les décisions locales, exercées par les entités publiques locales.

National ou local, le service public est un tout et ses objectifs sont clairs :

- assurer les missions d'intérêt général que la loi détermine,
- garantir la cohésion sociale et territoriale,
- garantir l'accès à tous sans distinction aux prestations du service public,
- permettre aux autres acteurs de la société, individuels ou collectifs (entreprises, associations, …) de développer leurs activités.

Dans ce cadre, les modalités d'intervention des collectivités locales sont diverses, mais, quel que soit le mode de gestion choisi, l'exécutif local est responsable de la mise en œuvre et de la bonne exécution du service public, dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales auquel les élus locaux sont particulièrement attachés.

Depuis plus de trente ans, la décentralisation a transféré à l'ensemble des collectivités les moyens humains, juridiques et techniques de développer les compétences, les politiques publiques et les projets qui en font des acteurs économiques et sociaux majeurs du pays.

Parmi l'ensemble de lois ayant suivi la loi « fondatrice » du 2 mars 1982, celles créant la fonction publique territoriale et organisant son statut dans le cadre du statut général des fonctionnaires ont permis le développement des effectifs et des compétences de la fonction publique territoriale qui compte désormais environ 1,9 million d'agents, fonctionnaires ou contractuels.

Cette montée en puissance technique, juridique, financière et donc qualitative ne s'est pas toujours accompagnée de la prise de

conscience concomitante des enjeux et des responsabilités globales des exécutifs locaux dans leur rôle d'employeurs publics.

Exerçant pleinement cette responsabilité aux termes mêmes de la loi, les exécutifs locaux doivent rester en effet les seuls légitimes pour s'exprimer formellement sur ces questions. Ils sont pleinement conscients de la nécessité de bénéficier, pour l'organisation du service public territorial, de personnels formés et compétents, travaillant dans les meilleures conditions possibles et pouvant accéder à la promotion professionnelle et sociale.

Les employeurs territoriaux souhaitent ainsi se donner les moyens effectifs d'une négociation coordonnée sur les principaux enjeux de gestion de leurs personnels.

En effet, depuis plusieurs années, les questions liées à la fonction publique territoriale et à la gestion de l'emploi public occupent une place de plus en plus importante, pour des raisons financières – masse salariale, contraintes budgétaires – mais aussi pour des raisons de qualité et d'adaptation des services publics locaux aux attentes de nos concitoyens.

Il apparait donc important que l'ensemble des élus locaux soient non seulement informés de ces questions, mais aussi véritablement parties prenantes des concertations et négociations relatives aux évolutions de la fonction publique territoriale et des moyens de son pilotage.

Ainsi, les lois du 19 février 2007 et du 12 mars 2012 ont renforcé la place du collège des employeurs territoriaux, non seulement au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) – élu au suffrage universel des employeurs publics territoriaux – mais aussi au Conseil commun de la fonction publique. Les employeurs, à travers leurs associations, sont ainsi régulièrement appelés à

s’exprimer sur des réformes importantes pour leurs conséquences financières et fonctionnelles (comme par exemple avec le dispositif « parcours professionnels, carrières et rémunérations »).

Le collège des employeurs territoriaux du CSFPT, au même titre que les organisations syndicales, donne formellement son avis sur des réformes dont les conséquences peuvent se mesurer au sein de chaque collectivité.

Or, ces prises de position nécessitent une concertation préalable entre employeurs publics territoriaux afin de définir des positions communes et partagées dans les négociations, d’une part avec les partenaires sociaux, et d’autre part avec les autres employeurs publics (Etat et employeurs hospitaliers).

Dans ce contexte, conscients des enjeux et des responsabilités que représentent les questions de gestion des ressources humaines dans un cadre statutaire, **les employeurs publics territoriaux, à travers leurs principales associations représentatives et le collège des employeurs territoriaux du CSFPT, ont donc décidé de fédérer et de coordonner leurs réflexions et propositions afin de mieux fonder, légitimer et exprimer leurs positions dans les concertations et négociations avec le Gouvernement et les organisations syndicales**.

Les objectifs de cette coordination sont donc simples : associer, coordonner l’ensemble des employeurs publics territoriaux pour définir des positions et des revendications communes et cohérentes afin que le collège des employeurs territoriaux du CSFPT – lui-même constitutif du collège des employeurs territoriaux au sein du CCFP – puisse formaliser des positions unitaires, légitimes et fondées.

En outre, afin de renforcer sa représentativité, le collège des employeurs territoriaux pourrait voir sa composition évoluer comme suit, dans le même nombre de 20 représentants (assortis chacun de deux suppléants) :

- représentants des régions : 2 élus,
- représentants des départements : 4 élus,
- représentants des communes et intercommunalités : 14 élus, dont
    - sous-collège des communes de moins de 20 000 habitants : **7 membres** dont 1 représentant d'EPCI,
    - sous-collège des communes de 20 000 à 100 000 habitants : **4 membres** dont 1 représentant d'EPCI,
    - sous-collège des communes de plus de 100 000 habitants : **3 membres** dont 1 représentant d'EPCI.

Enfin, dans un objectif d'efficacité et de meilleure coordination possible, la Coordination des employeurs publics territoriaux comprend le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG).

Par son but principal, la Coordination des employeurs publics territoriaux ne se substitue aucunement aux associations d'élus ni aux institutions existantes, **mais se veut essentiellement un lieu d'élaboration de leurs positions communes et leur porte-parole pour formaliser les positions de l'ensemble des employeurs territoriaux sur les questions particulières de fonction publique et d'emploi public**.

Pour le collège employeur du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale **Philippe LAURENT**	**Pour le Centre national de la fonction publique territoriale** **François DELUGA**
Pour la Fédération nationale des centres de gestion **Michel HIRIART**	**Pour l'Association des Maires de France** **François BAROIN**
Pour l'Assemblée des Départements de France **Dominique BUSSEREAU**	**Pour Régions de France** **Hervé MORIN**
Pour l'Assemblée des Communautés de France **Jean-Luc RIGAULT**	**Pour Villes de France** **Caroline CAYEUX**
Pour l'Association France Urbaine **Jean-Luc MOUDENC**	**Pour l'Association des Maires Ruraux de France** **Vanik BERBERIAN**
Pour l'Association des Petites Villes de France **Christophe BOUILLON**	

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Sur la convention de partenariat FNCDG-CNFPT

Sous l'effet de la réforme territoriale, des contraintes budgétaires et des évolutions statutaires, nos compétences, nos périmètres (mise en œuvre de la nouvelle carte régionale), nos finances, évoluent sensiblement : il nous faut également réformer notre partenariat par rapport à la convention conclue en 2012[1].

L'objectif de ce partenariat devrait viser :

- *d'une part,* à affirmer la collaboration entre Centres/FNCDG et CNFPT sur une base *volontaire*, démontrer notre capacité à produire des *résultats* par la complémentarité de nos actions, tout en affirmant les *identités distinctes* des Centres et du CNFPT.
- *d'autre part,* à répondre, par une collaboration volontaire *et effective* sur le terrain, aux « critiques » récurrentes, par la mise en œuvre d'actions concrètes au sein de nos réseaux en vue de la mise en valeur de résultats.

Le renouvellement de la convention de partenariat FNCDG-CNFPT pourrait intervenir officiellement en amont du projet de loi fonction publique annoncée dans le courant du 1er semestre 2019.

En dépit de la pertinence de la plupart des axes de coopération de la convention initiale (*cf*. document joint), nombre d'entre eux doivent être actualisés et de nouvelles propositions d'axes de collaboration doivent renouveler la convention de partenariat FNCDG-CNFPT.

Ci-après, des propositions évoquées avec le CNFPT *lors de rendez-vous, le 28 juin 2018 avec le Directeur du CNFPT, le 4 septembre dernier avec son Président.*

[1] Partenariat FNCDG-CNFPT conclu pour 3 ans, en octobre 2012.

Constats	*Propositions*
Actualité de l'axe de collaboration de la convention initiale *« Connaissance et promotion de l'emploi territorial, de la mobilité et des métiers de la FPT »* : l'observation régionalisée, la promotion de l'emploi territorial et des métiers, le maintien et l'adaptation à l'emploi. Il existe une véritable complémentarité mais avec une réelle différence entre l'observatoire des métiers (article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984) et l'observatoire de l'emploi confié aux CDG au niveau régional par la loi de déontologie. **L'observation des tendances de l'emploi public est un outil nécessaire aux 2 structures et doit favoriser une meilleure anticipation des besoins de formation**, grâce à : - la connaissance des bassins d'emploi et de leurs caractéristiques : l'exploitation des données sociales recueillies par les CDG, et consolidées par leurs Observatoires, doit permettre d'anticiper les évolutions du marché de l'emploi et les besoins de formation.[2] - un meilleur partage des informations recueillies par les CDG auprès des Collectivités par leurs observatoires régionaux de l'emploi et/ou les recensements de postes aux concours, pour déterminer les besoins de concours / de lauréats / de formation.	**→Dans le périmètre des coordinations régionales ou interrégionales des CDG, systématiquement, une rencontre au moins annuelle, adossée par exemple à chaque Conférence Régionale de l'Emploi, pourrait être prévue avec les délégations du CNFPT sur ce périmètre, pour partager sur les besoins des collectivités relevés par les Centres et leur concordance avec l'offre de formation du CNFPT/leur faisabilité.** **Concrètement, les CDG inviteraient des représentants de collectivités et des représentants de la délégation du régionale du CNFPT.** **Cela favoriserait l'évolution du catalogue en fonction de l'actualité des besoins et contribuerait, par cette association, à l'élaboration des plans de formation et aux mises à jour du répertoire des métiers du CNFPT. Le développement de l'offre de formation en ligne par le CNFPT favorise l'adaptation réactive aux informations recueillies.** **La rencontre, au moins annuelle, proposée inviterait également des représentants de la FPE et de la FPH, pour répondre à la proposition critique de Philippe LAURENT** qui, lors de son intervention devant l'Instance de dialogue de la Conférence nationale des territoires, le 4 juillet 2018, avançait : *« L'instauration effective de « conférences régionales de l'emploi public » obligatoires, associant les employeurs des trois versants et permettant des bilans réguliers des besoins, serait un premier moyen de développer une politique de mobilité active. En outre, cela suppose un suivi effectif et permanent assumé entre les trois versants (Centres de gestion, PFRH…) qui nécessite une organisation administrative coordonnée et régionale ad hoc. »* **→ Veiller à systématiser les invitations aux CRE des CDG coordonnateurs aux délégations du CNFPT (art. 27 loi 26/01/1984) et développer les échanges pour l'organisation de ces Conférences. Dans le même esprit, invitation de la FNCDG au CNFPT à l'occasion de la CNE.** **→Une « cartographie » des réalisations, en termes de collaboration CDG-CNFPT, devrait être établie pour cerner les territoires où existent des dynamiques, proposer de les étendre à d'autres territoires lorsque les effets de ces bonnes pratiques sont avérés, mais également afin de cerner les initiatives qui n'ont pu se réaliser, les raisons des difficultés rencontrées… Croiser**

[2] Dans le cadre de leur mission d'information sur l'emploi public territorial, les CDG sont chargés d'établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement. Les CDG ont également compétence pour la collecte des données sociales (Bilans sociaux).

-L'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984, issu de l'ordonnance du 19 janvier 2017, est venu intégrer un nouveau dispositif en prévoyant désormais que le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de **préparation au reclassement** (PPR) avec traitement d'une durée maximale d'un an et que cette période est assimilée à une période de service effectif. Pendant cette PPR[3], afin de faciliter la réinsertion professionnelle de l'agent par la reconversion vers un nouvel emploi, compatible avec son état de santé, et favoriser la réussite d'un projet de reclassement, **la FNCDG propose que le fonctionnaire devrait avoir la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres** de gestion répondant aux besoins des employeurs en cas de titulaires momentanément indisponibles ou de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. La PPR est formalisée par un accord écrit sous forme de convention tripartite entre l'agent, l'autorité territoriale et le président du centre de gestion (CDG) ou le président du centre national de la fonction publique (CNFPT). Lorsque le fonctionnaire réalise sa PPR en dehors de sa collectivité ou établissement d'affectation, la convention est quadripartite et mentionne l'accord de l'autorité territoriale et les modalités d'accueil du fonctionnaire[4]. L'autorité territoriale et le CDG ou le CNFPT établissent conjointement avec l'agent un projet de PPR définissant son contenu, sa durée et ses modalités de mise en œuvre. Le service de médecine professionnelle et de prévention peut être également préalablement consulté sur cette proposition.	**ce travail de recensement par la FNCDG avec le CNFPT *sur les différentes thématiques*.** → **Par exemple, concernant les actions d'accompagnements en faveur du maintien et de l'adaptation à l'emploi** : - le CDG de la Martinique, en partenariat notamment avec la délégation régionale du CNFPT, a développé un réseau de **Référents handicap** s'adressant aux trois versants de la Fonction publique : quels obstacles à la reproduction de cette initiative ? - Pendant la **PPR**, l'agent va se préparer à occuper un nouvel emploi compatible avec son état de santé, en se qualifiant le cas échéant. Pour ce faire, il peut réaliser, en alternance, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. La PPR pourra être réalisée en dehors de la collectivité ou de l'établissement d'origine du fonctionnaire et, dans le cadre de la proposition de la FNCDG, le CDG s'assurerait de bilans réguliers pour évaluer la mise en œuvre du projet de PPR et, le cas échéant, l'adapter. Le projet de décret prévoit actuellement que la compétence reclassement est partagée entre l'autorité territoriale, le président du CDG et celui du CNFPT. **Dans le cadre du dispositif PPR, il serait proposé que la convention formalisant la PPR associe nécessairement CDG et CNFPT (plutôt que l'un ou l'autre) : les CDG/les CDG coordonnateurs et les délégations régionales CNFPT/le CNFPT, travailleraient de concert pour faire le lien entre un plan de formation et la consolidation des acquis de la formation par des missions de remplacement adaptées. L'accompagnement CDG-CNFPT pourrait également avoir lieu en amont de l'introduction dans le service de remplacement et/ou à l'issue de la mission de remplacement.** → De plus, **les conventions / partenariats de formation professionnelle territorialisés passés avec les CDG sont méconnus. Elles participent de la coordination de l'exercice des missions respectives de nos institutions = les recenser et faire connaître.**

[3] Note DGCL, mai 2017 : la PPR consiste à accompagner pendant un an la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement en lui offrant la possibilité de découvrir de nouveaux environnements professionnels, de s'essayer à de nouvelles fonctions et de se préparer à un nouveau métier, le cas échéant en se qualifiant.

[4] La PPR débute dès la réception de l'avis du comité médical ou de la commission de réforme si l'agent est en fonctions ou à compter de sa reprise de fonctions s'il est en congé de maladie. L'autorité territoriale ou le président du CDG ou le président du CNFPT propose alors au fonctionnaire une PPR qui peut en refuser immédiatement le bénéfice. Il est alors invité à présenter directement une demande de reclassement.

-Pour réaliser l'objectif de mobilité, compte-tenu des spécificités des fonctions publiques, de la diversité des employeurs publics et du fait que les demandes concernent le plus souvent des mobilités sur un même territoire selon des logiques métiers, il s'agit également de développer les avantages des mutualisations opérées au sein de la FPT.	**→ La FNCDG, le GIP Informatique des CDG et le CNFPT se sont donnés pour objectif la mise en œuvre d'un site emploi territorial national dédié à la FPT en relation avec le portail commun inter fonctions publiques, pour 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 tout en assurant la préservation de la diffusion des créations et vacances d'emplois à un premier niveau, de proximité, par le moyen de leurs bourses locales de l'emploi.** **→ Inscrire la collaboration relative au Baromètre HoRHizons.** **→ La connaissance de la FPT peut, dans certains cas, se traduire par l'élaboration conjointe de certains MOOC (formations en ligne) : par ex. en matière de résolution des conflits, sur la Médiation préalable obligatoire.** **→ Développer la mise en œuvre d'enquêtes communes**.
Actualité de l'axe de collaboration de la convention initiale *« Des actions d'accompagnement permettant le développement des compétences professionnelles »* : la mise en œuvre du droit à la formation ; l'hygiène, la sécurité et la santé au travail -Les CDG se sont vus confier (ordonnance CPA janvier 2017[5]) une nouvelle mission obligatoire *« **d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents** »* dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. **L'agent peut demander à bénéficier de cet accompagnement préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits à la formation** acquis au titre du CPF. Ce conseil est assuré par un conseiller du CDG formé à cet effet qui apporte son soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet, par ex. en identifiant les actions nécessaires. Cette mission illustre également l'idée de créer des « passerelles professionnelles » permettant de changer de métier, de versant de la Fonction publique, voire de rejoindre le secteur privé, sachant que le projet d'évolution professionnelle peut également viser à prévenir une situation d'inaptitude. -Le CNFPT assure *« Le recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage*	**→ Définir les synergies possibles entre le Conseiller en évolution professionnelle du CDG et le CNFPT : identifier les interlocuteurs, diriger l'agent vers la/les formation(s) adéquate(s) = constitution du réseau CDG-CNFPT par périmètre régional ou interrégional, correspondant en toutes hypothèses à des logiques de bassins d'emplois, sur l'ensemble du territoire national. Préciser le rôle du conseiller en évolution professionnelle dans son environnement.** **→ Collaborer au développement de l'apprentissage. Les actions du CNFPT visant au développement de**

[5] Ordonnance 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

dans les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article 2 ainsi que la mise en œuvre d'actions visant au développement de l'apprentissage dans les collectivités et les établissements précités. Les modalités de mise en œuvre de ces actions sont définies dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens conclue entre l'Etat et le CNFPT[6]*. »* -Le Gouvernement a souhaité la transformation des contrats aidés en PEC recentrés sur l'objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi en associant mise en situation professionnelle auprès d'employeurs sélectionnés, accès facilité à la formation et acquisition de compétences.	**l'apprentissage dans les collectivités peuvent être mises en relation avec la mission d'assistance au recrutement exercée par les CDG.** La FNCDG soutient également l'idée d'étendre au secteur public l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation, afin 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. **→ Collaborer à la mise en œuvre des PEC du fait de leur articulation autour du triptyque emploi-formation-accompagnement.**
Actualité de l'axe de collaboration de la convention initiale *« Une action coordonnée en faveur de la connaissance de la FPT et de la promotion de ses agents »* : une culture territoriale commune / une information sur les modalités d'accès à la FPT / **une articulation des missions concours et examens professionnels et préparation aux concours et examens professionnels** / la participation du CNFPT aux jurys de concours.	**→Nécessité que le calendrier des préparations aux concours du CNFPT soit bien articulé avec celui des concours réalisés par les CDG. La FNCDG adopte le calendrier national des concours et examens pour 3 ans (calendrier 2019-2021 adopté fin 2017). Pour favoriser cette articulation, la FNCDG s'engagerait à adopter 2 (minimum) ou 3 ans en amont le calendrier pluriannuel des concours organisés par les CDG.**
	→ « Faire causes communes » : souscription commune aux grandes causes nationales défendues par le CNFPT (Projet du CNFPT 2016-2021) : la lutte contre l'illettrisme, la lutte contre les discriminations et pour l'égalité républicaine, la prise en compte du handicap en situations professionnelles, l'égalité entre les femmes et les hommes, le développement des ressources psycho-sociales, la prévention de la pénibilité au travail.
	→ Promouvoir la notion de « gestion dynamique des compétences professionnelles », désignant certaines dimensions de la gestion des RH impliquant les compétences professionnelles (GPEEC, parcours professionnels au bénéfice des agents, prévention des risques…) **et l'enrichir.**
	→ Transposer la convention FNCDG-CNFPT par une convention entre CDG Coordonnateurs et Délégations régionales du CNFPT. Rôle de la FNCDG et du CNFPT d'y veiller.

[6] Art. 12-1-5° loi 26/01/1984 (issu de la loi de déontologie)

	→ Au titre de notre collaboration, des chartes types de coopération pourraient être établies, portant par exemple sur des missions facultatives des Centres auxquelles le CNFPT recourt / souhaiterait / pourrait recourir : service de remplacement, médiation, groupement de commandes, inspection dans le domaine de la santé-sécurité au travail (ou, mission exercée obligatoirement par les Centres, concernant le référent déontologue).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Synthèse du rapport du comité action publique 2022 « Service public, se réinventer pour mieux servir : nos 22 propositions pour changer de modèle »

Le Premier Ministre a lancé, le 13 octobre 2017, le programme « Action Publique 2022 ».

Celui-ci vise à transformer l'administration en trois points :

- améliorer la qualité des services publics
- offrir un environnement de travail modernisé aux fonctionnaires
- maîtriser les dépenses publiques en optimisant les moyens.

Un comité de 33 membres, issu de la haute fonction publique, du monde politique et économique, était chargé de proposer des pistes de réformes sur 21 politiques publiques. Dans son rapport de juin 2018, le comité rappelle ses convictions et formule 22 propositions pour « changer de modèle » et éviter les dépenses publiques inutiles.

Après six mois d'auditions, de travaux et de débats, le comité souligne qu'une transformation profonde du modèle français de service public est à la fois indispensable et possible. « Cette transformation doit permettre d'améliorer le service rendu tout en réalisant des économies substantielles, et de proposer aux agents publics un projet ambitieux et mobilisateur ». Une transformation très profonde est nécessaire pour répondre aux nouvelles attentes des Français, aux besoins qui émergent et garantir, dans le même temps, une trajectoire équilibrée des finances publiques. Le comité évoque plusieurs facteurs de mutation nécessitant de modifier l'action publique : l'évolution numérique, les changements démographiques (vieillissement de la population, métropolisation…), transition énergétique, augmentation des flux migratoires, modification de l'économie mondiale…

Selon le rapport du comité, les français sont dans l'attente d'un service public renouvelé : accessible, dématérialisé, personnalisé, réactif, participatif. Il en est de même pour les agents publics qui, majoritairement considèrent que leur niveau d'engagement n'est pas suffisamment pris en compte par leur hiérarchie.
Les agents perçoivent le besoin de changement et de transformation du service public.

Le comité a souhaité rappeler quelques principes clés pour réussir la réforme de l'action publique :

• Donner du sens : Faire connaître largement aux usagers, aux agents publics et à tous les acteurs concernés le sens et les objectifs de la transformation engagée

• Responsabiliser :

• Impliquer pleinement les ministères dans la mise en œuvre de leurs transformations, en les invitant à se structurer pour cela, et en regard assurer un suivi interministériel de l'exécution des réformes, pour veiller à leur niveau d'ambition et être en mesure de rendre compte des résultats atteints de manière transparente

• Donner aux cadres qui conduiront la transformation une feuille de route claire, et les responsabiliser sur la mise en œuvre ; informer de manière continue les agents des orientations et des modalités retenues, et mener des expérimentations leur permettant de contribuer à la construction des solutions ; animer un dialogue social intense dans les différentes instances sur les modalités de réalisation des réformes

• Accompagner : Mettre en place les moyens pour accompagner ces projets de réformes, en finançant les investissements initiaux nécessaires au succès (comme cela a été initié avec le Fonds pour la transformation de l'action publique), et en particulier les formations de l'encadrement à la conduite de projet et à la conduite du changement, ou celles des agents aux nouvelles organisations et méthodes de travail.

Les auteurs du rapport proposent quatre principes, indissociables les uns des autres, pour transformer radicalement le service public et changer de modèle : sortir de l'uniformité du service public, aller au bout de la logique de transparence et de responsabilisation, faire confiance en interne et ouvrir les services publics à toutes les initiatives d'intérêt général.
Ces principes doivent conduire à revoir toutes les dimensions de la gestion publique : le management, le pilotage, l'utilisation du numérique et le contrat social.

Les auteurs du rapport formulent les 22 propositions suivantes :

1. Refonder l'administration autour de la confiance et de la responsabilisation
2. Bâtir un nouveau contrat social entre l'administration et ses collaborateurs
3. Investir dans le numérique pour offrir un service public augmenté, plus efficient et qui réinvente ses relations avec les usagers
4. Assurer le « dernier kilomètre » du service public dans un monde numérique
5. Réduire le renoncement aux soins, améliorer l'espérance de vie en bonne santé et désengorger l'hôpital
6. Retarder l'entrée dans la dépendance et mieux prendre en charge les personnes concernées
7. Simplifier la vie des personnes en situation de handicap et celle de leurs proches
8. Réduire les inégalités et placer la France dans les 10 meilleurs systèmes éducatifs mondiaux
9. Augmenter et améliorer l'accueil dans l'enseignement supérieur en différenciant l'offre
10. Mettre le demandeur d'emploi en capacité de construire sa recherche d'emploi
11. Se loger mieux à moindre coût

12. Simplifier les dispositifs sociaux au titre de la solidarité nationale et mieux accompagner ceux qui en ont le plus besoin
13. Réduire les délais de jugement
14. Assurer l'exécution de la totalité des peines d'emprisonnement ferme dans les délais, tout en supprimant la surpopulation carcérale
15. Simplifier et diminuer le coût du dispositif de recouvrement des prélèvements obligatoires
16. Aller vers une société « zéro cash » pour simplifier les paiements tout en luttant mieux contre la fraude fiscale
17. Concentrer l'offre audiovisuelle publique sur le soutien à la création et l'information
18. Supprimer les doublons et améliorer le partenariat entre l'État et les collectivités territoriales
19. Renforcer la cohérence de l'action publique territoriale
20. Mettre un terme à toutes les interventions publiques dont l'efficacité n'est pas démontrée
21. Mutualiser davantage l'achat public et développer les externalisations
22. Faire payer directement l'usager de certains services publics

Concernant la 1ère proposition, les auteurs du rapport préconisent notamment de mettre en place des contrats pluriannuels sur les objectifs et sur les moyens et de donner de la souplesse en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines. Il s'agirait de faciliter les recrutements sur certains métiers, de ne plus recourir à des mesures générales de revalorisation, de déterminer une trajectoire pluriannuelle de masse salariale.
L'innovation devrait être encouragée et valorisée au travers de l'utilisation systématique de la part variable du régime indemnitaire pour les managers.

La deuxième proposition s'intitule « Bâtir un nouveau contrat social entre l'administration et ses collaborateurs ». Les rapporteurs proposent :

- d'assouplir le statut pour offrir la possibilité d'évolutions différenciées, notamment des rémunérations, entre les trois fonctions publiques
- d'élargir le recours au contrat de droit privé comme voie « normale » d'accès à certaines fonctions du service public
- de recourir aux « pré-recrutements » en élargissant le recours aux apprentis, qui doit permettre de diversifier davantage les profils des agents du service public
- de mettre en place une gestion active de l'emploi en accompagnant à la reconversion professionnelle et en prévoyant le cas échéant des plans de départ volontaire, en cas de restructuration de service
- d'encourager le dialogue social de proximité, au plus près du terrain et donner ainsi une plus grande liberté de gestion aux managers
- De donner la possibilité au management de négocier des accords dérogatoires au cadre de la fonction publique, sur l'ensemble des points du statut (rémunération, temps de travail, mobilité …) et de mettre en place des accords sociaux locaux, y compris d'intéressement collectif
- de donner la possibilité au management de recruter, faire évoluer et promouvoir les talents sans autres contraintes préalables que celles de droit commun, de sa responsabilité et des moyens alloués. Cela suppose de supprimer les CAP
- de négocier des accords sociaux relatifs au cadre de vie et à l'accompagnement des familles des agents

- de valoriser davantage les agents publics qui ont fait le choix d'aller servir dans des zones difficiles avec des carrières accélérées notamment
- de généraliser les baromètres sociaux au sein de l'administration et d'en restituer publiquement les résultats au moins tous les 6 mois
- de favoriser les expériences croisées Etat / collectivités territoriales / hôpitaux
- d'ouvrir les emplois de cadres dirigeants de l'État et des collectivités territoriales à des talents venant du secteur privé
- de mieux accompagner les agents dans leurs évolutions professionnelles et notamment en cas de changement de poste…

Concernant le développement du numérique (propositions 3 et 4), le rapport évoque la transformation des métiers et la nécessité d'accompagner la reconversion des agents. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la formation initiale des agents doivent inclure davantage le numérique.
Le rapport préconise d'investir fortement dans l'équipement notamment en smartphone et/ou tablette pour tous les agents en contact direct avec les usagers sur le terrain et de créer des espaces de réunions numériques, collaboratifs et des réseaux sociaux internes.
Il conviendrait également d'établir une stratégie ambitieuse de généralisation des échanges de données inter-administrations, notamment entre les sphères sociale et fiscale, reposant sur les usages et assortie d'une architecture informatique adaptée. Une gouvernance transverse de haut niveau doit être mise en place pour faciliter la prise de décisions, coordonner les dispositifs préexistants (par exemple : Déclaration Sociale Nominative, Portail National des Droits Sociaux…) et la mise en œuvre de l'architecture SI retenue. Les rapporteurs se prononcent en faveur d'un investissement dans la modernisation des systèmes d'information afin de mettre à jour les outils utilisés par les administrations publiques pour qu'elles puissent bénéficier des gains de productivité permis par les évolutions technologiques.
Afin de donner une impulsion à cette ambition numérique, le Comité a identifié sept domaines d'application prioritaires pour les prochaines années :

- la santé
- la protection sociale
- les données fiscales et sociales
- la justice
- les services consulaires
- l'enseignement
- de manière transversale, la publication des résultats dans une logique de transparence complète.

Dans le cadre de la proposition n°7 « Simplifier la vie des personnes en situation de handicap et celle de leurs proches », les rapporteurs proposent notamment de confier le renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé aux médecins du travail plutôt qu'à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées afin de lier la reconnaissance du handicap au métier exercé.

La proposition n°13 porte sur la réduction des délais de jugement. A cet égard, le comité se prononce en faveur d'un élargissement de la médiation préalable obligatoire.

La proposition n°18 est intitulée « Supprimer les doublons et améliorer le partenariat entre l'État et les collectivités territoriales ».
Les auteurs du rapport évoquent les réformes suivantes :
- achever la décentralisation pour les compétences qui ont d'ores et déjà fait l'objet d'un transfert mais pour lesquelles l'État intervient encore. Un travail d'inventaire doit être entrepris, aux différents niveaux territoriaux. Le Comité a d'ores et déjà identifié les domaines où l'État continue d'intervenir alors que les compétences ont été confiées aux collectivités territoriales : dans le secteur de la jeunesse et de la vie associative, concernant l'action sociale et la solidarité, en matière de formation, d'orientation et de développement économique, dans le secteur de l'aménagement, de l'énergie et du climat.

- envisager de nouveaux transferts de compétence, y compris de recentralisation si nécessaire notamment dans le domaine du transport ferroviaire. Il s'agit de transférer aux régions la responsabilité totale du financement du réseau ferroviaire d'intérêt régional, en arrêtant les cofinancements dans le cadre des contrats de plan État – Régions, d'accompagner l'ouverture à la concurrence des trains express régionaux (TER), de rationaliser les services ferroviaires en recherchant les solutions et le cas échéant, les alternatives les plus pertinentes pour assurer l'offre de transport public régionale. Dans le domaine du transport routier, il conviendrait de remettre en cohérence le réseau routier national en transférant aux départements les routes qui ont perdu leur vocation de desserte nationale (soit jusqu'à 2 000 kms). Dans le domaine de l'énergie, le comité propose de donner un plus grand rôle aux régions afin, notamment, de réorganiser les services de distributions. Dans le domaine du logement, la compétence en matière d'aide à la pierre serait transférée au niveau régional ou métropolitain. Ce transfert devrait s'accompagner du transfert de responsabilité du droit au logement opposable et de l'hébergement.

Concernant la proposition n°19, « Renforcer la cohérence de l'action publique territoriale », les rapporteurs préconisent de :
- transférer la fonction comptable aujourd'hui exercée par des comptables publics agents de la DGFiP aux offices publics de l'habitat, aux collectivités territoriales et aux hôpitaux d'une certaine taille (la fonction de recouvrement forcé serait conservée au sein de l'État)
- regrouper au niveau de chaque EPCI à fiscalité propre la fonction comptable de l'ensemble des communes qui le composent, avec une trésorerie par EPCI
- dans le même temps, pour les collectivités, le passage à la certification des comptes et la mise en place d'un compte financier unique seraient source de simplification et de responsabilisation
- en matière préfectorale, déconcentrer la gestion des ressources humaines et envisager la création d'une filière administrative territoriale interministérielle.

La proposition n°21 porte sur une plus grande mutualisation de l'achat public et le développement des externalisations.
Les mesures d'économies proposées constitueraient notamment à :
- accroître les efforts de mutualisation des structures d'achat, pour l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics
- renforcer la mutualisation des achats pour les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le portail 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 ordonnance 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.

Concernant l'objet même de cette bourse de l'emploi inter-fonctions publiques, la FNCDG sollicite sa création depuis une dizaine d'années.

Dans le cadre d'une convention, signée début 2014, la DGAFP, la DGCL, le CNFPT et la FNCDG ont mis en place un partenariat visant à dynamiser le marché de l'emploi public, favoriser la connaissance mutuelle des métiers, développer les échanges de bonnes pratiques de ressources humaines, rechercher l'interopérabilité des outils RH et favoriser la mobilité inter-fonctions publiques.

En 2014, dans le cadre d'une expérimentation à l'échelle du Nord-Pas-de-Calais, la FNCDG avait largement contribué à la mise en ligne d'une Bourse de l'Emploi régionale inter-fonctions publiques, en permettant une déclinaison de l'outil utilisé pour sa Bourse de l'Emploi nationale.

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 ».

En février 2017, par courrier adressé à M. Thierry LE GOFF, DGAFP, le Président de la Fédération avait sollicité la mise en œuvre de cette bourse inter-fonctions publiques car à l'issue de cette expérimentation régionale, le projet n'avait plus connu de développement particulier.

La FNCDG n'a eu connaissance du texte de l'ordonnance de 2017 que quelques jours avant sa publication et est intervenue pour changer l'esprit « portail commun » et non « unique », comme initialement prévu dans le texte de l'ordonnance afin de préserver chacun des versants et la mobilité interne.
En prévoyant la création d'un espace numérique « commun », la démarche à développer devait 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 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.

En effet, 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, d'autant plus que la FPT est composée à plus de 76% d'agents de catégorie C, personnel peu mobile.

Ces impératifs n'empêchent nullement de s'orienter résolument vers la création d'un portail numérique commun aux trois fonctions publiques qui comportera des espaces numériques dédiés correspondants, chacun, à une Fonction Publique.

Dans cette optique, les discussions avec la DGAFP et les différentes parties prenantes ont été engagées dès le 17 novembre 2017 sur l'administration du portail commun, son financement, le développement d'un langage commun (par exemple, sur la dénomination des emplois…).

Plusieurs scénarii étaient possibles concernant la construction du 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 de 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.

Une étude a été confiée à la société wavestone pour déterminer le scénario à privilégier. Il était demandé au travers de cette prestation d'analyser et d'expertiser la solution la plus adaptée pour la mise en œuvre d'un portail de l'emploi public au regard de la diversité des solutions déjà existantes dans chacun des versants en tenant compte des particularités relatives à chaque versant en matière d'emploi public, en examinant également l'hypothèse du développement d'un nouvel outil.
Les résultats de cet audit ont fait l'objet d'une présentation le 26 mars 2018 en présence de la FNCDG, des Centres de Gestion du Nord, de Meurthe et Moselle et de l'Isère.

Les travaux menés par Wavestone ont conduit à recommander la reprise de la solution développée par la Fonction de l'Etat, la BIEP, comme portail commun de l'emploi territorial.

Ce scénario présente le meilleur niveau de contribution sur tous les axes d'analyse (réponse aux besoins, ergonomie, capacité d'évolution, coût et délai). Par ailleurs, le respect de l'échéance du 1er janvier 2019 pour la mise en œuvre du portail était acquis moyennant une décision de lancement du projet avant la fin juin 2018.

Il a été décidé lors de la réunion du 26 mars 2018 une mise en œuvre du projet prudente en deux temps :

- au 1er janvier 2019, un portail respectant le périmètre de l'ordonnance, soit un portail commun permettant d'agréger et de publier les offres et vacances d'emploi des trois fonctions publiques puis redirigeant l'utilisateur vers les environnements actuellement existants pour les candidatures

- puis courant 2019-2020, le lancement d'une réflexion autour d'un portail qui intégrerait l'ensemble des fonctionnalités de gestion en back-office et des services offerts aux candidats dans un seul environnement. Ce scénario serait à déployer auprès des différentes structures dans les différents versants (CDG et FPH notamment) selon un rythme à définir.

A été mise en lumière dès cette première rencontre la difficulté suivante, méconnue des services de la DGAFP : une déclaration de vacance d'emploi n'est pas assimilable à une offre d'emploi. Le contenu d'une vacance d'emploi ne correspond pas aux attendus d'une offre d'emploi.

Par ailleurs, concernant la mise en œuvre d'un portail unique et la réflexion à engager pour 2020, la FNCDG a souligné l'importance de s'interroger sur le coût de cet outil pour la FPT. La Fonction publique territoriale prend en charge 35% des coûts d'évolution du portail (ex BIEP). Le coût du portail est évalué à 176 k€ (comprenant le connecteur entre l'outil FPT et le portail, la modernisation du site Ex BIEP et l'hébergement du portail). A ce coût, s'ajouteront éventuellement après 2020, si la solution évoluait vers un portail unique, des frais de licence pour les collectivités pour le moment estimés à 70€ par employeur.

Parallèlement, la FNCDG, le GIP Informatique des CDG et le CNFPT se sont donnés pour objectif la mise en oeuvre d'un site emploi territorial national dédié à la FPT unique en relation avec le portail commun inter fonctions publiques.

Dans le cadre des travaux relatifs à l'élaboration du schéma directeur des systèmes d'information mutualisé des CDG, Bearing Point avait 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.

Lors de sa réunion de conseil d'administration du 29 mars 2018 et de son assemblée générale du 6 juin 2018, le GIP informatique des CDG a délibéré en faveur de la reprise du SET qui aurait vocation à devenir le seul outil de publication de l'emploi public territorial. Dans ce cadre, la diffusion actuelle des offres au niveau national sur le site de la FNCDG serait basculée sur le site SET au 1er janvier 2019.
Les offres « réelles », hors DVE, seront injectées vers le futur outil commun aux trois versants de la FP.
Un agrégateur devra être réalisé pour les CDG non adhérents au GIP ou pour ceux n'ayant pas migré au 1er janvier 2019 sur l'outil site emploi territorial.

Un groupe de travail, sous l'égide du GIP, sera organisé en octobre. Une rencontre avec le CIG Grande Couronne, qui gère l'application RDV Emploi Public, a été également programmée.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Rapport d'enquête globale
Juin 2018

SOMMAIRE

Pages

PRESENTATION

- **Introduction** 6
- **Méthodologie** 7
- **Participation à l'enquête** 8

DONNEES GENERALES

- **Les relations avec les collectivités** 6
- **Les effectifs** 7
- **Les moyens financiers** 8

PRESENTATION

Introduction

En 1999, un premier état des lieux des missions facultatives exercées par les Centres de Gestion avait été réalisé. Il avait été mis à jour et complété à l'occasion d'un séminaire organisé à Lille le 12 octobre 2004.

Au regard de l'évolution de l'activité des Centres notamment depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007, et dans un contexte de réforme territoriale, il apparaissait nécessaire d'actualiser ces données. Ainsi, deux nouvelles enquêtes avaient été menées en 2011 et 2012 avec une présentation des résultats lors de deux journées organisées à l'Assemblée Nationale en décembre 2011 et mai 2013.

La Fédération a décidé fin 2014 de mener une nouvelle enquête auprès de l'ensemble des Centres de Gestion mais sur le seul exercice des missions facultatives.
Cette enquête avait fait l'objet d'une présentation au Congrès de Toulon en juin 2015.

Au regard de nombreuses sollicitations des Pouvoirs publics, dans un contexte de réflexion sur l'évolution de la fonction publique territoriale, la Fédération a souhaité poursuivre son observation du développement des compétences obligatoires et facultatives des Centres de Gestion au travers d'une nouvelle étude 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'agissait 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 d'enquête a été mis en ligne fin juillet 2017 au sein de l'espace adhérents du site internet de la FNCDG.

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.

Les réponses ont été recueillies entre le 1er septembre 2017 et le 17 avril 2018, à la suite de plusieurs relances.

L'enquête sur les données générales des CDG avait préalablement été lancée courant mai 2017 à la suite d'une demande de l'IGA et de l'IGF dans le cadre de la *"revue des dépenses"*.

75 Centres de Gestion nous ont fait parvenir des données.

Ces réponses ont toutes été intégrées au présent document, le traitement statistique et l'analyse des données ayant été réalisés par les services de la Fédération.

L'étude des réponses a permis de dresser une typologie des missions réalisées, de dégager la nature des prestations offertes et les moyens mis en œuvre pour l'exercice de ces missions.

Les données relatives aux concours, à la bourse de l'emploi, aux instances médicales, à la gestion des FMPE n'ont pas ou peu été reprises dans le questionnaire mis en ligne en juillet 2017 car elles ont déjà fait l'objet d'une enquête, l'an dernier, notamment par l'ANDCDG. Les résultats de ces précédentes études ont été intégrées au présent document.

Méthodologie

Le recueil des données s'est déroulé de septembre 2017 à avril 2018 et a permis de dégager des problématiques concernant :
- les ressources humaines et financières
- les missions obligatoires exercées
- les principales missions facultatives proposées aux collectivités territoriales
- les modalités d'exercice de ces missions.

L'envoi de ces informations a été effectué par un logiciel spécialement conçu pour le traitement des enquêtes sur le site internet de la FNCDG. Une quinzaine de CDG ont toutefois adressé leur questionnaire par courrier ou mail auprès de la Fédération.

Les résultats et les analyses qui ressortent de cette étude ont été rapprochés des différentes enquêtes et documents réalisés les années antérieures. Ainsi, concernant la typologie des missions facultatives, elle ressort d'une étude exhaustive menée dans le cadre de l'analyse des schémas directeurs des CDG en août 2016 mise à jour en septembre 2017.

Les moyens humains et financiers se rapportent à la situation de l'établissement au 31 décembre 2016.

Plusieurs types de pourcentages ont été calculés selon la question posée :
- pourcentages relatifs à l'ensemble des établissements ayant répondu à l'enquête, généralement pour évaluer les pratiques, qui sont exprimés en « *pourcentage de Centres répondants* »
- pourcentages relatifs aux CDG exerçant une mission.

La portée de l'ensemble des résultats et analyses relatifs aux éléments quantitatifs (nombre d'agents, de dossiers …) doit être impérativement appréciée en fonction du nombre des réponses données.

Dans un souci de cohérence et de comparabilité des résultats, des vérifications ont été réalisées, et en cas d'incohérence avec les données d'autres enquêtes, les réponses ont été écartées.

Afin de comparer les résultats avec les enquêtes réalisées les années précédentes, des calculs de moyenne ont été réalisés. Figurent également le minimum et le maximum, ainsi que des éléments sur la distribution.

Certains Centres n'ont répondu que partiellement, ne permettant pas toujours une exploitation des informations. Les taux de non-réponse ont été particulièrement élevés pour les éléments de facturation des missions, les taux de réponses dépendant clairement de l'existence de grilles tarifaires. Dans certains cas, aucune réponse n'a été fournie.

Certaines valeurs ont été pondérées par rapport aux données initialement fournies par les Centres de gestion afin de réaliser ces statistiques.

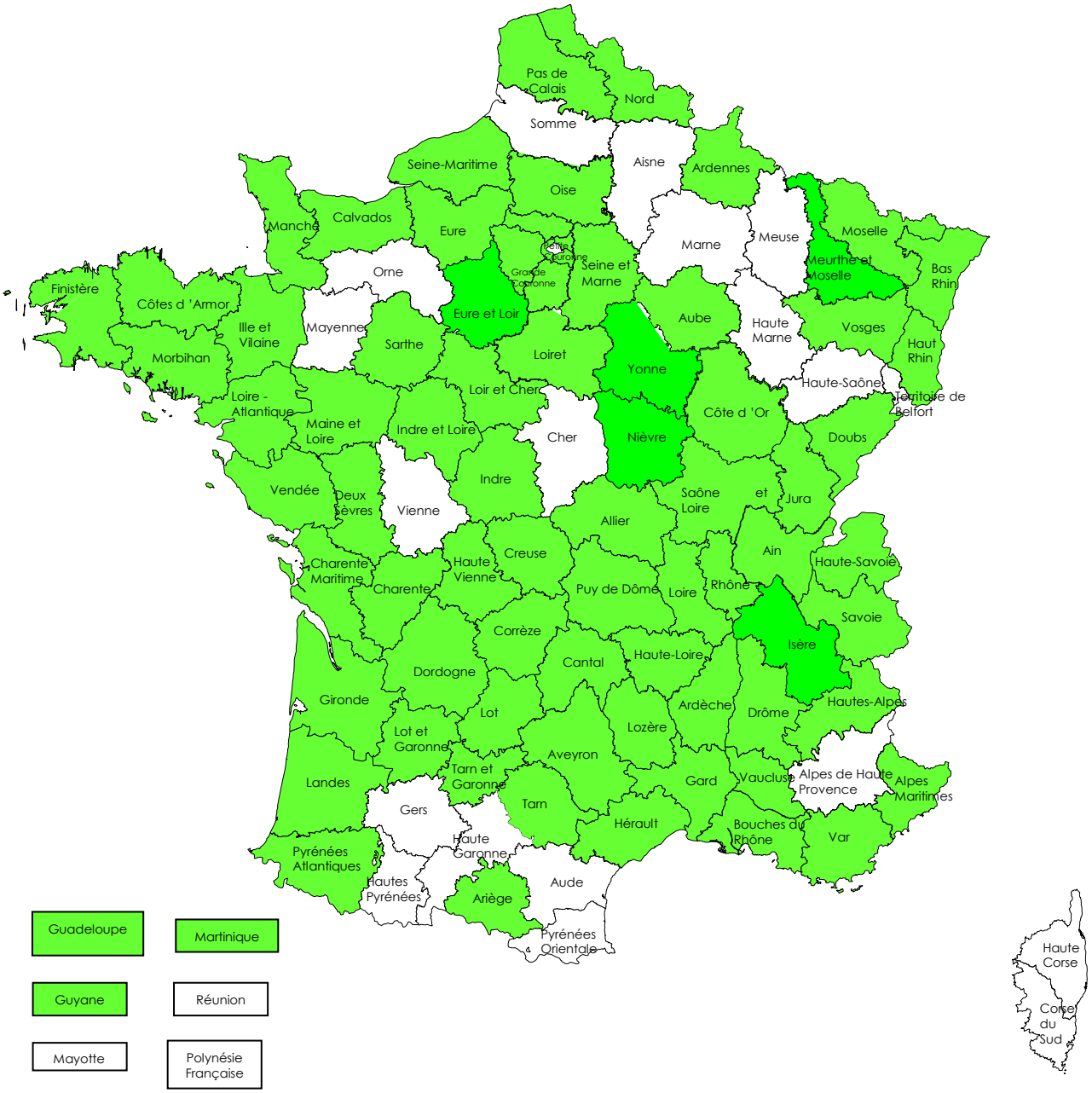
Les graphiques sont réalisés avec excel et la carte de participation avec powerpoint.

Participation à l'enquête

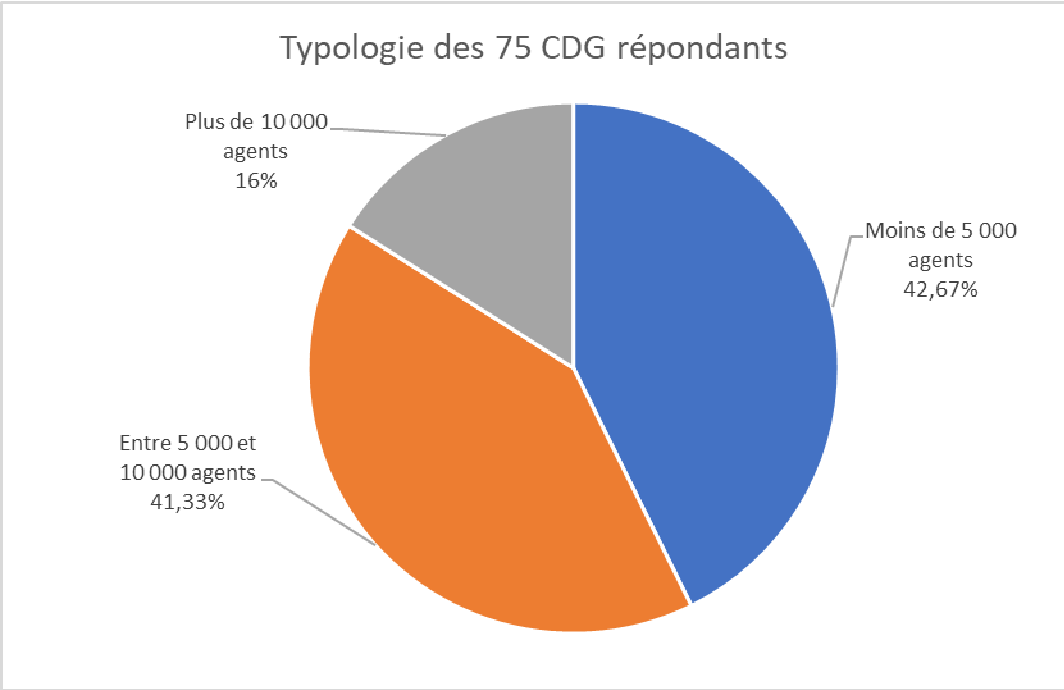
<u>Participation à l'enquête</u> : une représentativité significative des CDG

75 Centres ont participé à l'enquête globale, soit 77% des établissements.

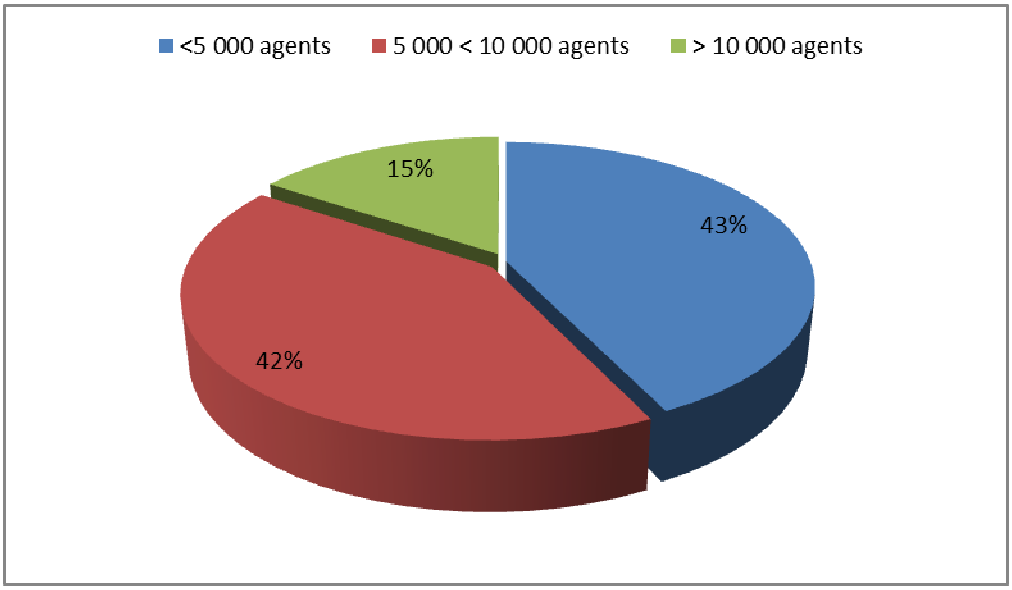
Ce taux de participation mérite d'être souligné et **il est important de remercier les Centres qui se sont investis dans cette démarche d'analyse.**



Les départements des Centres répondants figurent sur la carte ci-dessus en vert.



Typologie de l'ensemble des 97 Centres de Gestion



LES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITES ET LES ETABLISSEMENTS PUBLICS

1. Les collectivités et établissements affiliés

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.

Les collectivités sont affiliées soit par obligation (moins de 350 agents), soit de façon volontaire lorsqu'elles ont un effectif supérieur à 350 agents.

I.1.1. a) Affiliés obligatoires

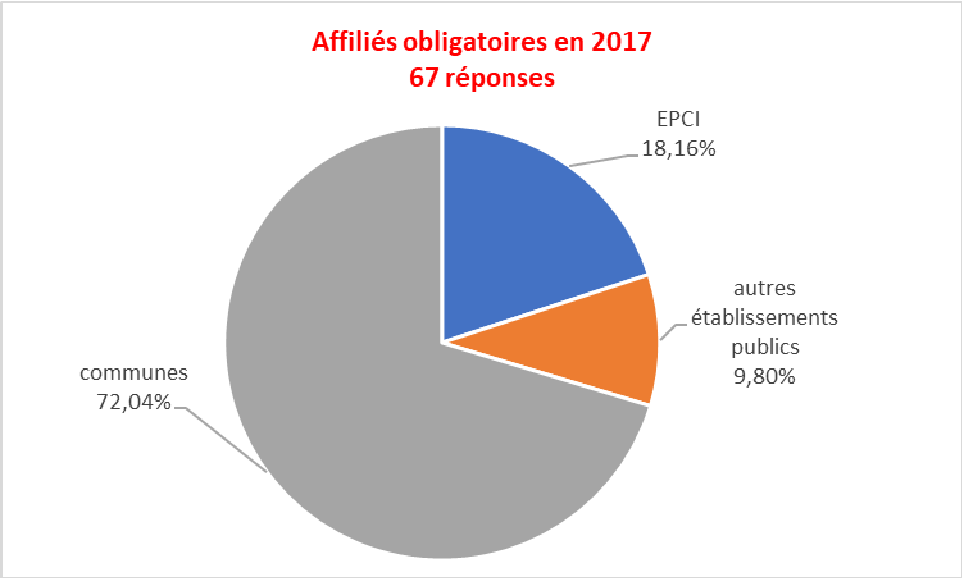
Les communes représentent la part la plus importante (72,04%) des affiliés obligatoires. En moyenne, 353 communes sont affiliées aux CDG.

93% des collectivités affiliées aux CDG emploient moins de 50 agents.

Une part relativement importante des établissements publics de coopération intercommunale entre aussi dans la catégorie des établissements obligatoirement affiliés. Les EPCI représentent 18,16% 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 (fusions de structures intercommunales et communes nouvelles).

Concernant les autres établissements publics, ils représentent 9,8% des affiliés.

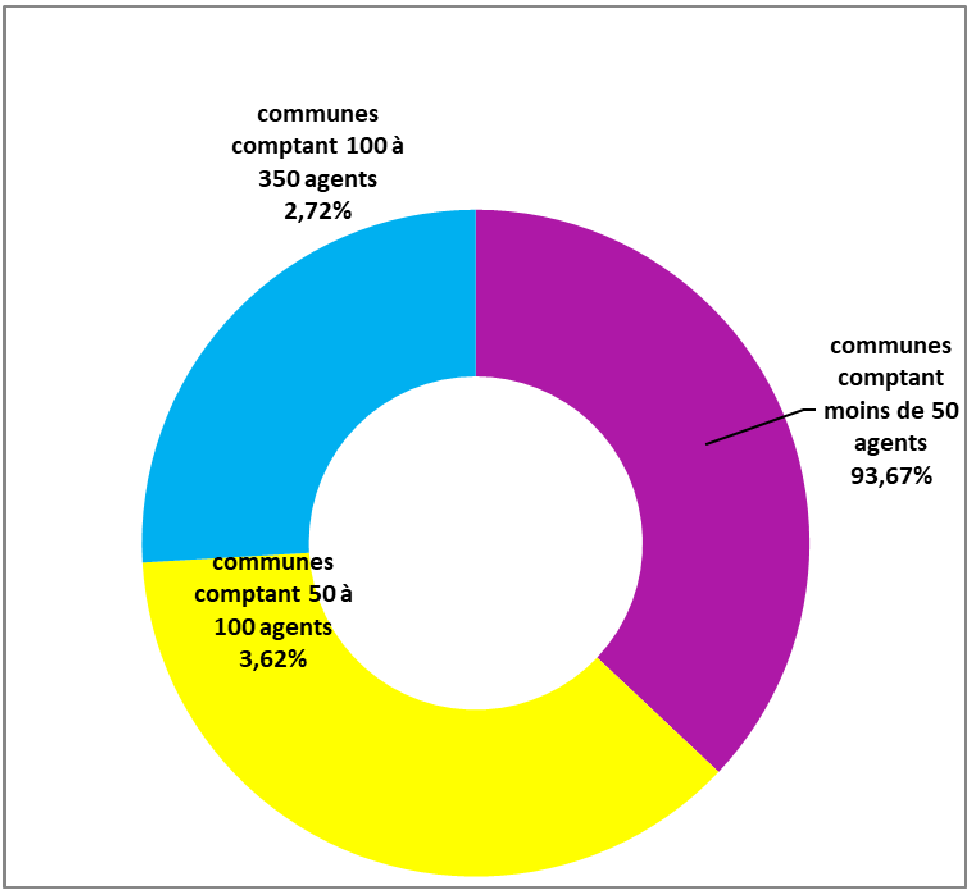


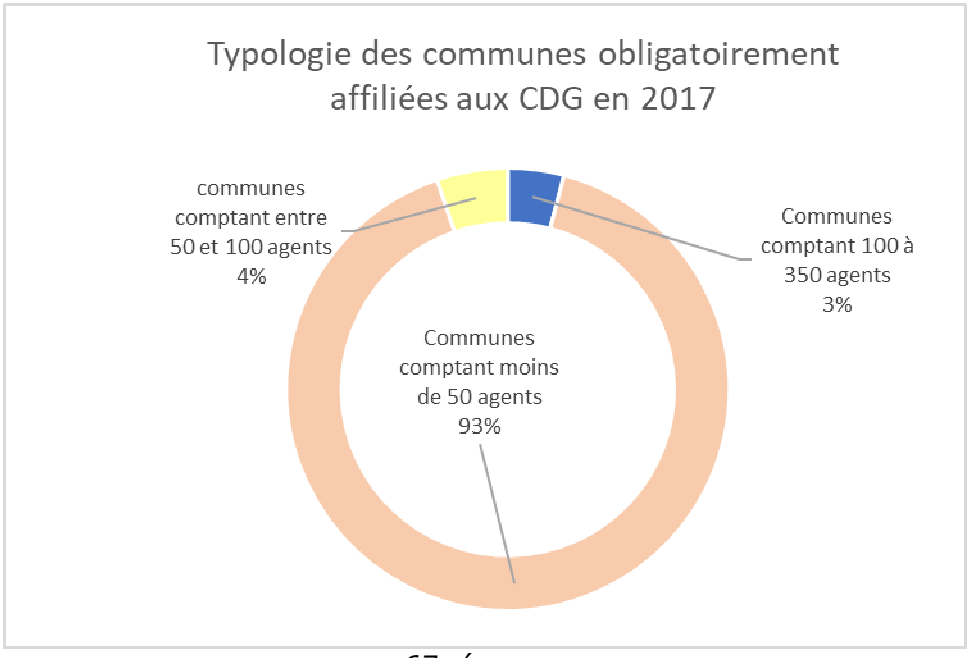
Affiliés obligatoires en 2012
68 répondants



Typologie des communes obligatoirement affiliées aux CDG en 2012

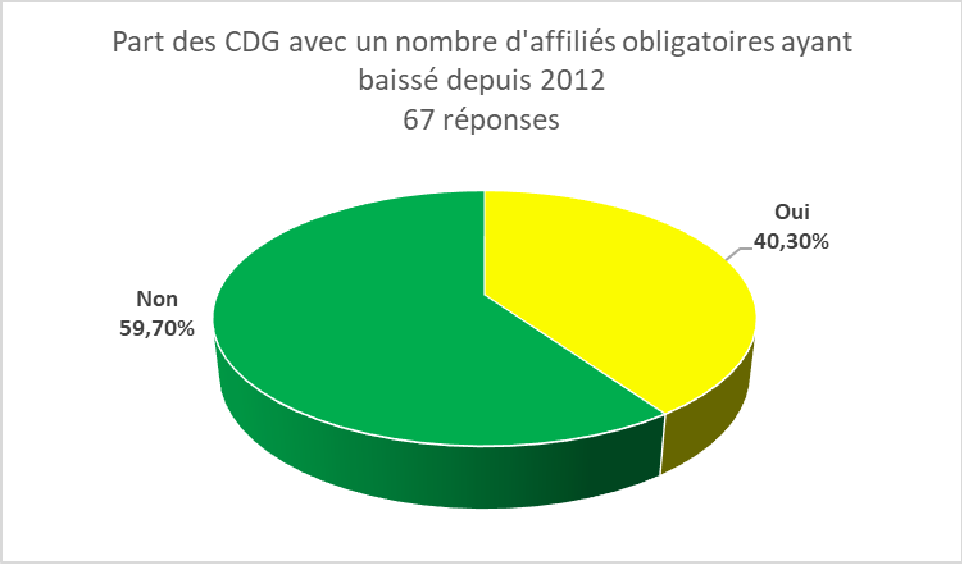
68 centres ont répondu





67 réponses

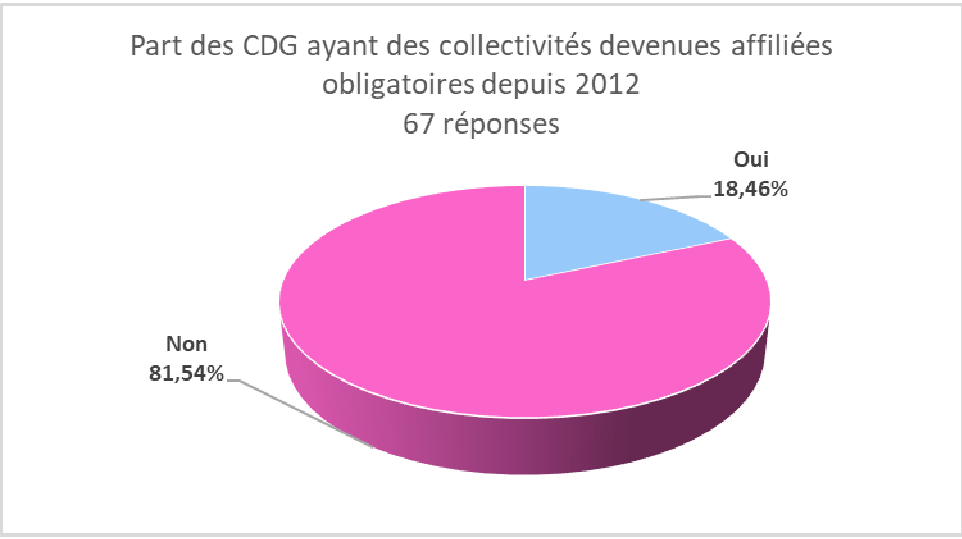
Plus de 40% des Centres indiquent qu'en moyenne 3 collectivités ou établissements ne sont plus affiliés obligatoires ces 4 dernières années.



Les 27 Centres de gestion concernés évoquent 5 CCAS, 13 communautés d'agglomération et 7 villes. Il s'agit notamment des agglomérations de St Etienne, de Mont de Marsan, de Toulon, de Brive, de St Brieuc, du Grand Besançon, de Chartres, d'Agen, du Puy en Velay, d'Alès.

9 de ces communes ou établissements ont fait le choix d'une affiliation volontaire et 18 d'une adhésion au socle commun.

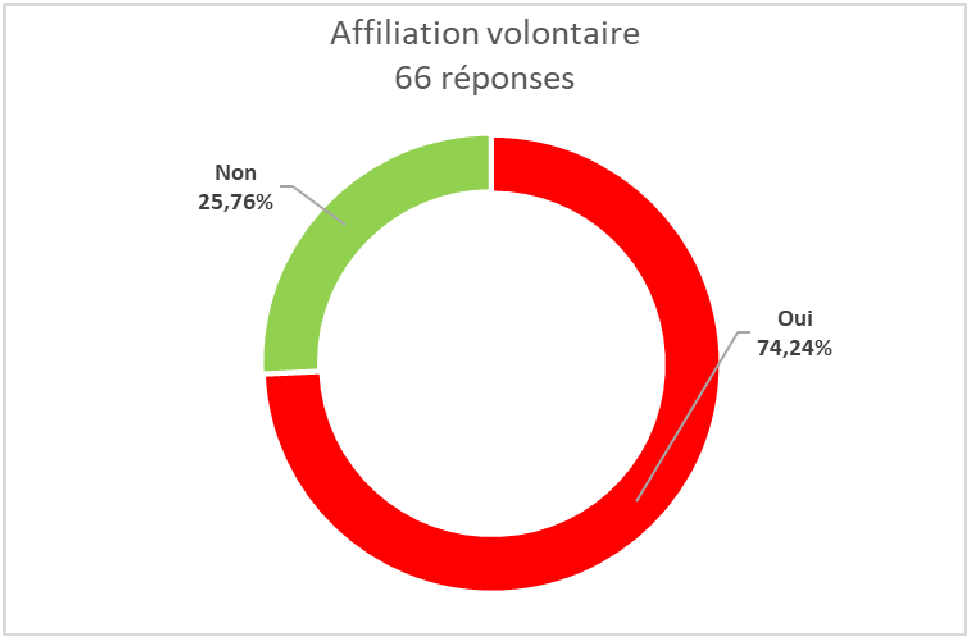
A contrario, 18% des CDG font état de l'affiliation d'au moins une nouvelle collectivité ou d'un nouvel établissement depuis 2012. Il s'agit principalement de communes, de communautés de communes ou de syndicats.
Les villes de Tulle, d'Agen et de Montargis sont notamment citées.



I.1.2. b) Affiliées volontaires

Les collectivités affiliées à titre volontaire restaient marginales en nombre en 2006, 25 CDG n'en recensant même aucune.

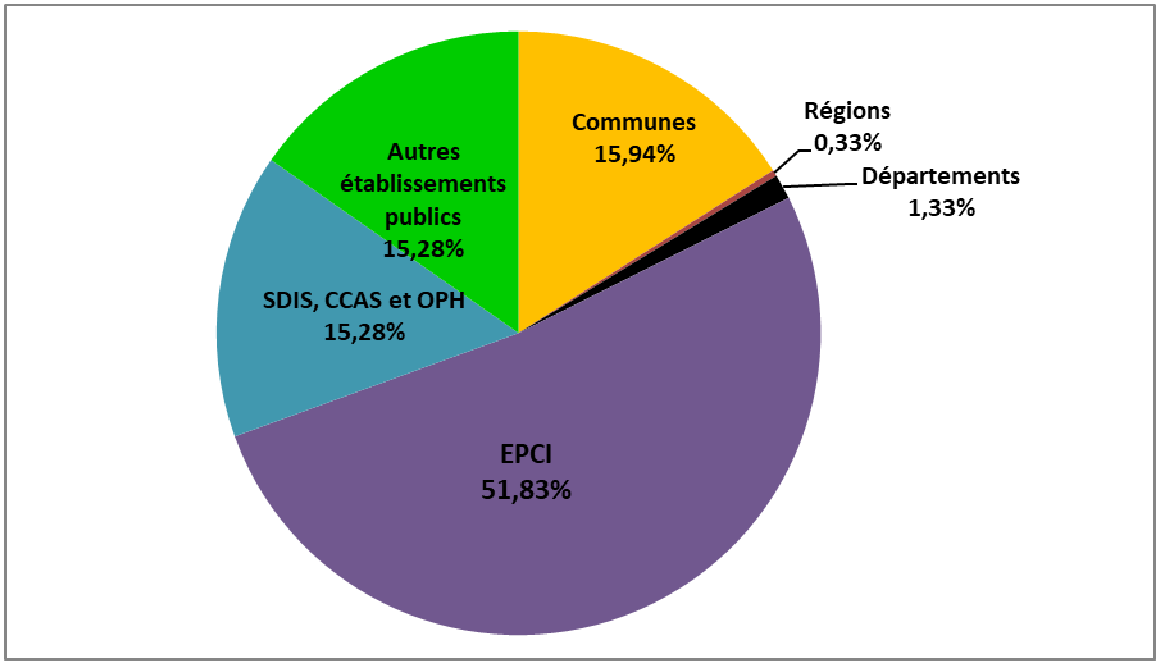
En 2012, cette situation avait évolué, 50 CDG indiquaient qu'une collectivité ou un établissement au moins avait fait le choix de s'affilier volontairement.



Fin 2017, ce nombre a encore progressé : près des trois quarts des CDG déclarent qu'au moins une collectivité ou un établissement est affilié volontairement, ce qui représente 301 structures (sur la base 49 Centres).

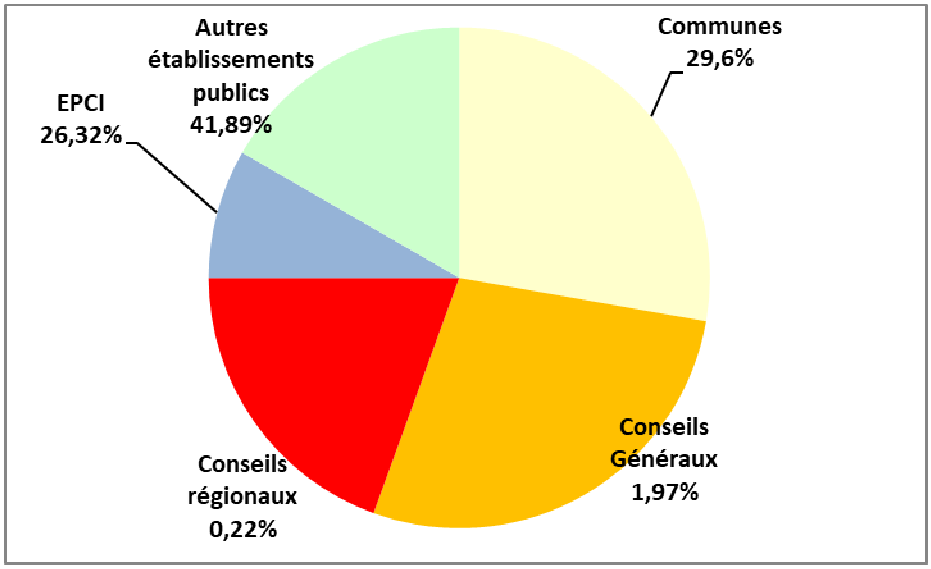
En moyenne, 6 collectivités ou établissements sont affiliés volontaires dans le ressort des 49 CDG concernés. Ces affiliés sont majoritairement des EPCI (51,83%), des communes (15,94%) et des établissements publics tels que des CCAS ou des SDIS (15,28%).

Répartition des affiliés volontaires fin 2017 (49 réponses)



Répartition des affiliés volontaires en 2012

51 répondants



Parmi les communes faisant le choix de s'affilier volontairement, 2 tiers d'entre elles emploient entre 350 et 500 agents.

La part des EPCI affiliés volontaires a très largement progressé, ils représentaient 26,32% en 2012 contre 51,83% en 2017. Les EPCI qui s'affilient volontairement emploient en moyenne 675 agents.

Parmi les 49 Centres recensant des affiliés volontaires, 21 d'entre eux (42,86%) citent le SDIS.

Parmi les raisons justifiant l'affiliation volontaire, sont évoqués :
- l'expertise RH des CDG
- la qualité de l'accompagnement proposé
- les services des Centres
- la gestion statutaire des agents
- la gestion des instances paritaires
- des raisons historiques ou politiques
- la mutualisation offerte par l'affiliation notamment en matière de promotion interne
- la gestion des droits syndicaux.

Les Centres gèrent en moyenne 9400 agents contre 8397 en 2012 (+12%). En moyenne, 6000 agents proviennent de communes (63,83%), 2339 d'EPCI (24,88%) et 1061 d'établissements tels que les CCAS et les OPH (11,29%).

Répartition des agents gérés par les CDG en 2017
67 réponses

Type de collectivités	Nombre d'agents gérés dans le cadre de l'affiliation obligatoire	Pourcentage d'agents gérés dans le cadre de l'affiliation obligatoire	Nombre d'agents gérés dans le cadre de l'affiliation volontaire	Pourcentage d'agents gérés dans le cadre de l'affiliation volontaire
Communes	5109	66,65%	891	51,36%
EPCI	1664	21,71%	675	38,90%
Autres établissements publics	892	11,64%	169	9,74%
Total	7665	100%	1735	100%

Pour les 4 CDG ayant indiqué que le département était affilié volontaire (Allier, Charente Maritime, Morbihan et collectivité unique de Guyane), le nombre d'agents gérés afférents correspond à 1423 en moyenne.

Il y a dix ans, près de la moitié (47%) des Centres géraient moins de 5 000 agents, cela concerne en 2017 environ 42% des établissements.

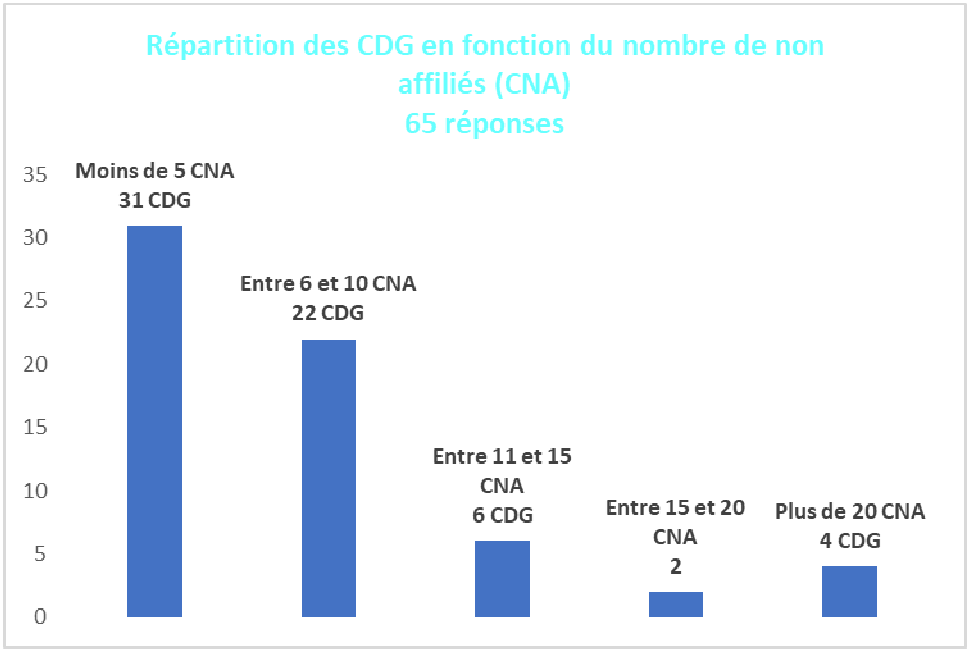
Dans 16% des CDG, le nombre d'agents gérés est supérieur à 10 000.

Les communes comptant moins de 50 agents représentent 93% des communes affiliées obligatoirement aux Centres de gestion mais emploient 45% des agents de ces collectivités.

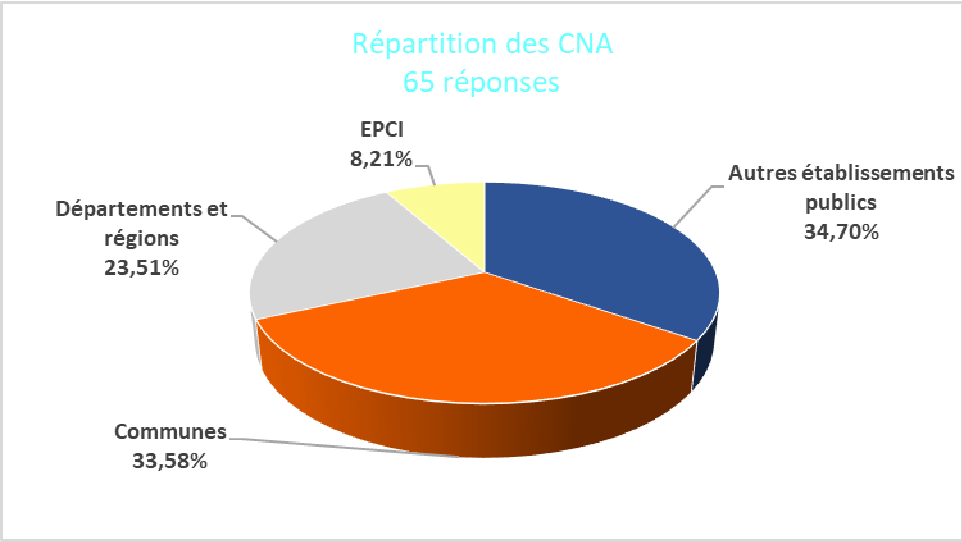
Les Centres disposent de peu d'informations concernant le nombre d'agents contractuels même employés au sein des collectivités affiliées (seuls 32% des établissements).

2. Les collectivités non affiliées

En moyenne, dans chaque département 9 collectivités et établissements publics ne sont pas affiliés au Centre (8 non affiliés en moyenne en 2012). Toutefois, ces données sont variables d'un CDG à un autre. Ainsi, dans le ressort de trois Centres (Lozère, Creuse et Haute-Loire), seul le Conseil départemental est non affilié. Dans d'autres établissements, le nombre de collectivités et établissements employant plus de 350 agents s'élève à une trentaine.
Le nombre de collectivités non affiliées est plus important dans les Centres de gestion urbains gérant plus de 10 000 agents.



Lorsque l'on étudie le type de collectivités ou d'établissements non affiliés, il apparait que ce sont les établissements publics autres que les EPCI qui représentent la part la plus importante de non affiliés (34,70%).
Viennent ensuite les communes, et majoritairement celles employant plus de 500 agents (33,58%), les départements et les régions (23,51%) et enfin les EPCI (8,21%).



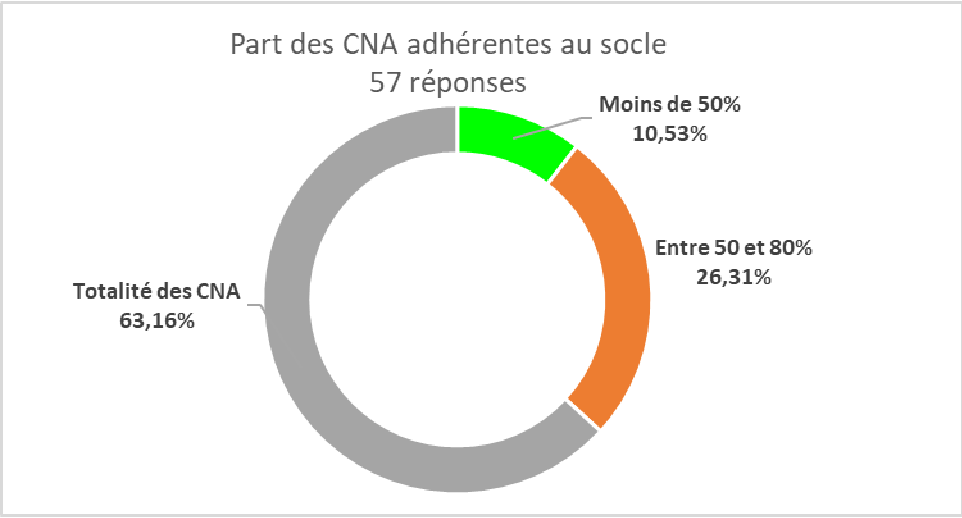
La typologie moyenne des CNA par Centre de gestion est la suivante :

- 3 communes
- le département
- la région
- 1 EPCI
- 3 autres établissements publics.

Dans près de 84% des départements, des délibérations ont été prises par les collectivités et établissements non affiliés en faveur d'une adhésion au socle de prestations mis en œuvre depuis 2012. Seuls 64% des CDG indiquaient avoir des adhérents fin 2014.

Plus des deux tiers des établissements font état d'adhésion avant le 1er janvier 2015.

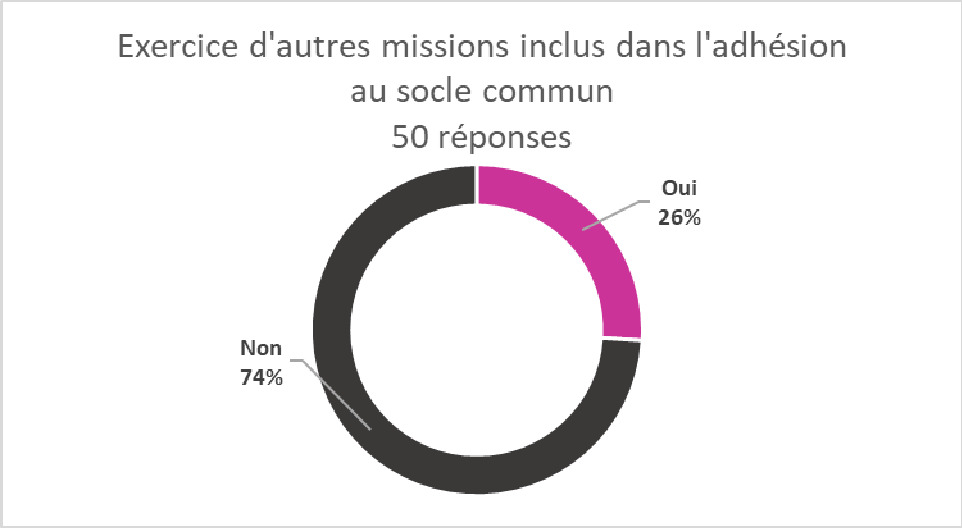
Dans près des deux tiers des CDG concernés, les adhésions concernent la totalité des collectivités et établissements non affiliés.



L'ensemble des collectivités adhérentes au socle ont prioritairement recours aux missions « secrétariat des instances médicales » (100%), puis à l'assistance juridique statutaire (64%), à l'aide au recrutement et à la mobilité (50%) et à la fiabilisation des comptes de droit en matière de retraite (43%).

40% des CDG ont développé la collaboration régionale voire interrégionale ou nationale pour l'exercice des missions des socles et principalement l'assistance juridique. C'est le cas notamment dans les régions Rhône Alpes Auvergne, Bretagne et Nouvelle Aquitaine.

Un peu plus d'un quart des Centres de Gestion ont inclus dans le socle d'autres missions que les 5 prévues à l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Il s'agit des compétences ou services suivants : organisation des concours et des sélections professionnelles, calcul des allocations chômage, gestion des paies, reclassement professionnel, gestion des FMPE de catégorie A, conseil en hygiène et sécurité, action sociale, assistance sociale, contrat d'assurance groupe, groupements de commandes, dématérialisation.



Au-delà des missions exercées auprès des collectivités et établissements de leur ressort, plus de 18% des Centres interviennent également hors ressort géographique en matière de calcul des allocations au chômage, de gestion des paies, d'archivage, de conseil en organisation, d'informatique, de remplacement, d'inspection en hygiène et sécurité.

Par ailleurs, près de 39% des CDG exercent des missions pour les services de l'Etat, le CNFPT, des EPIC comme les offices de tourisme, les universités, les hôpitaux…
Il s'agit principalement de l'exercice de la médecine de prévention.
Deux Centres de gestion avaient délibéré pour intervenir sur cette question auprès de services de l'Etat mais leur délibération a fait l'objet d'un déféré préfectoral.

RESSOURCES HUMAINES

1. Effectif global

Sur la base des données communiquées par les CDG, l'enquête permet de dresser un panorama de leurs agents, concourant à l'exercice de leurs attributions.

Elle a permis de mettre en avant une répartition de ces effectifs.

Il importe de rappeler que les calculs statistiques de l'enquête sont effectués sur la base des agents permanents des CDG, à l'exclusion des personnels de remplacement et FMPE (fonctionnaires momentanément privés d'emploi).

L'effectif des Centres de Gestion connaît une progression de 16% par rapport à 2012. Cette évolution est liée à l'exercice de nombreuses nouvelles missions obligatoires nécessitant d'importants ETP comme le fonctionnement des instances médicales et au développement du nombre de missions facultatives exercées par établissement.

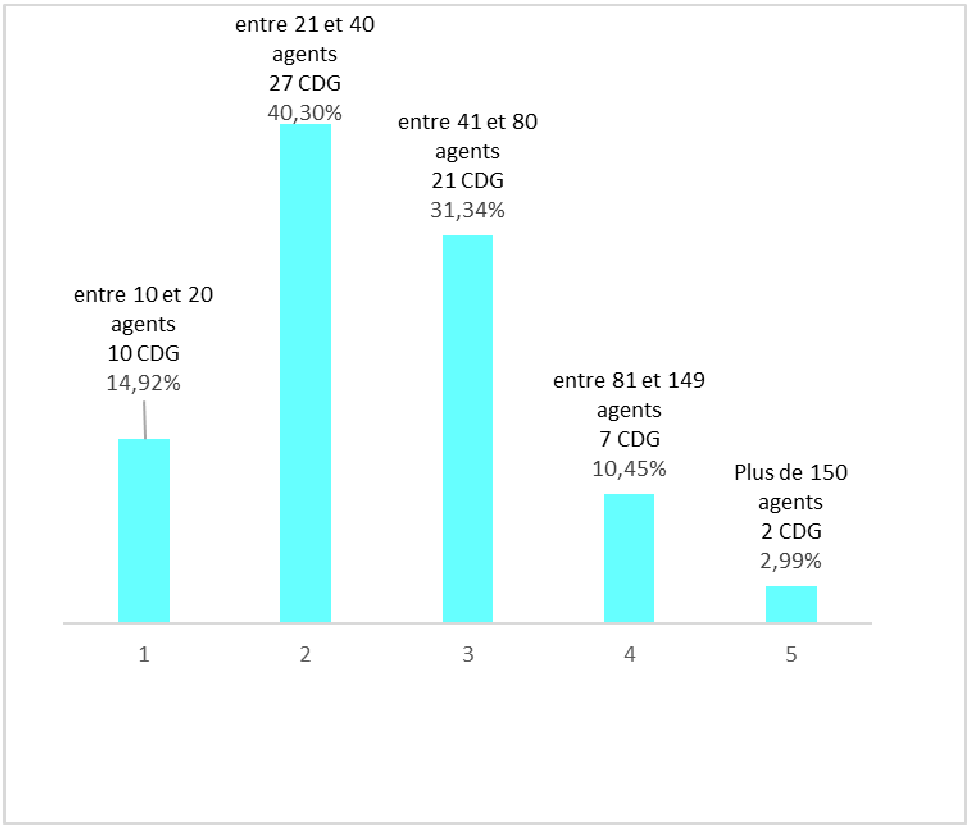
Les Centres de Gestion emploient en moyenne 50 agents (43 agents en 2012) soit 41 titulaires et 9 contractuels (35 titulaires et 8 contractuels en 2012).

La variation des effectifs est très importante : de 13 agents permanents dans le Jura, l'Aveyron et en Ardèche à 285 au CIG de la Grande Couronne.

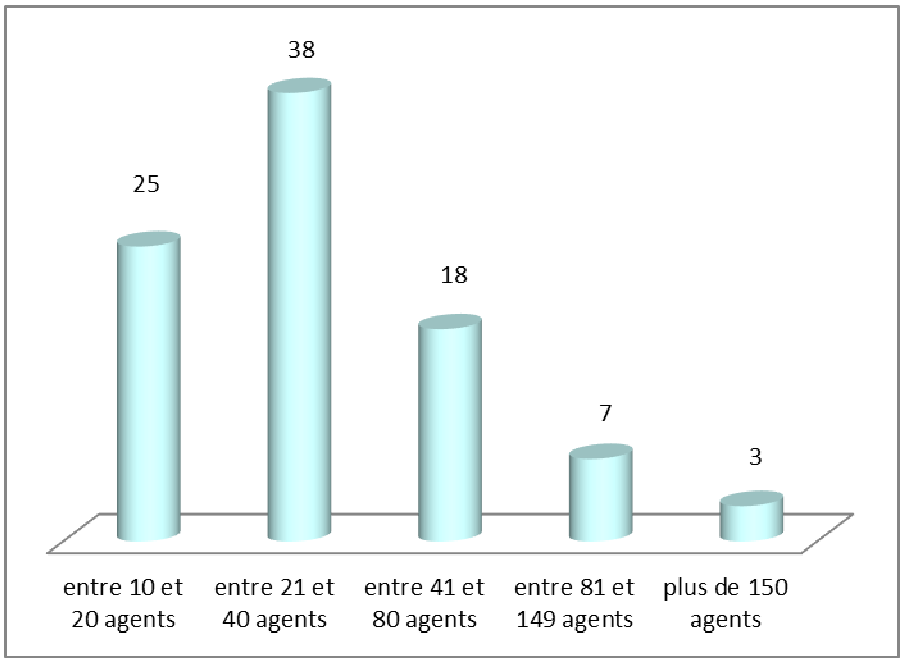
Les effectifs permanents sont étroitement liés à la densité de population départementale et au nombre de fonctionnaires territoriaux gérés. Ainsi, on constate que les 6 Centres qui emploient plus de 80 agents se situent dans des départements urbains particulièrement peuplés. A contrario, les 10 CDG employant moins de 20 agents sont majoritairement des départements très ruraux.

L'effectif global des Centres de Gestion s'élevait à 3 850 agents permanents en 2013 (base de 91 CDG). Les 67 CDG ayant répondu à l'enquête en 2017/2018 emploient 3270 agents.

Nombre de Centres selon les effectifs d'agents permanents en 2017
67 CDG



Nombre de Centres selon les effectifs d'agents permanents en 2012
91 CDG



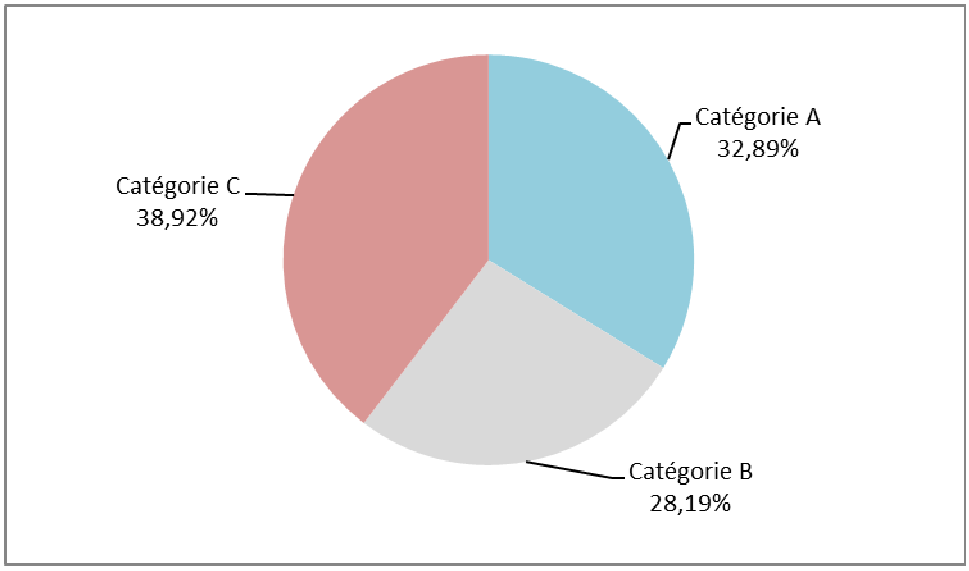
La catégorie et le sexe des agents

L'effectif des Centres est **majoritairement composé d'agents de catégorie C : 38,92% (contre 40,27% en 2012)**. Pour autant, il est intéressant de constater que la part des agents de catégorie C est moins importante qu'il y a une dizaine d'années où ces agents représentaient près de 56% des effectifs.

La part de la catégorie B progresse légèrement avec 28,19% des effectifs des CDG (26,18% en 2012).

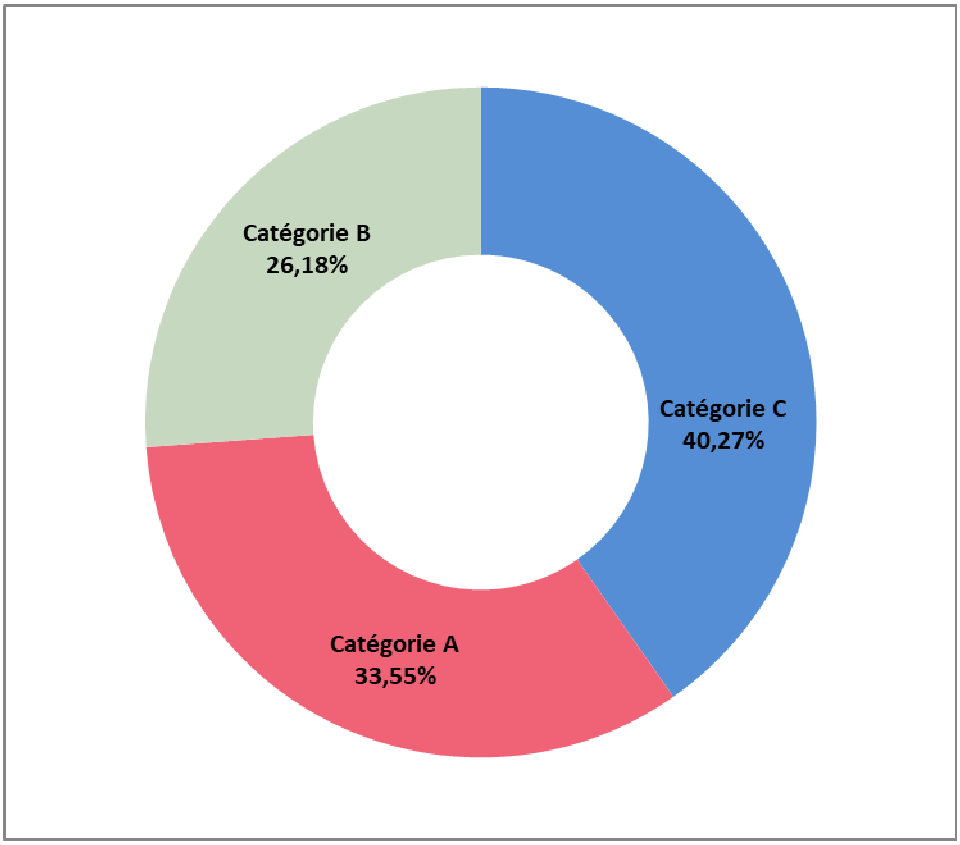
Par ailleurs, il convient d'observer que les Centres de Gestion ont un **taux d'encadrement élevé**, en comparaison avec les collectivités territoriales. En effet, **32,89% des agents des CDG relèvent de la catégorie A** (30,29% en 2012 et environ 10% dans la FPT en 2016). Ce chiffre s'explique par l'expertise nécessaire à l'exercice des missions des CDG, dont les compétences ont été considérablement renforcées par le législateur ces dernières années.

Répartition des agents permanents des Centres selon leur catégorie en 2017
67 CDG ont répondu



Répartition des agents permanents des Centres selon leur catégorie en 2012

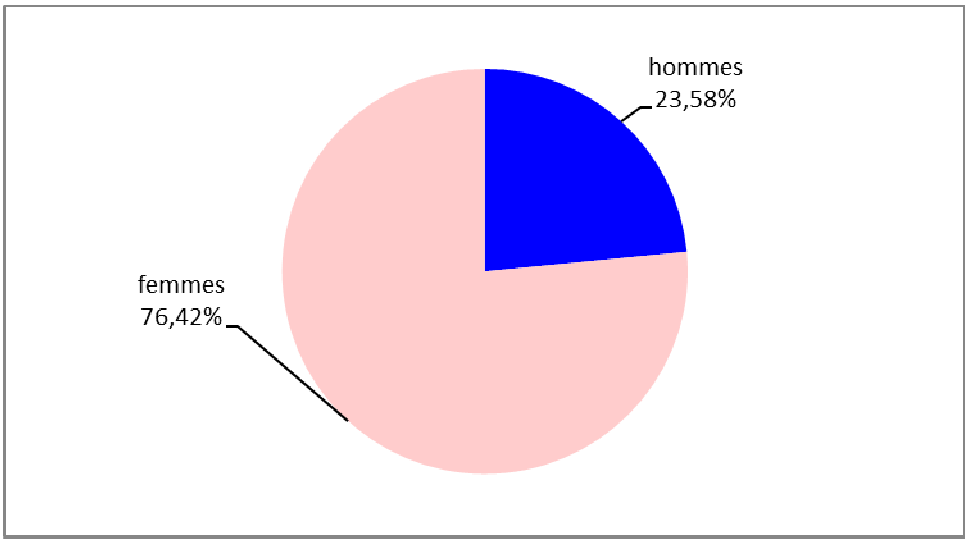
62 CDG ont répondu



Comme pour les collectivités territoriales, les effectifs des Centres de Gestion sont fortement féminisés (76,42% des agents des CDG sont des femmes contre 61% des effectifs dans la FPT).

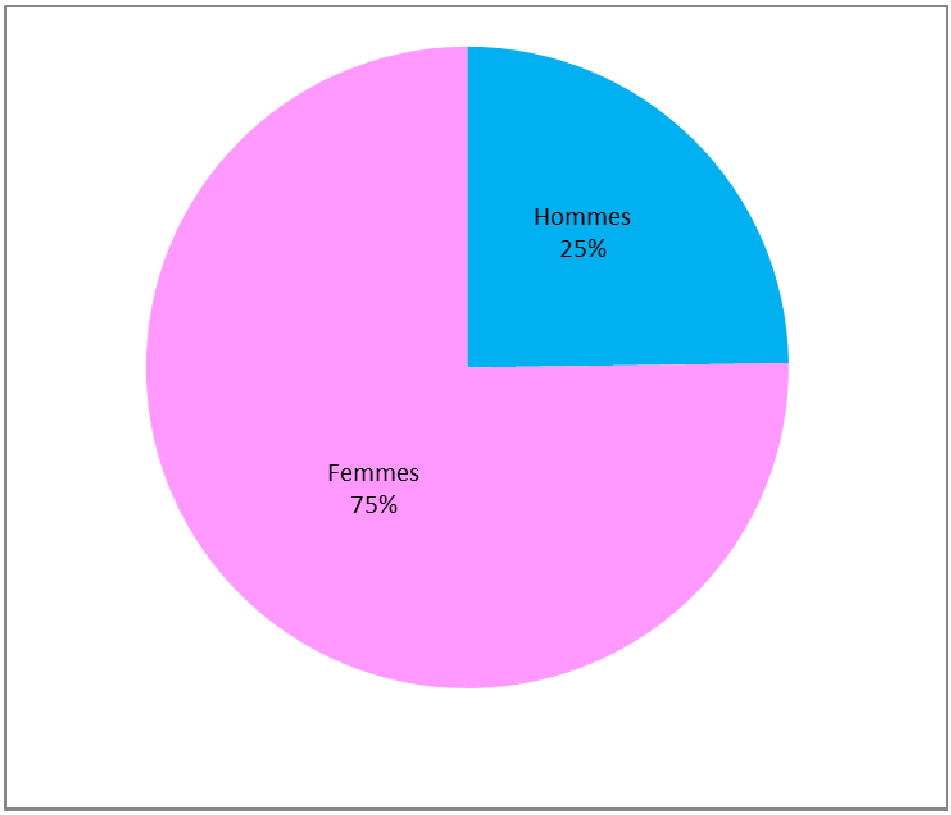
Répartition des agents permanents en fonction de leur sexe en 2017

67 CDG ont répondu



Répartition des agents permanents en fonction de leur sexe en 2012

68 CDG ont répondu



La part des agents contractuels

L'effectif des Centres de Gestion est majoritairement composé de fonctionnaires (82,14% contre 80,57% en 2012).

La part des fonctionnaires dans les effectifs d'agents permanents est en évolution puisque l'enquête menée par la Fédération en 2005 démontrait qu'en moyenne les contractuels représentaient 22% des agents permanents : 29,1% en catégorie A, 23,57% en catégorie B et 14,47% en catégorie C.

La part d'agents contractuels est de 17,86% des effectifs permanents des Centres.

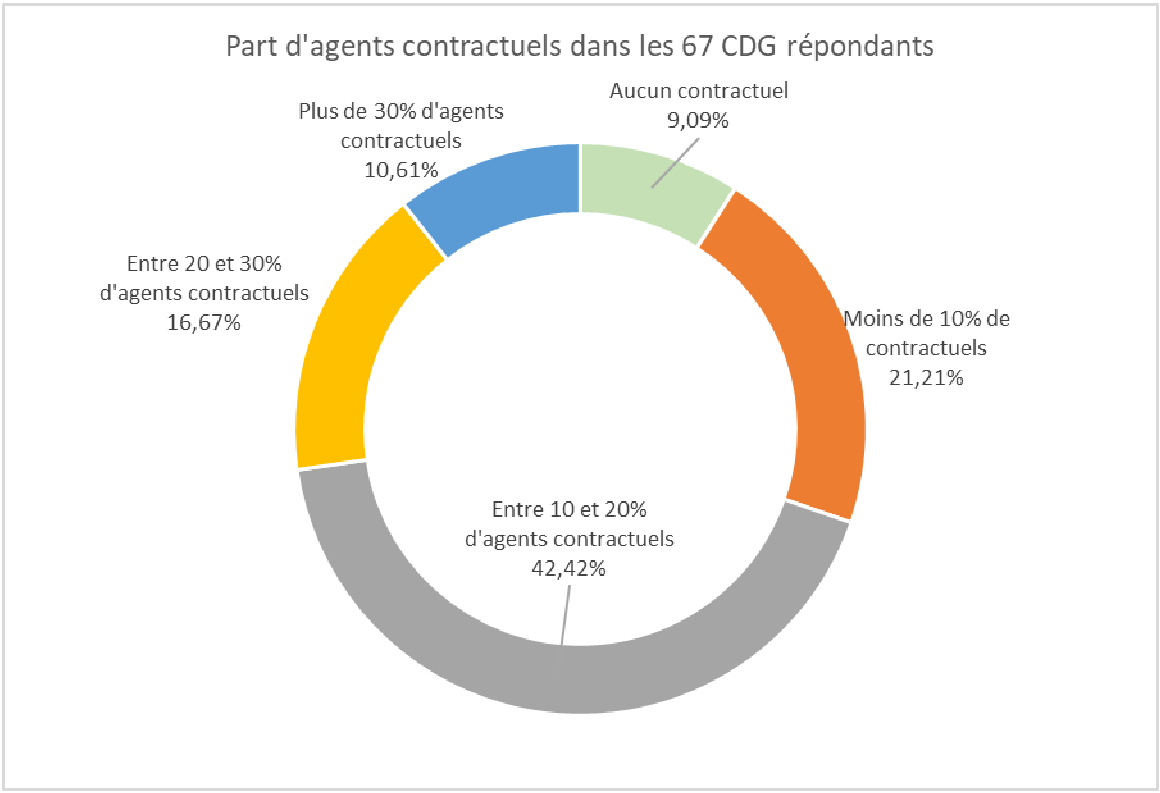
Il convient d'observer que la part des agents contractuels est très forte en catégorie A (30,91%), puis vient la catégorie B (15,38%) et enfin la catégorie C (9,5%).

Cette répartition demeure relativement stable puisqu'en 2012, les agents contractuels représentaient 30,29% des agents de catégorie A, 21,01% des agents de catégorie B et 7% des agents de catégorie C.

La part des agents contractuels en catégorie A au sein des effectifs des Centres tient vraisemblablement non seulement aux spécificités de leurs missions, exigeant des compétences techniques particulières difficilement appréhendables sur le marché de l'emploi ou même parmi les candidats titulaires de la FPT, mais également à la mise en place de certains services optionnels notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Il est à noter que 9,09% des CDG n'emploient aucun agent contractuel.

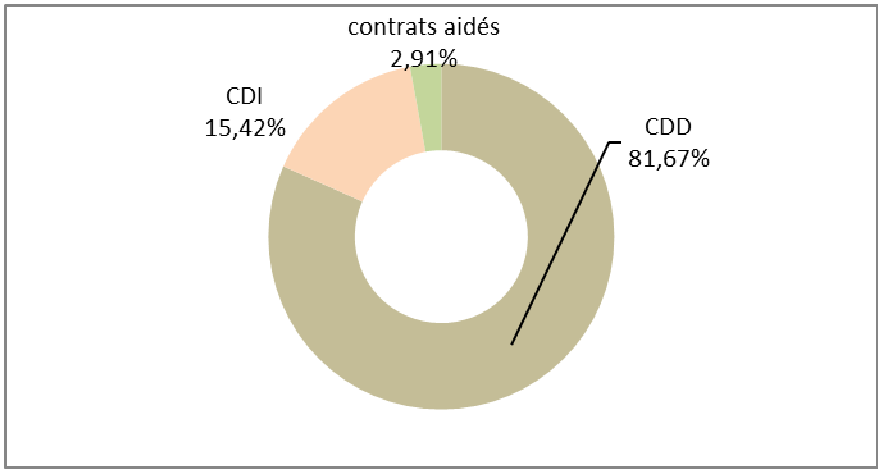
La majeure partie des CDG (72%) accueille une proportion d'agents contractuels inférieure à 20% de leurs effectifs permanents. Toutefois, 7 CDG comptent plus de 30% de contractuels dans leurs effectifs permanents et pour l'un des sept Centres, la part de ces agents est de 53,13%.



Parmi les agents contractuels, plus de 81% d'entre eux bénéficient d'un CDD de droit public, les CDI représentant 15,42% et la part de contrats aidés étant de plus en plus réduite (environ 2%).

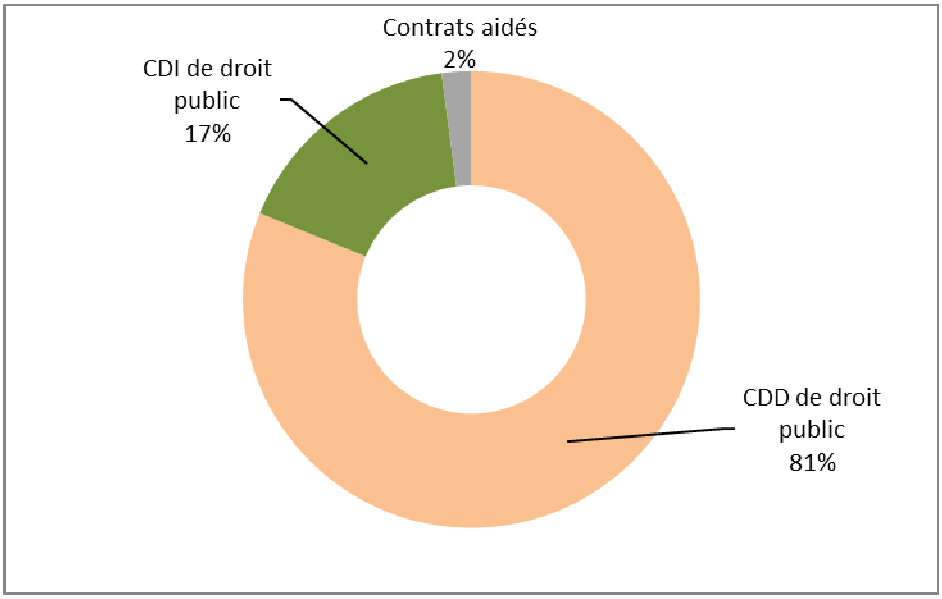
Nature des contrats des agents contractuels

24 CDG ont répondu

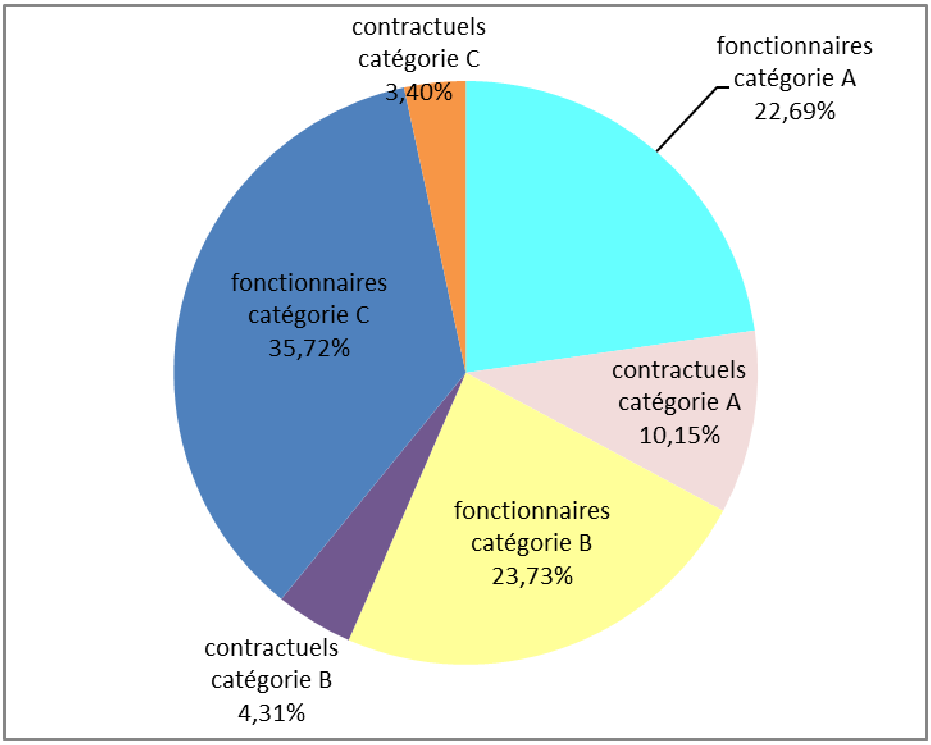


Nature des contrats des agents contractuels

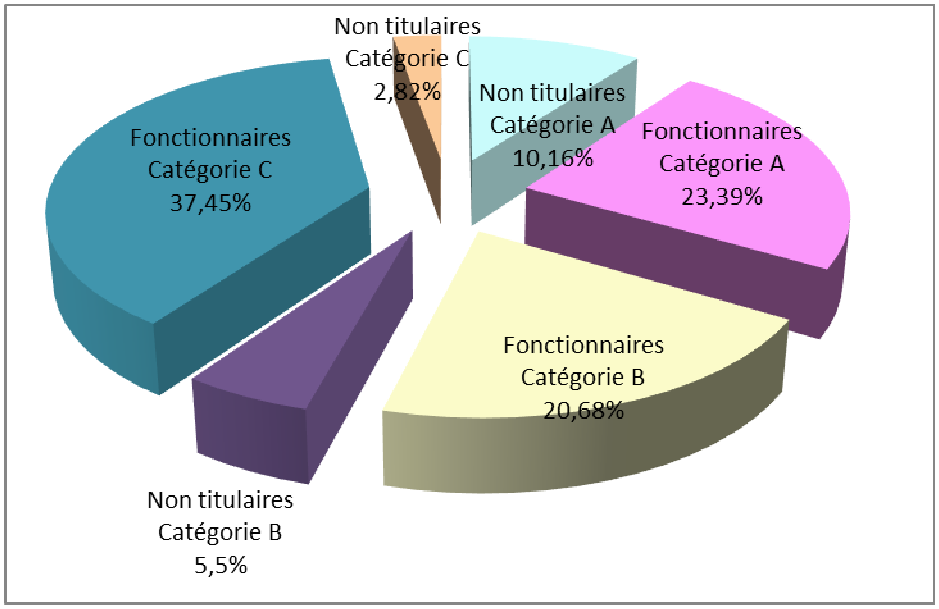
57 CDG ont répondu



Répartition des agents en fonction de leur statut et de leur catégorie en 2017
67 Centres ont répondu



Répartition des agents en fonction de leur statut et de leur catégorie en 2012
57 Centres ont répondu



20,69% des CDG indiquent avoir recruté au moins un apprenti (le maximum étant de 2 apprentis dans 2 établissements). Le niveau de diplôme préparé est au minimum un DUT ou un BTS, d'autres CDG font état de licences professionnelles, la majorité (50%) préparant un Master II.

AFFECTATION DES AGENTS

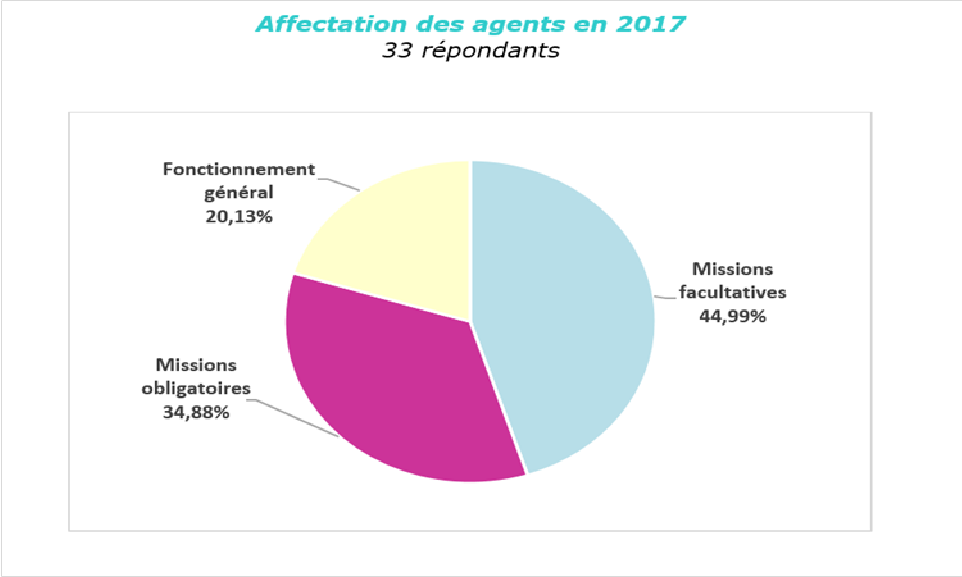
Concernant l'affectation des agents, il ressort qu'ils sont affectés majoritairement aux missions facultatives : 34 agents représentant 27,31 ETP (contre 24 agents représentant 20,30 ETP en 2012).

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

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

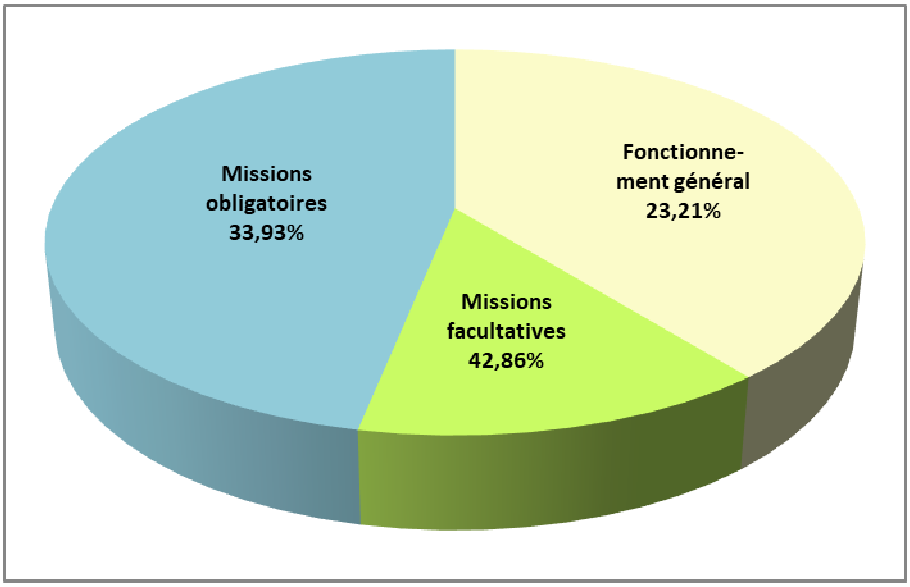
Au vu des résultats de l'enquête, il apparaît que la part des agents affectés aux missions obligatoires dépend essentiellement de la taille du Centre de Gestion. Plus le CDG est important, moins les agents sont polyvalents, ils sont moins amenés à être affectés à plusieurs missions.

On peut noter que l'adéquation agents contractuels/missions facultatives continue de se vérifier, 79,60% (contre 73,45% en 2012) des contractuels étant affectés à ces compétences. La part des titulaires en charge des missions facultatives est près de deux fois inférieure : 36,94% (38,30% en 2012). Les agents contractuels sont les plus nombreux en catégorie A et sont affectés aux services optionnels de santé et de sécurité au travail dans lesquels le recrutement de fonctionnaires, voire même d'agents dans le cas des médecins, reste très compliqué.



Affectation des agents en 2012

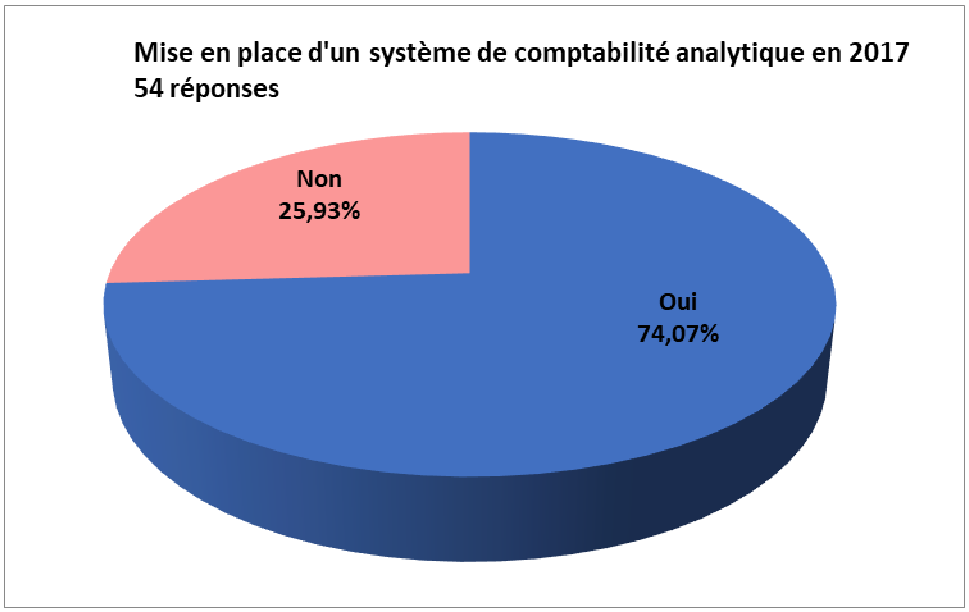
62 répondants



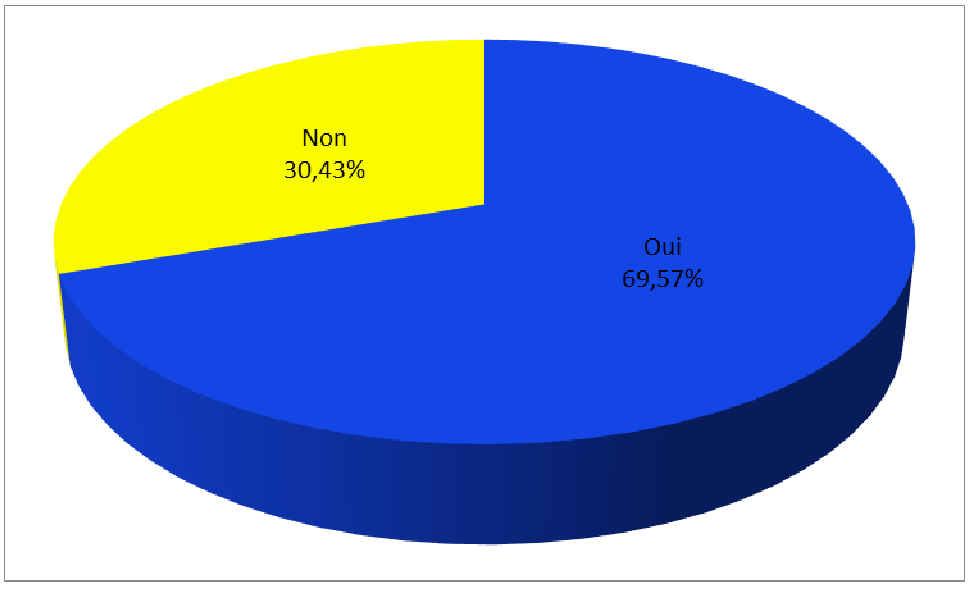
MOYENS FINANCIERS

1. La mise en place d'une comptabilité analytique

En 2012, 69,57% des Centres indiquaient avoir mis en place un système de comptabilité analytique permettant, notamment, de déterminer distinctement le coût et le financement de chacune des missions.
Ce chiffre a légèrement progressé, près des trois quarts des CDG disposant d'un tel système comptable en 2017.
Majoritairement, les Centres ont privilégié la comptabilité analytique avant 2015. 6,8% des CDG l'ont mise en place depuis 2016 et autant l'envisagent pour 2018.

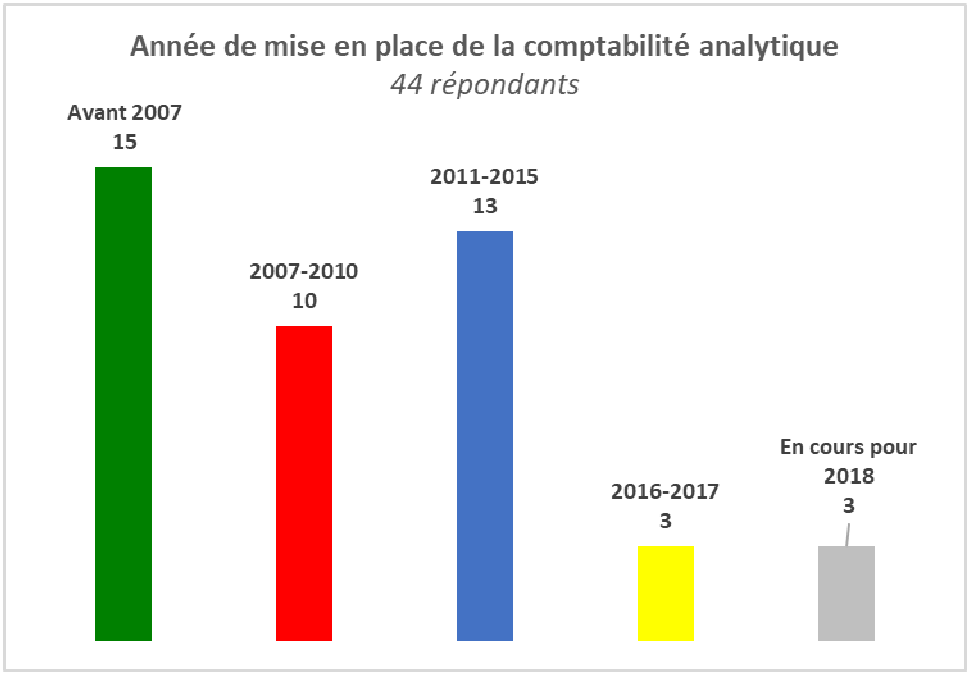


Mise en place de la comptabilité analytique en 2012
69 Centres ont répondu



La mise en place de la comptabilité analytique a progressé ces dernières années puisqu'il apparaissait qu'en 2007, **51% des Centres ne l'avaient pas mis en place**. **Toutefois, 83% exprimaient la volonté de le faire** et dans près de 70% des cas ils avaient d'ores et déjà développé une comptabilité par service incorporée au logiciel de gestion financière.

16 CDG indiquent avoir développé ce système entre 2011 et 2016.



2. Les recettes des Centres de Gestion

Les recettes de fonctionnement des CDG sont composées principalement du produit des cotisations obligatoires, des cotisations additionnelles, des contributions issues de l'adhésion au socle commun, des remboursements pour prestations de service prévues aux articles 25 et 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Les ressources moyennes des Centres s'élèvent à 6,73 millions d'euros (4,4 millions d'euros en 2011).

Plus de 74% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête, disposent de recettes de fonctionnement supérieures à 3 millions d'euros. Mais la disparité entre les établissements est très importante. Le minimum des recettes de fonctionnement est de 1,07 million d'euros, le maximum est de 23 millions d'euros. L'étendue de l'échelle des recettes est à l'image des différences de population et d'attractivité du secteur public local entre les départements. Par ailleurs, ces écarts s'expliquent également par le développement important des missions facultatives chez certains CDG.

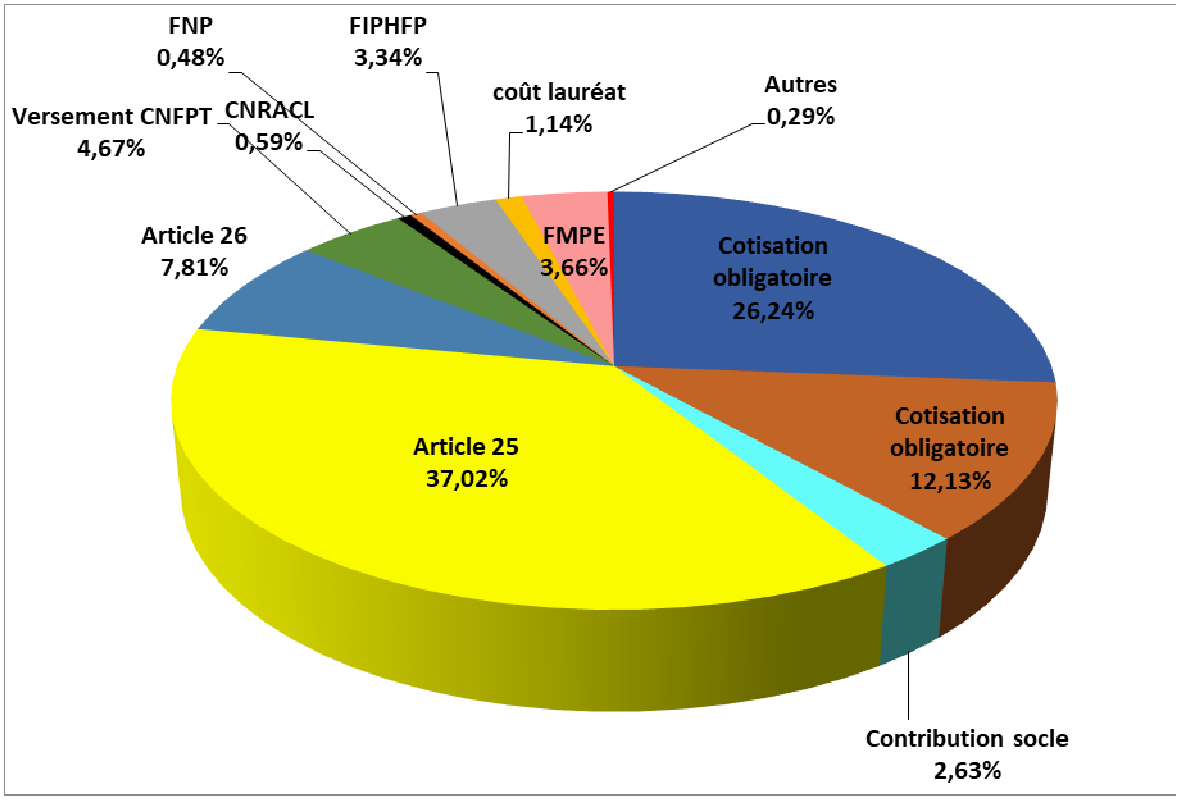
Les cotisations obligatoires versées par les collectivités affiliées représentent une part moins importante qu'il y a quelques années des ressources totales **(32,70% en 2014, 26,24% en 2017)**.

Les autres recettes sont les suivantes :

- Les cotisations additionnelles
- Les contributions au socle commun
- Les prestations proposées au titre de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984
- Les prestations proposées au titre de l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984
- Les transferts financiers provenant du CNFPT
- Les conventionnements avec la CNRACL, le FNP et le FIPHFP
- Le remboursement des coûts lauréats
- Les contributions versées par les collectivités au titre de la gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi
- Les autres recettes comme les produits issus de la vente de documentation, des frais de dossier des candidats aux concours, de la location de salles…

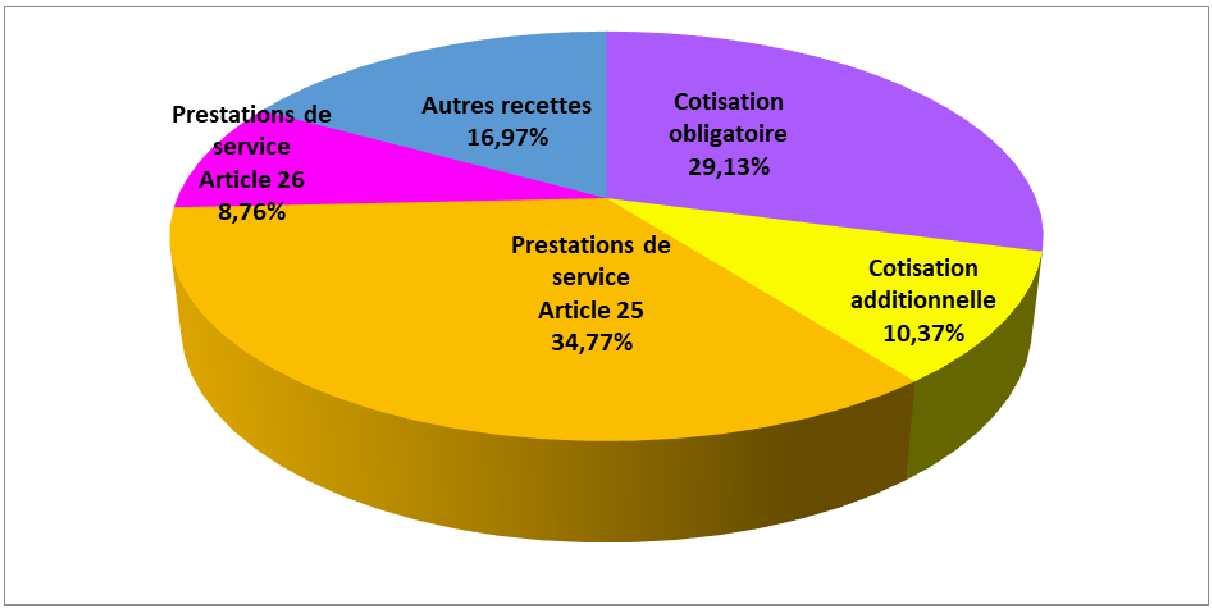
Répartition des recettes de fonctionnement en 2017

66 répondants



Répartition des recettes de fonctionnement en 2012

61 répondants



La répartition des recettes varie beaucoup selon les Centres. Les cotisations obligatoires, par exemple, peuvent représenter de 7,67 à plus de 66% des recettes.

Les écarts dans le poids des cotisations obligatoires sont très forts, avec notamment 12 Centres où elles représentent moins de 15% des recettes de fonctionnement et 13 établissements où elles représentent plus de 40% des recettes.

Le montant de la cotisation obligatoire dépend de la masse salariale des collectivités, mais également du taux voté par chaque CDG. **77,27% d'entre eux ont un taux de cotisation obligatoire égal au maximum légal, c'est-à-dire 0,80% (82,35% en 2013).**
Pour ceux qui appliquent un taux inférieur à 0,80%, le taux moyen est de 0,78 (minimum : 0,6%/maximum : 0,77%).

I.1.3. Les taux de cotisation obligatoire en 2013

66 réponses

Taux de cotisation obligatoire	
Minimum	0,50
Maximum	0,80
Moyenne	0,77

Taux de cotisation obligatoire	0,80%	< à 0,80%
Nombre de CDG	56	12
Pourcentage de CDG	82,35%	17,65%

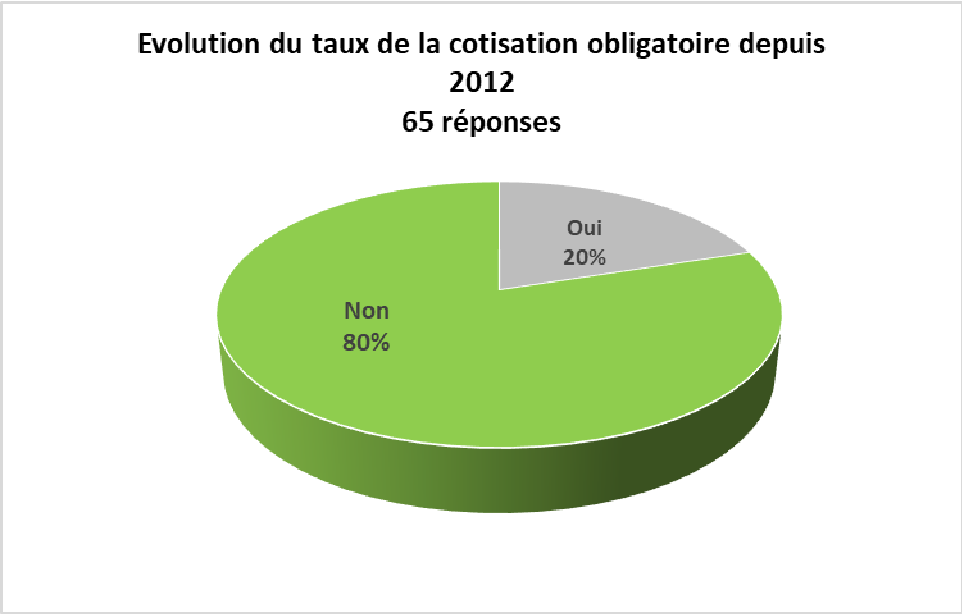
Les taux de cotisation obligatoire en 2017

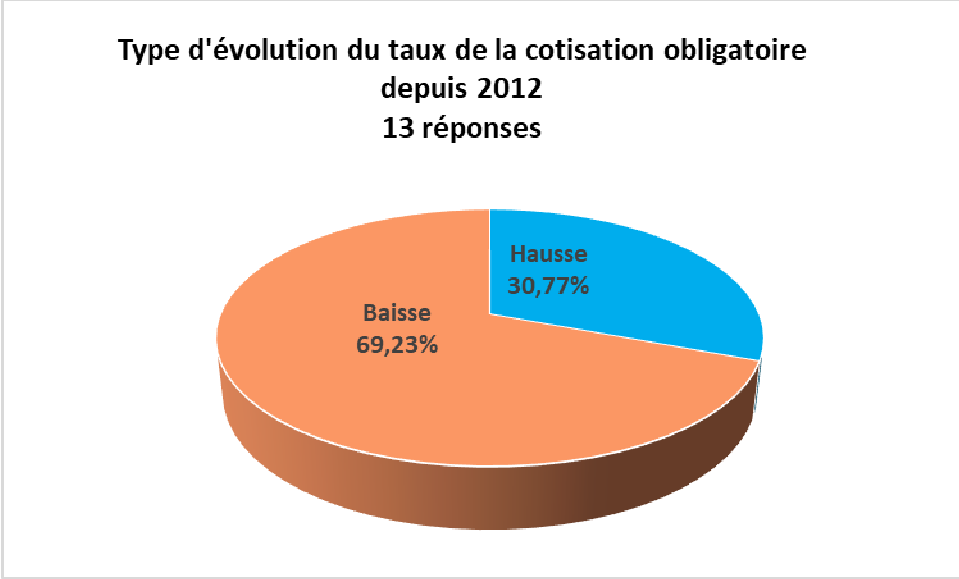
66 réponses

Taux de cotisation obligatoire	
Minimum	0,60
Maximum	0,80

Taux de cotisation obligatoire	0,80%	< à 0,80%
Nombre de CDG	51	15
Pourcentage de CDG	77,27%	22,73%

13 Centres (20% des répondants) font état d'une évolution du taux de cotisation obligatoire ces cinq dernières années, majoritairement dans le sens d'une baisse (69,23%).





Les Centres concernés évoquent plusieurs facteurs d'évolution du taux de la cotisation obligatoire :

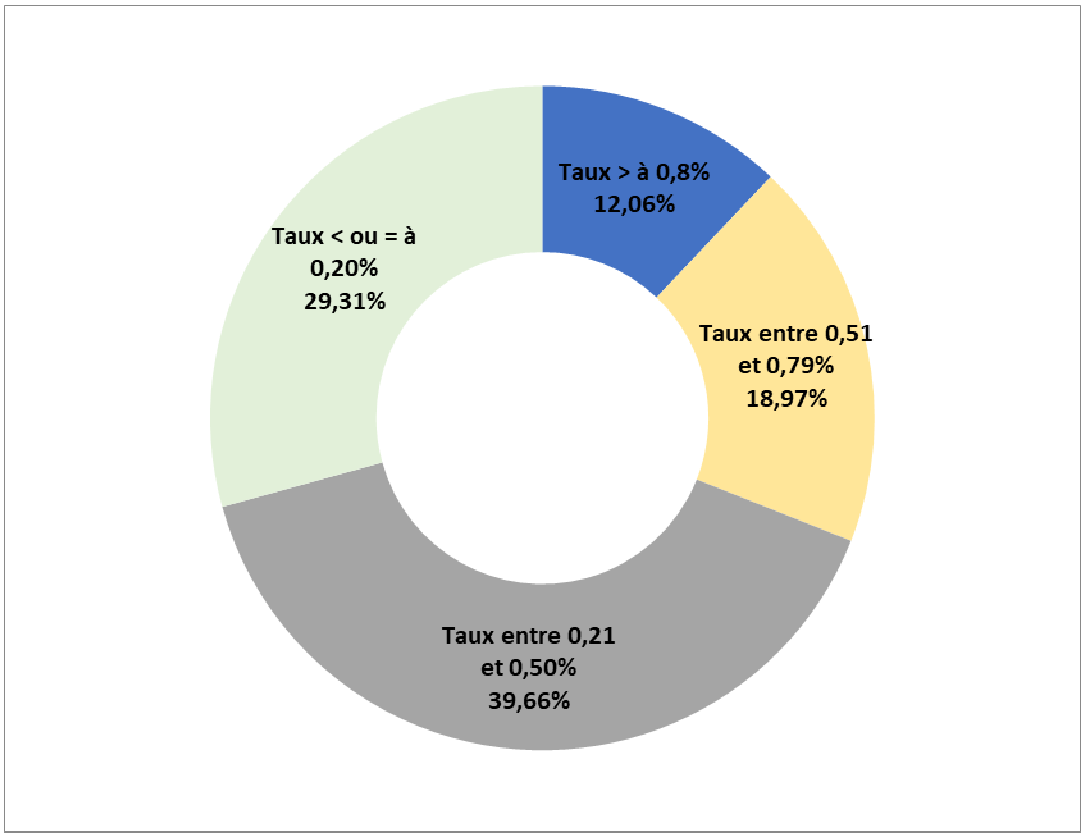
- La volonté de participer à l'effort des collectivités
- La situation financière du CDG
- Un projet d'investissement exécuté
- L'évaluation stricte du coût des missions obligatoires
- Des observations formulées par la chambre régionale des comptes
- Le coût des nouvelles missions obligatoires comme le secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux.

Les cotisations additionnelles

Sur 66 Centres ayant répondu à la question, 87,88% ont mis en place une cotisation additionnelle, à des taux qui s'échelonnent entre 0,04 et 1,7%, selon les missions proposées, la moyenne se situant à 0,39%.

I.1.4. Les taux de cotisation facultative en 2017

58 répondants



I.1.5.

I.1.6.

I.1.7.

I.1.8.

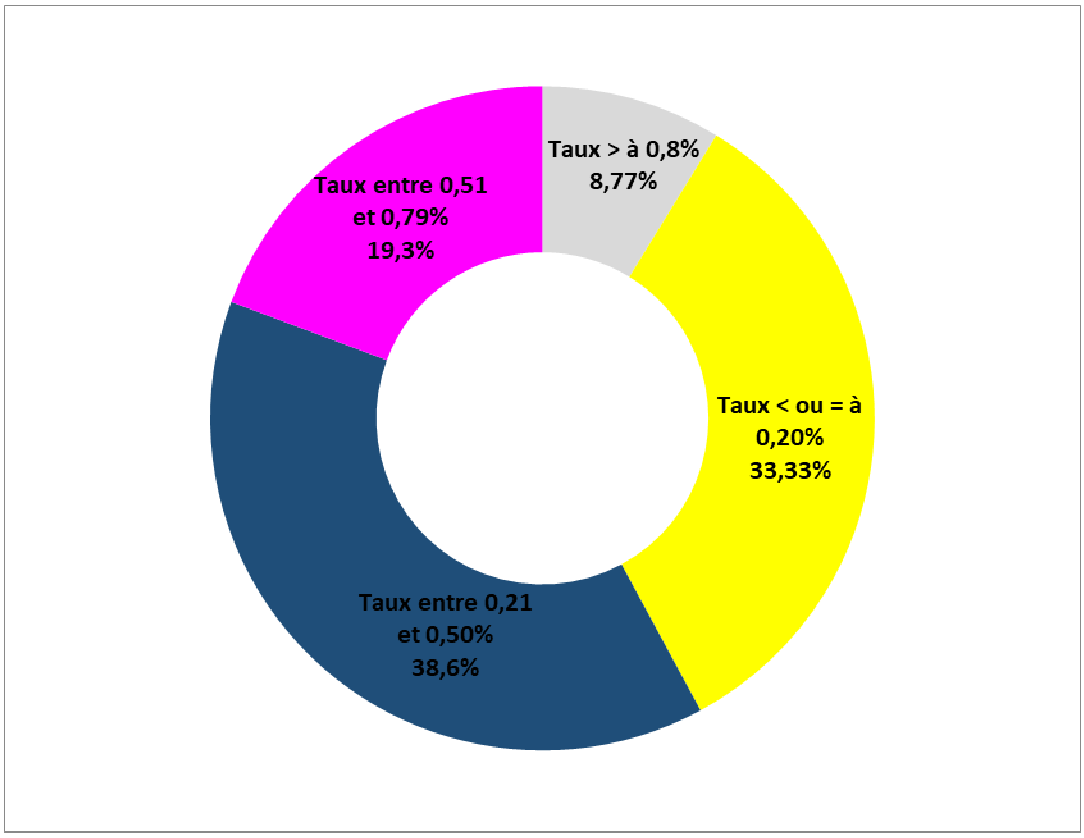
I.1.9.

I.1.10.

I.1.11.

I.1.12. Les taux de cotisation facultative en 2013

57 répondants



La cotisation additionnelle représente 12,13% des recettes totales des CDG, contre 9% en 2006. Cette part est variable en fonction des établissements : de 1,94% à 44,44%.

Un peu plus de la moitié des Centres fait état d'une évolution du taux de cotisation additionnelle ces cinq dernières années :

- **62,07% dans le sens d'une hausse**
- **37,93% dans le sens d'une baisse.**

Cette évolution est principalement liée à l'exercice effectif des missions facultatives.

<u>Les contributions au socle commun</u>

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a renforcé les compétences obligatoires des Centres et étendu le champ des missions exercées à l'égard de toutes les collectivités avec l'introduction d'un socle volontaire d'adhésion.

Les collectivités qui choisissent d'adhérer au socle acquittent une contribution dont le plafond est fixé à 0,2% de leur masse salariale et sont représentées par un collège spécifique au Conseil d'Administration du Centre de Gestion.

87,50 des CDG ont indiqué qu'au moins une collectivité non affiliée (CNA) de leur ressort avait adhéré au socle.

Les contributions au socle commun représentent 3,22% des recettes totales des CDG.

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

Taux de contribution au socle	
Minimum	0,03
Maximum	0,20
Moyenne	0,09

28 réponses

20,83% des Centres ont indiqué appliquer un taux variable en fonction des collectivités non affiliées et des missions demandées au Centre.

Les prestations de service

Les refacturations pour mise à disposition de personnel (Article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) représentent 36,18% des recettes (36,87% des recettes en 2014, 34,77% des recettes en 2012, 26% en 2010) et constituent **la première ressource des budgets des Centres de Gestion**.
Néanmoins, d'importantes disparités existent, pour certains CDG, il s'agit d'une recette conséquente représentant plus de 70% des ressources et, pour d'autres, la part correspondante ne dépasse pas les 2%.

Les conventions et remboursements au titre des prestations de service issues de l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 représentent 6,55% des recettes totales (9,28% des recettes en 2014, 8,76% en 2012).

Les autres recettes

Les autres recettes représentent un peu plus de 15% du total.
Il s'agit principalement :

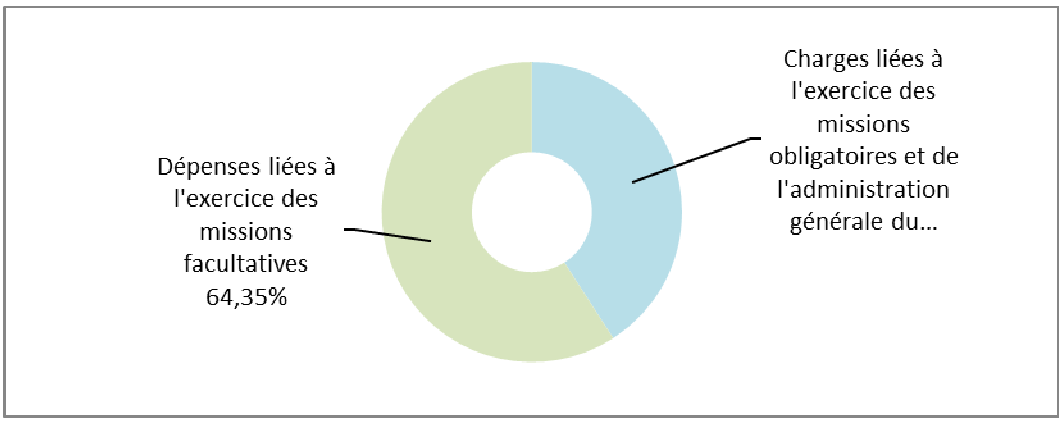
- des compensations versées par le CNFPT (4,85%)
- des conventionnements avec la CNRACL (0,45%)
- des conventionnements avec le FIPHFP (4,52%)
- des conventionnements avec le FNP (0,52%)
- des contributions versées par les collectivités pour la prise en charge des FMPE (3,88%)
- du remboursement du coût lauréat (0,64%).

3. Les dépenses des Centres de Gestion

Les charges liées à l'exercice des missions facultatives sont les plus importantes : 64,35% (60,98% en 2014, 68,87% en 2012, 65,43% en 2010).

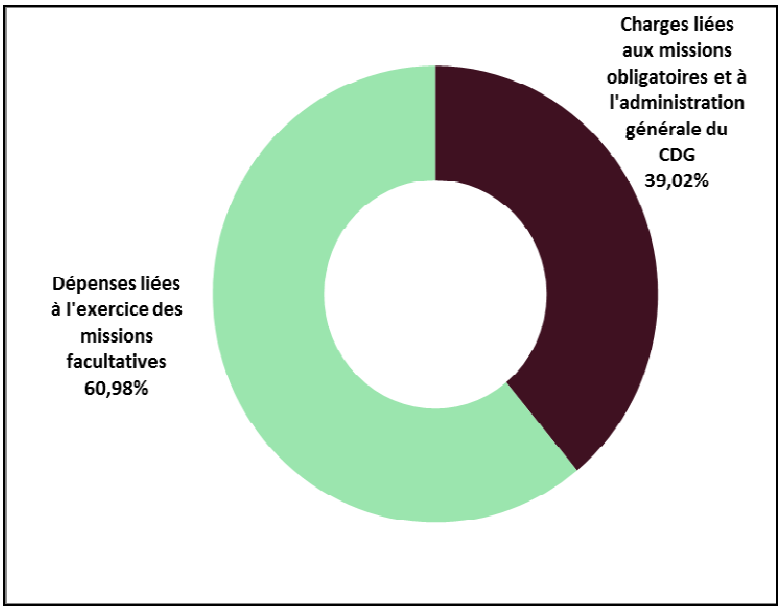
Les dépenses liées à l'exercice des missions obligatoires ont progressé ces cinq dernières années (+ 5 points), les Centres assumant 9 nouvelles missions obligatoires depuis 2012. Les charges de fonctionnement liées à l'administration générale ont fortement diminué.

Répartition des dépenses de fonctionnement en 2017



28 réponses

Répartition des dépenses de fonctionnement en 2014
39 répondants



Dépenses liées aux missions obligatoires

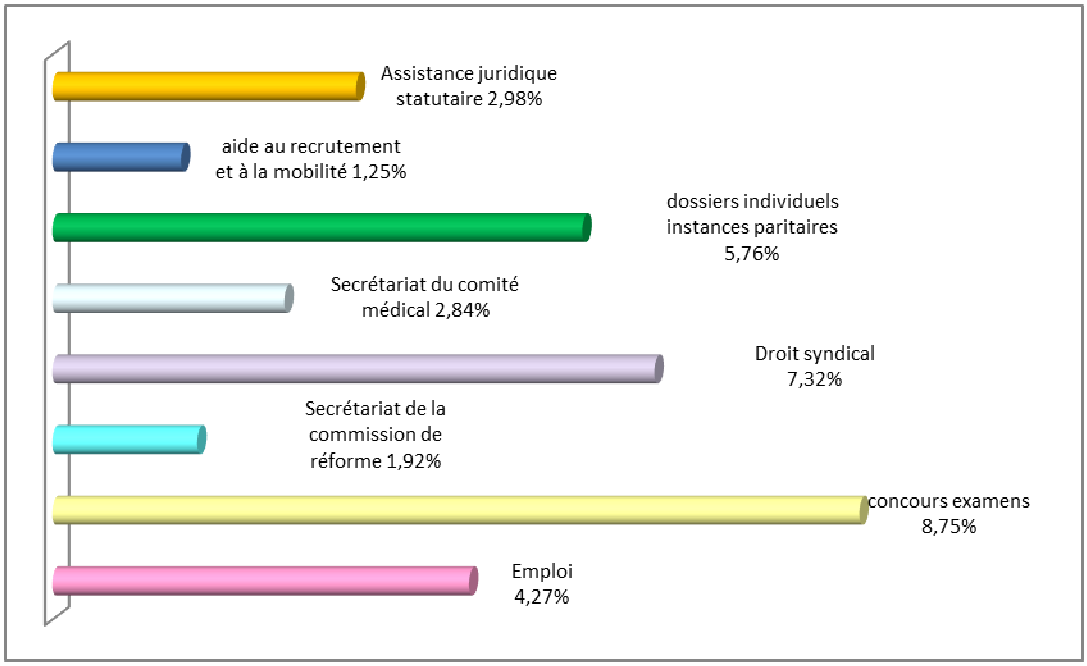
En matière de missions obligatoires, **les dépenses les plus lourdes recouvrent l'organisation des concours et le remboursement des heures syndicales** (respectivement **8,75% et 7,32%** des dépenses de fonctionnement des CDG).

L'emploi (gestion de la bourse de l'emploi, prise en charge des FMPE, GPEEC) et le suivi des **carrières** (gestion des dossiers individuels et fonctionnement des

instances paritaires) représentent respectivement une part de **4,27% et 5,76%** des dépenses de fonctionnement des Centres.

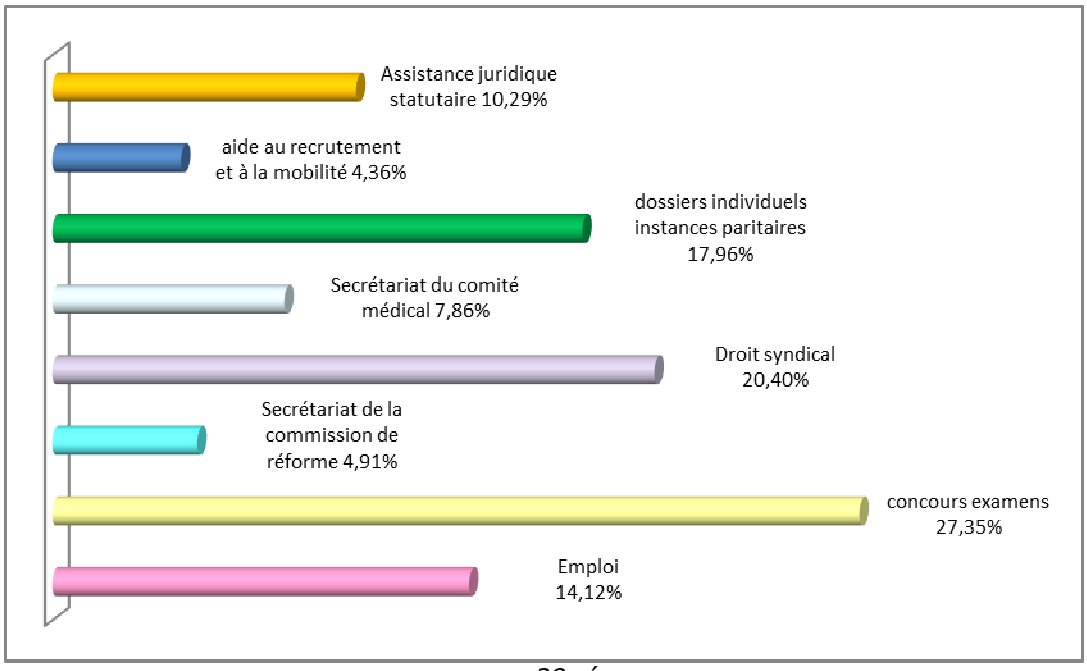
Parmi les nouvelles compétences confiées aux Centres de Gestion depuis 2012, il est important de noter la part importante et croissante des charges liées au secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux (respectivement 1,92% et 2,84%), à l'aide au recrutement (1,25%) et à l'assistance juridique (2,98%) dans les dépenses de fonctionnement des CDG.

Part des dépenses liées aux missions obligatoires dans les dépenses de fonctionnement en 2017



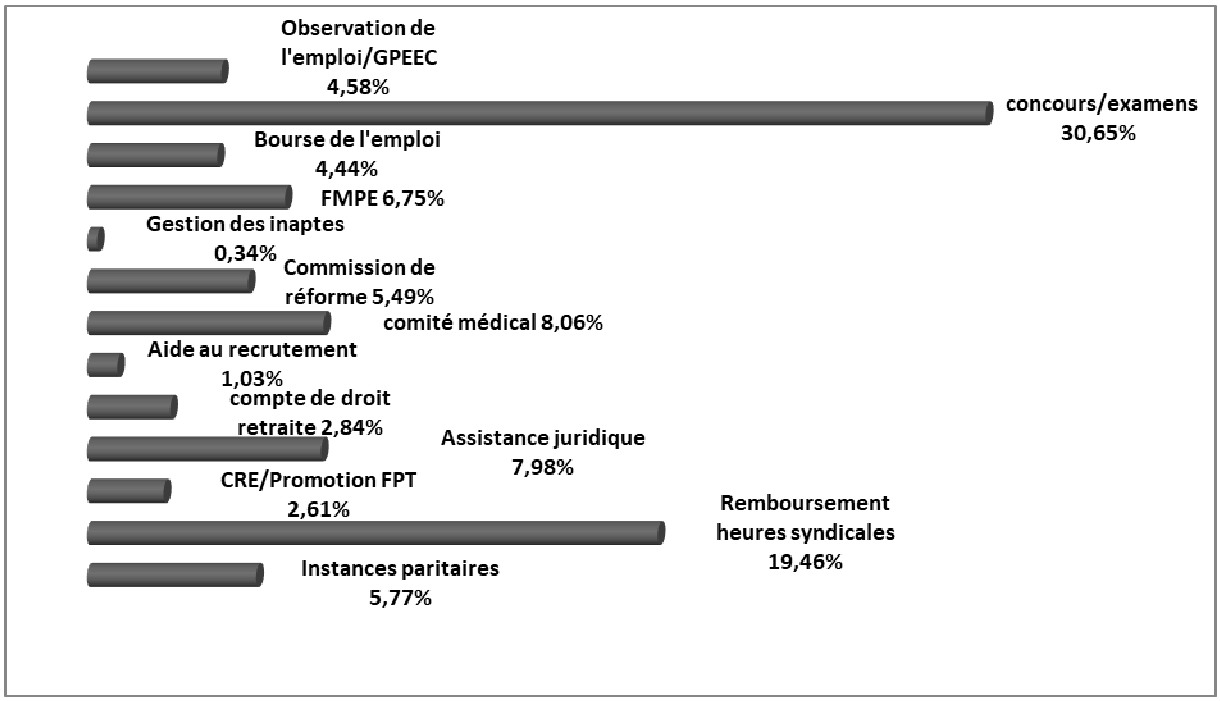
28 réponses

Part de certaines missions obligatoires sur la cotisation obligatoire en 2017



28 réponses

Part des dépenses liées aux missions obligatoires en 2014
39 répondants



Si l'extension des missions contribue au renforcement des CDG en tant qu'institutions, la prise en charge de nouvelles missions obligatoires génère une augmentation du coût de fonctionnement dans un contexte de rationalisation des dépenses publiques.

Les missions concours, droit syndical et carrière continuent de peser très lourdement sur les cotisations obligatoires perçues par les CDG (respectivement 27,35%, 20,40% et 17,96%), notamment du fait de :

- nouvelles opérations de concours et d'examens prévues par les textes réglementaires
- l'augmentation des heures syndicales remboursées aux collectivités
- la modification du fonctionnement de certaines instances paritaires.

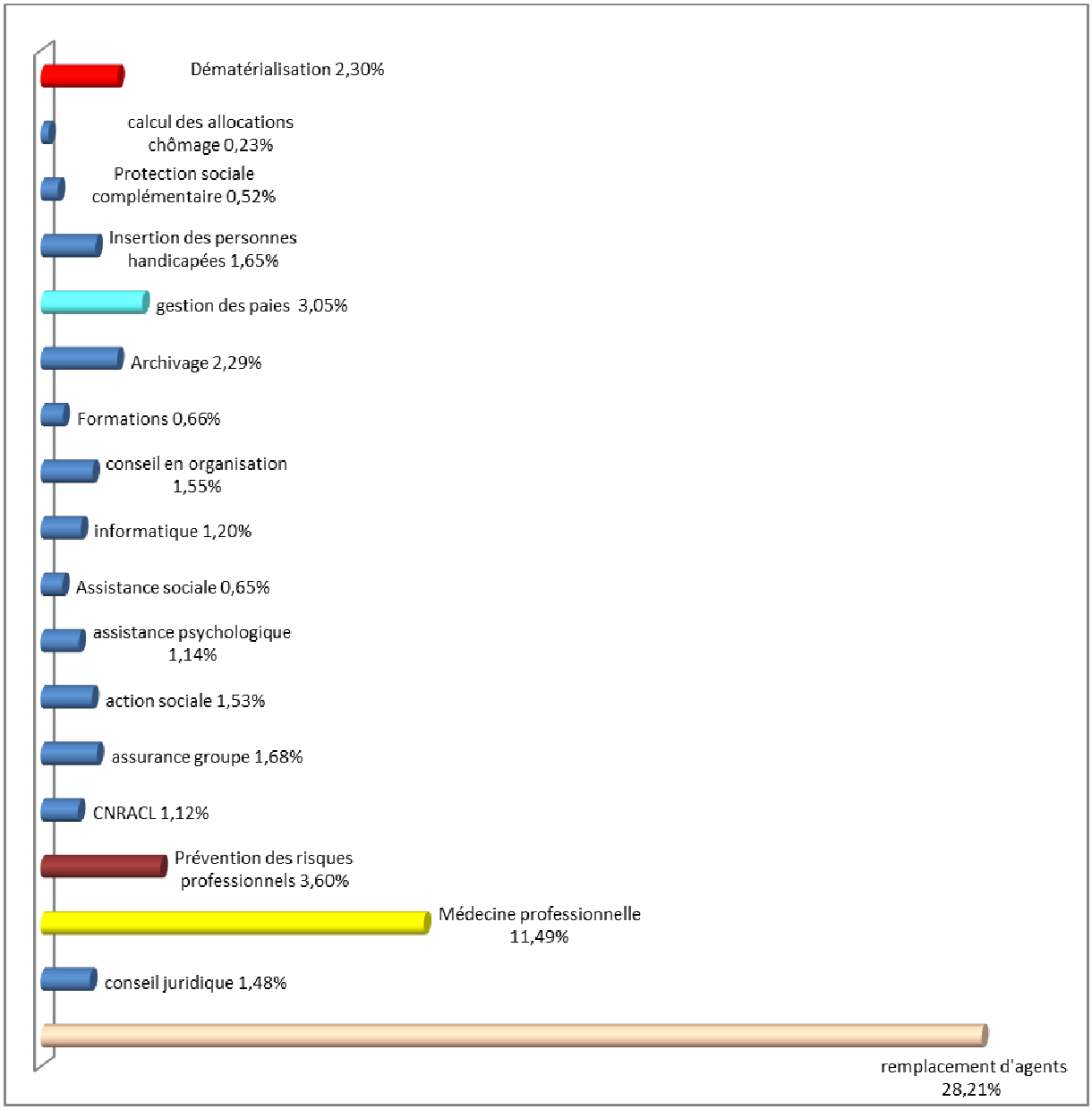
Les nouvelles missions obligatoires confiées aux CDG sans compensation financière en 2012 et principalement le secrétariat des instances médicales (12,77%) et l'assistance juridique (10,29%) ont un poids important également sur les cotisations obligatoires versées aux Centres, ce qui explique que seuls 28,57% des Centres parviennent aujourd'hui à équilibrer leurs missions obligatoires.
Avec l'entrée en vigueur de trois missions supplémentaires (référent déontologue, conseil en orientation professionnelle, secrétariat des CCP) cette situation déficitaire risque de se renforcer.

Dépenses liées à l'exercice des missions facultatives

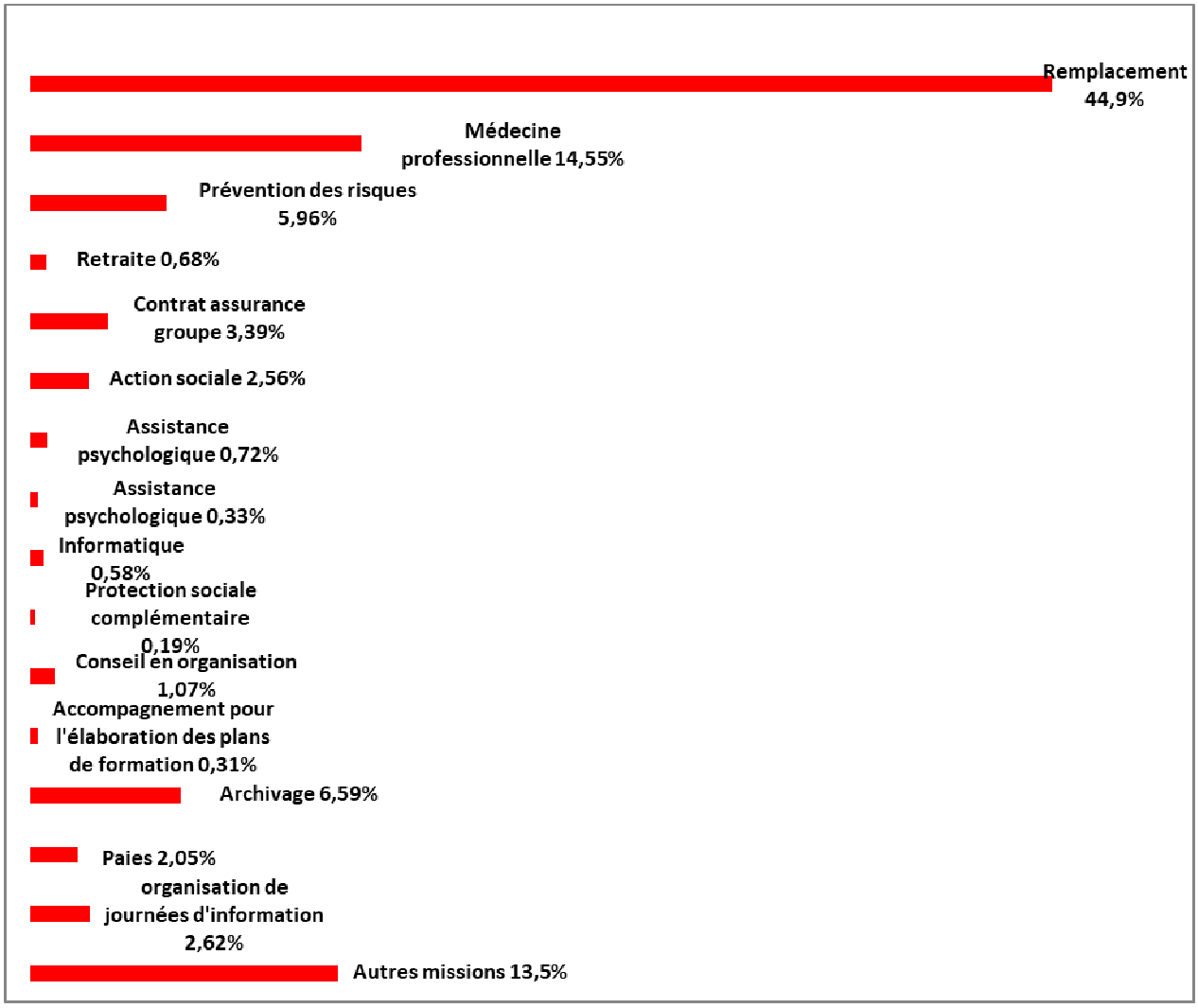
En matière de missions facultatives, les Centres de Gestion supportent les **charges les plus lourdes dans le domaine du remplacement des agents et de la médecine professionnelle (respectivement 28,21% et 11,49%), même si celles-ci ont régressé** (respectivement 44,9% et 14,55% en 2014). La part des dépenses liées à chacune des autres missions optionnelles proposées par les CDG sur les budgets de fonctionnement n'a pas considérablement évolué ces 4 dernières années.

Ainsi, une augmentation des coûts comme pour la gestion des paies, le conseil en organisation ou le conseil en matière de numérisation et de dématérialisation est liée à une croissance de l'activité dans ces domaines.

Dépenses liées aux missions facultatives en 2017
29 répondants



Dépenses liées aux missions facultatives en 2014
39 répondants



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Rapport d'enquête globale

Juin 2018

SOMMAIRE

Pages

MISSIONS OBLIGATOIRES

- Concours et examens 6
- Carrière et dialogue social 7
- Emploi 8
- Instances médicales .....

I) CONCOURS ET EXAMENS

A) Organisation des concours

Depuis 2010, les Centres de Gestion organisent une trentaine de concours par an.

En 2013, 27 types de concours territoriaux (Concours externe, interne et troisième voie) confondus ont été organisés par les Centres de Gestion, toutes catégories confondues (8 en catégorie A, 9 en catégorie B et 10 en catégorie C).

En 2014, 23 types de concours territoriaux (Concours externe, interne et troisième voie) confondus ont été organisés par les Centres de, toutes catégories confondues (8 en catégorie A, 8 en catégorie B et 7 en catégorie C).

En 2015, 27 types de concours territoriaux (Concours externe, interne et troisième voie) confondus ont été organisés par les Centres de Gestion, toutes catégories confondues (9 en catégorie A, 10 en catégorie B et 8 en catégorie C).

En 2016, 31 types de concours territoriaux (Concours externe, interne et troisième voie) confondus ont été organisés par les Centres de Gestion, toutes catégories confondues (9 en catégorie A, 8 en catégorie B et 14 en catégorie C).

Nombre de CDG organisateurs en 2013

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois		Nombre de CDG organisateurs
Administrative	B	Rédacteur principal de 2ème classe		22
	B	Rédacteur		25
	C	Adjoint administratif de 1ère classe		1
Technique	A	Ingénieur		10
	C	Agent de maîtrise		30
	C	Adjoint technique principal des		7

		établissements d'enseignement	
Médico-sociale	A	Médecin	4
	A	Médecin de 2ème classe	1
	A	Conseiller socio-éducatif	6
	A	Puéricultrice	7
	B	Infirmier	10
	B	Educateur de jeunes enfants	9
	B	Assistant socio-éducatif	7
	C	Auxiliaire de puériculture de 1ère classe	16
	C	Agent social de 1ère classe	11
	C	Auxiliaire de soins de 1ère classe	16
	C	ATSEM de 1ère classe	18
Animation	B	Animateur principal de 2ème classe	9
	B	Animateur	17
	C	Adjoint d'animation de 1ère classe	12
Culturelle	A	Attaché de conservation du patrimoine	4
	A	Directeur d'établissement d'enseignement artistique	1
	A	Professeur d'enseignement artistique	17
	B	Assistant de conservation principal	7

		de 2ème classe		
	B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques		7
	C	Adjoint du patrimoine de 1ère classe		12
Sécurité	C	Gardien de police municipale		2

Nombre de CDG organisateurs en 2014

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois		Nombre de CDG organisateurs
Administrative	A	Attaché		7
	B	Rédacteur		1
	C	Adjoint administratif de 1ère classe		37
Technique	B	Technicien principal de 2ème classe		25
	B	Technicien		26
	C	Adjoint technique de 1ère classe		37
	C	Adjoint technique principal des établissements d'enseignement		9
Sanitaire et sociale	A	Médecin de 2ème classe		1
	A	Puéricultrice		6
	A	Puéricultrice-Cadre de santé		5
	A	Infirmier en soins généraux		5

	A	Cadre de santé		4
	A	Biologiste, vétérinaire, pharmacien		1
	B	Educateur de jeunes enfants		7
	B	Assistant socio-éducatif		14
	C	Auxiliaire de puériculture de 1ère classe		13
	C	Auxiliaire de soins de 1ère classe		10
	C	ATSEM de 1ère classe		17
Culturelle	A	Bibliothécaire		6
Sécurité	B	Chef de service de police municipale		2
	C	Gardien de police municipale		4
Sportive	B	Educateur des APS principal de 2ème classe		5
	B	Educateur des APS		9

Nombre de CDG organisateurs en 2015

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois		Nombre de CDG organisateurs
Administrative	B	Rédacteur principal de 2ème classe		23
	B	Rédacteur		26
Technique	A	Ingénieur		12
	C	Agent de maîtrise		43

	C	Adjoint technique principal des établissements d'enseignement	9
Médico-sociale	A	Médecin de 2ème classe	7
	A	Conseiller socio-éducatif	7
	A	Puéricultrice	6
	A	Infirmier en soins généraux	14
	A	Psychologue	7
	A	Sage-femme	2
	B	Educateur de jeunes enfants	13
	B	Assistant socio-éducatif	8
	B	Assistant médico-technique	1
	B	Moniteur-éducateur et intervenant familial	1
	B	Rééducateur	2
	B	Technicien paramédical	2
	C	Auxiliaire de puériculture de 1ère classe	21
	C	Agent social de 1ère classe	9
	C	Auxiliaire de soins de 1ère classe	16
	C	ATSEM de 1ère classe	29
Animation	B	Animateur principal de 2ème classe	9
	B	Animateur	19
	C	Adjoint d'animation	20

		de 1ère classe		
Culturelle	A	Directeur d'établissement d'enseignement artistique		1
	C	Adjoint du patrimoine de 1ère classe		14
Sportive	A	Conseiller des activités physiques et sportives		5

Nombre de CDG organisateurs en 2016

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois		Nombre de CDG organisateurs
Administrative	A	Attaché		11
	C	Adjoint administratif principal de 2ème classe		19
	C	Adjoint administratif de 1ère classe		12
Technique	B	Technicien principal de 2ème classe		23
	B	Technicien		24
	C	Adjoint technique de 1ère classe		22
	C	Adjoint technique principal de 2ème classe		15
Sanitaire et sociale	A	Médecin de 2ème classe		1
	A	Puéricultrice		1
	A	Puéricultrice-Cadre de santé		4

	A	Infirmier en soins généraux		6
	A	Cadre de santé		2
	A	Sage-femme		1
	B	Educateur de jeunes enfants		6
	B	Assistant socio-éducatif		16
	C	Auxiliaire de puériculture de 1ère classe		5
	C	Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe		3
	C	Auxiliaire de soins de 1ère classe		6
	C	Auxiliaire de soins principal de 2ème classe		5
	C	ATSEM principal de 2ème classe		3
	C	ATSEM de 1ère classe		8
Culturelle	A	Attaché de conservation du patrimoine		5
	B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe		7
	B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques		6
	C	Adjoint du patrimoine de 1ère classe		1
Sécurité	A	Directeur de police		1

		municipale		
	C	Gardien de police municipale		4
	C	Garde-champêtre		1
	C	Gardien-Brigadier		5
Sportive	B	Educateur des APS principal de 2ème classe		7
	B	Educateur des APS		12

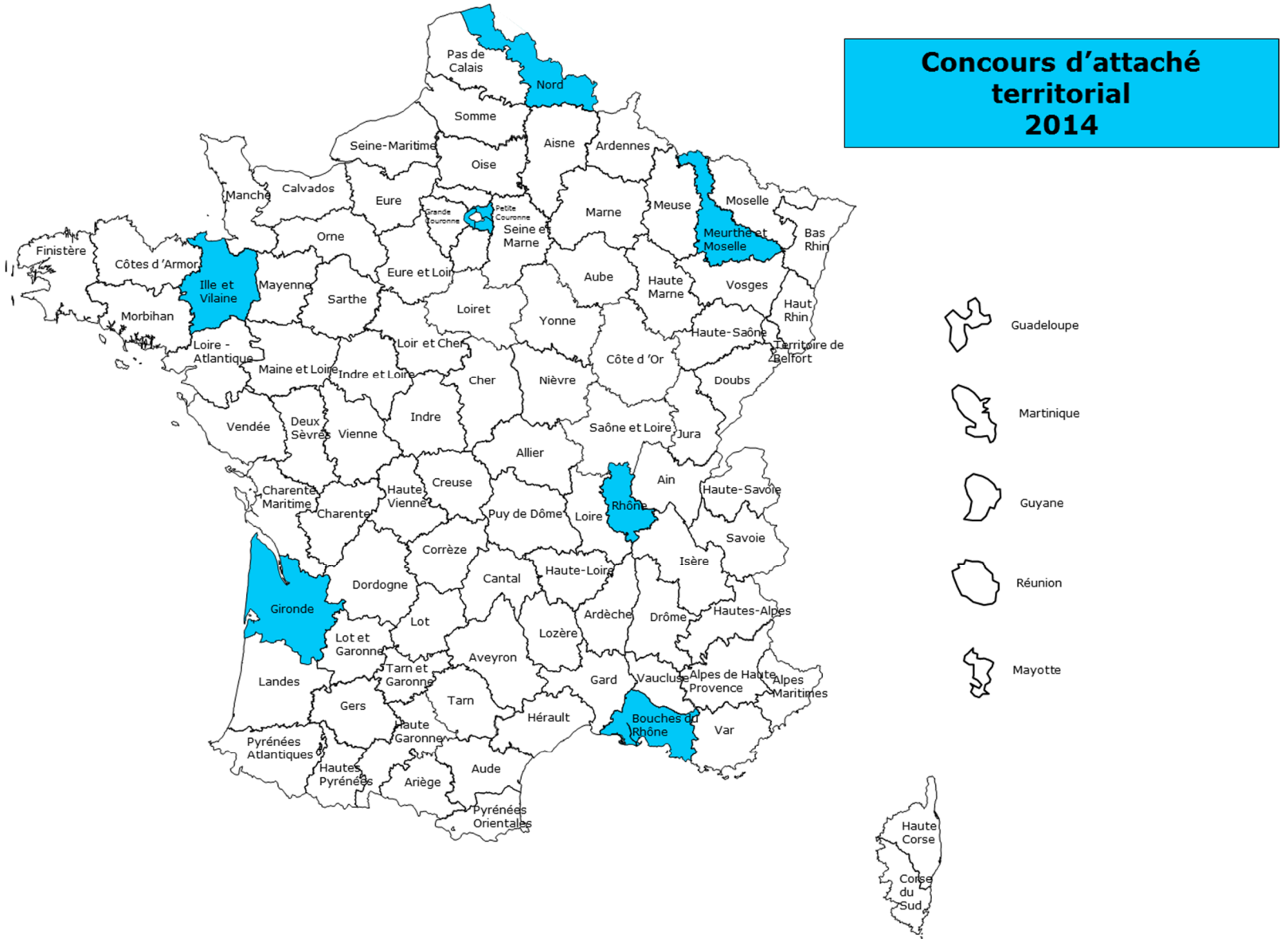
Les quatre concours les plus souvent organisés en 2013 sont les concours d'agent de maîtrise (organisés dans 30 départements), de rédacteur (25), de rédacteur principal de 2ème classe (22) et d'ATSEM (18).

Les quatre concours les plus souvent organisés en 2014 sont les concours de d'adjoint technique de 1ère classe (organisés dans 37 départements), d'adjoint administratif de 1ère classe (37), de technicien (26), et de technicien principal de 2ème classe (25).

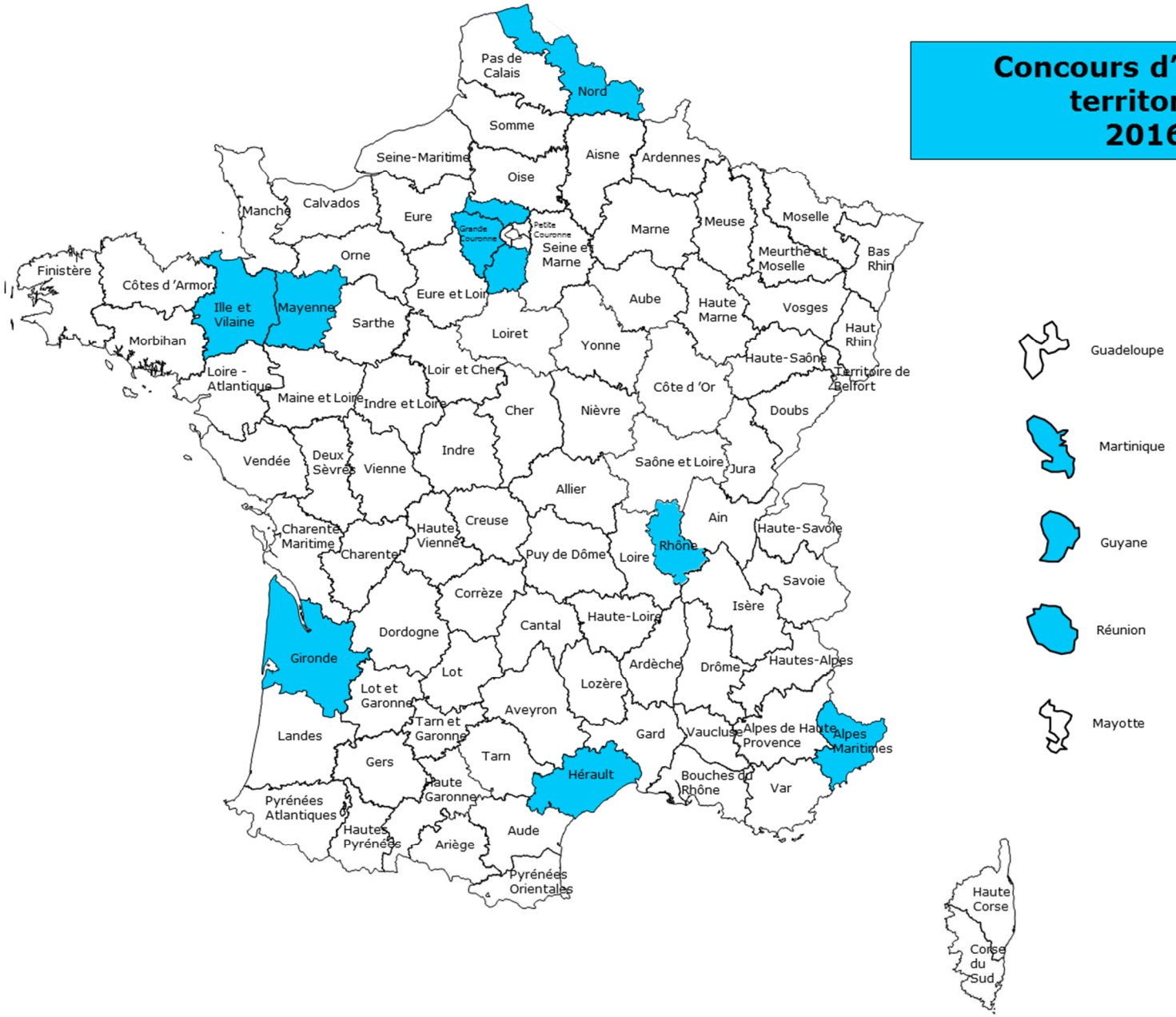
Les quatre concours les plus souvent organisés en 2015 sont les concours d'agent de maîtrise (organisés dans 43 départements), d'ATSEM (29), de rédacteur (26) et de rédacteur principal de 2ème classe (23).

Les quatre concours les plus souvent organisés en 2016 sont les concours de technicien (organisés dans 24 départements), de technicien principal de 2ème classe (23), d'adjoint technique de 1ère classe (26) et d'adjoint administratif principal de 2ème classe (19).

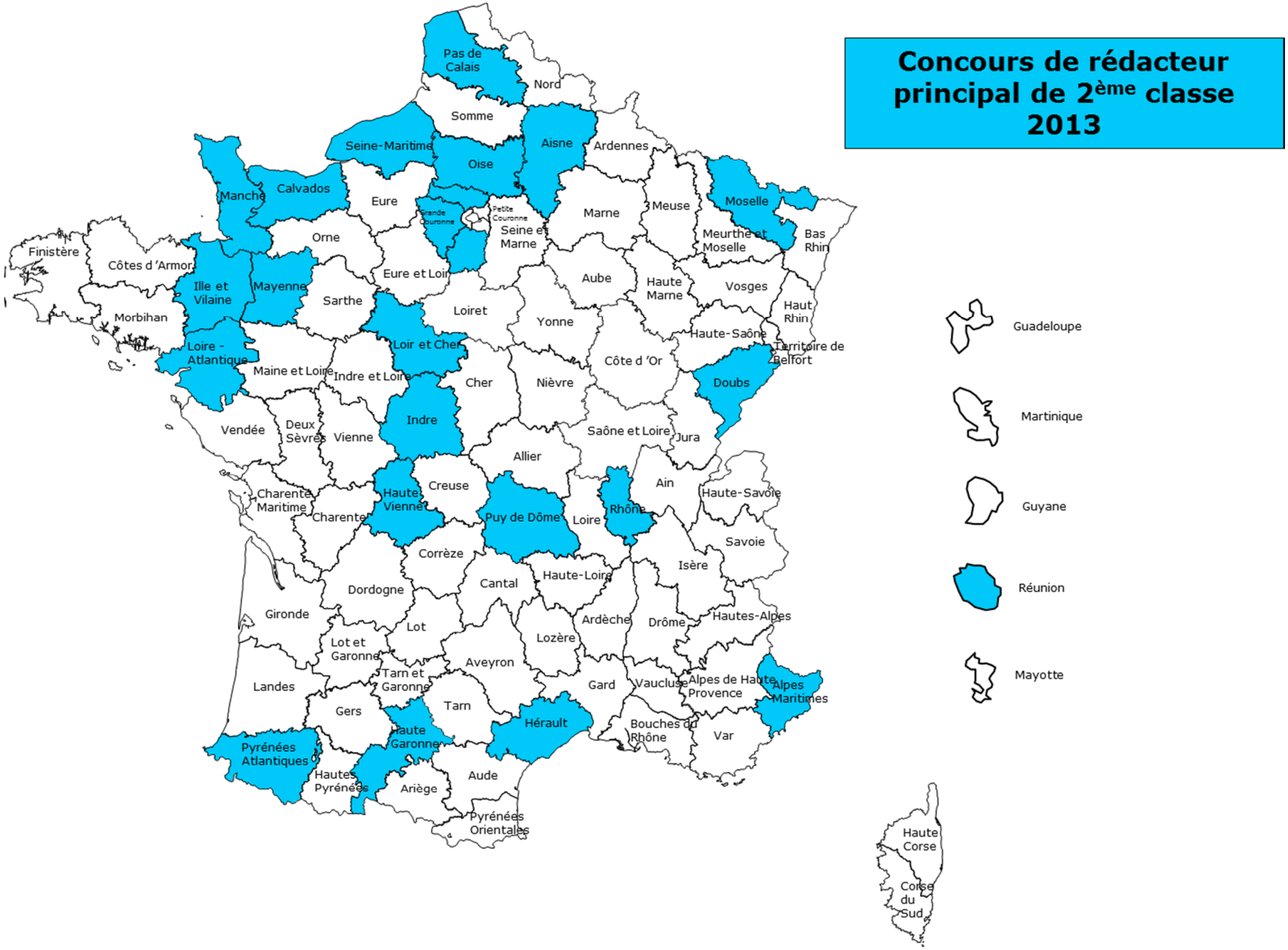
FILIERE ADMINISTRATIVE



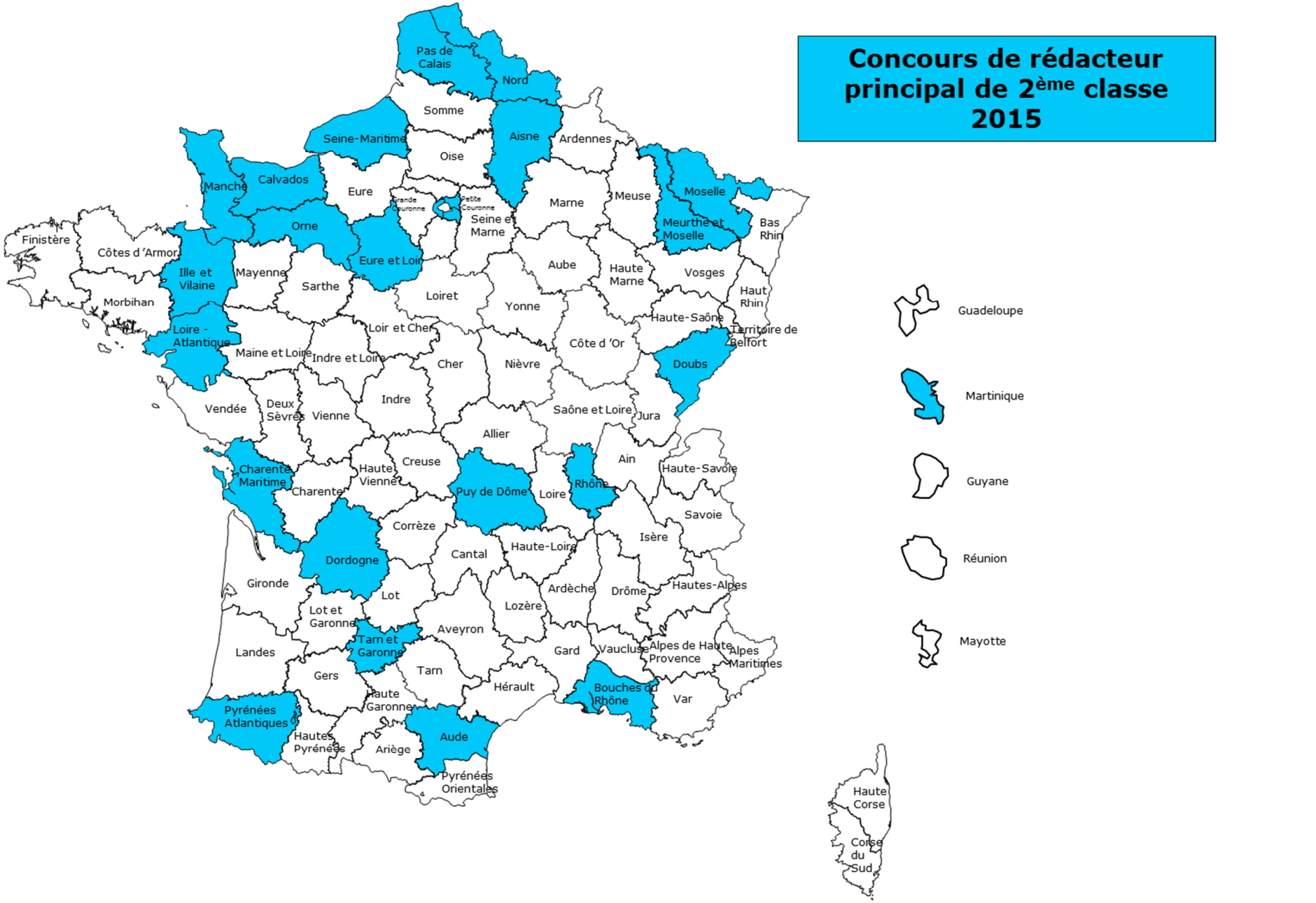
Concours d'attaché territorial 2016



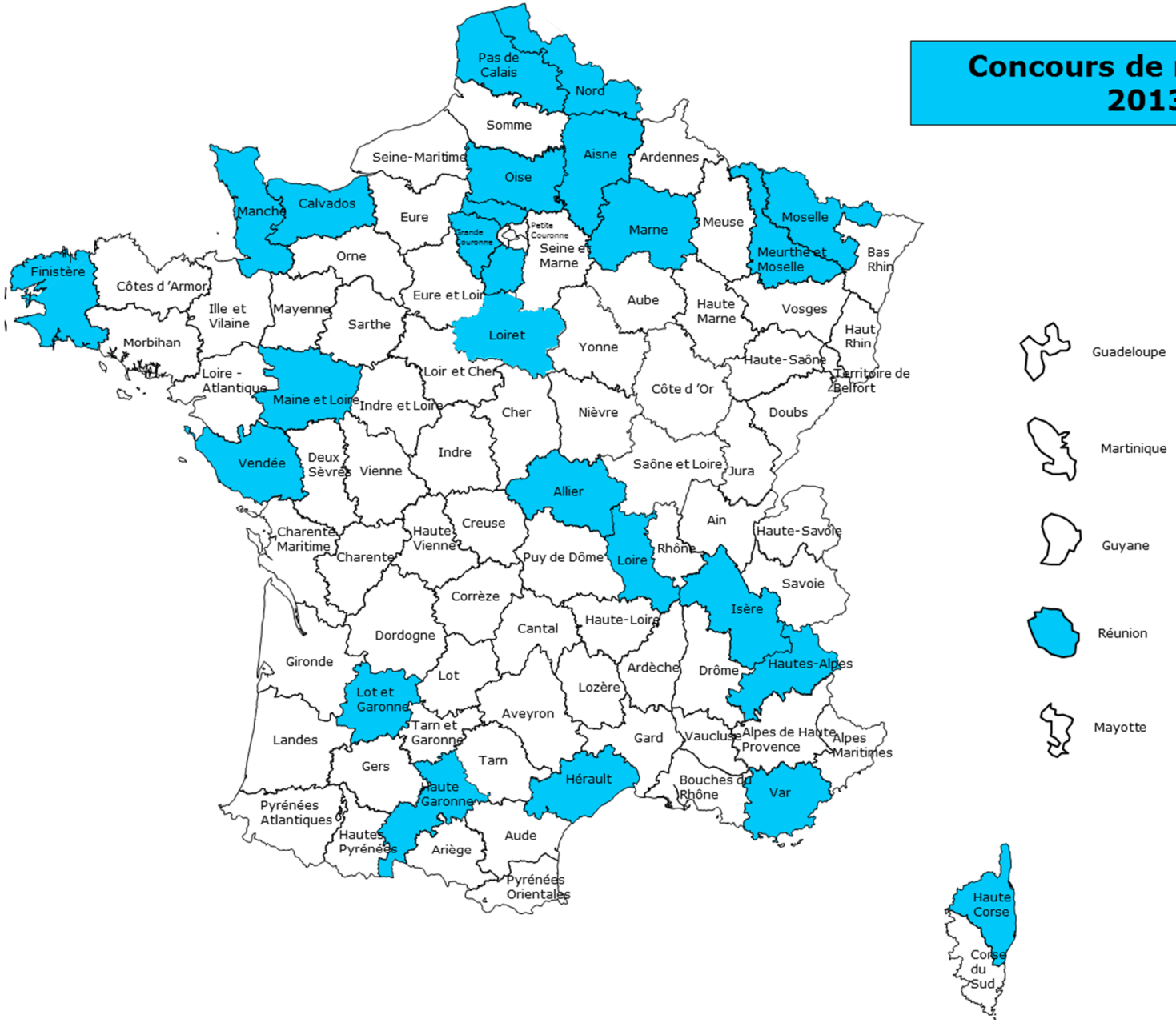
Concours de rédacteur principal de 2ème classe 2013



Concours de rédacteur principal de 2ème classe 2015



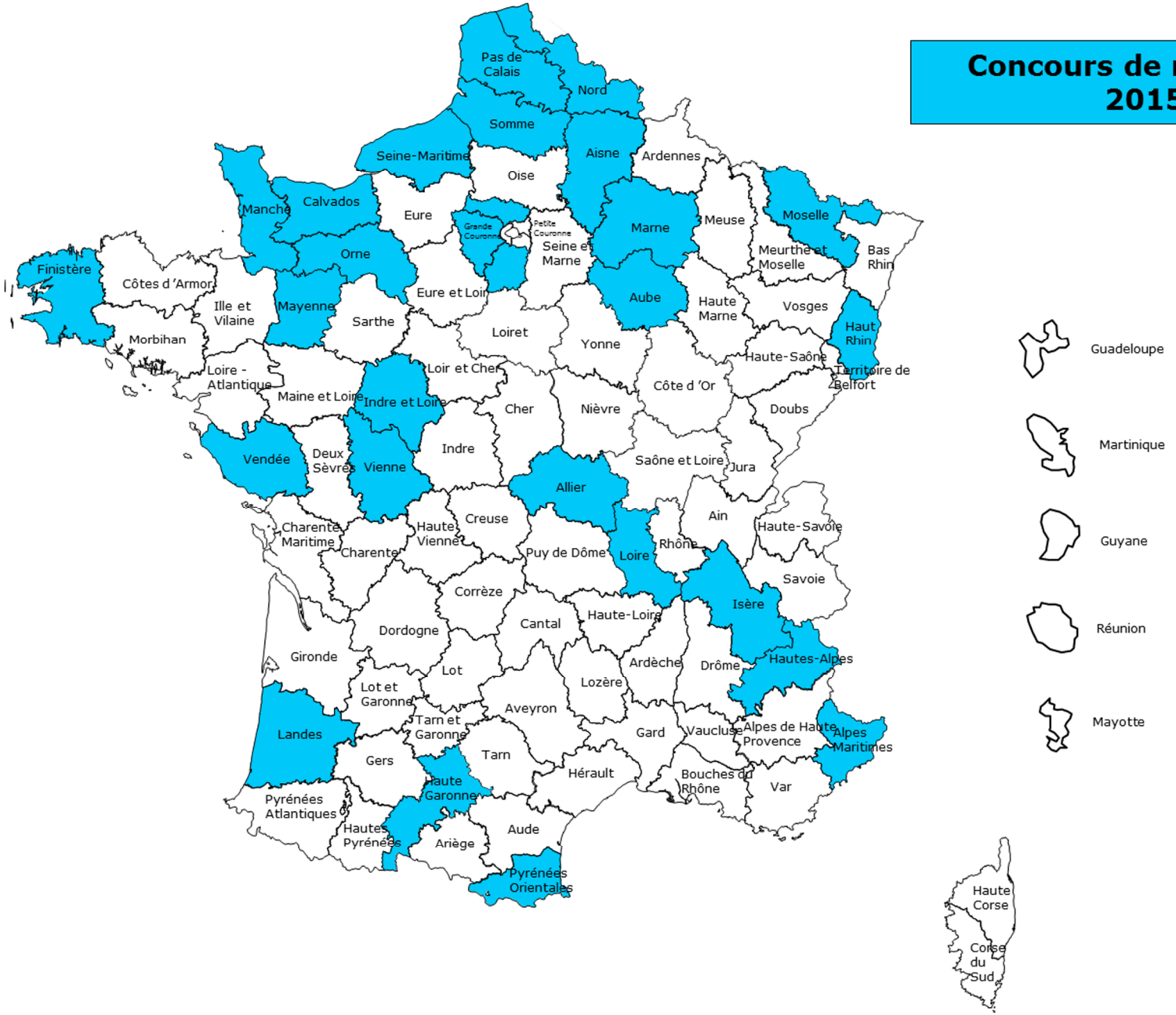
Concours de rédacteur 2013



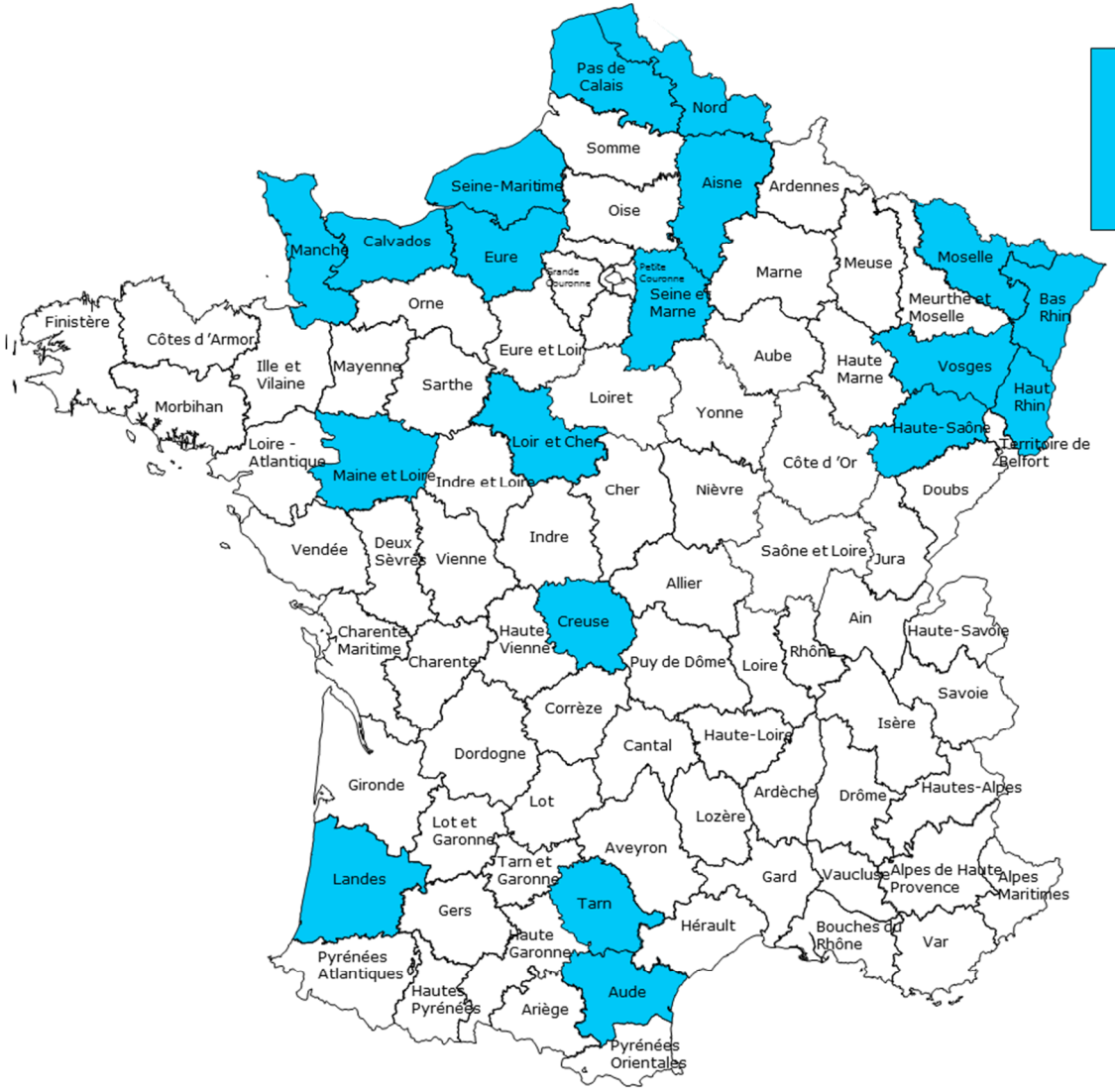
Concours de rédacteur 2014



Concours de rédacteur 2015



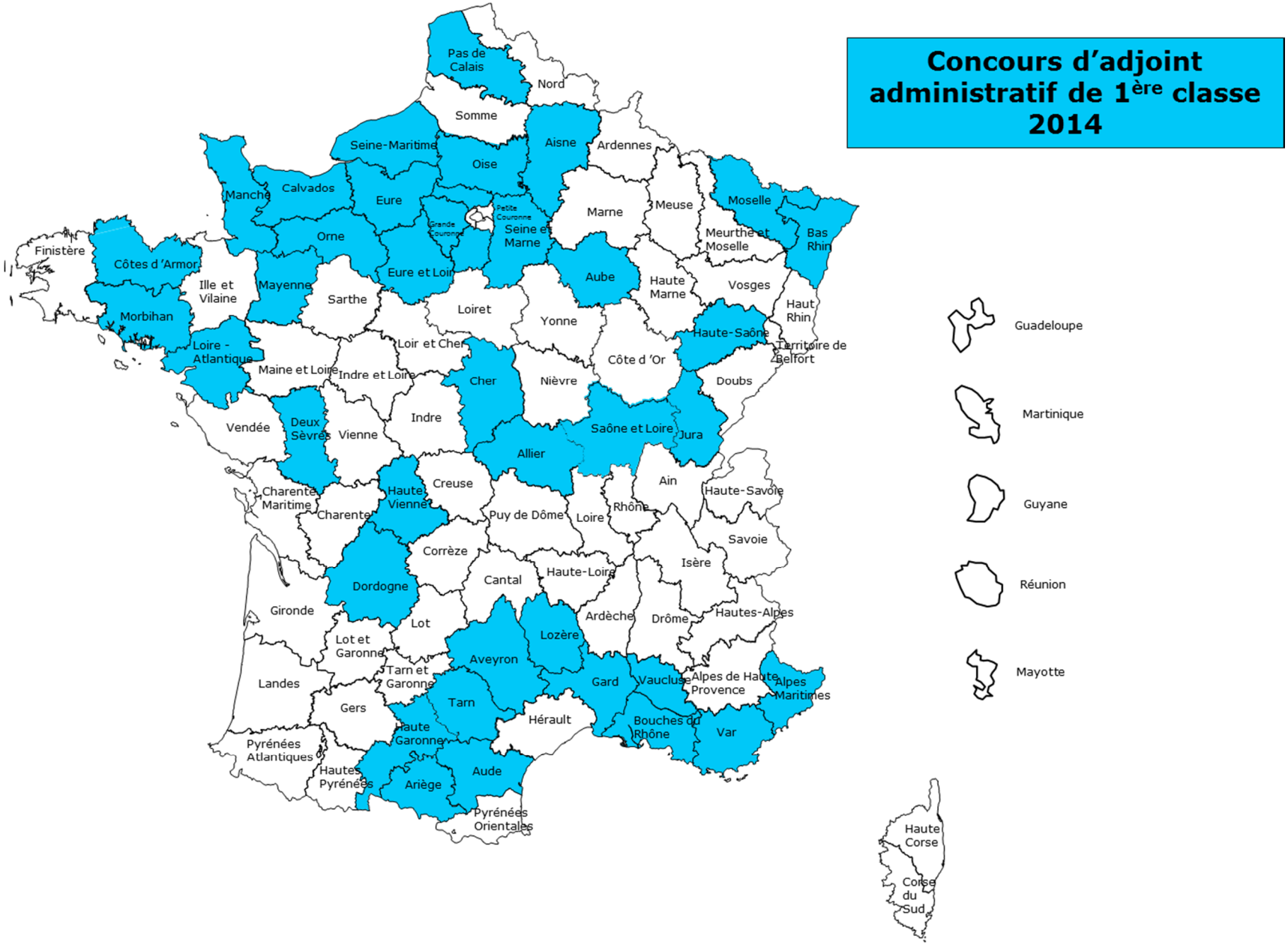
Concours d'adjoint administratif principal de 2ème classe 2016



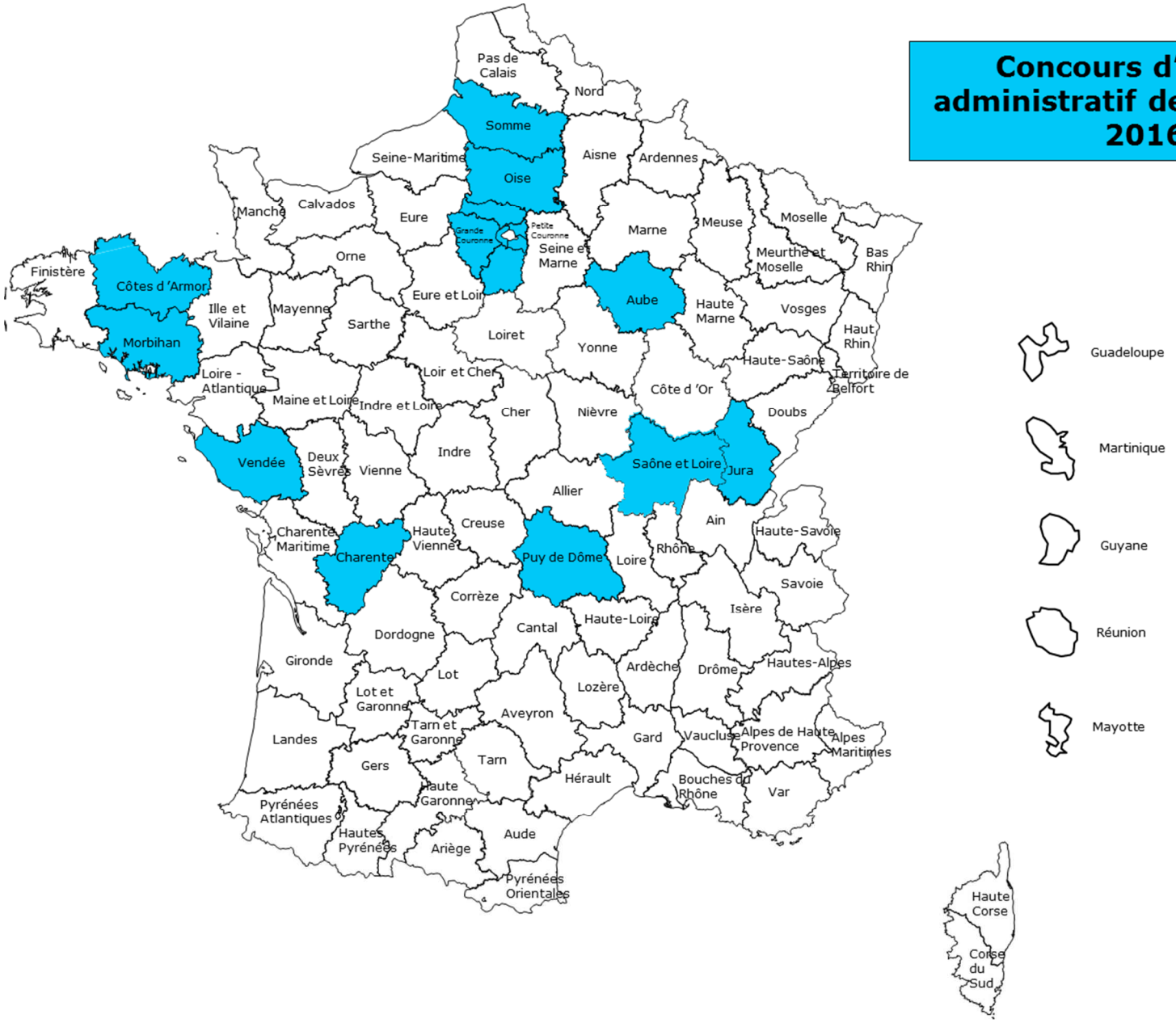
Concours d'adjoint administratif de 1ère classe 2013



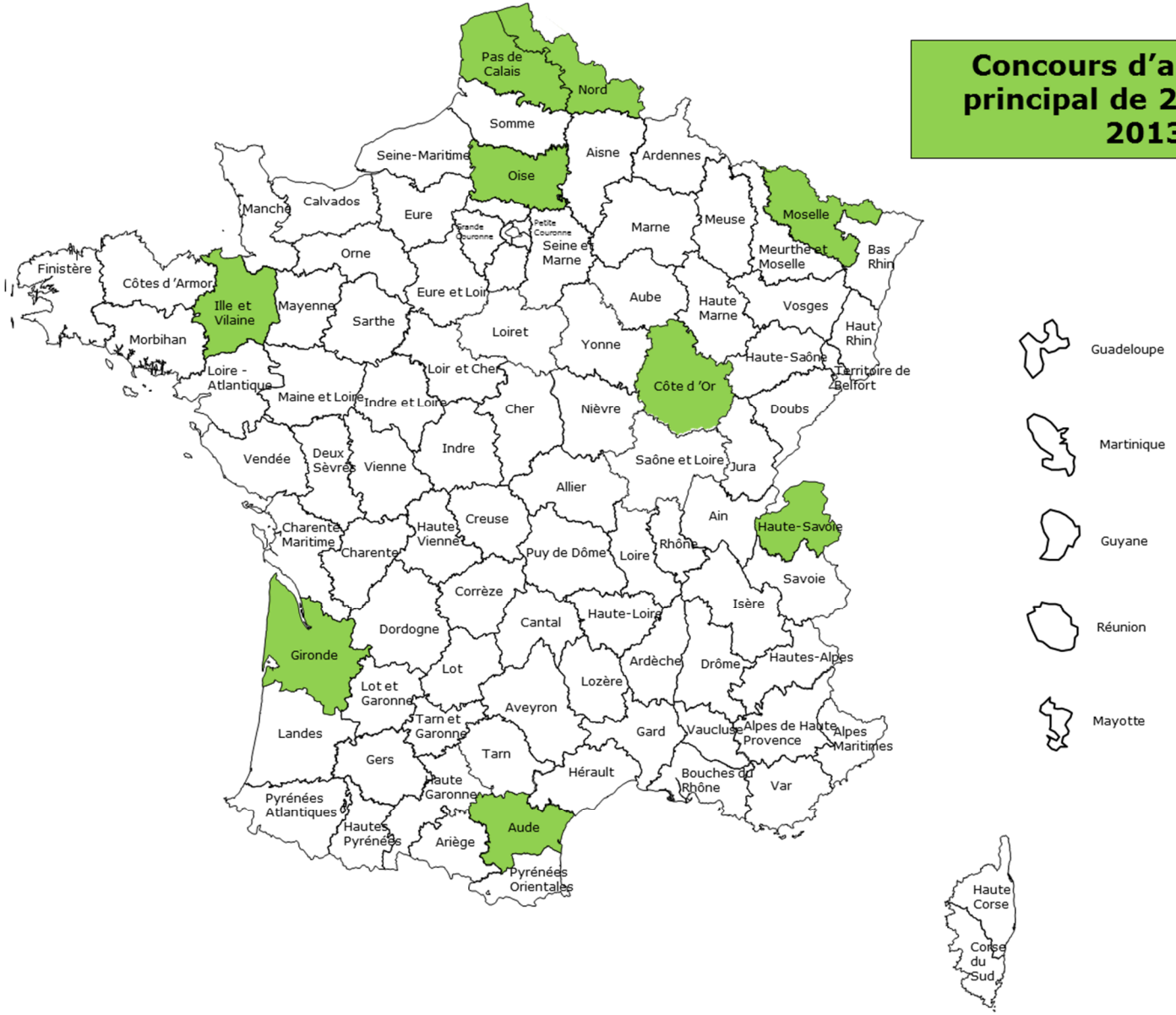
Concours d'adjoint administratif de 1ère classe 2014



Concours d'adjoint administratif de 1ère classe 2016

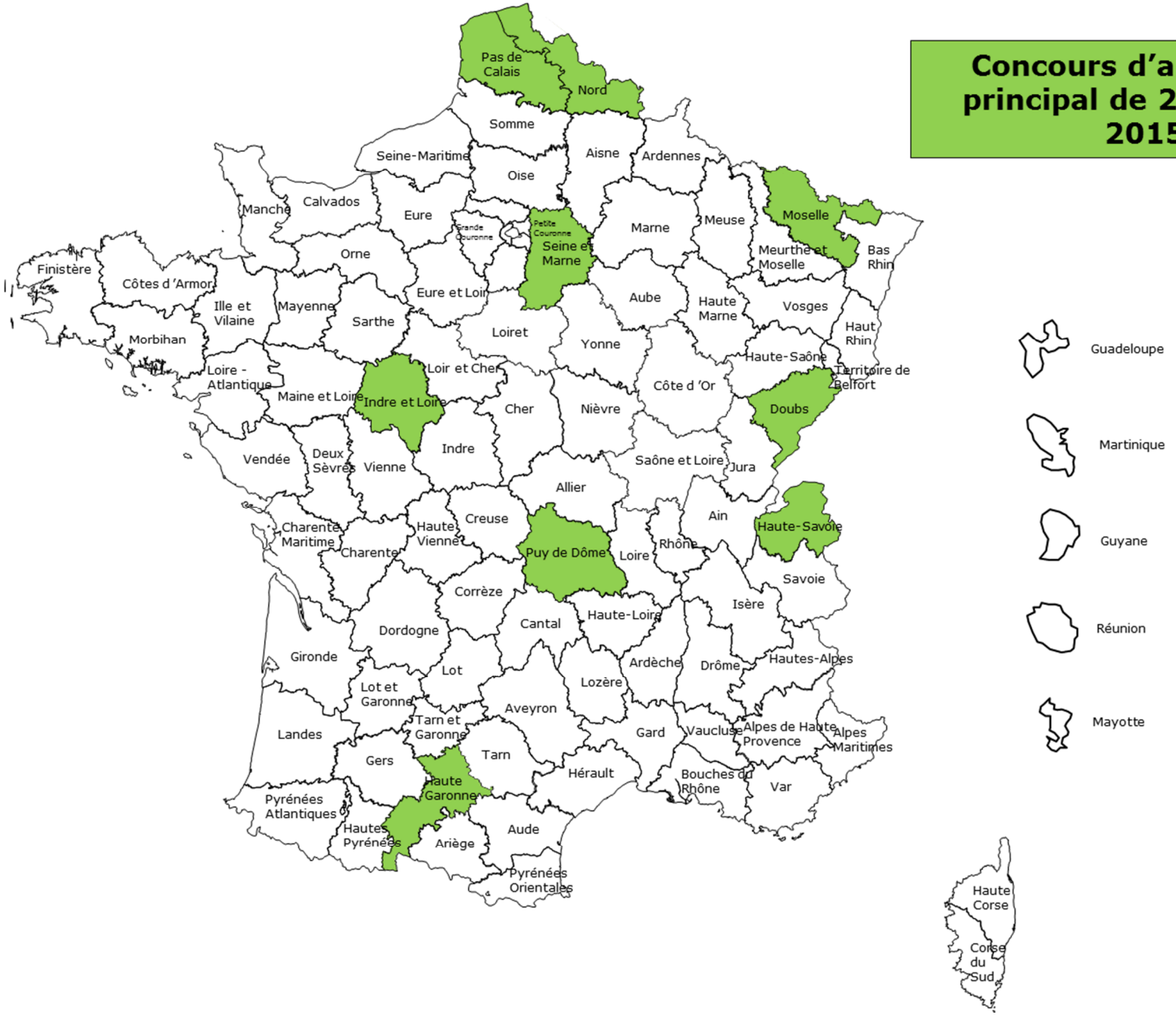


FILIERE ANIMATION

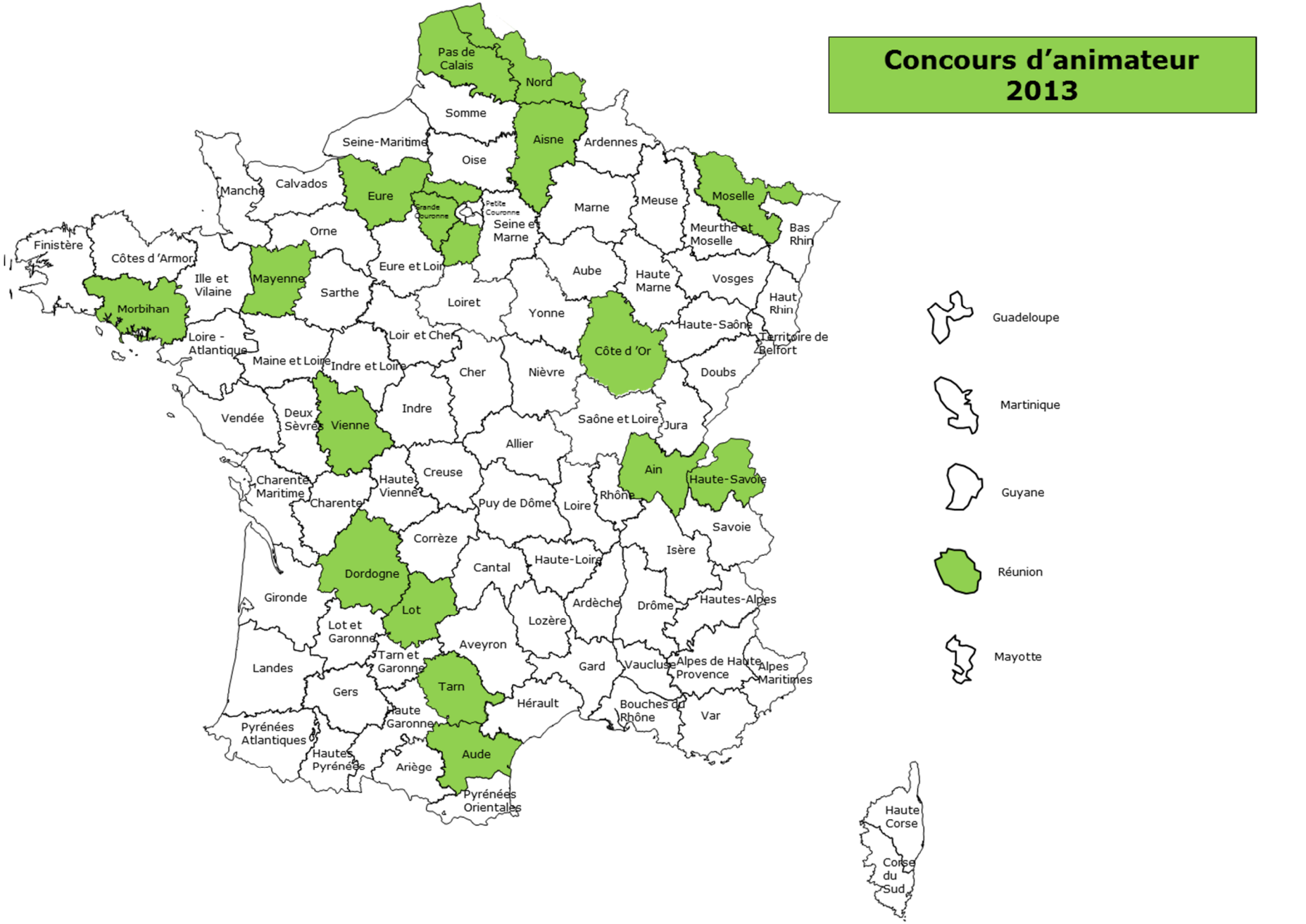


Concours d'animateur principal de 2ème classe 2013

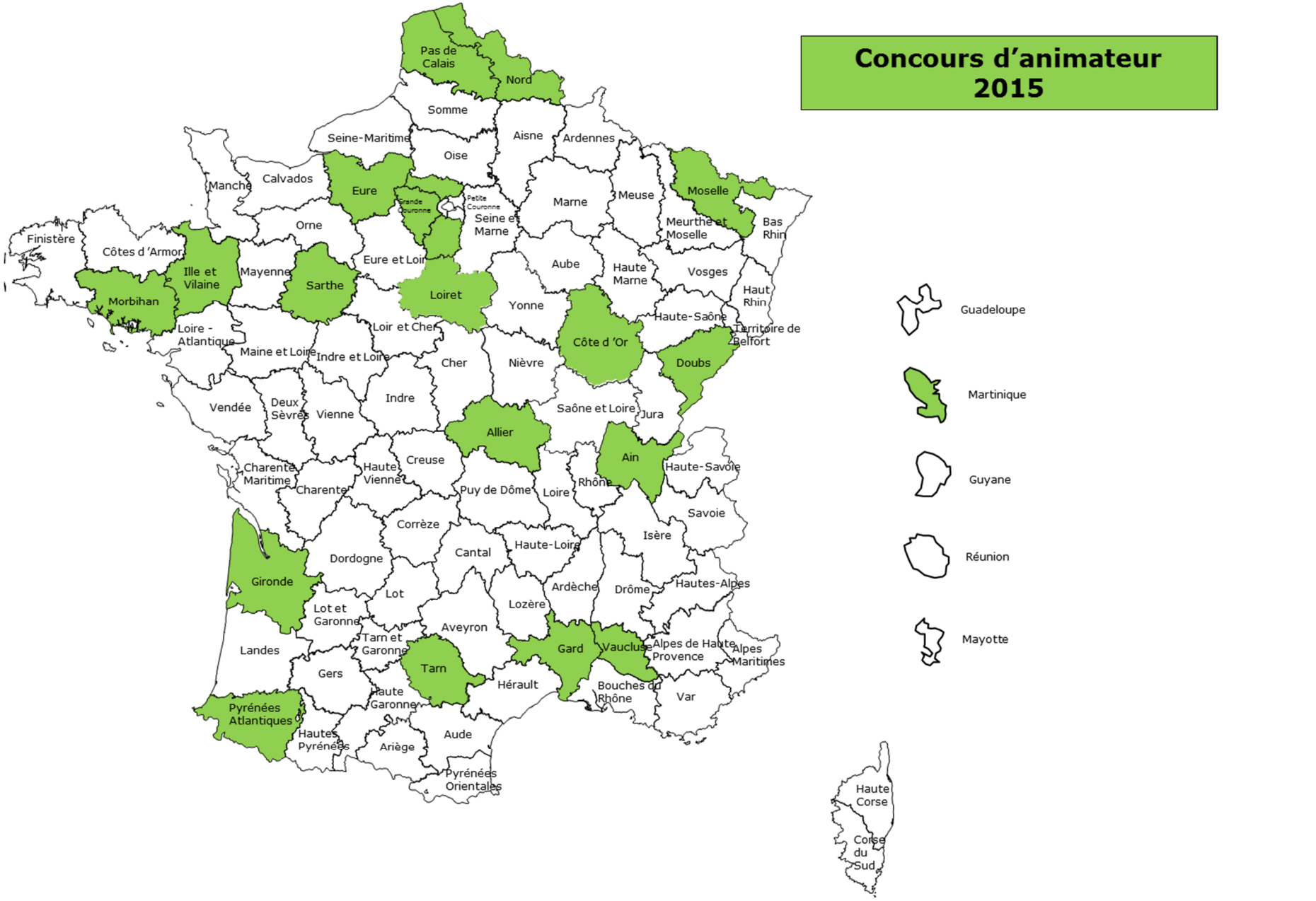
Concours d'animateur principal de 2ème classe 2015



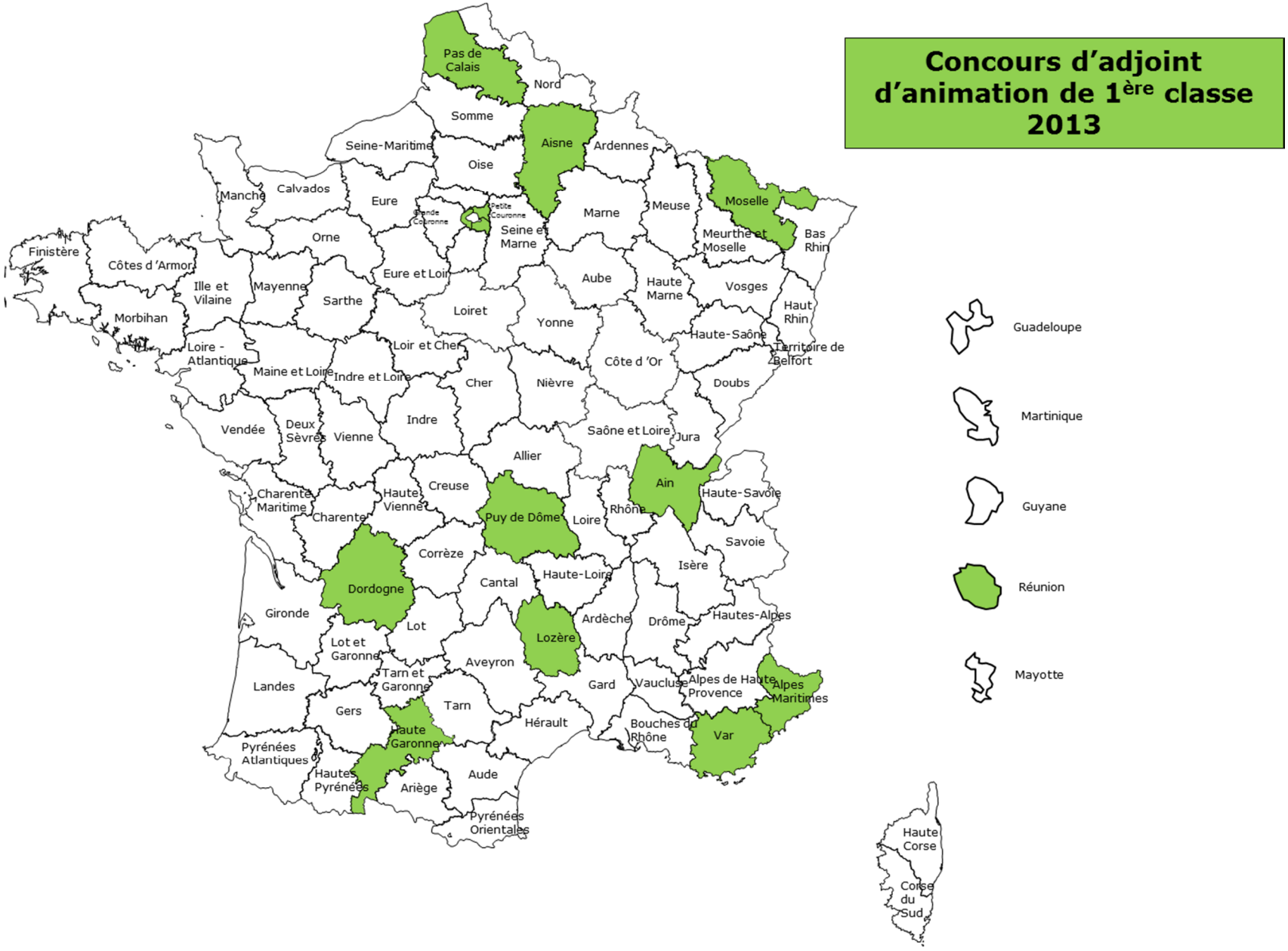
Concours d'animateur 2013



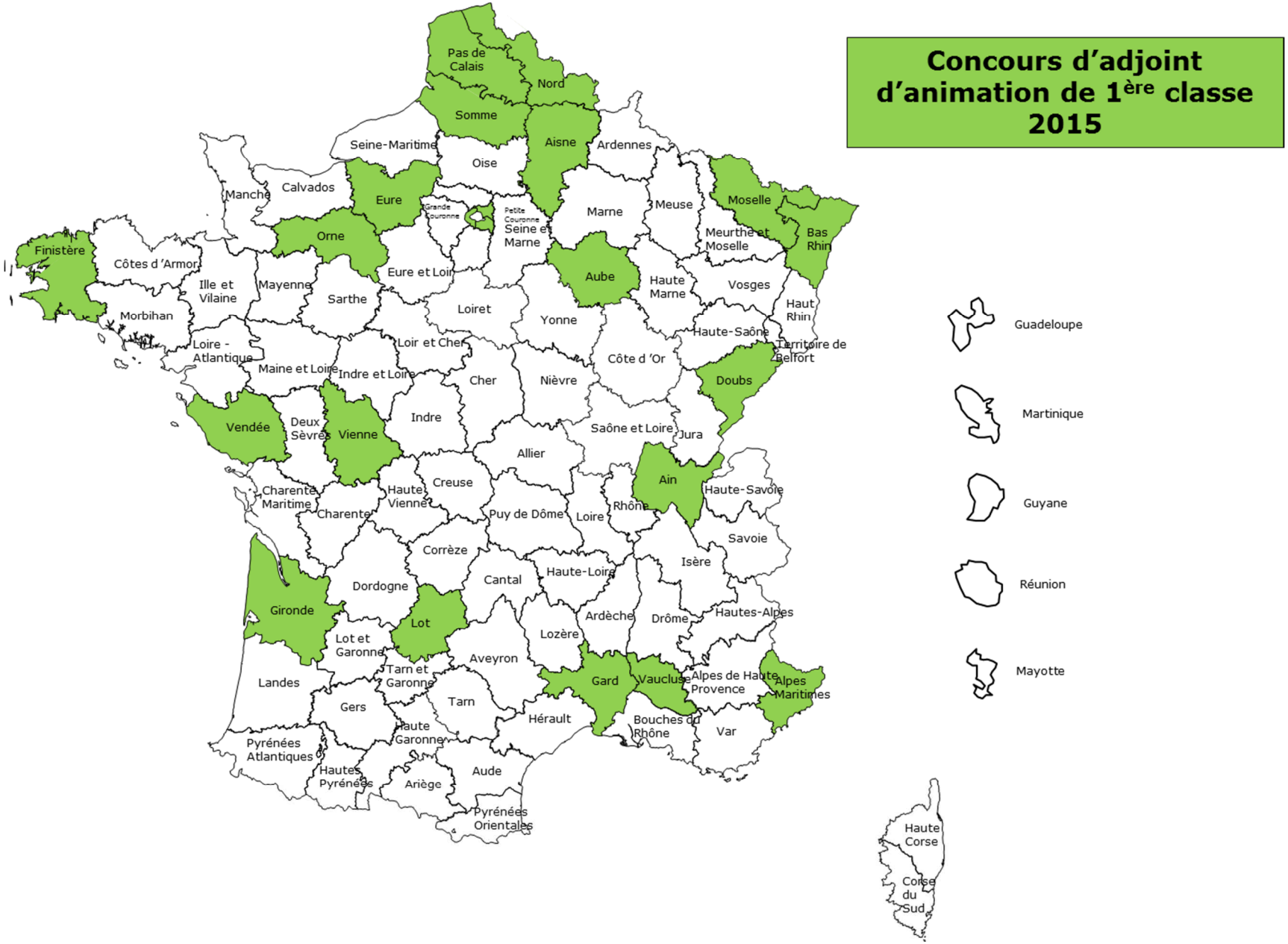
Concours d'animateur 2015



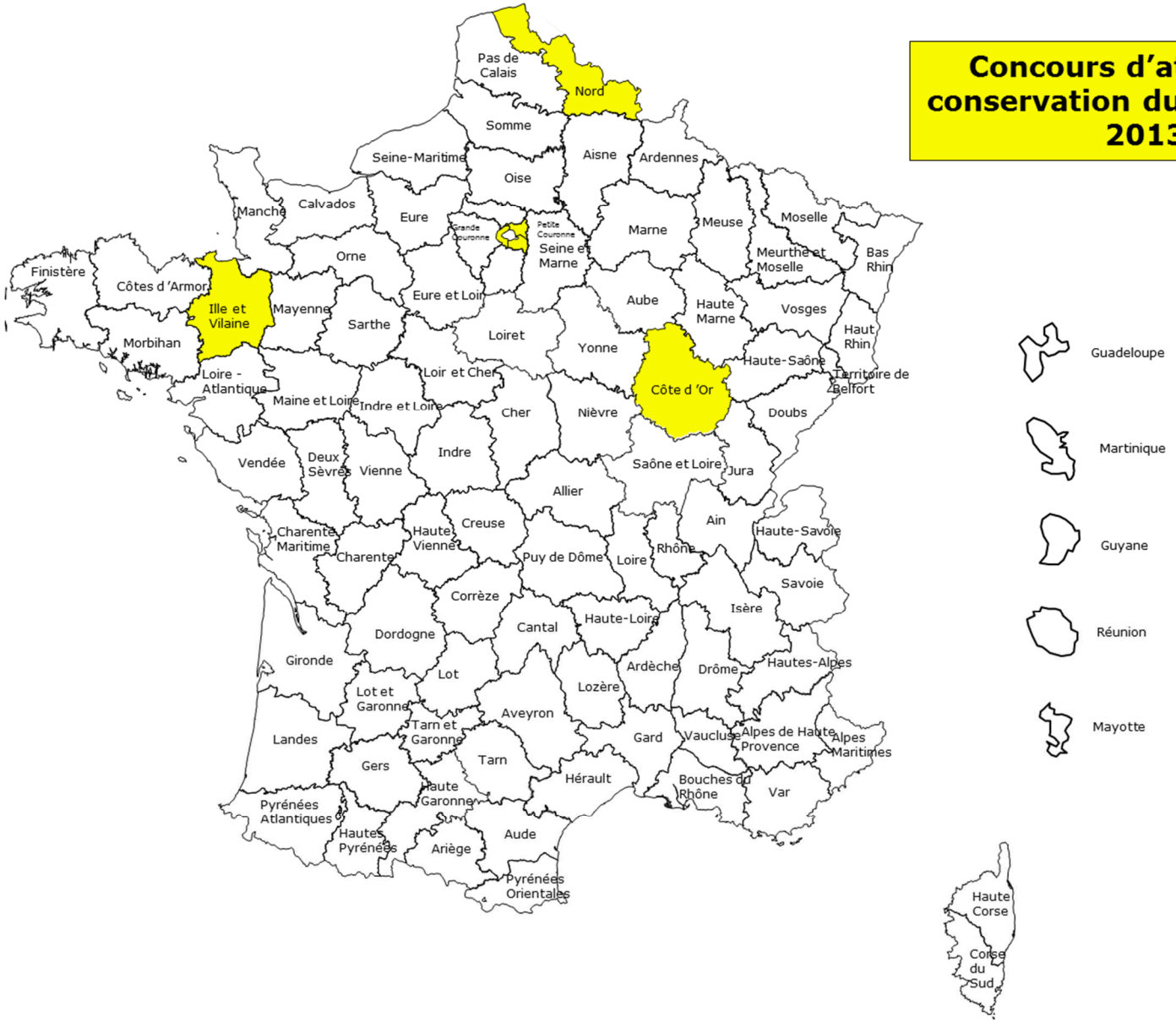
Concours d'adjoint d'animation de 1ère classe 2013



Concours d'adjoint d'animation de 1ère classe 2015

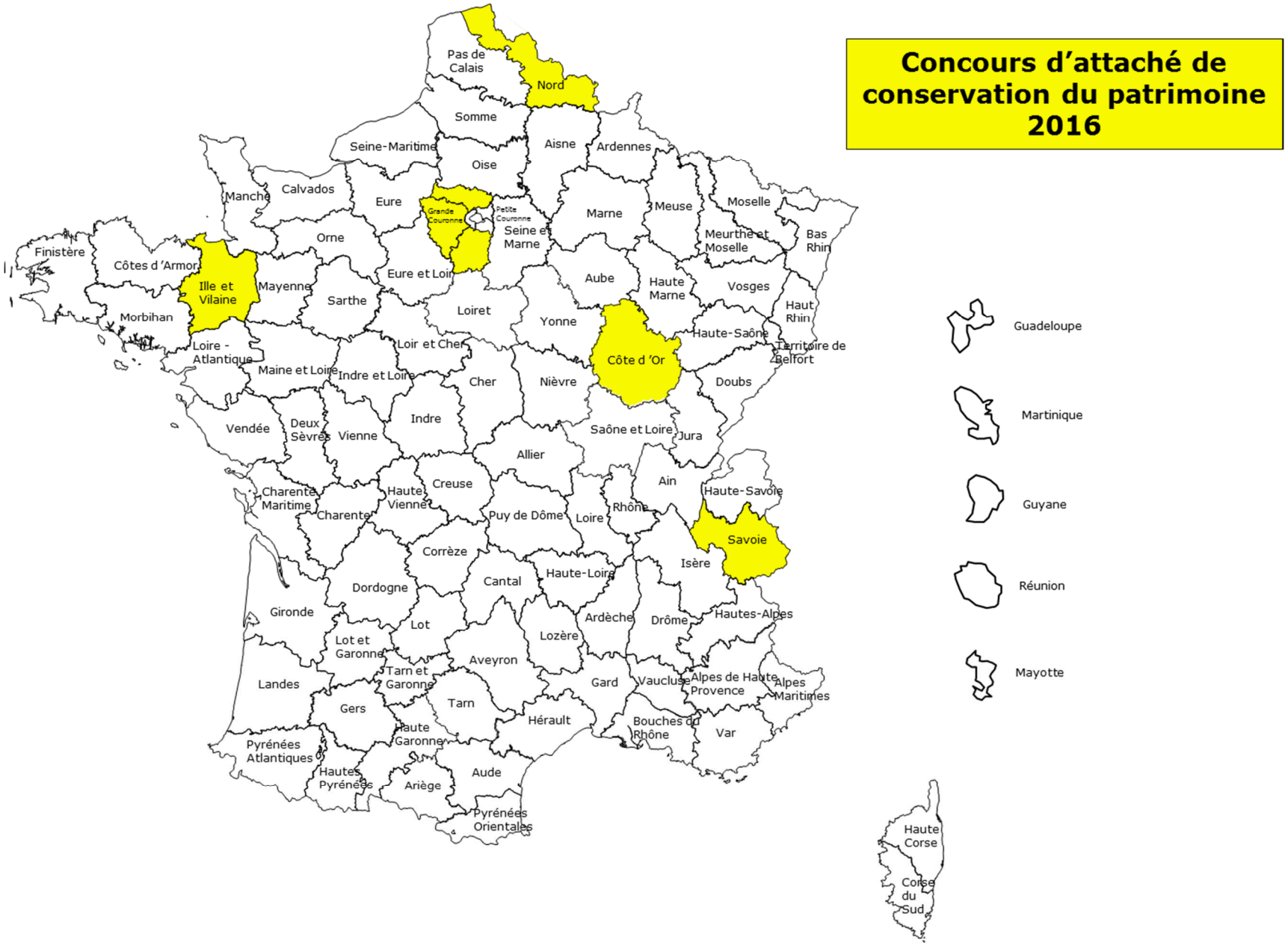


FILIERE CULTURELLE

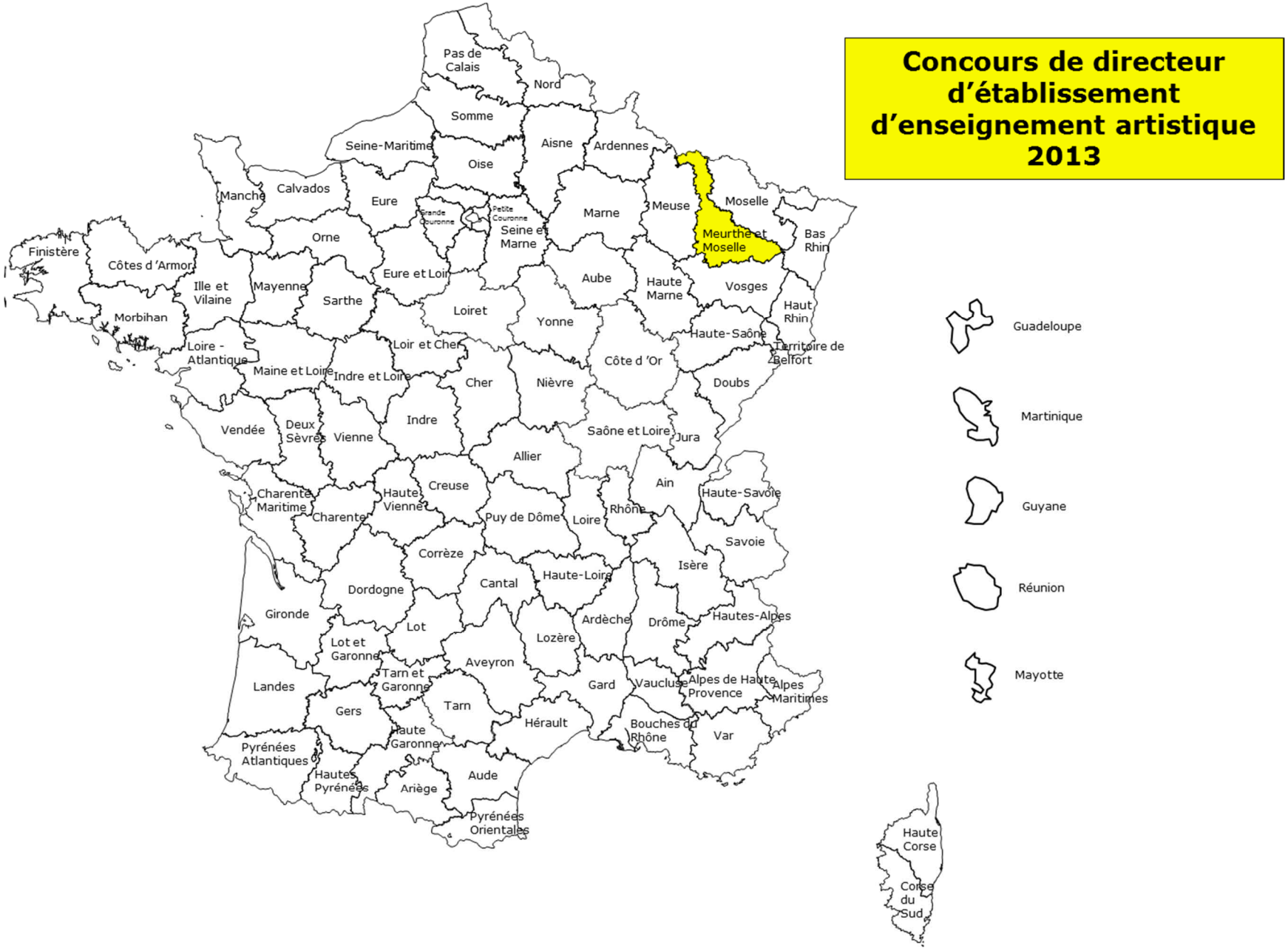


Concours d'attaché de conservation du patrimoine 2013

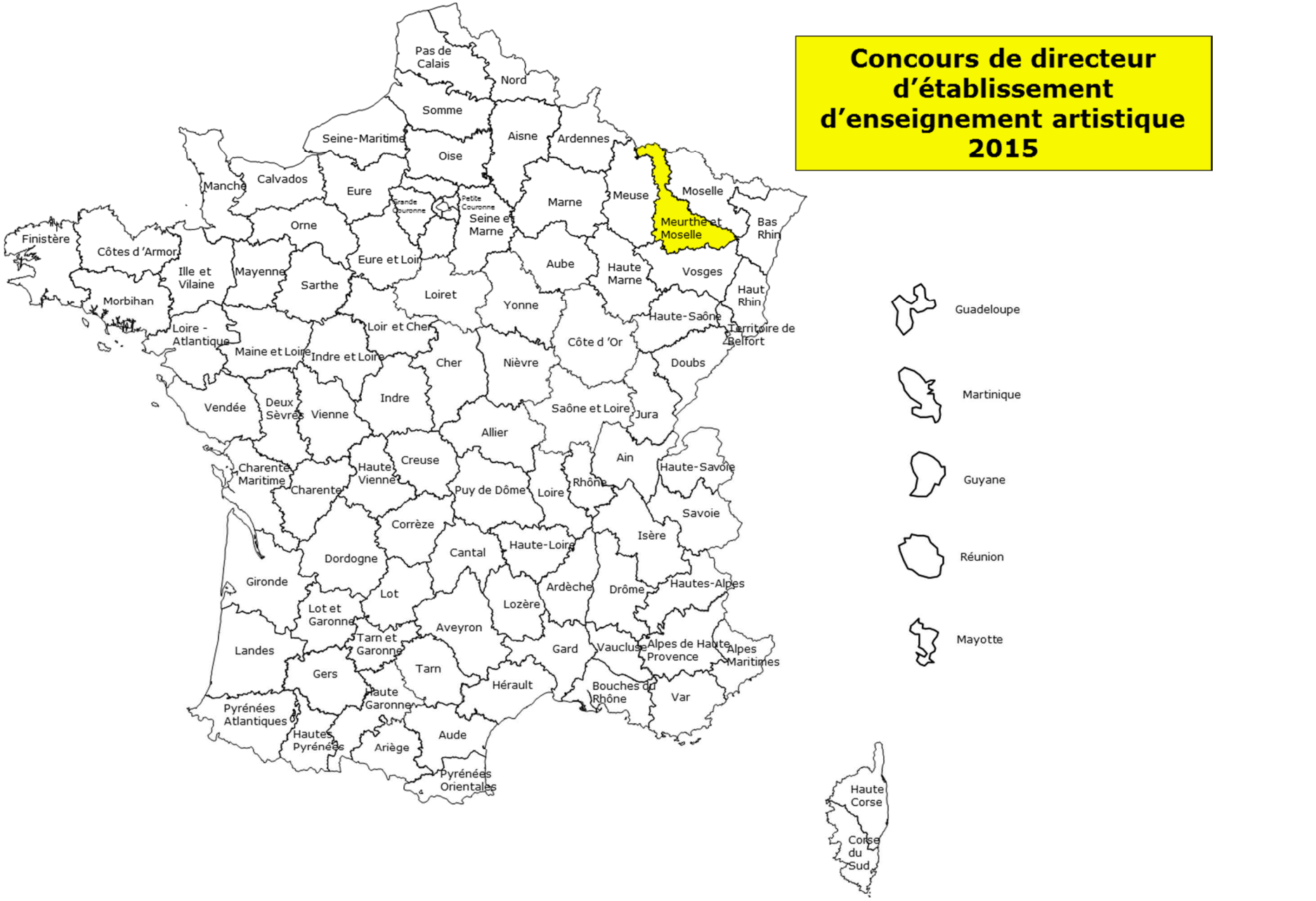
Concours d'attaché de conservation du patrimoine 2016



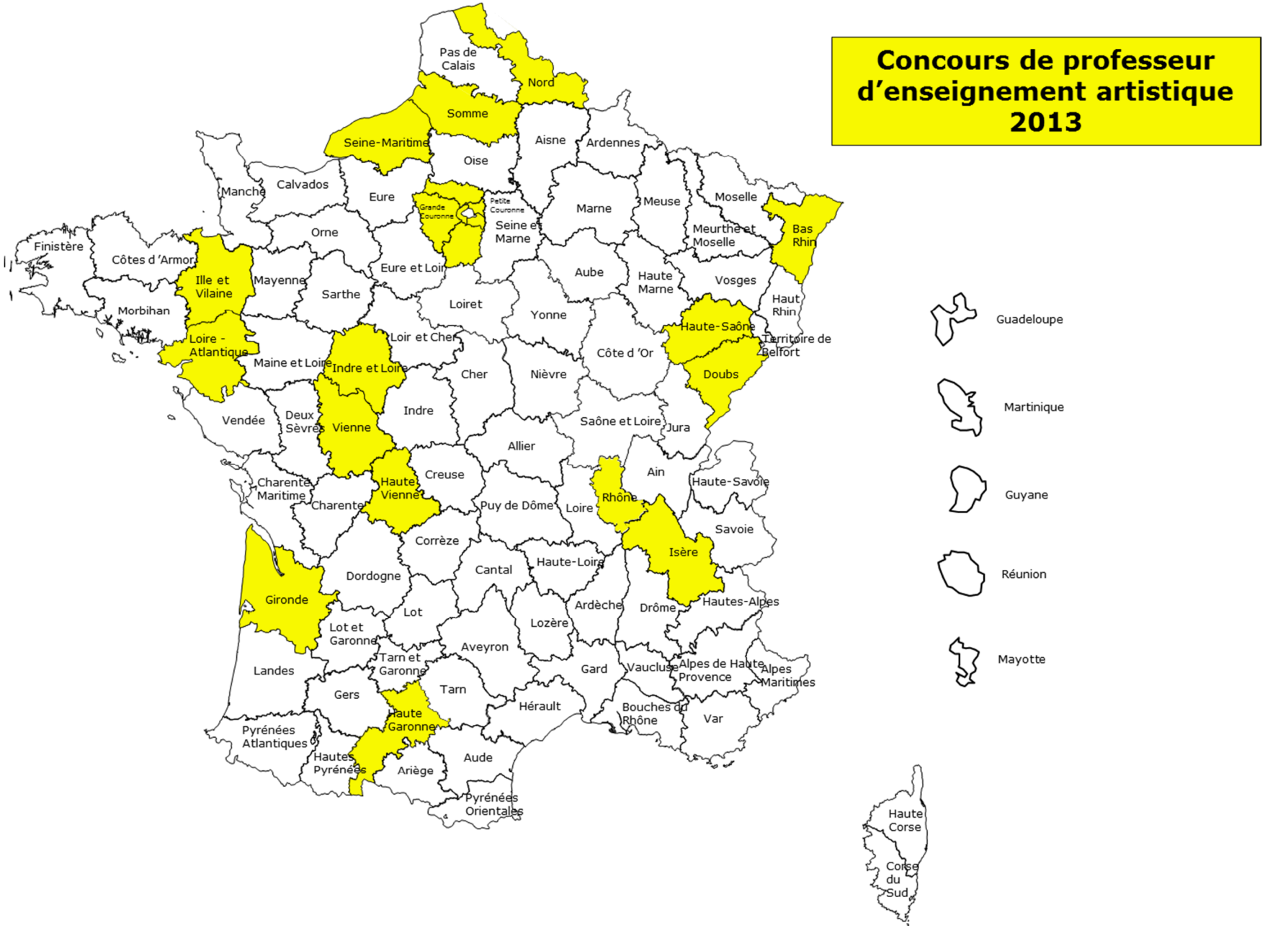
Concours de directeur d'établissement d'enseignement artistique 2013



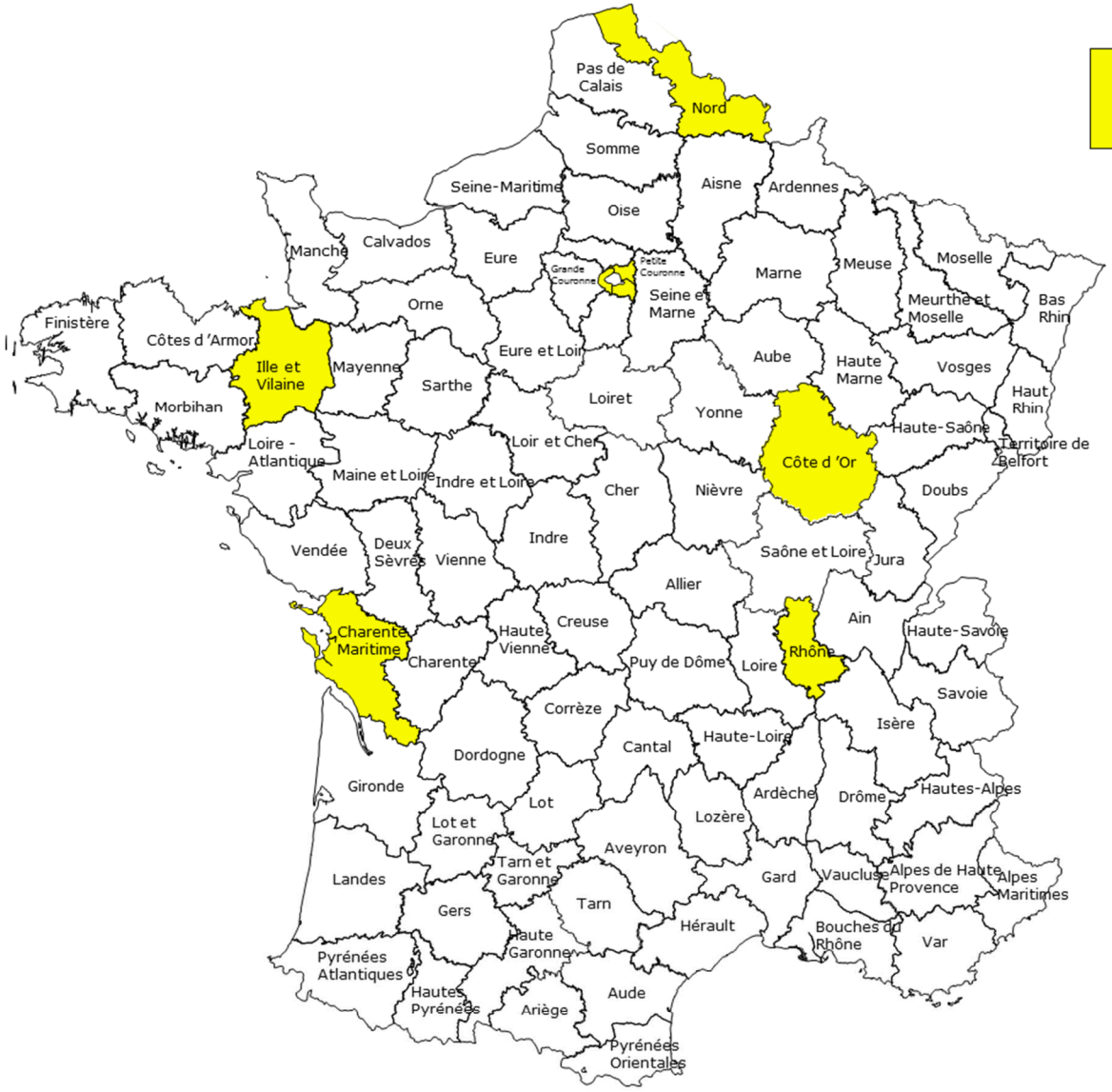
Concours de directeur d'établissement d'enseignement artistique 2015



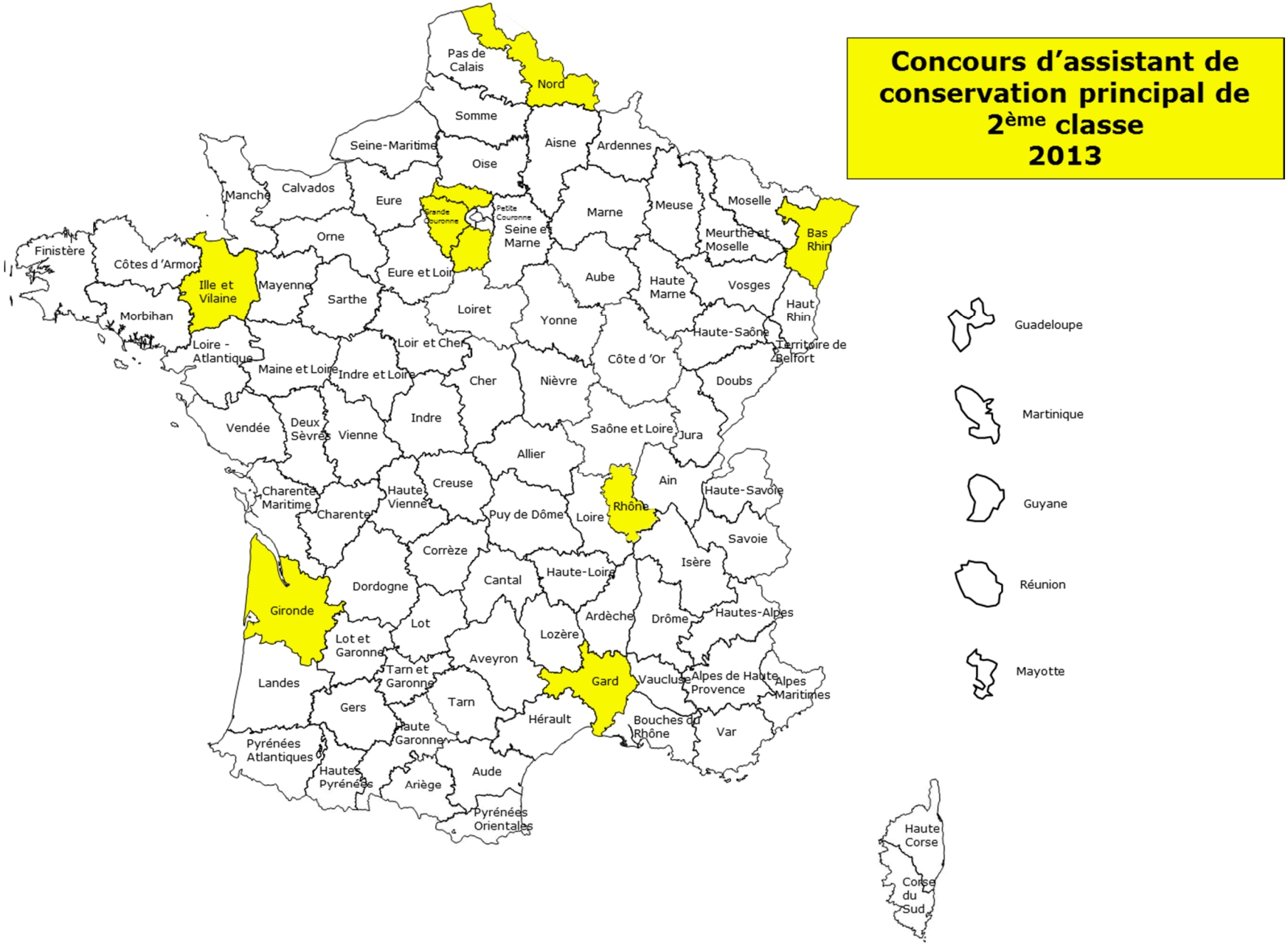
Concours de professeur d'enseignement artistique 2013



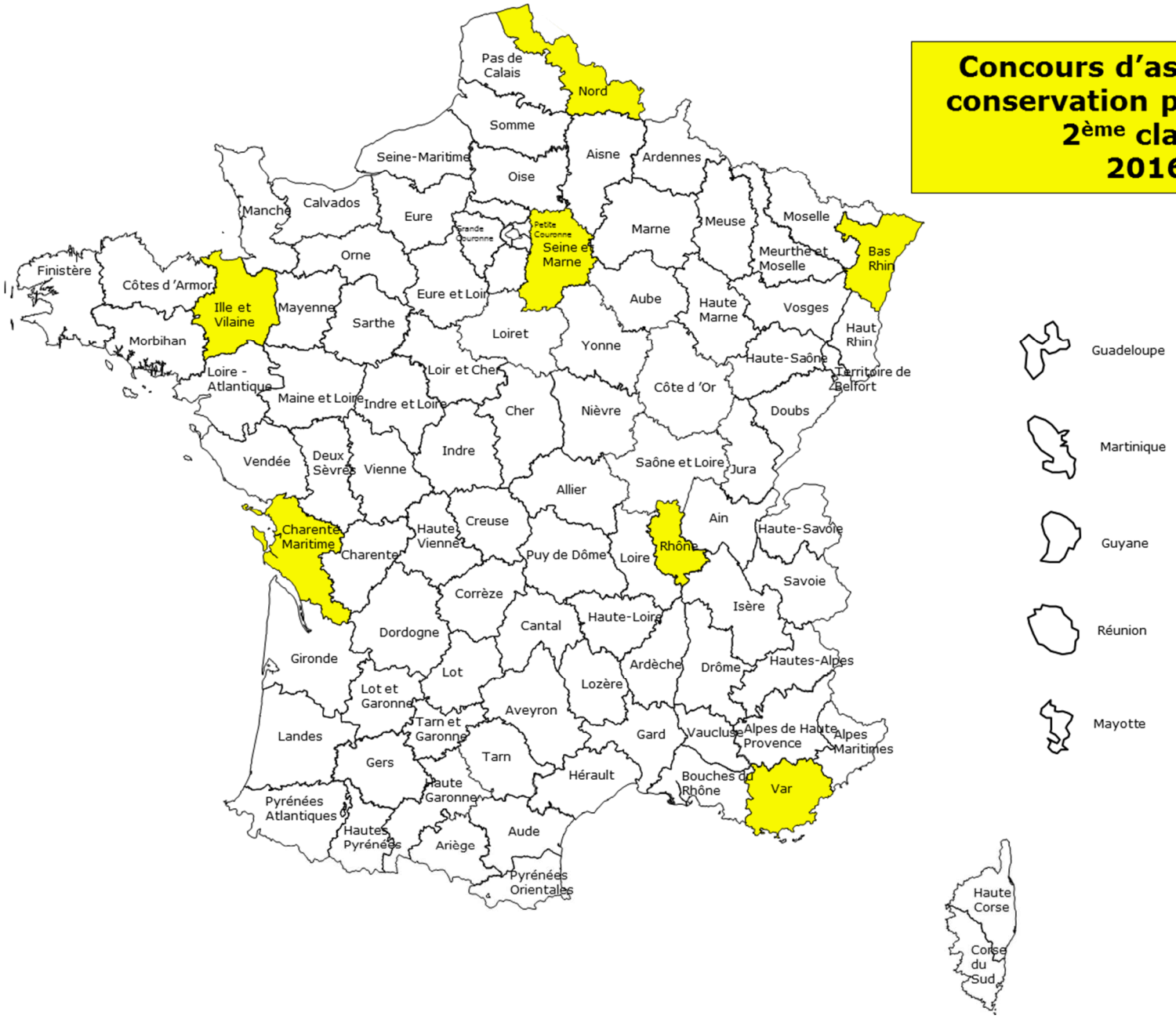
Concours de bibliothécaire 2014



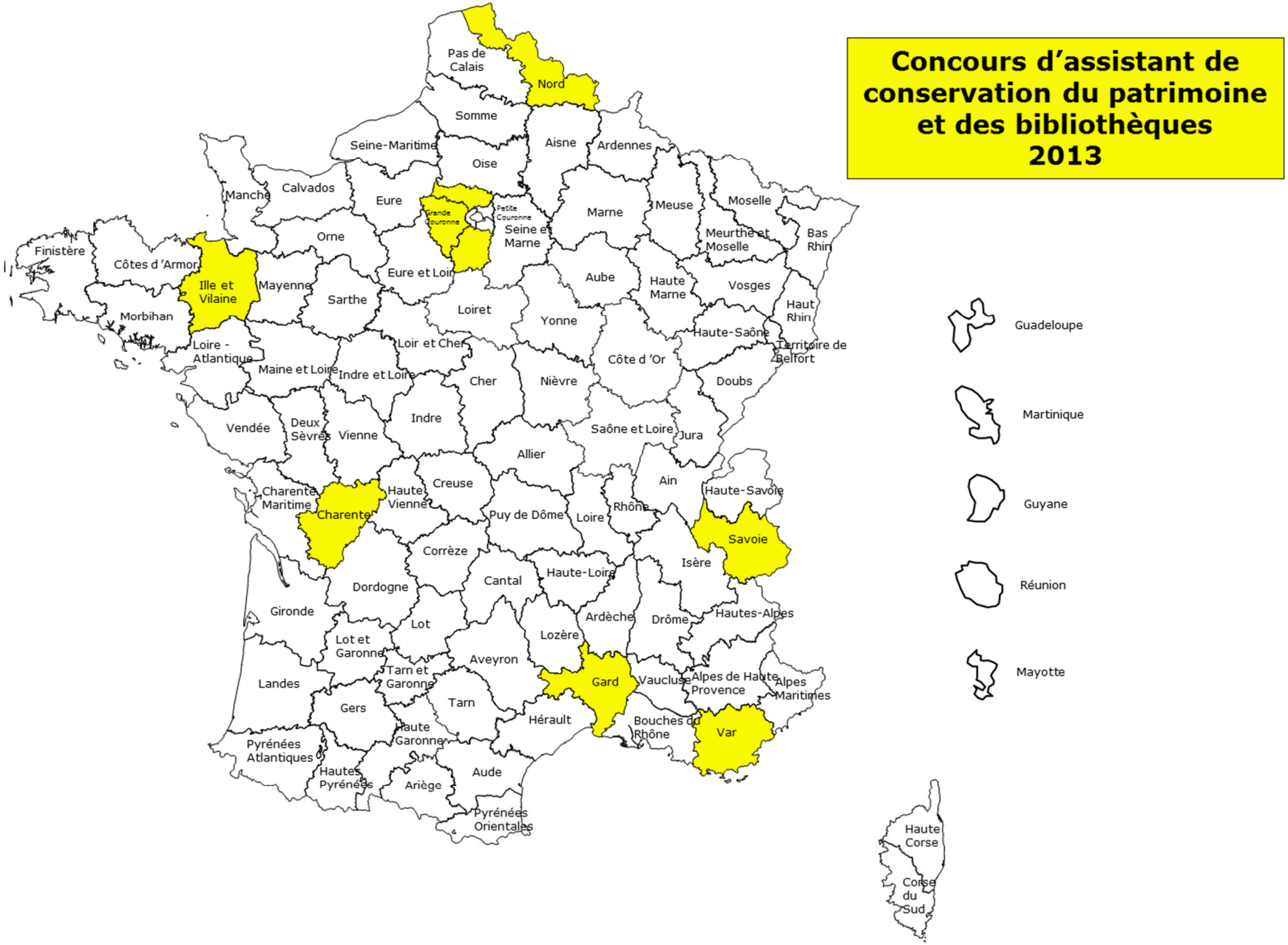
Concours d'assistant de conservation principal de 2ème classe 2013



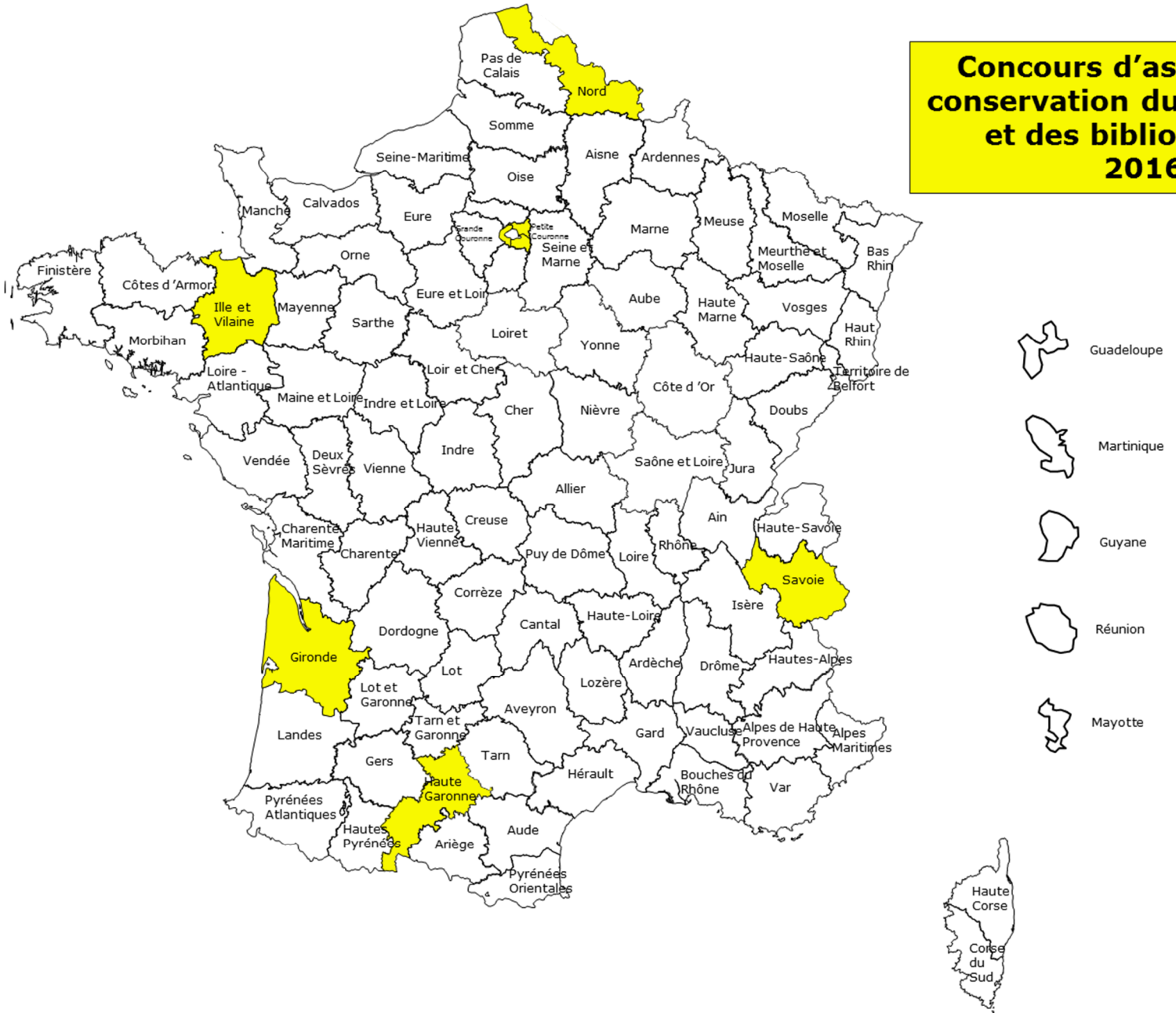
Concours d'assistant de conservation principal de 2ème classe 2016



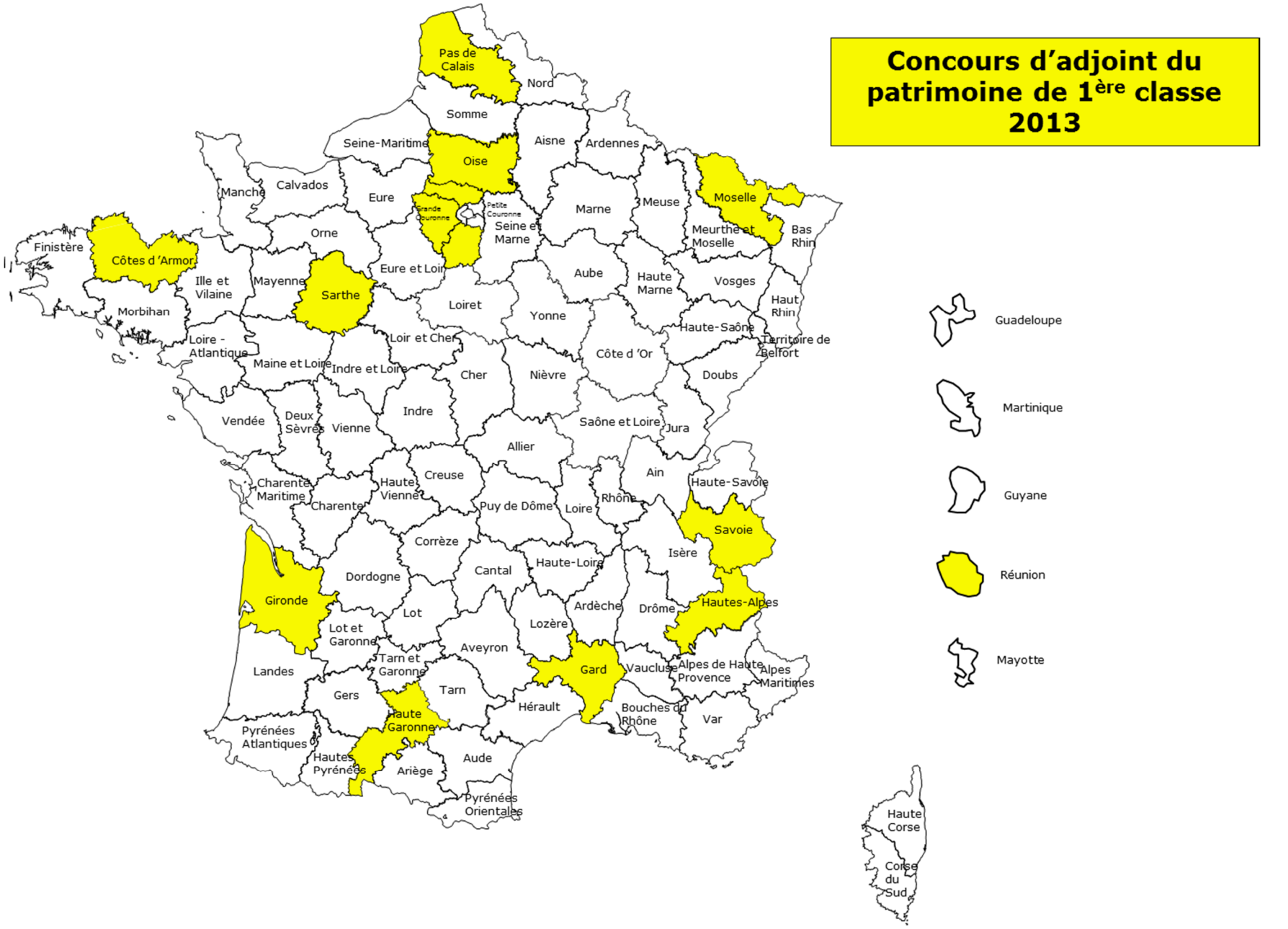
Concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2013



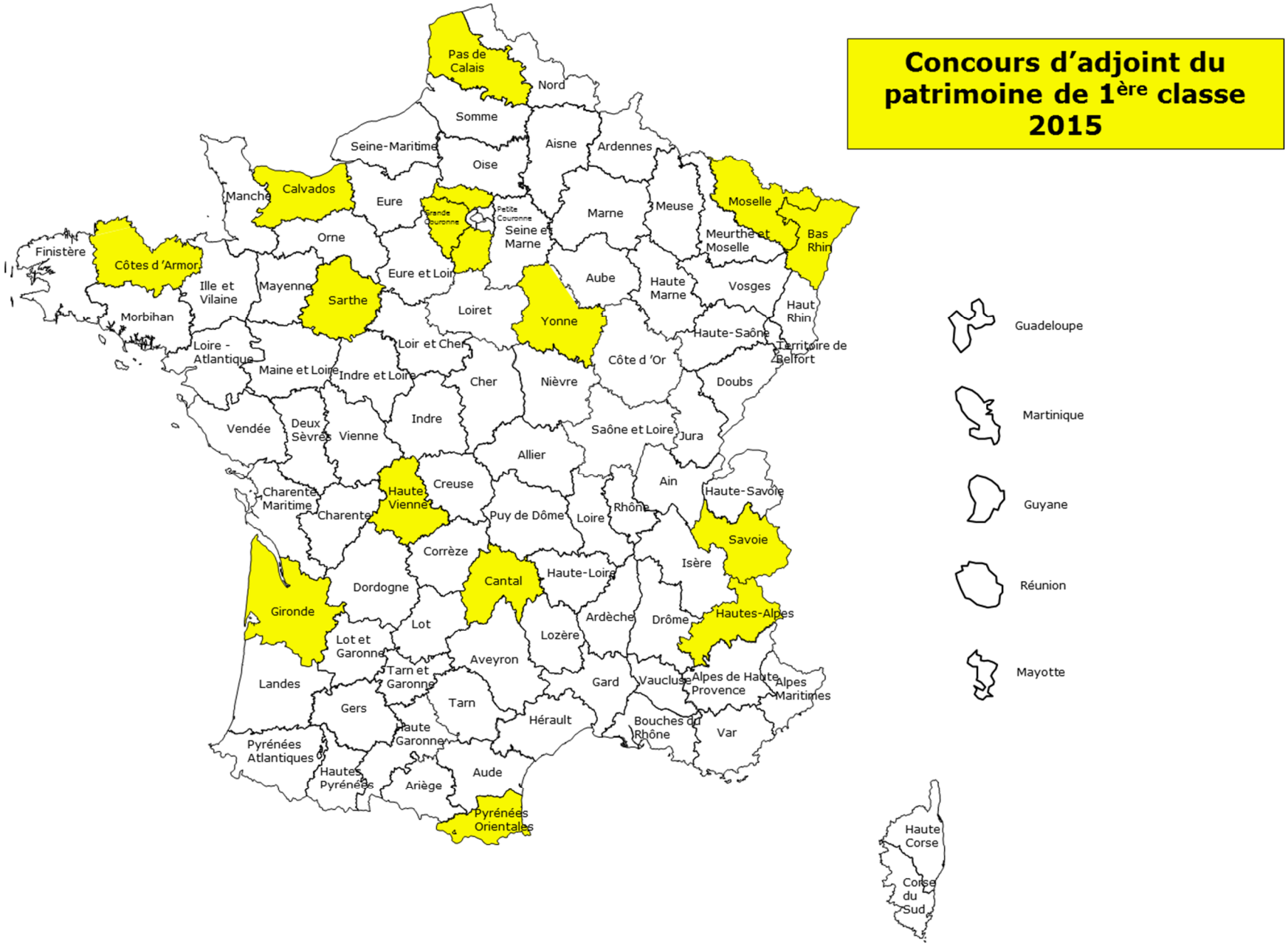
Concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2016



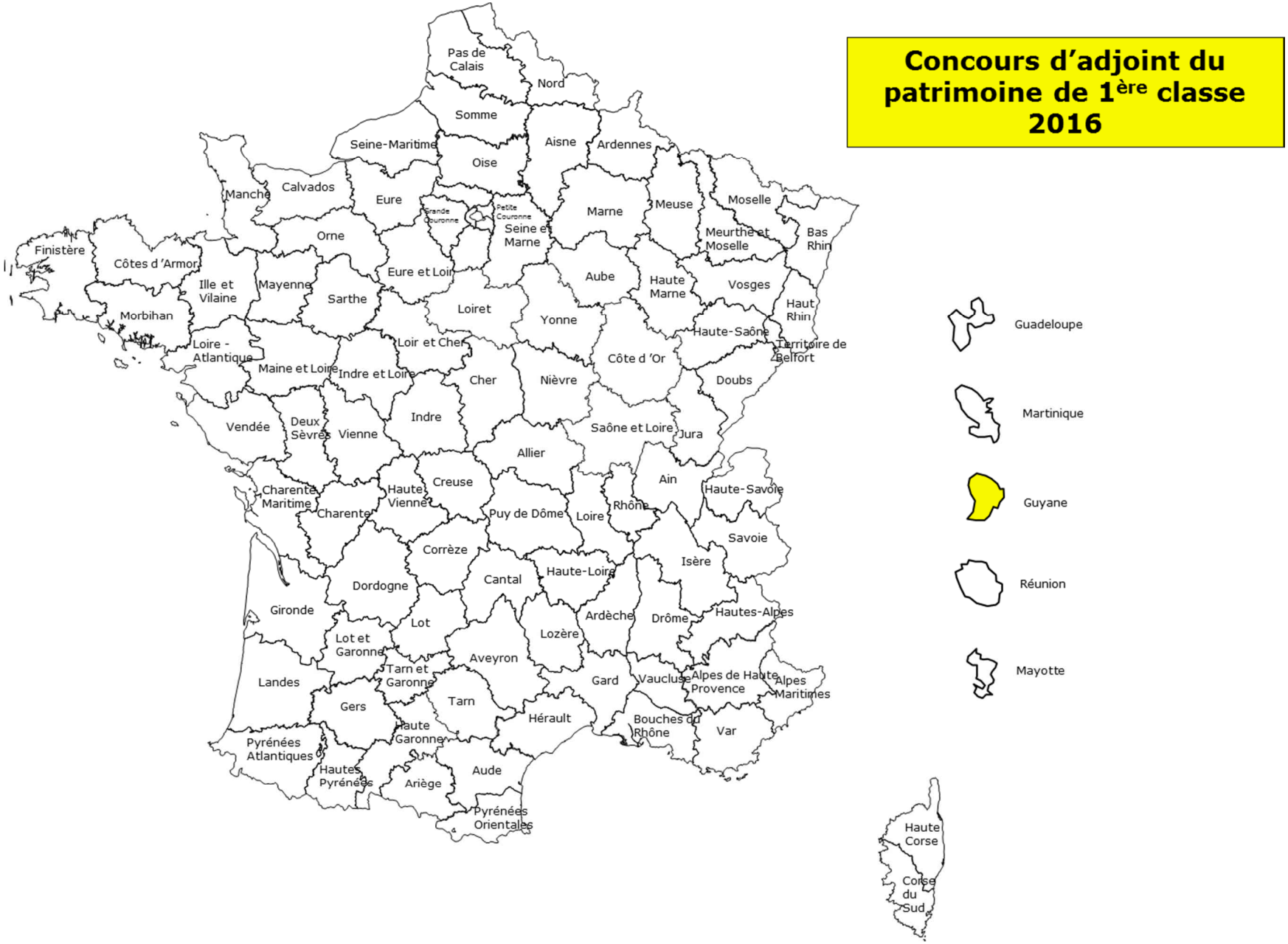
Concours d'adjoint du patrimoine de 1ère classe 2013



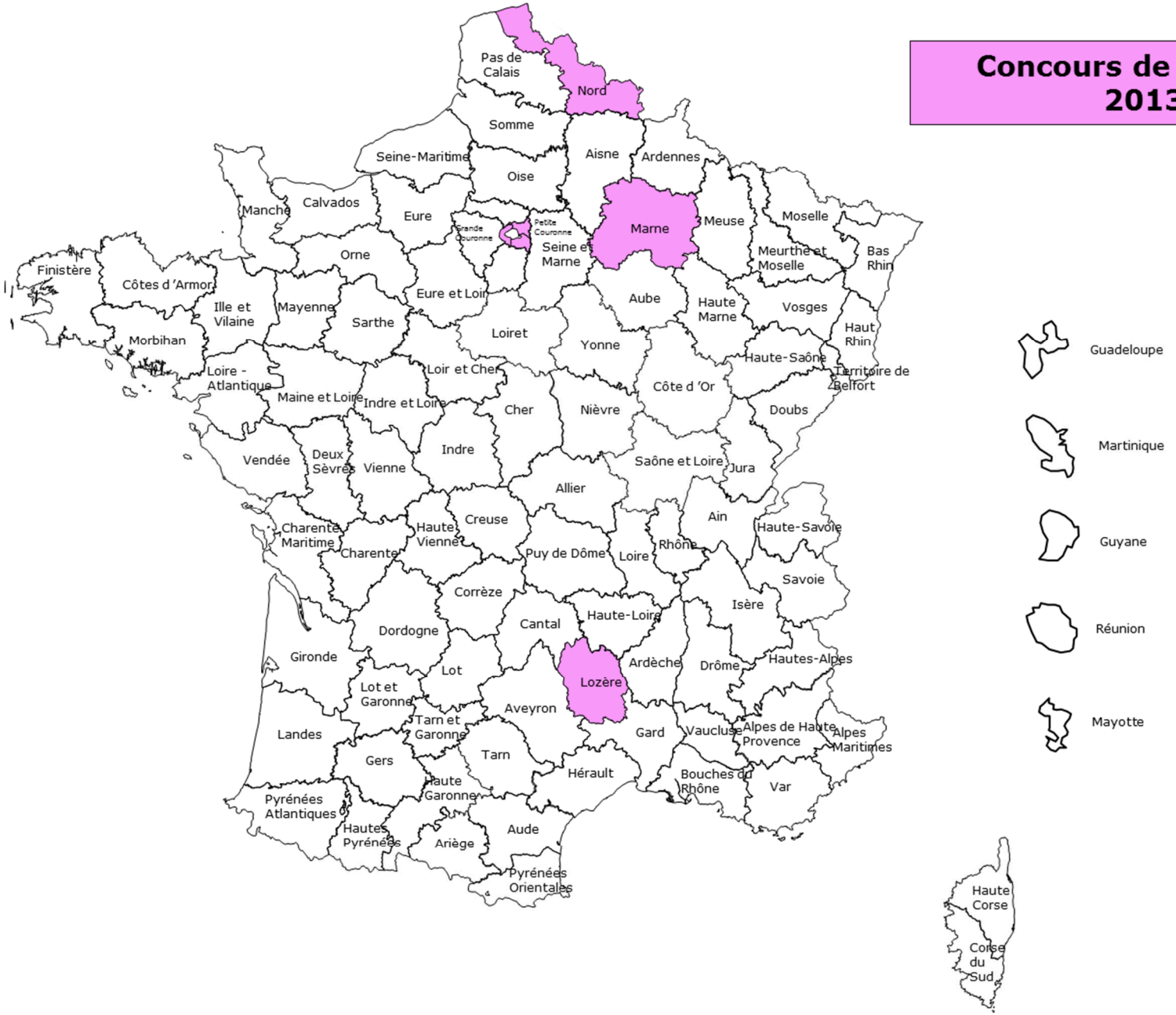
Concours d'adjoint du patrimoine de 1ère classe 2015



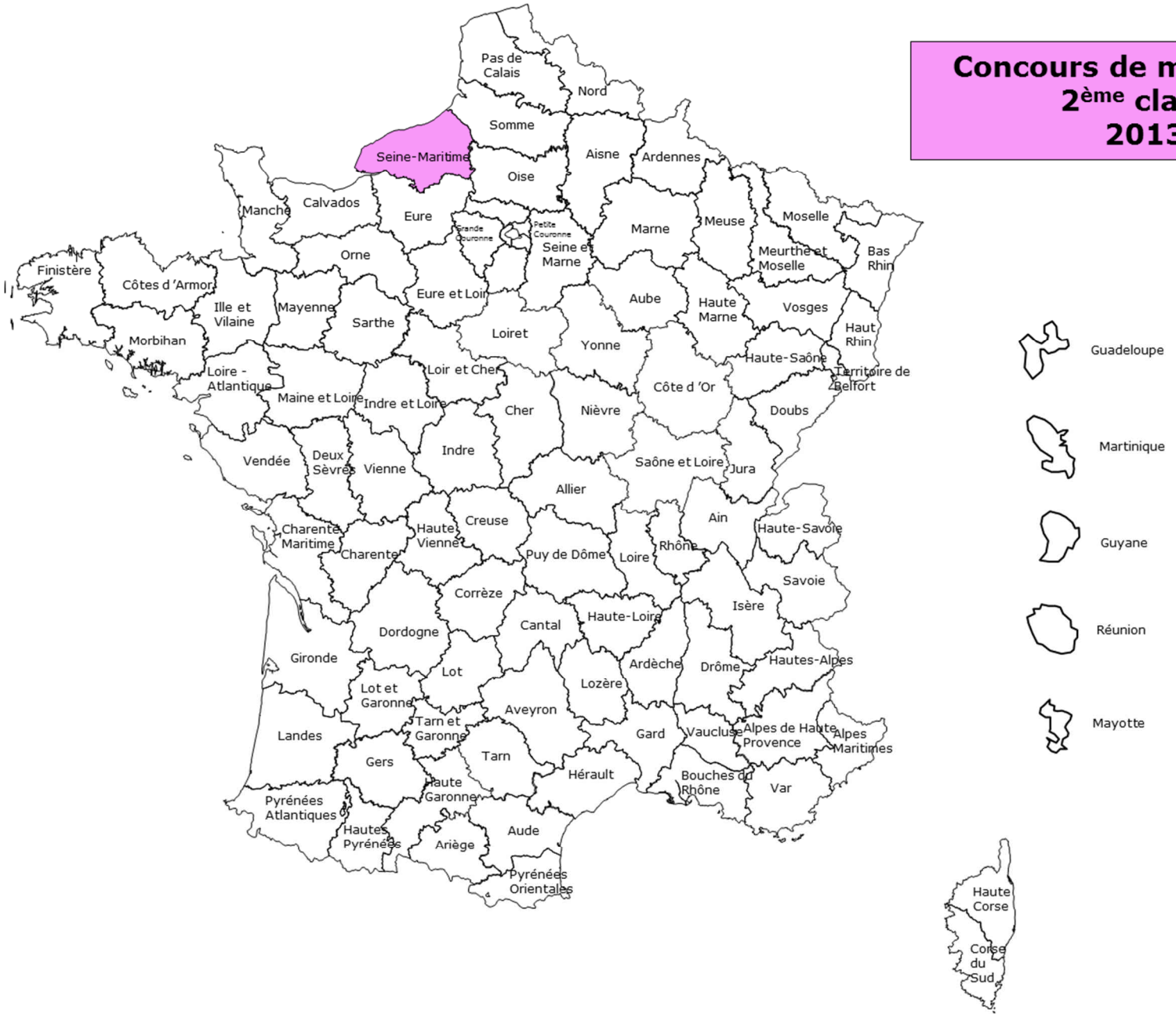
Concours d'adjoint du patrimoine de 1ère classe 2016



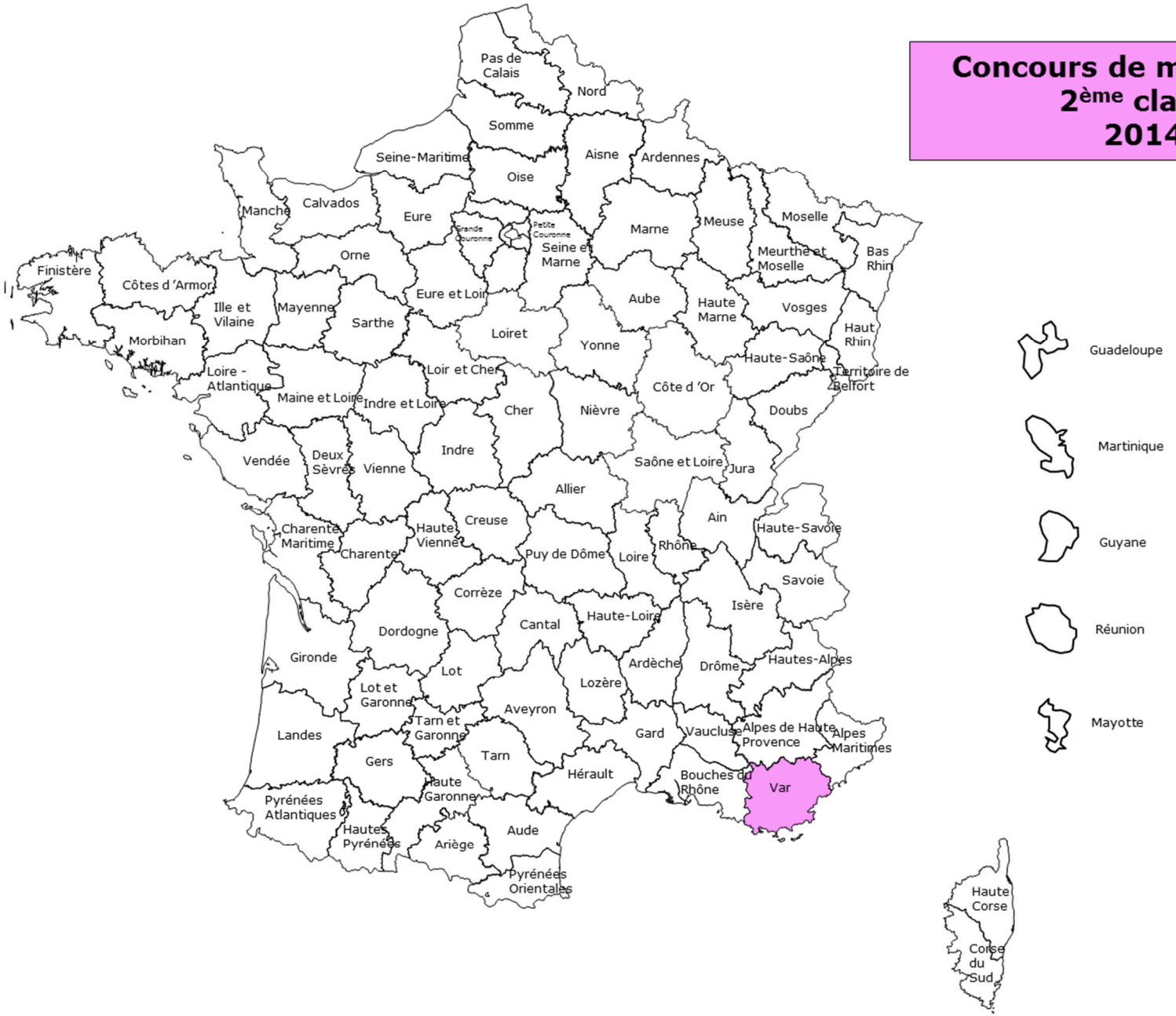
FILIERE MEDICO SOCIALE



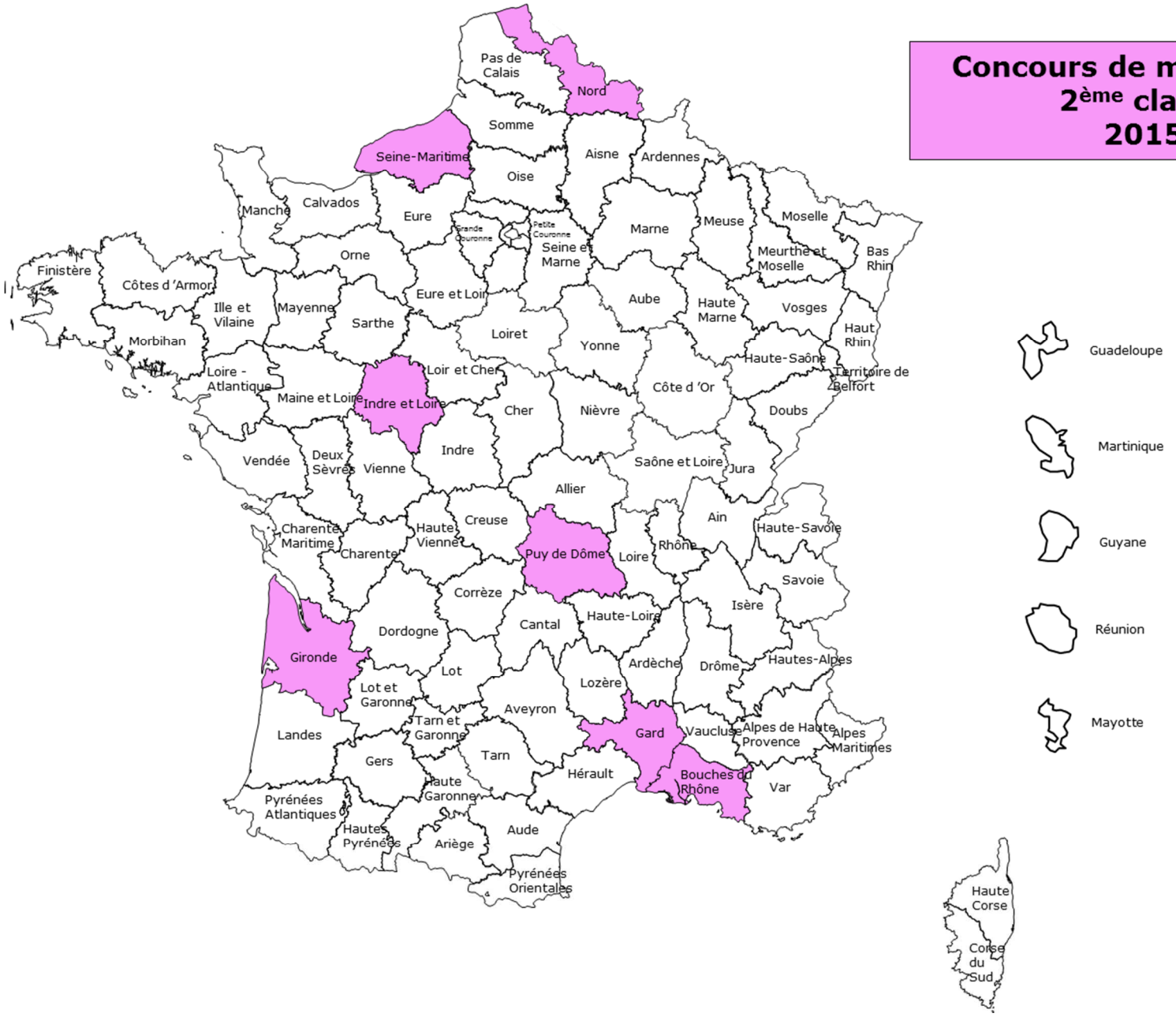
Concours de médecin de 2ème classe 2013



Concours de médecin de 2ème classe 2014



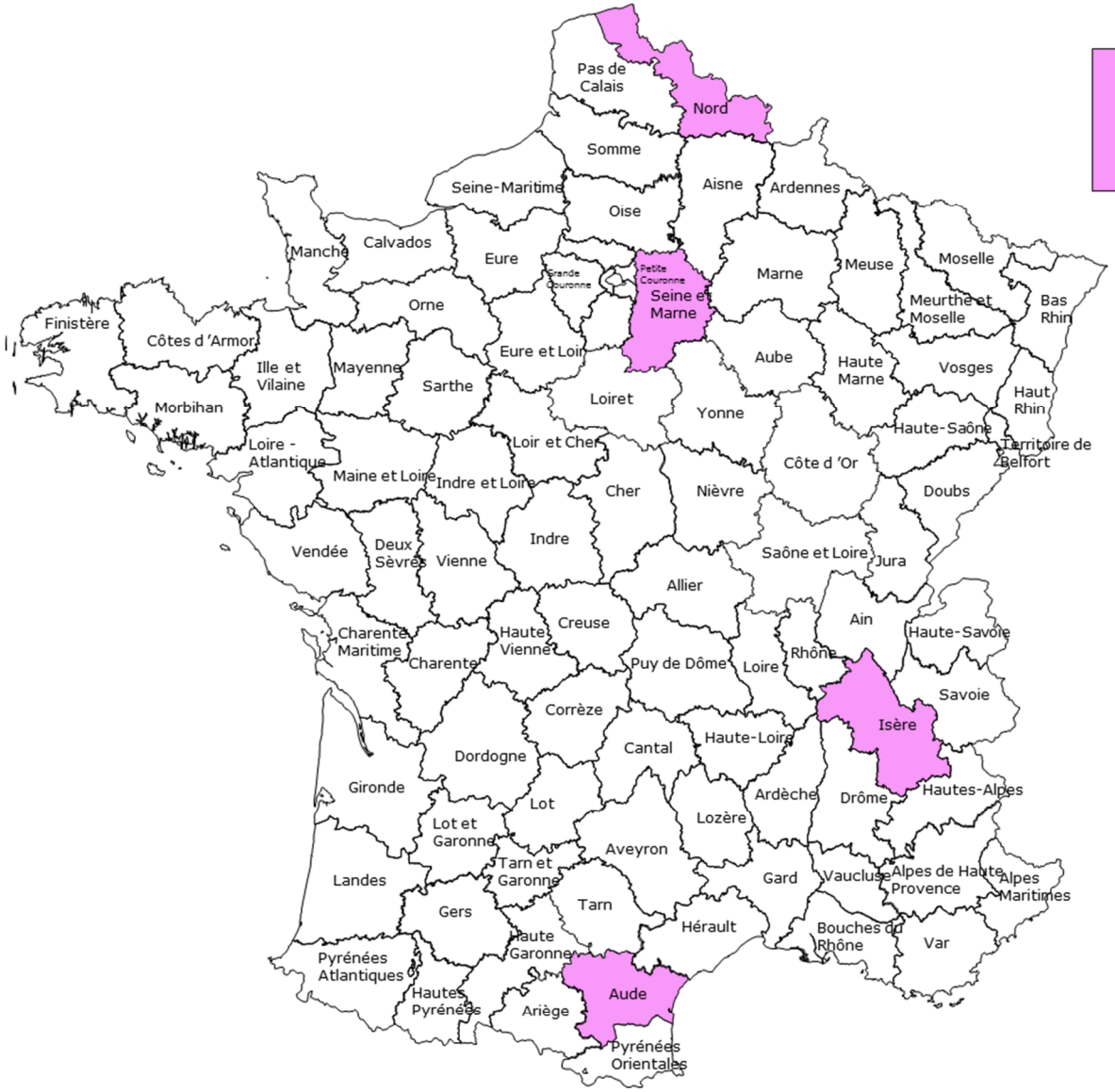
Concours de médecin de 2ème classe 2015



Concours de médecin de 2ème classe 2016

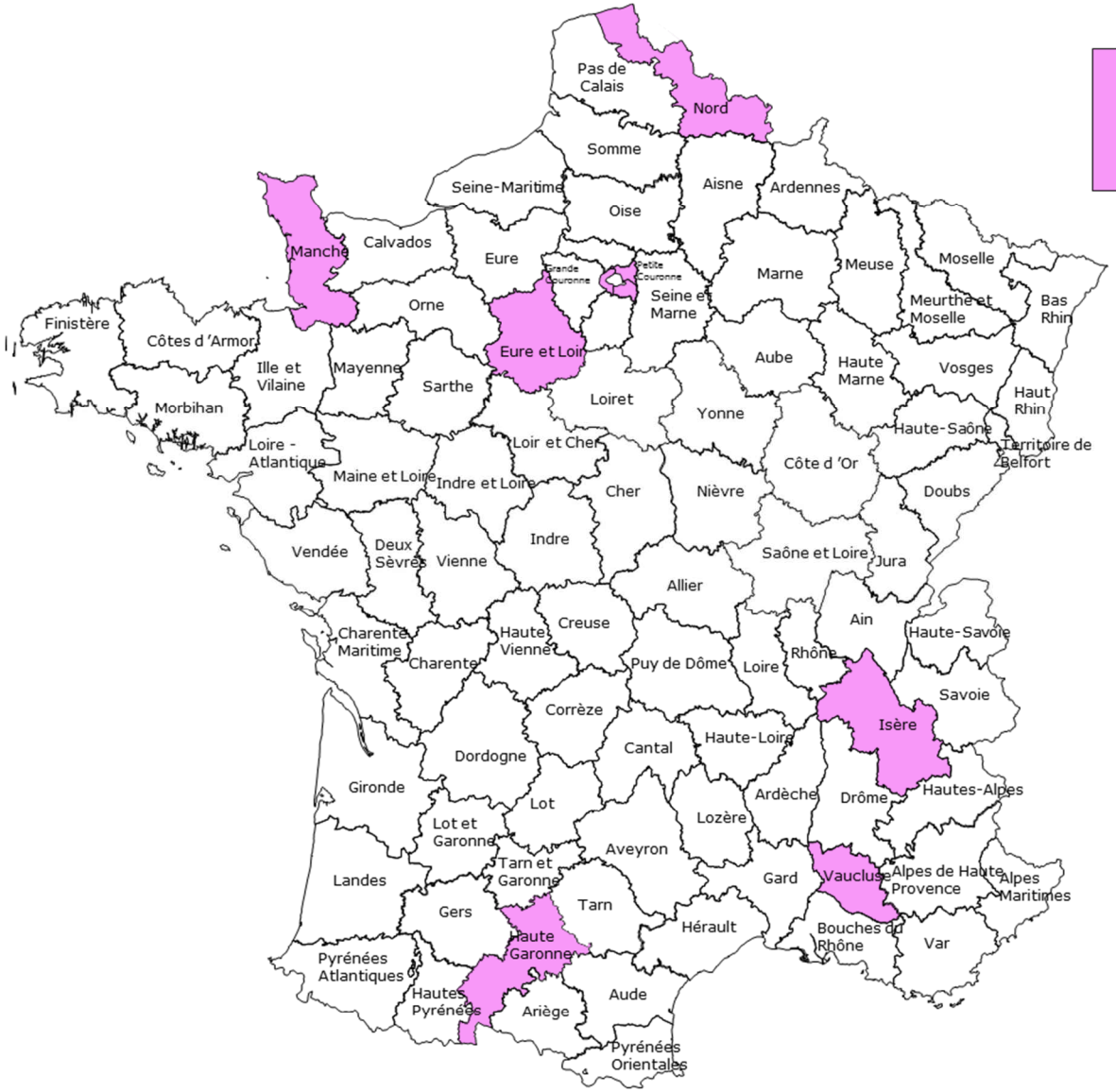


Concours de conseiller socio-éducatif 2013

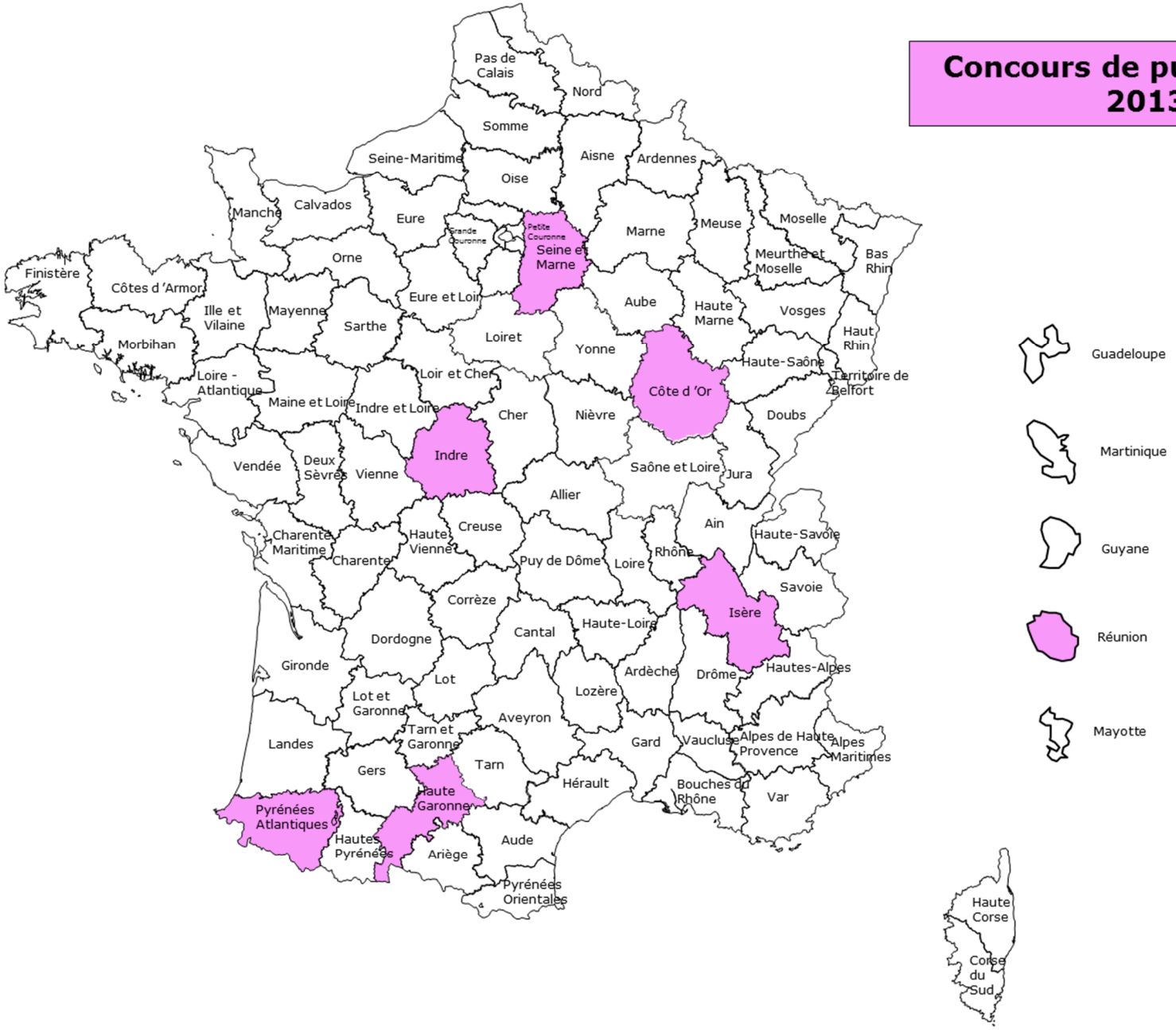




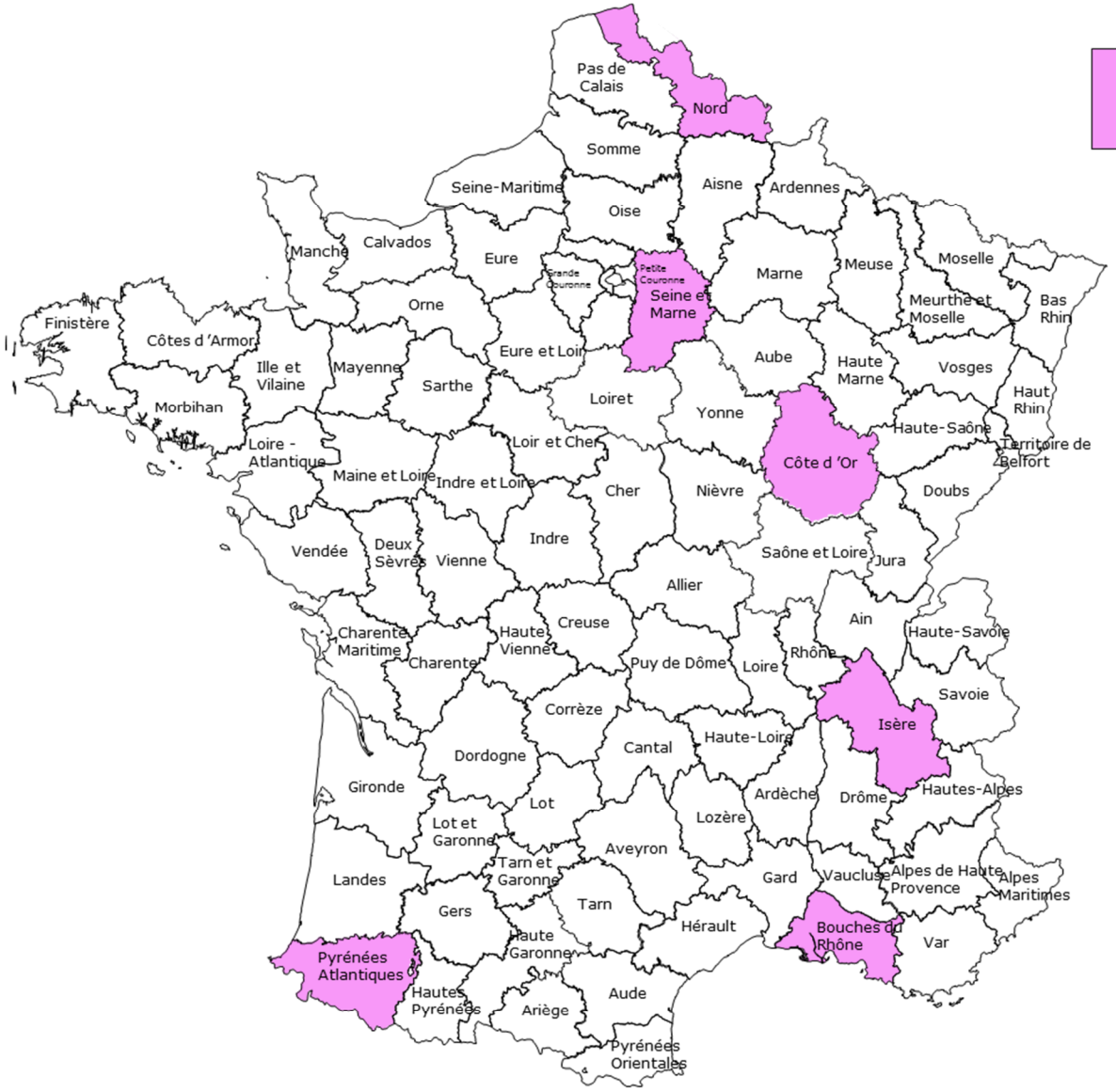
Concours de conseiller socio-éducatif 2015



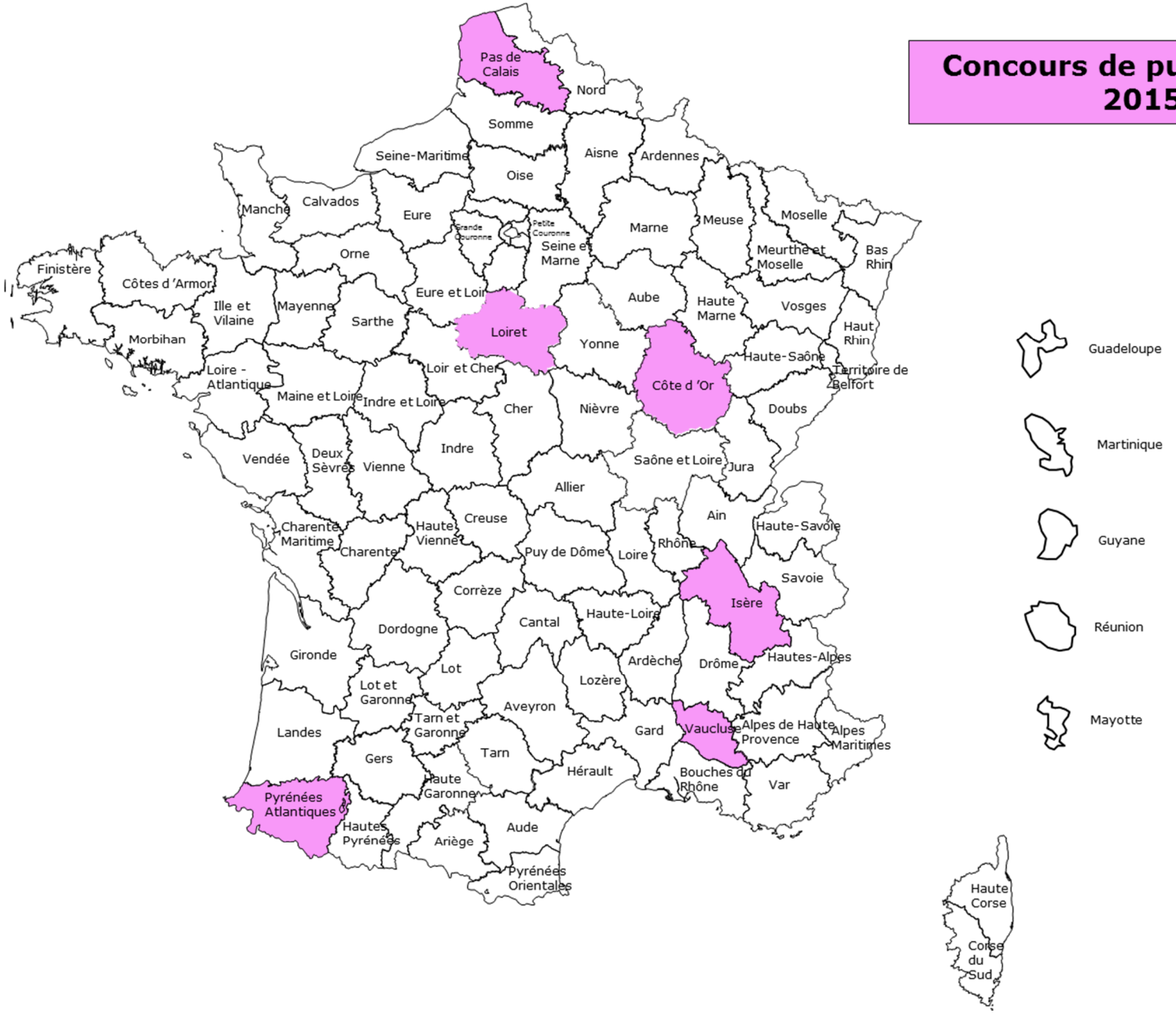
Concours de puéricultrice 2013



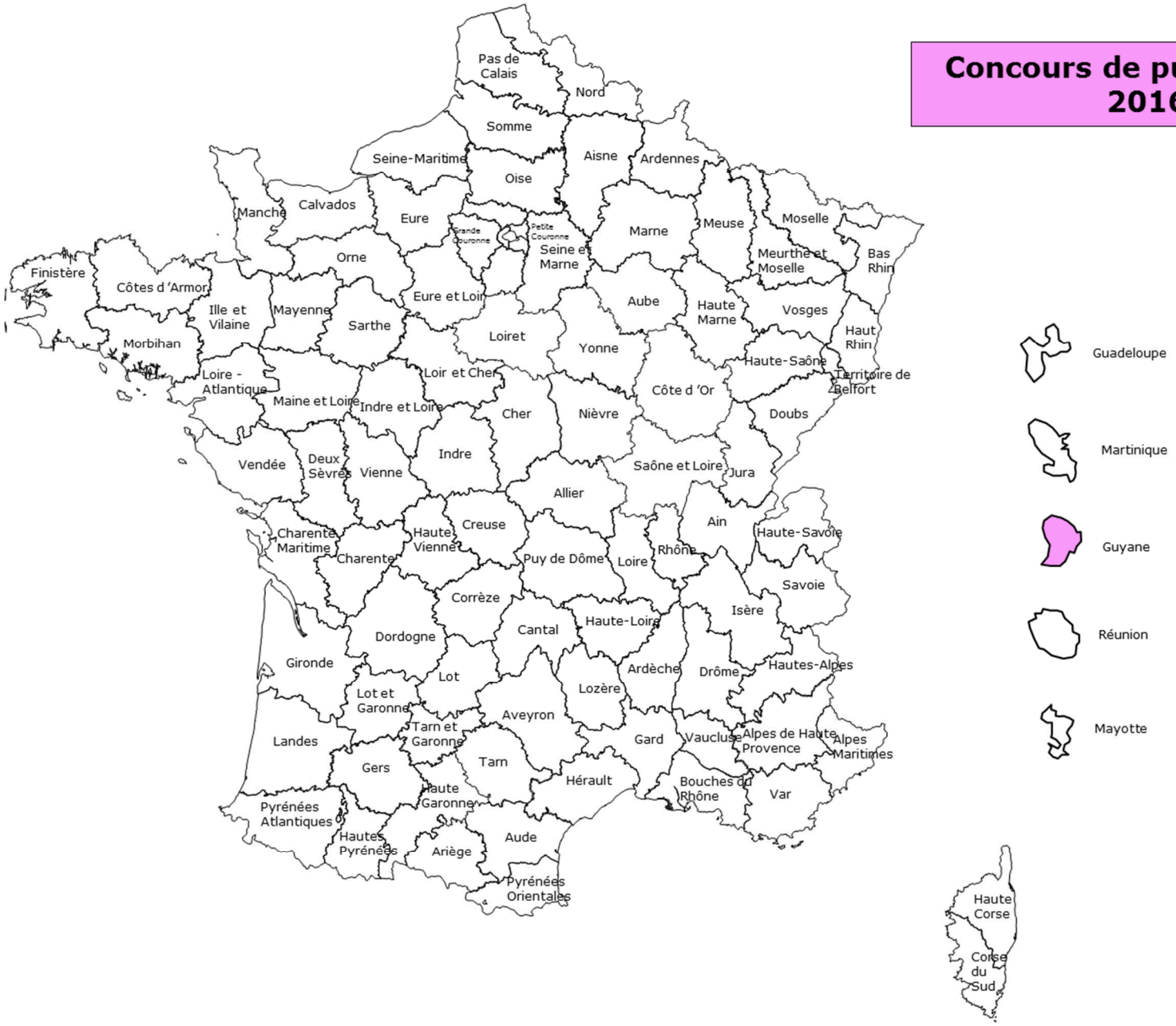
Concours de puéricultrice 2014



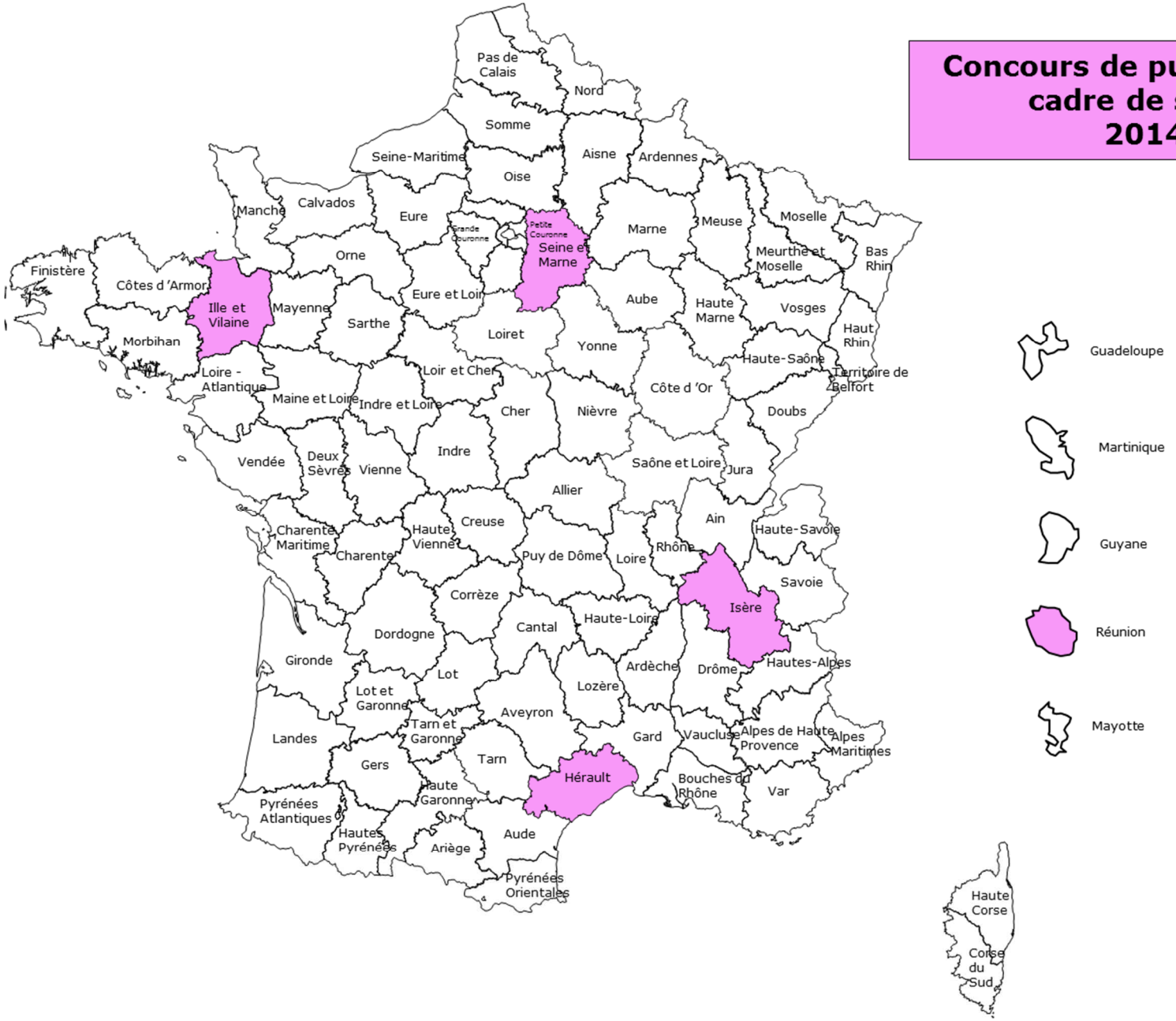
Concours de puéricultrice 2015



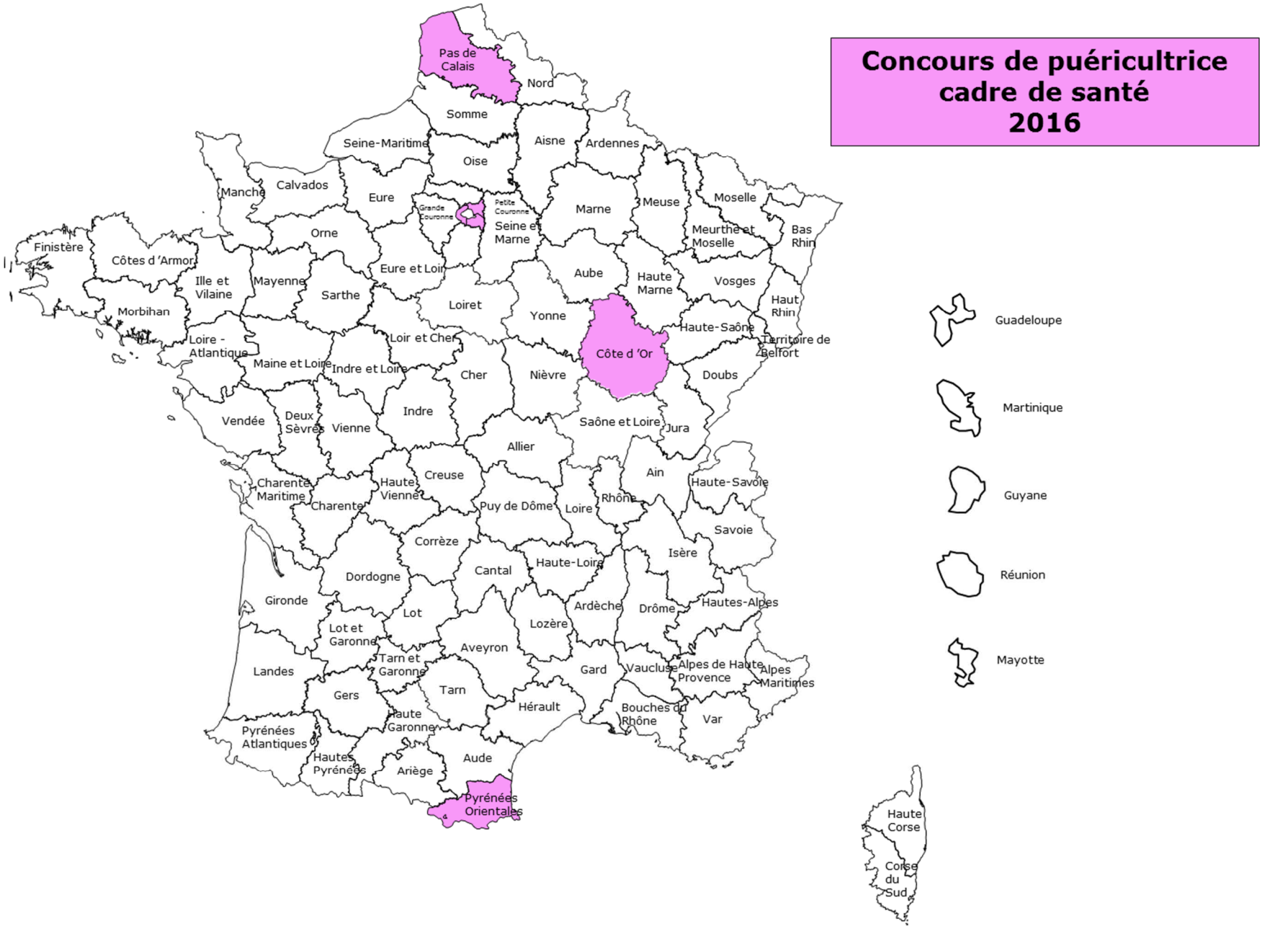
Concours de puéricultrice 2016



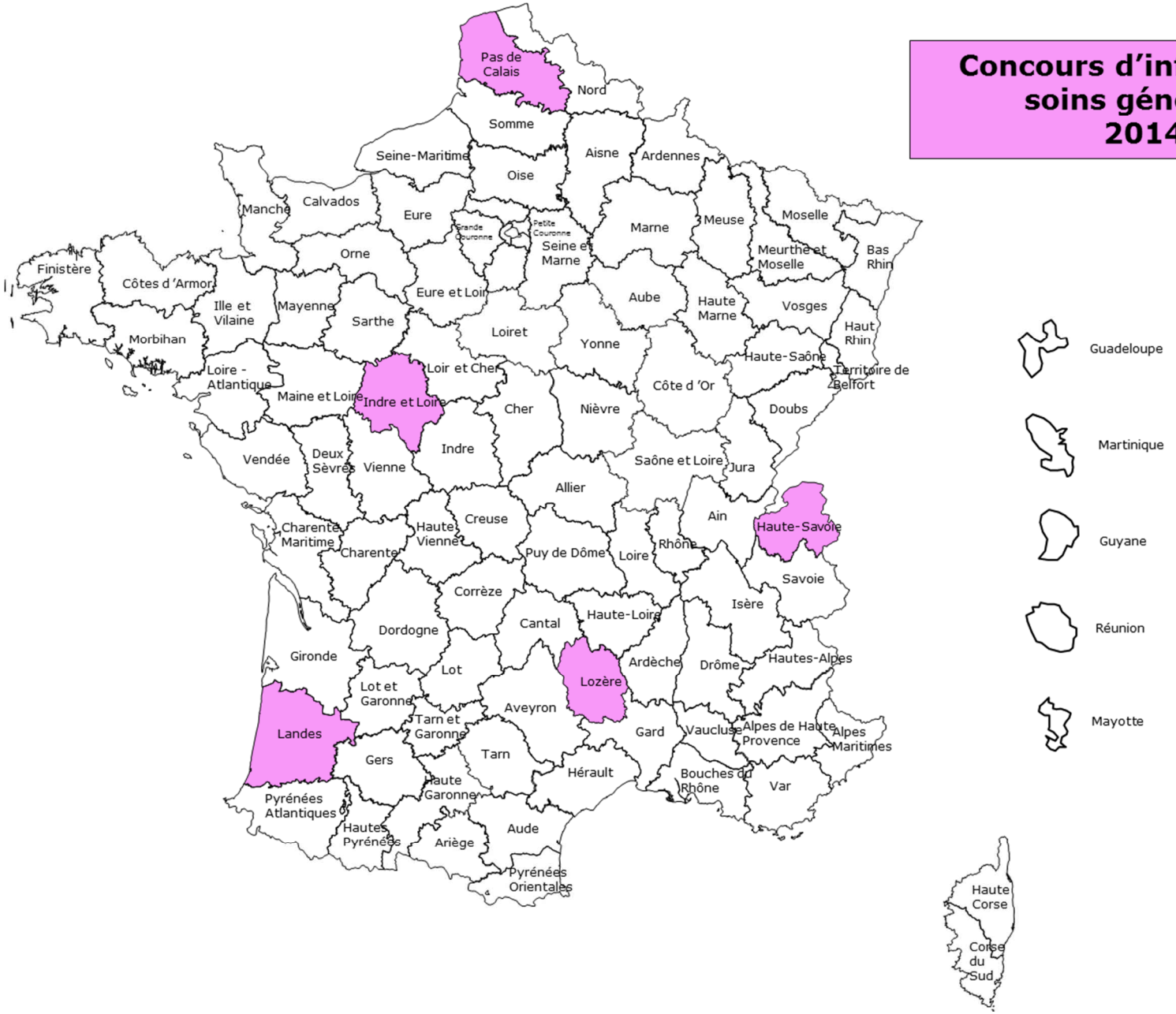
Concours de puéricultrice cadre de santé 2014



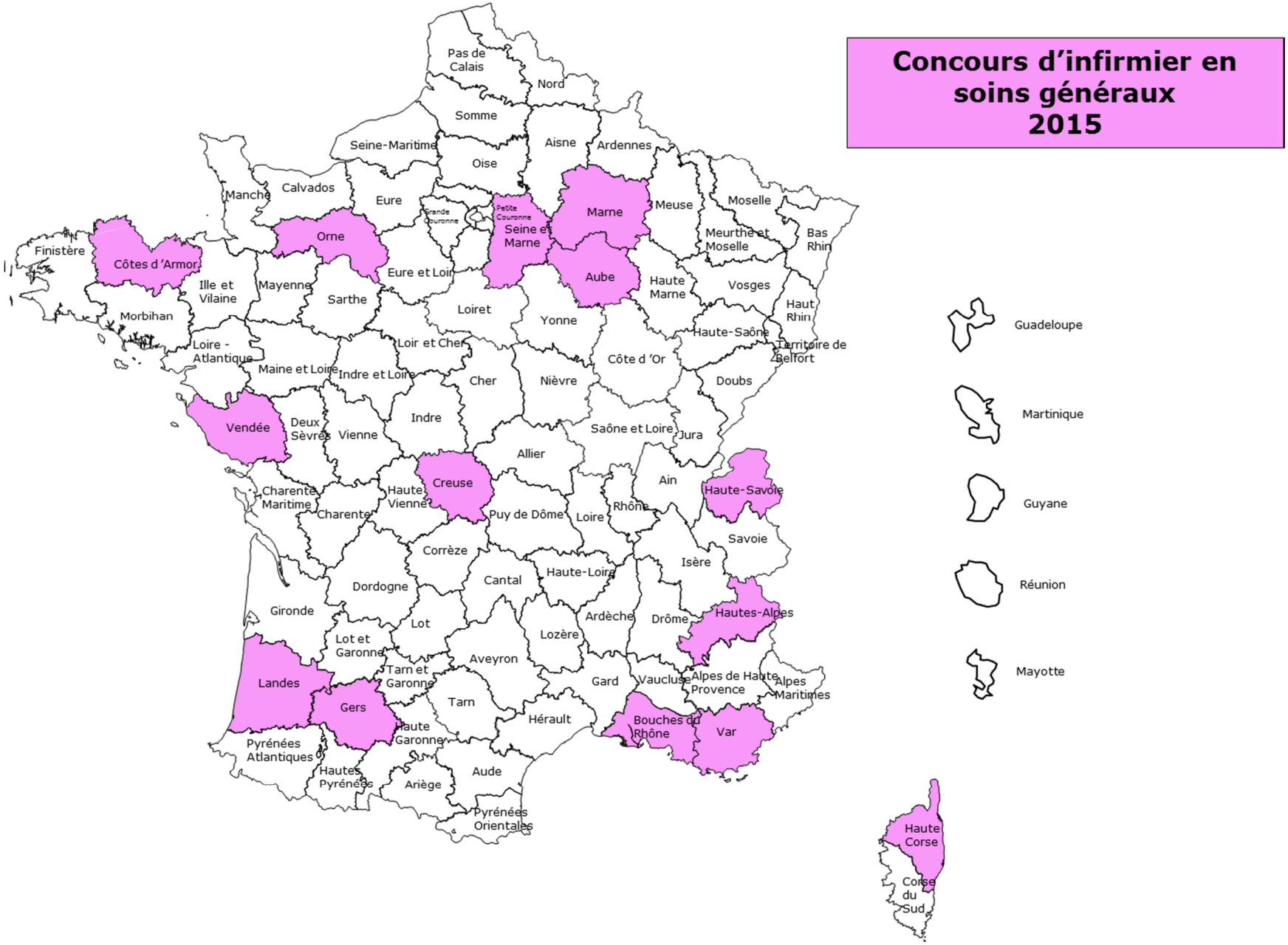
Concours de puéricultrice cadre de santé 2016



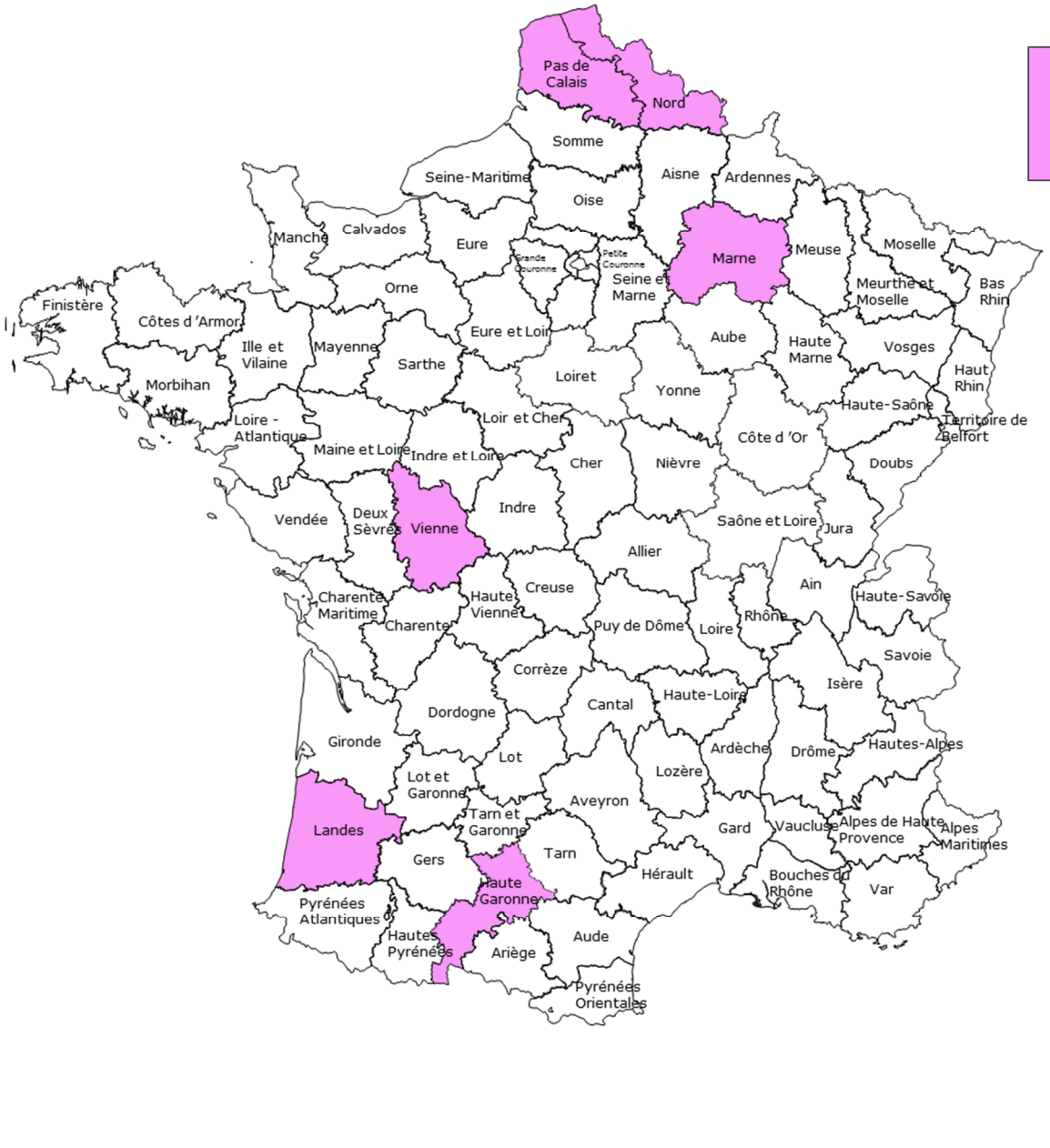
Concours d'infirmier en soins généraux 2014



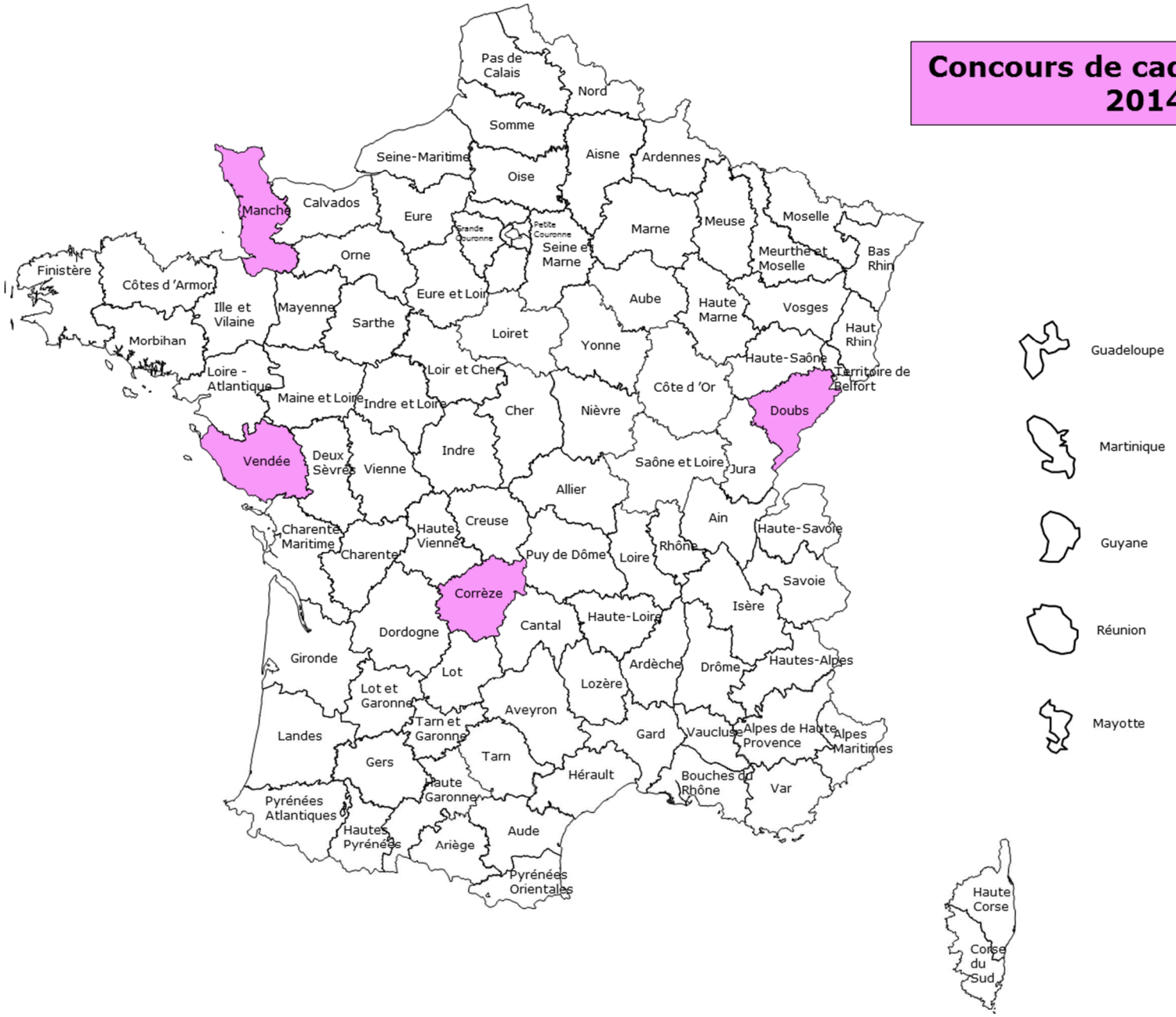
Concours d'infirmier en soins généraux 2015



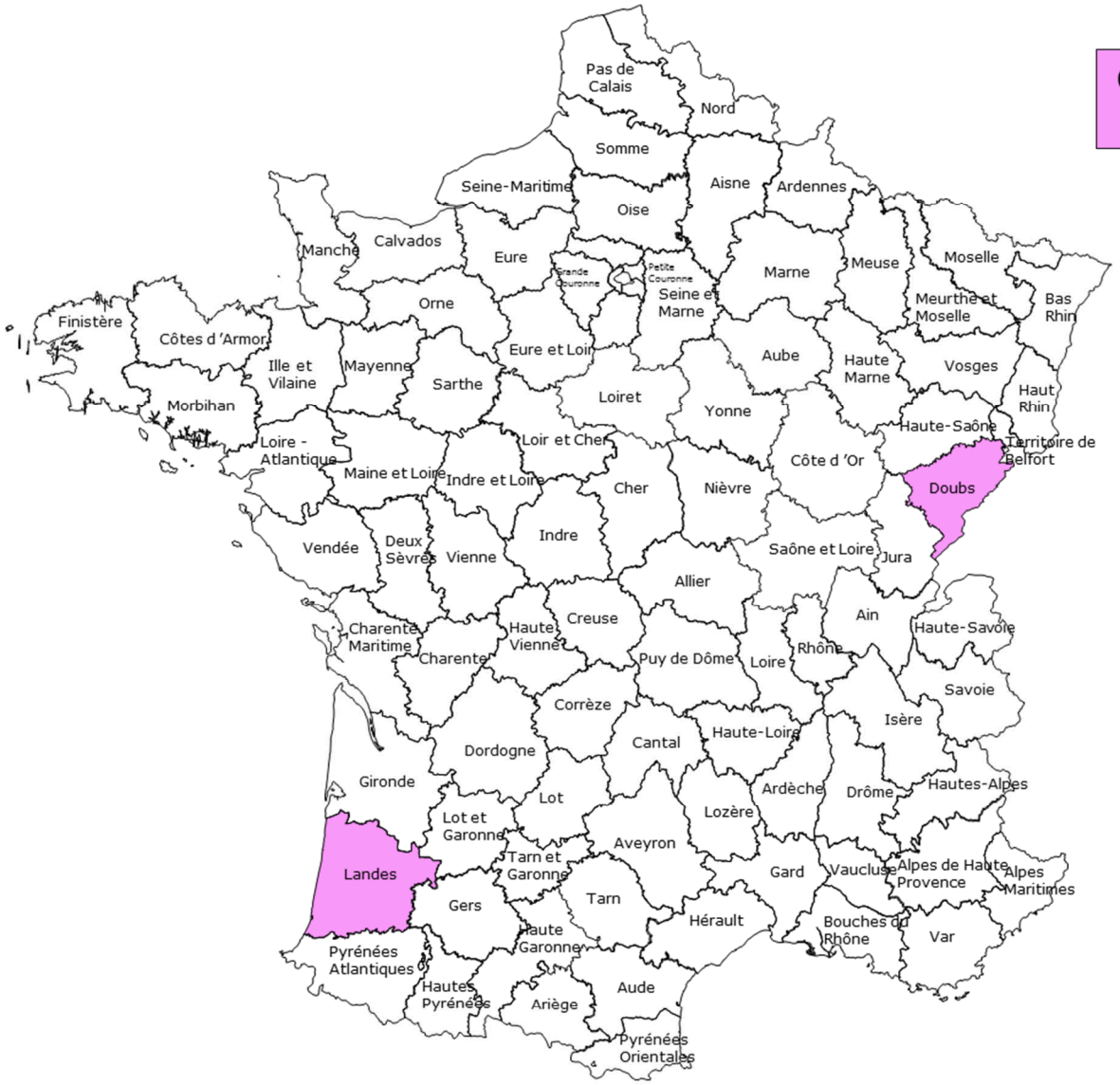
Concours d'infirmier en soins généraux 2016



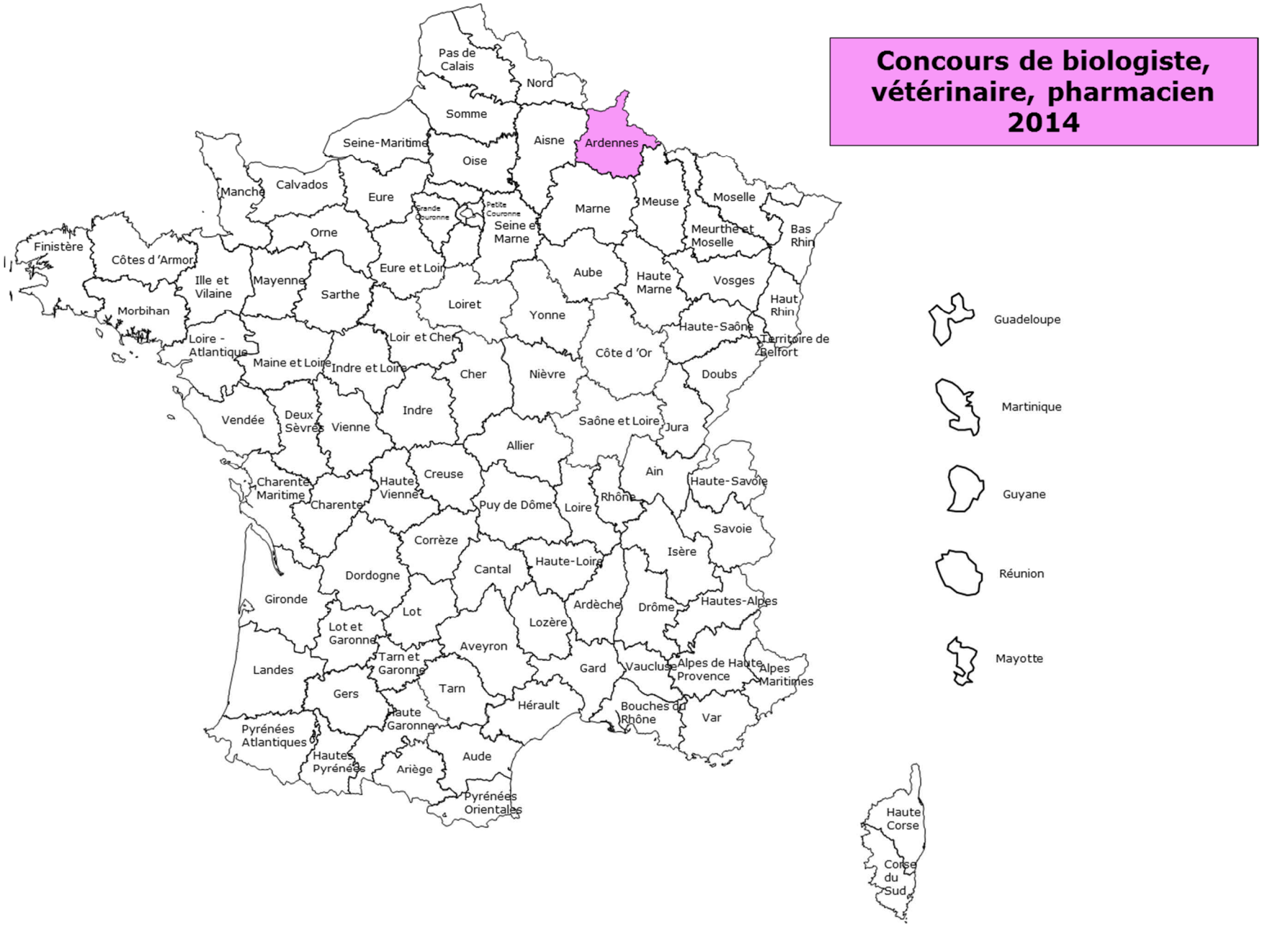
Concours de cadre de santé 2014



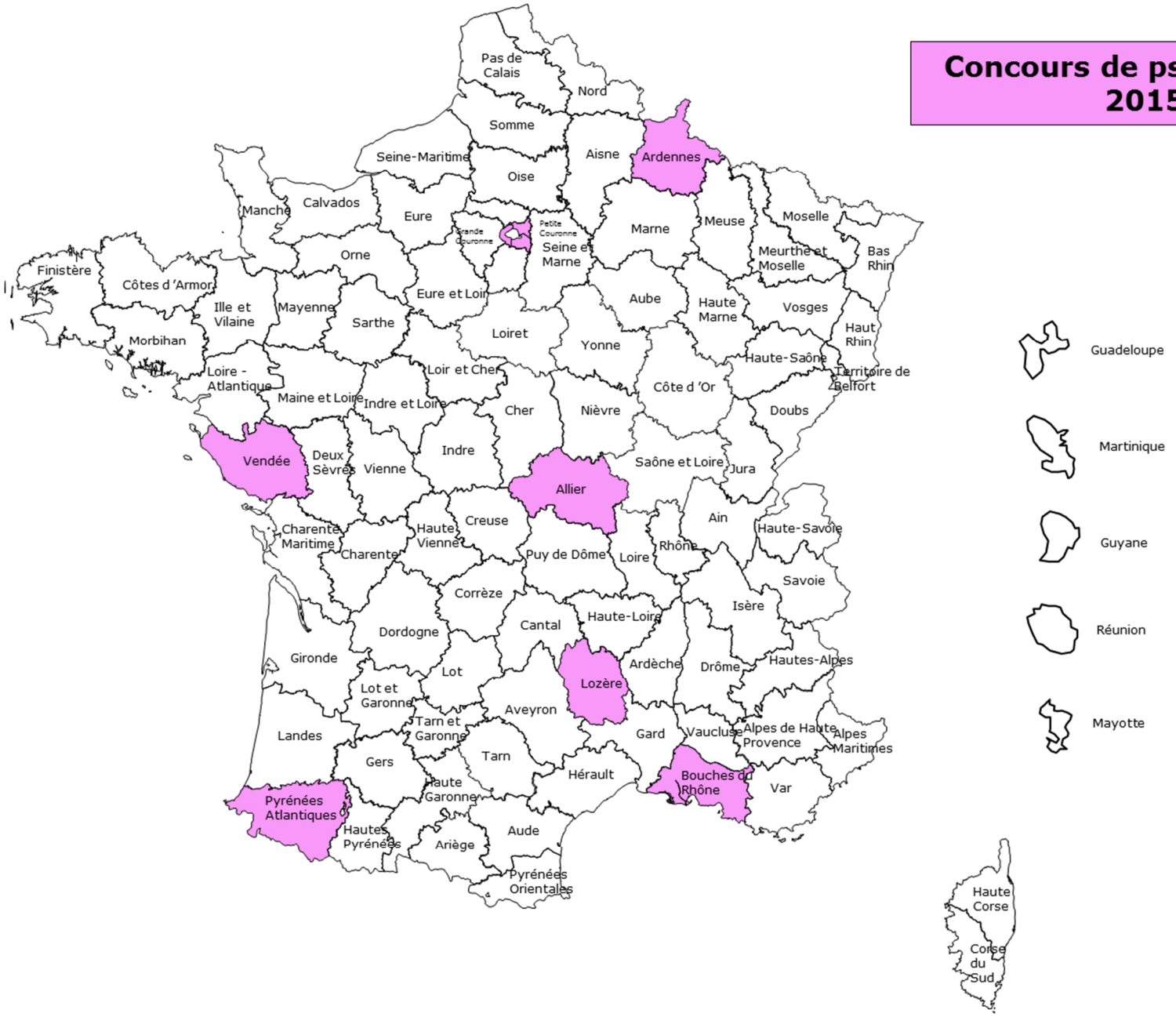
Concours de cadre de santé 2016



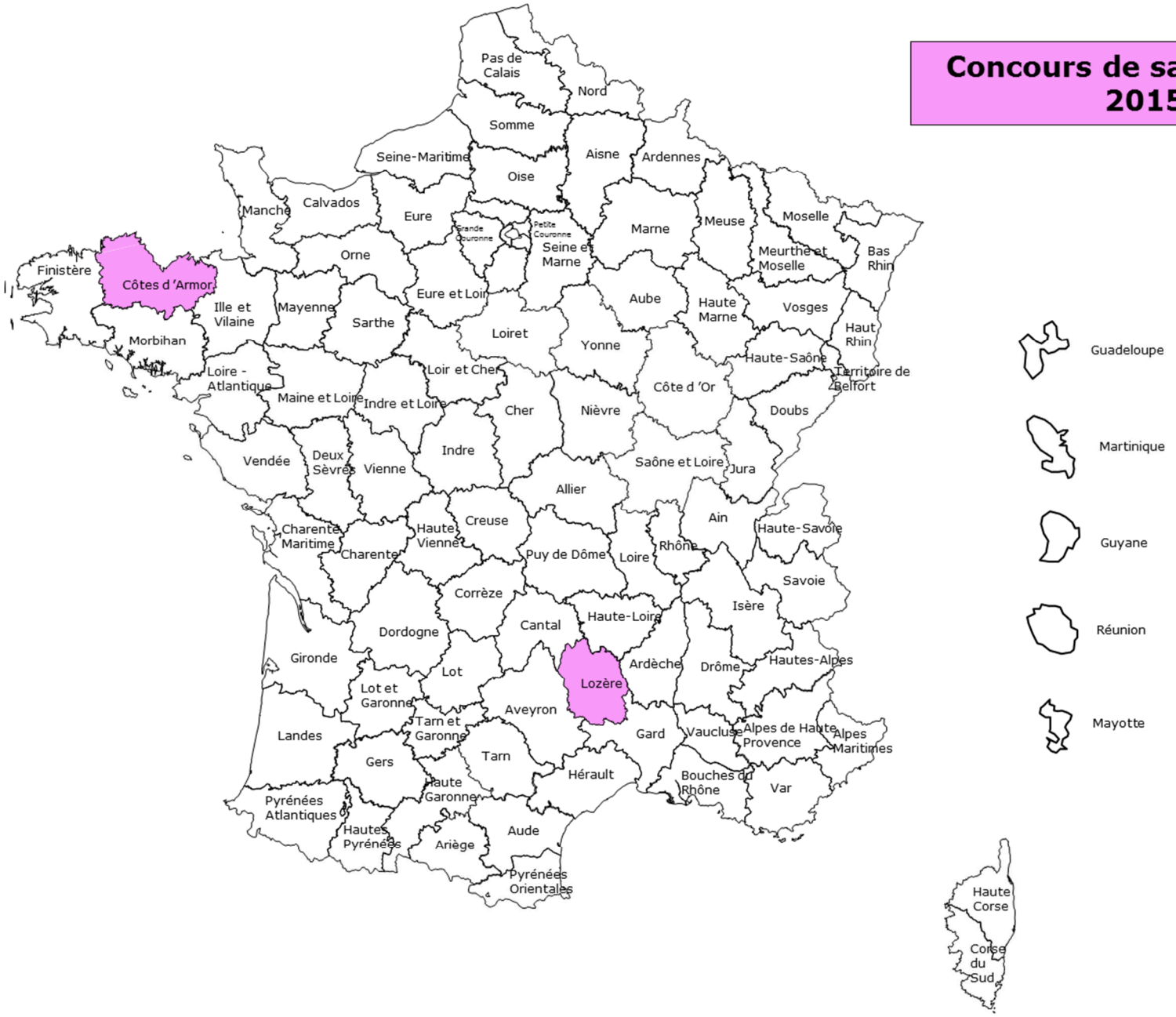
Concours de biologiste, vétérinaire, pharmacien 2014



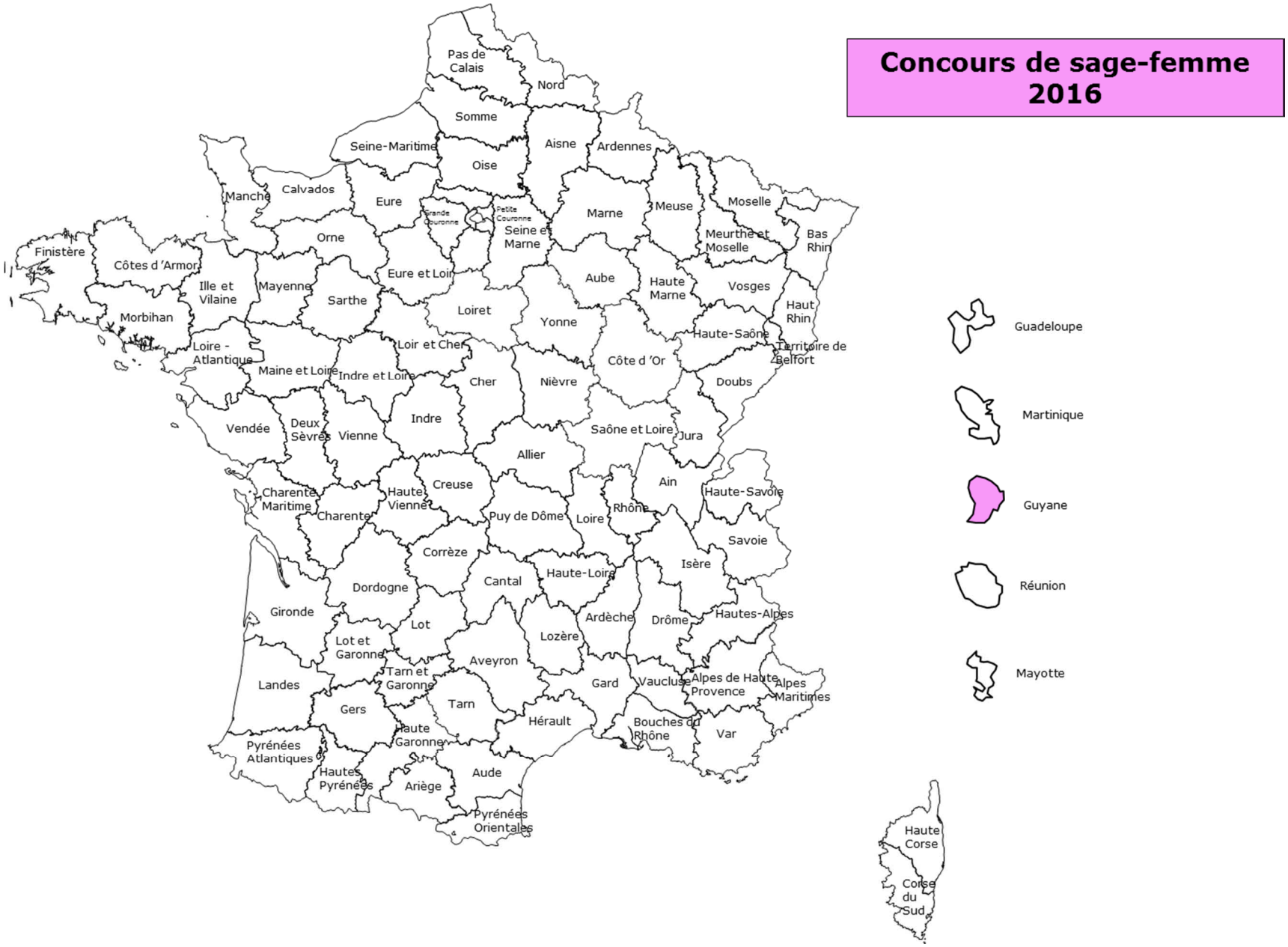
Concours de psychologue 2015



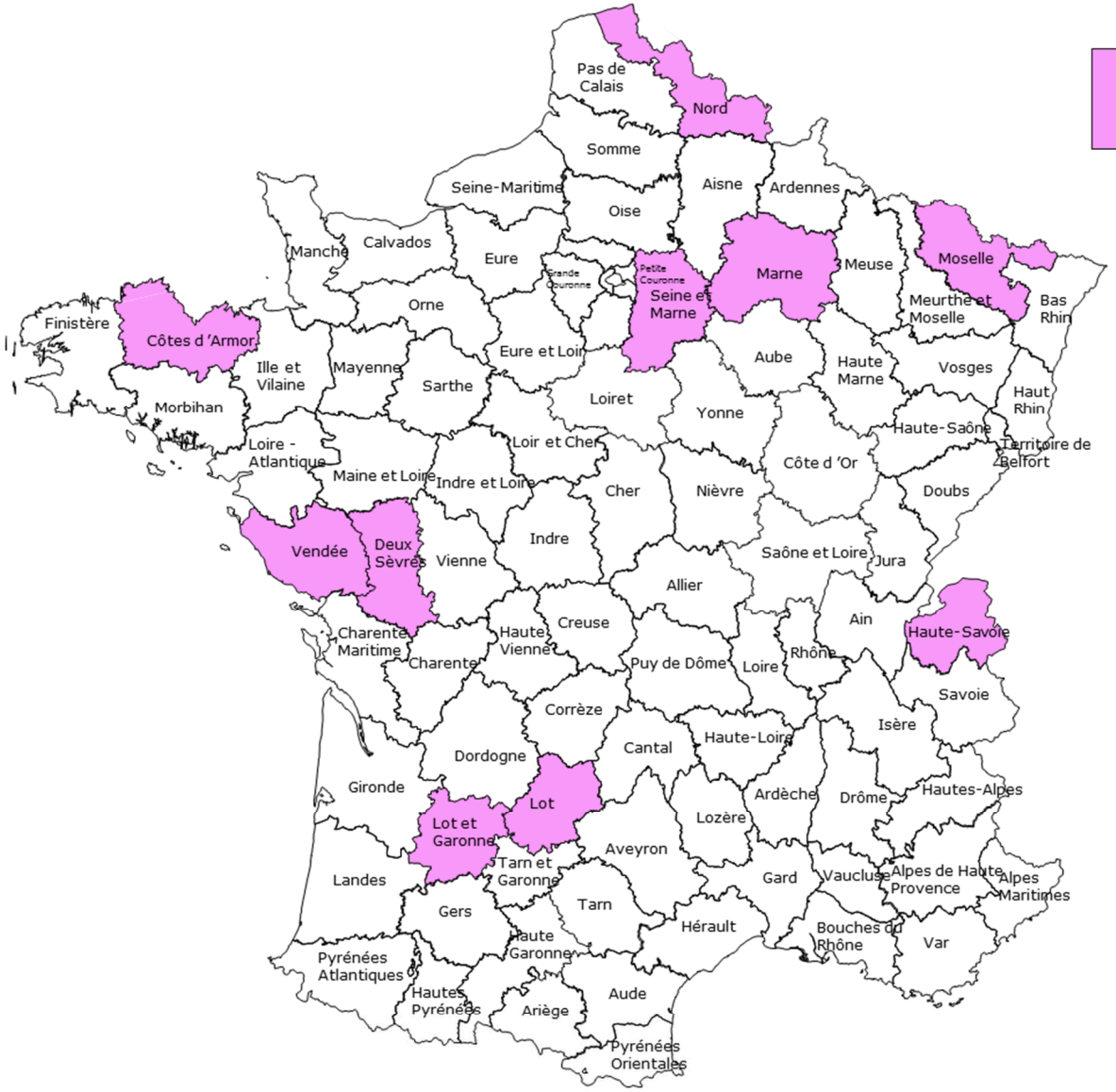
Concours de sage-femme 2015



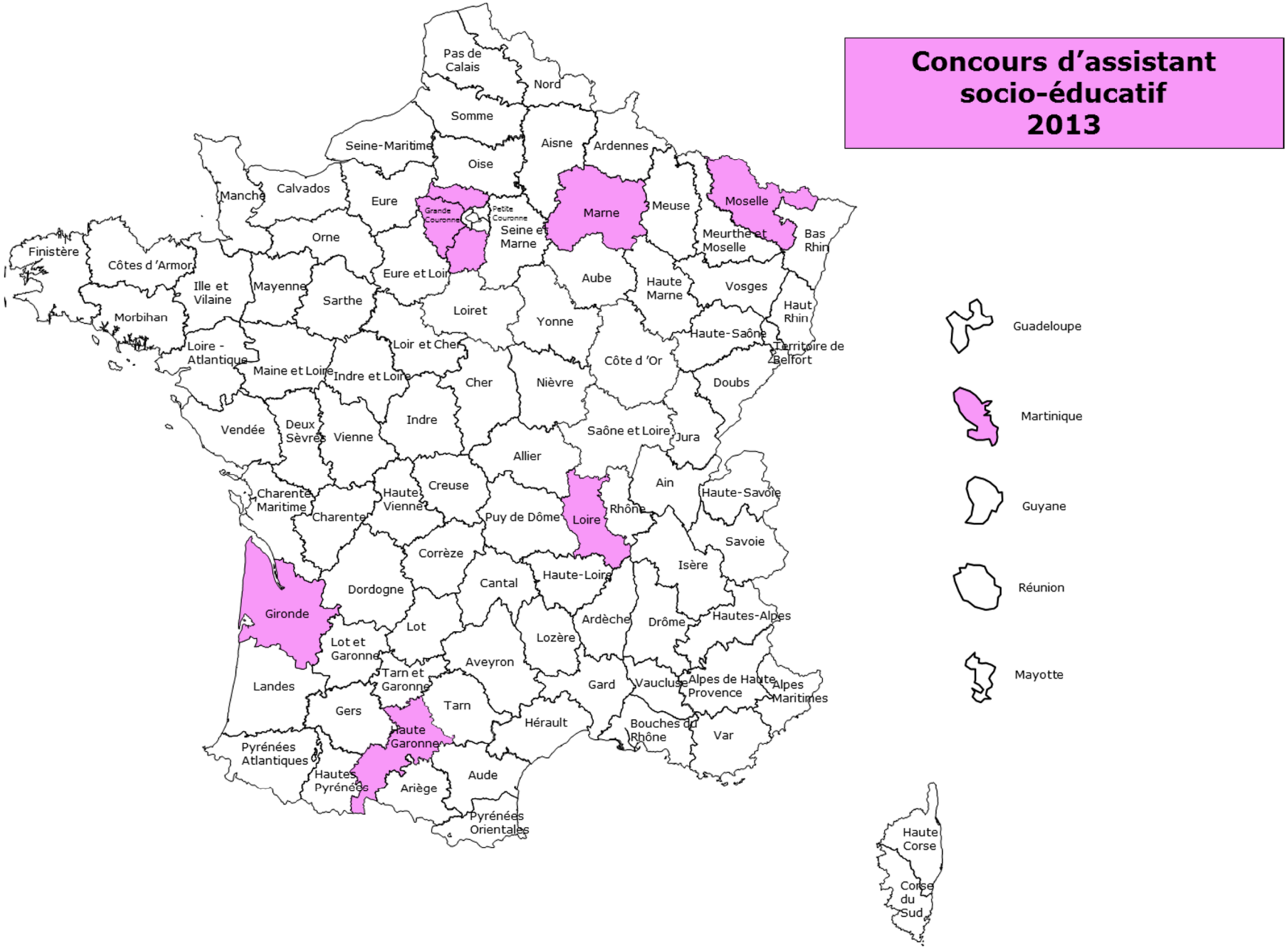
Concours de sage-femme 2016



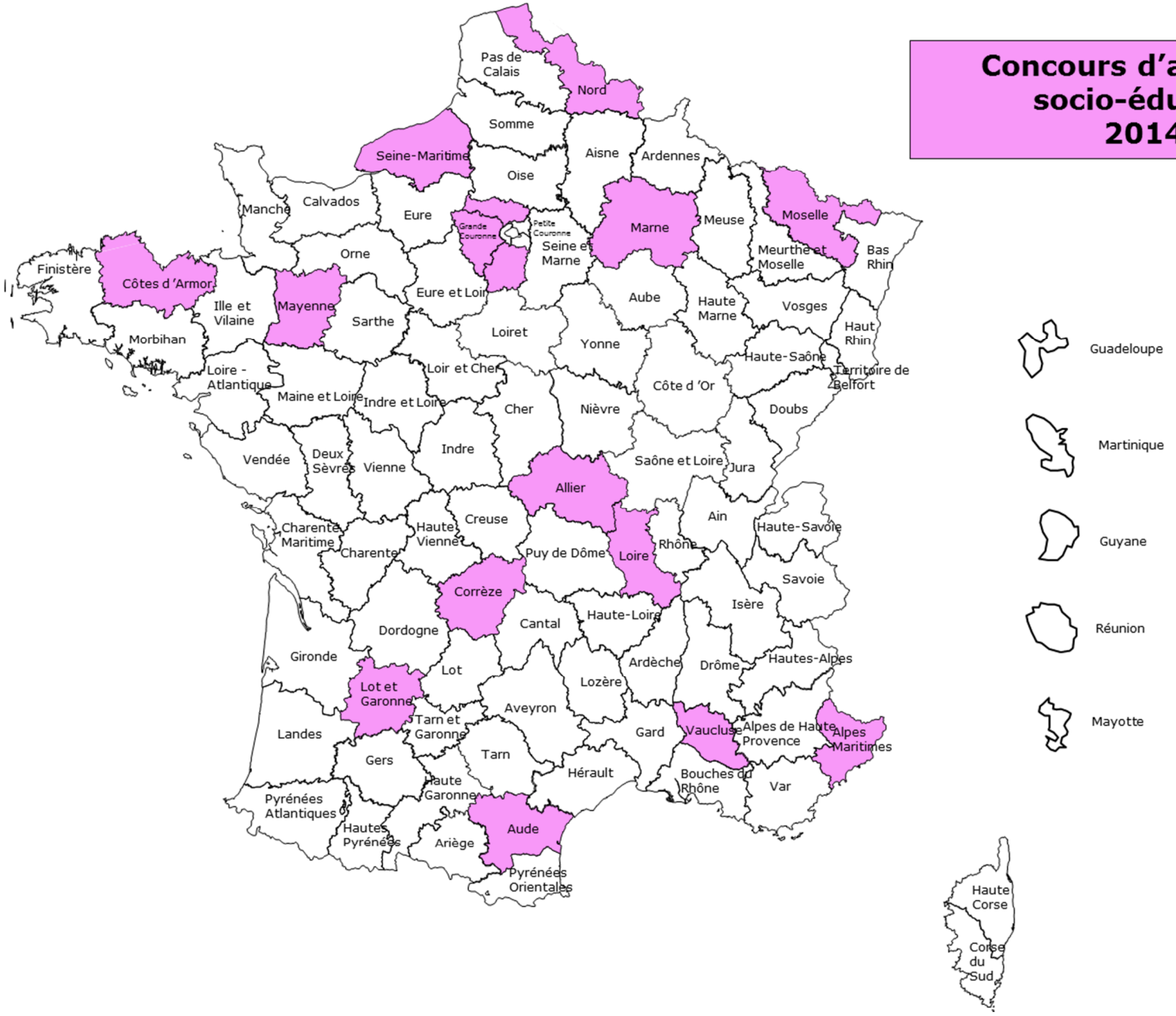
Concours d'infirmier 2013



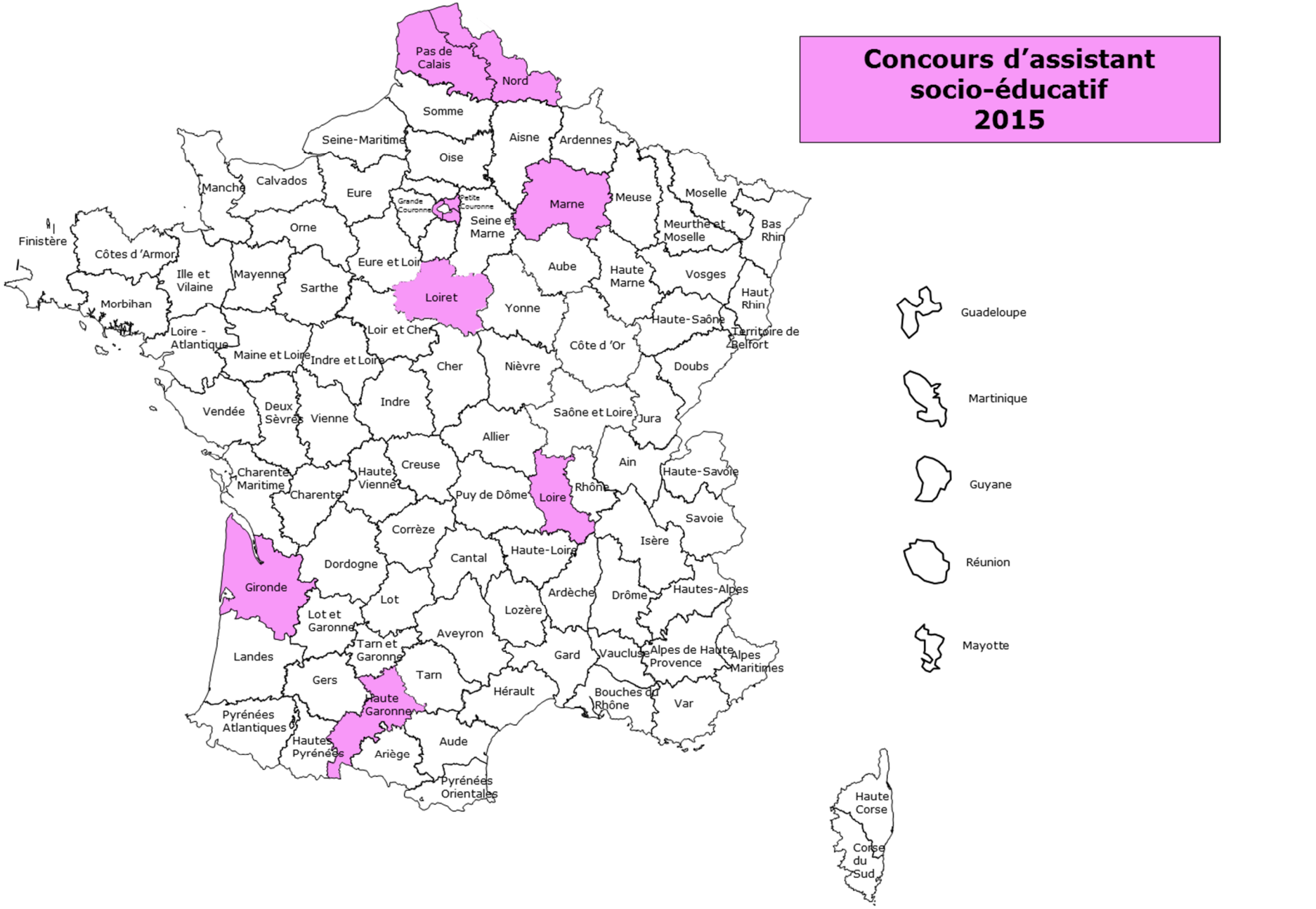
Concours d'assistant socio-éducatif 2013



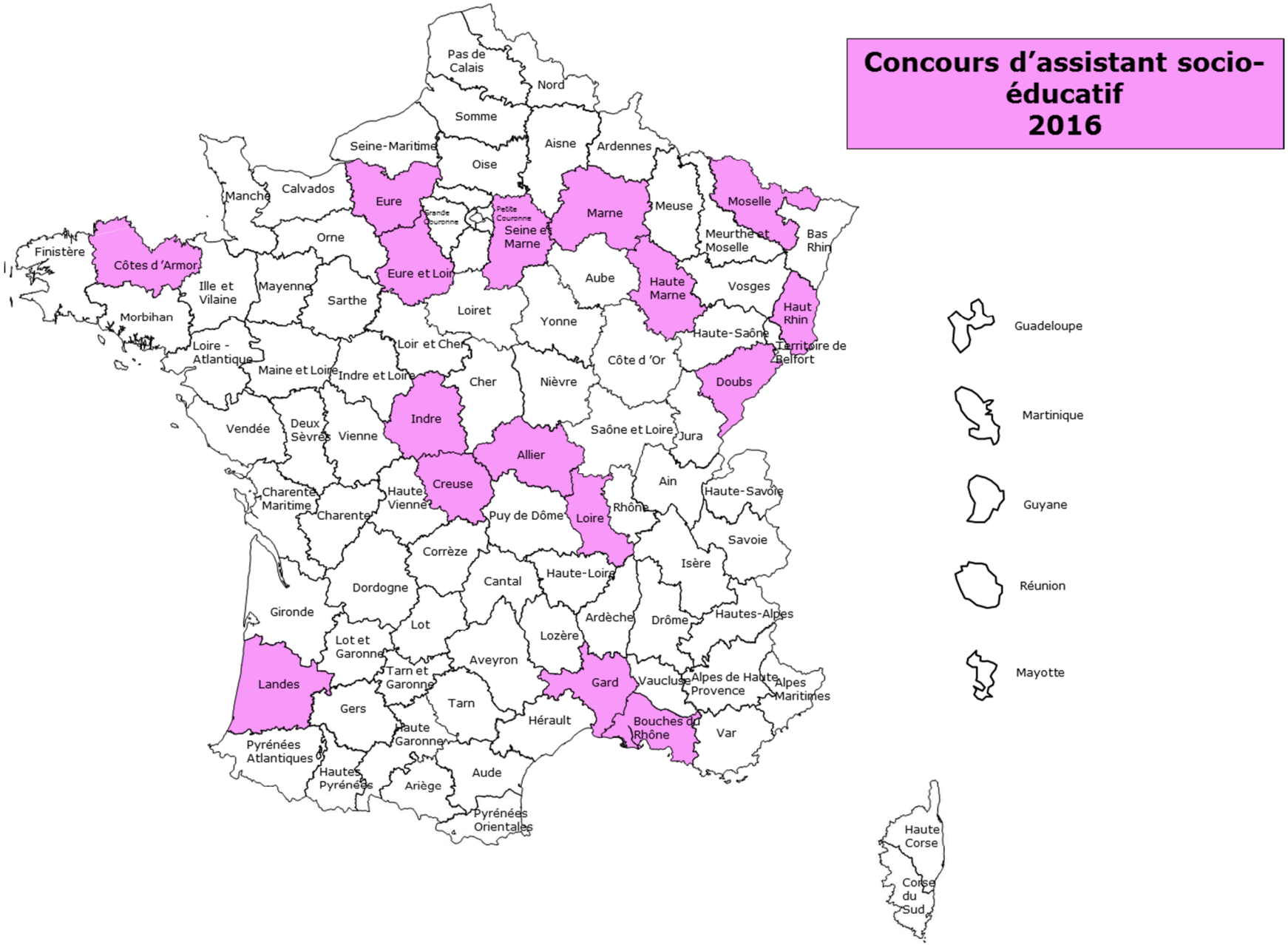
Concours d'assistant socio-éducatif 2014



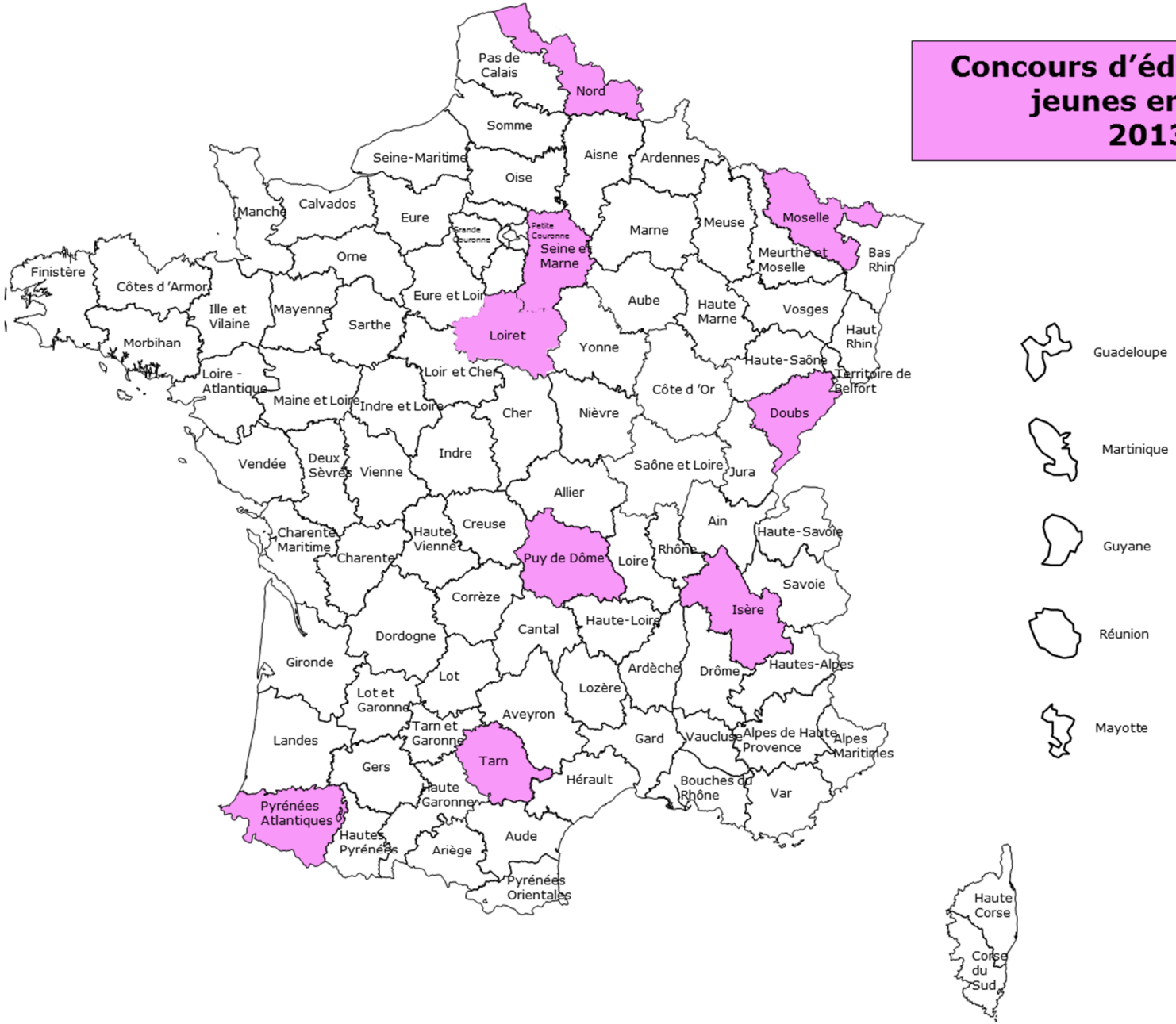
Concours d'assistant socio-éducatif 2015



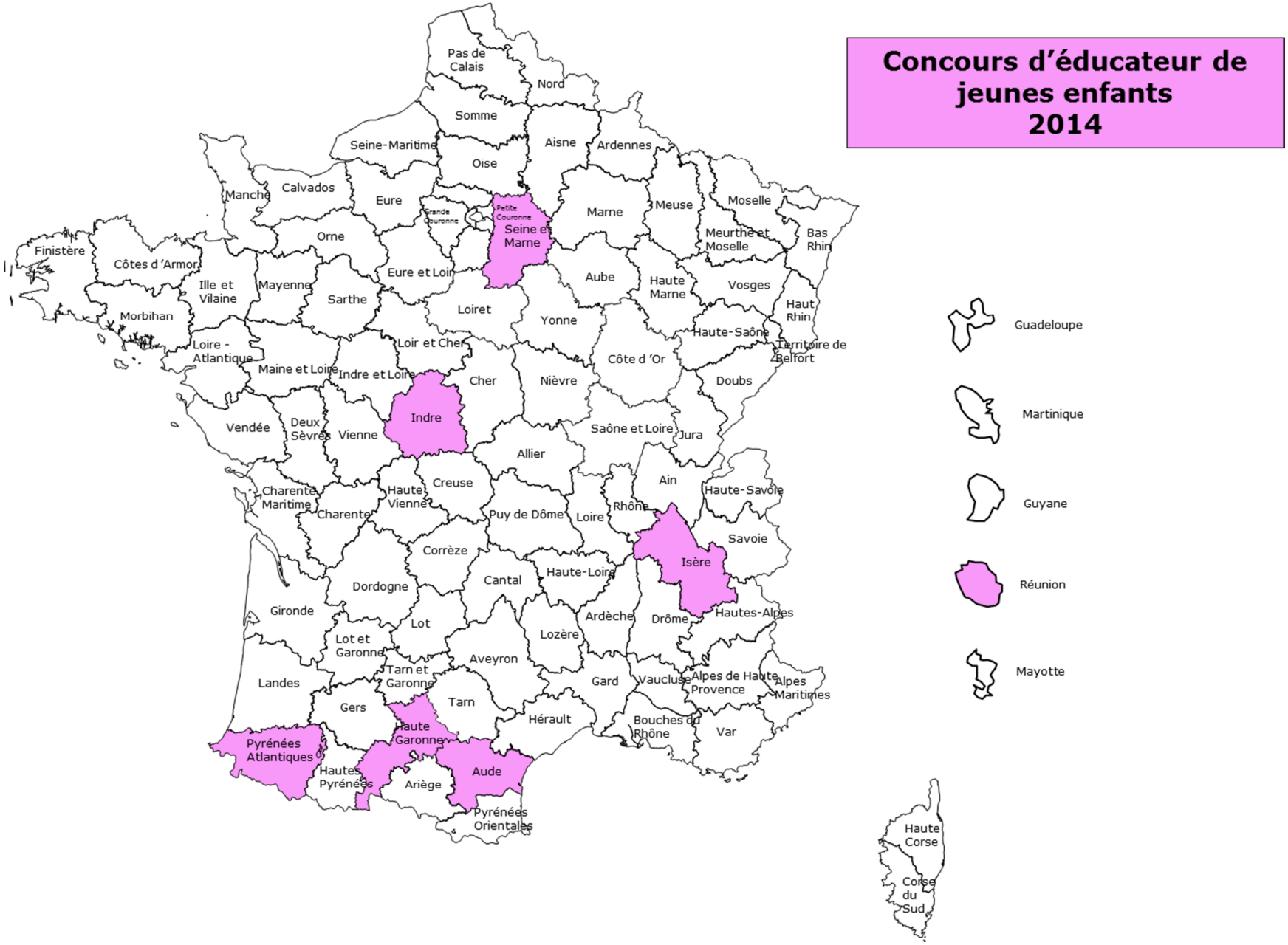
Concours d'assistant socio-éducatif 2016



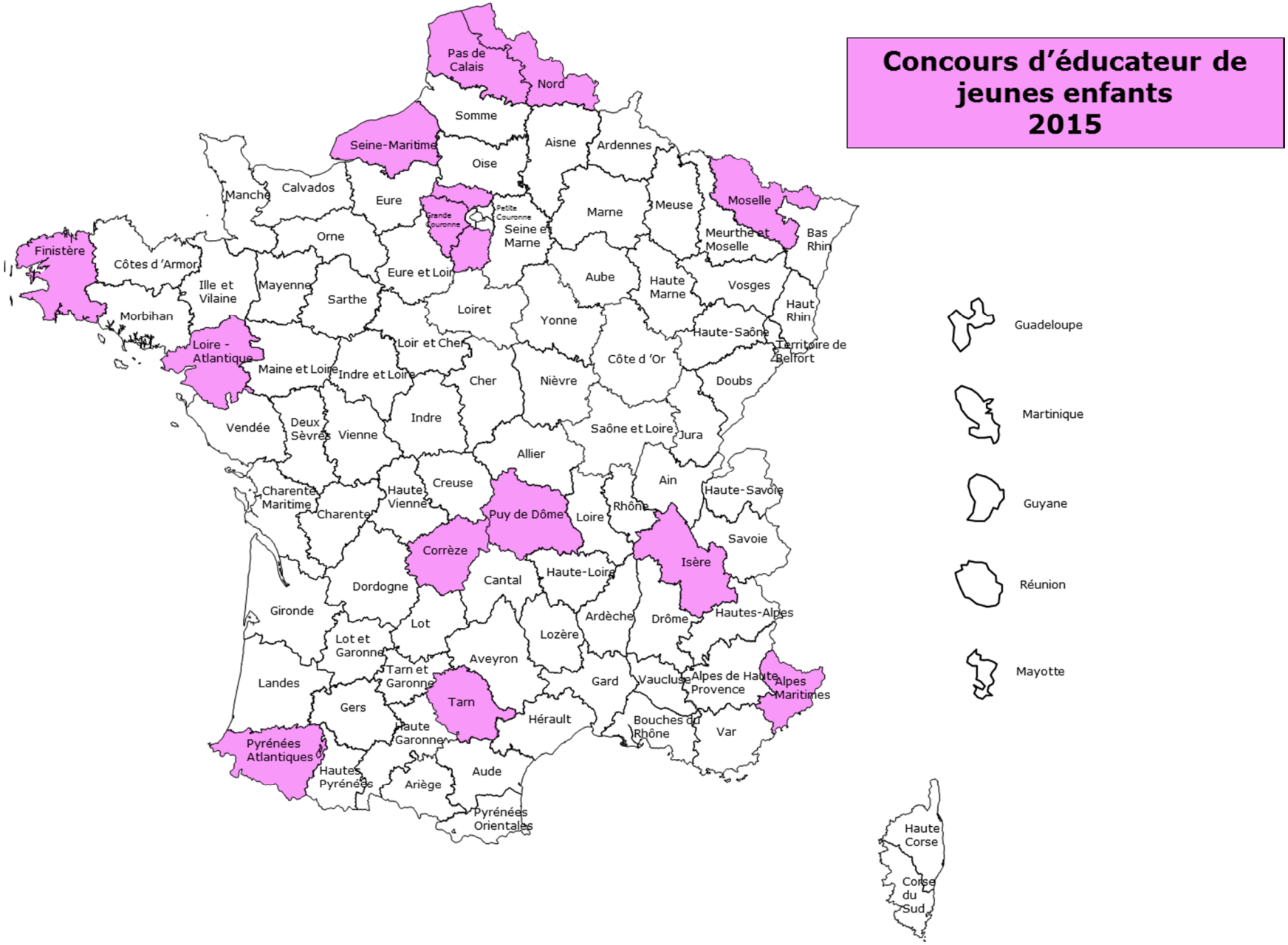
Concours d'éducateur de jeunes enfants 2013



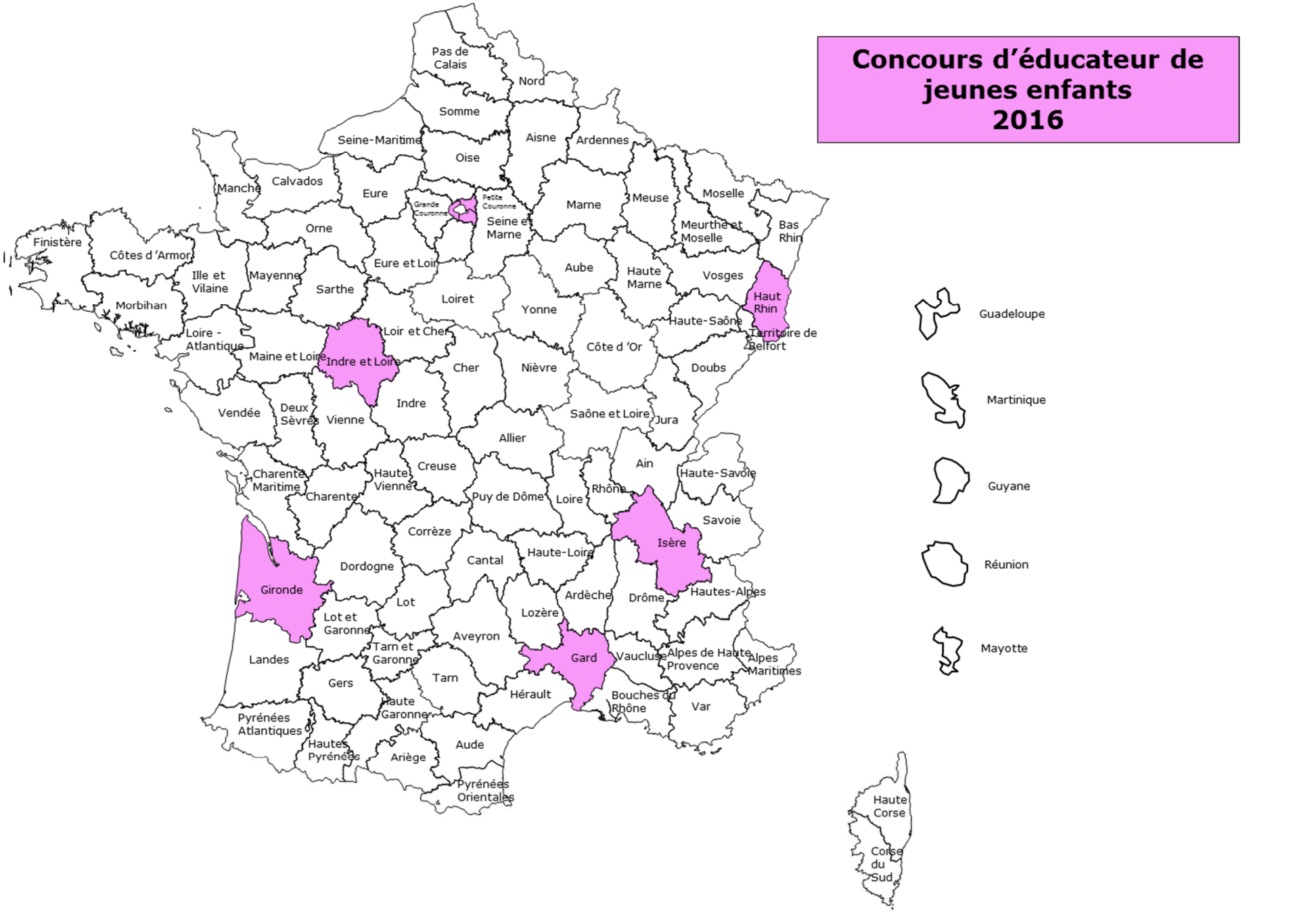
Concours d'éducateur de jeunes enfants 2014



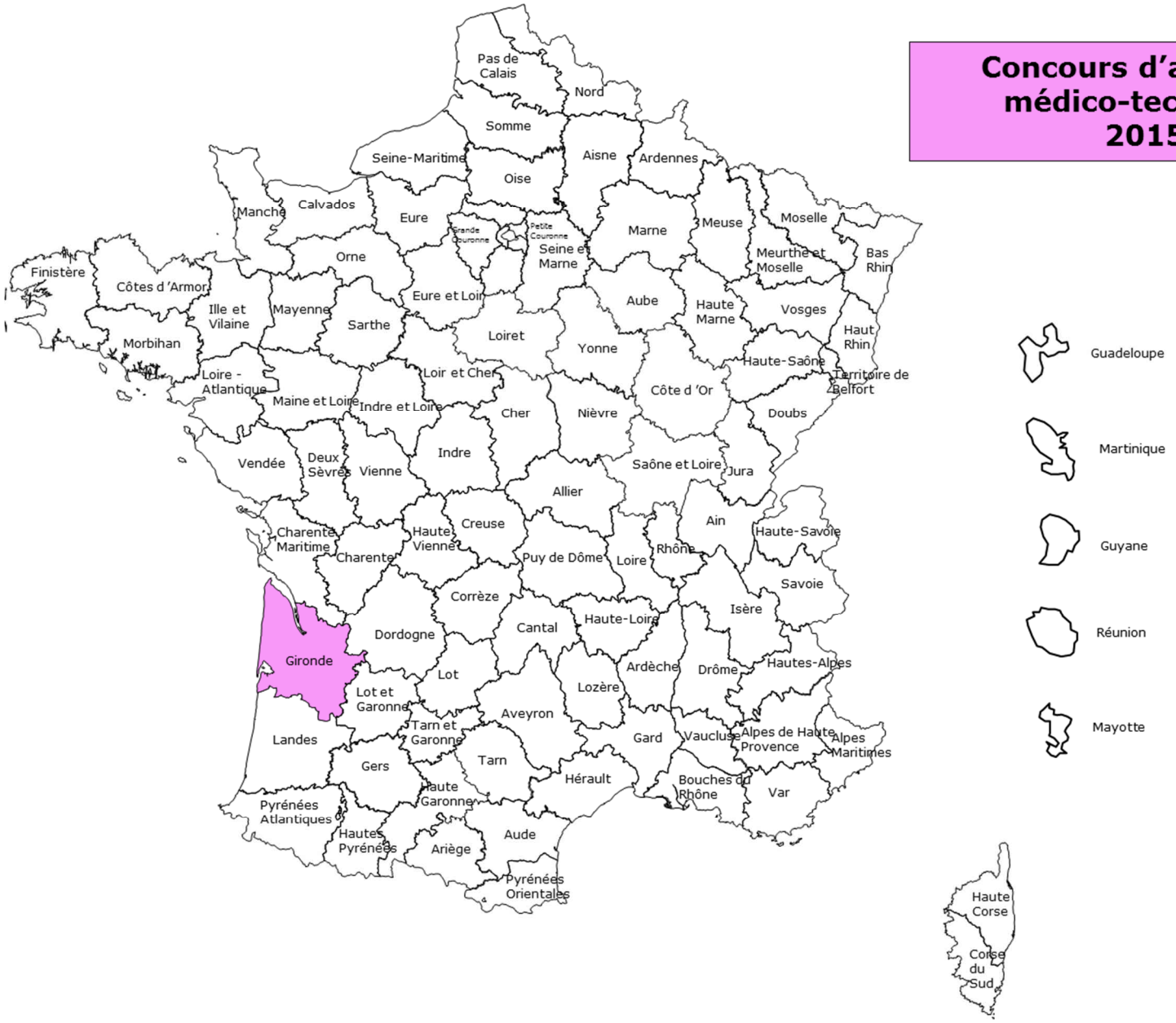
Concours d'éducateur de jeunes enfants 2015



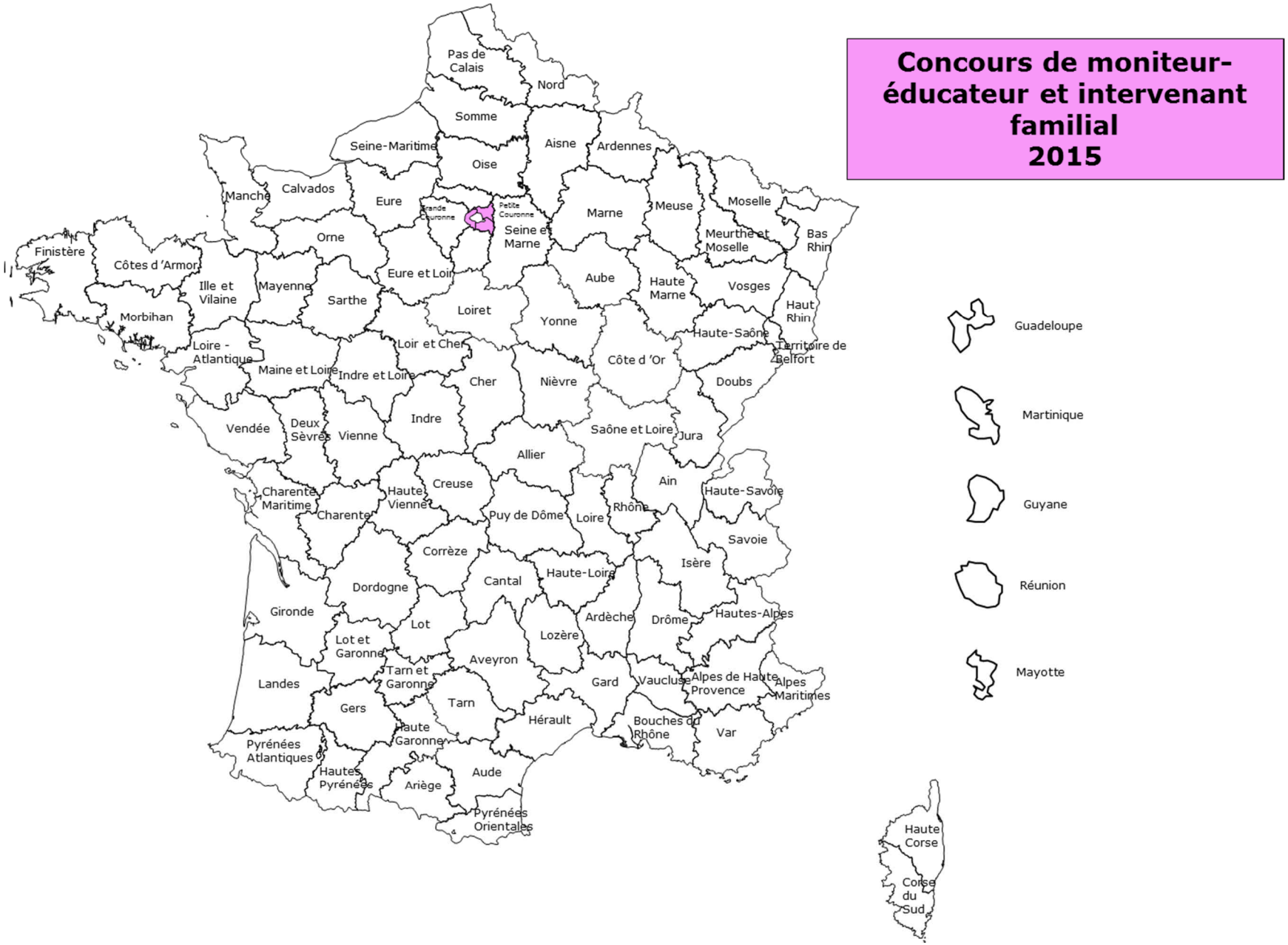
Concours d'éducateur de jeunes enfants 2016



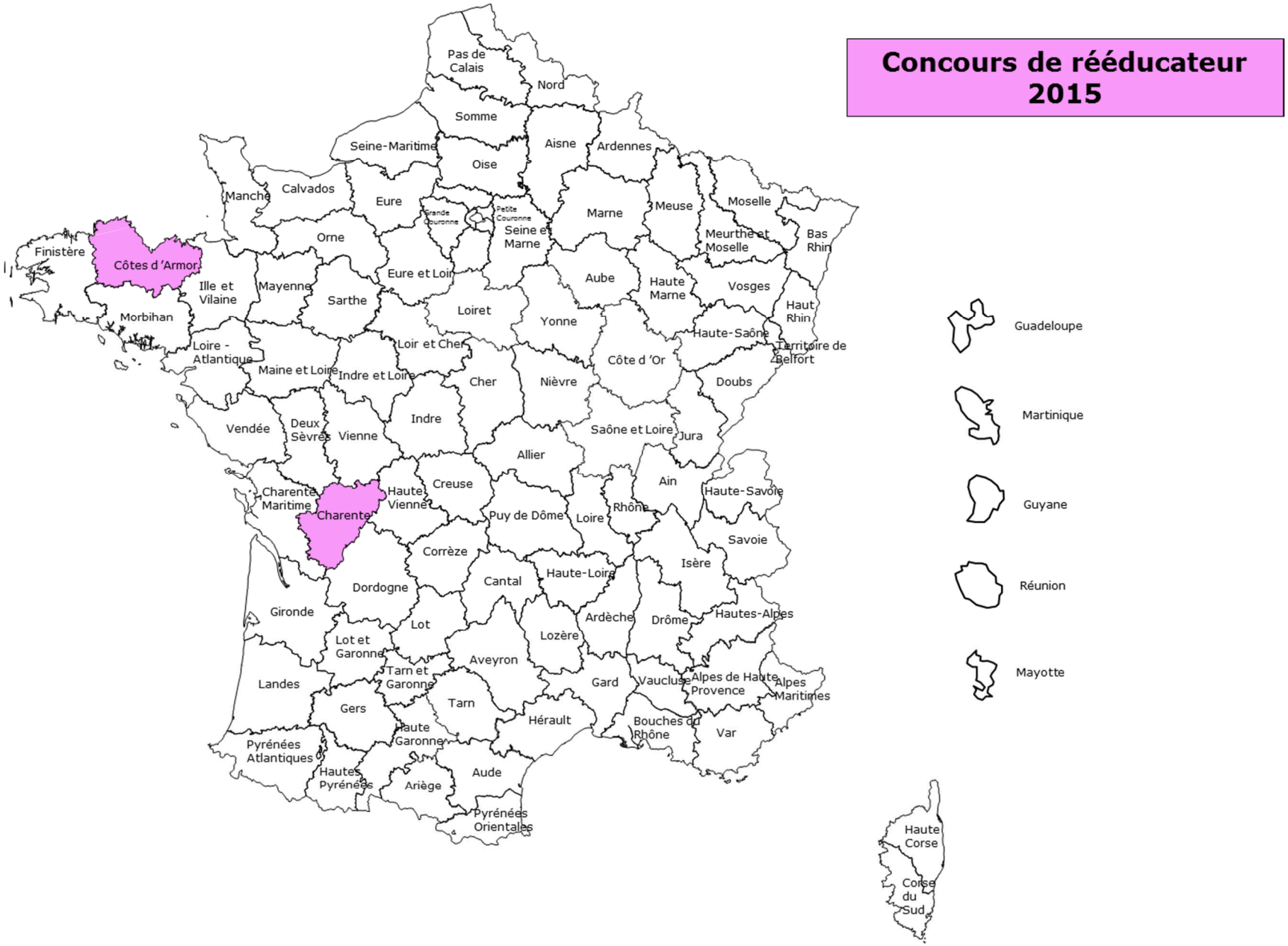
Concours d'assistant médico-technique 2015



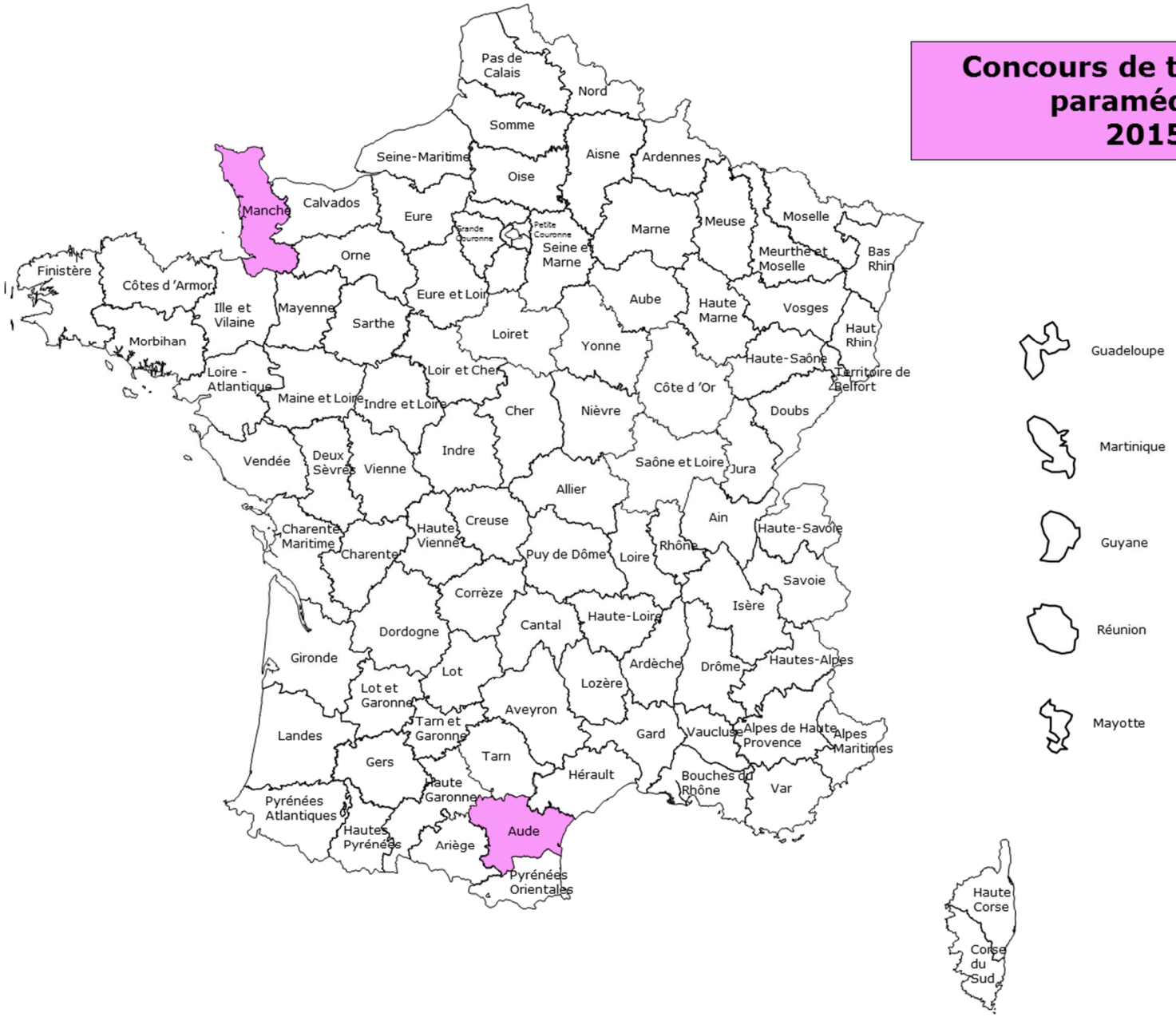
Concours de moniteur-éducateur et intervenant familial 2015



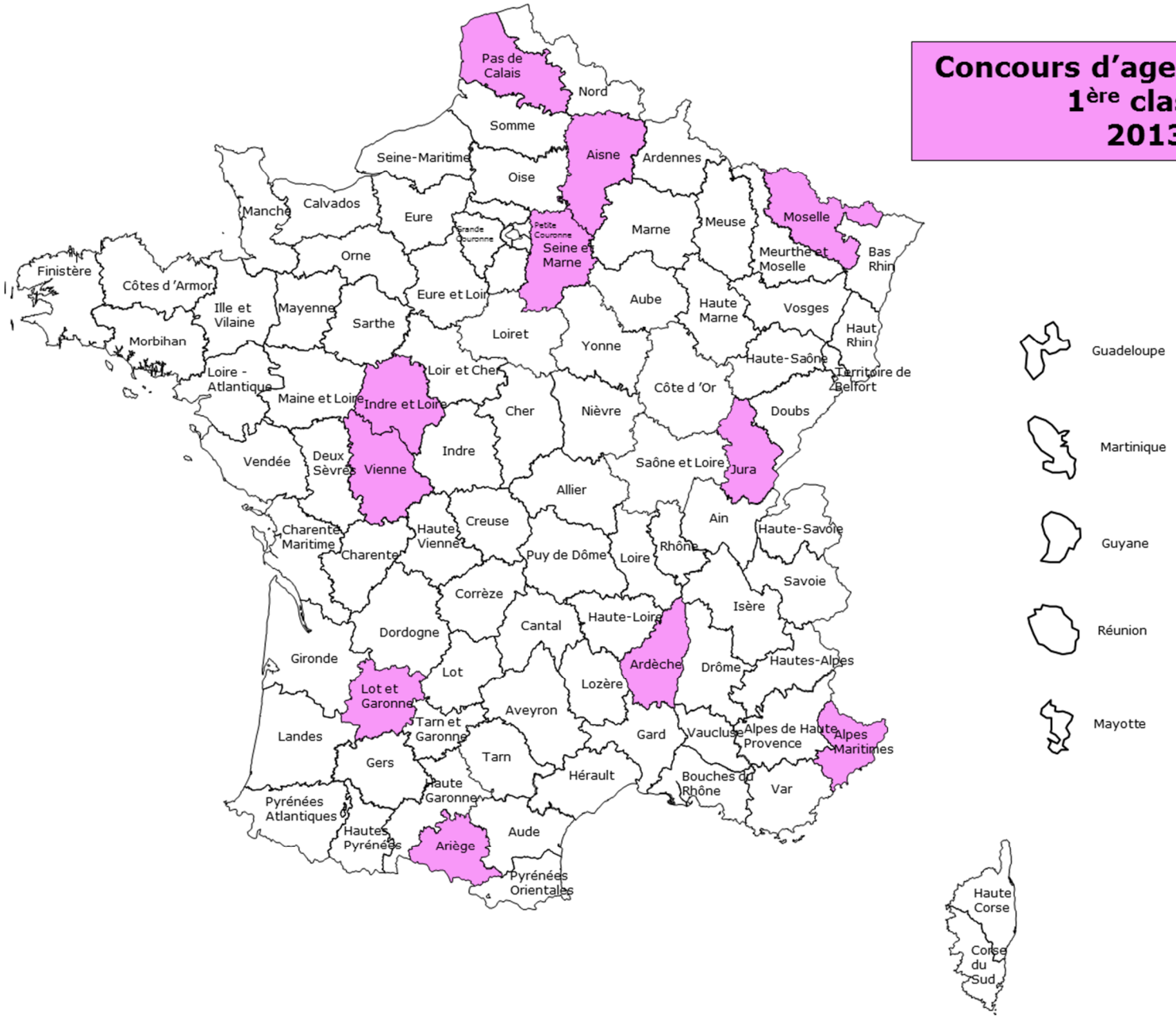
Concours de rééducateur 2015



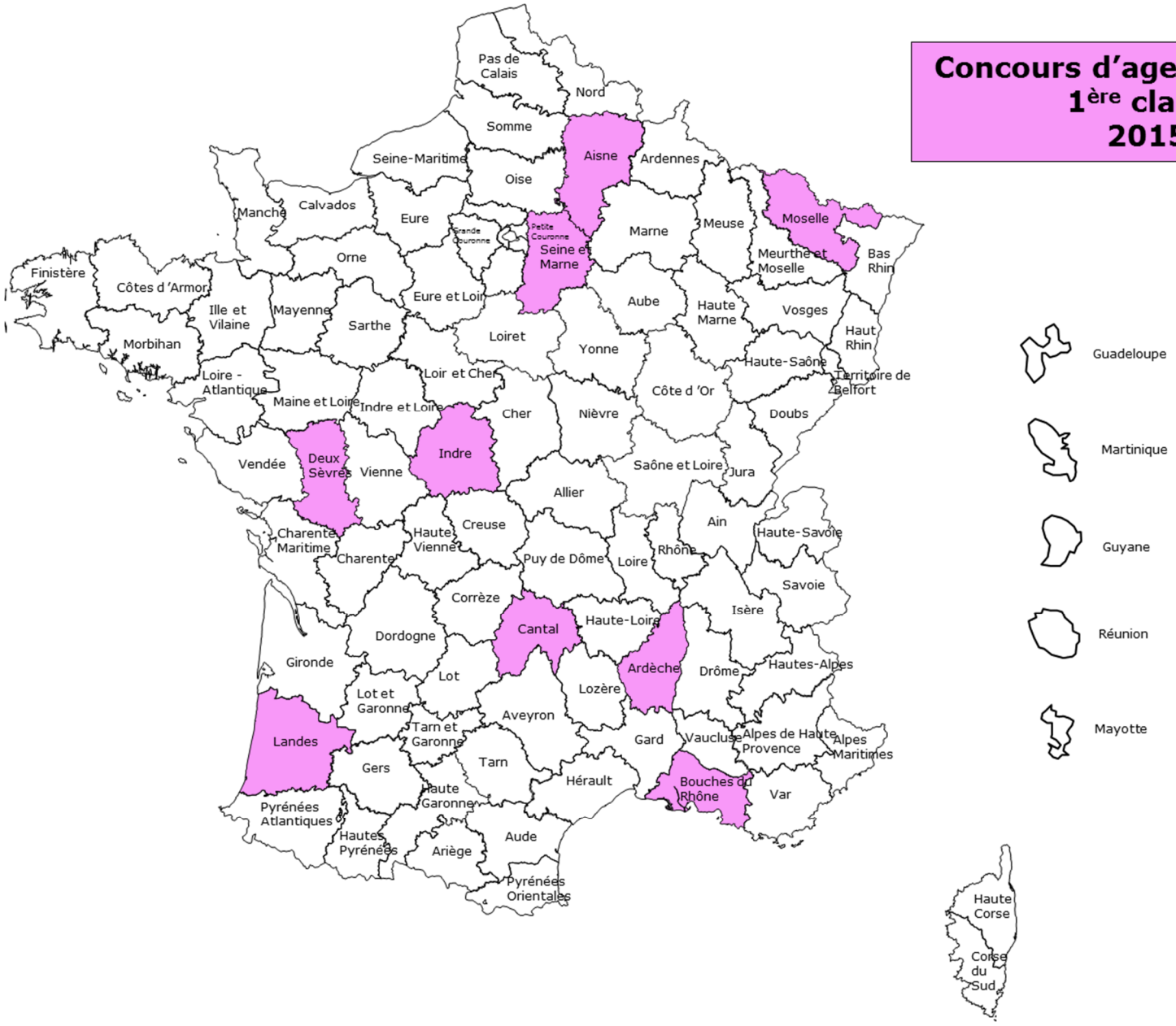
Concours de technicien paramédical 2015



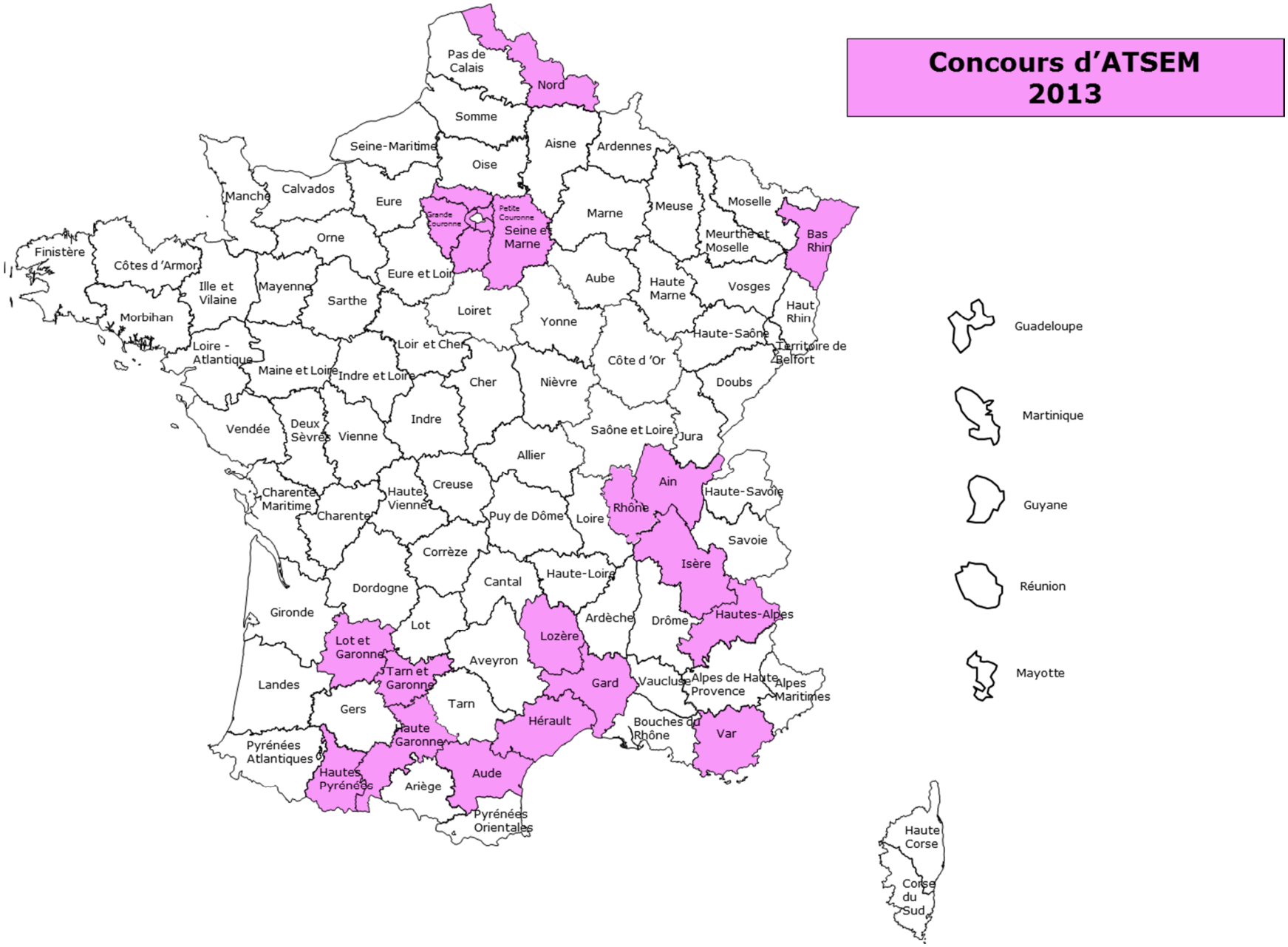
Concours d'agent social de 1ère classe 2013



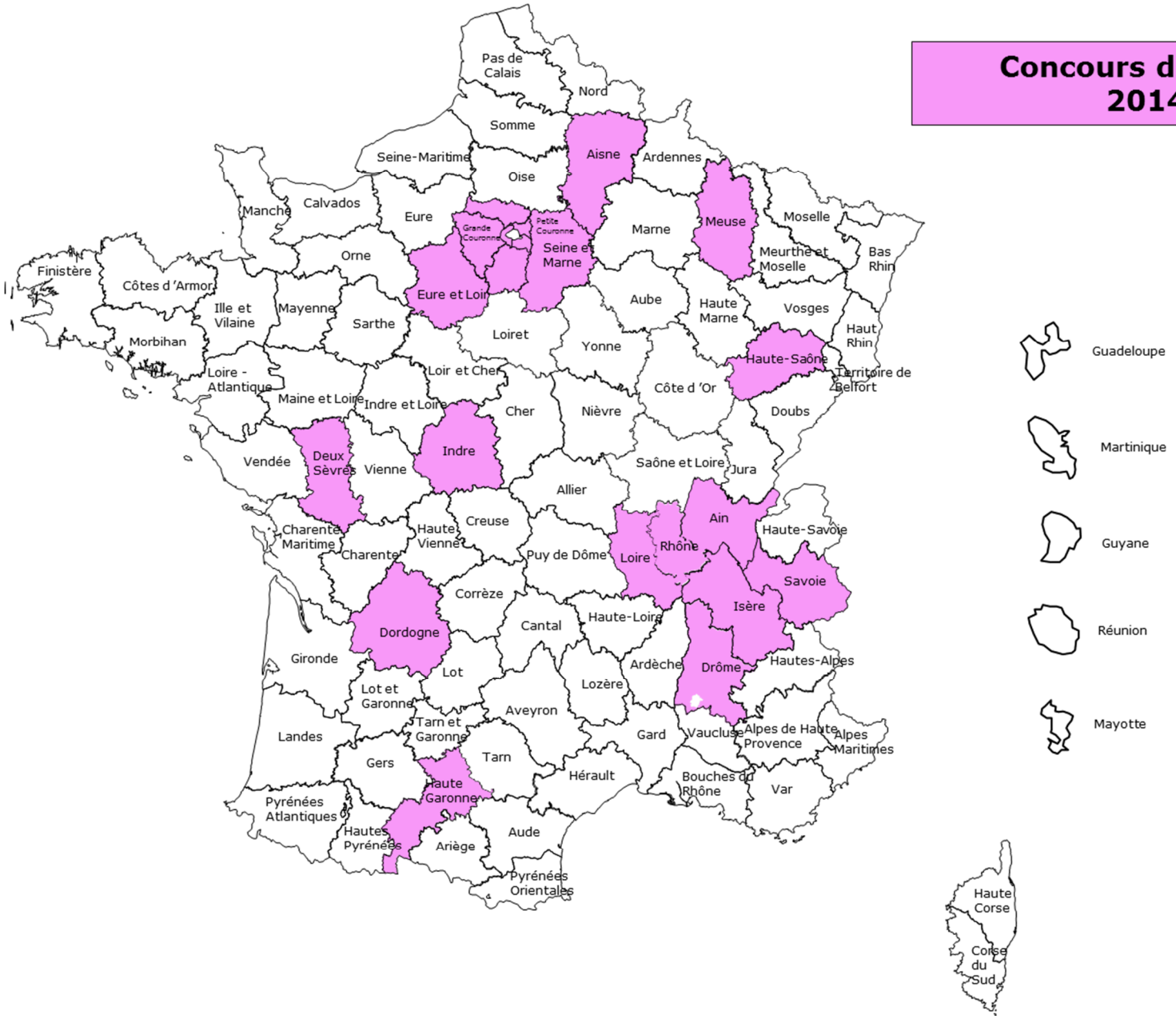
Concours d'agent social de 1ère classe 2015



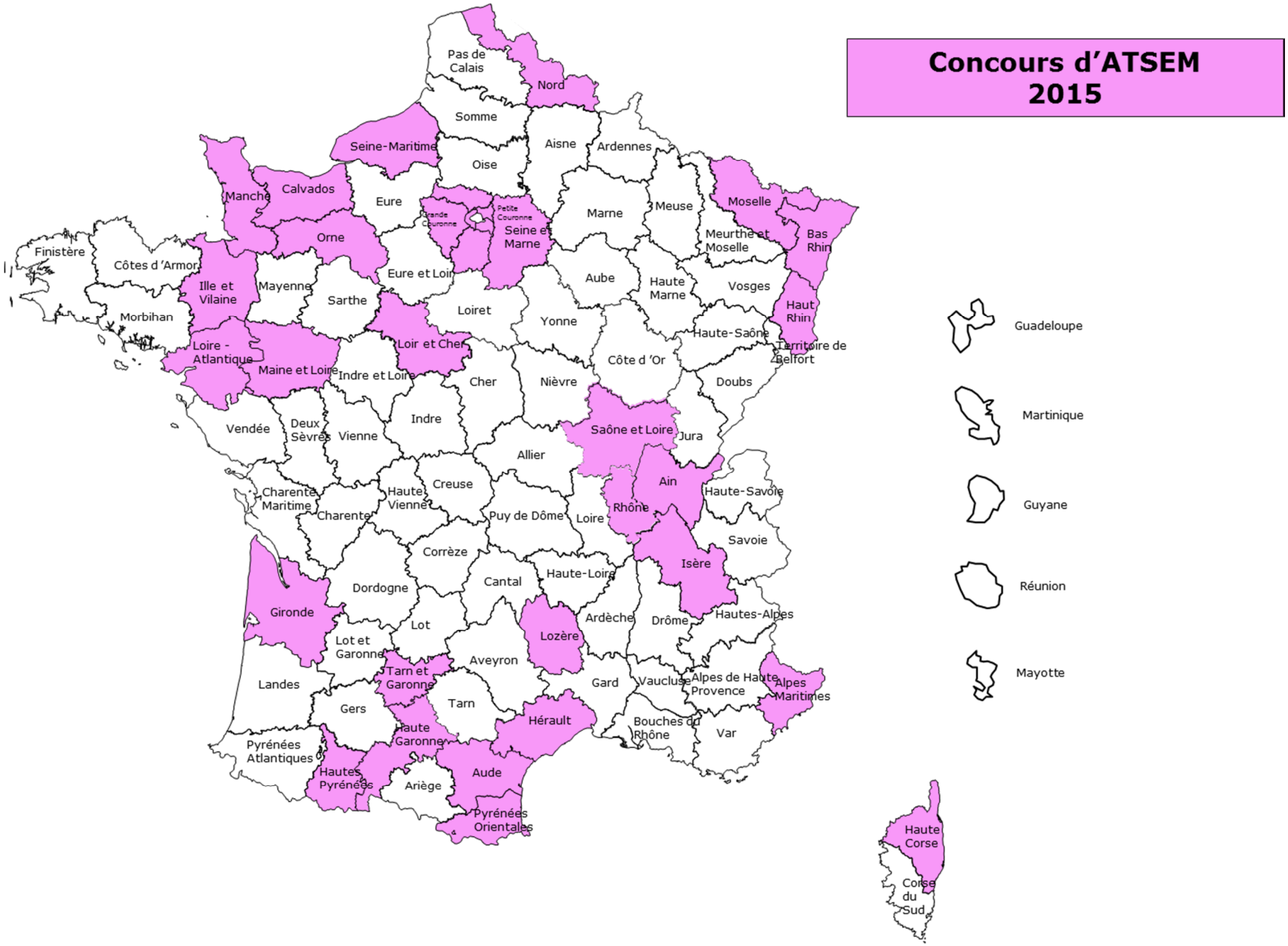
Concours d'ATSEM 2013



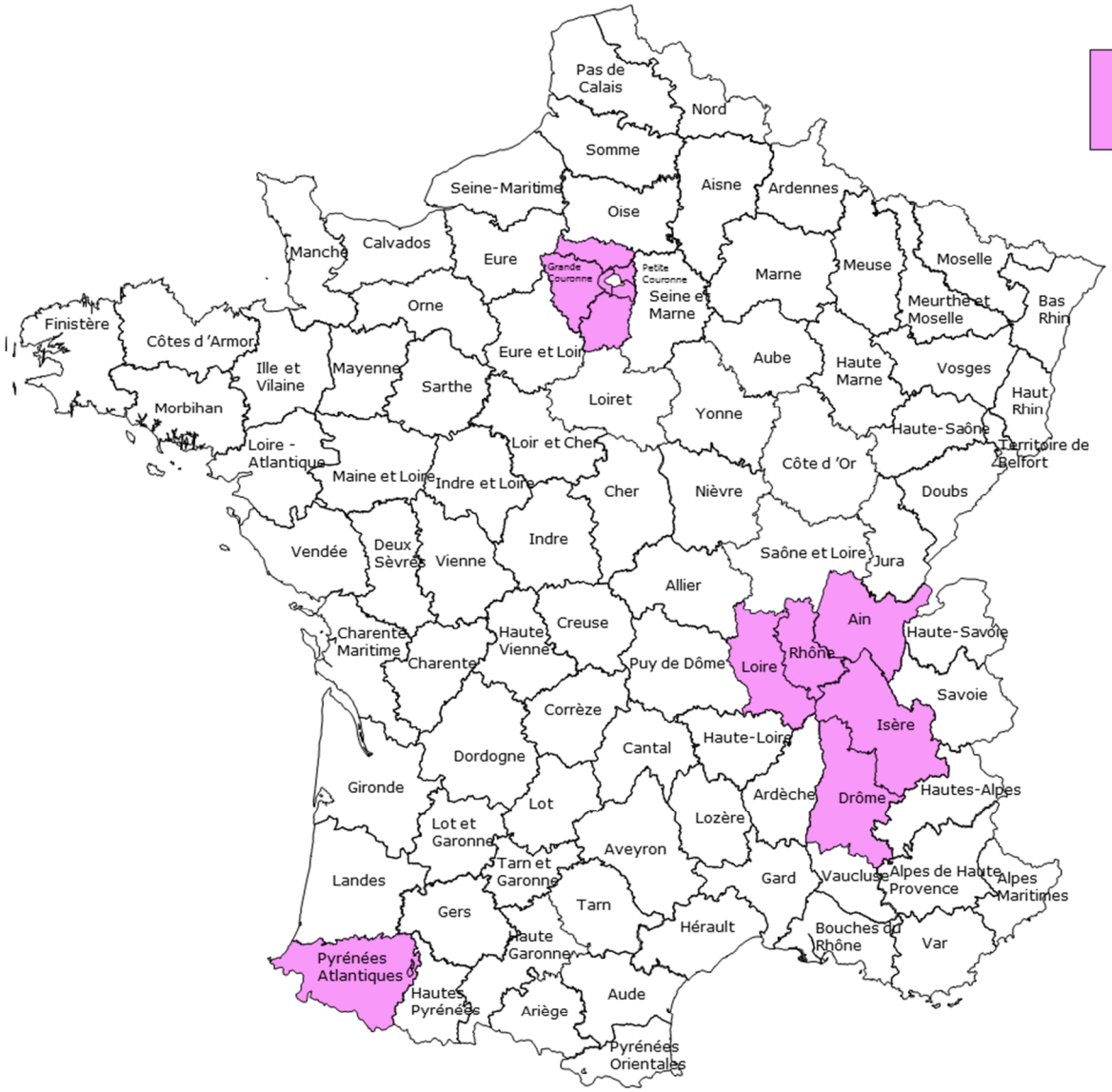
Concours d'ATSEM 2014



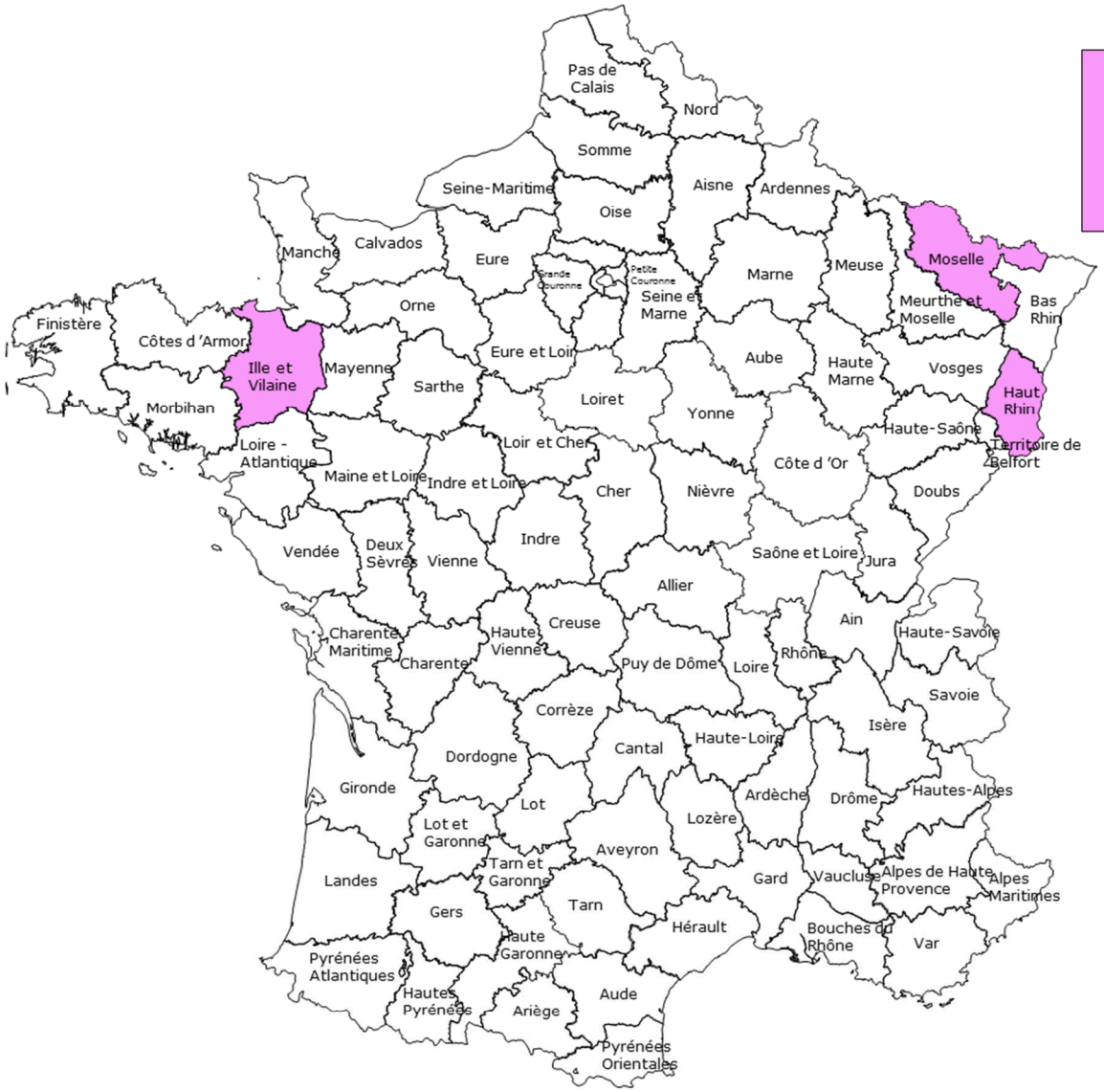
Concours d'ATSEM 2015



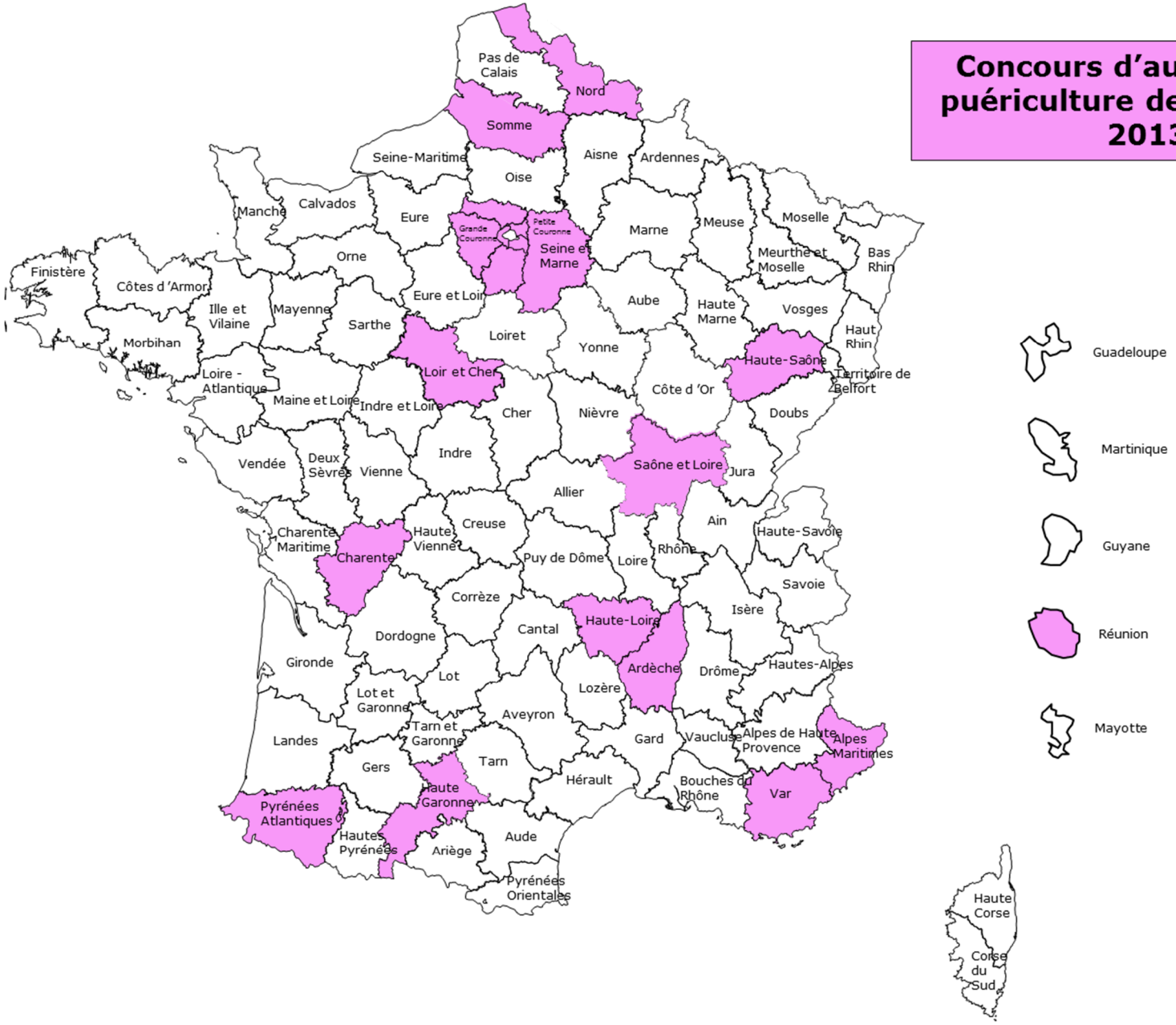
Concours d'ATSEM 2016



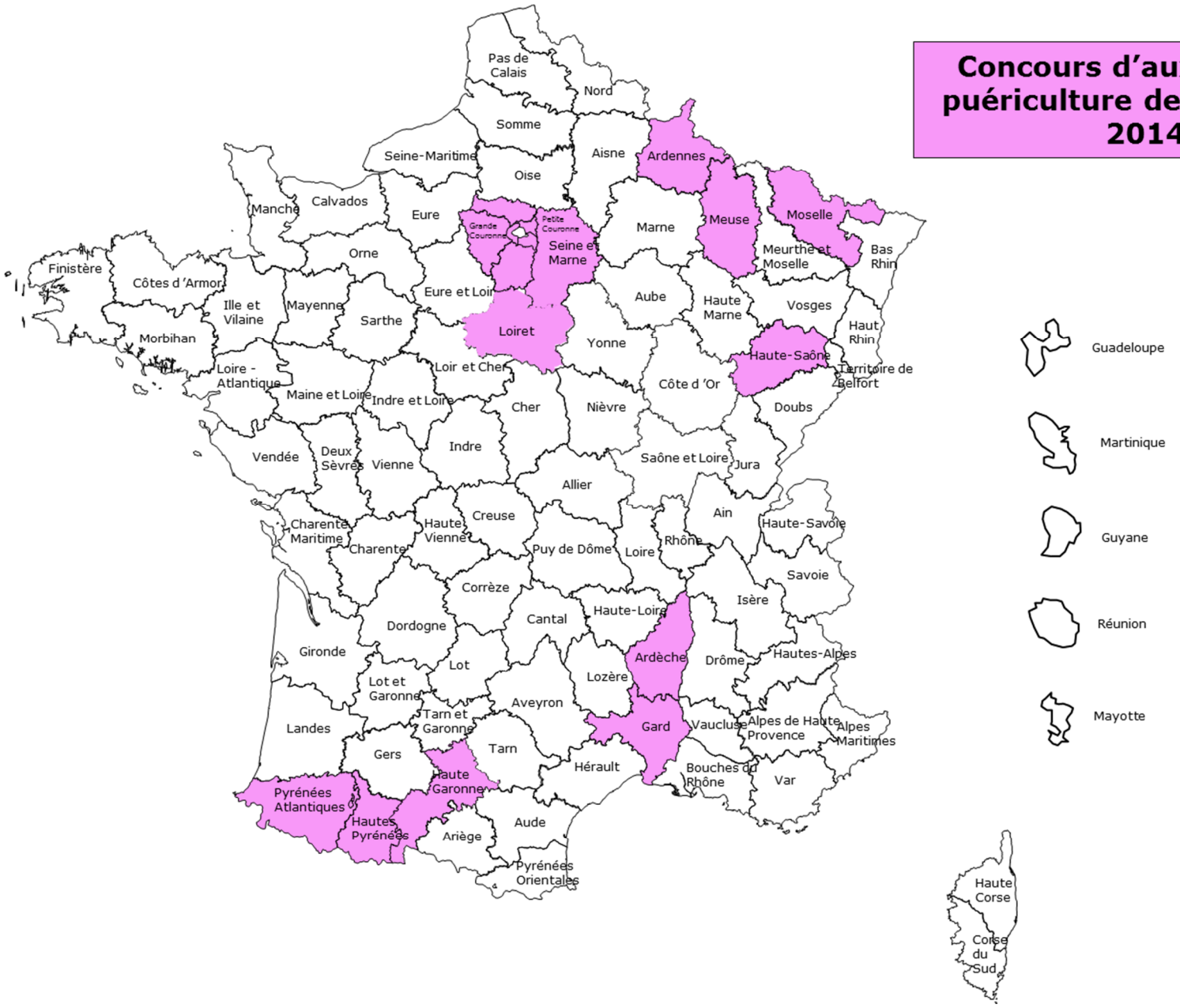
Concours d'auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe 2016



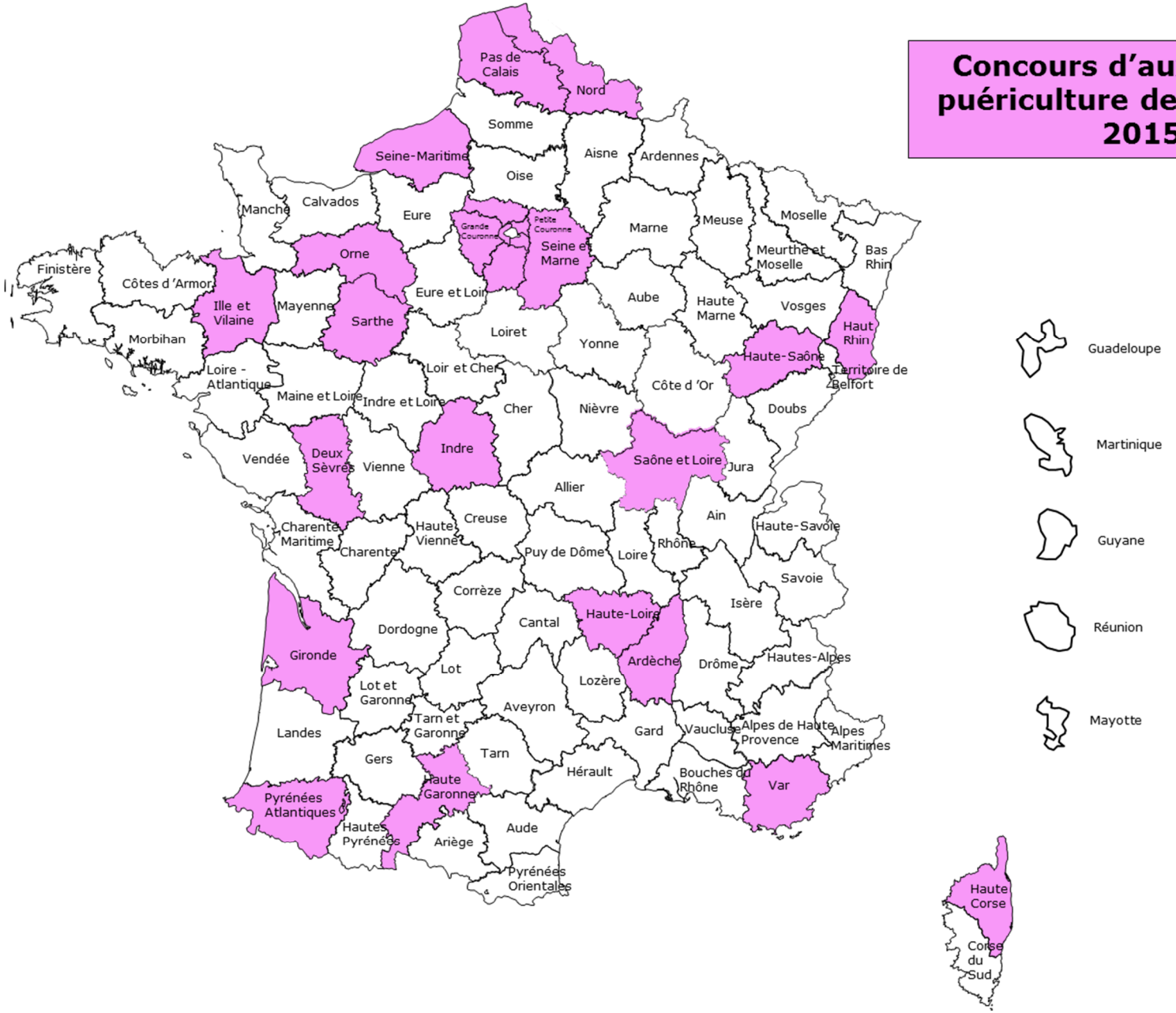
Concours d'auxiliaire de puériculture de 1ère classe 2013



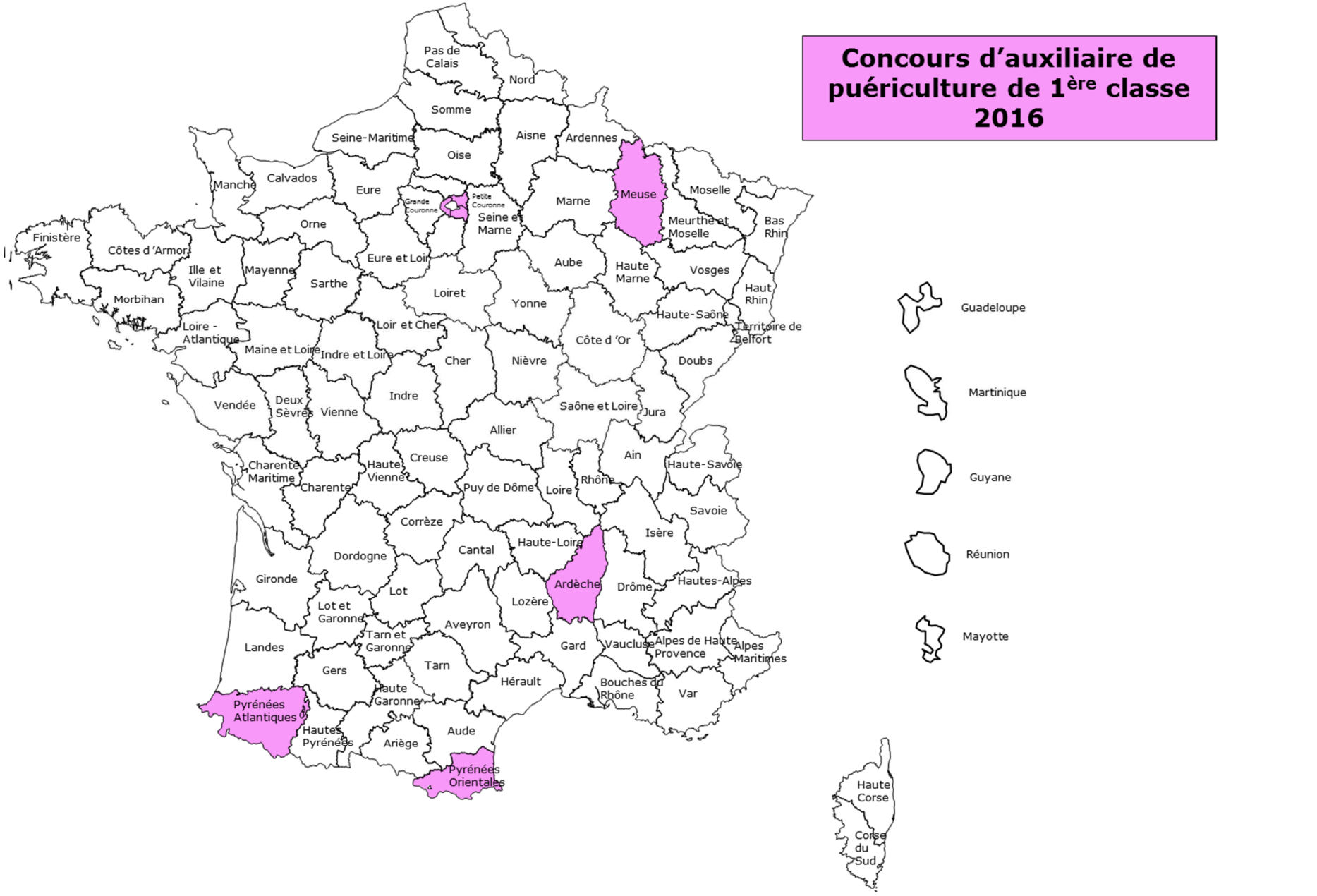
Concours d'auxiliaire de puériculture de 1ère classe 2014



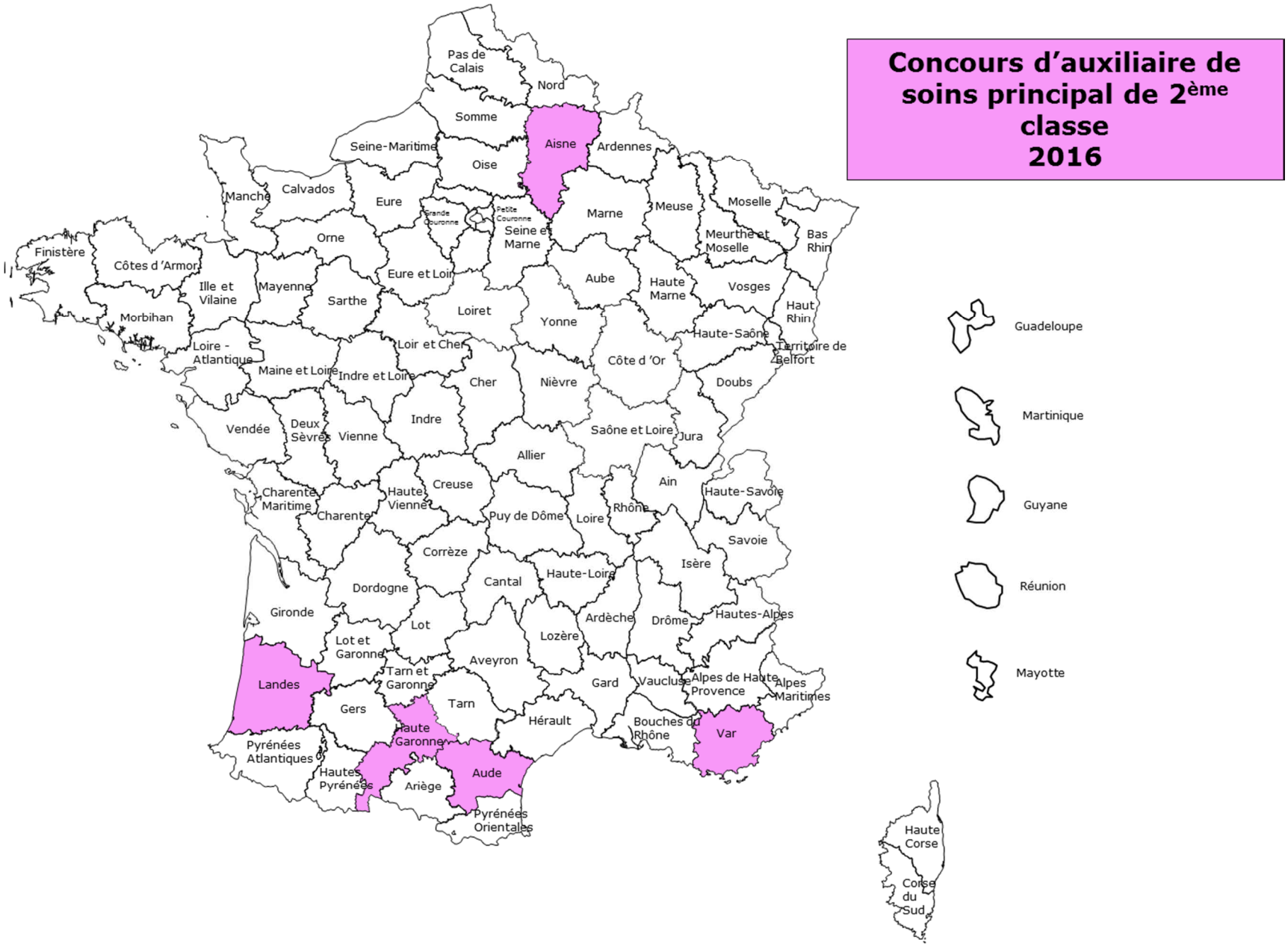
Concours d'auxiliaire de puériculture de 1ère classe 2015



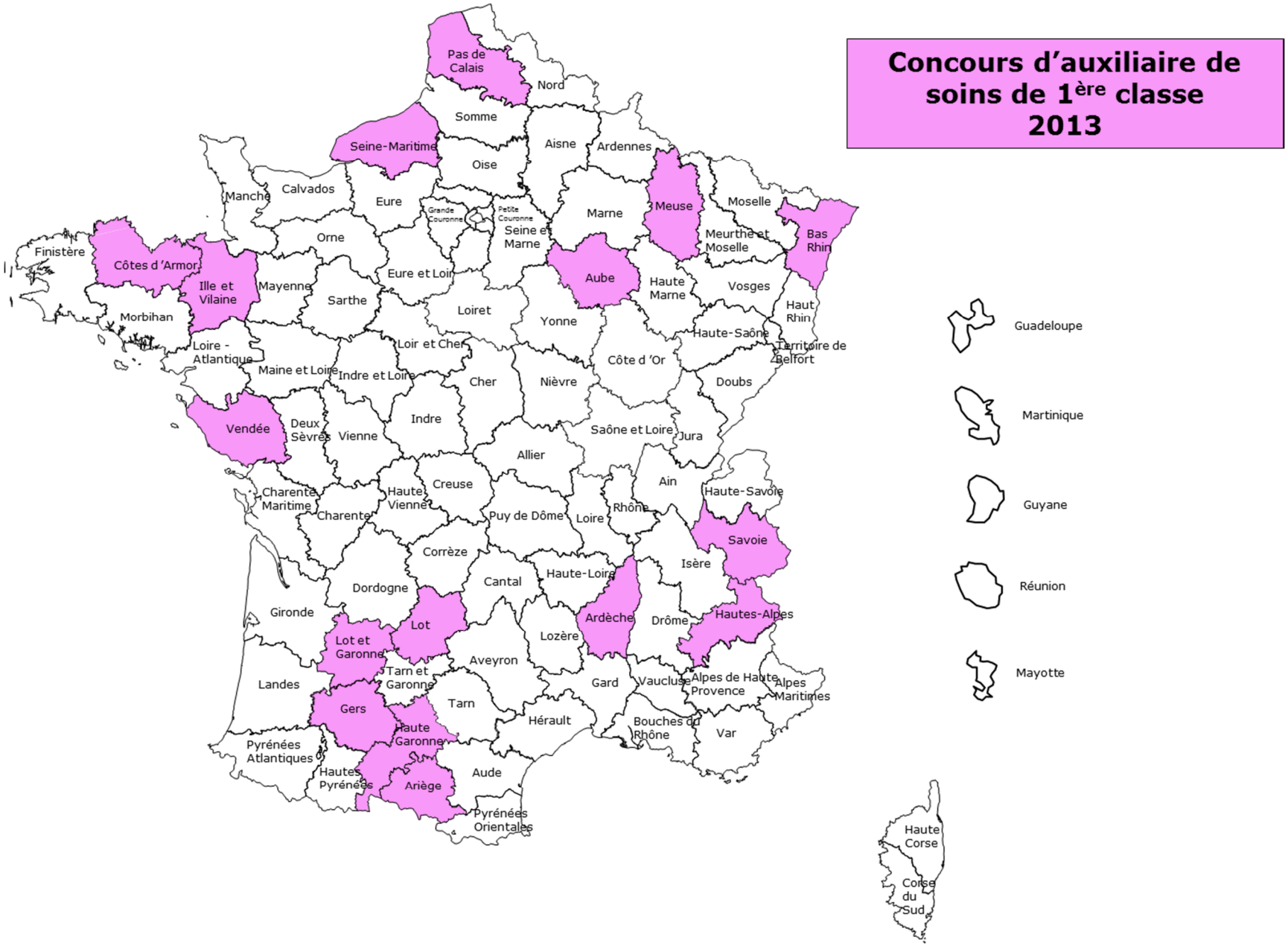
Concours d'auxiliaire de puériculture de 1ère classe 2016



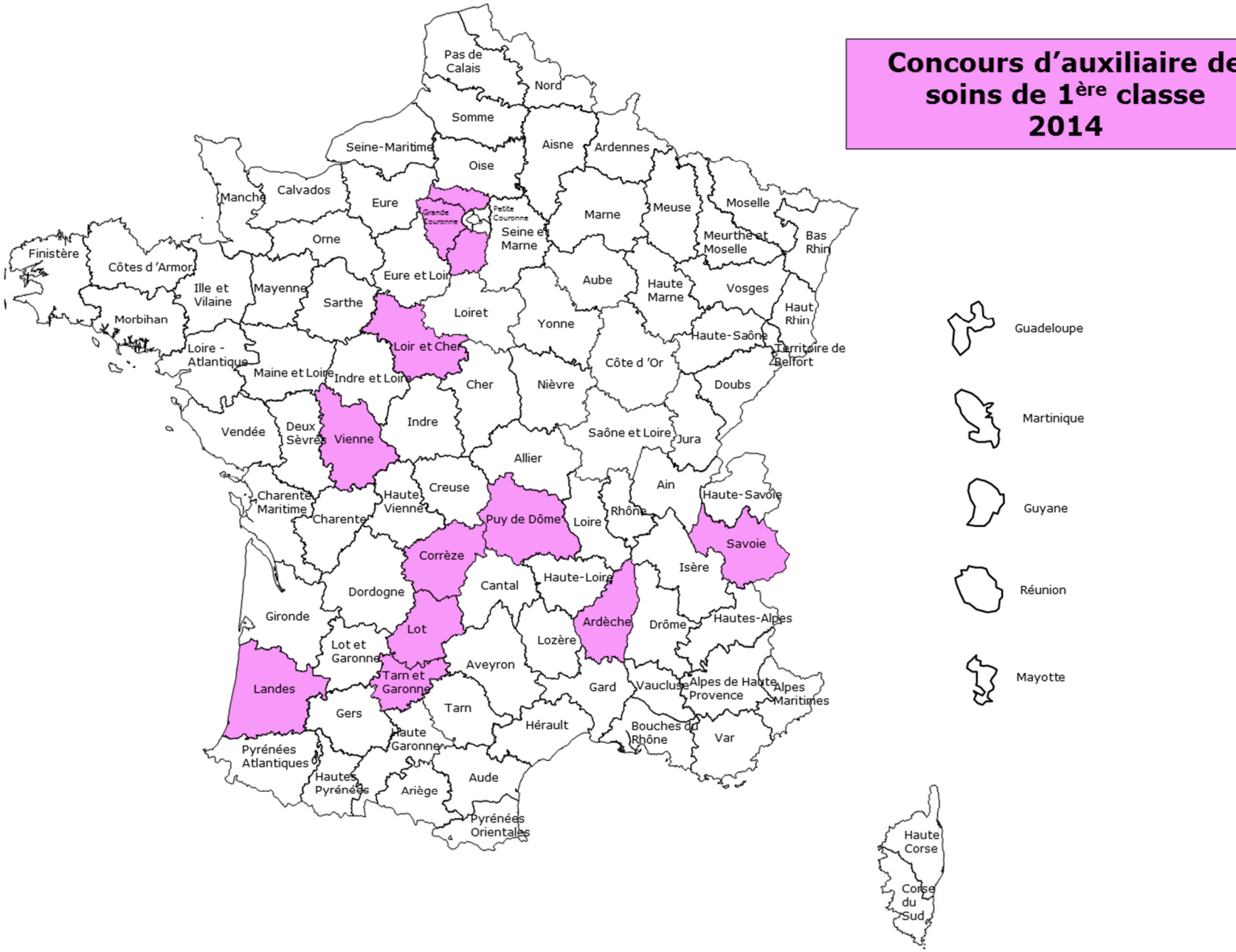
Concours d'auxiliaire de soins principal de 2ème classe 2016



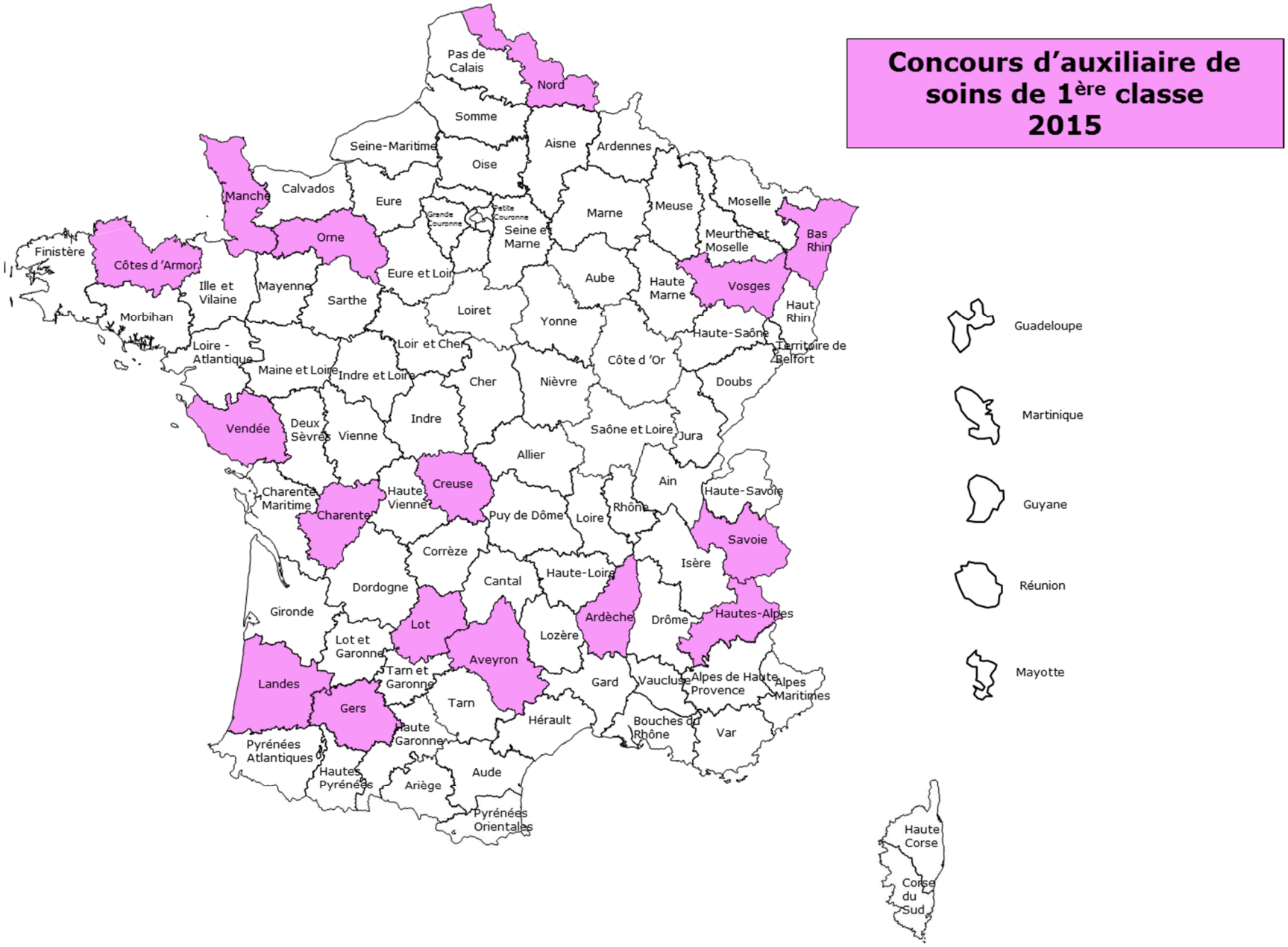
Concours d'auxiliaire de soins de 1ère classe 2013



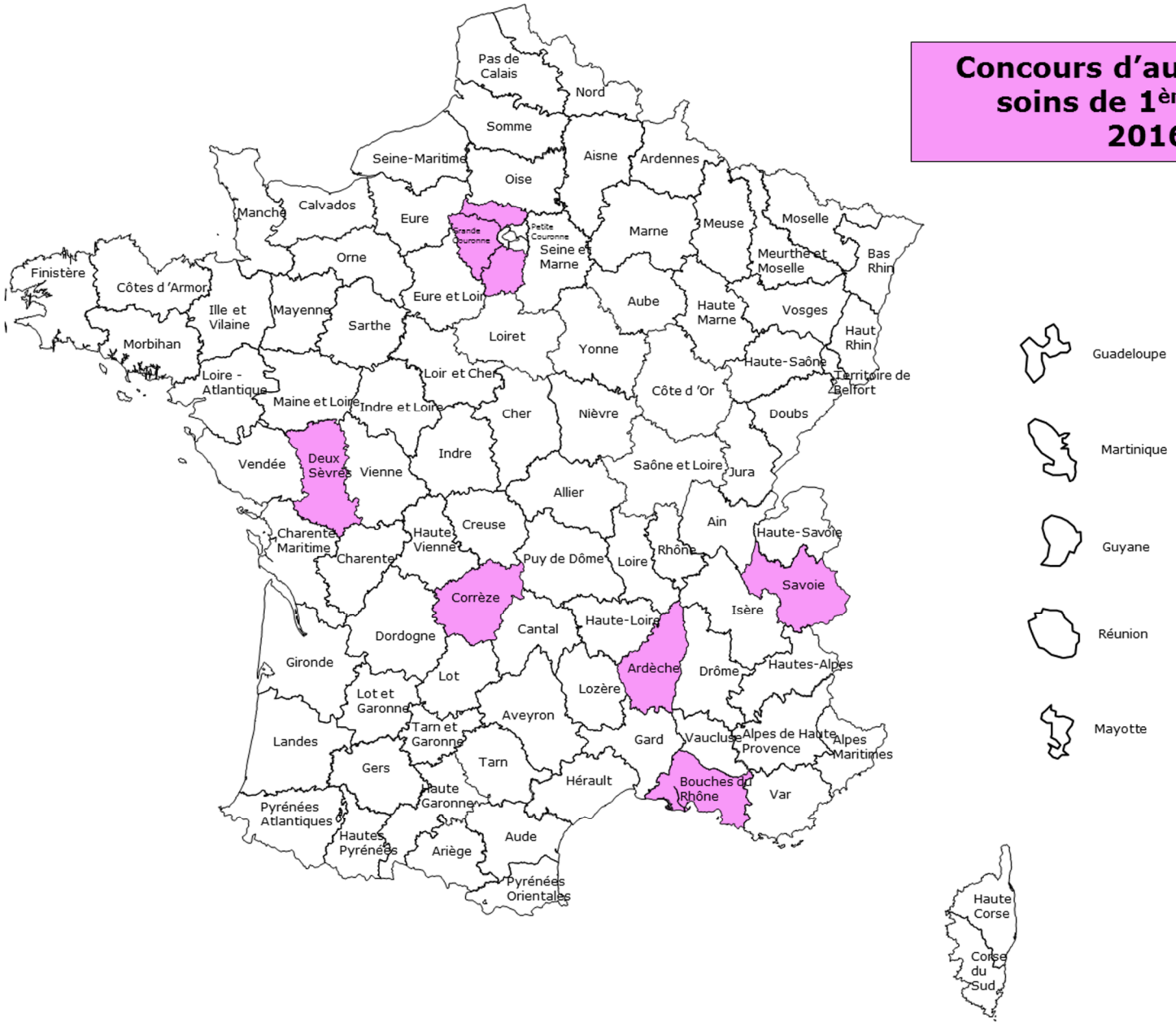
Concours d'auxiliaire de soins de 1ère classe 2014



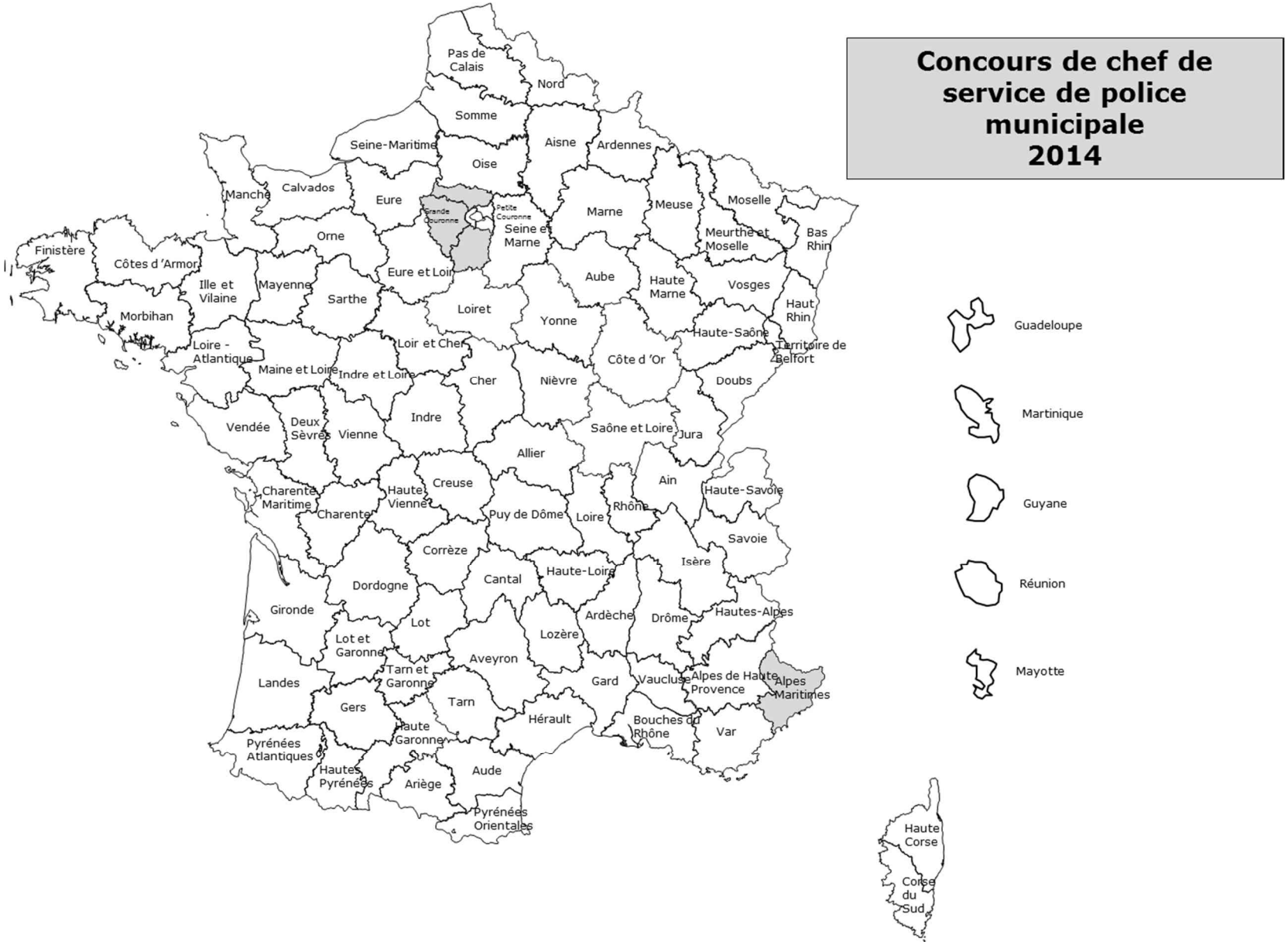
Concours d'auxiliaire de soins de 1ère classe 2015



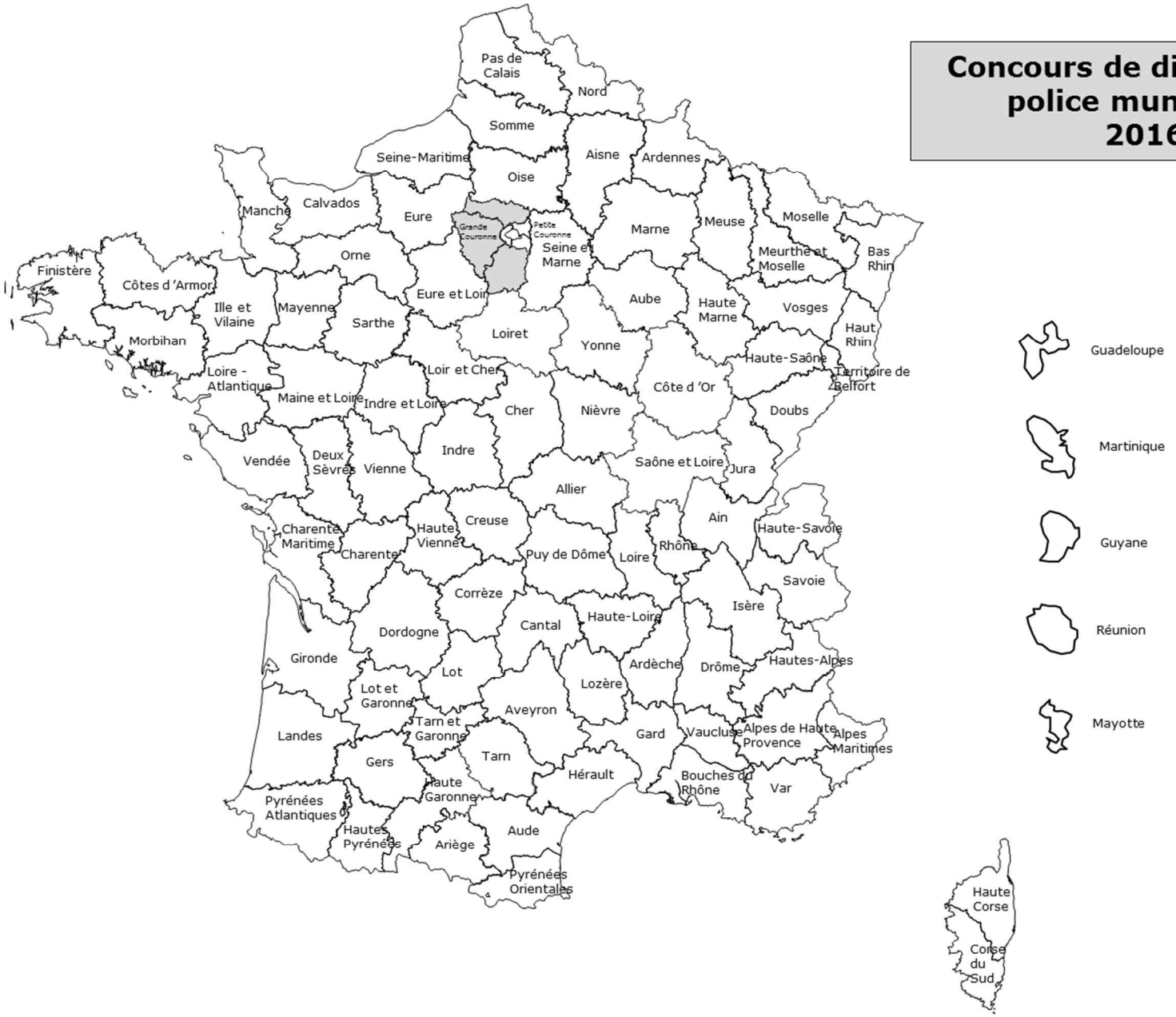
Concours d'auxiliaire de soins de 1ère classe 2016



FILIERE SECURITE



Concours de directeur de police municipale 2016



Concours de gardien de police municipale 2013



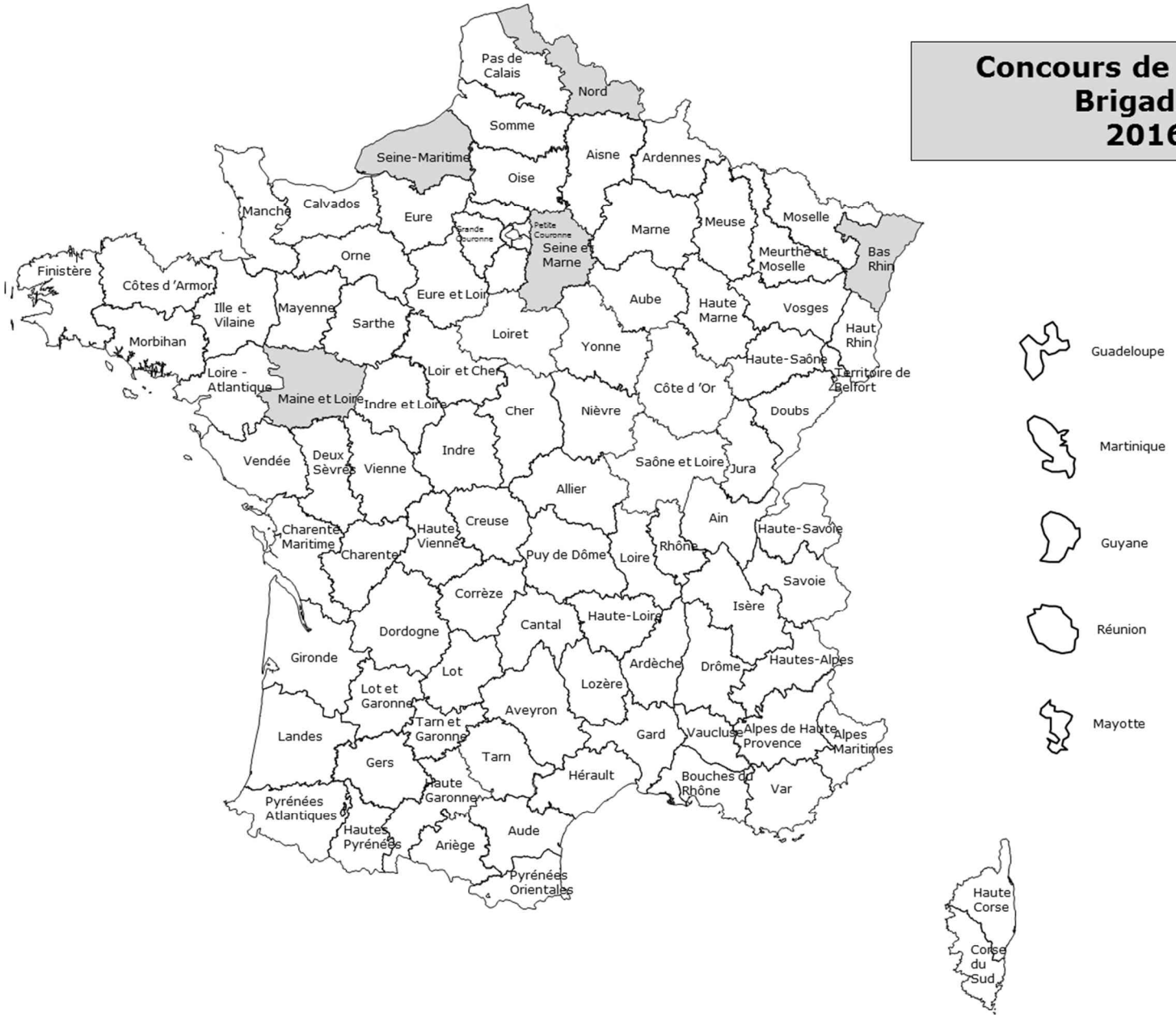
Concours de gardien de police municipale 2014



Concours de gardien de police municipale 2016



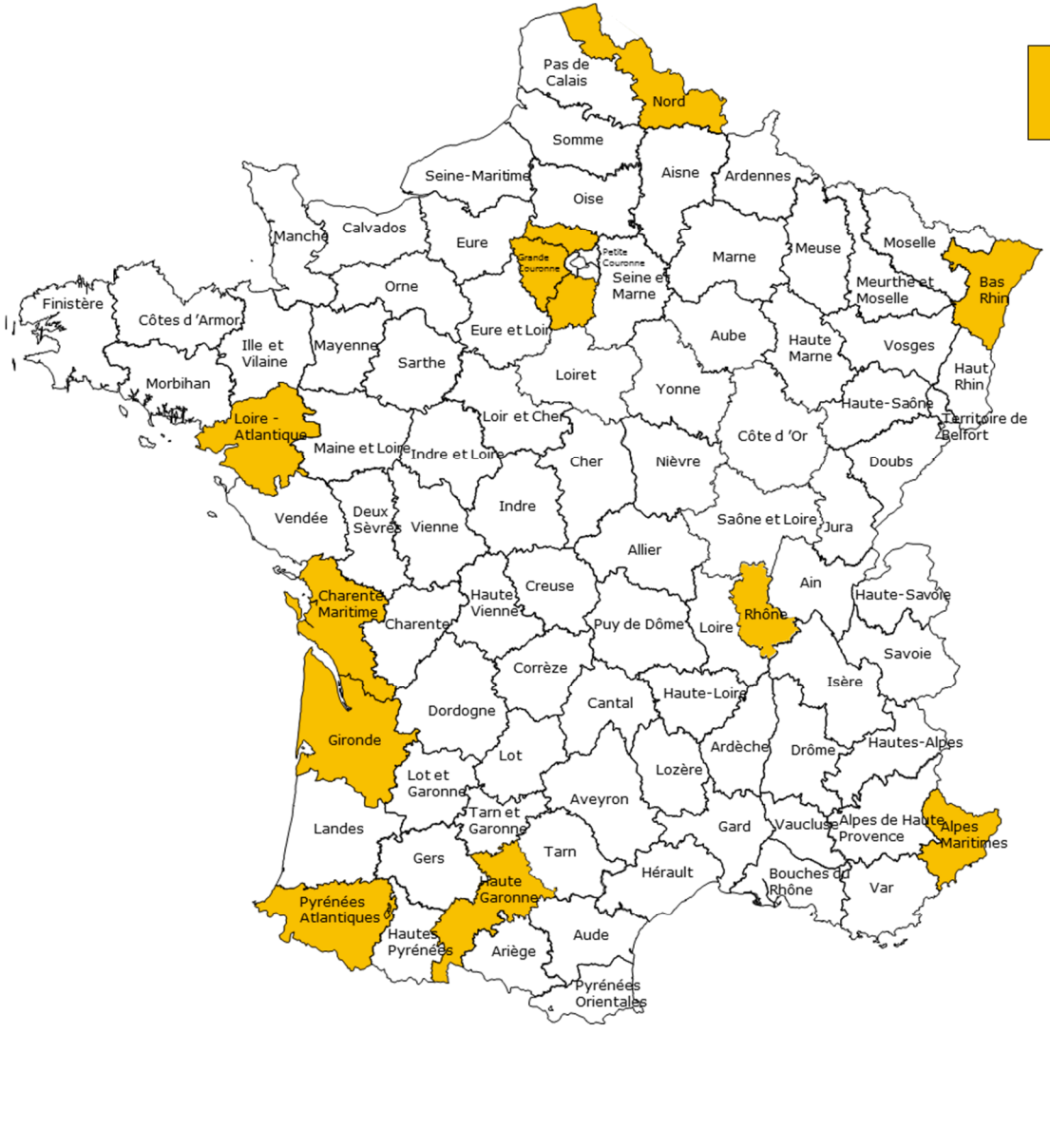
Concours de Gardien-Brigadier 2016



Concours de garde champêtre 2016

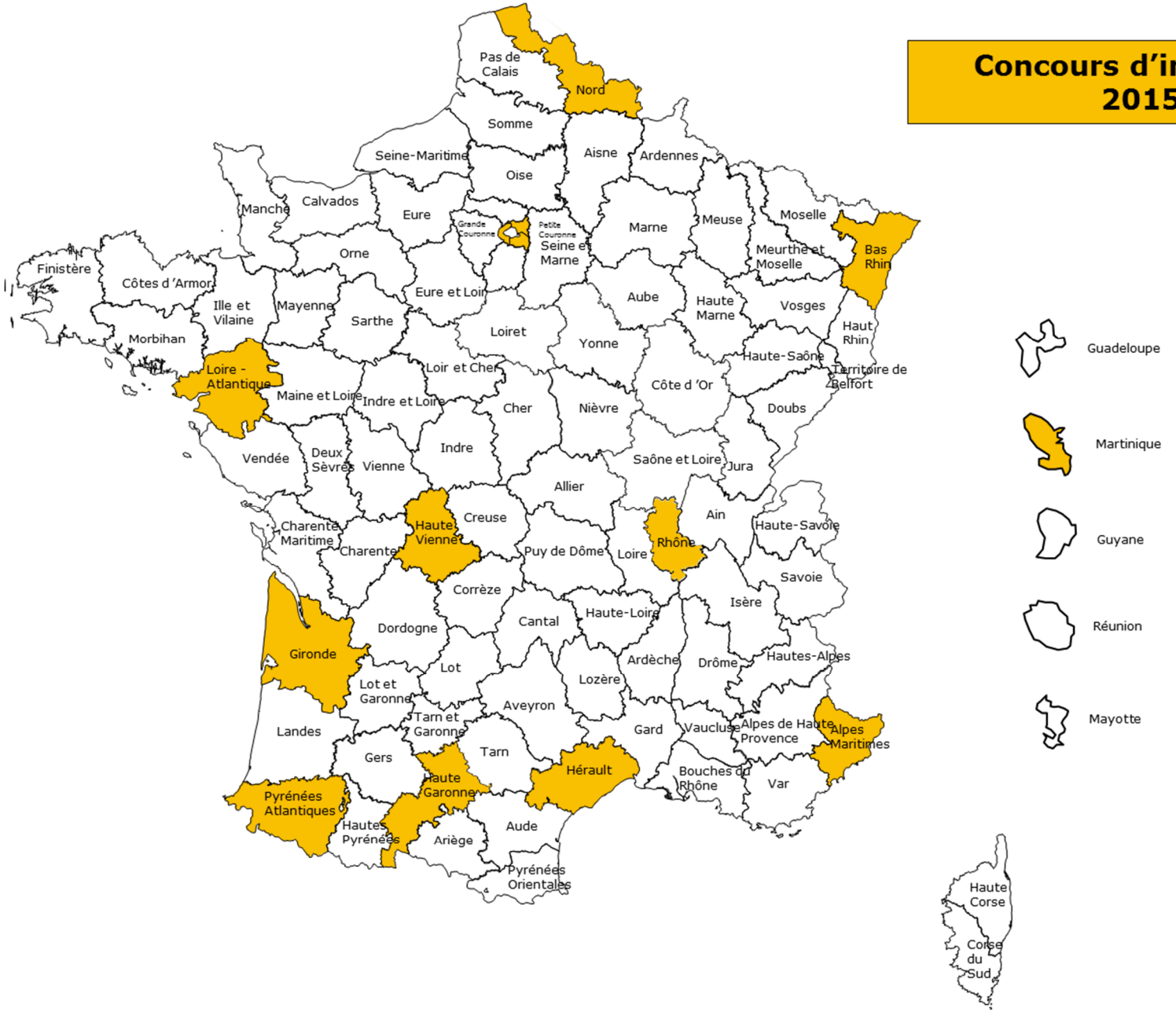


FILIERE TECHNIQUE

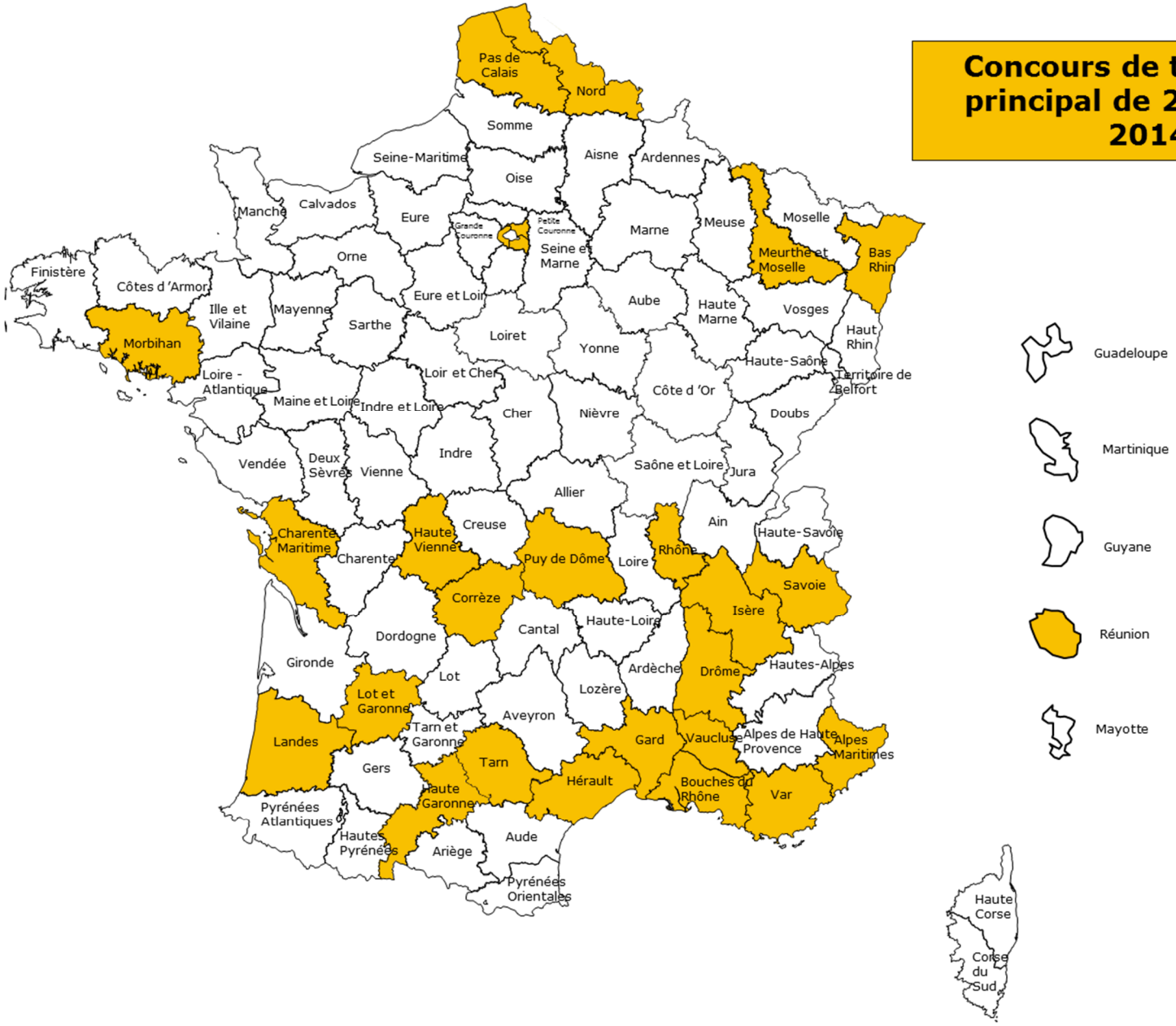


Concours d'ingénieur 2013

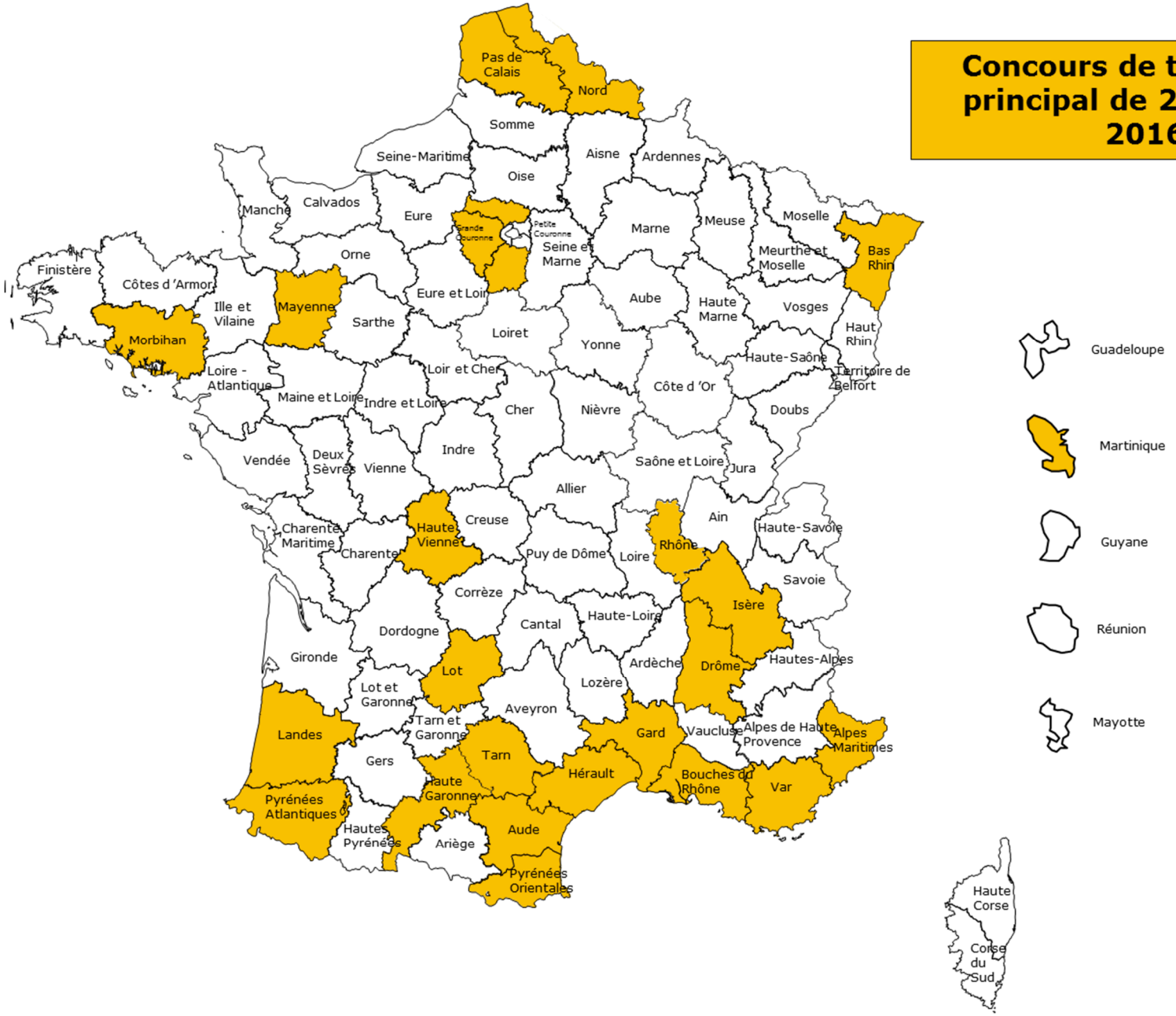
Concours d'ingénieur 2015



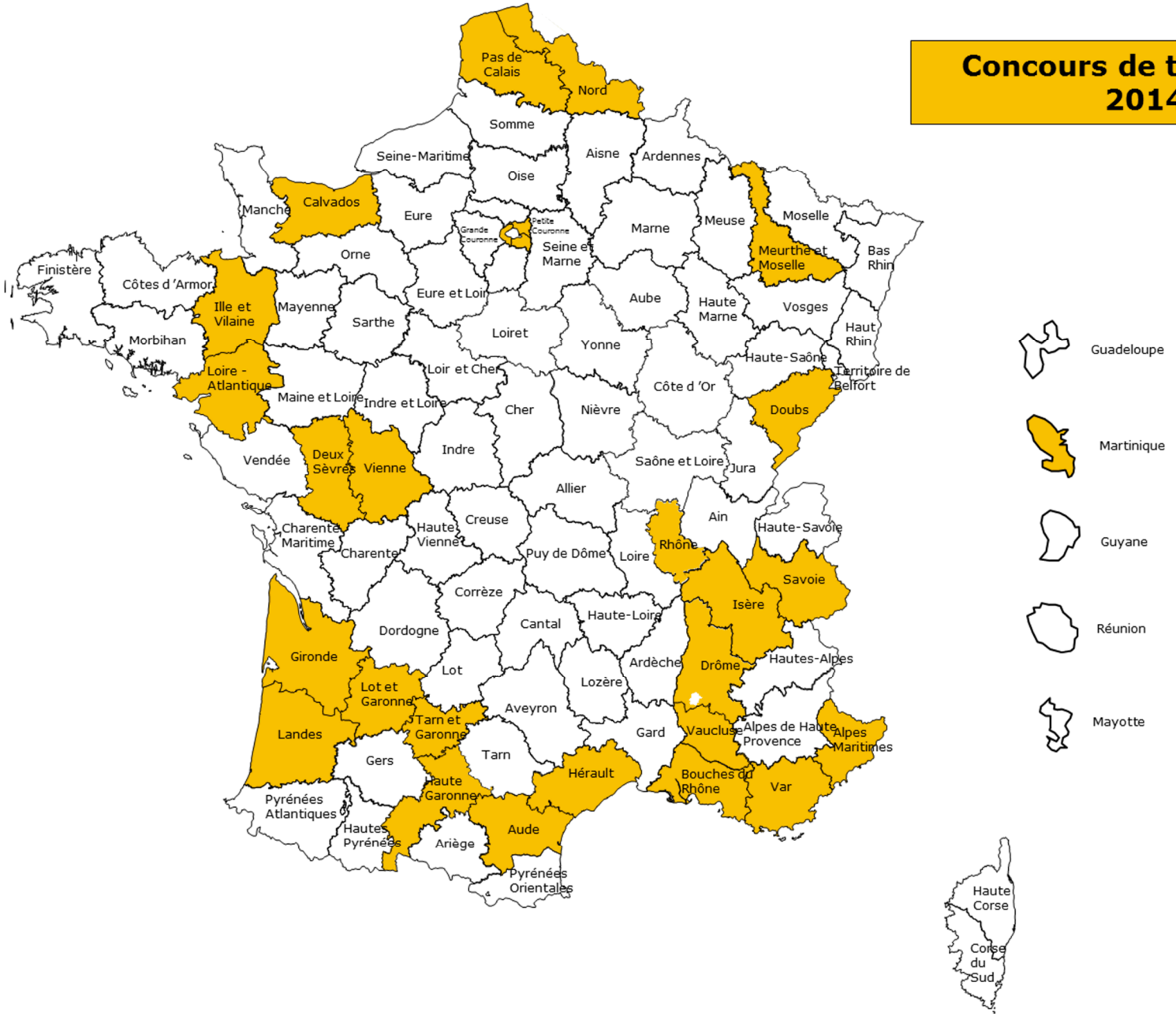
Concours de technicien principal de 2ème classe 2014



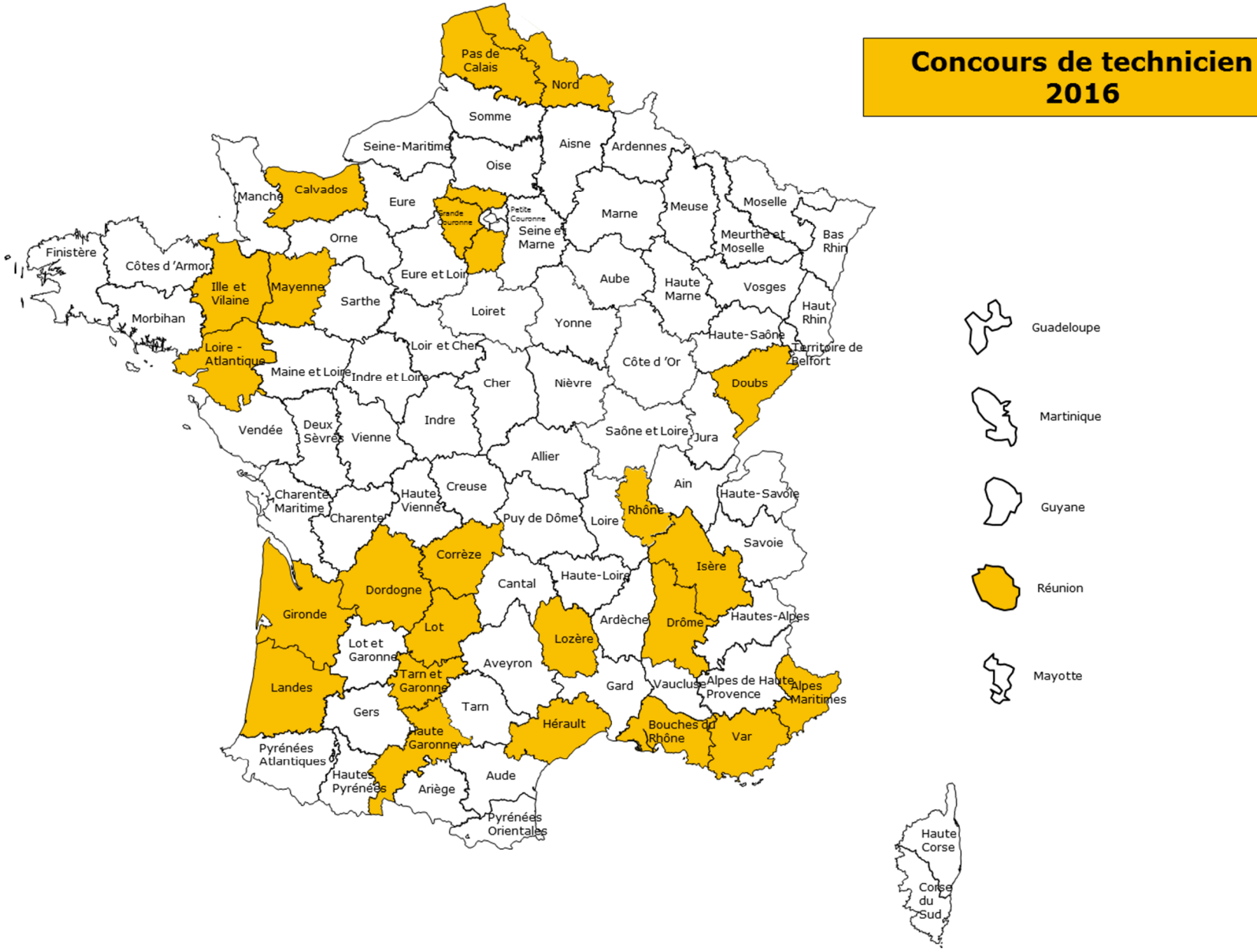
Concours de technicien principal de 2ème classe 2016



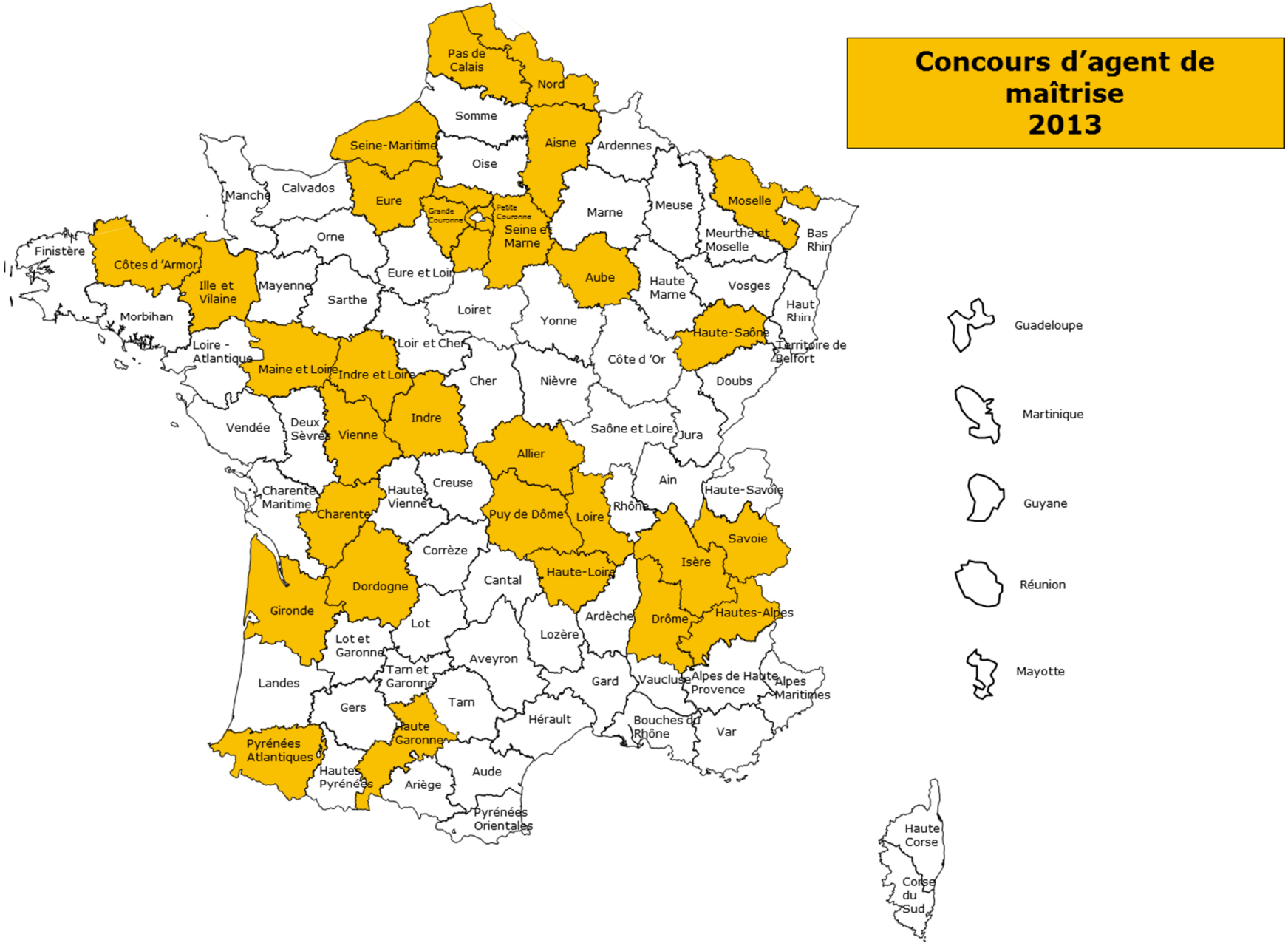
Concours de technicien 2014



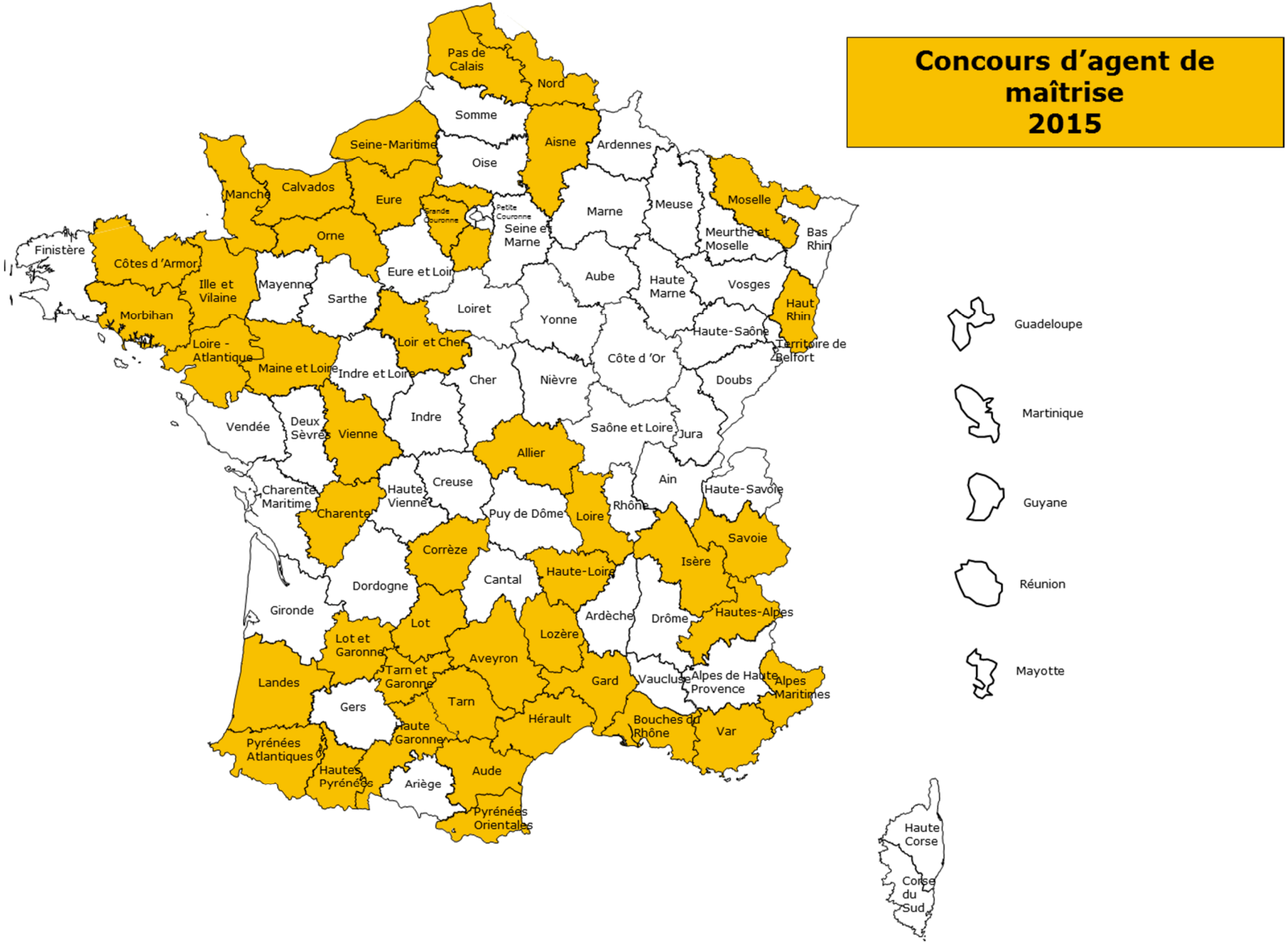
Concours de technicien 2016



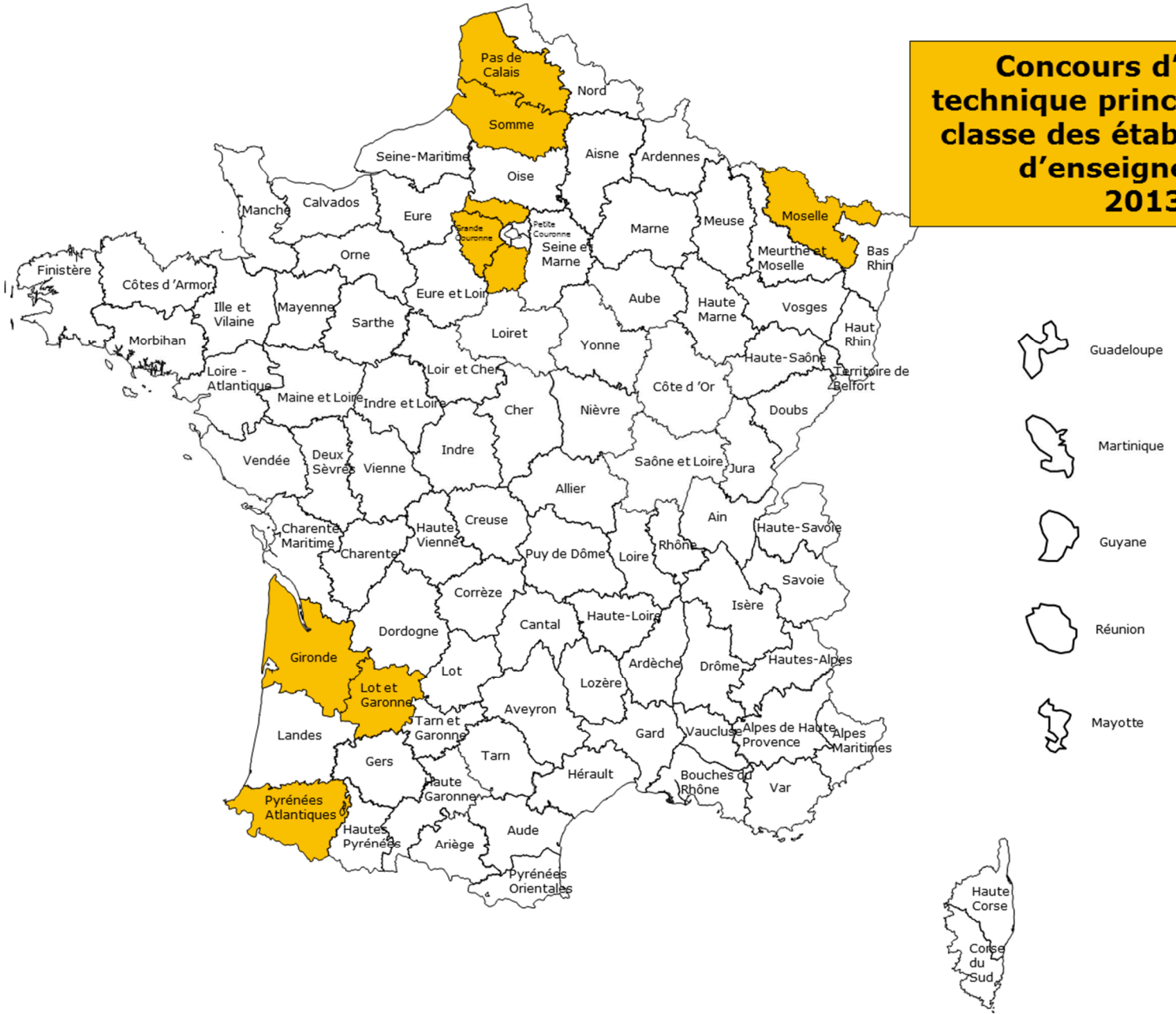
Concours d'agent de maîtrise 2013



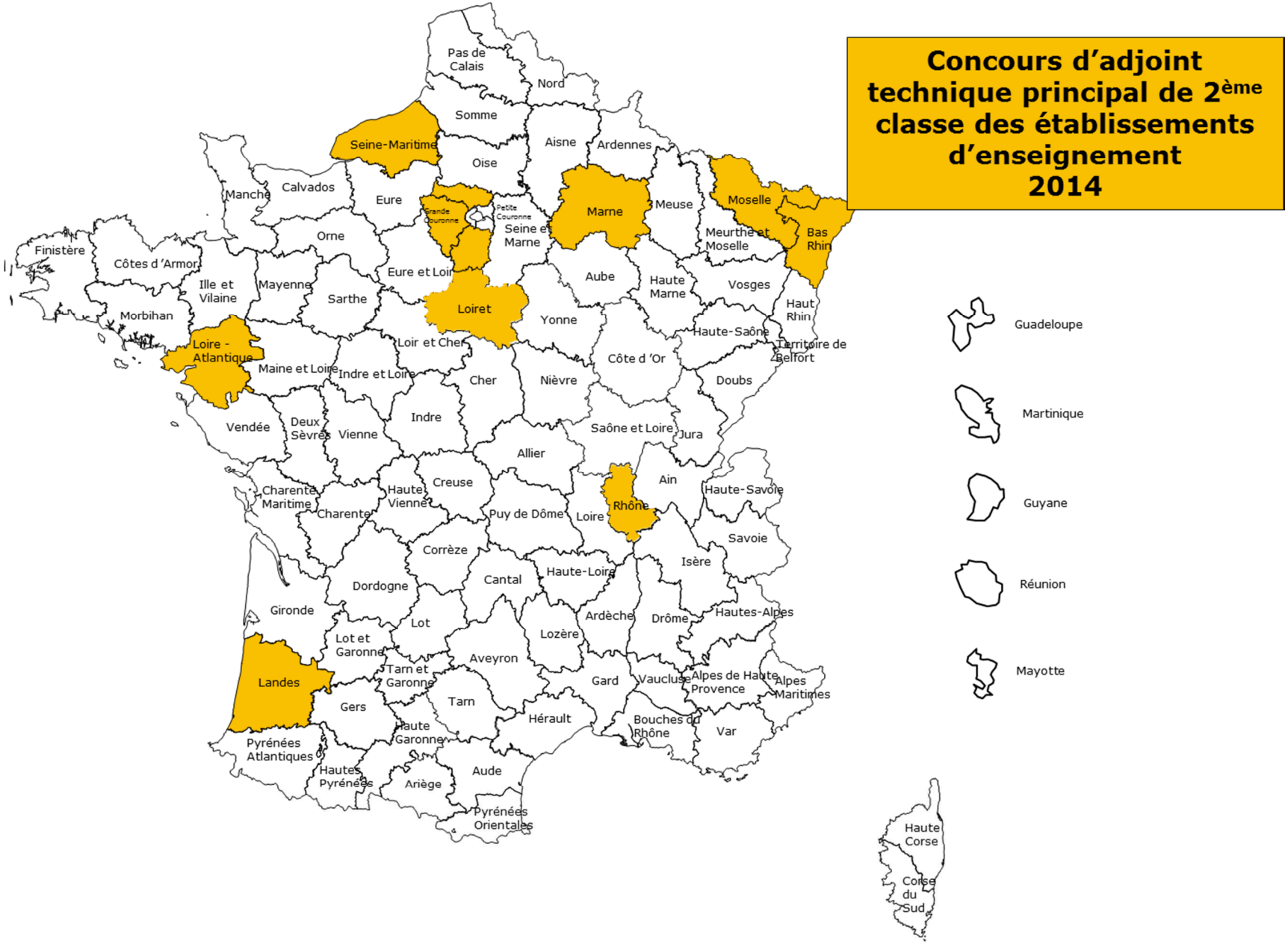
Concours d'agent de maîtrise 2015



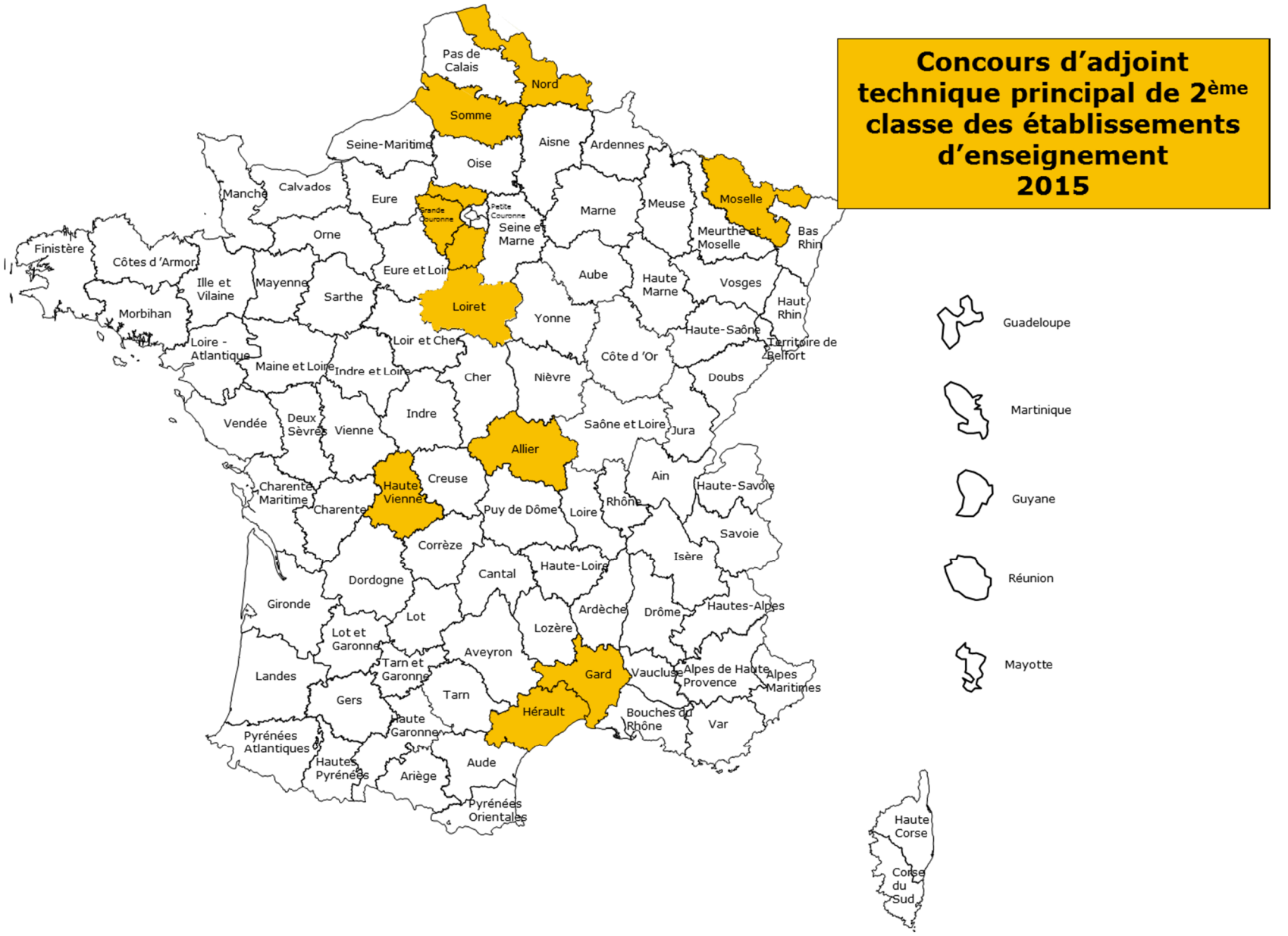
Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement 2013



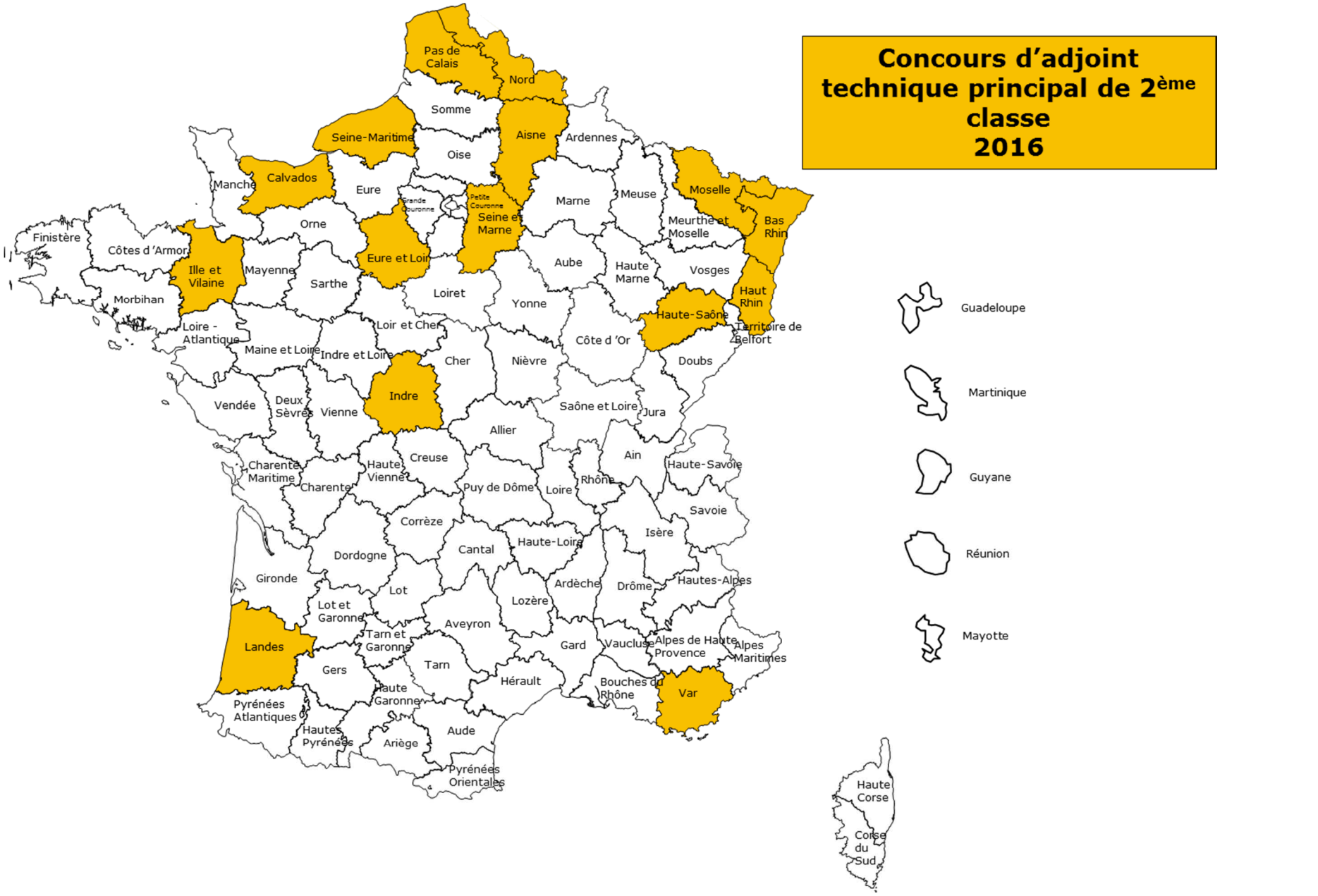
Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement 2014



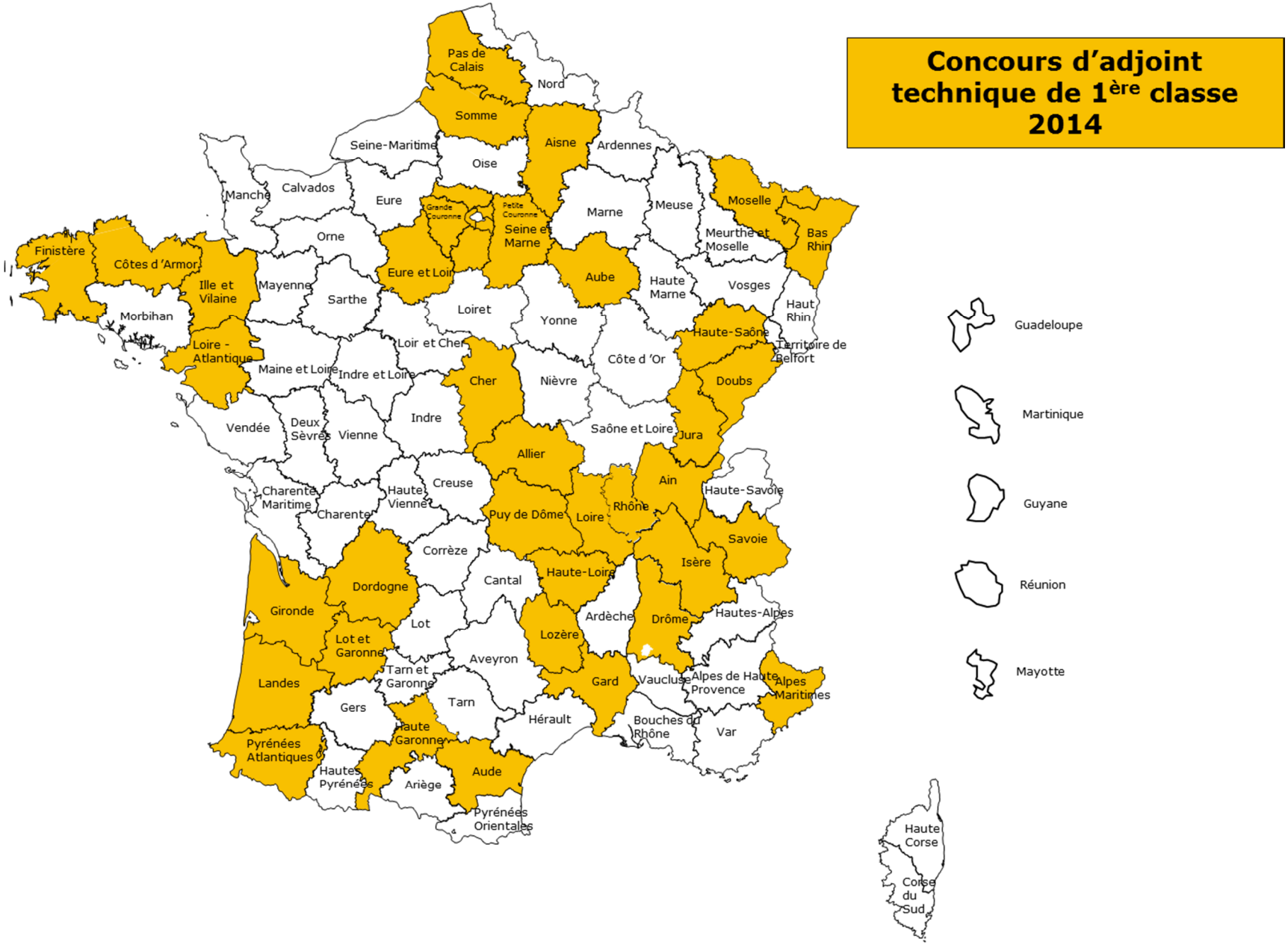
Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement 2015



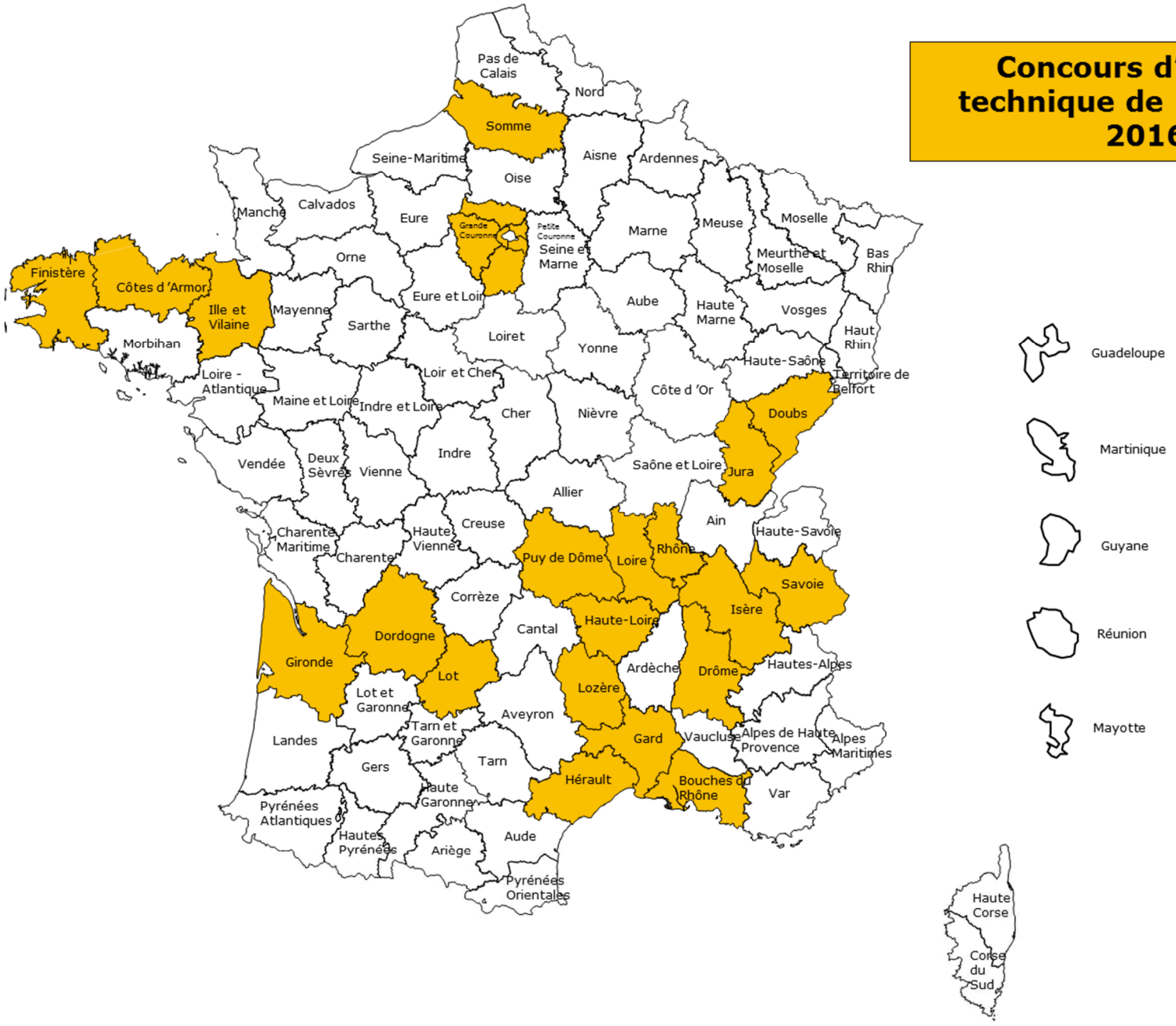
Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe 2016



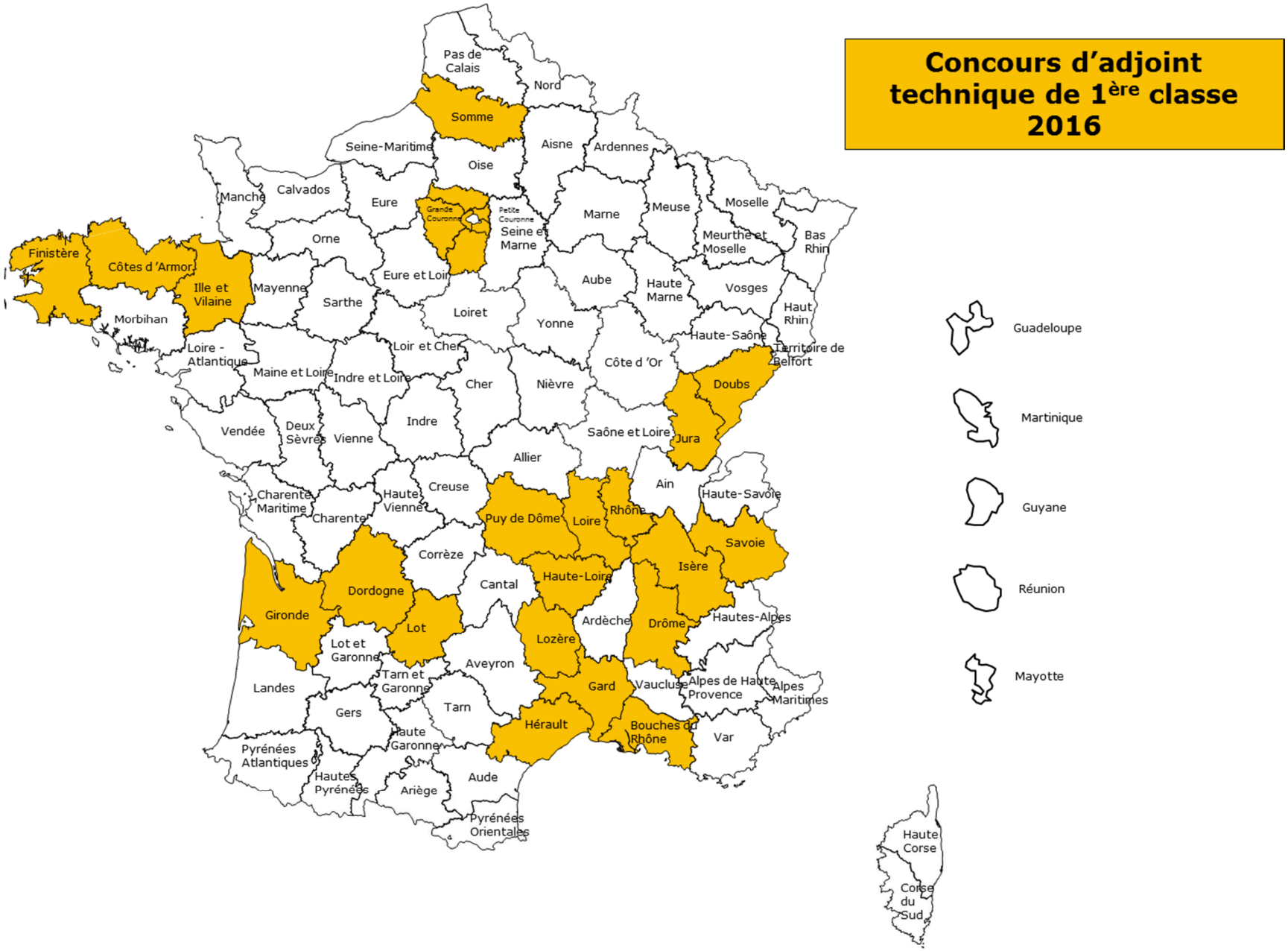
Concours d'adjoint technique de 1ère classe 2014



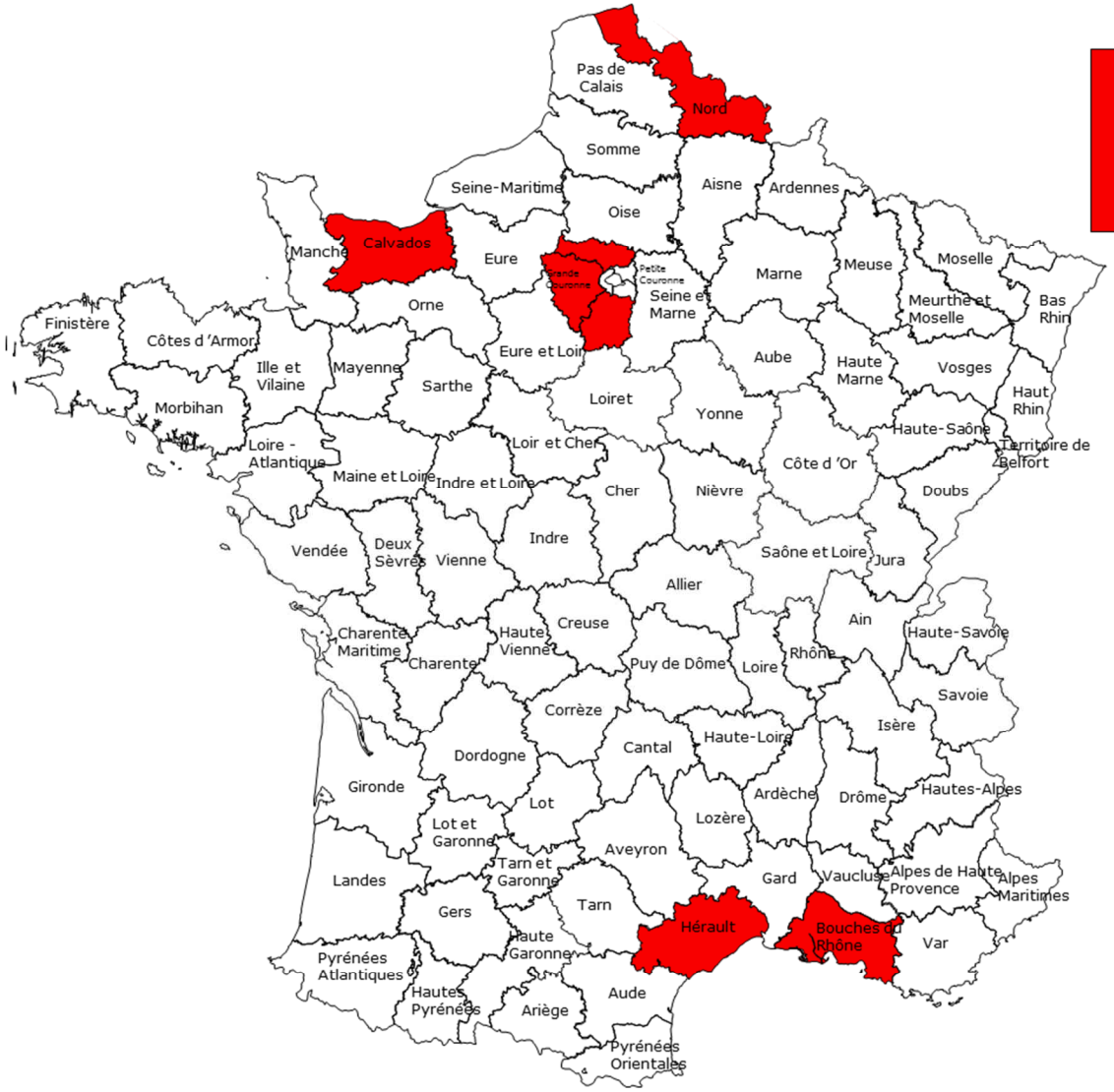
Concours d'adjoint technique de 1ère classe 2016



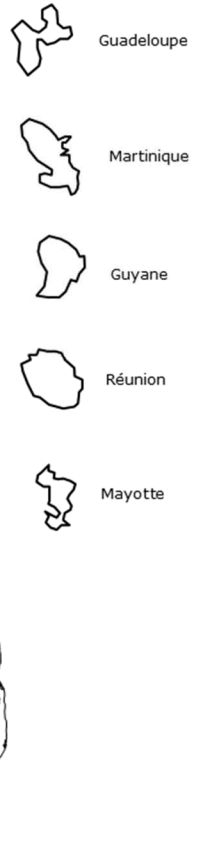
Concours d'adjoint technique de 1ère classe 2016



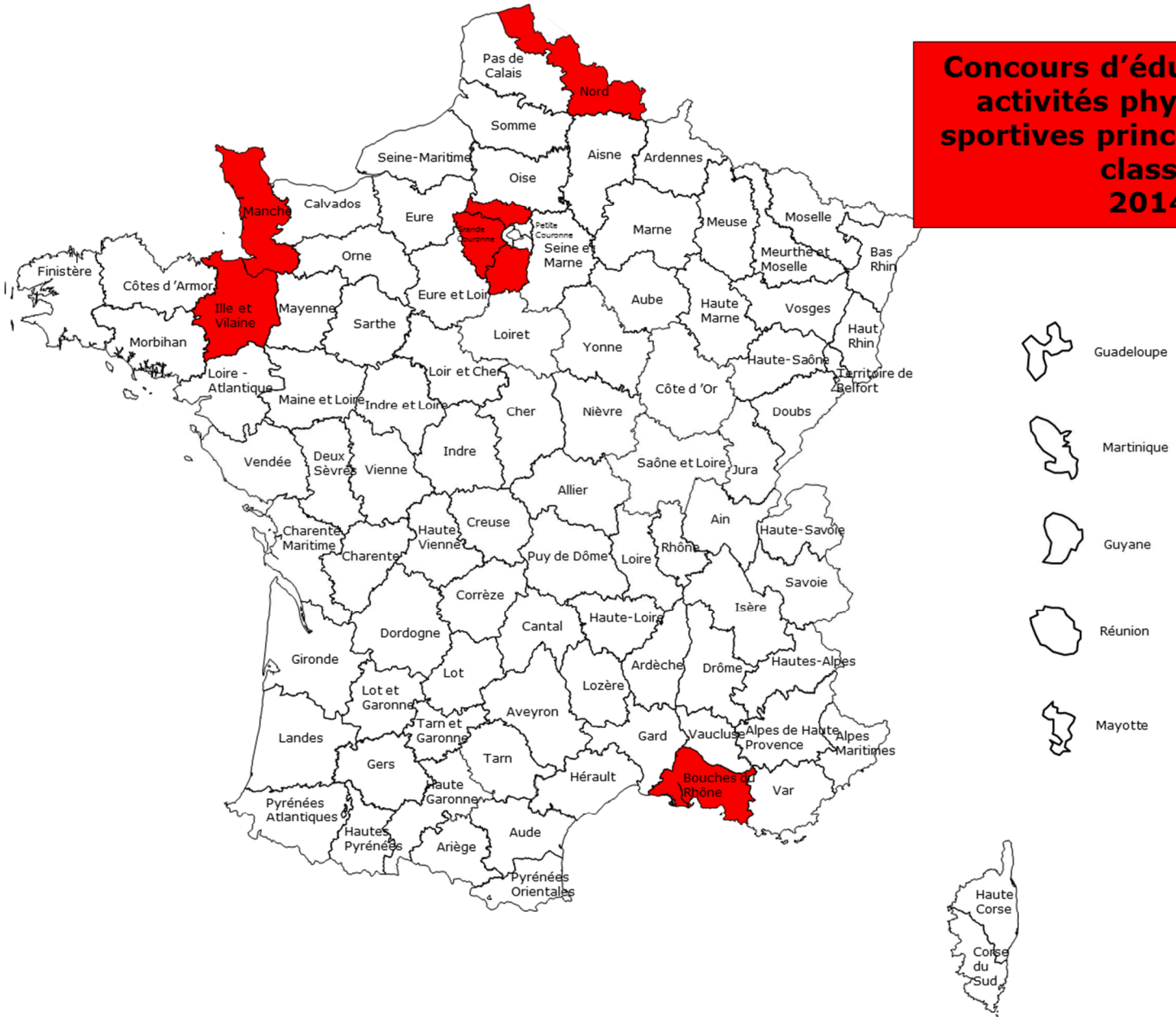
FILIERE SPORTIVE



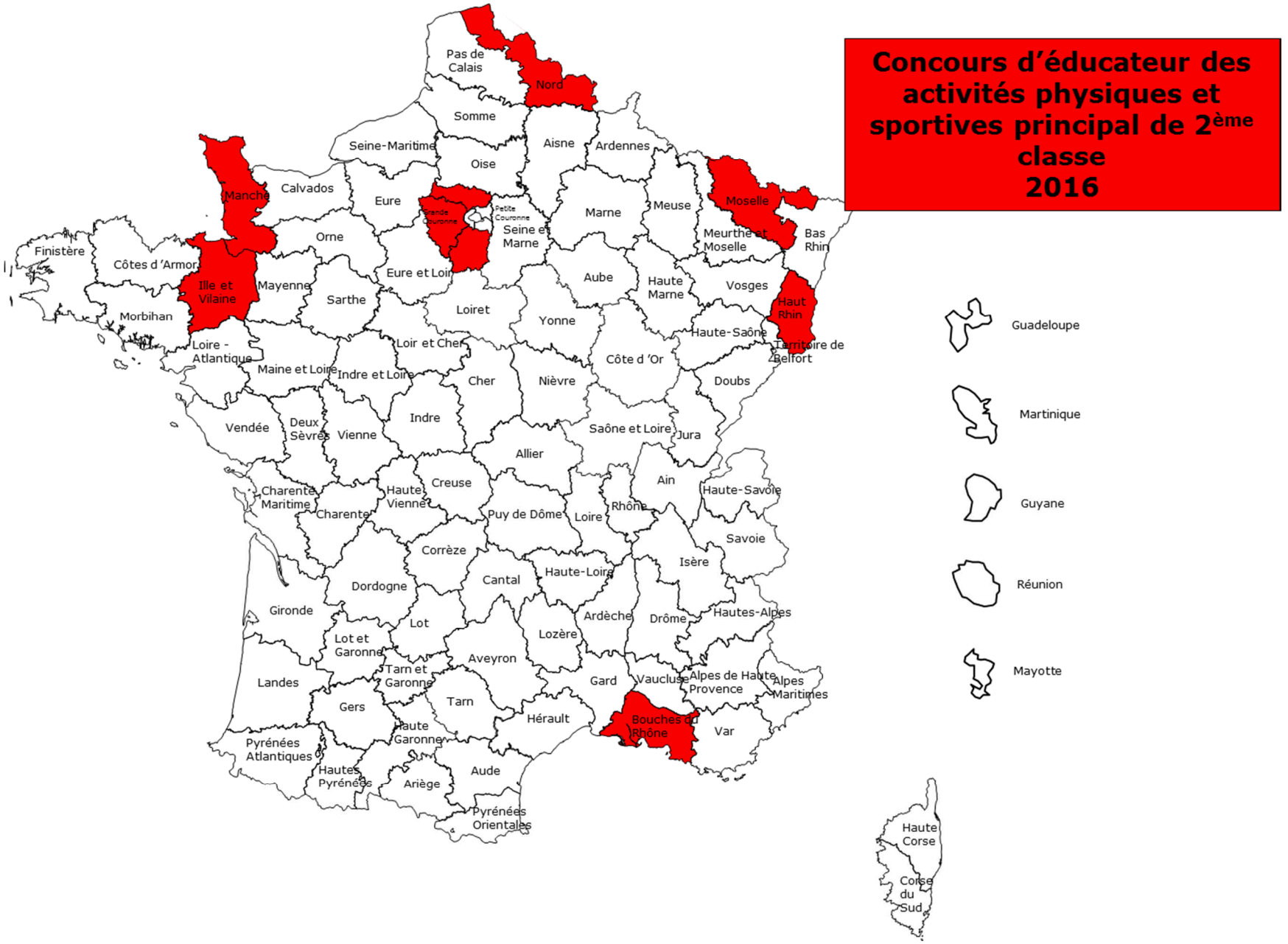
Concours de conseiller des activités physiques et sportives
2015



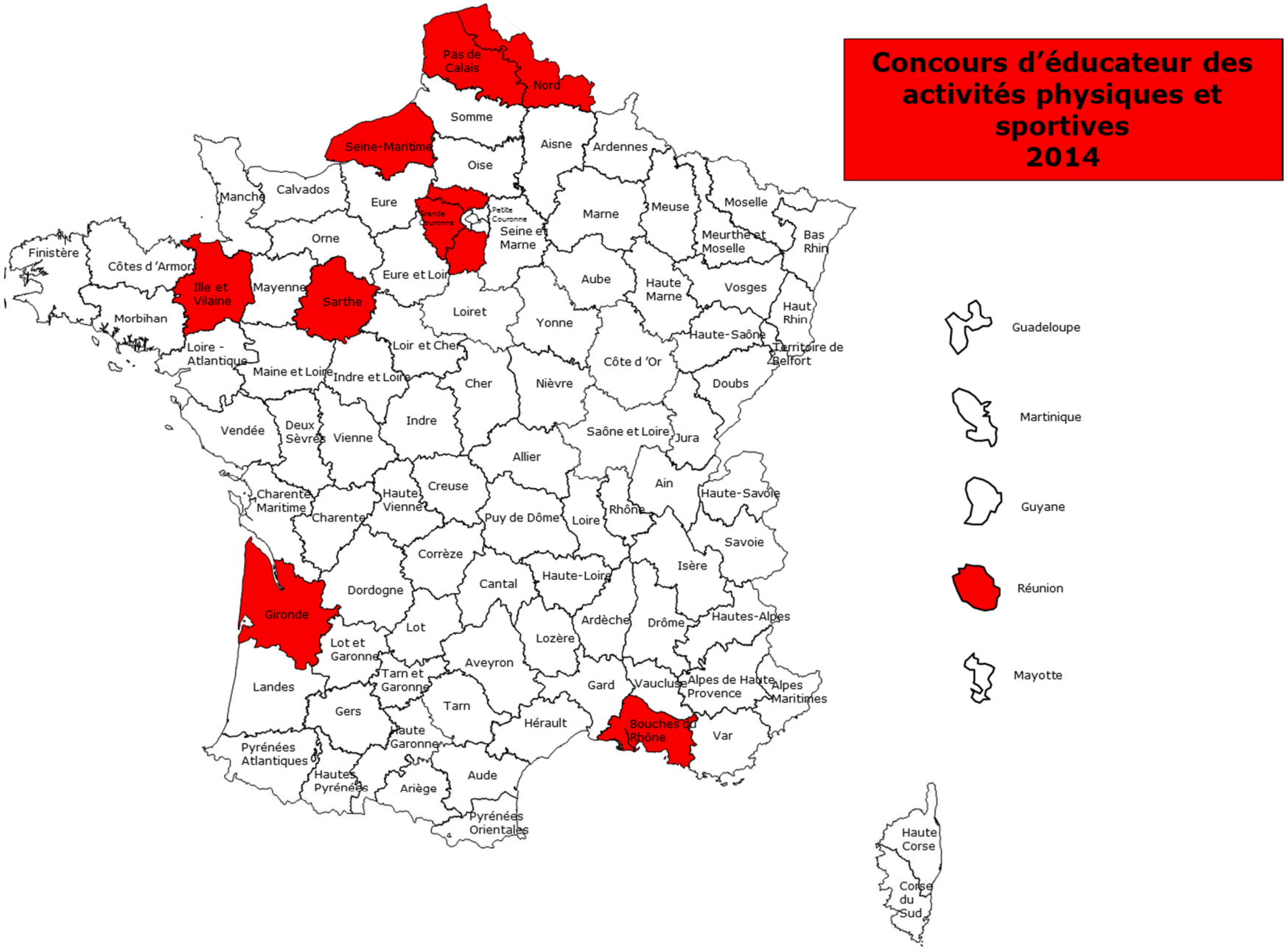
Concours d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe 2014



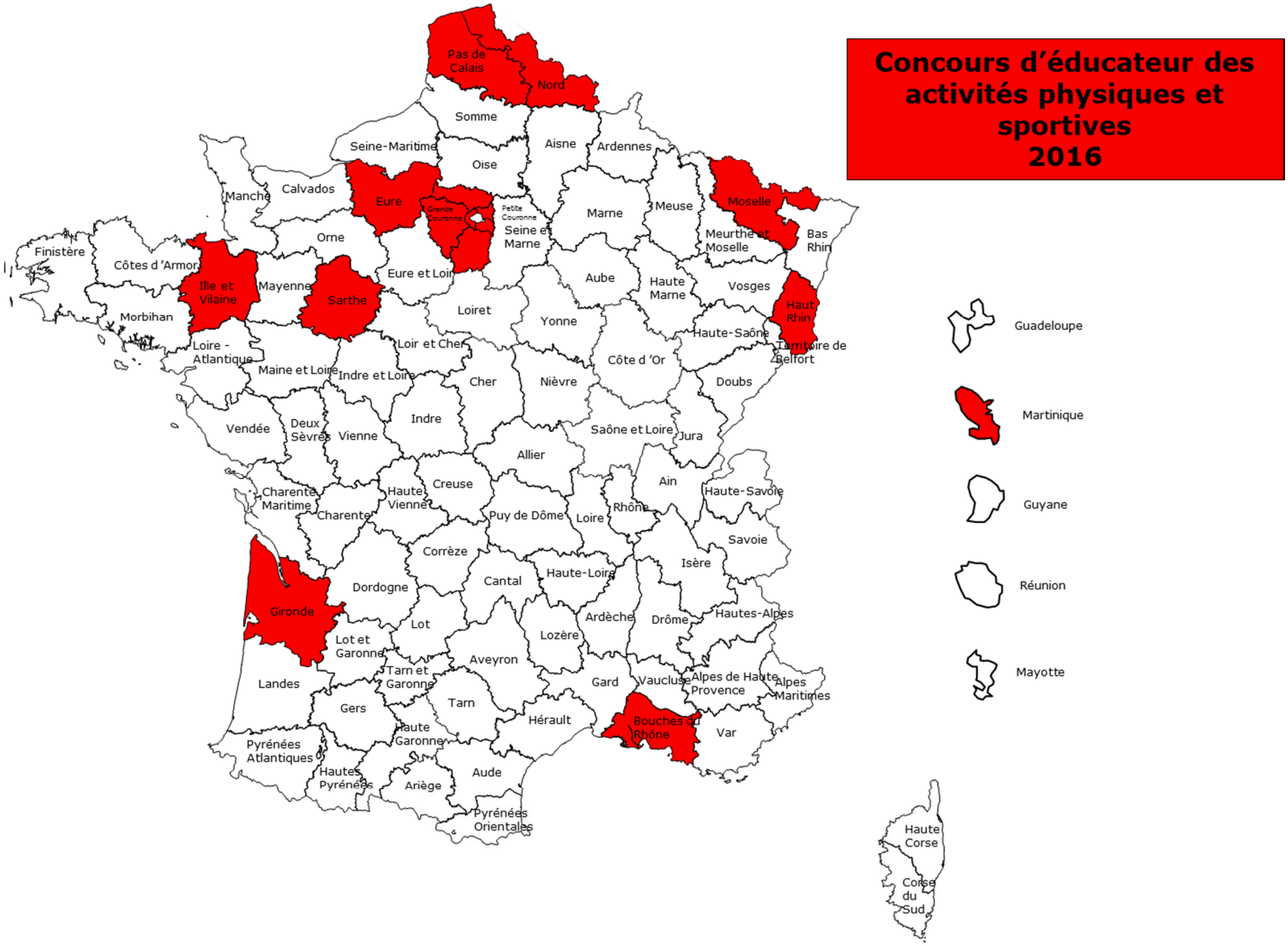
Concours d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe 2016



Concours d'éducateur des activités physiques et sportives 2014



Concours d'éducateur des activités physiques et sportives 2016



Bilan des concours organisés en 2013 (tous types de voies : externe, interne, 3ème voie)

Intitulé du concours organisé par le CDG	Nombre de postes ouverts	Inscrits	Présents	Admissibles	Lauréats	Taux de présence (en %)	Taux de réussite (en %)
Attaché de conservation du patrimoine	240	3854	2046	447	230	53%	11%
Conseiller Socio-Educatif	163	1411	1140	839	163	81%	14%
Ingénieur	1295	6135	3636	1409	888	59%	24%
Médecin	203	129	111	57	42	86%	38%
Médecin de 2ème classe	67	75	59	55	51	79%	86%
Puéricultrice	184	316	244	143	131	77%	54%
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2eme catégorie	35	70	67	67	31	96%	46%
Professeur d'enseignement artistique	1186	3007	2621	1237	861	87%	33%
Total Cat A	3373	14997	9924	4254	2397	66%	24%
Animateur	1278	7701	5905	2084	1215	77%	21%
Animateur principal de 2e classe	232	1010	746	290	201	74%	27%
Assistant du patrimoine et des bibliothèques	560	7511	4319	1025	533	58%	12%
Assistant conservation principal de 2e classe	481	5242	3082	877	450	59%	15%
Assistant socio-éducatif	512	5515	3944	908	505	72%	13%
Educateur de jeunes enfants	526	2063	1746	698	486	85%	28%
Infirmier	418	832	684	492	342	82%	50%
Rédacteur	4441	59777	38946	7461	4260	65%	11%
Rédacteur principal 2ème classe	1947	15759	7627	2197	1362	48%	18%
Total Cat B	10395	105410	66999	16032	9354	64%	14%

Adjoint administratif de 1ère classe	50	669	484	93	50	72%	10%
Adjoint d'Animation 1ère Classe	939	3125	2347	973	591	75%	25%
Adjoint du patrimoine de 1e classe	484	6686	4521	799	455	68%	10%
Adjoint technique de 2ème classe des Etablissements d'Enseignement	336	1496	1123	509	267	75%	24%
Agent de Maîtrise	1990	9713	7773	2690	1585	80%	20%
Agent social de 1ère Classe	997	2275	1821	1465	595	80%	33%
ATSEM	298	4860	3618	716	296	74%	8%
ATSEM 1ère classe	1066	18085	14365	3003	964	79%	7%
Auxiliaire de puériculture territorial de 1ère classe	1413	6198	5277	1411	1399	85%	27%
Auxiliaire de soins de 1ere classe	1021	2405	1982	921	979	82%	49%
Gardien de police municipale	67	3125	2136	168	67	68%	3%
Total Cat C	8661	58637	45447	12748	7248	78%	16%
TOTAL CONCOURS 2013	22429	179044	122370	33034	18999	68%	16%

En 2013, les concours ayant le plus de postes ouverts au concours sont les concours de rédacteur avec 4441 postes ouverts, le concours d'agent de maîtrise avec 1990 postes ouverts et le concours de rédacteur principal de 2ème classe avec 1947 postes ouverts au concours.

On remarque que le concours qui comprend le plus d'inscrits est celui rédacteur avec 59777 inscrits, le concours de rédacteur principal de 2ème classe avec 15 759 inscrits suivi par le concours d'ATSEM avec 18085 inscrits.

Les taux d'absentéisme sont particulièrement élevés pour les concours de rédacteur principal (48% de taux de présence) et attaché de conservation du patrimoine (53% de taux de présence).

Les taux de réussite sont les plus élevés pour les cadres d'emplois de catégorie A de la filière médico-sociale (médecin de 2ème classe avec 86% de taux de réussite, Puéricultrice avec 54%). Le taux de réussite est également élevé pour le cadre d'emplois des infirmiers (50%). En revanche, les concours les plus sélectifs sont les concours de gardien de police municipale (3%) et d'ATSEM (7%). On constate également que la filière culturelle est très sélective. En effet, le taux de réussite est de 11% pour le cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine et de 10% pour le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine de 1ère classe.

Bilan des concours organisés en 2014 (tous types de voies : externe, interne, 3ème voie)

Intitulé du concours organisé par le CDG	Nombre de postes ouverts	Inscrits	Présents	Lauréats	Taux de présence (en %)	Taux de réussite (en %)
	Total	Total	Total	Total		
Attaché territorial	2667	47864	28437	2650	59%	9%
Biologiste	5	15	9	5	60%	56%
Bibliothécaire	193	3408	2154	193	63%	9%
Cadre de santé	100	146	116	78	79%	67%
Infirmier en Soins Généraux	410	857	692	360	81%	52%
Médecin de 2ème classe	18	12	12	5	100%	42%
Puéricultrice cadre de santé	121	197	157	106	80%	68%
Puéricultrice	219	393	332	168	84%	51%
Total Cat A	3733	52892	31909	3565	60%	11%
Assistant socio-éducatif	999	8122	5497	964	68%	18%
Chef de service de police municipale	154	1206	697	114	58%	16%
Educateur de jeunes enfants	704	2228	1895	563	85%	30%
Educateur des activités physiques et sportives	599	4191	2999	594	72%	20%
Educateur des A.P.S. principal de 2ème classe	153	599	375	141	63%	38%
Rédacteur	94	2005	1288	89	64%	7%
Technicien	2348	16707	11858	2095	71%	18%
Technicien principal de 2e classe	1997	10023	6429	1552	64%	24%
Total Cat B	7048	45081	31038	6112	69%	20%
Adjoint administratif de 1e classe	4126	35547	25183	3534	71%	14%
Adjoint Technique de 1ère Classe	4976	8409	6848	2171	81%	32%
Adjoint technique de 2ème classe des Etablissements d'Enseignement	258	1666	1273	231	76%	18%
Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles 1ère cl.	1533	21913	17141	1527	78%	9%

Auxiliaire de puériculture territorial de 1ère classe	989	5620	4876	986	87%	20%
Auxiliaire de soins de 1ere classe	673	1605	1347	655	84%	49%
Gardien de police municipale	385	6847	4661	383	68%	8%
Total Cat C	12940	81607	61329	9487	75%	15%
TOTAL CONCOURS 2013	23721	179580	124276	19164	69%	15%

En 2014, les concours ayant le plus de postes ouverts au concours sont les concours d'adjoint technique de 1ère classe avec 4976 postes ouverts, le concours d'adjoint administratif de 1ère classe avec 4126 postes ouverts et le concours d'attaché territorial avec 2667 postes ouverts au concours.

On remarque que le concours qui comprend le plus d'inscrits est celui d'Attaché avec 47864 inscrits, le concours d'adjoint administratif de 1ère classe avec 35 547 inscrits suivi par le concours de technicien avec 16 707 inscrits.

Les taux d'absentéisme sont particulièrement élevés pour les concours de chef de service de police municipale (58% de taux de présence) et attaché territorial (59% de taux de présence).

Les taux de réussite sont les plus élevés pour les cadres d'emplois de catégorie A de la filière médico-sociale (Puéricultrice cadre de santé avec un taux de réussite de 68% et cadre de santé avec 67%. Le taux de réussite est également élevé pour le cadre d'emplois des auxiliaires de soins de 1ère classe (49%). En revanche, les concours les plus sélectifs sont les concours de gardien de police municipale (8%) et d'ATSEM (9%). Le concours d'attaché territorial a également une forte sélectivité avec un taux de réussite moyen de 9%.

Bilan des concours organisés en 2015 (tous types de voies : externe, interne, 3ème voie)

Intitulé du concours organisé par le CDG	Nombre de postes ouverts	Inscrits	Présents	Admissibles	Lauréats	Taux de présence (en %)	Taux de réussite (en %)
		Total	Total	Total	Total		
Conseiller des activités physiques et sportives	138	1 462	977	234	122	67%	12%
Conseiller Socio-Educatif	173	622	379	231	158	61%	42%
Infirmier en Soins Généraux	446	1 047	776	260	384	74%	49%
Ingénieur	1 541	7 321	4 901	1 811	1 147	67%	23%
Médecin de 2ème classe	438	289	238	130	209	82%	88%
Puéricultrice	172	373	309	309	124	83%	40%
Psychologue	423	1 903	1 310	529	326	69%	25%
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie	6	38	20	32	5	53%	25%
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2eme catégorie	19	114	65	102	16	57%	25%
Sage-Femme	45	64	49	46	38	77%	78%
Total Cat A	3 401	13 233	9 024	3 684	2 529	68%	28%
Animateur	1 137	8 041	6 216	1 851	1 107	77%	18%
Animateur principal de 2e classe	279	910	534	247	171	59%	32%
Assistant médico-technique	22	32	28	28	22	88%	79%
Assistant socio-éducatif	829	7 653	5 272	1 490	820	69%	16%
Educateur de jeunes enfants	663	2 272	1 861	831	556	82%	30%
Moniteur éducateur et intervenant familial	104	254	254	254	104	100%	41%
Rééducateur	89	169	146	146	80	86%	55%
Rédacteur	3 916	62 166	39 246	7 199	3 839	63%	10%

Rédacteur principal 2ème classe	1 470	16 955	8 216	2 355	1 429	48%	17%
Technicien paramédical	31	83	72	46	31	87%	43%
Total Cat B	8 540	98 535	61 845	14 447	8 159	63%	13%
Adjoint d'Animation 1ère Classe	1 382	4 123	2 753	1 673	1 078	67%	39%
Adjoint du patrimoine de 1e classe	488	6 426	4 538	903	432	71%	10%
Adjoint technique de 2ème classe des Etablissements d'Enseignement	268	1 561	1 063	421	250	68%	24%
Agent de Maîtrise	2 401	12 313	9 730	3 771	2 218	79%	23%
Agent social de 1ère Classe	528	728	597	402	268	82%	45%
ATSEM	2 196	29 987	23 911	7 305	2 171	80%	9%
Auxiliaire de puériculture territorial de 1ère classe	1 188	7 461	6 504	6 279	1 188	87%	18%
Auxiliaire de soins de 1ere classe	907	2 513	1 952	474	885	78%	45%
Total Cat C	9 358	65 112	51 048	21 228	8 490	78%	17%
TOTAL CONCOURS 2015	21 299	176 880	121 917	39 359	19 178	69%	16%

En 2015, les concours ayant le plus de postes ouverts au concours sont les concours de rédacteur avec 3916 postes ouverts, le concours d'agent de maîtrise avec 2401 postes ouverts et le concours d'ATSEM avec 2196 postes ouverts au concours.

On remarque que le concours qui comprend le plus d'inscrits est celui de rédacteur avec 62166 inscrits, le concours de rédacteur principal de 2ème classe avec 16 955 inscrits suivi par le concours d'ATSEM avec 12 313 inscrits.

Les taux d'absentéisme sont particulièrement élevés pour les concours de rédacteur principal de 2ème classe (48% de taux de présence) et les deux concours de directeur d'établissement d'enseignement artistique (53% et 57% de taux de présence).

Les taux de réussite sont les plus élevés pour les cadres d'emplois de médecin de 2ème classe (88%) et de sage-femme (78%).Le taux de réussite est également élevé pour le cadre d'emplois d'Assistant médico technique (79%) et de Rééducateur (55%). En revanche, les concours les plus sélectifs sont les concours d'ATSEM (9% de taux de réussite), d'adjoint du patrimoine de 1ère classe (10%) et de rédacteur (10%).

Bilan des concours organisés en 2016 (tous types de voies : externe, interne, 3ème voie)

Intitulé du concours organisé par le CDG	Nombre de postes ouverts	Inscrits	Présents	Admissibles	Lauréats	Taux de présence (en %)	Taux de réussite (en %)
		Total	Total	Total	Total		
Attaché territorial	3 050	50 083	28 404	5 558	2 946	57%	10%
Attaché de conservation du patrimoine	197	4 181	2 102	482	197	50%	9%
Cadre de santé	69	94	75	34	51	80%	68%
Infirmier en Soins Généraux	181	615	426	532	174	69%	41%
Médecin de 2ème classe	12	23	21	n.c.	12	91%	57%
Puéricultrice cadre de santé	87	140	126	7	81	90%	64%
Puéricultrice	4	6	4	n.c.	4	67%	100%
Sage-Femme	4	5	5	2	1	100%	20%
Directeur de police municipale	34	218	100	29	14	46%	14%
Total Cat A	3 638	55 365	31 263	6 644	3 480	56%	11%
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	366	7 100	3 694	836	358	52%	10%
Assistant de conservation principal de 2ème classe	271	3 243	1 784	532	263	55%	15%
Assistant socio-éducatif	704	5 169	2 933	1 279	686	57%	23%
Educateur de jeunes enfants	512	2 508	2 073	823	479	83%	23%
Educateur des activités physiques et sportives	562	4 049	2 735	941	532	68%	19%
Educateur des A.P.S. principal de 2ème classe	146	801	489	188	133	61%	27%
Technicien	2 283	17 304	12 151	3 767	2 075	70%	17%
Technicien principal de 2e classe	1 590	9 160	5 520	1 973	1 254	60%	23%
Total Cat B	6 434	49 334	31 379	10 339	5 780	64%	18%
Adjoint administratif de 1e classe	981	11 479	7 561	1 853	981	66%	13%
Adjoint administratif principal de 2e classe	1 069	14 584	9 743	1 948	1 041	67%	11%

Adjoint du patrimoine de 1e classe	16	29	nc	2	2		
Adjoint Technique de 1ère Classe	2 186	6 003	4 625	2 451	1 586	77%	34%
Adjoint Technique de 2ème classe	1 155	3 684	2 716	1 221	766	74%	28%
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1ere classe	426	8 832	6 439	902	426	73%	7%
Auxiliaire de puériculture territorial de 1ère classe	690	3 349	3 101	2 079	680	93%	22%
Auxiliaire de soins de 1ere classe	310	1 124	855	303	302	76%	35%
Auxiliaire de soins principal de 2ème class	245	705	521	676	232	74%	45%
Gardien de police municipale	184	4 652	2 655	409	184	57%	7%
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème cl.	108	649	439	649	108	68%	25%
ATSEM principal 2ème classe	135	2 396	1 819	342	135	76%	7%
Garde champêtre chef	15	86	59	21	2	69%	3%
Gardien-Brigadier	89	3 042	1 738	195	85	57%	5%
Total Cat C	6 833	49 084	35 040	10 759	5 784	71%	17%
TOTAL CONCOURS 2015	16 905	153 783	97 682	27 742	15 044	64%	15%

En 2016, les concours ayant le plus de postes ouverts au concours sont les concours d'attaché territorial avec 3050 postes ouverts, le technicien avec 2283 postes ouverts et le concours d'adjoint technique de 1ère classe avec 2186 postes ouverts au concours.

On remarque que le concours qui comprend le plus d'inscrits est celui d'attaché avec 50083 inscrits, le concours de technicien avec 17 304 inscrits suivi par le concours d'adjoint administratif principal de 2ème classe avec 14584 inscrits.

Les taux d'absentéisme sont particulièrement élevés pour les concours de directeur de police municipale (46% de taux de présence), le concours d'attaché de conservation du patrimoine (50%) et assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (52%).

Les taux de réussite sont les plus élevés pour les cadres d'emplois de Puéricultrice (100%), de cadre de santé (68%) et de puéricultrice cadre de santé (64%). Le taux de réussite est également élevé pour le cadre d'emplois d'auxiliaire de soins de 1ère classe (45%). En revanche, les concours les plus sélectifs sont les concours de Garde champêtre chef (3%), de gardien-brigadier (5%) et d'ATSEM principal de 2ème classe (7%)

Taux de féminisation des concours organisés en 2016

Types de concours	Nb de postes	Part des femmes inscrites	Part des femmes Présentes	Part des femmes admissibles	Part des femmes lauréates
Attaché territorial	3 050	66,5%	66,8%	69,7%	68,6%
Attaché de conservation du patrimoine	197	77,6%	78,2%	82,8%	87,3%
Cadre de santé	69	89,4%	88,0%	91,2%	92,2%
Infirmier en Soins Généraux	181	93,7%	93,4%	93,4%	93,1%
Médecin de 2ème classe	12	100,0%	100,0%	n.c.	100,0%
Puéricultrice cadre de santé	87	98,6%	99,2%	100,0%	97,5%
Puéricultrice	4	83,3%	75,0%	n.c.	75,0%
Sage-Femme	4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Directeur de police municipale	34	27,5%	24,0%	31,0%	28,6%
Total Cat A	3 706	67,4%	66,6%	72,0%	71,5%
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	366	80,6%	80,4%	82,5%	83,5%
Assistant de conservation principal de 2ème classe	271	81,0%	81,4%	83,6%	85,9%
Assistant socio-éducatif	704	94,5%	89,6%	95,4%	94,5%
Educateur de jeunes enfants	512	97,6%	97,8%	97,3%	97,7%
Educateur des activités physiques et sportives	562	30,2%	30,3%	32,4%	33,1%
Educateur des A.P.S. principal de 2ème classe	146	31,3%	31,1%	37,2%	33,1%
Technicien	2 283	22,2%	20,4%	26,3%	26,7%
Technicien principal de 2e classe	1 590	27,7%	27,2%	30,9%	30,5%
Total Cat B	6 434	47,7%	44,7%	49,6%	48,4%
Adjoint administratif de 1e classe	981	87,6%	78,6%	86,8%	87,5%

Adjoint administratif principal de 2e classe	1 069	80,1%	69,3%	62,6%	61,9%
Adjoint du patrimoine de 1e classe	16	62,1%		100,0%	100,0%
Adjoint Technique de 1ère Classe	2 186	25,2%	23,1%	21,5%	20,7%
Adjoint Technique de 2ème classe	1 155	28,6%	24,9%	22,9%	22,7%
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1ere classe	426	91,1%	91,5%	95,0%	95,1%
Auxiliaire de puériculture territorial de 1ère classe	690	99,0%	99,1%	99,4%	99,0%
Auxiliaire de soins de 1ere classe	310	93,1%	92,9%	90,1%	90,4%
Auxiliaire de soins principal de 2ème class	245	91,2%	73,9%	76,5%	61,6%
Gardien de police municipale	184	36,0%	37,4%	42,1%	35,9%
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe	108	98,9%	98,9%	98,9%	99,1%
ATSEM principal 2ème classe	135	99,3%	99,6%	100,0%	100,0%
Garde champêtre chef	15	33,7%	40,7%	47,6%	50,0%
Gardien-Brigadier	89	34,9%	36,5%	53,3%	54,1%
Total Cat C	6 833	74,8%	69,1%	63,5%	58,0%
TOTAL CONCOURS 2015	16 973	63,5%	60,5%	60,4%	57,5%

On constate que les femmes sont très majoritaires à s'inscrire aux concours de médecin (100%), Puéricultrice cadre de santé (98,6%) d'ATSEM (99,3%) et d'auxiliaire de puériculture de 1ère classe. On constate globalement qu'elles sont majoritaires dans la filière médico-sociale et administrative. Cependant, elles sont minoritaires sur les cadres d'emplois des filières technique et sportive. Elles représentent 22,2 des inscrites au concours de technicien et 30,2% des inscrits au concours d'éducateur des activités physiques et sportives.

Part des recrutements directs en catégorie C en 2016

Intitulé du grade ouvert au recrutement direct en 2016 (article 38 de la loi du 26 janvier 1984)	Nombre de recrutements directs	
Catégorie C	Ensemble	Variation p/r à 2015
Adjoint technique de 2eme classe	9 877	10%
Adjoint administratif de 2eme classe	3 189	-4%
Adjoint d'animation de 2eme classe	2 773	38%
Agent social de 2eme classe	1 273	31%
Adjoint technique des établissements d'enseignement de 2eme classe	967	-29%
Adjoint du patrimoine de 2eme classe	333	-7%
Ensemble	18 412	8%

Evolutions des données concours entre 2010 et 2016 (concours A+ organisés par le CNFPT compris)

Données comparatives des concours territoriaux organisés de 2010 à 2016	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evolution entre 2014 et 2016
Nombre de concours organisés	42	33	32	32	27	28	33	22,2%
Nombre de postes ouverts	22 003	22 559	23 382	22 086	24 492	21 411	16 973	-30,7%
Nombre de candidats inscrits	155 000	188 069	178 593	180 909	181 658	179 331	154 937	-14,7%
Nombre de présents	113 000	131 333	128 840	123 238	125 135	123 247	98 314	-21,4%
Nombre de lauréats	18 698	19 451	19 134	18 829	18 998	19 274	15 109	-20,5%

Depuis le transfert du CNFPT vers les CDG, l'organisation des concours a été rationalisée et une trentaine de concours a lieu chaque année. On constate cependant que le nombre de postes ouverts au concours est en nette diminution depuis 2010. En effet, les postes ouverts étaient au nombre de 22 003 en 2010 et de 16 973 en 2016. Bien que le nombre de candidats à tendance à s'accroitre ou a conserver sa stabilité, le nombre de candidats présents aux épreuves diminue de manière considérable. Le taux de présence était de 68% pour les concours organisés en 2013, de 69% en 2014 et 2015 mais retombe à 64% en 2016.

B) Organisation des examens professionnels

Nombre de CDG organisateurs des examens professionnels en 2013

En 2013, 13 types d'examens professionnels ont été organisés par les Centres de Gestion, toutes catégories confondues (2 en catégorie A, 8 en catégorie B et 3 en catégorie C).

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois	Nombre de CDG organisateurs
Administrative	A	Attaché principal	8
	B	Rédacteur principal de 1ère classe	10
	B	Rédacteur principal de 2ème classe	14
	C	Adjoint administratif de 1ère classe	41
Technique	B	Technicien principal de 1ère classe	25
	B	Technicien principal de 2ème classe	26
	C	Agent de maîtrise	20
	C	Adjoint technique de 1ère classe	3
Médico-sociale	A	Biologiste, Vétérinaire, pharmacien de classe exceptionnelle	2
Sécurité	B	Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	1
	B	Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	3
Sportive	B	Educateur des APS principal de 1ère classe	5

	B	Educateur des APS principal de 2ème classe		4

Nombre de CDG organisateurs des examens professionnels en 2014

En 2014, 21 types d'examens professionnels ont été organisés par les Centres de Gestion, toutes catégories confondues (5 en catégorie A, 11 en catégorie B et 5 en catégorie C).

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois		Nombre de CDG organisateurs
Administrative	B	Rédacteur principal de 1ère classe		8
	B	Rédacteur principal de 2ème classe		16
	C	Adjoint administratif de 1ère classe		2
Animation	B	Animateur principal de 1ère classe		2
	B	Animateur principal de 2ème classe		19
	C	Adjoint d'animation de 1ère classe		22
Culturelle	B	Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe		2
	B	Assistant de conservation principal de 2ème classe		6
	B	Assistant de conservation principal de 1ère classe		5
	C	Adjoint du patrimoine		14

		de 1ère classe		
Technique	A	Ingénieur		9
	C	Adjoint technique de 1ère classe		62
Médico-sociale	A	Puéricultrice cadre de santé		6
	B	Moniteur éducateur et intervenant familial		1
	C	Agent social de 1ère classe		22
Sécurité	A	Directeur de police municipale		1
	B	Chef de service de police municipale		2
Sportive	A	Conseiller des APS principal de 2ème classe		1
	A	Conseiller principal des APS		3
	B	Educateur des APS principal de 2ème classe		2
	B	Educateur des APS		2

Nombre de CDG organisateurs des examens professionnels en 2015

En 2015, 9 types d'examens professionnels ont été organisés par les Centres de Gestion, toutes catégories confondues (1 en catégorie A, 4 en catégorie B et 4 en catégorie C).

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois		Nombre de CDG organisateurs
Administrative	A	Attaché principal		10

	C	Adjoint administratif de 1ère classe		46
	C	Adjoint d'animation de 1ère classe		1
Technique	B	Technicien principal de 1ère classe		22
	B	Technicien principal de 2ème classe		24
	C	Adjoint technique de 1ère classe		3
	C	Agent de maîtrise		23
Sportive	B	Educateur des APS principal de 1ère classe		4
	B	Educateur des APS principal de 2ème classe		6

Nombre de CDG organisateurs des examens professionnels en 2016

En 2016, 25 types d'examens professionnels ont été organisés par les Centres de Gestion, toutes catégories confondues (3 en catégorie A, 10 en catégorie B et 11 en catégorie C).

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois		Nombre de CDG organisateurs
Administrative	B	Rédacteur principal de 1ère classe		20
	B	Rédacteur principal de 2ème classe		32
	C	Adjoint administratif de 1ère classe		1
Animation	B	Animateur principal		10

		de 1ère classe	
	B	Animateur principal de 2ème classe	15
	C	Adjoint d'animation principal de 1ère classe	9
	C	Adjoint d'animation principal de 2ème classe	11
	C	Adjoint d'animation	1
Culturelle	A	Professeur d'enseignement artistique	1
	B	Assistant de conservation principal de 1ère classe	6
	B	Assistant de conservation principal de 2ème classe	5
	C	Adjoint du patrimoine de 1ère classe	9
	C	Adjoint du patrimoine de 2ème classe	7
Technique	A	Ingénieur	9
	C	Adjoint technique de 1ère classe	38
	C	Adjoint technique de 2ème classe	28
	C	Agent de maîtrise	1
Médico-sociale	A	Puéricultrice cadre supérieur de santé	5
	B	Moniteur éducateur et intervenant familial	2
	C	Agent social principal de 1ère classe	7
	C	Agent social principal de 2ème classe	7

	C	Agent social	3
Sécurité	B	Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	2
	B	Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	2
Sportive	B	Educateur des APS principal de 1ère classe	1

C) Le recensement des besoins

L'article 43 de la loi°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que le nombre de postes ouverts à un concours tient compte notamment des besoins prévisionnels recensés par les collectivités et établissements publics.

Ainsi, les Centres de Gestion formalisent ce recensement auprès des collectivités et établissements afin de définir le nombre de postes à prévoir.

Ce recensement peut se formaliser de plusieurs manières:

- Les Centres adressent aux collectivités et établissements de leur ressort un questionnaire en format papier ou en format dématérialisé accompagné d'une notice technique. Le questionnaire se matérialise par des tableaux à compléter, des fiches ou des formulaires.

- L'enquête peut être envoyée par mail ou être disponible au téléchargement directement sur le site internet du Centre de Gestion

- Le recensement des postes auprès des collectivités peut être réalisé via les logiciels des CDG. Par exemple, avec l'outil Agirhe, les collectivités déclarent leurs besoins directement sur la plateforme.

- Des réunions préparatoires sont organisées entre les Centres de Gestion d'une même coopération régionale ou Interrégion.

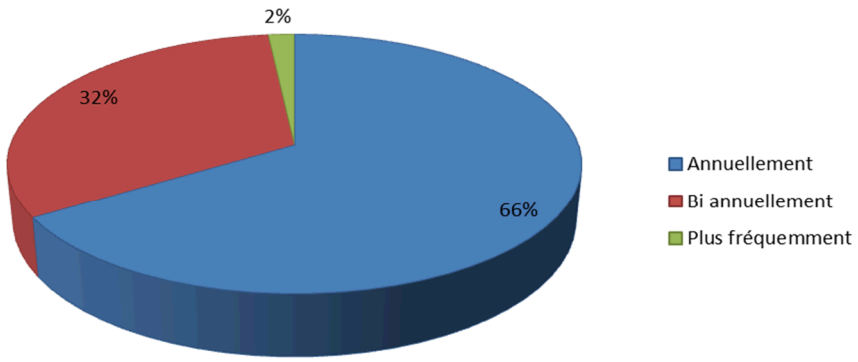
S'agissant de la fréquence des recensements effectués par les Centres de Gestion auprès des collectivités, deux tiers des Centres réalisent ce recensement annuellement, généralement au 1er ou 3ème trimestre.

Dans la très grande majorité des cas, si le recensement n'a pas lieu une fois par an, il a au moins lieu deux fois par an (32%). On constate une nette augmentation des recensements effectués bi annuellement. En effet, en 2005, les recensements biannuels étaient mis en œuvre dans seulement 10% des CDG. Ce chiffre était de 27% en 2013. Cette évolution s'explique par le renforcement des procédures d'harmonisation depuis plusieurs années.

Une très faible minorité de Centres (2%) réalisent plusieurs recensements par an. En effet, il peut y avoir de 6 à 8 recensements par an dans les départements les plus pourvoyeurs d'emplois.

A quelle fréquence sollicitez-vous les collectivités et établissements pour recenser leurs besoins en termes d'organisation de concours

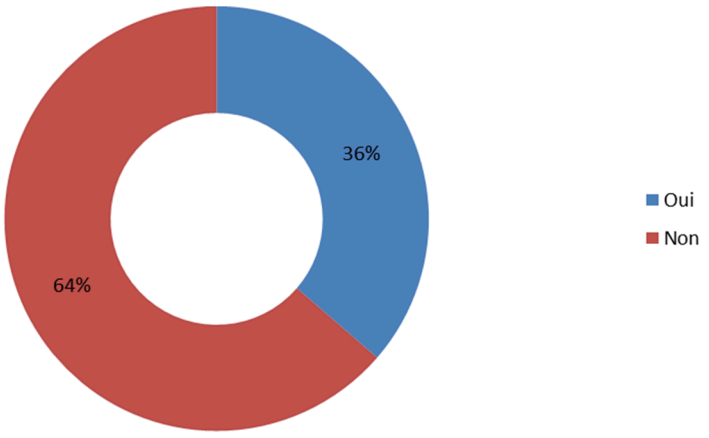
59 CDG répondants



La grande majorité des CDG sollicite l'ensemble des collectivités et établissements non affiliés dans leur démarche de recensement des besoins. Seuls 5% des 59 CDG ayant répondu à la question attendent que les collectivités non affiliées leur adresse directement le nombre de postes nécessaires au recrutement qu'elles envisagent. On note une démarche plutôt volontariste des Centres pour réaliser un recensement efficace et pour répondre au mieux aux besoins des collectivités.

Procédez-vous à une comparaison des nominations effectivement réalisées par les collectivités et établissements avec leurs besoins exprimés préalablement lors des recensements?

55 CDG répondants



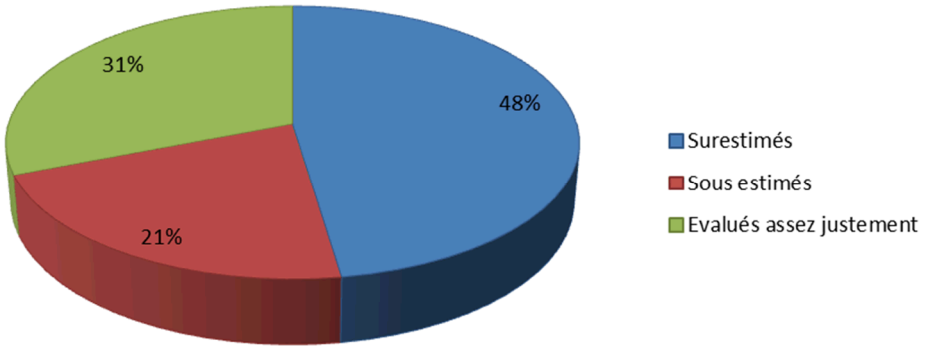
Seuls 36% des CDG ayant répondu à la question comparent les nominations réalisées avec les besoins exprimés préalablement. Cette technique permet d'affiner le nombre de postes ouverts aux sessions suivantes. Ce taux est en net recul par rapport à 2013 où plus de 72% es CDG déclaraient procéder à cette comparaison.

En dépit des relances dans les recensements, les besoins de recrutement des collectivités ne sont pas toujours clairement identifiés. En effet, ces dernières peuvent sous-estimer ou surestimer leurs besoins de recrutement. Sur les 42 CDG répondants, près de la moitié (48%) estiment que les recensements sont surestimés. Un peu moins d'un tiers des CDG estiment que l'évaluation est assez juste. Ce taux a largement diminué depuis 2013. En effet, à cette période 49% des CDG déclaraient que les besoins de recrutement étaient justement évalués.

Cette évaluation s'explique par le faible taux de recrutement des collectivités ces dernières années. Malgré un fort besoin de développement des collectivités en raison de la réforme territoriale, celles-ci n'on plus les moyens de recruter. Ainsi, elles déclarent des postes au Centres de gestion mais ne recrutent pas par la suite faute de moyens suffisants.

L'évaluation par les CDG des besoins exprimés par les collectivités lors des recensements

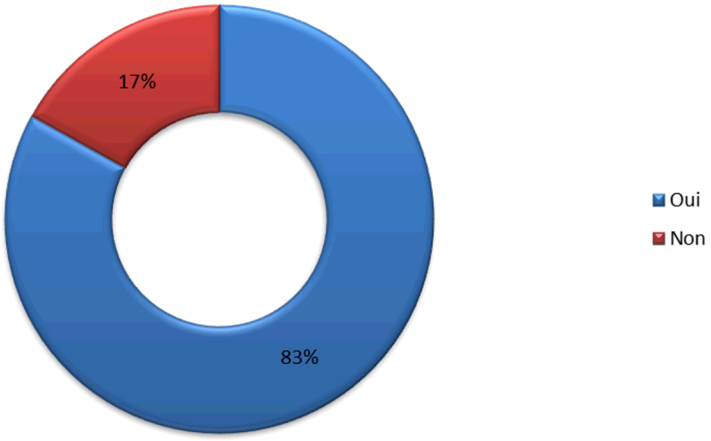
42 CDG répondants



Pour 83% des Centres de Gestion, l'évaluation des besoins des collectivités et établissements en terme de concours s'effectue en coordination avec d'autres CDG régionaux ou interrégionaux. On constate que la coopération inter-Centres tend à se développer ces dernières années. En effet, lors de l'enquête de 2013, 75% des Centres de Gestion avaient déclaré travailler en coordination sur l'évaluation des besoins.

L'évaluation des besoins des collectivités en terme de concours s'effectue t'elle en coordination avec d'autres CDG régionaux ou interrégionaux?

59 CDG répondants



D) La publicité des concours

La plupart des Centres de Gestion diffusent le calendrier des concours sur l'espace public du site internet (98,3%). Pa ailleurs, l'affichage en version papier dans les locaux du CDH tend à diminuer. En effet, en 2013, la proportion de Centres affichant le calendrier des concours dans les locaux était de 75%. Ce taux atteint désormais 62,71%.

Cependant, on constate que la diffusion nationale reste assez limitée puisque seulement 13,55% des Centres transfèrent ces informations sur le site de la FNCDG alors que cette proportion était de 20% en 2012.

Les Centres de Gestion privilégient également l'envoi direct aux collectivités et établissements (45,76%).

Outre l'affichage du calendrier sur le site internet, dans les locaux et l'envoi à l'ensemble des collectivités, les Centres évoquent d'autres moyens de diffusion:

- La distribution des calendriers au public lors de forums ou de manifestations auxquelles participent les CDG et dans les universités
- Une information régulière des concours via la lettre d'information mensuelle du CDG
- Une transmission systématique par mails aux demandeurs d'emploi

Depuis le transfert des concours du CNFPT au 1er janvier 2010, les Centres de Gestion élaborent et adoptent un calendrier prévisionnel pluriannuel de dates nationales pour l'ensemble des concours organisés. Jusqu'au transfert de

compétences, le calendrier national ne portait que sur quelques cadres d'emplois comme rédacteur, technicien supérieur, gardien de police…

Le calendrier des dates nationales est élaboré à partir de principes relatifs à la périodicité optimale des concours, définis à partir de nombreux paramètres :

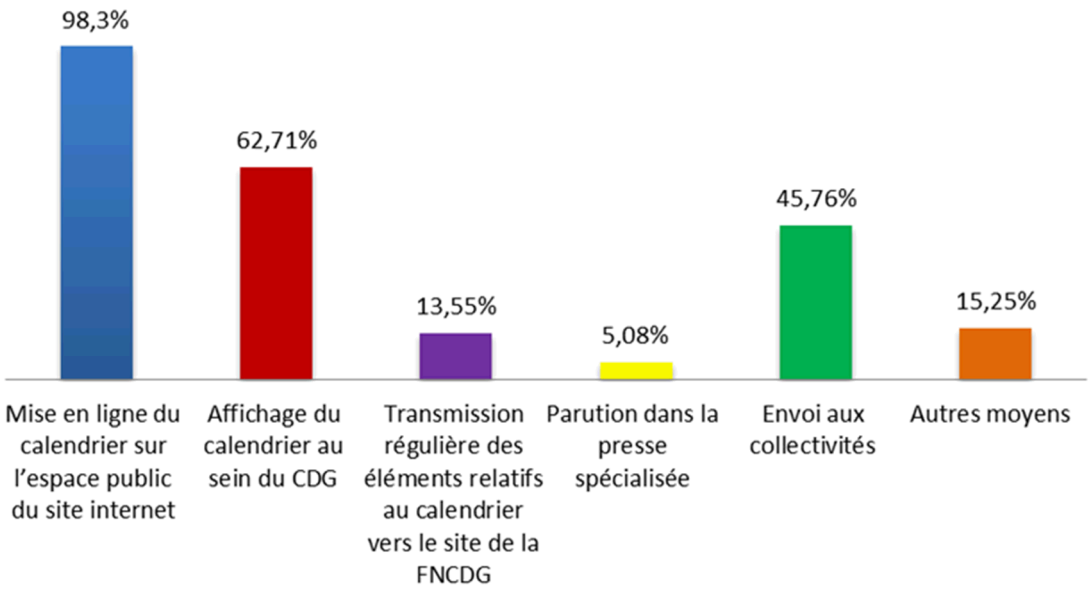
- besoins de recrutement exprimés par les collectivités au travers des recensements antérieurs
- écoulement des listes d'aptitude
- effectifs de candidats
- taux de réussite constatés et nominations prononcées
- complexité du concours liée à la multiplicité des sujets
- moyens des différents CDG
- maîtrise des coûts financiers
- recherche d'une unicité nationale
- pratiques antérieures du CNFPT en termes de périodicité
- formations de préparation aux concours et examens du CNFPT.

Les dates définies se fondent également sur les principes de subsidiarité mais aussi de mutualisation, de coopération Centres de Gestion, de rationalisation et de recherche d'économies d'échelle, dans le respect de l'autonomie de chaque établissement.

Le calendrier des dates nationales, mis en pratique par l'ensemble des Centres, fait l'objet d'une diffusion aux Pouvoirs Publics et est mis en ligne sur différents sites de Centres de Gestion et celui de la Fédération.

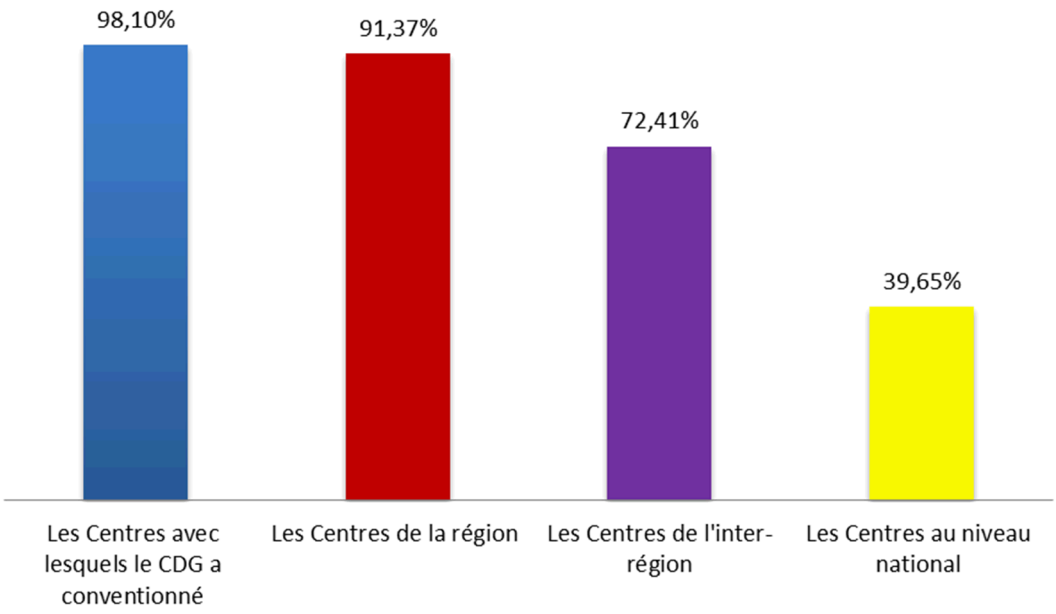
Moyens utilisés par les CDG pour diffuser les calendriers des concours et examens

59 CDG répondants



Le Calendrier fait-il apparaitre les dates des concours organisés par d'autres CDG ?

58 CDG répondants



Depuis plusieurs années, la diffusion de calendriers régionaux et/ou interrégionaux se développe. En effet, plus de 91% des Centres de Gestion diffusent aux collectivités et aux candidats un calendrier régional et inter-régional (72,41%).

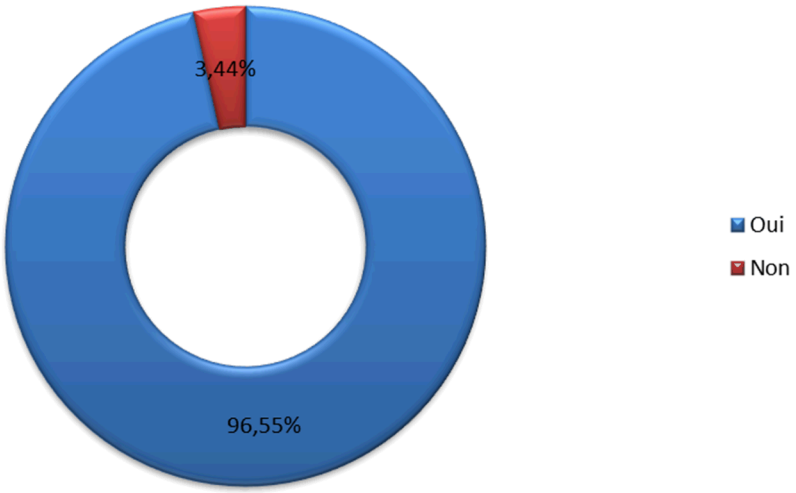
On note que la quasi-totalité des Centres de Gestion diffuse également les dates d'organisation des concours des Centres avec lesquels ils conventionnent. Plus minoritairement, certains calendriers font apparaitre les dates d'organisation au niveau national.

E) Les modalités d'inscription et préparation au concours

Alors qu'en 2005, la pré-inscription en ligne n'était proposée que par la moitié des Centres, cette modalité est aujourd'hui généralisée puisqu'elle est proposée par 96,55% des établissements.

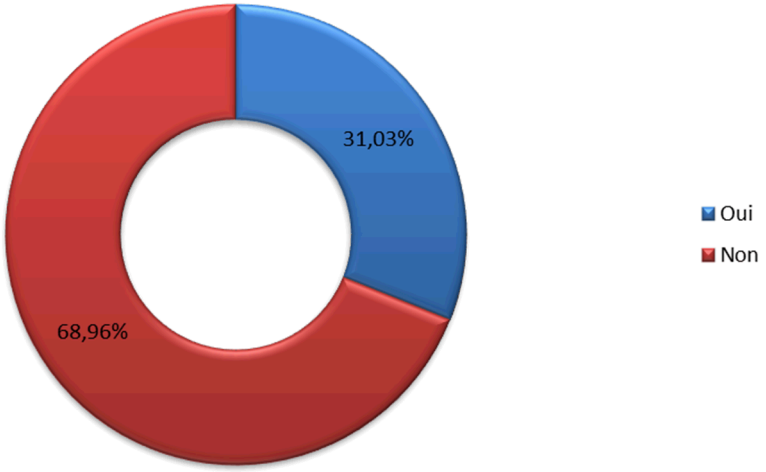
Les candidats peuvent-ils se préinscrire en ligne?

58 CDG répondants



Pour bénéficier du service concours, les candidats participent-ils financièrement à certains frais?

58 CDG répondants



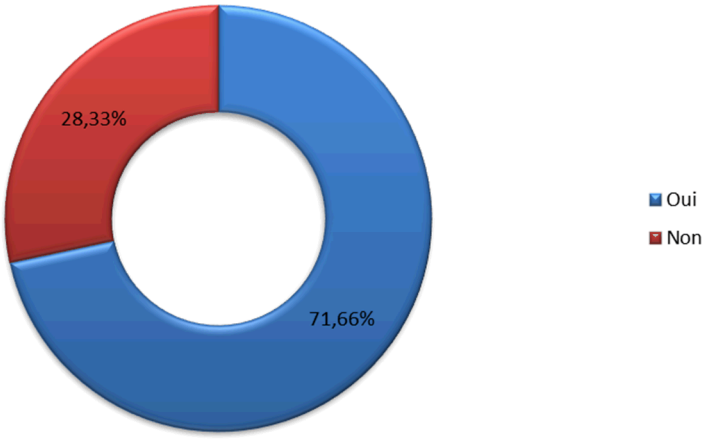
L'instauration des frais de dossier répond souvent au problème de l'absentéisme aux épreuves de concours. En effet, de nombreux Centres constatent une discordance importante existant entre le nombre de candidats inscrits aux concours et ceux effectivement présents aux épreuves (par exemple, pour le concours d'attaché organisé en 2016, le taux de présence a atteint moins de 57% des inscrits).

Cet absentéisme génère pour les organisateurs de concours des coûts financiers importants (rémunération des surveillants et jurys, location de salles, fournitures…), si bien que plusieurs établissements ont souhaité rationaliser ces dépenses en instaurant une contribution financière à la charge des candidats.

Ainsi, presque un tiers des Centres (31,03%) a instauré des frais de dossiers aux concours. Toutefois, le montant de ces frais reste modéré : en moyenne 7,20€, le maximum étant de 15 €. On remarque que le taux de CDG ayant instaurés une participation financière est en nette diminution. En effet, en 2013, près de 58% des CDG déclaraient avoir instauré une participation financière des candidats.

Pour la préparation des concours ou des examens, proposez-vous des annales aux candidats?

59 CDG répondants



Si quasiment les ¾ des Centres de Gestion proposent des annales aux candidats pour préparer les épreuves de concours et examens professionnels, seul un peu plus de 10% des CDG proposent aux candidats de les acheter, les prix étant fixés par les éditions de la Documentation Française.

F) Le coût des concours

Entre 2008 et 2011, le coût de l'organisation des concours a présenté une progression très importante puisqu'elle a été de 70% pour les Centres de Gestion

Cette charge a été appelée à augmenter fortement sous l'effet :

- Des nouvelles opérations issues du transfert des concours organisés par le CNFPT et des différentes réformes intervenues (exemple du NES)
- du nombre de candidats de plus en plus important à proportion des postes offerts
- avec des exigences et normes d'organisation toujours plus onéreuses.

Dépenses réelles de fonctionnement moyennes par CDG pour l'organisation des concours et examens en 2013 et 2014

30 CDG répondants

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	2013	2014
Charges à caractère général	118 965,00 €	113 647,00 €
61-321 locations immobilières	20 810,00 €	20 699,00 €
61-35 locations mobilières	7 222,00 €	7 381,00 €
62-31 annonces et insertions	3 854,00 €	1 306,00 €
62-361 impressions (dossiers, copies, plaquettes d'informations, sujets, annales)	2 173,00 €	2 247,00 €
62-5111 voyages et déplacements-personnel administratif	2 082,00 €	1 600,00 €
62-518 autres frais de déplacement membres du jury et concours (hébergement et repas)	7 970,00 €	6 107,00 €
62-571 restauration	5 101,00 €	4 947,00 €
62-61 frais d'affranchissement	5 893,00 €	5 647,00 €
62-62 frais de télécommunication	1 003,00 €	1 612,00 €
60-651 fourniture de bureau	1 605,00 €	1 698,00 €
61-1 sous-traitance	7 381,00 €	6 560,00 €
62-22 indemnités de jury	51 181,00 €	50 417,00 €
autres charges à caractère général	2 690,00 €	3 426,00 €
Charges de personnel	241 526,00 €	215 345,00 €
64-1 personnel affecté aux concours	128 847,00 €	118 915,00 €
60-042 indemnités de jury (élaboration, déroulement et correction des épreuves, réunions de cadrage)	67 363,00 €	54 293,00 €
64-61 charges patronales	32 124,00 €	33 618,00 €
autres charges de personnel	13 192,00 €	8 519,00 €
Autres charges	60 725,00 €	68 002,00 €
61-6 assurances	1 525,00 €	1 829,00 €
61-81 conventionnements avec d'autres Centres de gestio	37 978,00 €	45 181,00 €
62-27 frais d'actes et de contentieux		
62-264 honoraires médicaux	188,00 €	87,00 €
62-37 droit de copie	703,00 €	347,00 €
62-83 entretien des locaux	11 631,00 €	10 100,00 €
autres charges	8 700,00 €	10 458,00 €
Total	421 216,00 €	396 994,00 €

Dépenses réelles de fonctionnement moyennes par CDG pour l'organisation des concours et examens en 2015 et 2016

30 CDG répondants

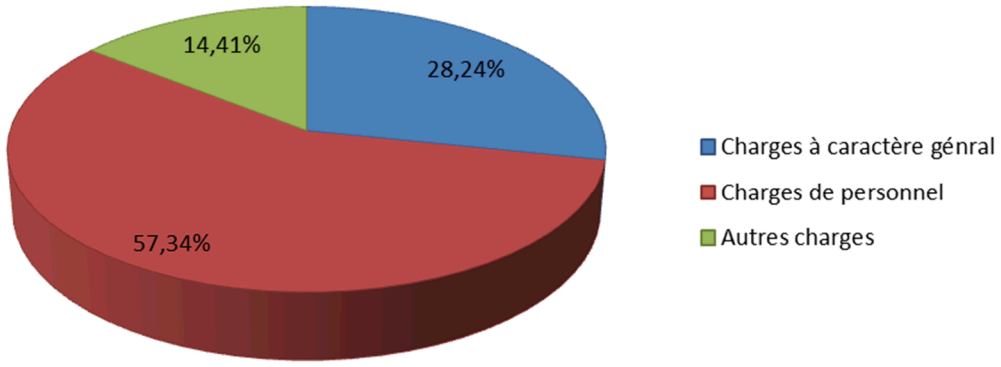
DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	2015	2016
Charges à caractère général	101 072,00 €	100 098,00 €
61-321 locations immobilières	20 270,00 €	18 886,00 €
61-35 locations mobilières	7 196,00 €	7 142,00 €
62-31 annonces et insertions	2 036,00 €	1 975,00 €
62-361 impressions (dossiers, copies, plaquettes d'informations, sujets, annales)	1 971,00 €	1 955,00 €
62-5111 voyages et déplacements-personnel administratif	1 783,00 €	1 715,00 €
62-518 autres frais de déplacement membres du jury et concours (hébergement et repas)	6 592,00 €	6 243,00 €
62-571 restauration	4 362,00 €	3 874,00 €
62-61 frais d'affranchissement	5 418,00 €	5 281,00 €
62-62 frais de télécommunication	1 754,00 €	2 098,00 €
60-651 fourniture de bureau	1 714,00 €	1 778,00 €
61-1 sous-traitance	5 281,00 €	10 255,00 €
62-22 indemnités de jury	40 612,00 €	32 560,00 €
autres charges à caractère général	2 083,00 €	6 336,00 €
Charges de personnel	195 996,00 €	208 957,00 €
64-1 personnel affecté aux concours	101 355,00 €	124 492,00 €
60-042 indemnités de jury (élaboration, déroulement et correction des épreuves, réunions de cadrage)	47 869,00 €	41 583,00 €
64-61 charges patronales	29 412,00 €	26 361,00 €
autres charges de personnel	17 360,00 €	16 521,00 €
Autres charges	92 415,00 €	101 884,00 €
61-6 assurances	2 230,00 €	2 470,00 €
61-81 conventionnements avec d'autres Centres de gestio	77 415,00 €	83 866,00 €
62-27 frais d'actes et de contentieux		
62-264 honoraires médicaux	146,00 €	167,00 €
62-37 droit de copie	762,00 €	710,00 €
62-83 entretien des locaux	6 126,00 €	6 307,00 €
autres charges	5 736,00 €	8 364,00 €
Total	389 483,00 €	410 939,00 €

À la lecture des tableaux, on constate que les charges à caractère général ont plutôt tendance à diminuer sur la période 2013-2016. En effet, elles passent en moyenne de 118 965 euros en 2013 à 100 098 euros en 2016. Les parts les plus importantes dans ces charges sont les indemnités de jury et les locations immobilières qui ont toutes les deux connue une diminution.

Parallèlement, les charges à caractère personnel ont également diminué en moyenne de plus de 30 000 euros sur la même période. Plus de la moitié des charges de personnel concernent la rémunération du personnel affecté aux concours. Si ces charges semblent se stabiliser, elles avaient connu une forte augmentation après 2008 du fait du renforcement des services concours après le transfert des concours de catégorie par le CNFPT. Cette augmentation était de +55,40% sur la période 2008-2011.

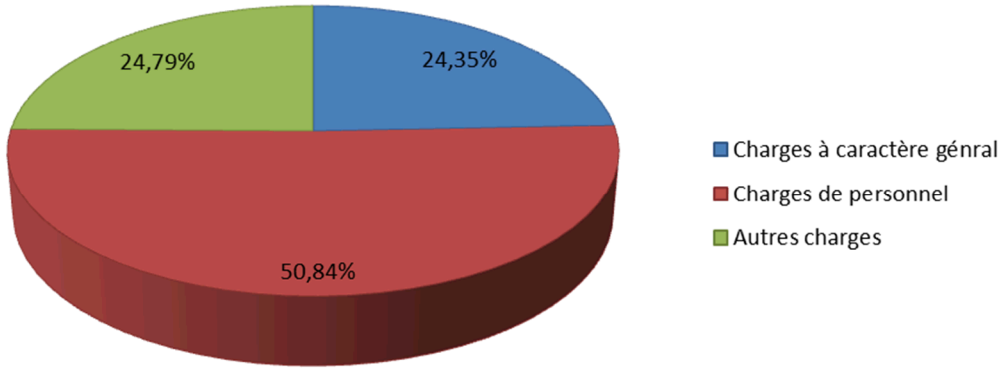
Répartition des charges liées à l'organisation des concours et examens en 2013

30 CDG répondants



Répartition des charges liées à l'organisation des concours et examens en 2016

30 CDG répondants



À travers l'évolution de la répartition des charges liées à l'organisation des concours et examens, on remarque une baisse de la proportion des charges à caractère général et des charges de personnel au profit des autres charges. Les charges de personnel qui constituaient 66,5% des dépenses n'en représentent aujourd'hui que la moitié.

En effet, les autres charges progressent de 14,41% en 2013 à 24,79% en 2016. Pour rappel, la proportion des autres charges était de 3,39% en 2008. Ainsi, en 10 ans, les autres charges qui représentaient une minorité des dépenses liées à l'organisation des concours et examens en représentent désormais le quart.

En effet, la ligne budgétaire "conventionnements avec d'autres Centres de Gestion" a plus que doublé sur la période 2013-2016. Elle passe d'une moyenne par CDG de 37 978 euros à 83 866 euros en 2016. Face à la hausse des coûts de l'organisation des concours et examens ces dernières années, les Centres ont fait le choix de rationaliser les opérations afin d'en limiter les charges et ont conventionné avec d'autres CDG.

Plus globalement, après la hausse très importante ayant suivi les transferts de l'organisation des concours aux Centres de Gestion, on constate que les coûts se sont stabilisés ces dernières années pour arriver à une moyenne de dépenses réelles de fonctionnement de 410 939 euros en 2016.

G) Les reçus-collés

En 2016 et afin de disposer d'éléments de réponse concrets et actualises sur le thème des • reçus-collés • et de leur volume, le President de la commission concours de la FNCDG, Jean-François PEUMERY, a sollicite auprès du President de la commission recrutement concours de l'ANDCDG, Jean-Paul HUBY, la réalisation d'une étude approfondie sur les listes d'aptitude des concours les plus significatifs.

L'étude a porté sur 6 grades avec spécialité: attaché, ingénieur, technicien, technicien principal de 2ème classe, Assistant de conservation de patrimoine et des bibliothèques et adjoint technique d e1ère classe.

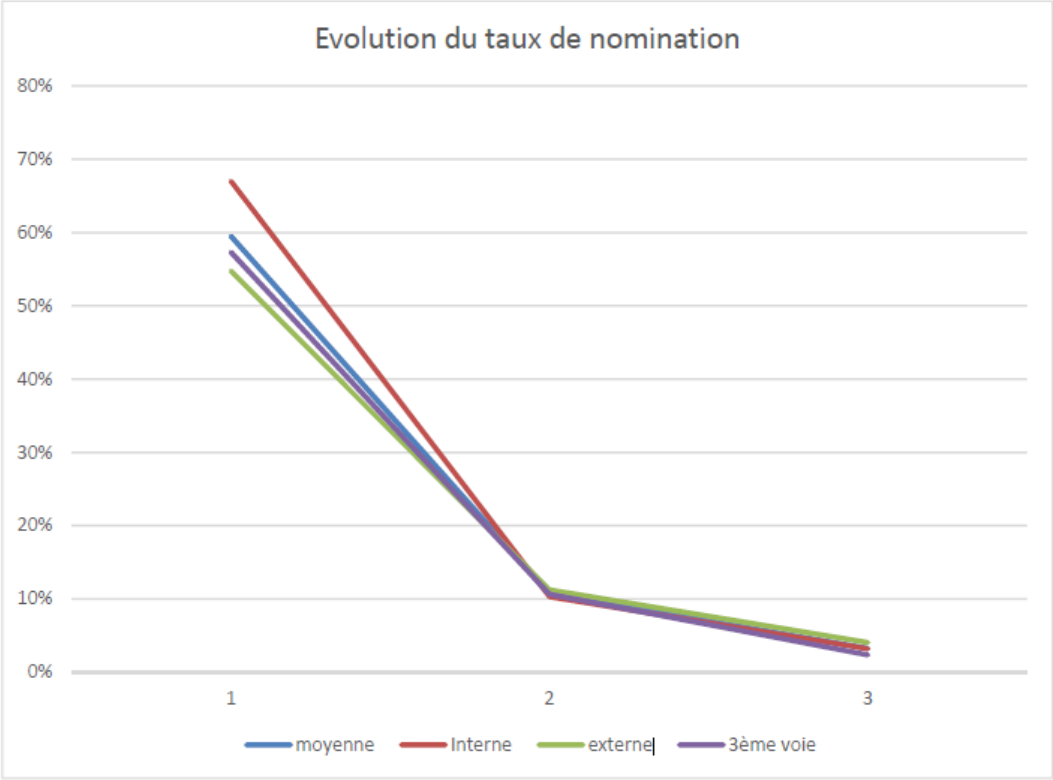
L'étude a également porté sur 9 grades sans spécialité: rédacteur, rédacteur principal de 2ème classe, éducateur des APS, Animateur, Educateur des APS principal de 2ème classe, ATSEM, adjoint administratif de 1ère lasse, puéricultrice et éducateur de jeunes enfants.

A l'issue des de la première demande et des relances, ce sont 60 Centres de gestion qui ont fait part de leurs données sur une ou plusieurs opérations.

Les résultats de l'enquête menée par un groupe de travail de l'ANDCDG a été présenté en commission concours de la FNCDG le 16 mars 2018.

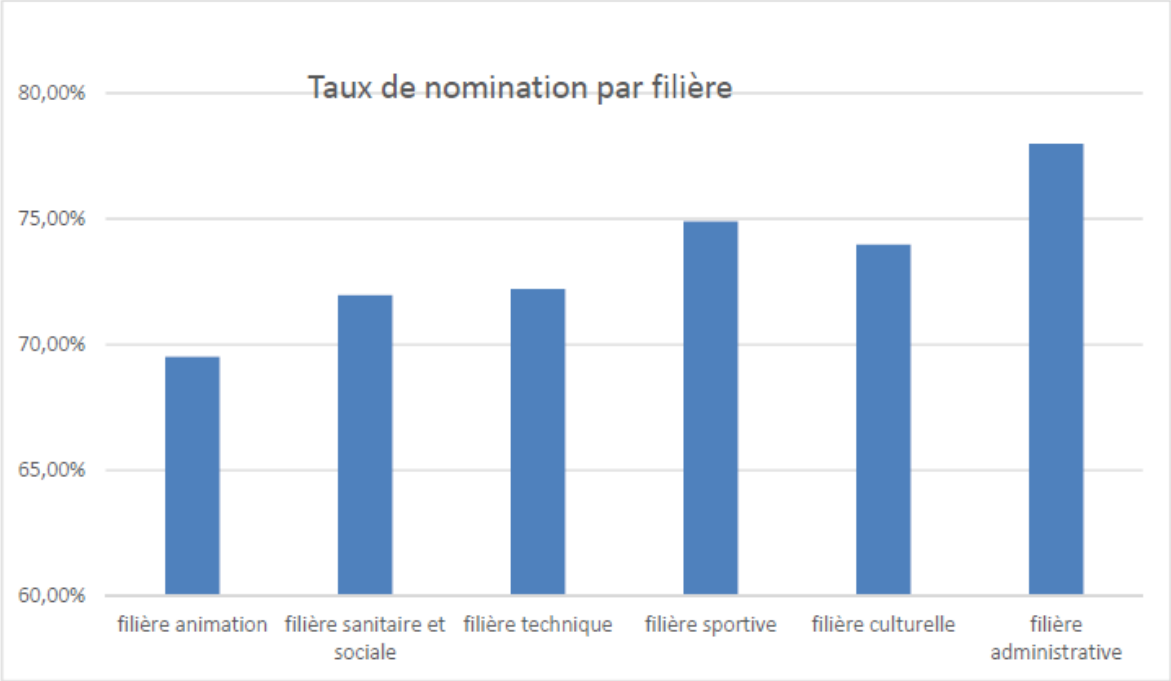
1) Les taux de nomination

En moyenne le taux de nomination est de 73,99 %. Le taux de nomination évolue pour tous les types de la même manière. En moyenne, le taux est relativement élevé la 1ere année (59%) puis chute la deuxième année (11%) et devient faible la 3eme année (3%).



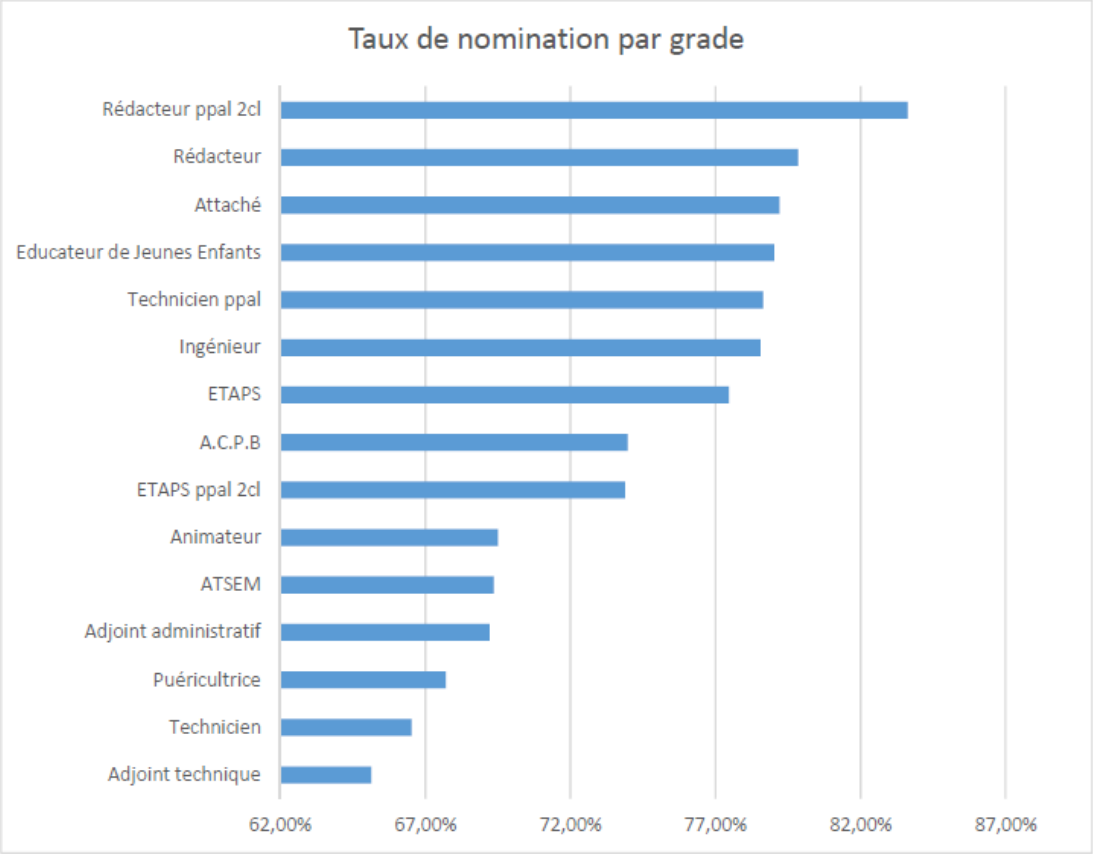
Les filières administratives et sportives, les plus impactées par la baisse du nombre de postes ouverts, sont ici sur le podium des meilleurs taux de nomination. A l'inverse, la ou le nombre de postes ouverts a bien augmente, le taux de nomination est plutôt en retrait.

Les collectivités territoriales n'ont pas l'obligation de recruter sur liste d'aptitude. Elles ont tendance à recruter par d'autres voies, laissant le soin a leurs recrues de s'inscrire ensuite aux concours. De nombreux postes sont ainsi ouverts à destination de personnes qui ne réussissent finalement pas. Cela existe dans toutes les filières mais plus particulièrement dans la filière sanitaire et sociale.

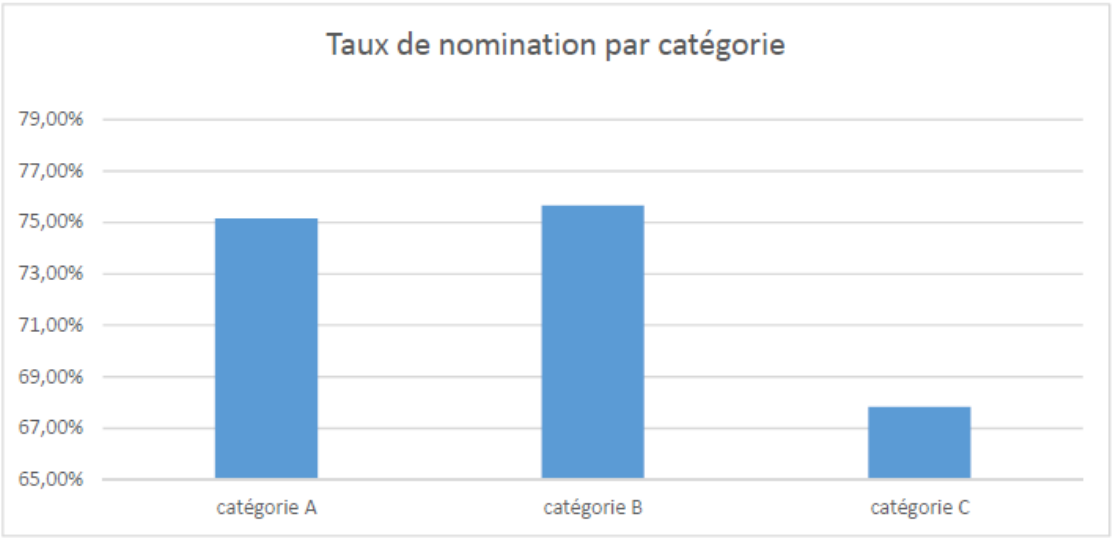


Le taux de nomination le plus faible revient au grade d'adjoint technique de 1ere classe. Le taux de nomination le plus élevé au grade de rédacteur ppal de 2eme classe.

La différence est toutefois assez importante entre les différents grades. En effet, le taux de nomination est de 65% en moyenne pour le grade d'adjoint technique de 1ère classe tandis que le taux de nomination du grade de rédacteur principal de 2ème classe est de 84%

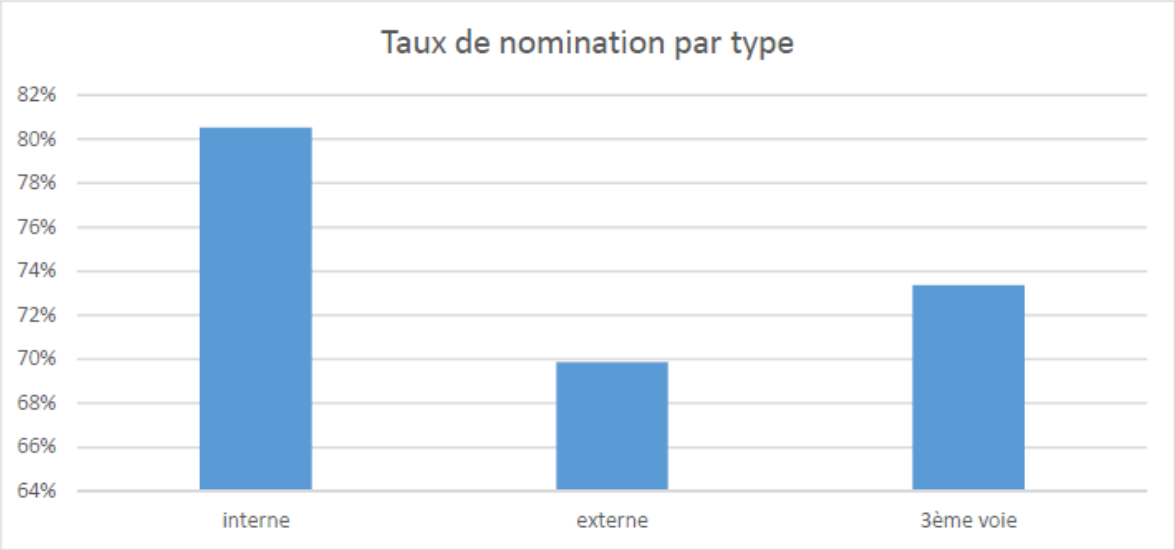


Les taux de nomination en catégorie A et B sont très proches (respectivement 75,15% et 75,66%) contre seulement 67,83 % en catégorie C.



L'étude confirme que le taux de nomination est plus important dans la voie interne. Il met également en lumière un taux de nomination plus élevé en 3eme voie qu'en externe.

Ce constat se confirme en catégorie B où les taux de nomination en 3eme voie tutoient ceux de la voie interne ou les dépassent (ETAPS principal de 2ème classe, Assistant de conservation de patrimoine et des bibliothèques). Les candidats à ces concours sont souvent en place dans la fonction publique territoriale. Ils se présentent grâce a une expérience antérieure acquise dans le secteur prive ou associatif et voient dans le 3eme concours un rapport nombre de postes/nombre d'inscrits plus favorable.

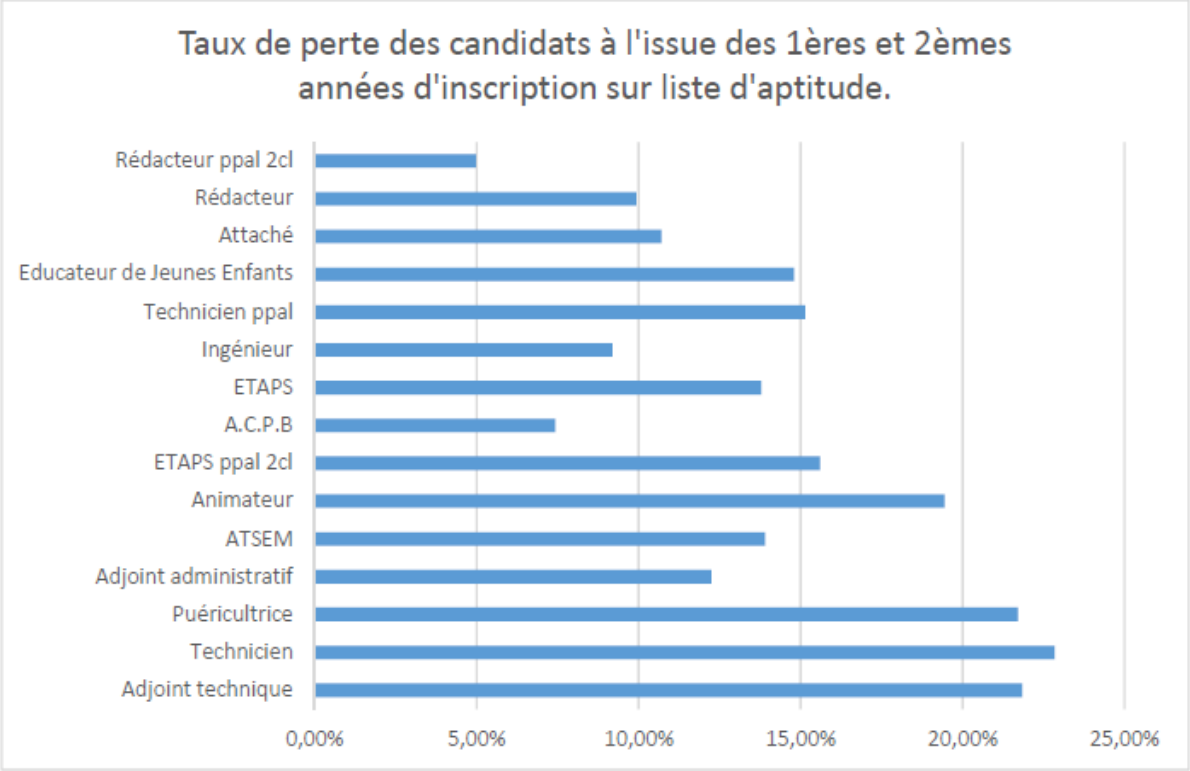


2) <u>Le taux de perte</u>

Le taux de perte correspond au nombre de personnes n'ayant pas demande leur réinscription a l'issue de la 1ere et de la 2eme année d'inscription sur liste d'aptitude. Il est en moyenne de 14,27 %.

Il est également très variable. Il oscille entre 4,97 % pour le grade de rédacteur ppal de 2eme classe et 22,84 % pour le grade de Technicien.

Pour mémoire, il s'agissait des grades ou le taux de nomination était respectivement le plus fort et le plus faible. D'une manière générale et a quelques exceptions prés, plus le taux de nomination est fort plus le taux de perte est faible.



3) <u>Le taux de prorogation</u>

L'inscription sur liste d'aptitude, après renouvellement, était limitée avant la loi de déontologie du 20 avril 2016 à 3 ans puis a 4 ans après cette date. Désormais, l'inscription sur la liste d'aptitude est valable deux ans et peut être renouvelée deux fois pour un an sur demande écrite de l'intéressé. Au-delà de quatre ans, l'inscription sur la liste peut être prorogée en cas de suspension de la période.

En effet, conformément a l'article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives a la fonction publique territoriale, le décompte de cette période de quatre ans est suspendu pendant la durée des conges parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du conge de longue durée et de celle de

L'accomplissement des obligations du service national. Il est également suspendu pour les élus locaux jusqu'au terme de leur mandat. Il est également suspendu lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la loi alors qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès a un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe.

Ainsi, une inscription sur liste d'aptitude peut être prorogée en cas de suspension. Le taux moyen de prorogation pour les cadres d'emplois étudiés s'établit a 1,93 %.

4) Le taux de "reçus collés"

Le taux de reçus-collés est défini, dans cette enquête, comme étant le nombre de personnes qui, à l'issue de 3 années d'inscription, n'ont pas été nommées à la connaissance des organisateurs.

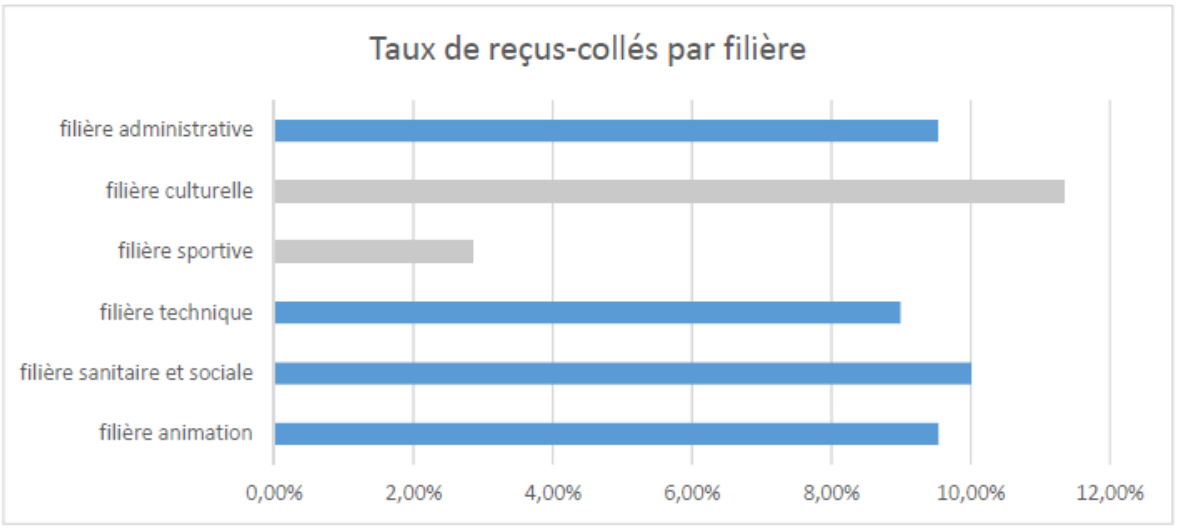
Compte-tenu du taux de prorogation, le taux moyen de reçus-collés qui ressort de cette étude est de 8,71 % et de 9,47 % si on écarte les grades des filières sportive et culturelle dont les listes d'aptitude ne sont pas closes pour tous. Au moment de l'enquête.

Il y a autant de grades pour lequel le taux est inférieur au taux moyen que de grades aux taux supérieurs. Les écarts sont relativement forts. Le plus faible taux de reçus collés est de 5,69 % pour le grade d'éducateur de jeunes enfants alors qu'il culmine à 15,78 % pour le grade d'adjoint administratif de 1ère classe.

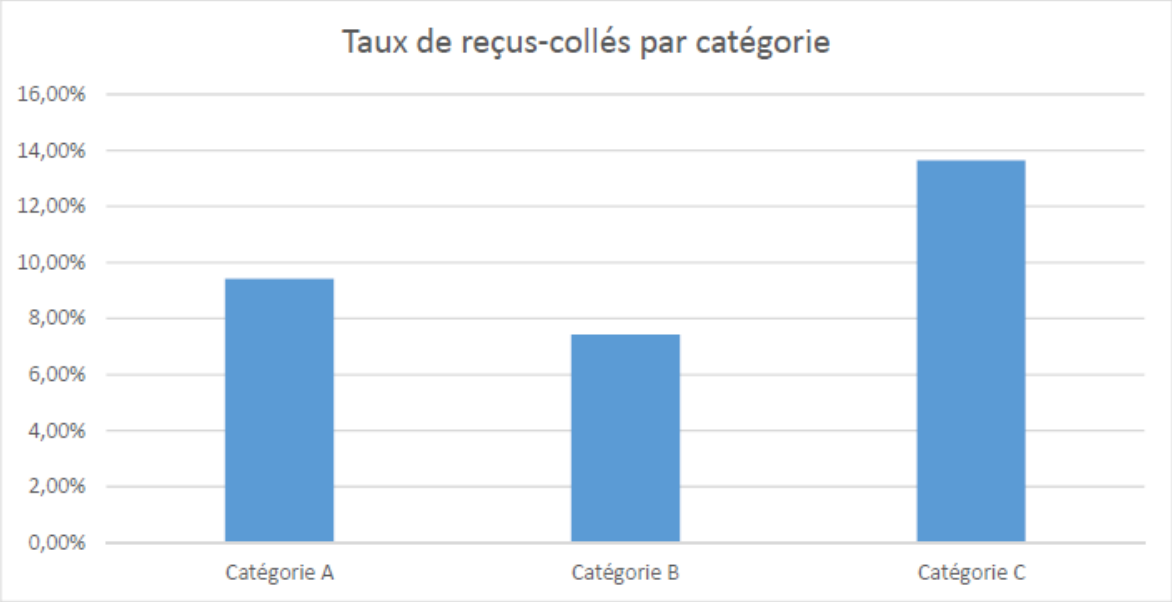
Le concours d'éducateur de jeunes enfants est organisé annuellement et le concours d'adjoint administratif tous les 2 ans ce qui laisse penser que la périodicité d'organisation des concours n'est pas le seul levier d'action sur la question des reçus-collés.

Les taux de reçus-collés sont proches sur l'ensemble des filières. La filière sanitaire et sociale a néanmoins un taux moyen légèrement plus élevé (10,01%).

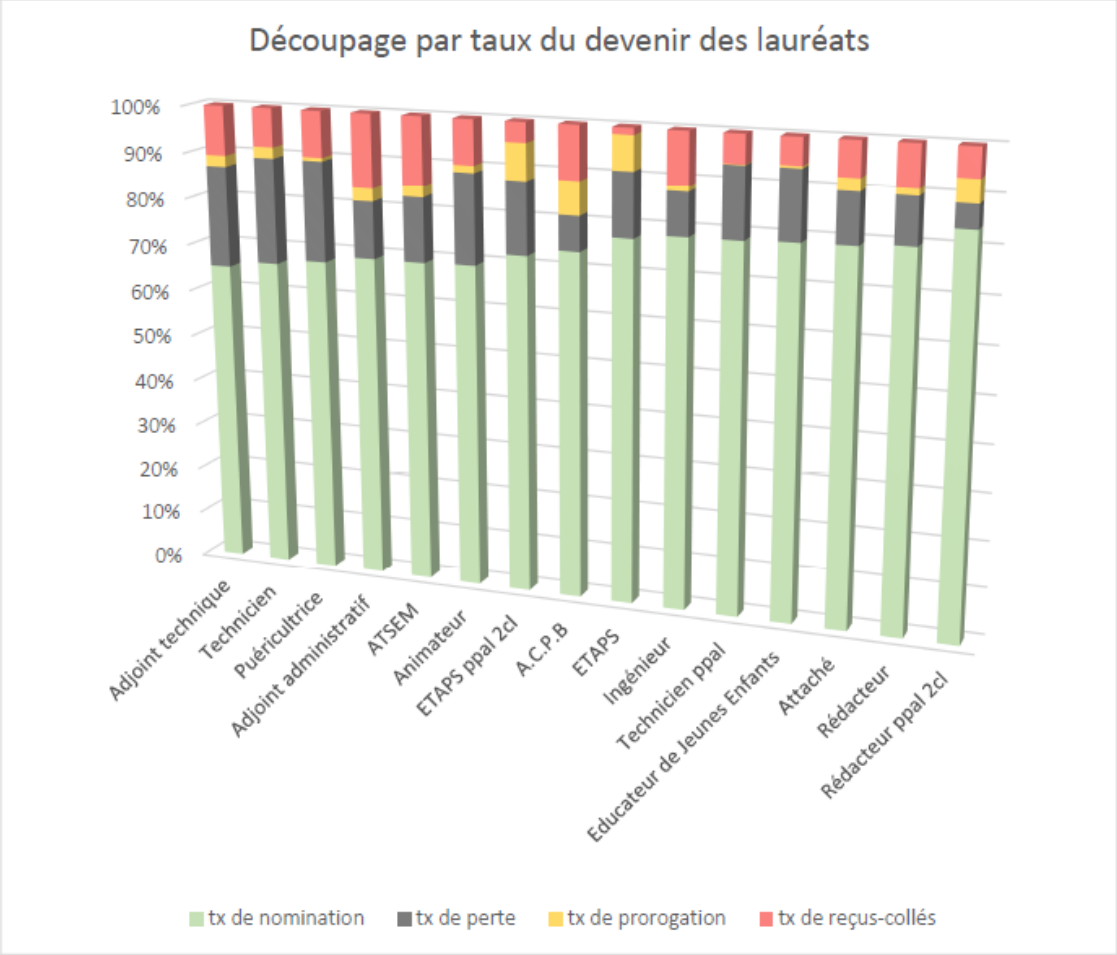
Les filières culturelles et sportives sont représentées en gris compte-tenu de ce qui a été évoqué plus haut.



Le taux de reçus-colles est plus important en catégorie C avec 13,64 % ce qui rejoint les constats faits concernant les taux de nomination loin derrière la catégorie B (7,42%, hors filières culturelles et sportives). Le taux en catégorie A est dans la moyenne (9,42%).



5) Bilan des taux



Le groupe ayant mené l'étude a conclu que certains paramètres ne relèvent pas des Centres de Gestion. Ainsi, le profil parfois inadapté de certains candidats au regard des demandes des employeurs remplissant les conditions d'accès ne peut être maitrisé par l'organisateur du concours.

Les Centres de Gestion essaient toutefois d'influer sur le taux de reçus-collés en utilisant différents techniques : l'élaboration d'un calendrier national avec des périodicités d'organisation de concours réfléchies est de nature à faire baisser le taux tout comme la baisse du nombre de postes ouverts (qui semble amorcée).

La quatrième année d'inscription aux concours permettra peut-être aussi de baisser légèrement ce taux si la méfiance portée aux candidats aussi longtemps présents sur liste d'aptitude s'estompe (l'employabilité ressentie de ces derniers diminue avec le temps).

Le taux de perte, finalement plus élevé que le taux de reçus-collés, est, quant à lui, un taux à affiner.

Il pourrait s'expliquer par les facteurs suivants : candidats ayant trouvés un emploi dans le secteur privé, candidats ayant été nommés dans un grade supérieur, candidats lauréats de deux concours identiques... Il pourrait aussi diminuer par un meilleur suivi des listes d'aptitudes (candidats ayant été nommés sans informer l'organisateur, involontairement ou délibérément, …) permettant ainsi de faire progresser le taux de nomination. Ces remarques valent également pour le taux de prorogation.

II) CARRIERE ET DIALOGUE SOCIAL

A) Gestion des dossiers individuels

S'agissant de la gestion des dossiers individuels des agents (53 Centres de Gestion ont répondu à cette question):

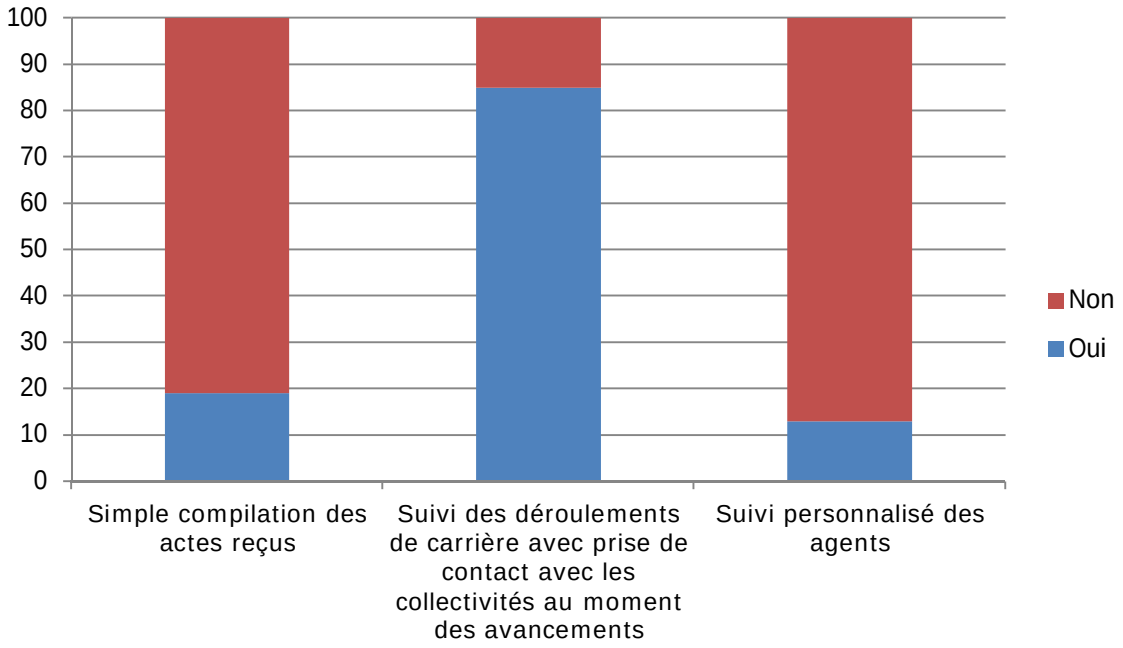
-18,86% des CDG font une simple compilation des actes reçus;

-84,9% des CDG assurent le suivi des déroulements de carrière des agents avec une prise de contact avec les collectivités au moment des avancements;

-13,20% des CDG réalisent un suivi personnalisé des agents (vœux de mobilité, mutation).

Comment gérez-vous les dossiers individuels des agents?

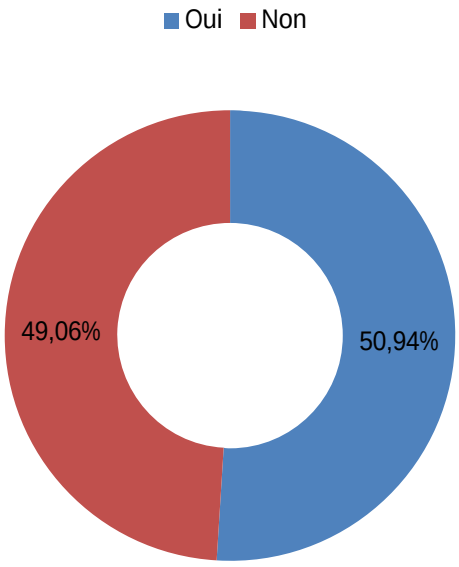
53 CDG répondants



Un peu plus de la moitié des Centres de Gestion ayant répondu gère également les dossiers individuels des agents contractuels. Sur les 53 Centres de Gestion ayant répondu à cette question, 27 gèrent les dossiers des agents contractuels, sot 50,94%.

Gérez-vous les dossiers individuels des agents contractuels ?

53 CDG répondants

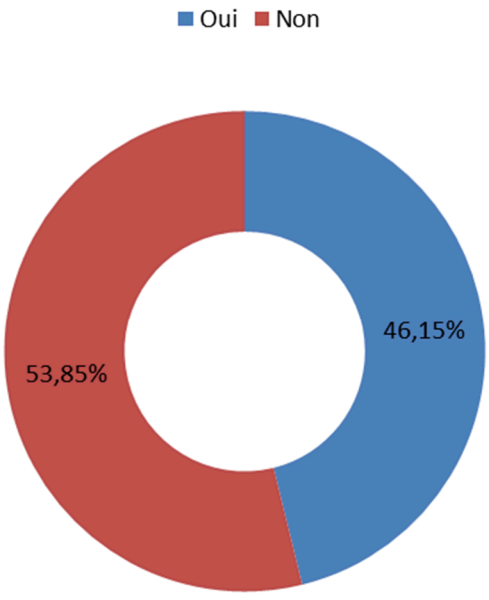


L'archivage des dossiers individuels des agents contractuels n'est pas numérisé dans la majorité des Centres. Sur les 53 Centres de gestion ayant répondu à la question, 53,84% de les numérisent pas.

On constate cependant une évolution dans le volume de Centres numérisant des dossiers. En effet, le taux de CDG procédant à la numérisation des dossiers était de 31,88% en 2013 alors que presque la moitié des centres procèdent à la numérisation des dossiers en 2017.

L'archivage des dossiers est-il numérisé ?

52 CDG répondants

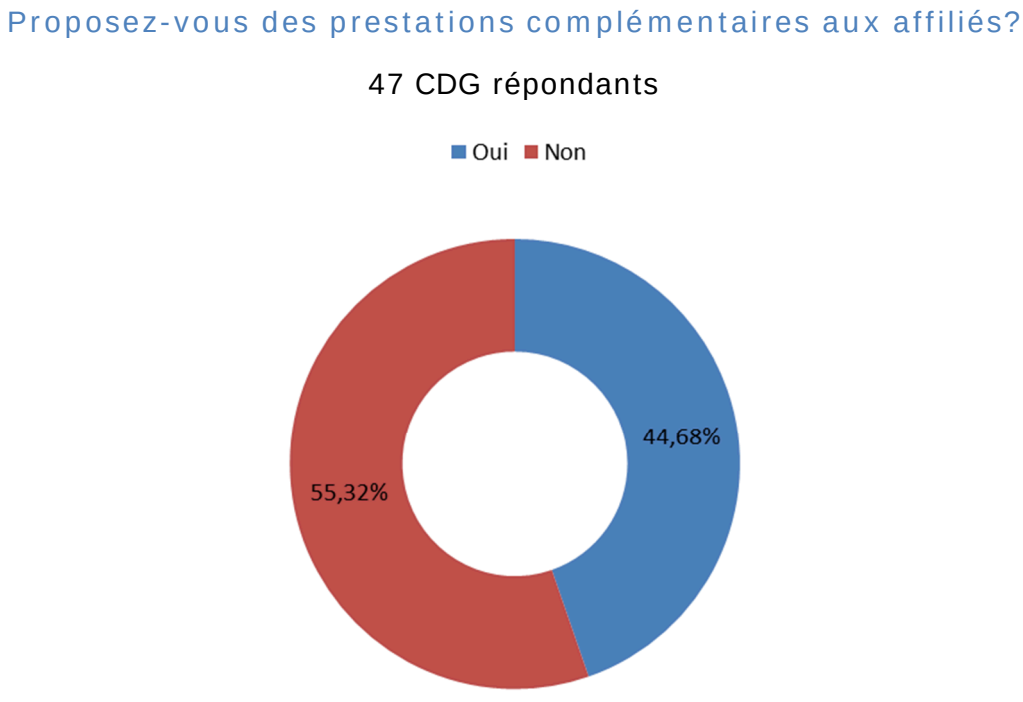


En matière de gestion des dossiers individuels, certains Centres proposent des prestations complémentaires aux collectivités et établissements affiliés. Sur les 47 Centres ayant répondu à cette question, 21 proposent des prestations autres.

Quasiment la totalité des Centres de Gestion proposant des prestations complémentaires proposent un rappel de la règlementation sur la tenue des dossiers et les modalités de communication.

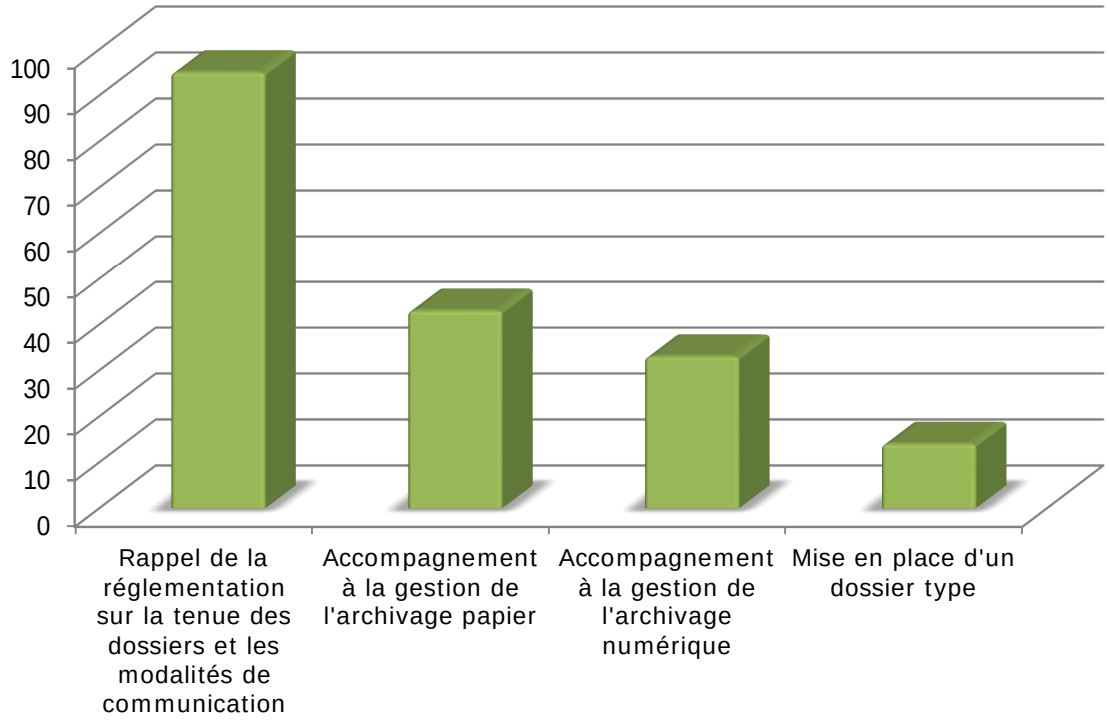
L'accompagnement à la gestion de l'archivage papier est également plus développé que l'accompagnement à l'archivage numérique (43% pour l'archivage papier contre 33% pour l'archivage numérique). Les Centres de Gestion interviennent également mais plus rarement (14%) des missions de mise en place d'un dossier-type.

Environ 10% des Centres proposant des prestations complémentaires offre également un service de génération informatique des arrêtés (avancement d'échelon et de reclassement) ou de GED du dossier individuel mis à disposition des collectivités et établissements affiliés.



Si oui, quelles sont les actions mises en œuvre ?

21 CDG répondants



B) Le fonctionnement des commissions administratives paritaires (CAP) et des conseils de discipline

1) Les Commissions administratives paritaires

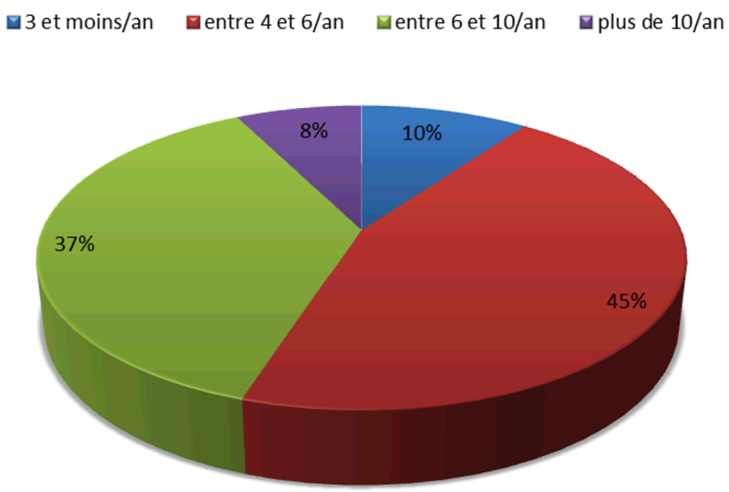
Environ 10% des Centres proposant des prestations complémentaires offre également un service de génération informatique des arrêtés (avancement d'échelon et de reclassement) ou de GED du dossier individuel mis à disposition des collectivités et établissements affiliés.

La fréquence des réunions des commissions administratives paritaires varie en fonction de la taille des Centres de Gestion et du nombre d'agents gérés. La fréquence moyenne est d'une réunion par trimestre.

En effet, 45% des Centres organisent une réunion par trimestre. Seuls 8% des CDG interrogés déclarent organiser une CAP mensuellement.

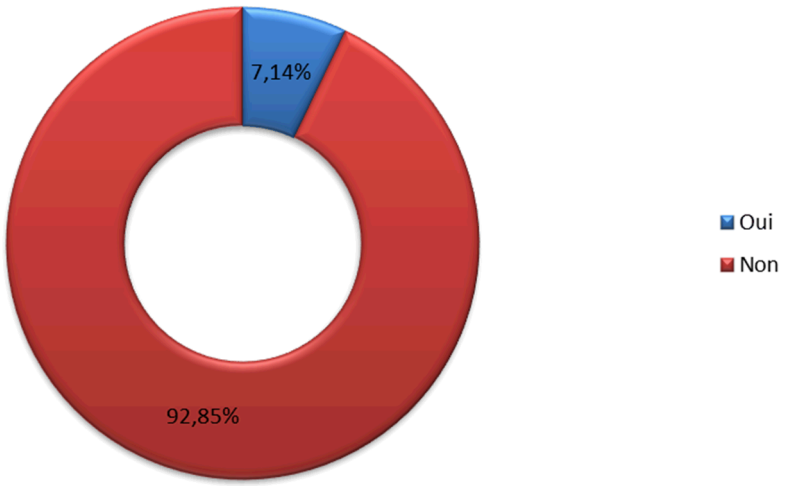
Fréquence des réunions des CAP

42 CDG répondants



Constatez-vous une difficulté constante pour atteindre le quorum?

42 CDG répondants

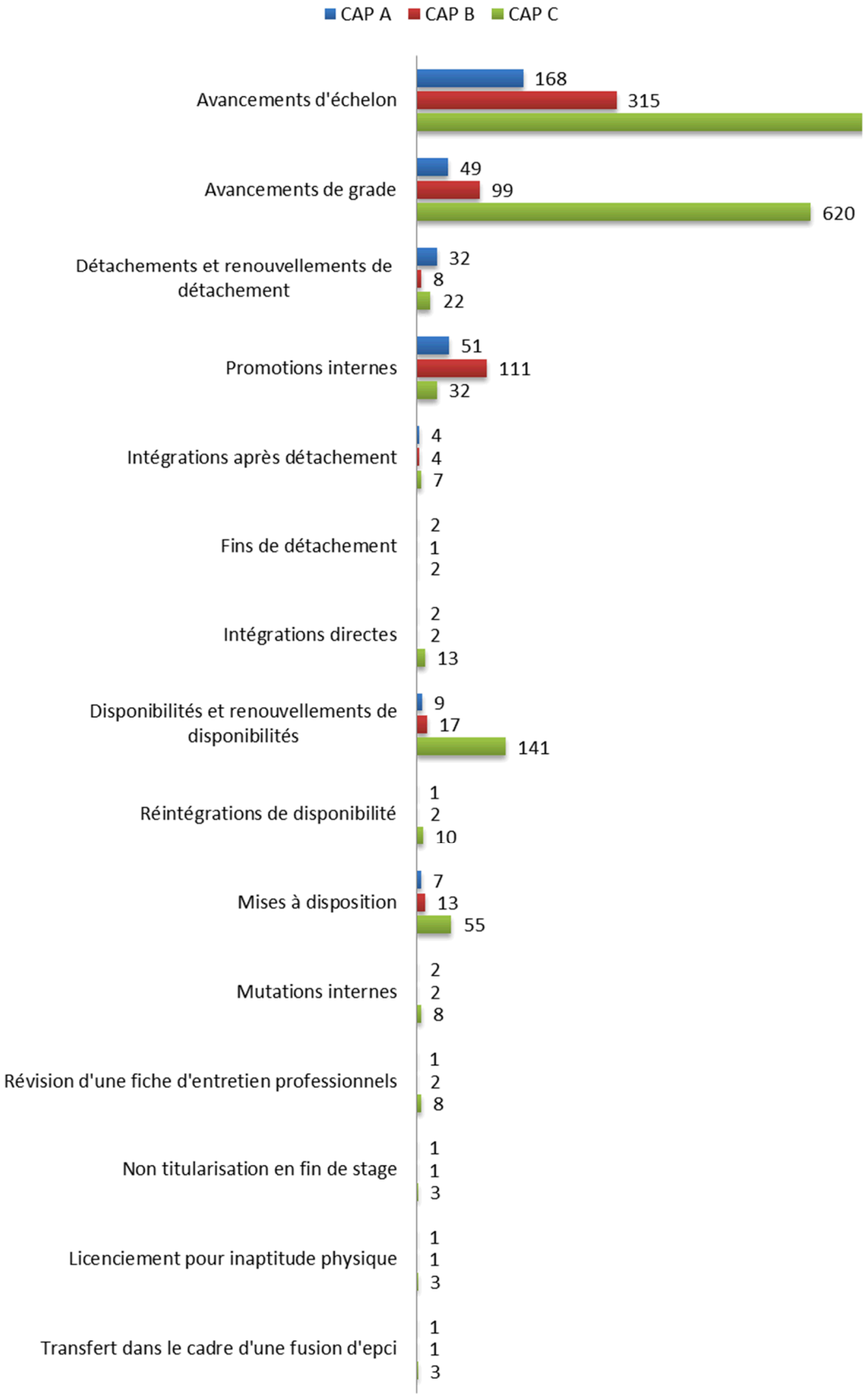


Très peu de Centres de Gestion ont des difficultés pour obtenir le quorum aux commissions administratives paritaires : seulement 7,14% des CDG ont des difficultés. On remarque que ces difficultés tendent à diminuer depuis quelques années; en effet, en 2013, 18,18% des CDG indiquaient connaitre des difficultés pour atteindre le quorum.

Ces difficultés obligent parfois les CDG à reporter leur CAP. Malgré le très faible nombre de Centres ayant déclaré avoir des difficultés à réunir le quorum, la totalité a répondu être obligé de reporter les réunions.

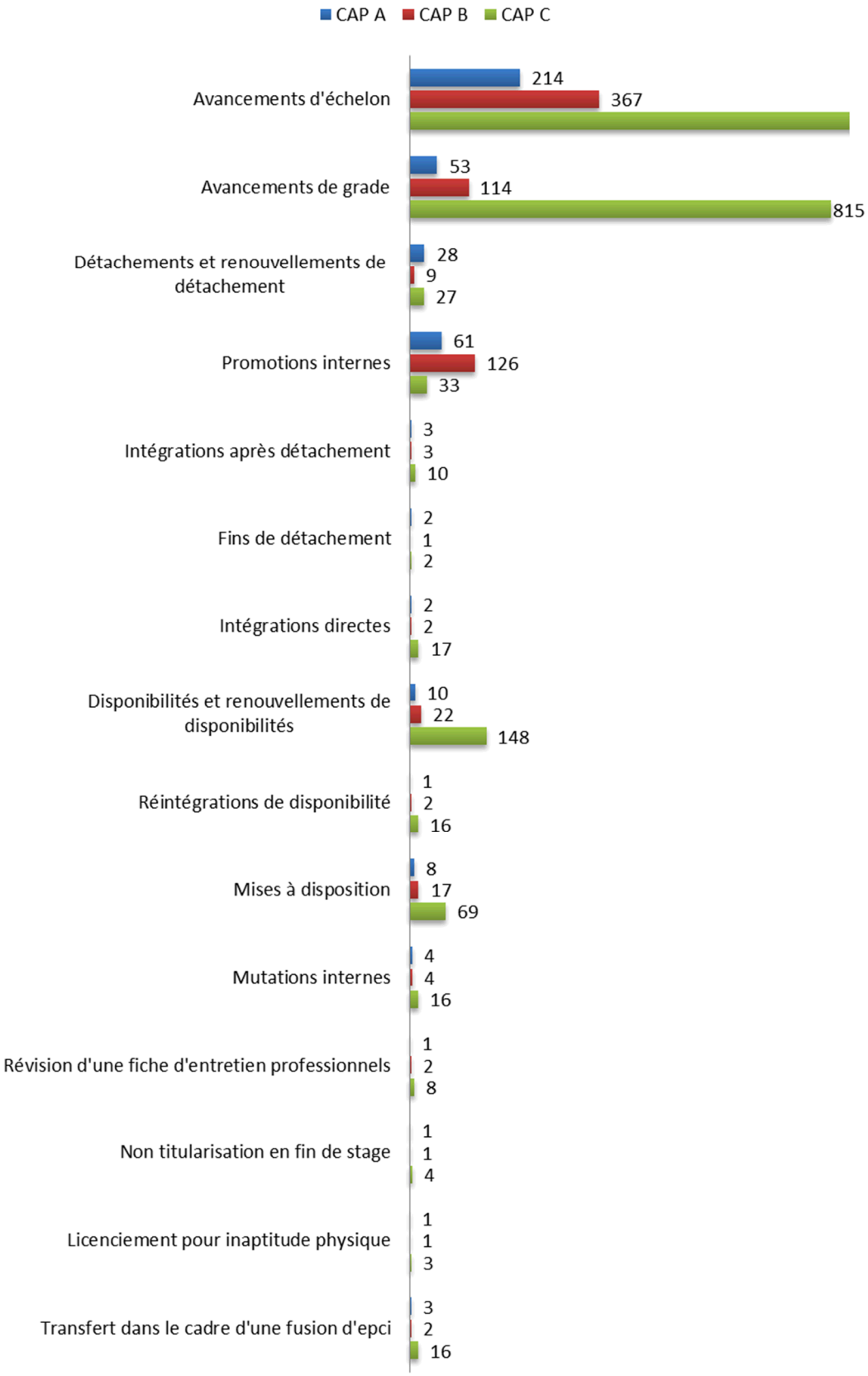
Nombre moyen de données examinés par CDG en 2014

34 CDG répondants



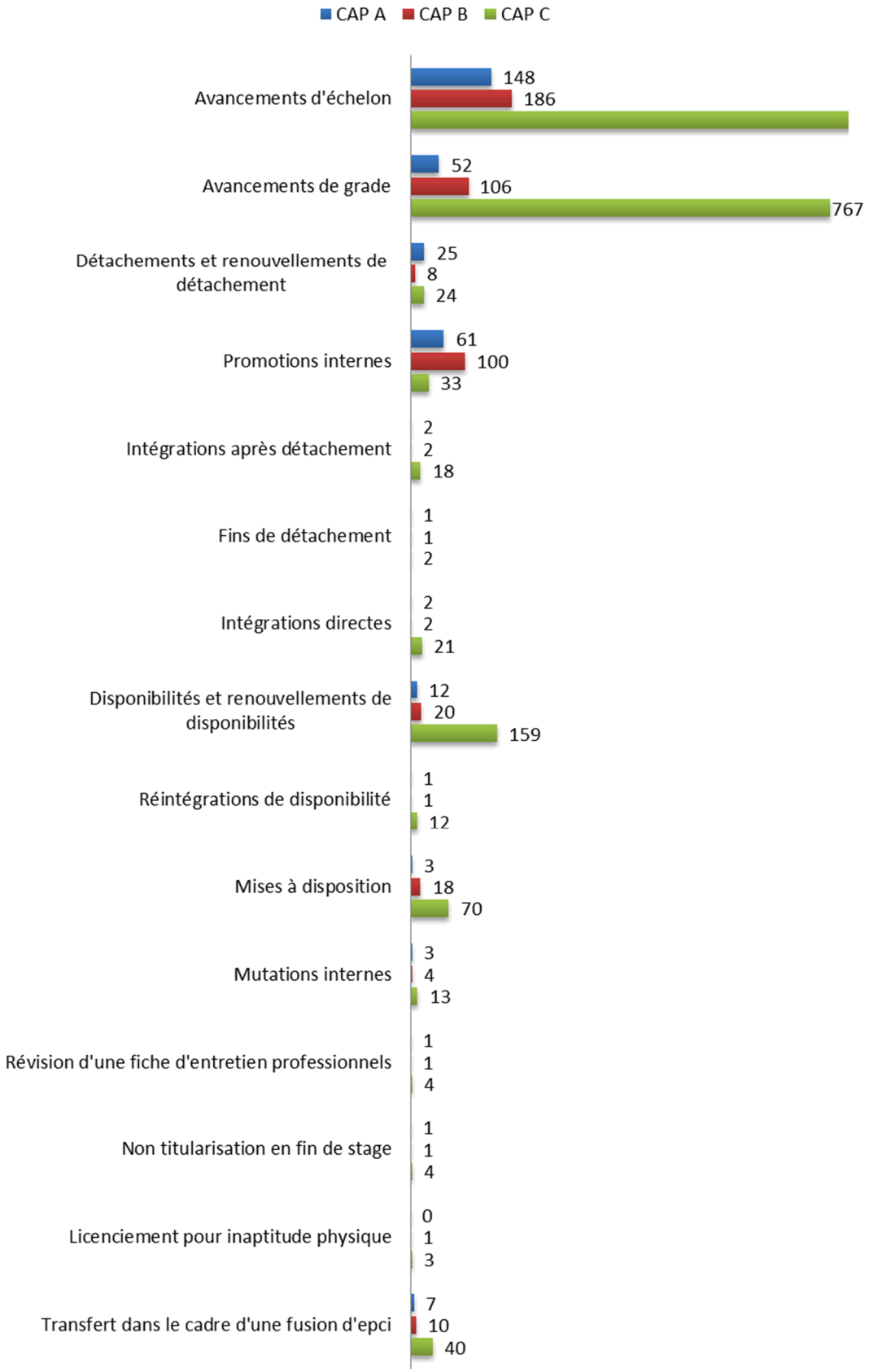
Nombre moyen de données examinés par CDG en 2015

34 CDG répondants



Nombre moyen de données examinés par CDG en 2016

34 CDG répondants



Les autres types de dossiers entrant dans le champ de compétence de la commission administrative paritaire ne figurent pas dans le tableau car ils comprennent moins de 1 dossier par an en moyenne par CDG. Il s'agit des dossiers suivants: refus d'autorisation de temps partiel, refus de télétravail, suppression d'emploi, renouvellement ou non renouvellement de contrat d'une personne handicapée et licenciement à expiration de congés maladie.

On constate que la très grande majorité des dossiers étudiés par les commissions administratives paritaires concernent les avancements d'échelon et les avancements de grade. Le nombre de dossier est plus important pour la catégorie C en raison des effectifs importants de cette catégorie dans la Fonction publique territoriale (76%).

Ainsi pour les avancements d'échelons de la catégorie C, il y a eu en moyenne 1980 dossiers par an en 2014, 2616 en 2015 et 1733 en 2016.

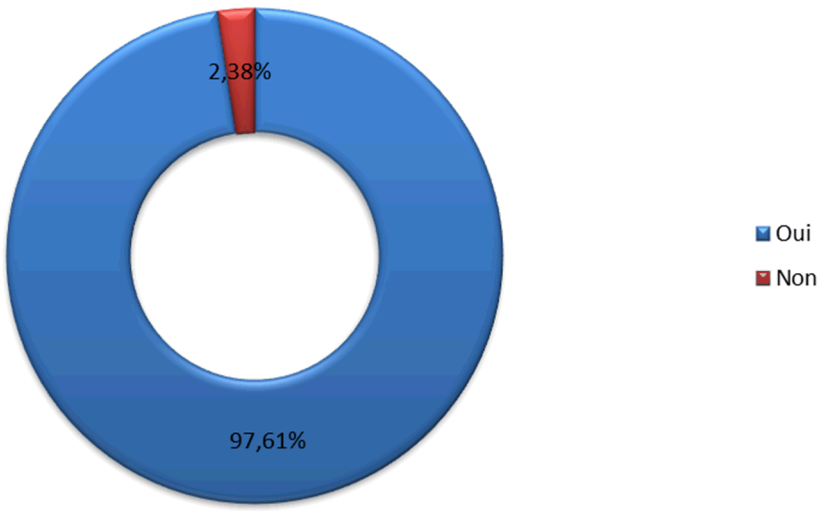
Les promotions internes constituent la 3ème catégorie de dossiers examinés par les CAP, devant les disponibilités et renouvellements de disponibilités qui concernent particulièrement les agents de catégorie C.

On remarque également entre les années 2014 et 2016 une croissance importante des dossiers de transferts dans le cadre d'une fusion d'EPCI ou de la mise en place d'un service commun. En effet, toutes catégories confondues, la moyenne de dossiers examinés par les CAP était de 5 en 2014, 21 en 2015 et 57 en 2016. Cette croissance de dossiers témoigne des effets de la réforme territoriale sur les ressources humaines des collectivités et établissements.

De manière générale, le nombre moyen de dossiers présentés par séance est de 212 avec la répartition suivante: 31 pour la catégorie A, 30 pour la catégorie B et 151 pour la catégorie C.

De manière générale, les avis émanant des CAP sont-ils suivis et appliqués par les collectivités concernées?

42 CDG répondants



Les avis rendus par les CAP sont dans la très grande majorité des cas suivis et appliqués par les collectivités et établissements: sur 42 Centres de Gestion ayant répondu à cette question 97,61% affirment que les avis sont suivis et appliqués soit 41 CDG sur 42. Ce taux est assez stable par rapport à 2013 où 98,39% des CDG avaient indiqué que les collectivités et établissements suivaient généralement les avis des CAP.

2) Conseils de discipline

La fréquence des réunions des conseils de discipline varie d'un Centre de Gestion à l'autre ainsi qu'en fonction des années.

Sur les années 2014 à 2016, la fréquence des réunions peut varier de 0 à 45 réunions par an en fonction des CDG. La majorité des Centres ont en moyenne entre 8 et 9 réunions par an.

On remarque une hausse importante de saisine des conseils de discipline ces dernières années. En effet, le nombre moyen de réunions était de 5 par an en 2013.

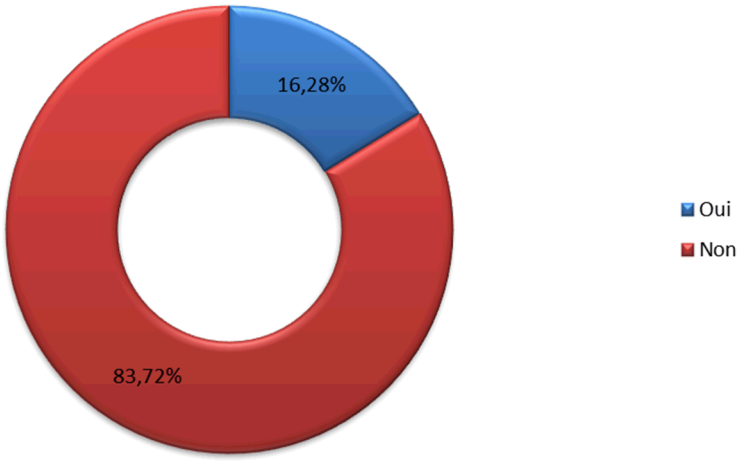
Années	Nombre de saisine du conseil de discipline
2014	8
2015	8
2016	9

Les principaux motifs de saisine des conseils de discipline sont:

- Comportement (violence, alcool, refus d'obéissance)
- Vols
- Non respect des obligations des fonctionnaires,
- Atteinte au devoir de probité
- Absences injustifiées

Constatez-vous une difficulté constante à atteindre le quorum?

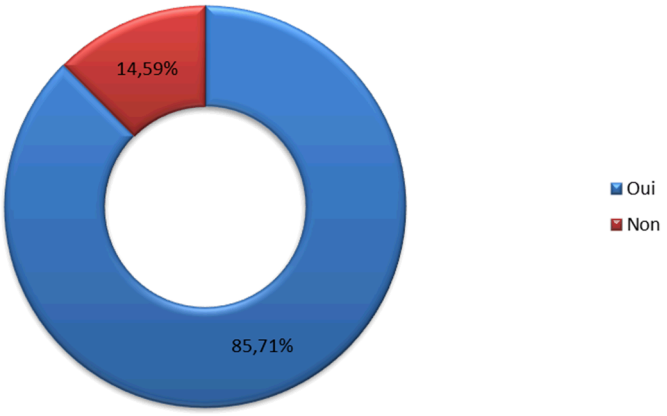
43 CDG répondants



Seulement 16,28% des CDG répondants ont des difficultés pour atteindre le quorum. Les difficultés pour atteindre le quorum semblent se réduire puisqu'en 2013, 39,39% des CDG répondants avaient indiqué connaitre des difficultés pour atteindre le quorum.

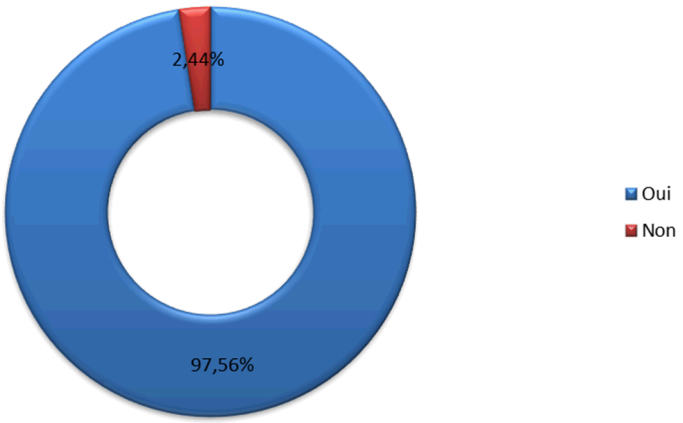
Pour les CDG qui rencontrent ces difficultés, la très large majorité (85,71%) est obligée de reporter la réunion par manque de quorum.

Ces difficultés vous obligent-elles à reporter les réunions?



Les avis émanant des conseils de discipline sont-ils suivis?

41 CDG répondants



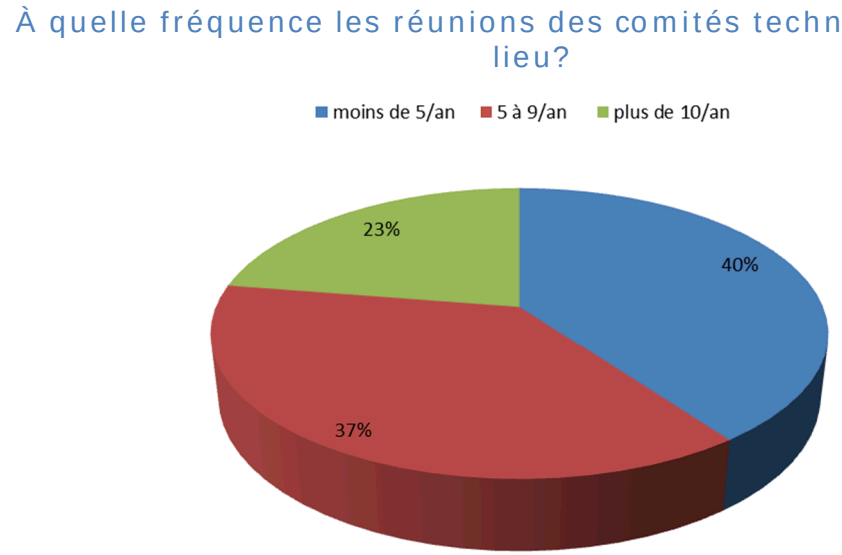
De manière générale, les avis émanant des conseils de discipline sont suivis et appliqués par les collectivités et établissements concernés pour 97,56% des Centres (40 réponses sur 41).

Beaucoup de CDG ne sont pas concernés par la saisine du conseil de discipline de recours. Pour les CDG concernés, le nombre annuel de saisine varie entre 2 et 3. Ce nombre est variable en fonction de la taille des Centres. Ainsi, certains CDG ont enregistré au maximum 16 saisines du conseil de discipline de recours en 2015 et 2016.

C) Le fonctionnement des comités techniques et des CHSCT

1) Le comité technique

La fréquence des réunions des comités techniques est différente selon les Centres de Gestion, elle peut aller de 3 à 12 réunions par an. Presque la moitié des Centres organisent une réunion environ tous les deux mois.



Les comités techniques sont essentiellement sollicités sur l'organisation des services notamment sur l'aménagement et la diminution du temps de travail. En effet, l'augmentation et la diminution du temps de travail représentaient en moyenne 85 dossiers par an en 2014 et 73 dossiers par an en 2015.

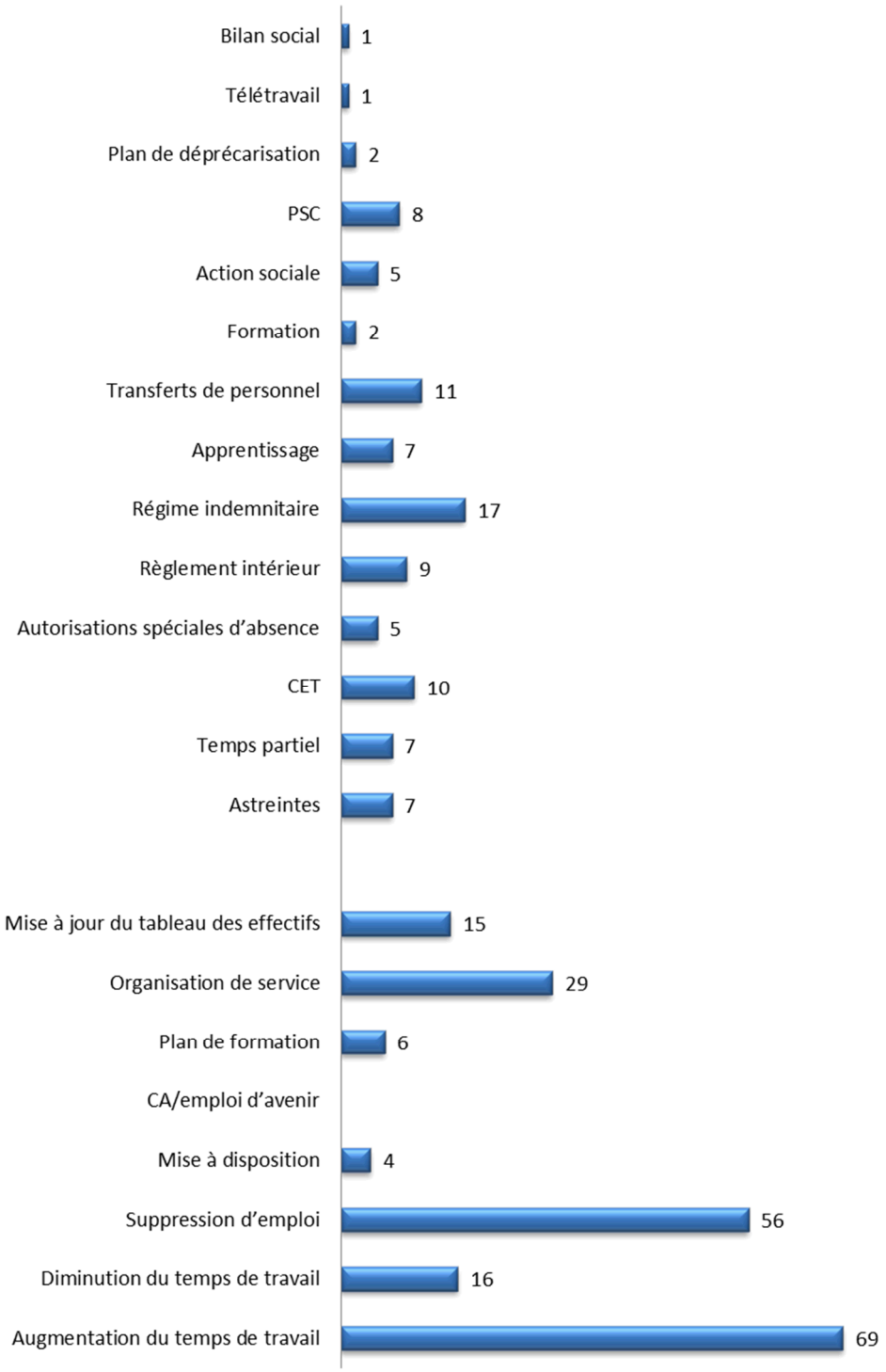
Les suppressions d'emplois et les transferts de personnels constituent le 2ème champ d'action du comité technique. On note une moyenne de 56 dossiers de suppression d'emploi examinés en 2014 et une moyenne de 60 en 2015.

On note par ailleurs une très forte croissance des dossiers relatifs au régime indemnitaire entre 2014 et 2015. En effet, la moyenne des dossiers examinés était de 17 en 2014 et passe à 87 en 2015. Cette forte augmentation s'explique par la mise en œuvre du RIFSEEP dans les collectivités. La mise en œuvre nécessitant un passage en comité technique. Au 1er janvier 2016 étaient concernés par l'entrée en vigueur du RIFSEEP les cadres d'emplois de la filière administrative et certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale (ATSEM, agent social, assistant socio-éducatif et conseiller socio-éducatif).

Les autres dossiers soumis au comité technique concernaient les quotas d'avancement de grade, les critères d'évaluation pour l'entretien professionnel et des questions relatives aux impacts en matière de ressources humaines lors de fusions d'EPCI.

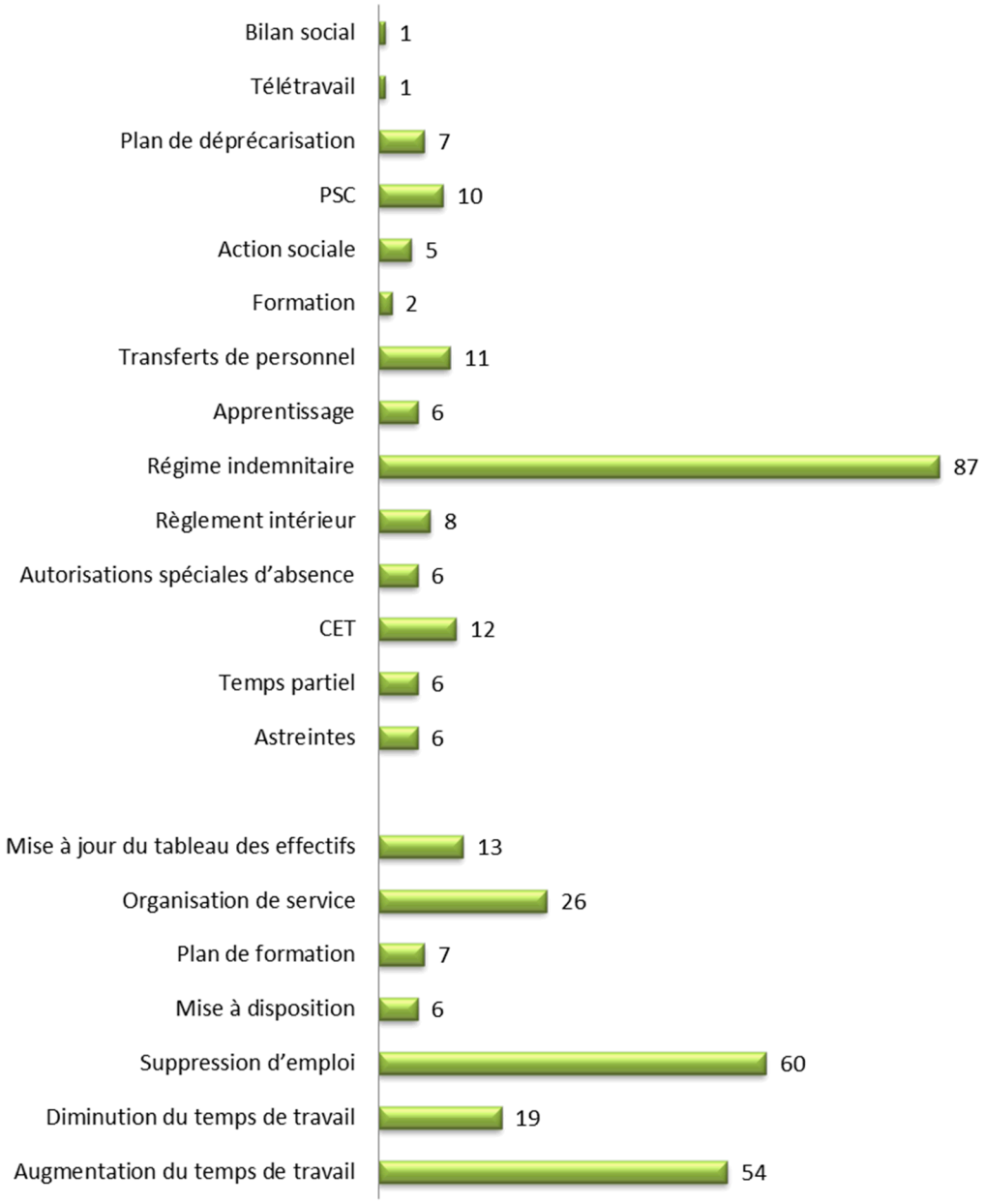
Nombre moyen de dossiers traités en comité technique par CDG (2014)

36 CDG répondants



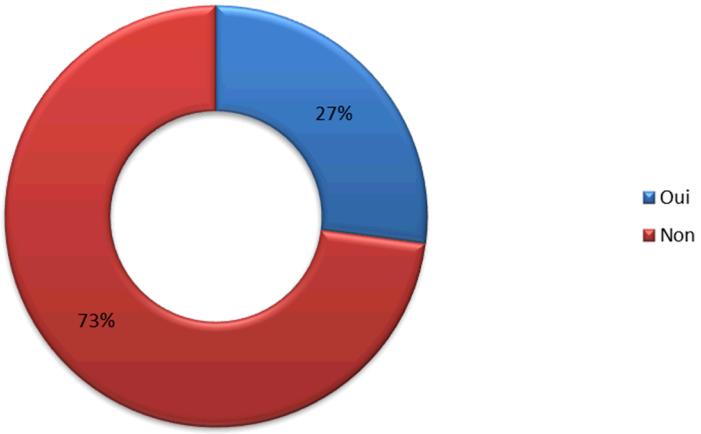
Nombre moyen de dossiers traités en comité technique par CDG (2015)

36 CDG répondants



Constatez-vous une difficulté constante à atteindre le quorum?

48 CDG répondants



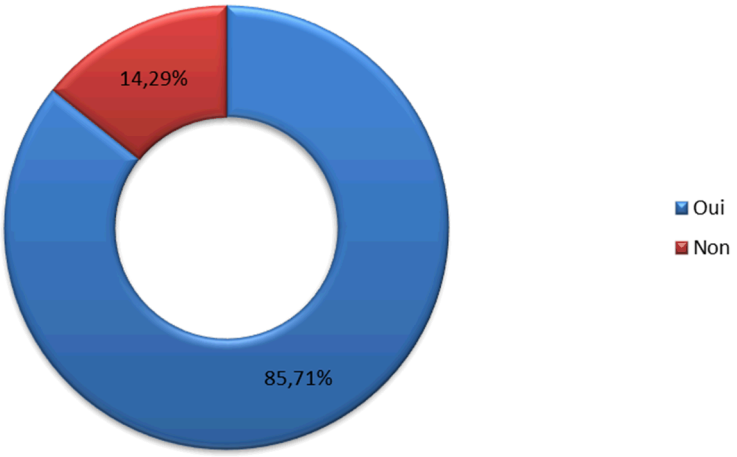
On constate que 27% des CDG ayant répondu ont des difficultés à atteindre le quorum. Cette proportion semble constante puisqu'en 2013, 26% des CDG avaient indiqué avoir des difficultés pour atteindre le quorum.

Sur les 13 Centres qui ont des difficultés, 10 d'entre eux sont obligés de reporter ces réunions suites à ces difficultés soit 76%.

De manière générale, les avis des comités techniques sont majoritairement suivis et appliqués pour 85,71% des CDG ayant répondu à la question. Il semble que ce taux soit en baisse par rapport en 2013. Les CDG avaient répondu à 98,51% que les avis étaient suivis. Les CDG mentionnent le fait que dans certains cas, malgré un avis défavorable de l'instance, la collectivité poursuit son projet initial.

Les avis émanant des comités techniques sont-ils suivis et appliqués par les collectivités et établissements concernés?

49 CDG répondants



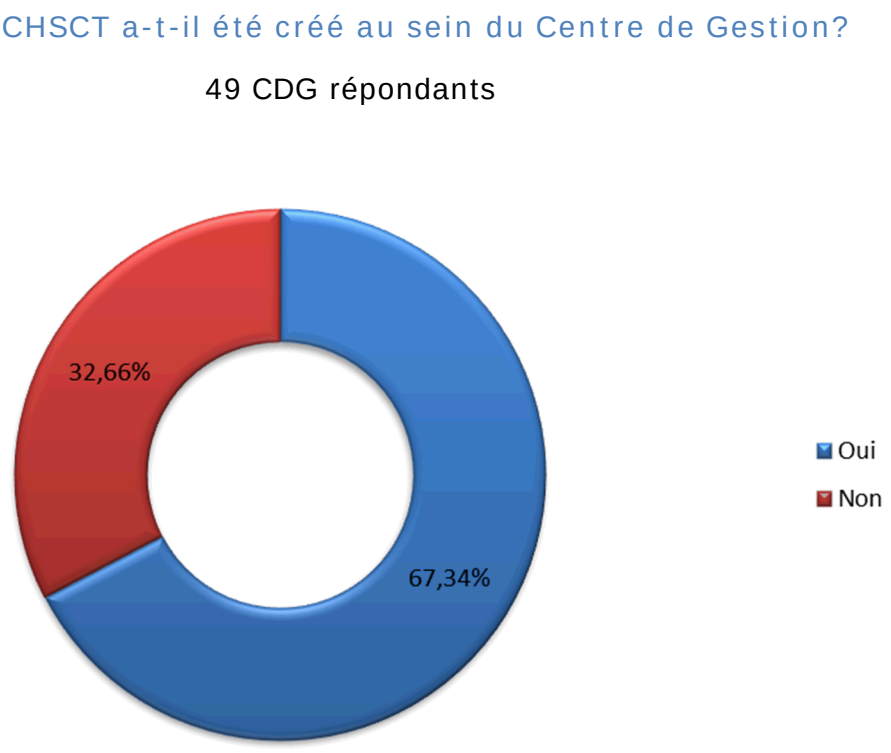
2) Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le CHSCT est devenu, depuis la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, une instance majeure ne matière de santé et sécurité au travail.
Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pour mission de contribuer à l'amélioration ainsi qu'à la protection de la santé physique et mentale, et également à la sécurité des agents. Organisme consultatif, son avis est sollicité sur toutes les questions relatives à la prévention des risques professionnels.

Avant 2014, il existait un double critère déclenchant l'obligation de création d'un comité d'hygiène et de sécurité (décret n°85 -603 du 10 juin 1985, article 29) :

- seuil d'effectif de 200 agents pour les collectivités et les établissements ;
- nature des risques professionnels spécifiques par leur fréquence et leur gravité.

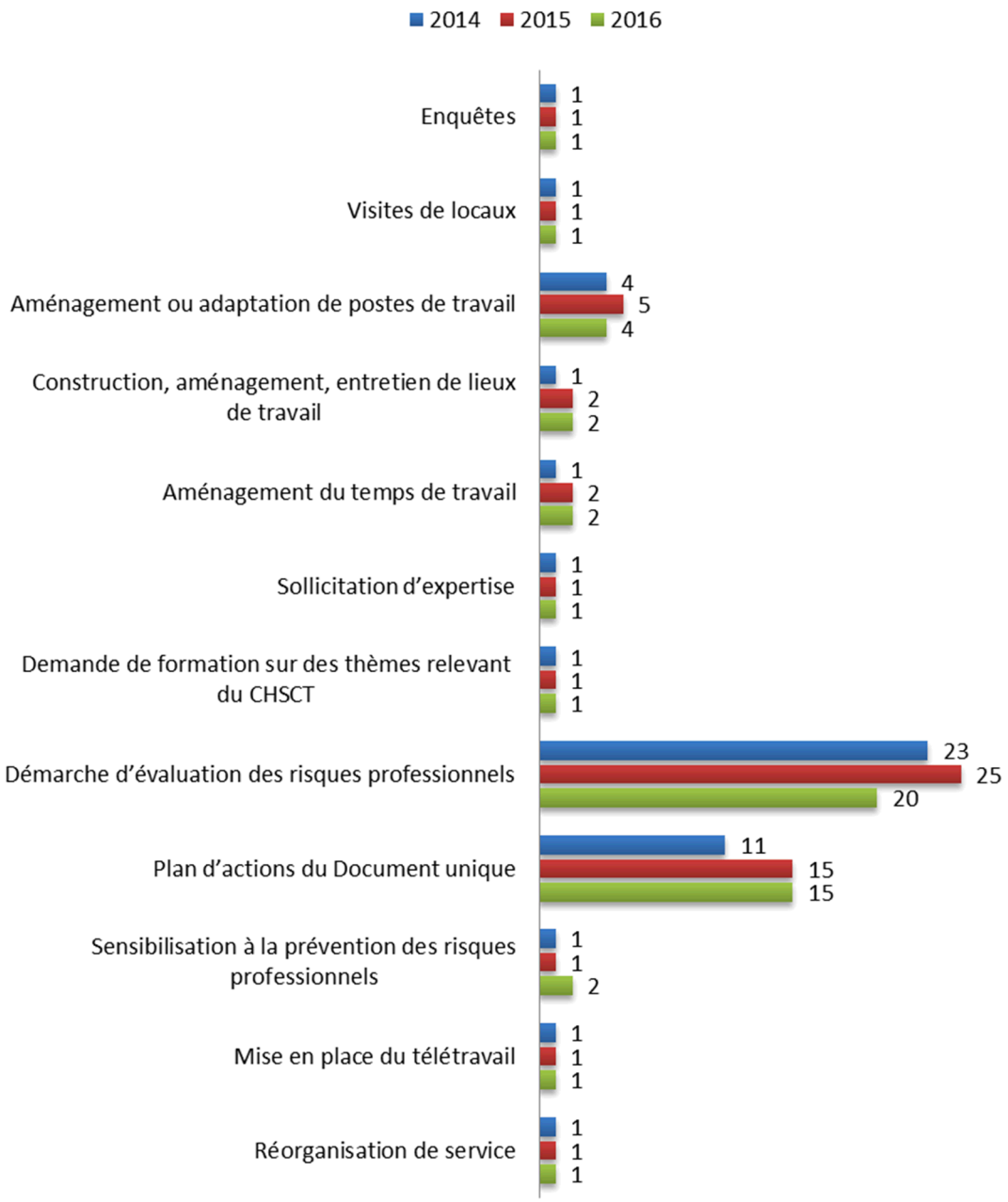
En vertu du décret n° 2012-170 du 3 février 2012, désormais, le CHS prend en compte les conditions de travail et est renommé CHSCT. De plus le seuil de création obligatoire du CHSCT qui était de 200 agents passe à 50 agents.



Environ les deux tiers des Centres de Gestion ayant répondu à la question ont déclaré avoir mis en place un CHSCT. Ce taux a connu une forte progression ces dernières années. En effet, en 2013, seulement 22,86% des CDG avaient déclarés avoir mis en place un CHS. Cette forte progression s'explique notamment par le contexte règlementaire ayant évolué en faveur du développement de ces instances dans la Fonction publique territoriale.

Moyenne par CDG du type et nombre de dossiers examinés pour 2014, 2015 et 2016

33 CDG répondants



Les principaux dossiers traités par les CHSCT des CDG concernent les démarches d'évaluation des risques professionnels et des plans d'actions du document unique. En effet, en moyenne, les CHSCT ont traité entre 20 et 25 dossiers d'évaluation des risques par an et entre 11 et 15 dossiers de plan d'actions du document unique. Cependant, il faut noter que la situation est très hétérogène d'un Centre de Gestion à l'autre. En effet, si certains CHSCT ont traité plus d'une centaine de démarche d'évaluations des risques certaines CDG n'enregistrent que 2 à 3 dossiers annuels. Les autres dossiers traités par les CHSCT concernent les rapports annuels de médecine préventive, les démarches d'évaluation des RPS et les avis sur le règlement de travail.

D) La gestion des décharges d'activité de service

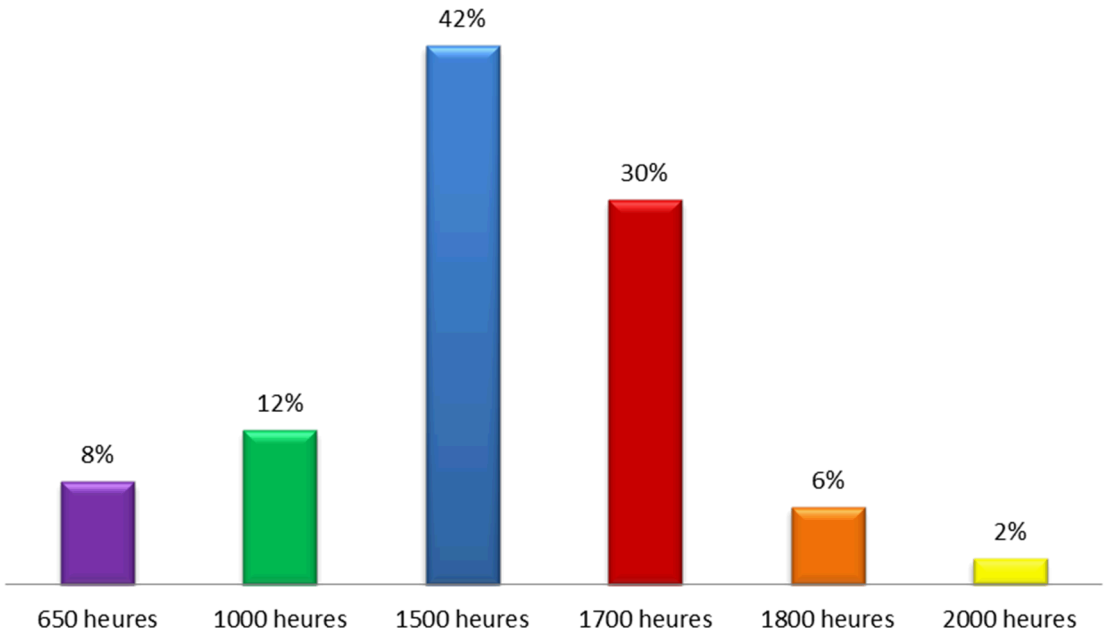
Le crédit d'heures des décharges d'activité de services est calculé par application du barème fixé à l'article 19du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale. On constate que près de la moitié des Centres de Gestion sont soumis à un crédit de 1500 heures (42%).

Sur les 50 CDG ayant répondu :

- 4 sont soumis au crédit de 650 heures
- 6 sont soumis au crédit de 1000 heures
- 21 sont soumis au crédit de 1500 heures
- 15 sont soumis au crédit de 1700 heures
- 3 sont soumis au crédit de 1800 heures
- 1 est soumis au crédit de 2000 heures

Crédits d'heures auxquels sont soumis les CDG

Pourcentage de CDG répondants soumis à la tranche d'heures50 CDG répondants



Le volume horaire remboursé au titre des décharges d'activité de service augmente depuis 2008. En effet, il passe d'un volume moyen par CDG de 9 922heures en 2008, de 11 501 heures en 2011 à un volume moyen de 12 447 heures en 2016.

Volume horaire remboursé au titre des DAS depuis 2013

42 CDG répondants

Volume horaire de DAS remboursé				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	11 526	10 738	11 701	12 447
Minimum	2 929	2 803	3 288	3 224
Maximum	32 184	34 255	31 503	28 070

Le volume horaire remboursé peut être très différent selon les départements. En effet, en 2014, le volume minimum pour un CDG était de 2 803 heures et le volume maximum de 34 255 heures. Il existe par conséquent de grandes disparités entre les Centres de Gestion.

Pour 35% des CDG ce volume horaire est en progression sur la période 2013-2016. Cependant, on remarque également que ce volume est en diminution pour la même proportion de CDG (35%). Il est en stagnation pour 30% des autres CDG.

Total des dépenses relatives aux DAS depuis 2013

42 CDG répondants

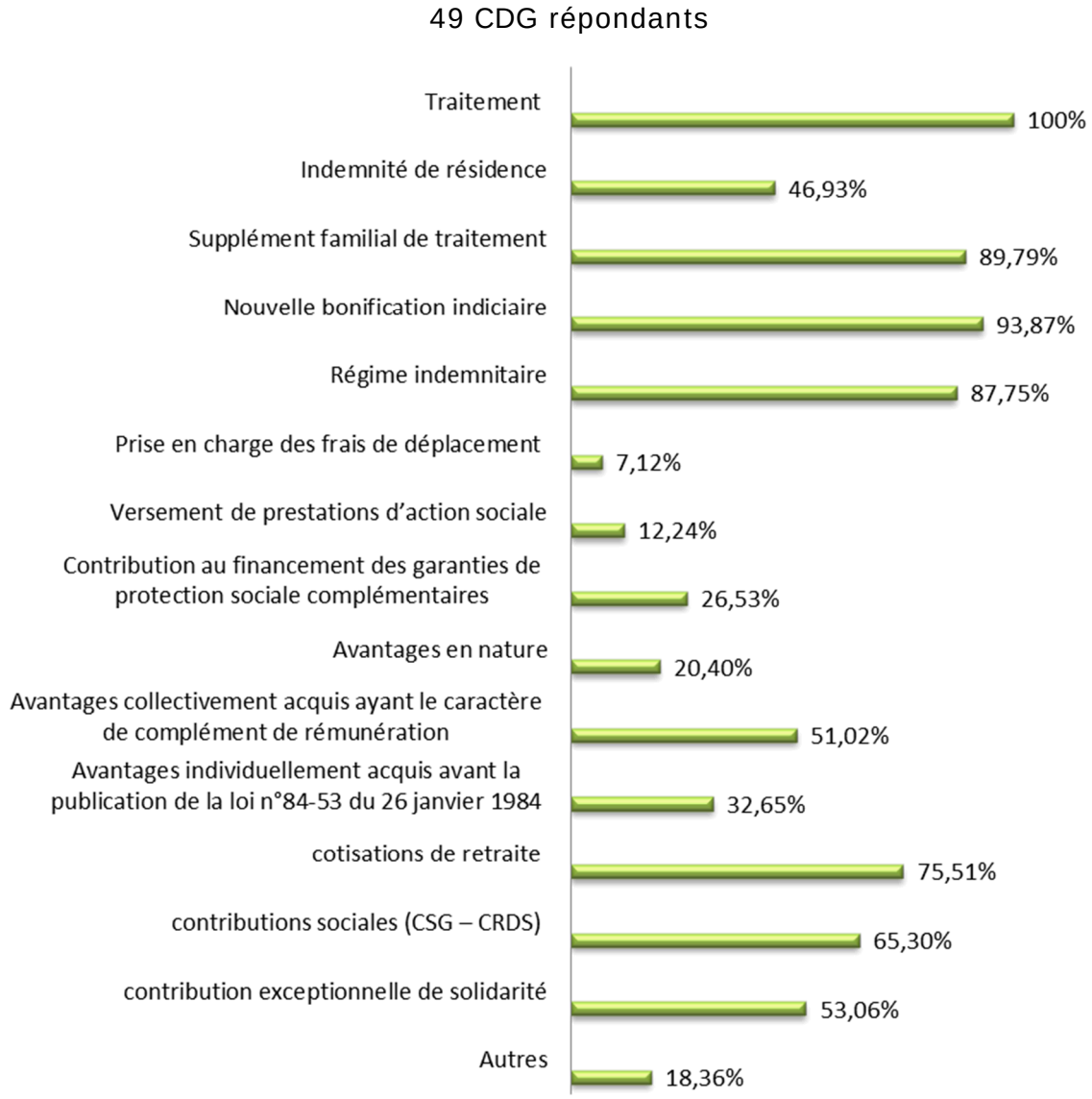
Charges supportées en euros par le CDG au titre des DAS				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	248 882	238 407	269 604	277 538
Minimum	44 467	56 360	73 411	49 591
Maximum	636 000	698 000	708 000	685 000

On constate que les dépenses relatives aux DAS augmentent également. On passe d'un montant moyen par Centre de Gestion en 2013 de 248 882 euros à 277 538 euros en 2016. Pour rappel, ce montant moyen par CDG était de 189 091 euros en 2008 et de 238 712 euros en 2011. On constate donc une très forte progression des charges supportées par les CDG ces 10 dernières années.

Le montant des dépenses sont très différents d'un CDG à l'autre. En effet, en 2016, le montant maximum d'un Centre était de 685 000 euros tandis que le montant minimum était de 49 591 euros.

Ce montant augmente pour 55% des CDG, il reste stable pour 37,5% d'entre eux et il diminue pour 7,5% des CDG. On constate donc que pour la majorité des Centres, ce montant connait une progression sur la période 2013-2016.

Eléments pris en compte dans le calcul de l'assiette de remboursement



S'agissant du calcul de l'assiette de remboursement, pour les 49 Centres de Gestion qui ont répondu à cette question, le traitement est pris en compte dans tous les Centres et sont généralement pris en compte le régime indemnitaire (87,75%), la NBI (93,87%) et le supplément familial de traitement (89,79%). Les cotisations retraite (75,51%) et les contributions sociales (65,30%) sont également pris en compte dans le calcul de l'assiette de remboursement par plus de la moitié des Centres de Gestion ayant répondu à la question.

S'agissant des autres éléments pris en compte, certains Centres mentionnent les charges patronales prises en totalité et proratisées ou encore les majorations de traitement pour les collectivités d'outre-mer.

Proportion du remboursement des DAS sur la cotisation obligatoire

38 CDG répondants

Proportion du remboursement des DAS sur la cotisation obligatoire				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	17,32	15,91	17,26	17,72
Minimum	8	6,4	9,01	10
Maximum	36,18	34,6	32,06	30,45

La proportion du remboursement des DAS sur la cotisation obligatoire versée au Centre de Gestion augmente faiblement pour atteindre 17,72% en 2016. Si cette proportion semble rester équivalente ces dernières années, elle a beaucoup augmenté depuis 2008. En effet, cette proportion était de 12,57% en 2008 et de 15,96% en 2011.

On constate encore de fortes disparités entre Centres. La proportion peut être supérieure à 30% pour certains Centres et inférieure à 10% pour d'autres.

De même, la proportion du remboursement des DAS sur le budget d'un Centre de Gestion se maintien entre 2013 et 2016 puisqu'elle varie entre 4,57% et 5,45%. Cette proportion était de 4,47% en 2008 et de 4,67% en 2011.

On remarque donc que contrairement à une progression de la proportion du remboursement des DAS sur la cotisation obligatoire, celle-ci ne s'accompagne pas d'une progression de la même ampleur sur le budget total des Centres de Gestion. Cela s'explique en partie par la progression des missions obligatoires des CDG.

Cette proportion est également très variable en fonction des CDG. En effet, en 2013 la proportion minimum était de 1,32% et la proportion maximum de 15,99%

Proportion du remboursement des DAS sur le budget du CDG

38 CDG répondants

Proportion du remboursement des DAS sur le budget des CDG				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	5,04	4,57	5,45	4,75
Minimum	1,32	1,32	1,57	1,42
Maximum	15,99	14,38	14	11,91

E) Le remboursement des autorisations spéciales d'absence (ASA)

Le volume moyen remboursé au titre des ASA se maintient entre 2013 et 2016 et se situe dans un volume horaire situé entre 1161 heures en 2013 et 1233 heures en 2016. Ce volume varie d'un CDG à l'autre

Cependant, si on note une stagnation relative du volume horaire, celui-ci a connu une très forte progression avant 2012. En effet, le volume horaire remboursé au titre des ASA a augmenté depuis 2008. Il est passé d'un volume moyen de 457 heures en 2008 à 1032 heures en 2011 pour arriver à 1222 heures en 2016. Par conséquent, le volume horaire moyen a plus que doublé en 10 ans.

Volume horaire remboursé au titre des ASA

39 CDG répondants

Volume horaire d'ASA remboursé				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	1161	1233	1152	1222
Minimum	0	0	0	0
Maximum	4053	6015	4604	7083

Si le volume horaire moyen remboursé au titre des ASA à tendance à se stabiliser ces dernières années, on remarque une nette évolution du montant des dépenses supportées par les Centres de Gestion au titre des ASA.

En effet, on passe d'un montant moyen de 20 044 euros en 2013 à un montant moyen de 27 327 euros en 2016. Pour rappel, le montant moyen des charges supportées par les CDG en 2008 était de 8330 euros. Par conséquent, on constate que le montant pris en charges a plus que triplé en 10 ans.

Sur les 39 CDG qui ont répondu à cette question ce montant peut varier en 2016 entre 1086 euros et 27 327 euros.

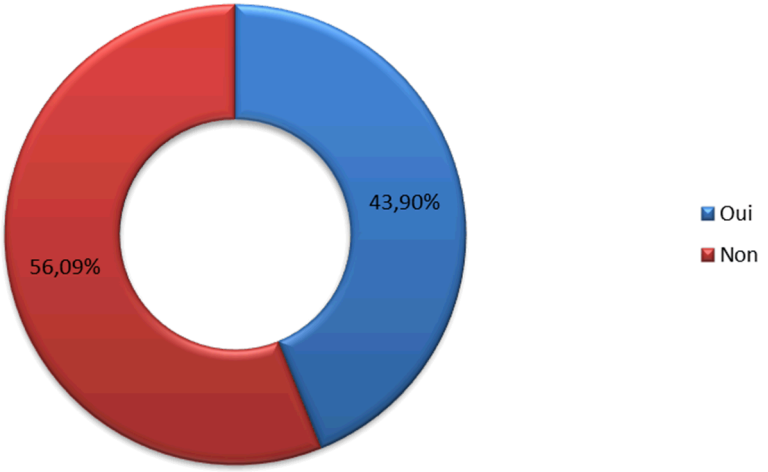
Total des dépenses relatives aux ASA

39 CDG répondants

Charges supportées en euros par le CDG au titre des ASA				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	20 044	21 298	25 719	27 327
Minimum	234	83	1797	1086
Maximum	71 833	111 713	126 517	147 625

Disposez-vous d'informations précises, de la part des collectivités, sur la nature des heures remboursées ?

41 CDG répondants



Moins de la moitié des Centres de Gestion sont informés par les collectivités concernées de la nature des heures remboursées (43,90%). Ce taux a fortement baissé depuis 2013. En effet, à cette période, 58% des CDG déclaraient avoir des informations précises sur la nature des heures remboursées.

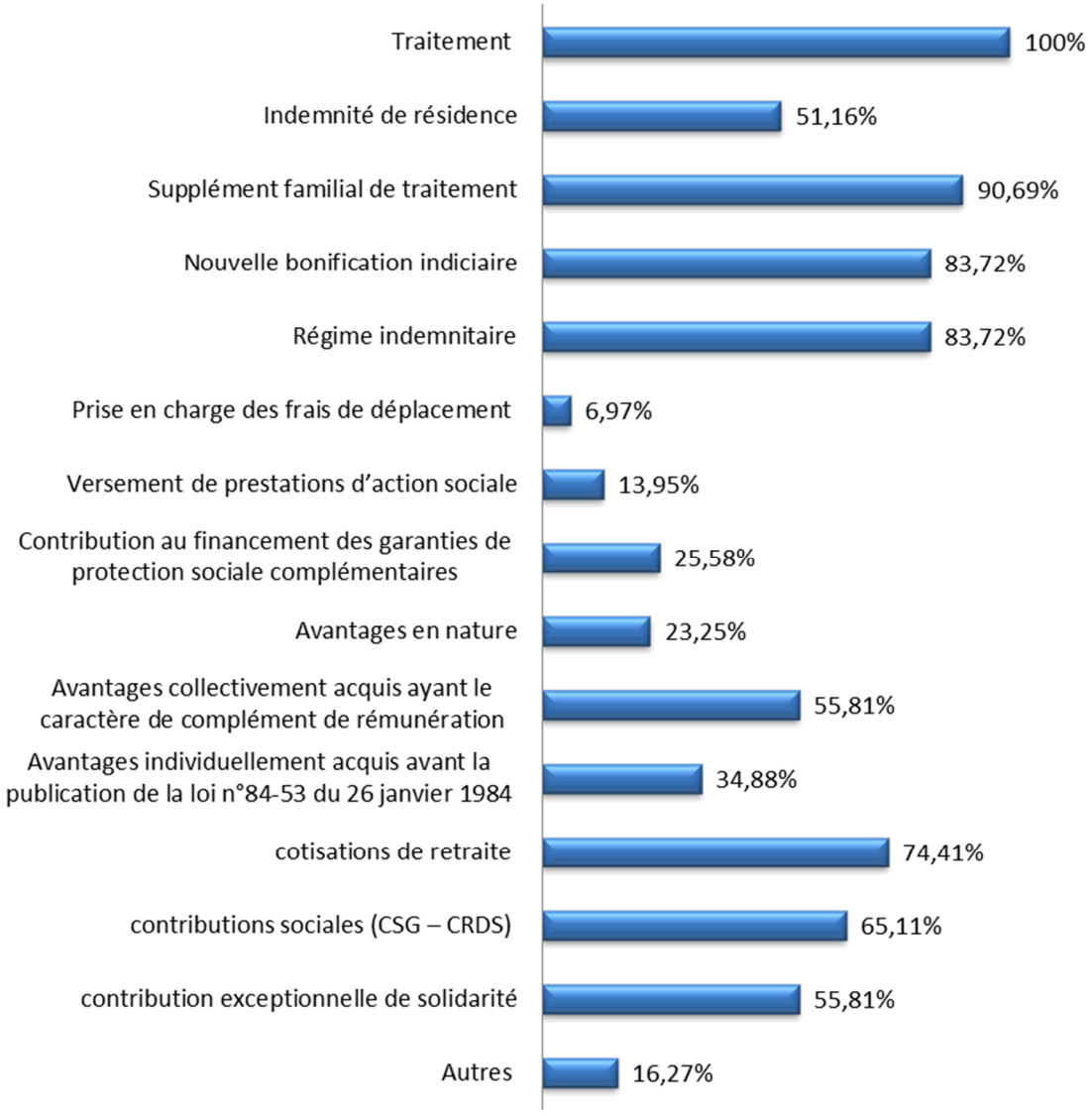
Les informations généralement transmises sont :

- La copie des convocations qui sont jointes aux demandes de remboursement
- Les dates et horaires des convocations, le nombre d'heures
- La nature de la demande, l'objet de l'absence (réunions d'information syndicales, réunions avec des employeurs).
- Le formulaire d'ASA
-

Les éléments pris en compte dans le calcul de l'assiette de remboursement des ASA sont très proches de ceux servant de base au calcul des DAS.

Eléments pris en compte dans le calcul de l'assiette de remboursement

43 CDG répondants



S'agissant du calcul de l'assiette de remboursement des ASA, pour les 43 Centres de Gestion qui ont répondu à cette question, le traitement est pris en compte dans tous les Centres et sont généralement pris en compte le régime indemnitaire (83,72%), la NBI (83,72%) et le supplément familial de traitement (90,69%). Les cotisations retraite (74,41%) et les contributions sociales (65,11%) sont également pris en compte dans le calcul de l'assiette de remboursement par plus de la moitié des Centres de Gestion ayant répondu à la question.

S'agissant des autres éléments pris en compte, certains Centres mentionnent les charges patronales prises en totalité et proratisées ou encore les majorations de traitement pour les collectivités d'outre-mer.

Proportion du remboursement des ASA sur la cotisation obligatoire

29 CDG répondants

Proportion du remboursement des ASA sur la cotisation obligatoire				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	1,34	1,37	1,35	1,24
Minimum	0,06	0,03	0,20	0,19
Maximum	5,32	6,41	3,27	5,28

La proportion du remboursement des ASA sur la cotisation obligatoire versée au Centre de Gestion est plutôt stable et atteint 1,24% en 2016. Si cette proportion semble rester équivalente ces dernières années, a elle a peu augmenté depuis 2008. En effet, cette proportion était de 0,54% en 2008 puis 1,23% en 2009, 1,17% en 2010 et 1,28% en 2011.

On constate encore de fortes disparités entre Centres avec par exemple en 2014, un minimum de 0,03% et un maximum de 6,41%.

De même, la proportion du remboursement des ASA sur le budget d'un Centre de Gestion a tendance à diminuer entre 2013 et 2016 puisqu'elle passe en moyenne de 0,52% en 2013 à 0,45% en 2016. Cette diminution légère fait suite à la hausse de cette proportion qui avait eu lieu entre 2008 et 2011.

Cette proportion est également très variable en fonction des CDG. En effet, en 2013 la proportion minimum était de 0,03% et la proportion maximum de 2,29%

Proportion du remboursement des ASA sur le budget du CDG

29 CDG répondants

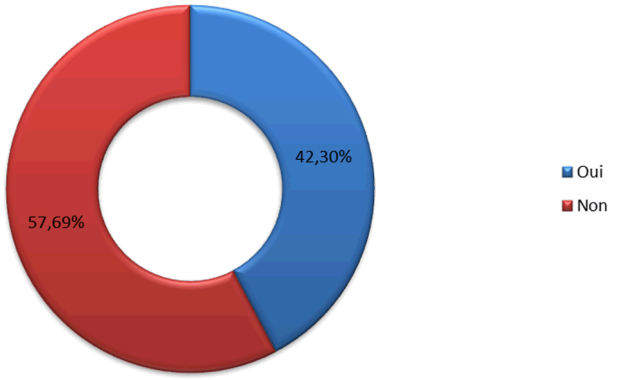
Proportion du remboursement des ASA sur le budget des CDG				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	0,52	0,50	0,47	0,45
Minimum	0 ,03	0,03	0,01	0,03
Maximum	2,29	2,48	1,33	1,31

F) Les moyens accordés aux organisations syndicales

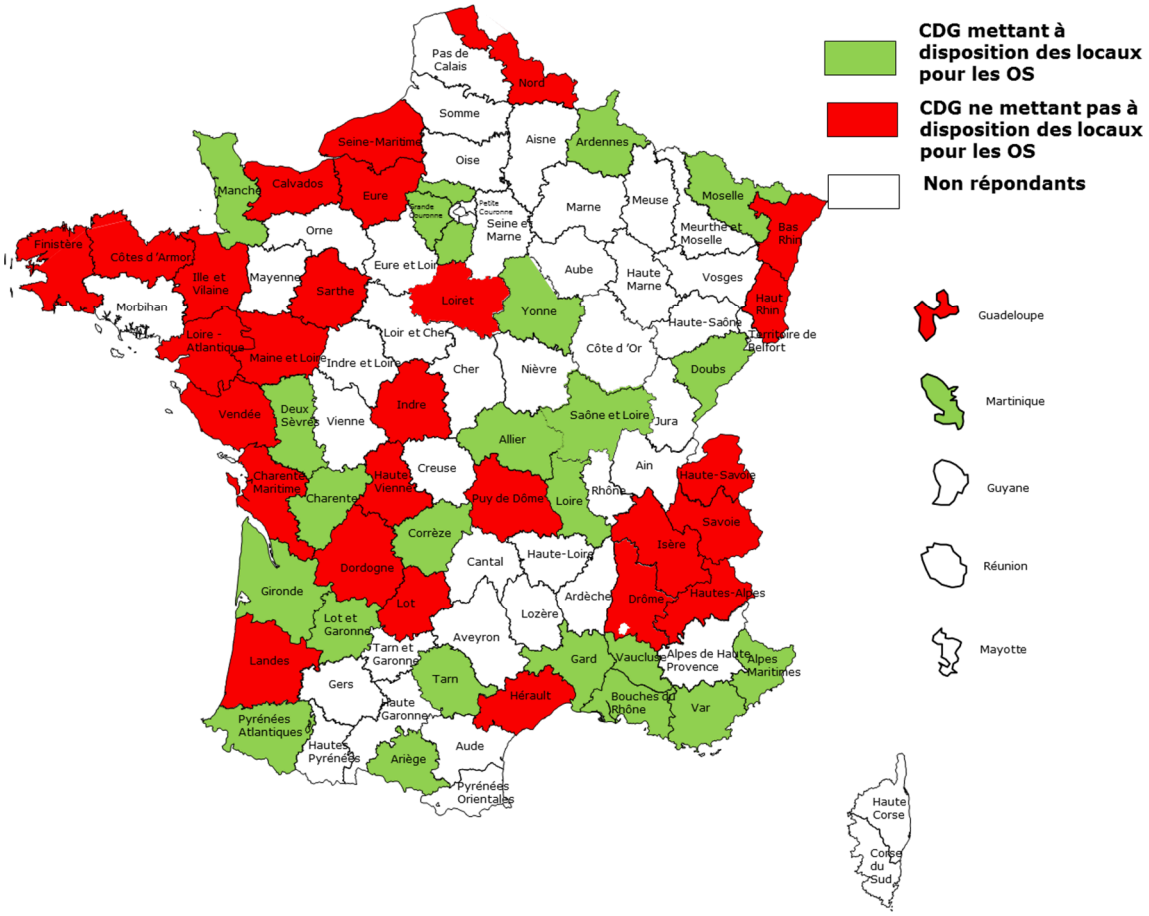
42,30 % des Centres de Gestion ayant répondu à la question déclarent mettre à disposition des locaux pour les collectivités et établissements affiliés. La superficie des locaux est variable en fonction des Centres et peut aller de 15m2 à 310m2. La moyenne des 22 CDG ayant répondu à cette question est de 82m2.

Mettez-vous à disposition des locaux pour les organisations syndicales pour les collectivités et établissements affiliés ?

52 CDG répondants



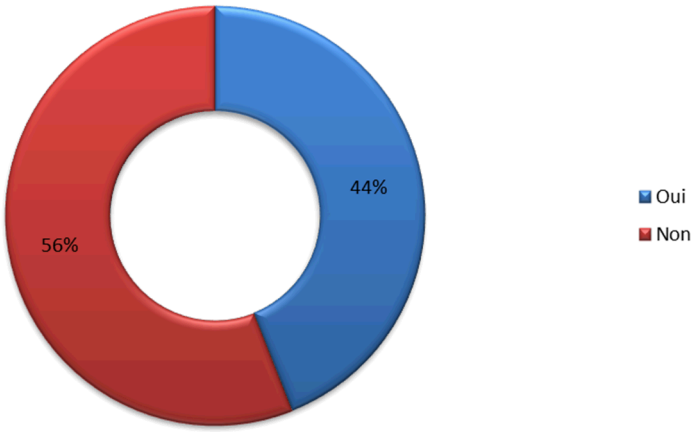
Cartographie des CDG mettant à disposition des locaux pour les OS



Sur 25 CDG mettant à disposition des locaux pour les organisations syndicales des collectivités et établissements affiliés, 11 indiquent que ces locaux sont situés dans l'enceinte même du Centre de Gestion, soit 44% des CDG répondants.

Les locaux mis à disposition sont-ils situés dans l'enceinte du Centre de Gestion ?

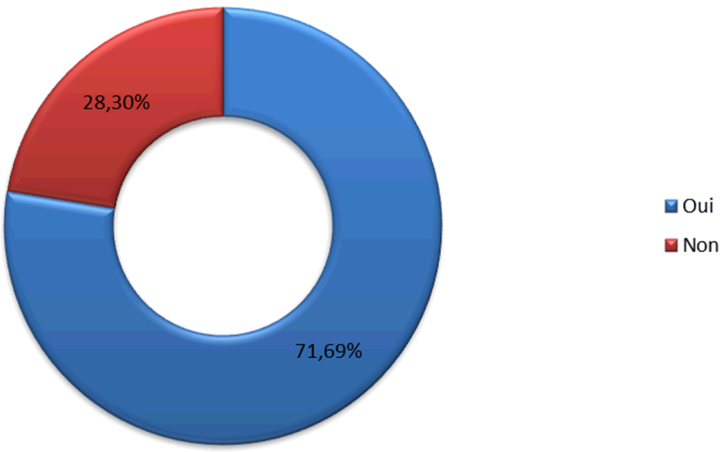
25 répondants



Cependant, les Centres de Gestion proposent des alternatives à la mise à disposition de locaux tels que les subventions. À titre d'exemple, 71,69% des 53 CDG ayant répondu à la question attribuent une subvention aux organisations syndicales. En moyenne, ces subventions sont de 1000 euros par an. Elles peuvent aller jusqu'à un montant de 36 000 euros pour certains CDG.

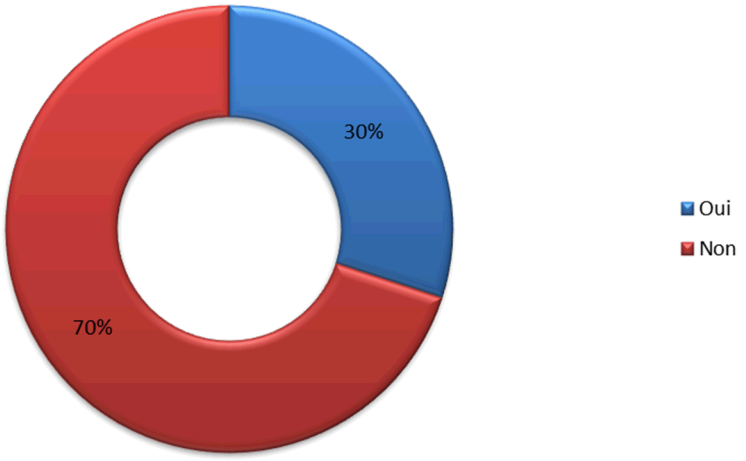
Accordez-vous une subvention aux organisations syndicales ?

53 CDG répondants



Avez-vous, par convention ou protocole d'accord, institué d'autres modalités de financement des heures syndicales ou l'octroi de moyens supplémentaires ?

50 CDG répondants



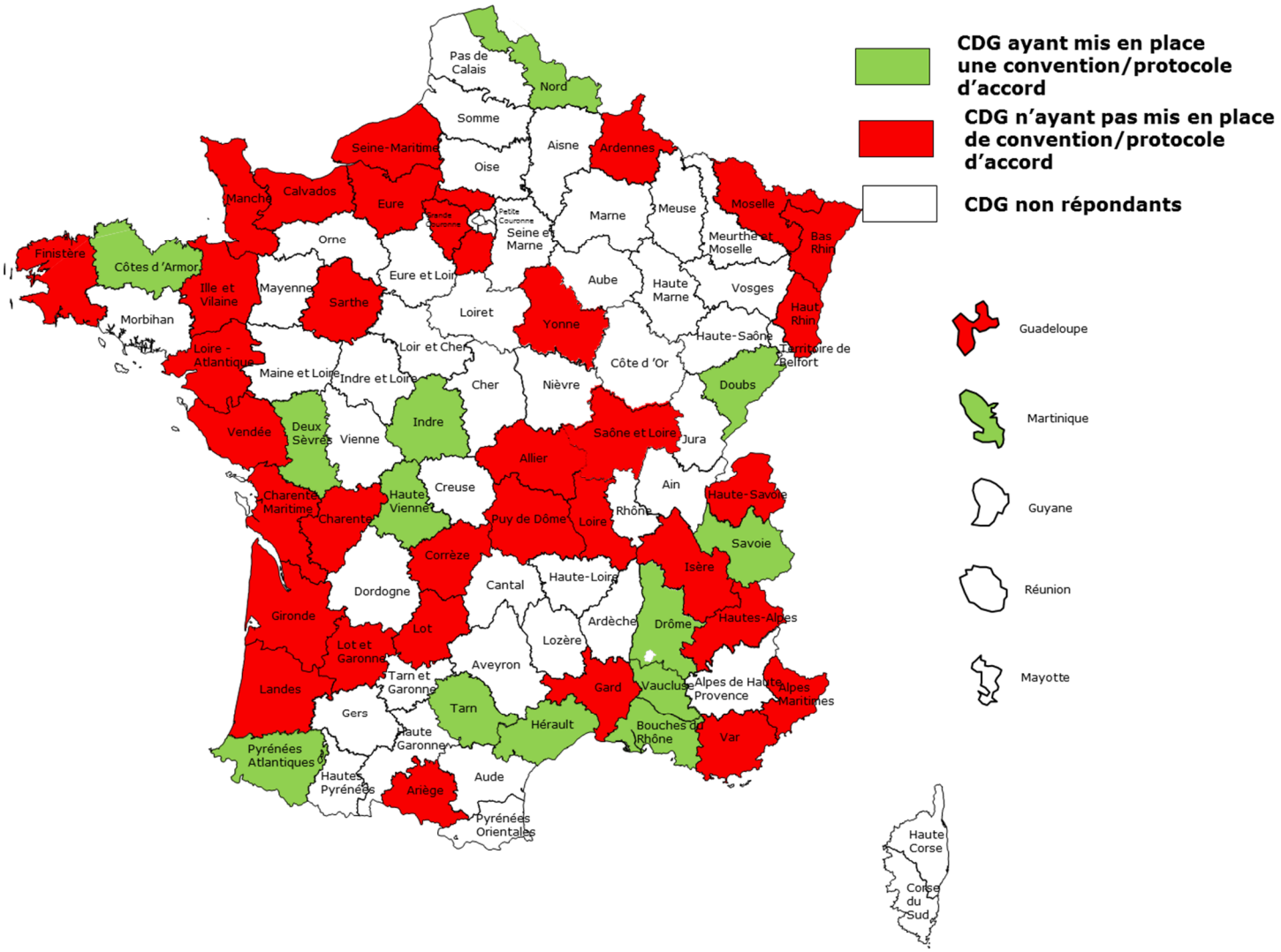
Au-delà des subventions, les CDG mettent en place, pour 30% d'entre-deux, des conventions ou protocoles d'accord qui permettent de compenser l'absence de mise à disposition de locaux.

Le contenu de ces accords prévoit :

- Des moyens matériels supplémentaires (prise en charge des abonnements téléphoniques, internet, affranchissement des courriers, photocopies, renouvellement du matériel informatique ;
- La mise à disposition de matériel
- La prise en charge des fournitures et la livraison des équipements
- La prise en charge et l'indemnisation des frais de déplacement pour les représentants du personnel afin de faciliter l'obtention des quorums.

Cartographie des CDG qui ont institué par convention ou protocole d'accord d'autres modalités de financement des heures syndicales ou l'octroi de moyens supplémentaires au bénéfice des organisations syndicales

50 CDG répondants

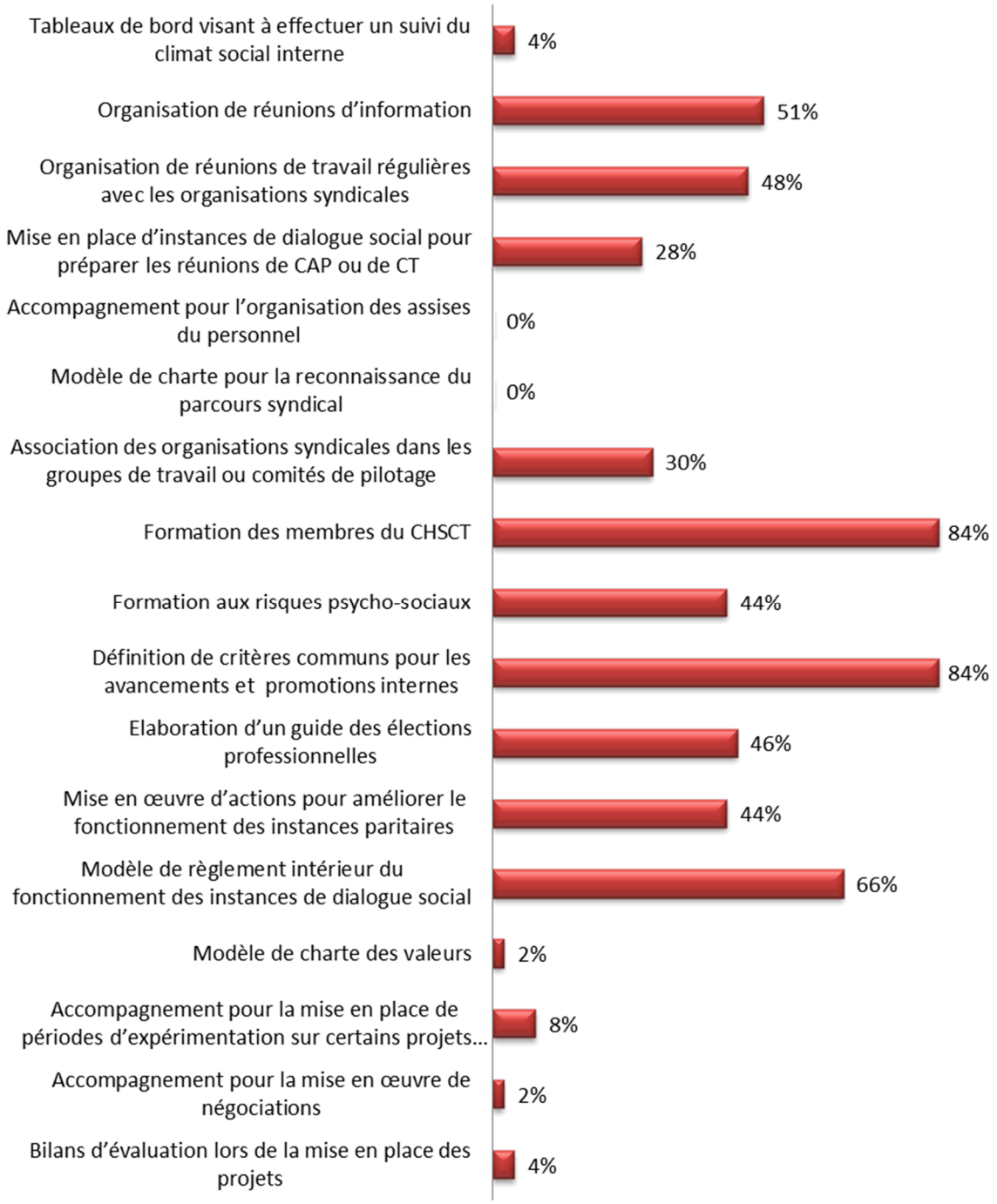


Les Centres de Gestion mettent également en place des actions et outils afin de promouvoir le dialogue social. Ainsi sur les 50 CDG répondants, 84% assurent la formation des membres du CHSCT et 84% participent à la définition de critères communs pour les avancements et promotions internes. Les deux tiers des CDG déclarent également développer des modèles de règlement intérieur du fonctionnement des instances de dialogue social. Enfin près de la moitié des CDG (48%) assurent l'organisation de réunion de travail régulières avec les organisations syndicales.

44% des CDG mettent en œuvre des actions pour améliorer le fonctionnement des instances paritaires. Ces actions peuvent être les suivantes : vote à bulletin secret pour les dossiers sensibles, transmission de toutes les pièces écrites aux représentants du personnel par voie dématérialisée, motivation du vote.

Actions et outils développés pour promouvoir le dialogue social

50 CDG répondants

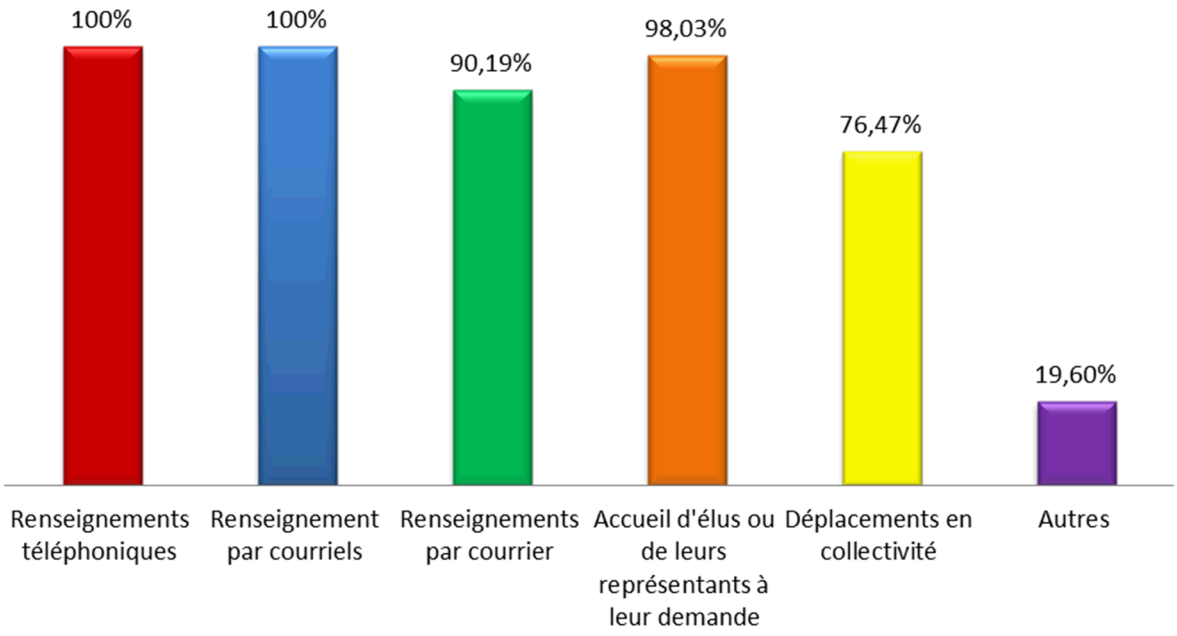


G) L'assistance juridique statutaire

La mission d'assistance et d'expertise juridique statutaire qui a été renforcée par la loi 2012-347 du 12 mars 2012 dite « Sauvadet ». Désormais, l'assistance juridique statutaire est une mission obitoire des Centres de Gestion pour les collectivités et établissements affiliés.

Types de prestations réalisées dans la cadre de l'assistance juridique statutaire

51 CDG répondants



La totalité des 51 Centres de Gestion ayant répondu à la question déclarent assurer des prestations de renseignement téléphonique et de renseignement par courriels. Cependant, quelque Centres n'assurent pas de renseignement par courrier puisque 90,19% des CDG renseignent les collectivités et établissement affiliés par ce canal.

Le lien avec les affiliés peut se faire par deux voies :

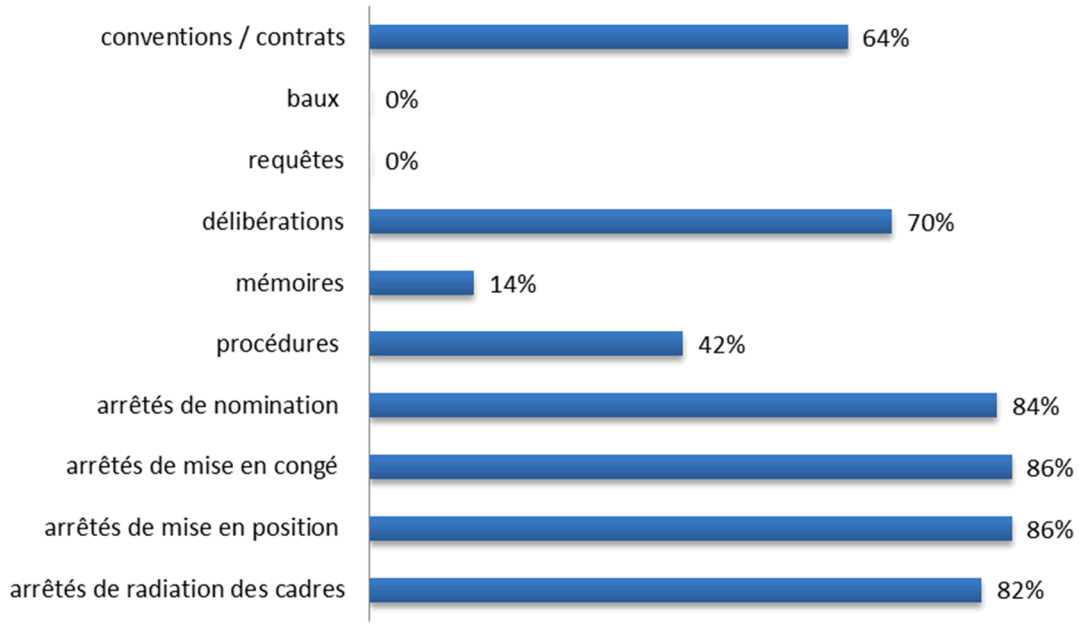
-L'accueil des élus ou de leurs représentants à leur demande au sein du Centre de Gestion (98,03% des CDG déclarent réaliser cette prestation)

-Le déplacement en collectivité. Bien que moins développé que l'accueil direct au CDG, plus des ¾ des Centres se déplacent en collectivité (76,47%).

L'assistance juridique recouvre également d'autres prestations telles que l'organisation de réunions statutaires et de groupes de travail ponctuels. Certains Centres accueillent également les agents à leur demande, bien que la loi ne les oblige pas à réaliser ce type de prestations directement auprès des agents.

Types d'actes que les CDG proposent de rédiger en faveur des collectivités

50 CDG répondants



Les Centres de Gestion proposent principalement aux collectivités de réaliser les arrêtés de mise en position et de mise en congé (86%). Une très grande majorité propose également de réaliser des arrêtés de nomination (84%) et des arrêts de radiation des cadres (82%).

En revanche, les Centres de Gestion n'interviennent pas sur certains types d'actes tels que les baux ou les requêtes.

En moyenne, 354 collectivités affiliées ont sollicité le service d'assistance juridique statutaire du Centre de Gestion. De plus, dans certains Centres, la totalité des collectivités ont sollicité ce service en 2016.

S'agissant du volume d'activité de service, la majorité des consultations se font par téléphone (en moyenne 3891 par CDG en 2016) ou par courriels (en moyenne 2058 sollicitations en 2016). L'importance des consultations téléphoniques révèle une demande d'information assez simple ne requérant pas de recherches approfondies. Le support papier reste assez exceptionnel et tend à diminuer. En effet, les renseignements par courrier sont passés d'une moyenne de 220 en 2014 à une moyenne de 187 en 2016. Cette diminution s'accompagne d'une hausse progressive des saisines par courriel (1801 en 2014 et 2058 en 2016).

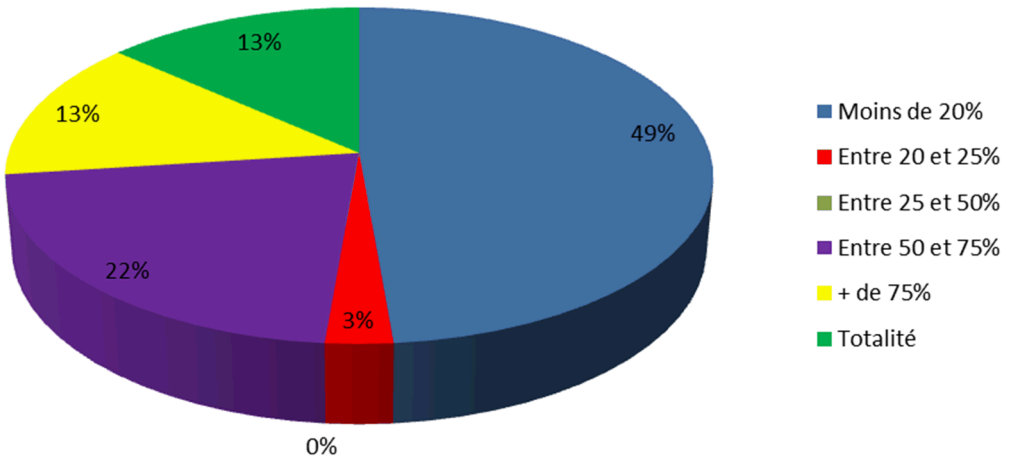
La baisse du nombre moyen de consultations téléphoniques et la hausse de demandes par courriels témoigne également de la complexification croissante des questions juridiques des collectivités soumises aux Centres de Gestion

La rédaction d'actes pour le compte des collectivités reste la principale prestation réalisée dans le cadre de l'assistance juridique statutaire avec en moyenne 2779 actes rédigés par CDG en 2016.

Volume d'activité de service			
Type de conseil	2014	2015	2016
Consultations téléphoniques	4700	4541	3891
Renseignements par courriel	1801	1831	2058
Renseignements par courrier	220	207	187
Actes rédigés	2534	2360	2779
Rendez-vous en collectivité	6	8	7
Rendez-vous au CDG	38	34	35

Quelle est la part des collectivités ou établissements adhérents au socle ayant sollicité cette mission en 2016

50 CDG répondants



On constate que dans près de la moitié des Centres de Gestion (49%) la part des collectivités adhérant au socle ayant sollicité cette mission est inférieure à 20%. On constate donc que cette mission n'est pas encore très développée auprès de ces collectivités et établissements. Cependant, la situation est très hétérogène. En effet, on note que 13% des CDG déclarent que la totalité des collectivités adhérentes ont sollicité ce service et globalement pour l'autre moitié des CDG (48%), plus de la moitié des collectivités adhérentes ont sollicité ce service.

Par conséquent, deux profils de CDG se distinguent : Une moitié des CDG pour laquelle cette mission d'assistance juridique statutaire est très peu développée auprès des collectivités adhérentes au socle et une moitié des CDG pour laquelle ma mission est très repondue.

Pa ordre d'importance, les 10 principales thématiques sur lesquelles les CDG sont saisis par les collectivités sont les suivantes :

1 Recrutement des fonctionnaires
2 Avancements et promotions
3 Recrutement des contractuels de droit public
4 Rémunération
5 Maladie
6 Temps de travail
7 Inaptitude physique
8 Cumul d'activités
9 Discipline
10 Détachement

Les demandes des collectivités sont plutôt dans le sens d'une graduation. Les questions les plus simples sont les plus nombreuses, et plus la question est complexe et nécessite un accompagnement renforcé, moins ces demandes sont nombreuses de la part des collectivités.

La grande majorité des demandes des collectivités concernent plutôt des questions relatives à l'état du droit positif nécessitant simplement une lecture ou communication des textes. Viennent ensuite les questions nécessitant une analyse ou une interprétation du droit : la collectivité connaît les dispositions juridiques applicables mais souhaite connaître les modalités d'application.

Les questions nécessitant une aide opérationnelle à la décision viennent en 3ème position et les questions complexes nécessitant des recherches et une réflexion approfondie et/ou la collecte d'information auprès des pouvoirs publics arrivent en en 4ème position.

Enfin, les questions contentieuses sont les demandes les plus rares. S'agissant de ce type de question, la collectivité souhaite que le Centre de Gestion l'accompagne en matière d'actes dans le cadre d'une procédure contentieuse (mémoires).

III) EMPLOI

A) Observation de l'emploi

L'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les Centres de Gestion assurent dans leur ressort territorial une mission générale d'information sur l'emploi public territorial. Ils sont par ailleurs chargés d'établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines à partir des informations dont ils ont été destinataires.

Au-delà d'une photographie statique de l'emploi public, la GPEEC doit permettre aux administrations locales d'évaluer l'évolution de leurs missions et leurs besoins de recrutements à moyen et long terme, et d'analyser les opportunités et d'anticiper les difficultés résultant des évolutions démographiques.

Lors de l'enquête menée en 2007, seulement 27% des Centres de Gestion avait mis en place une telle démarche.

Sous l'effet des nouvelles dispositions issues de la n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, un observatoire régional de l'emploi est mis en place à travers l'élargissement des missions exercées à un niveau supra-départemental.

En 2017, au-delà des recensements que les Centres de Gestion effectuent auprès des collectivités pour déterminer leurs besoins en termes de concours, 74,47% des CDG ayant répondu à la question accompagnent plus spécifiquement les collectivités dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

Actions mises en œuvre dans le cadre de la démarche GPEEC

39 CDG répondants

Nombres exprimés en %



L'élaboration de fiches de poste et l'exploitation des bilans sociaux sont les actions les plus souvent citées par les 39 Centres de Gestion ayant répondu à la question et accompagnant les collectivités en matière de GPEEC. En 2013, la participation à la collecte des bilans sociaux était également la première action mise en œuvre.

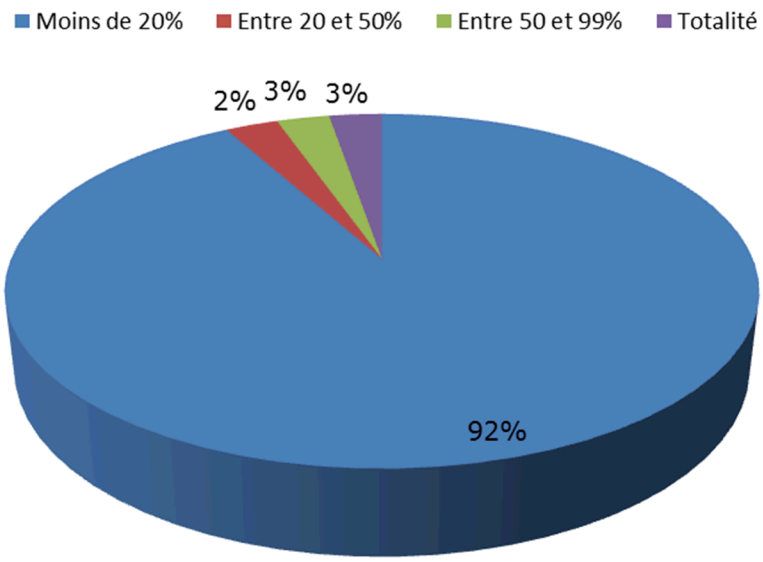
On constate également que plus de la moitié des Centres accompagnent les collectivités en matière d'élaboration de statistiques, de réalisation d'études de maintien dans l'emploi et d'animation de réseaux. Plus de la moitié des Centres organisent plus généralement des réunions d'information.

En revanche, la création de répertoires de compétences et l'accompagnement dans la mise en place d'un SIRH sont des missions encore assez peu développées.

Environ 8% des répondants ont indiqué mettre en œuvre d'autres actions et outils. Il s'agit par exemple de dispositifs d'accompagnement au changement notamment dans le cadre de la réforme territoriale et de la recomposition du bloc local.

Sur l'ensemble des collectivités sollicitant votre Centre pour cette mission, quelle part représentent les collectivités non affiliées ?

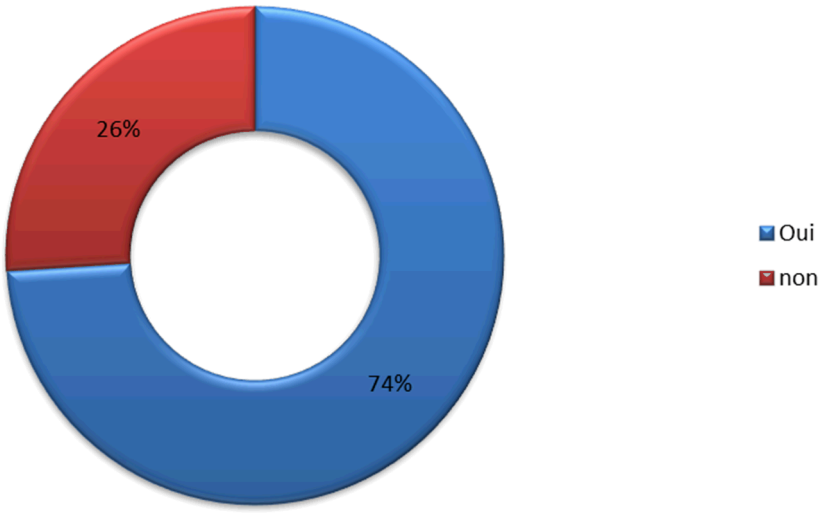
37 CDG répondants



La très grande majorité des collectivités et établissements sollicitant les missions de soutien à la GPEEC sont affiliés au Centre de Gestion. En effet, pour 92% des répondants, les collectivités non affiliées représentent moins de 20% des collectivités sollicitant ce service. Moins de 10% des Centres de Gestion ont indiqué que les collectivités non affiliées représentaient plus de 20% des collectivités sollicitant ce service. On note également que pour 3% des Centres, les collectivités non affiliées représentent la totalité des collectivités sollicitant ce service.

Avez-vous mis en œuvre un observatoire de l'emploi public?

50 CDG répondants



La mise en place d'observatoires de l'emploi public a connu une large progression ces dernières années. En effet, en 2013, à peine un établissement sur deux avait mis en place un observatoire. En 2017, près des ¾ des Centres disposent d'un observatoire de l'emploi public.

Tandis que l'assise territoriale de l'observatoire était très variable en 2013 (40% des CDG avaient une organisation départementale de l'observatoire et 60% une organisation régionale, on constate que la situation en 2017 est beaucoup plus homogène. En effet, 79% des CDG ont organisation régionale de l'observatoire.

L'obligation de mise en place d'un observatoire au niveau régional issu de la loi de déontologie a donc eu des effets sur la mutualisation de cette mission exercée par les Centres de Gestion. Cette mutualisation s'est bien entendu faite au dépend de l'organisation départementale. Cependant, on remarque que 16% des Centres de Gestion sont allés plus loin dans la mutualisation en plaçant l'observatoire à un niveau interrégional. L'organisation interrégionale était inexistante en 2013.

Les principales thématiques des études menées par cet observatoire sont les suivantes:

-Le Panorama de l'emploi régional

-Les métiers en tension et les difficultés de recrutement

-Le temps de travail

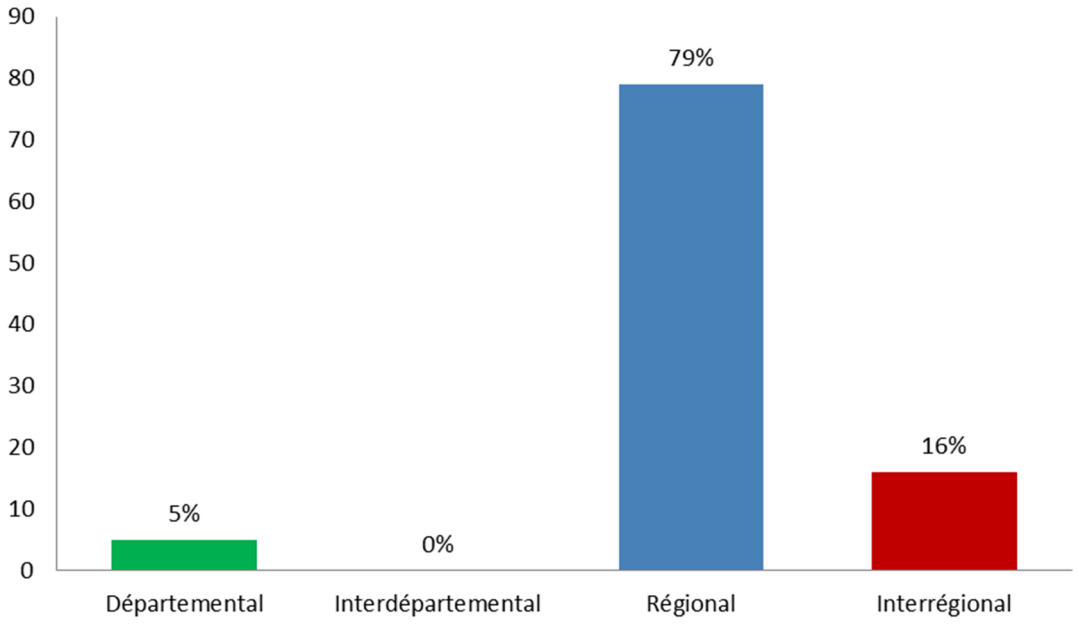
-La prévision des départs en retraite

-L'égalité homme/femme

-Connaissance du bassin d'emploi

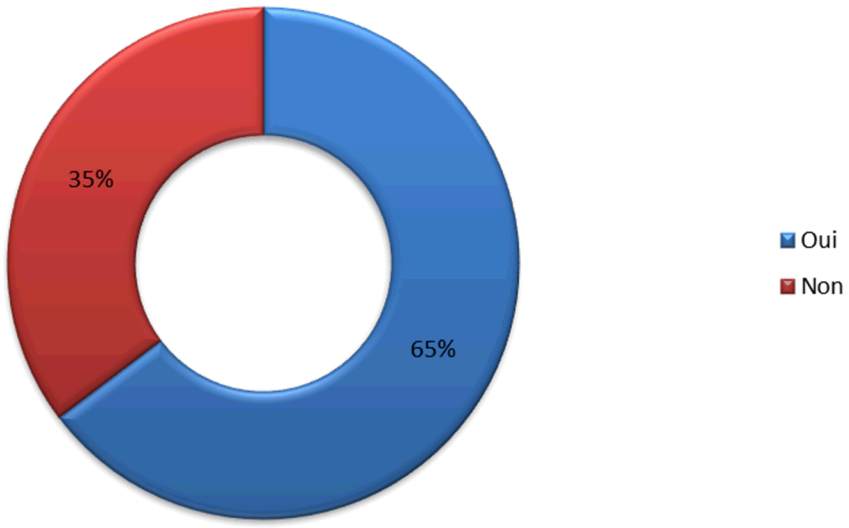
Organisation territoriale de l'observatoire de l'emploi public

43 CDG répondants



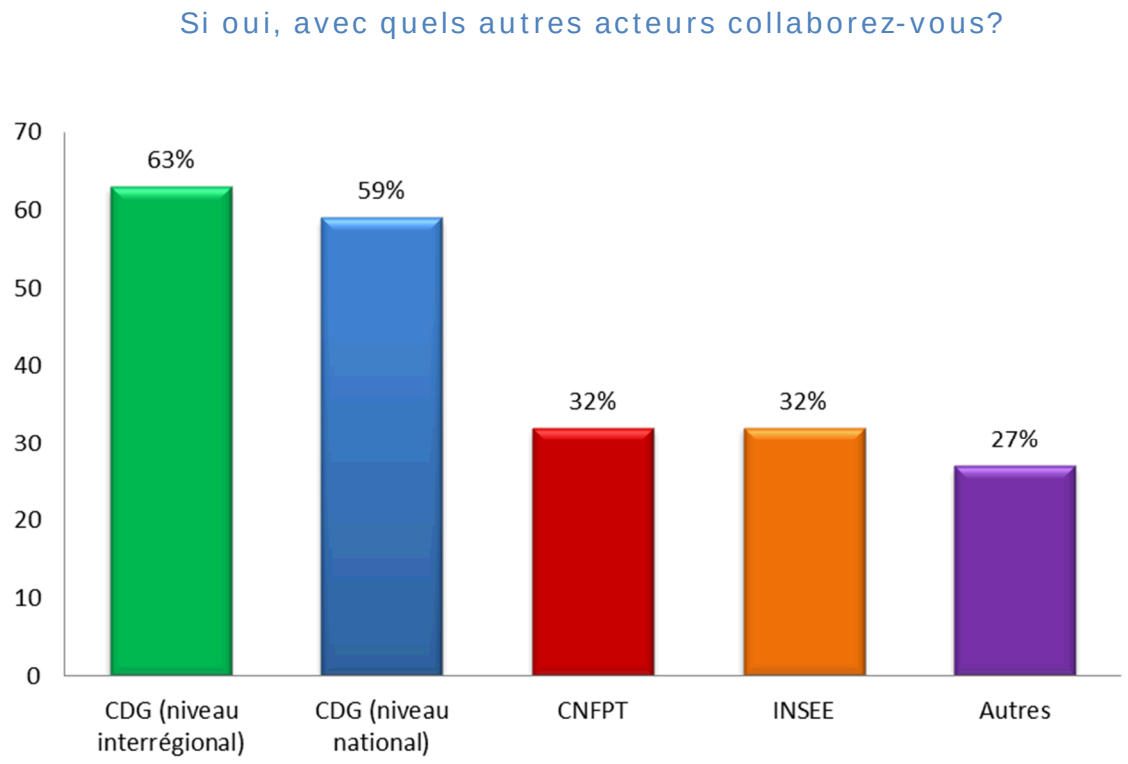
Avez-vous mis en place une collaboration avec d'autres acteurs dans le cadre de cet observatoire?

34 CDG répondants



Au regard du graphique ci-dessus, on remarque que 2/3 des Centres de Gestion collaborent avec d'autres acteurs dans le cadre de l'observatoire de l'emploi public. La collaboration s'effectue principalement avec d'autres Centres de Gestion, qu'elle soit au niveau interrégional (63%) ou national (59%). Le CNFPT et l'INSEE collaborent également avec les CDG (32%).

Outre ces acteurs, les CDG collaborent parfois avec les collectivités non affiliées, les services de l'Etat ou encore via le dispositif Handipacte.



B) Bourse de l'emploi

Les Centres de Gestion sont chargés de la publicité des créations et des vacances d'emploi auprès de l'ensemble des collectivités pour les emplois de catégories A, B, C, à l'exception de la catégorie A+ (Administrateur, Conservateur des bibliothèques, Conservateur du patrimoine, Ingénieur chef) qui relèvent du CNFPT.

Si certains Centres de Gestion continuent de recevoir des déclarations de vacances de de créations d'emploi par mail ou par courrier (chez 15% et 13% des CDG répondants), la quasi-totalité reçoit les éléments des collectivités via une application informatique dédiée (98%).

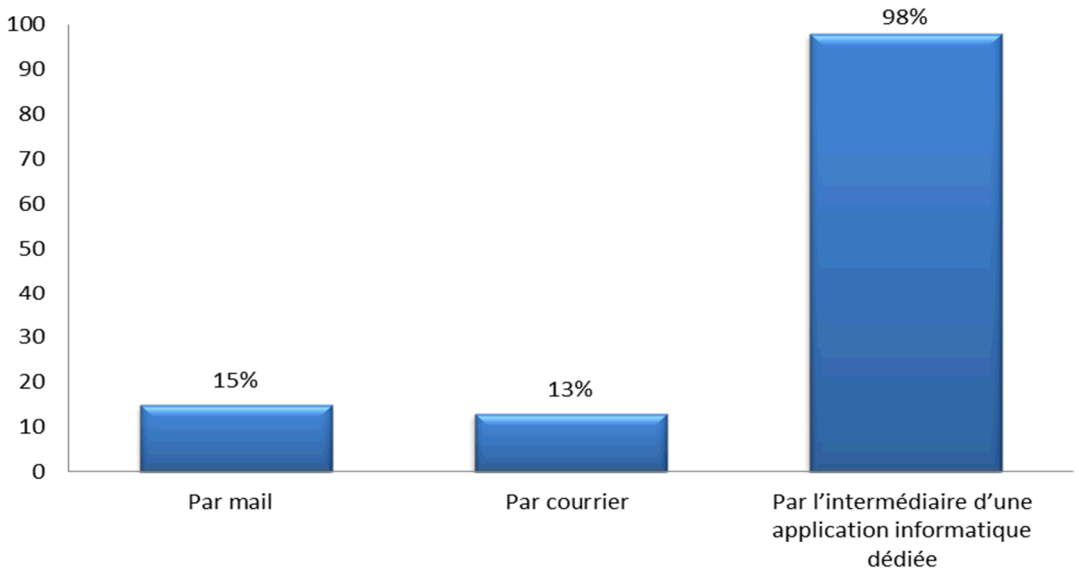
Dans la plupart des cas ces applications permettent aux collectivités et établissements publics du département d'effectuer toutes les opérations en temps réel.

- transmission
- modification
- validation
- suivi de la parution sur arrêté préfectoral
- saisie de la décision de recrutement

On constate également que la très grande majorité des CDG (87,27%) ont prévu un modèle type permettant de centraliser les déclarations de créations et de vacances d'emplois sous une forme homogène. Ces modèles types permettent de faciliter et fluidifier les transmissions des collectivités et établissements vers les CDG.

Comment les collectivités transmettent-elles à votre Centre leurs déclarations ?

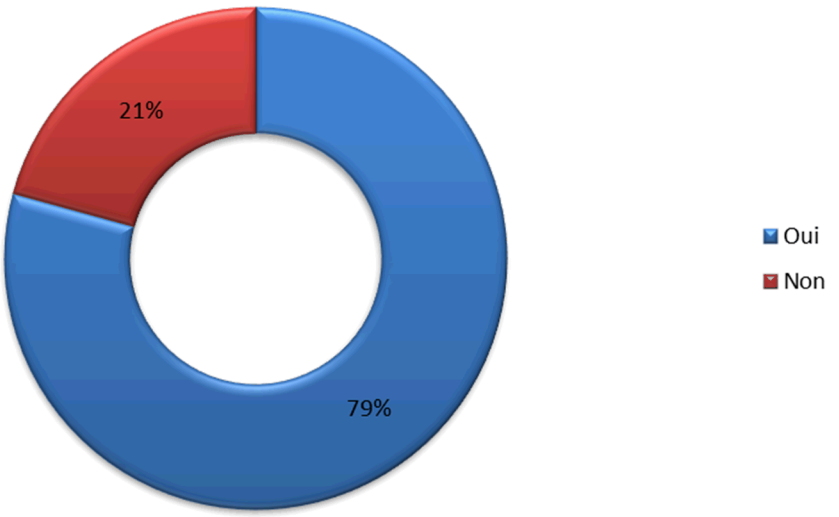
55 CDG répondants



On note que 79% des Centres de Gestion affichent directement les déclarations de créations et de vacances d'emploi dans leurs locaux tandis que la totalité des Centres réceptionnent et traitent les demandes d'emploi.

Affichez-vous les déclarations de créations et vacances d'emplois ?

55 CDG répondants



Il est à noter que 90,56% des Centres de Gestion gèrent les demandes d'emploi des agents contractuels. Ce taux a pratiquement doublé en 2013 en comparaison avec 2007. En effet, lors de l'enquête de 2007 sur les missions obligatoires, 54% des CDG ayant répondu déclaraient traiter les demandes d'emploi des agents contractuels. Le taux a atteint les 90% en 2013 et est resté stable depuis.

C'est dans un esprit de juste adéquation qu'aujourd'hui, la très large majorité des CDG étendent leurs activités liées à l'emploi aux agents contractuels. Ce vivier d'agents doit être pris en compte lorsque 40% des recrutements dans les collectivités sont des agents contractuels (Source: Panorama de l'emploi territorial – 6ème édition).

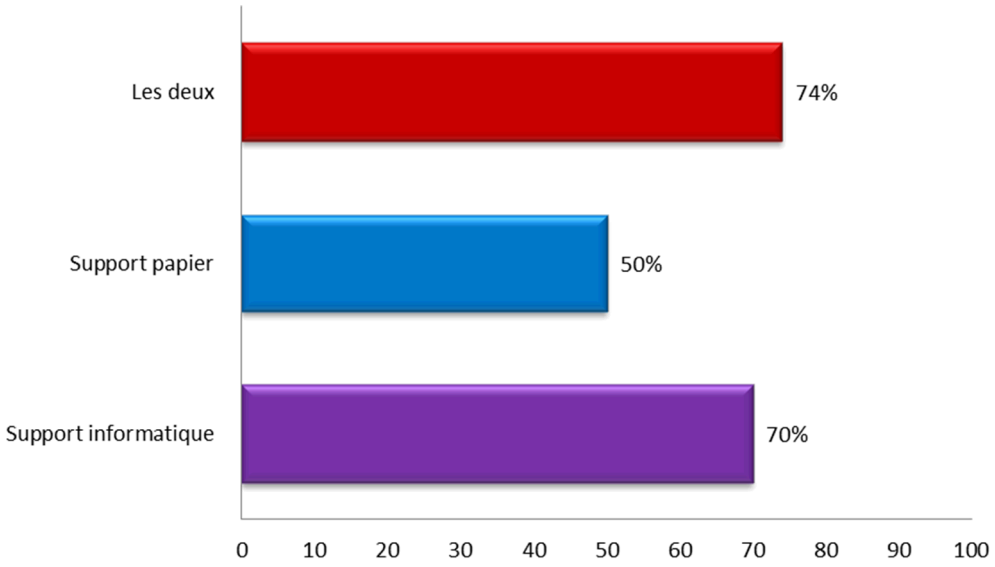
Par ailleurs, au regard de l'augmentation constante de ces agents dans les effectifs des collectivités territoriales, il apparaît nécessaire aux Centres de Gestion, dans le cadre de la consolidation des données liées à l'emploi public local, de prendre en considération ces agents contractuels.

Concernant la réception des demandes d'emploi, l'enquête montre qu'à l'instar des offres d'emploi, celles-ci sont transmises pour une grande majorité par voie informatique, ceci facilitant le rapprochement entre les offres et les demandes d'emploi.

On constate que le support informatique reste la voie principale de réception des demandes d'emploi à 70%. Dans 74% des cas, l'envoi est par ailleurs accompagné d'un envoi papier.

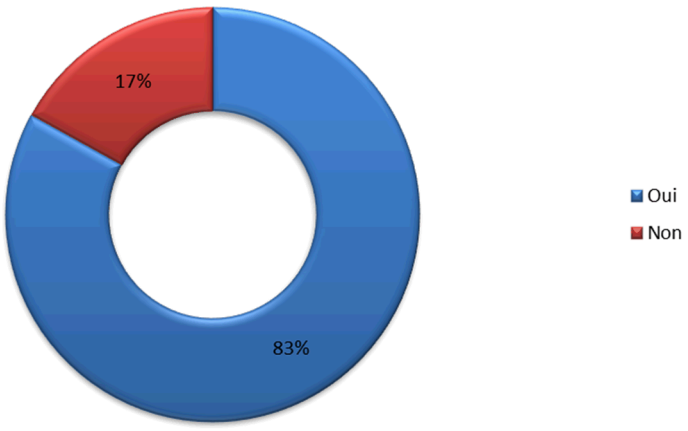
La réception des demandes s'effectue sur:

53 CDG répondants



Réalisez-vous des rapprochements entre les demandes et les offres d'emplois ?

53 CDG répondants



83% des Centres de Gestion réalisent des rapprochements entre les offres et les demandes d'emploi. Pour la plupart des Centres de Gestion, ce rapprochement entre les offres et les demandes d'emploi est réalisé directement au travers des applications informatiques relatives à la bourse de l'emploi.

Les principales actions mises en oeuvre pour rapprocher les demandes et les offres sont les suivantes:

-Mise en place de CVthèques en lien avec les listes d'aptitude

-Transmission ponctuelles aux collectivités (listes d'aptitudes, CV)

-Recherche de candidiatures ciblées

-Prestations d'aide au recrutement

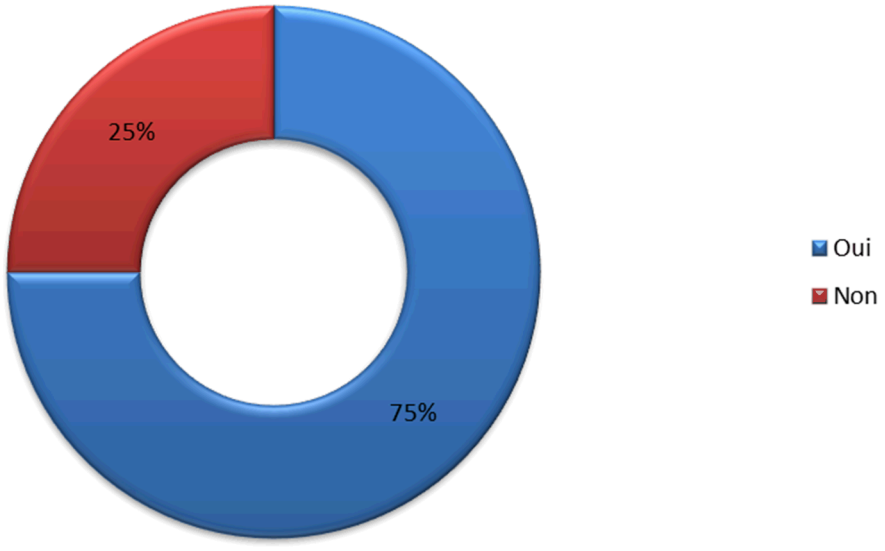
-Mise en relation directe entre les demandeurs d'emploi et les employeurs (organisation d'entretiens et de rendez-vous)

Quelles sont les principales difficultés de recrutment?

Malgré la modernisation des outils liés à la bourse de l'emploi et aux rapprochements effectués entre les offres et les demandes d'emploi, 75 % des Centres de Gestion ayant répondu éprouvent des difficultés à satisfaire des offres dans certaines strates de collectivités. Ce taux est en nette augmentation depuis 2013. En effet, à cette date, seuls 49% des Centres déclaraient éprouver des difficultés à satisfaire les offres de certaines strates de collectivités.

Avez-vous éprouvé des difficultés à satisfaire des offres dans certaine strates de collectivités ?

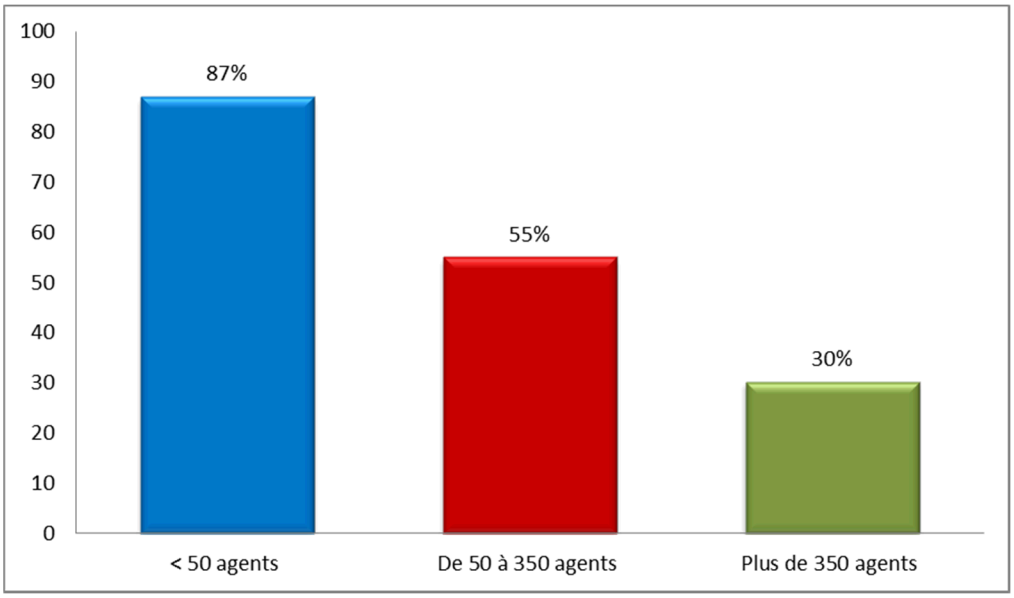
48 CDG répondants



Au regard des réponses fournies, plus la collectivité est petite, plus les difficultés à satisfaire les offres d'emploi augmentent. Ces données sont par ailleurs constantes par rapport aux années précédentes. En 2007, 81 CDG avaient déclaré avoir des difficultés de recrutement dans les collectivités de moins de 50 agents. Le taux était de 78% en 2013 et il augmente à 87% en 2017. L'existence de zones pauvres en offres d'emploi et l'attractivité de certaines régions sont les principales raisons de ce diagnostic.

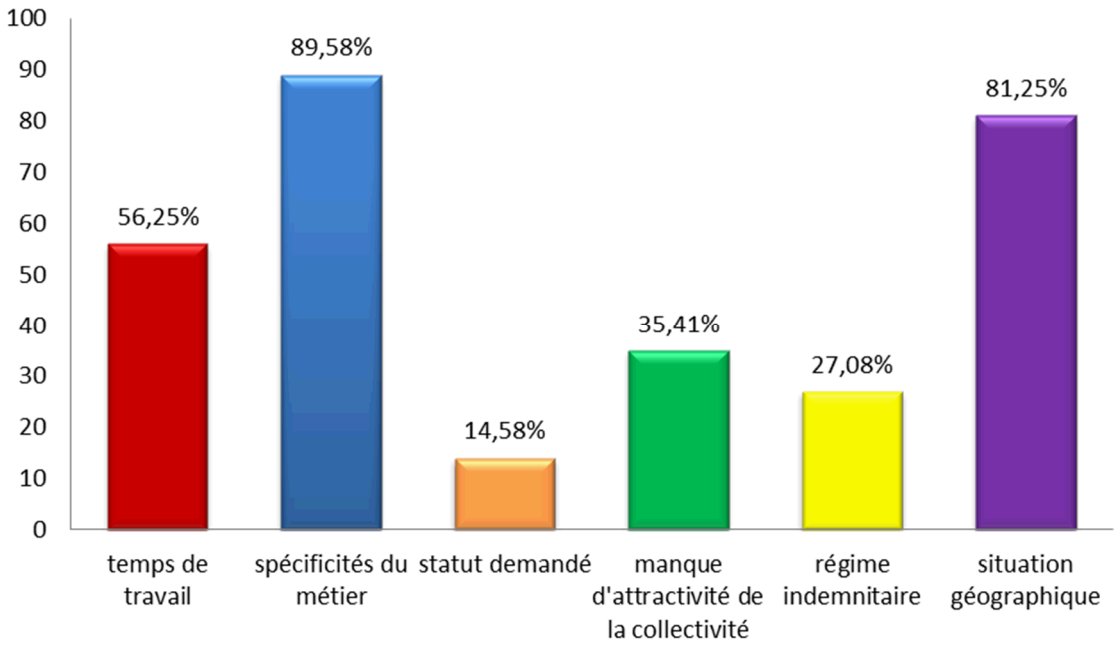
Pour quelles strates de collectivités éprouvez-vous ces difficultés ?

40 CDG répondants



Quels sont les facteurs expliquant les difficultés à recruter pour certaines offres d'emploi ?

48 CDG répondants



À la lecture des réponses apportées par le CDG, les principaux facteurs expliquant les difficultés à recruter pour certaines offres d'emploi sont les spécificités du métier pour 89,58% des répondants et la situation géographique pour 81,25% des répondants. Les aspects rémunération et conditions de travail peuvent également constituer des difficultés pour 56,25% des réponses sur le temps de travail et 27,08% sur le régime indemnitaire. On constate donc que l'attractivité d'une collectivité se situe au niveau géographique mais pas uniquement. L'attractivité d'une collectivité se joue également sur les aspects indemnitaires et de conditions d'exercice des missions.

C) Actions de promotion de la Fonction Publique Territoriale

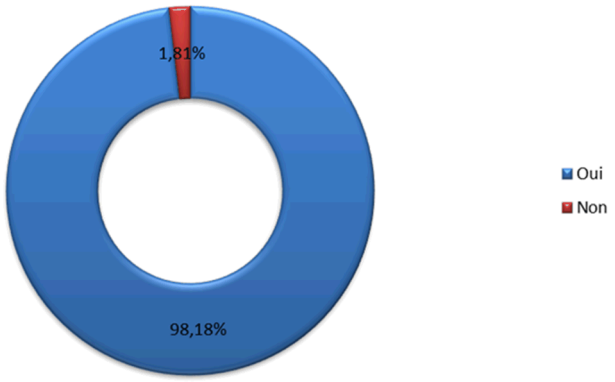
1) Organisation d'évènements pour la promotion de la FPT

Au-delà des missions de promotion et d'information relatives à l'emploi public local et à la Fonction publique territoriale de manière plus générale, les Centres de gestion participent à quasiment l'unanimité (98,18%) à d'autres évènements visant à promouvoir la FPT et ses métiers.

Ainsi, les Centres de gestion participent au niveau local et national à un certain nombre de manifestations: salons, forums des métiers, conférences, diverses assemblées et congrès.

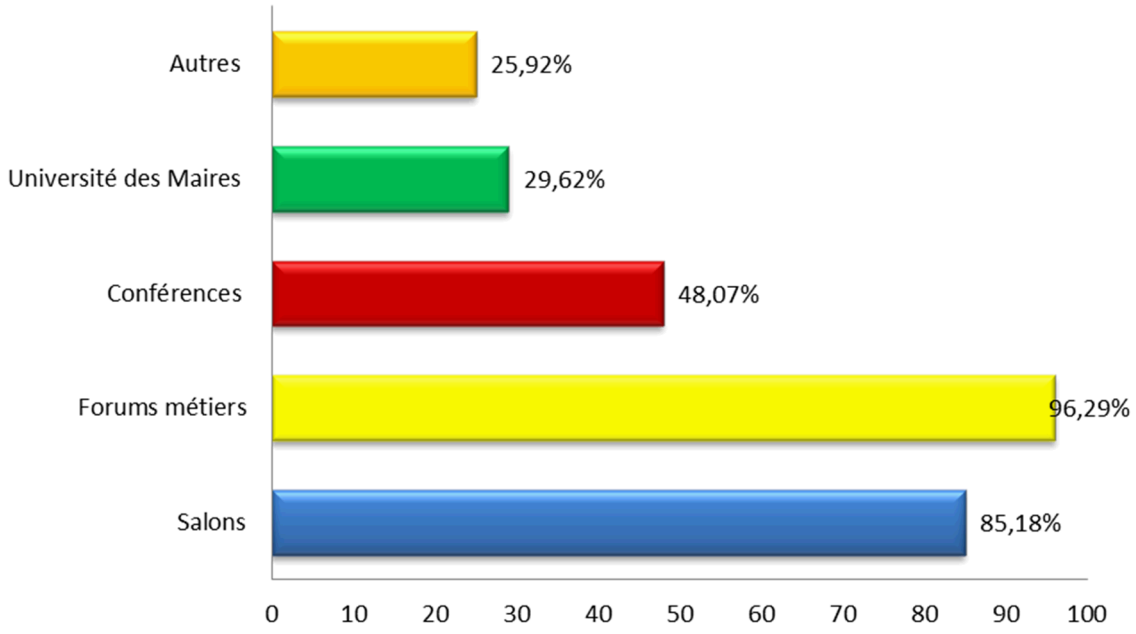
Outre la Conférence régionale de l'emploi, participez-vous ou organisez-vous d'autres évènements pour promouvoir la FPT ?

55 CDG répondants



Taux de participation ou d'organisation de manifestations par les CDG

54 CDG répondants



Sur 54 Centres de Gestion ayant répondu à la question, 96,29% participent à des forums des métiers et 85,18% à des salons. Ces deux manifestations constituent les principales actions des Centres en matière de promotion de la Fonction publique territoriale.

Les autres actions (25,92%) concernent surtout des interventions dans les établissements d'enseignement, auprès des étudiants et des demandeurs d'emploi.

Les principaux thèmes abordés lors de ces évènements sont les suivants:

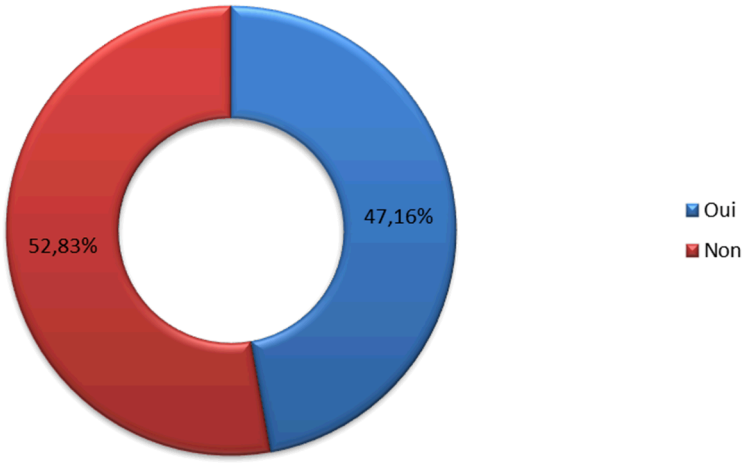
- Les conditions d'accès, les modalités de recrutement dans la fonction publique territoriale et les concours;
- Les chiffres sur l'emploi territorial;
- La présentation de la diversité des métiers de la fonction publique territoriale;
- Le recrutement et l'emploi des personnes handicapées;
- L'organisation d'ateliers CV, de construction de projet professionnel, d'accompagnement dans une démarche de mobilité;
- L'apprentissage;
- Les métiers en tension.

2) Les collaborations pour l'organisation d'évènements de promotion de la FPT

On note que lorsque les Centres de gestion organisent des manifestations de promotion de la Fonction publique territoriale, plus de 47% d'entre eux le font de manière collective avec la participation d'autres Centres tandis que 52,83% des établissements organisent leurs évènements de manière individuelle. Les collaborations se réalisent principalement avec les CDG membres de la même coopération régionale.

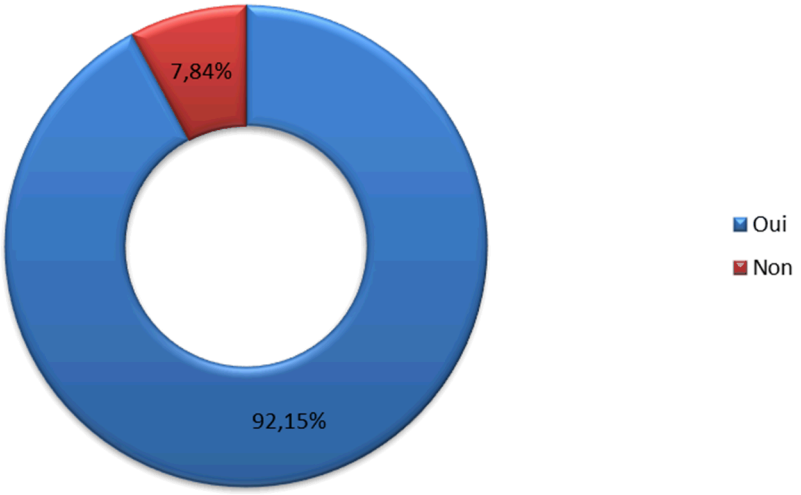
Ces évènements sont ils organisés avec la collaboration d'autres Centres de Gestion?

53 CDG répondants



Ces évènements sont ils organisés avec la collaboration d'autres partenaires?

51 CDG répondants



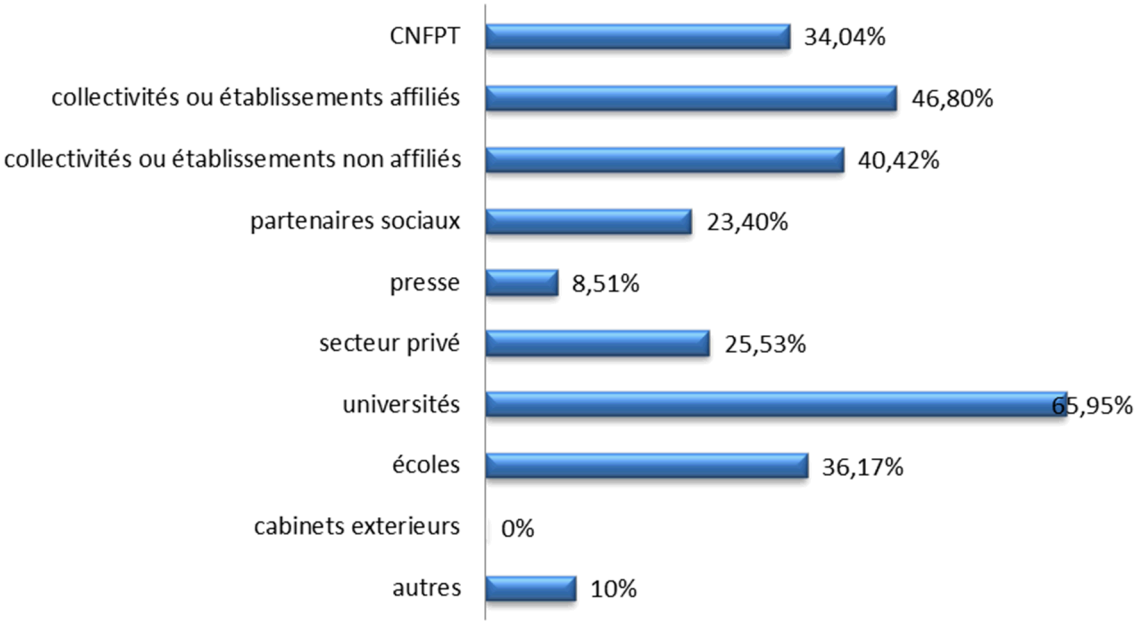
Pour plus de 92% des Centres de Gestion qui organisent des manifestations, celles-ci se réalisent en collaboration avec d'autres partenaires. On remarque que la collaboration extérieure à tendance à se renforcer puisque en 2013, seulement 82% des CDG indiquaient organiser des évènements avec des partenaires.

On remarque que les Centres travaillent en étroite collaboration avec le CNFPT (34,04%) qui reste un partenaire naturel mais surtout avec les collectivités affiliées (46,80%) et dans une moindre mesure les collectivités non affiliées (40,42%). Par ailleurs, on note une collaboration de plus en plus étroite avec les universités et les écoles (65,95% et 36,17%). Cette collaboration tend d'ailleurs à devenir plus importante que les partenaires institutionnels traditionnels tels que le CNFPT.

Les autres collaborations établies avec les Centres de Gestion concernent Pôle emploi et le cap emploi. Dans une proportion moindre, les collaborations peuvent aussi avoir lieu avec des missions locales et l'Etat.

Collaboration avec les partenaires dans le cadre de manifestations

47 DG répondants



D) L'aide au recrutement et à la mobilité

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire a renforcé les compétences obligatoires des Centres de gestion et étendu le champ des missions exercées à l'égard de toutes les collectivités avec l'introduction d'un socle volontaire d'adhésion. Ces nouvelles dispositions sont allées dans le sens d'un renforcement du rôle des CDG sur la scène publique locale et d'une pérennisation de leur champ de compétences auprès de toutes les collectivités. Le chapitre V de la loi avait notamment pour objet de compléter les missions obligatoires auprès de toutes les collectivités. Ainsi "l'assistance au recrutement et l'accompagnement individuel de la mobilité des agents" est devenue une mission obligatoire du CDG.

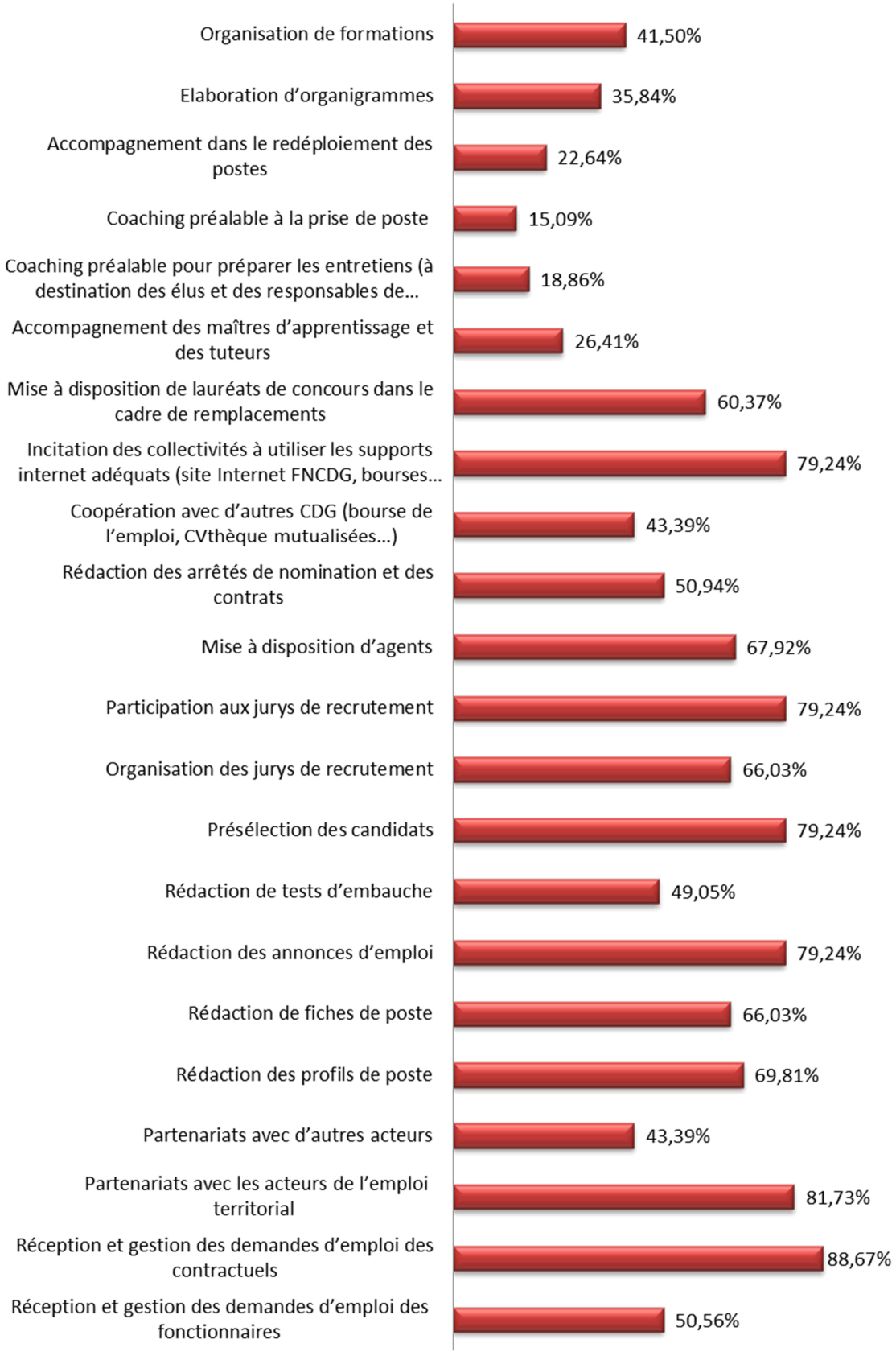
S'agissant des actions mises en œuvre par les CDG, les Centres mettent en œuvre particulièrement les missions de rédaction des annonces d'emploi (79,24%), de présélection des candidats (74,24%) et de participation aux jurys de recrutement (79,24%). Par ailleurs, les CDG incitent et informent les collectivités afin qu'elles utilisent les supports internet adéquats (79,24%).

On note également le fort taux en matière de réception et de gestion des demandes d'emploi des contractuels (88,67%). Ce chiffre témoigne de la prise en compte nécessaire de la situation des contractuels par les Centres de Gestion.

Enfin, dans le cadre de cette mission, les Centres initient des partenariats avec les acteurs de l'emploi territorial (81,73%) tels que Pôle emploi, les maisons de emploi, Cap emploi ou plus globalement les collectivités. Au-delà de ces missions les CDG peuvent mettre en place des actions d'aide à la rédaction de CV et proposent des bilans de compétences ou des tests de personnalité.

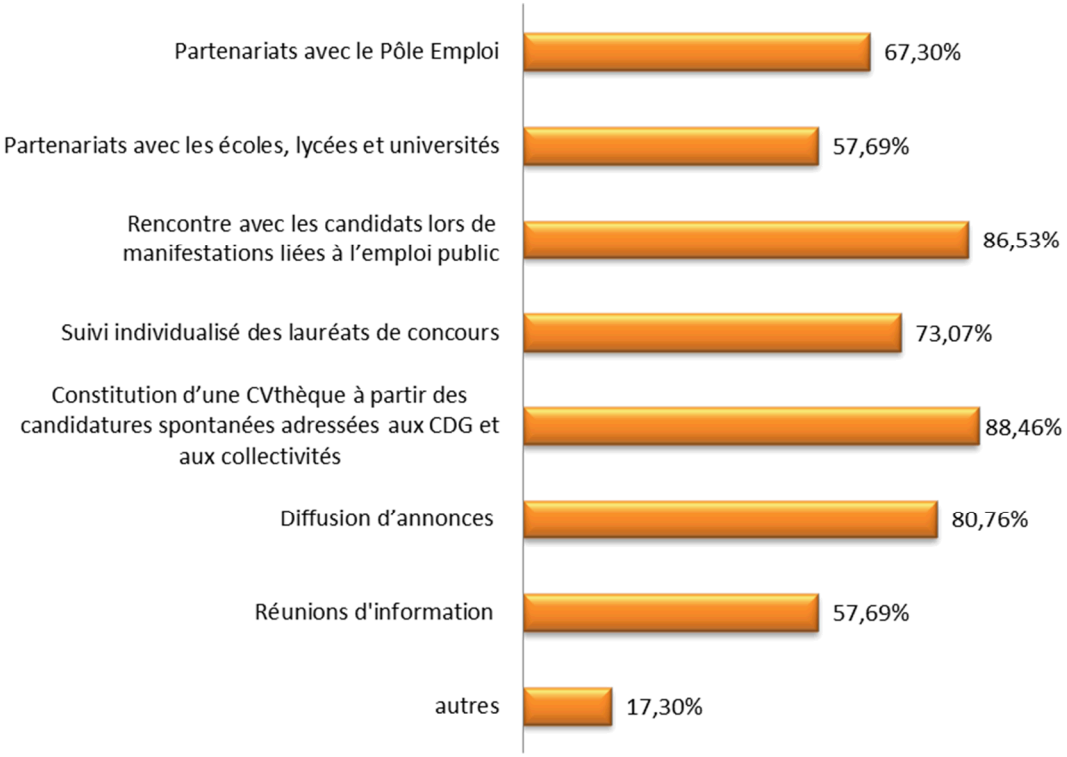
Quelles sont les actions mises en œuvre pour accomplir la mission d'aide au recrutement?

53 CDG répondants



Actions mises en œuvre pour constituer et renouveler le vivier des agents à proposer aux collectivités?

52 CDG répondants



Les principales actions mises en œuvre par les Centres de Gestion sont à la fois des missions générales et des missions plus individualisées. Ainsi, les CDG constituent des CVthèques à partir des candidatures spontanées (88,46%), organisent des diffusions d'annonces (80,76%) et des réunions d'information (57,79%).

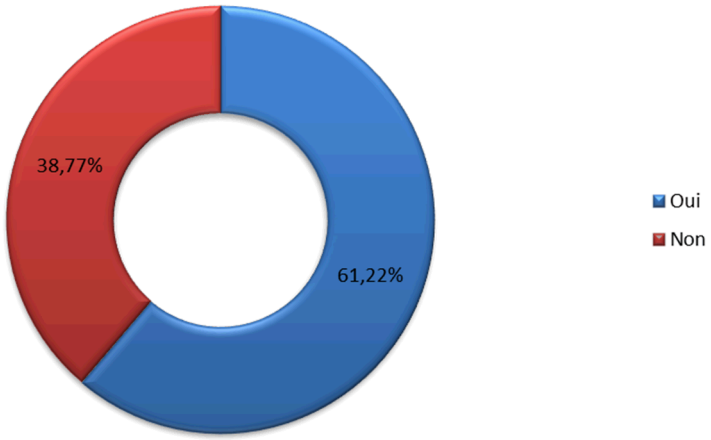
Cependant, les Centres accomplissent également des actions plus ciblées et plus directes envers les publics à travers le suivi individualisé des lauréats de concours (73,07%) ou encore à travers les rencontres avec les candidats lors de manifestations liées à l'emploi public (86,53%).

S'agissant des autres actions, les CDG ont répondu mettre en place des partenariats avec Cap emploi, l'APEC ou encore la Direccte.

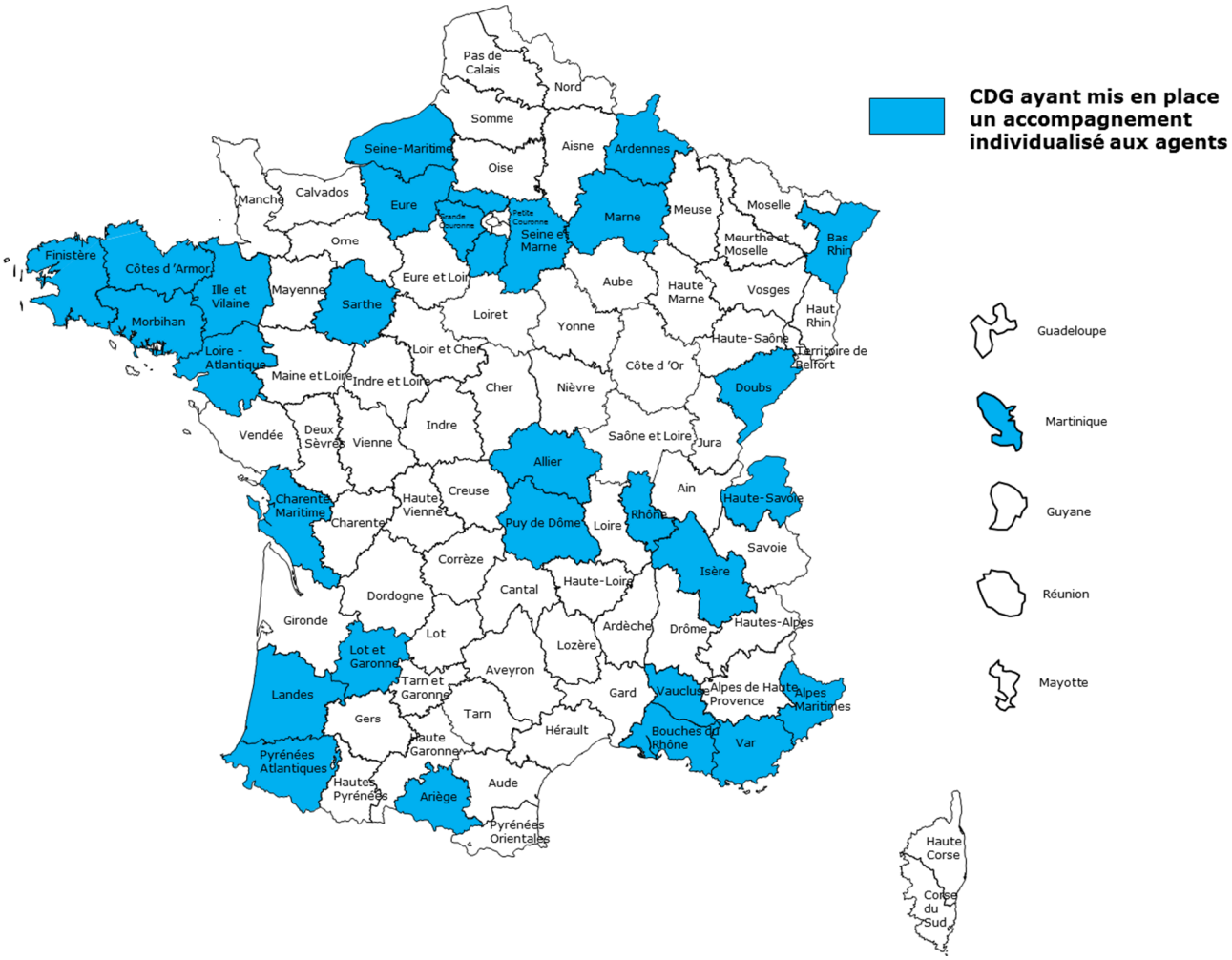
On constate que seulement 61,22% des répondants ont mis en place un accompagnement individualisé aux agents. Bien que cette mission tende à se développer, encore 1/3 des Centres ne mettent pas en œuvre l'individualisation de ce suivi.

Avez-vous mis en place un accompagnement individualisé aux agents?

49 CDG répondants

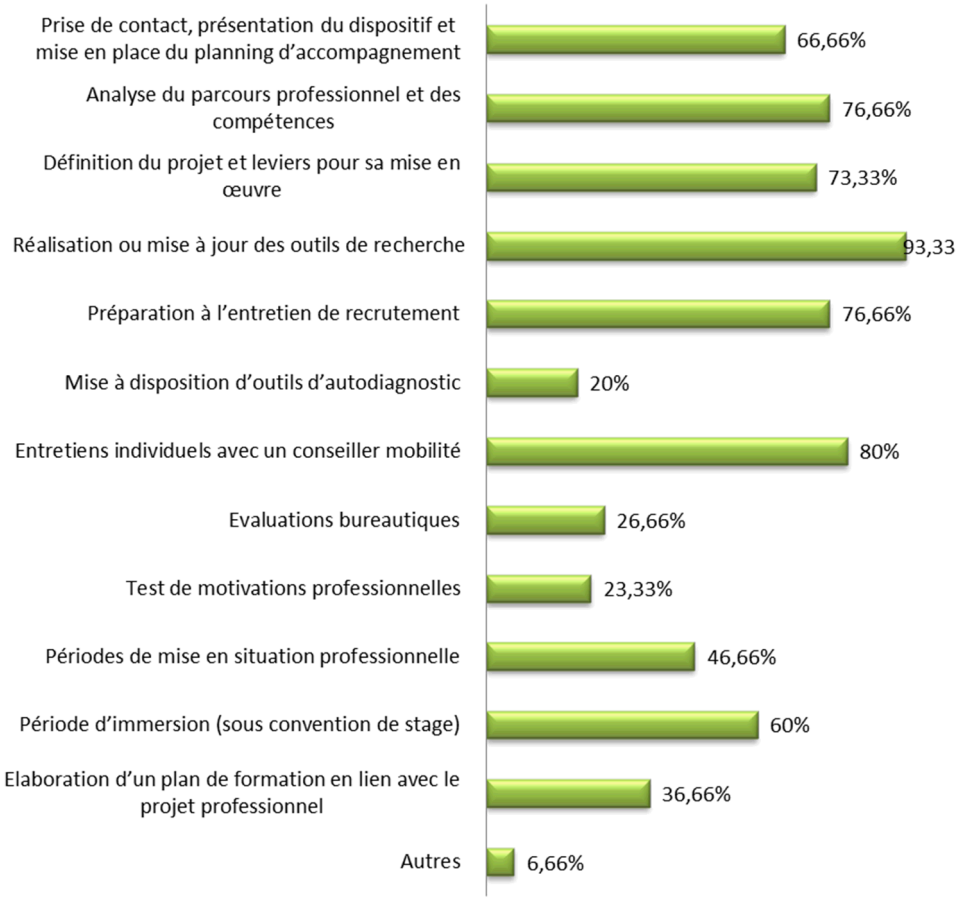


Cartographie des CDG ayant mis en place un accompagnement individualisé aux agents



Actions proposées dans le cadre le l'accompagnement individualisé aux agents

30 CDG répondants



Dans le cadre de l'accompagnement individualisé, les Centres de Gestion ont indiqué mettre en œuvre principalement des actions de mise à dispositions d'outils, d'aide en amont de la mobilité afin de définir le projet de l'agent et de démarches d'accompagnements plus directes.

Ainsi, les CDG procèdent pour 93,33% des répondants à la réalisation ou mise à jour des outils de recherche et à la mise à disposition d'outils d'autodiagnostic pour 20% d'entre eux.

Parallèlement à ces mises à disposition, les CDG interviennent sur les aspects prévisionnels de la mobilité. Pour 73,33% des répondants, ils participent à la définition du projet de l'agent et des leviers de mise en œuvre, à l'analyse du parcours professionnel et des compétences (76,66%) et à l'élaboration d'un plan de formation en lien avec le projet professionnel de l'agent (36,66%).

Outre les aspects stratégiques de la mobilité de l'agent, les CDG interviennent sur la mise en œuvre concrète de la mobilité de l'agent avec pour 80% des CDG répondants la possibilité d'établir des entretiens individuels avec un conseiller mobilité et de réaliser des périodes d'immersion (60%).

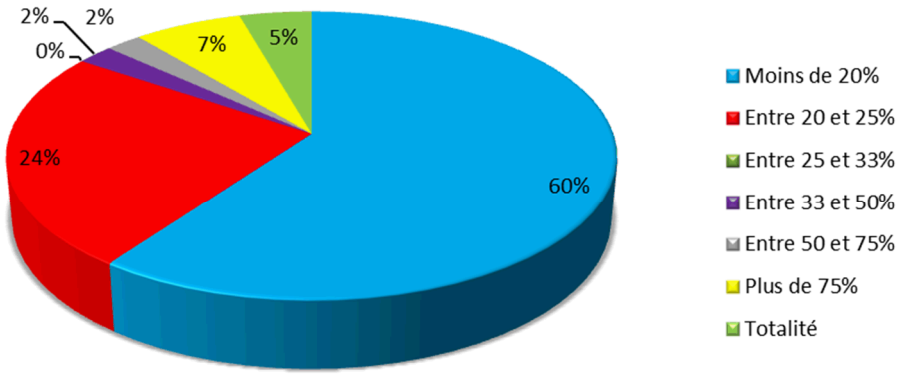
En moyenne, 36 collectivités ont sollicité ce service par Centre de Gestion en 2016. Ce nombre peut dépasser les 200 collectivités accompagnées dans certains Centres.

La mission d'accompagnement est encore assez peu étendue aux adhérents des Centres puisque dans 60% des CDG, les collectivités et établissements ayant bénéficié de cette mission représentent moins de 20% des adhérents. Au total, dans 84% des cas, moisnd'1/4 des adhérents ont sollicité ce service auprès de leur CDG en 2016.

Dans seules 5% des réponses, les CDG ont assuré cette mission à la totalité de leurs collectivités et établissements adhérents.

Part de collectivités ou établissements adhérents ayant bénéficié de cette mission en 2016

45 CDG répondants



E) La prise en charge des FMPE

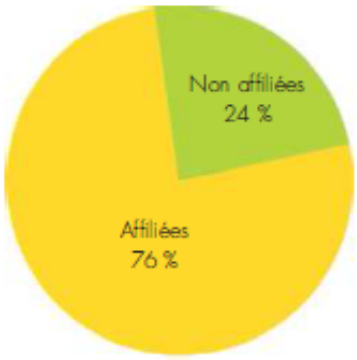
En application du I de l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, un fonctionnaire territorial privé d'emploi soit par suppression de poste, soit pour fin de détachement sur un emploi de direction, est pris en charge, soit par le Centre de Gestion soit par le CNFPT.

L'ANCDG a adressé un questionnaire à l'ensemble des Centres de Gestion au mois de juin 2016 afin d'établir un état des lieux de la situation des FMPE dans les CDG. Les résultats présentés ci-dessous sont issus de cette enquête.

Au total, ce sont 410 FMPE qui sont pris en charge par les Centres de Gestion en 2016:

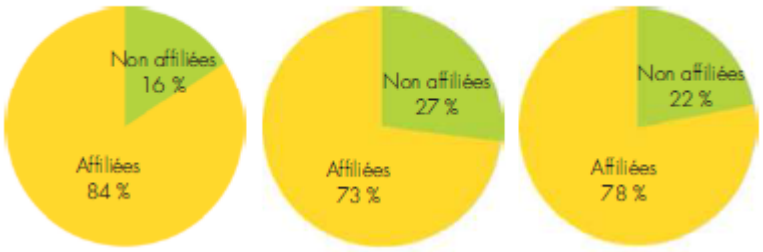
- 150 le sont en catégorie A
- 93 en catégorie B
- 167 en catégorie C

Répartition par collectivités affiliées/non affiliées



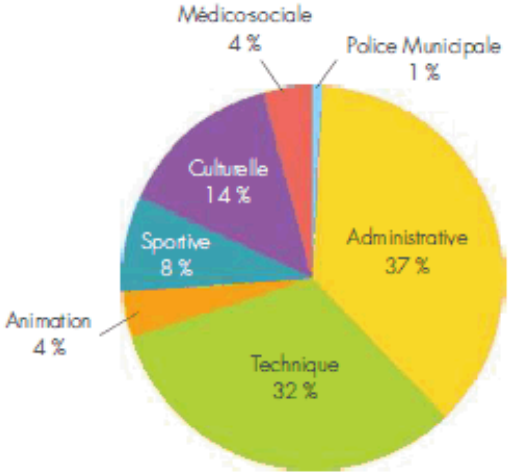
Répartition par collectivités affiliées/non affiliées

Catégorie A Catégorie B Catégorie C

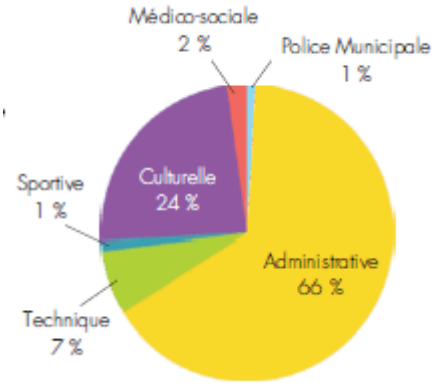


On constate que 76% des FMPE sont issus de collectivités affiliées au Centre de Gestion. Cette proportion est moindre pour les FMPE de catégorie B (13%) mais est plus importante pour la catégorie C (78%) mais surtout pour la catégorie A (84%).

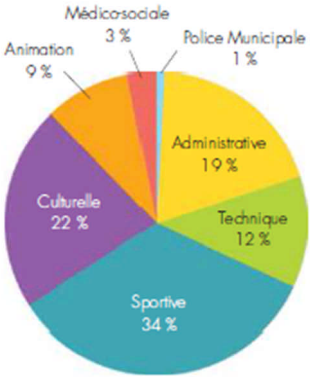
Répartition des FMPE par filière



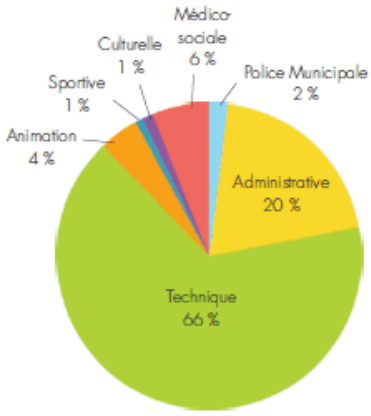
On constate que sur les filières représentées, la filière administrative prédomine nettement. En effet, elle représente 37% des FMPE alors que la filière administrative représente moins de 25% des effectifs de la Fonction publique territoriale.



Catégorie A



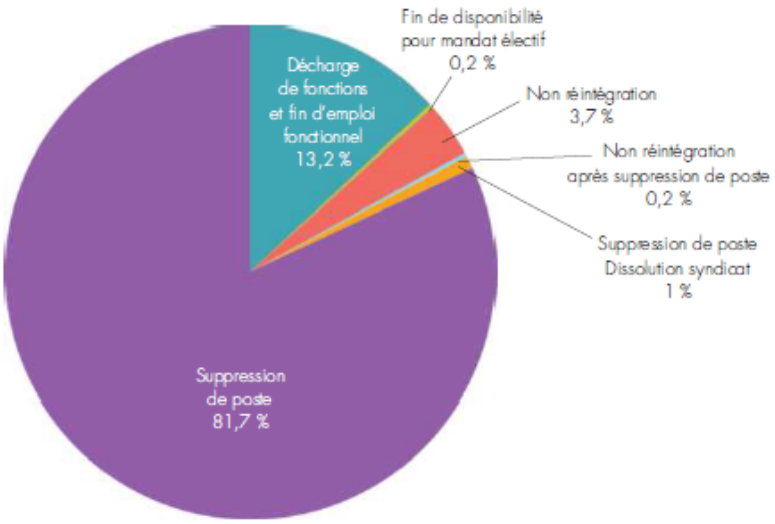
Catégorie B



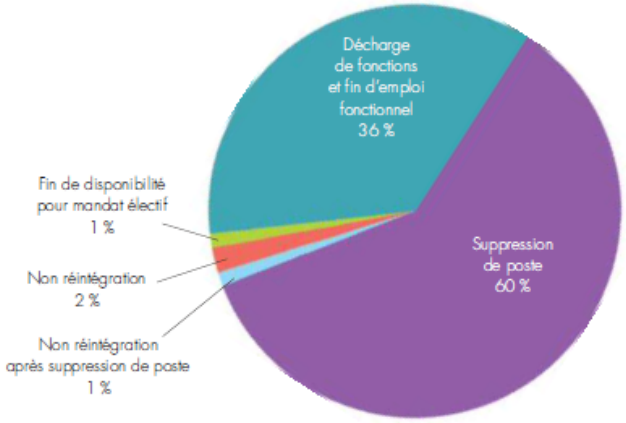
Catégorie C

On remarque cependant une diversité de situations en fonction de la catégorie de l'agent FMPE. En effet, si la surreprésentation de la filière administrative au sein des données globalisées se confirme pour la catégorie A (66%) , on constate que d'autres filières se démarquent pour les autres catégories. En effet, la filière la plus représentée en catégorie B est la filière sportive (34%), la filière culturelle arrivant en 2ème position (22%), tandis que la filière technique se démarque pour la catégorie C.

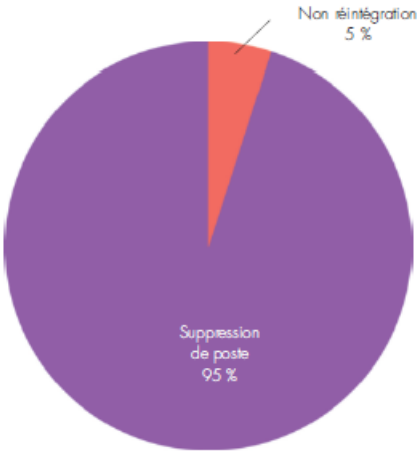
Répartition des FMPE par motif de prise en charge



Répartition des FMPE par motif de prise en charge en fonction des catégories

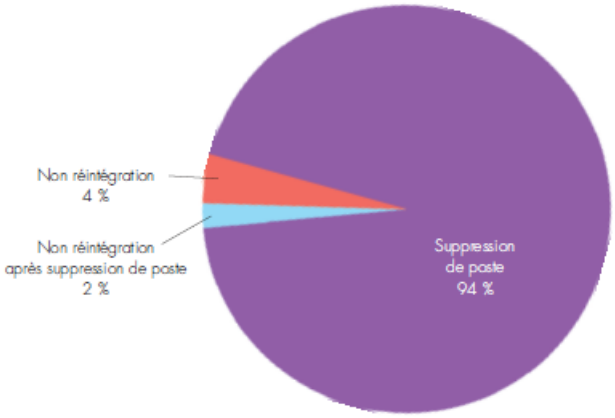


Catégorie A



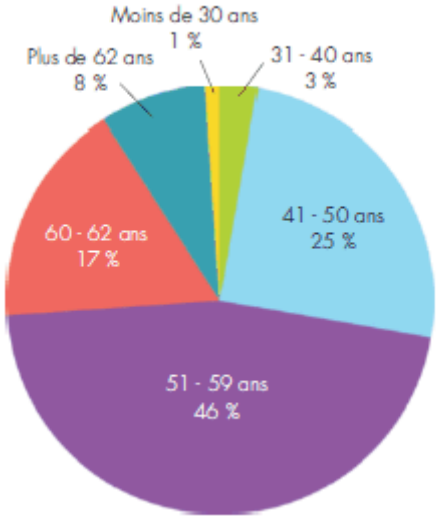
Catégorie B

Catégorie C



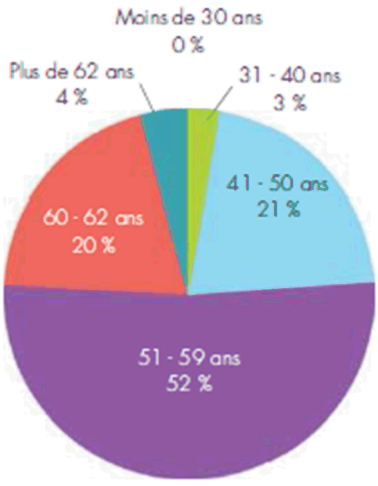
On remarque que la suppression de poste est le principal motif de prise en charge des FMPE (81,7%). Ce motif se vérifie surtout pour les FMPE de catégorie B (95%) et les FMPE de catégorie C (94%). En effet, les FMPE de catégorie A se distinguent des autres catégories au motif de décharge de fonctions et de fin d'emploi fonctionnel (13,2%). En effet, seuls les agents de catégorie A peuvent prétendre à exercer leurs missions sur un emploi fonctionnel. La non réintégration ne concerne quant à elle que 3,7% des motifs de prise en charge des FMPE.

La répartition des FMPE par tranche d'âge

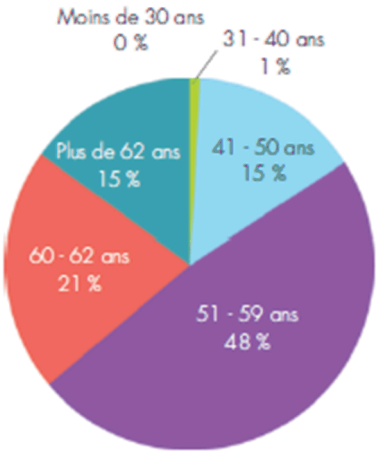


71% des FMPE ont plus de 50 ans. L'âge moyen des FMPE est de 55 ans. On constate que près de la moitié des FMPE a un âge compris entre 51 ans et 59 ans tandis que les FMPE de mois de 40 ans sont très minoritaires et ne représentent que 4%.

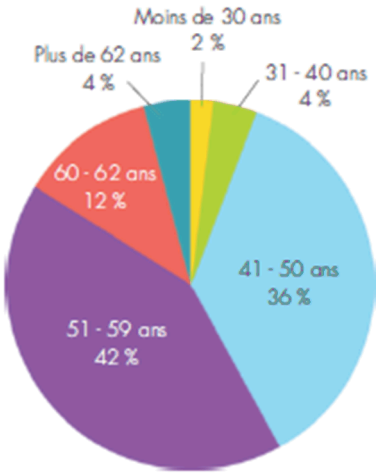
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



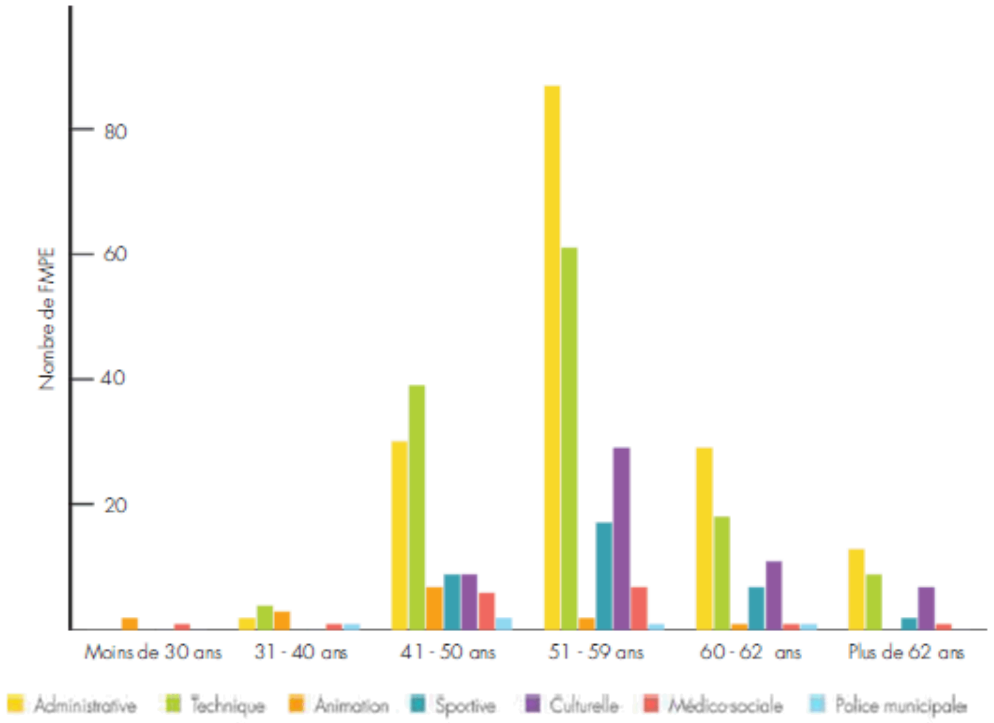
Pour les FMPE de catégorie A, l'âge moyen est de 56 ans. Le plus âgé à 65 ans tandis que la plus jeune a 39 ans. On remarque que 85% des FMPE ont plus de 50 ans.

Pour les FMPE de catégorie B, l'âge moyen est de 54 ans. Le plus âgé à 64 ans tandis que la plus jeune a 39 ans. On remarque que 76% des FMPE ont plus de 50 ans.

Pour les FMPE de catégorie C, l'âge moyen est de 50 ans. Le plus âgé à 65 ans tandis que la plus jeune a 28 ans. On remarque que 58% des FMPE ont plus de 50 ans.

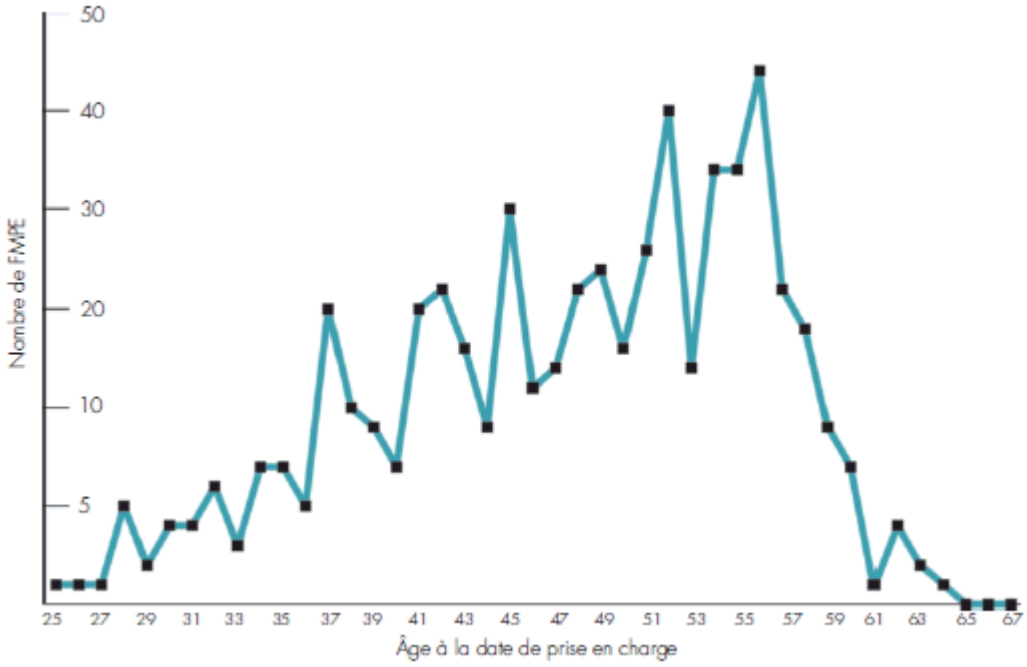
On constate que plus la catégorie est élevée, plus l'âge moyen des FMPE progresse. Les FMPE de catégorie C puis B sont en moyenne plus jeune que ceux de catégorie A. Si les moins de 50 ans représentent 25% en catégorie A, ils sont 42% dans la catégorie C. Il y a donc une graduation de l'âge moyen des FMPE en fonction de la catégorie.

Répartition des FMPE par filière et tranche d'âge

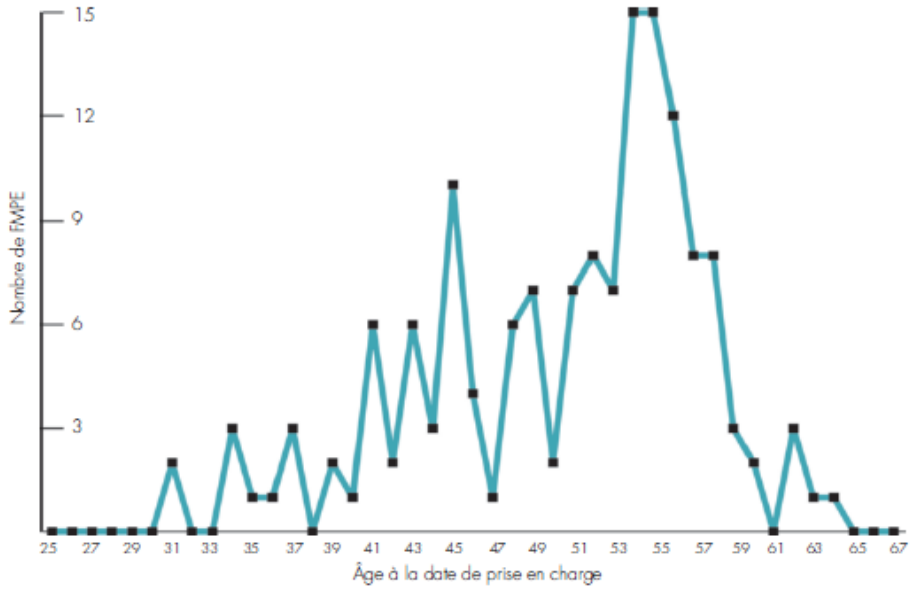


Selon les données globales, la majorité des FMPE entre 40 et 60 ans sont dans les filières administratives et techniques.

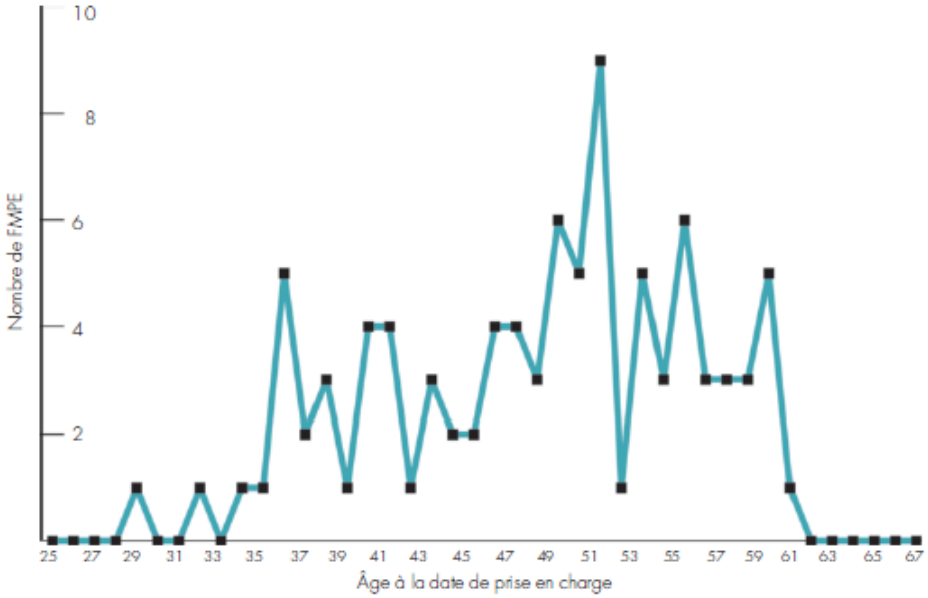
Répartition des FMPE par âge à la date de prise en charge



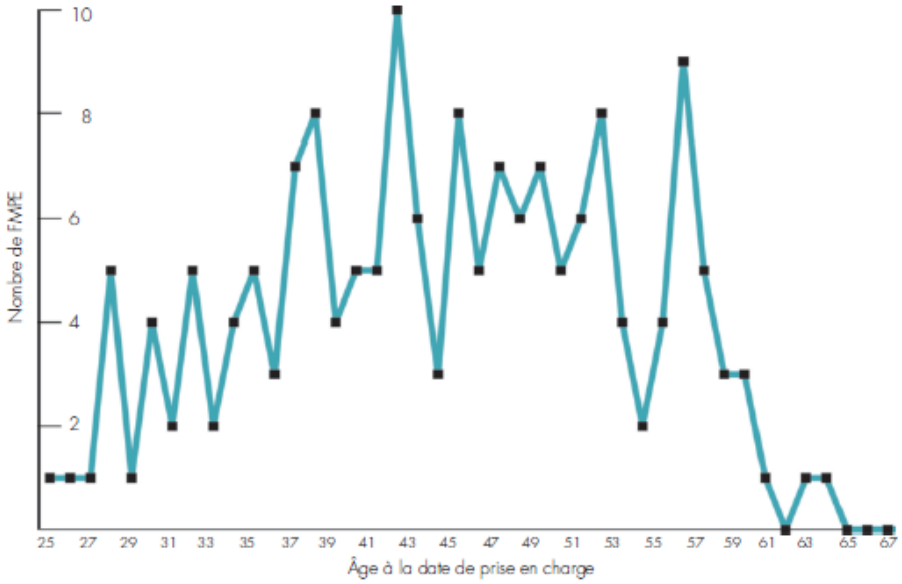
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C

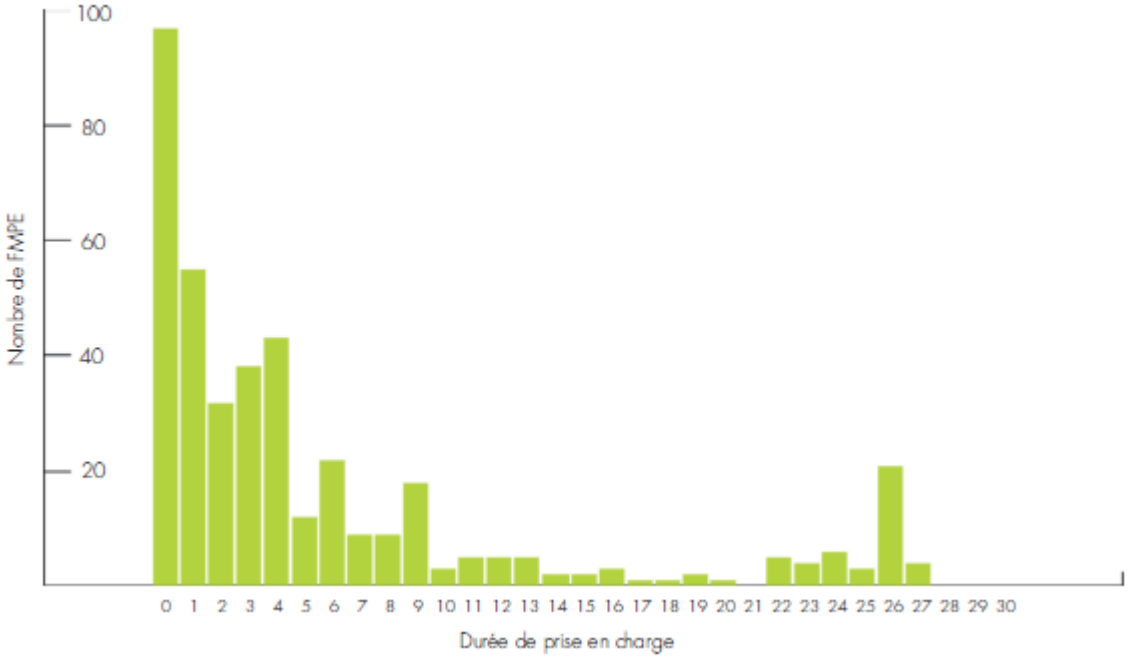


On note que globalement, les pics d'âge de prise en charge se situent entre 50 et 57 ans. Cependant, la situation est variable en fonction des catégories. En effet, la prise en charge est particulièrement forte pour la catégorie A à partir de 54 ans et beaucoup plus faible pour les âges inferieurs. Si on retrouve une situation quasi similaire pour la catégorie B, il existe une plus grande hétérogénéité dans les âges de prise en charge pour la catégorie C. En effet, la pic de prise en charge se situe à l'âge de 43 ans, soit plus de 10 ans plus tôt que les agents de catégorie A.

Le pic est également plus important en catégorie A avec un maximum de 15 agents entre 53 et 54 ans tandis que les pics d'âges pour les catégories B et C ne dépassent pas le nombre de 10 agents pris en charge.

Cette constations vient confirmer les données précédentes, et permet de dresser un portrait type du FMPE pris en charge. Tandis que les FMPE de catégorie A sont pris en charge plus tardivement dans leur carrière et appartienne surtout à la filière administrative, les agents de catégorie C sont pris en charge beaucoup plus tôt et appartiennent d'avantage à la filière technique, la catégorie B se situant plutôt dans une situation intermédiaire.

Répartition des FMPE par durée de prise en charge



La durée moyenne de prise en charge des FMPE est de 6 ans 1 mois et 2 jours. Les plus anciens FMPE sont pris en charge depuis 27 ans. Cependant, on constate que la très grande majorité des FMPE sont pris en charge au maximum pendant une durée de 4 ans.

Sur ce point, on remarque également des différences entres les catégories. En effet, si la durée moyenne de prise en charge est similaire entre la catégorie A et B, elle est supérieure pour la catégorie C.

La durée moyenne de pris en charge des FMPE de catégorie A est de 5 ans 6 mois et 14 jours, celle des FMPE de catégorie B étant de 5 ans 3 mois et 2 jours. En revanche, la durée moyenne de prise en charge des FMPE de catégorie C est de 7ans 5 mois et 18 jours. Ce sont donc les agents de catégorie C mes plus longtemps pris en charge. Cette situation s'explique par une donnée particulière: plus de 25 FMPE de catégorie C sont pris en charge depuis 26 ans.

L'article 82 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié l'article 97-1 et accorde au fonctionnaire une rémunération dégressive:

- Le FMPE conserve la totalité de sa rémunération pendant les deux premières années de prise en charge
- La rémunération est réduite de 5% chaque année jusqu'à atteindre 50% la 12ème année et les années suivantes

La circulaire NOR INTB172633C du 3 octobre 2017 relative à la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi apporte des précisions sur le dispositif de dégressivité.

IV) INSTANCES MEDICALES

En 2016, le Premier ministre a souhaité qu'une évaluation des politiques publiques soient menée concernant les instances médicales de la fonction publique (comités médicaux et commissions de réforme) des trois fonctions publiques.

Une mission composée par quatre inspections (IGAS, IGF, IGA, IGAENR) a été chargée de réaliser cette évaluation. Elle a sollicité la FNCDG pour mieux prendre en compte les réalités de la Fonction publique territoriale qui ont beaucoup évolué avec la loi du 12 mars 2012. Les données statistiques disponibles étaient relativement anciennes puisqu'elles remontaient à une enquête de janvier 2011.

L'enquête a été lancée par la FNCDG au printemps 2016 et a été intégrée en annexe du rapport publie en mars 2017. La synthèse souligne l'intérêt qu'il y aurait à rendre obligatoire pour toutes les collectivités et établissements l'adhésion au socle insécable de la loi du 12 mars 2012.

75 ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 79% des CDG et de 80% des départements.

Répartition des CDG ayant répondu à l'enquête au regard de la population d'agents potentiellement couverts

Nb d'agents potentiellement couverts	Moins de 5 000	De 5 000 à <10 000	De 10 000 à <20 000	De 20 000 à <30 000	De 30 000 à <50 000	50 000 et plus	Nb de centres ayant répondu à cette question
Nb de CDG ayant répondu	10	19	26	7	5	7	74

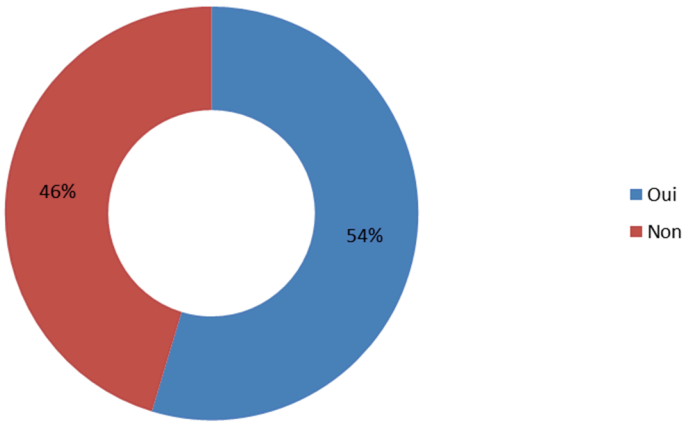
A) Le transfert du secrétariat des instances médicales

Dans de nombreux cas, le transfert du secrétariat des instances médicales (comité médical ou commission de réforme) ou de l'une d'entre elles s'est fait antérieurement à 2012 : par exemple, en septembre 2010 dans les Alpes-Maritimes, en 2010 pour le Comité médical en Isère, en 2005 pour la Commission de réforme et en 2010 pour le comité médical dans les Landes.

Il semble toutefois que, dans la majorité des cas la reprise ait été postérieure à 2012 et se soit échelonnée sur plusieurs mois, voire plusieurs années, notamment pour les CM qui impliquent un important transfert d'archives.

41 CDG ont dû gérer un retard de traitement lors de la reprise de la compétence de secrétariat des instances médicales, soit 54 % des Centres ayant répondu. Ce retard a pu dépasser trois mois dans 28 cas. Dans 26 cas, les archives transférées au Centre de Gestion l'ont été avec difficulté, voire parfois avec des pertes totales d'archive.

Avez-vous du gérer un retard de traitement lors de la reprise de la compétence de secrétariat des instances médicales?

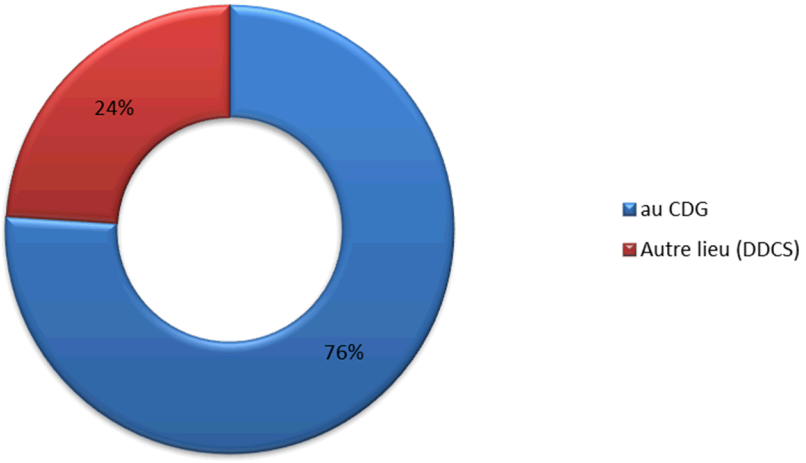


Par ailleurs des erreurs d'application de texte sont alléguées ainsi qu'une mauvaise qualité du service avant le transfert :

- Il est apparu que, sur certains dossiers, les dispositions réglementaires n'étaient pas totalement respectées (exemples : temps partiel thérapeutique attribué après une période de disponibilité d'office pour raison de santé, congé de longue durée accordé sans demande expresse de l'agent) ;
- certains demandes n'aboutissaient jamais du fait de situations complexes ;
- Pour la CR, les membres des collèges « administration » et « personnel » ne voulaient plus siéger car ils ne pouvaient pas s'exprimer ;
- de nombreuses erreurs statutaires ont été constatées par méconnaissance du statut et un manque de suivi des dossiers du fait d'un effectif insuffisant ;
- D'après certaines collectivités, la DDCS refusait de passer certains dossiers en CDR.

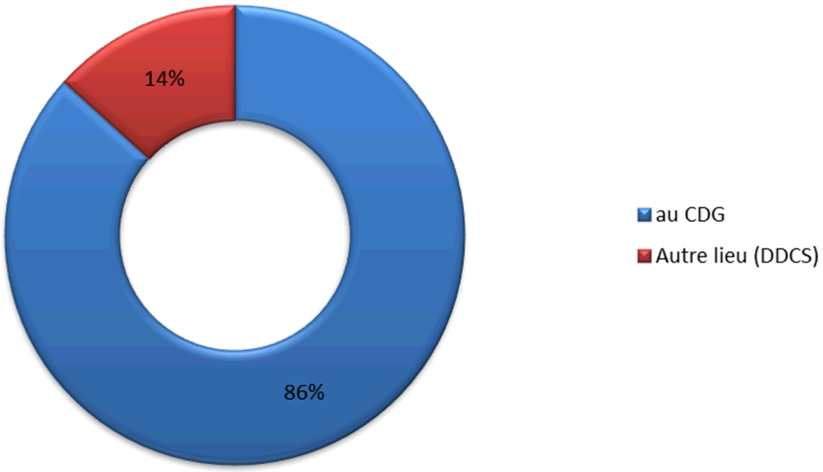
Dans 18 cas, le CM ne se tient pas au Centre de Gestion, mais à la DDCS(PP) avec une commission commune à toutes les fonctions publiques, même si le Centre assure le secrétariat de ses dossiers. Certains CDG se félicitent d'ailleurs de cette mutualisation, économe en ressource de médecin membre de commission.

Où à lieu le comité médical?



Dans 61 cas, c'est le Centre de Gestion qui assure la présidence de la CR et dans seulement dix cas les séances ne se tiennent pas au Centre de Gestion.

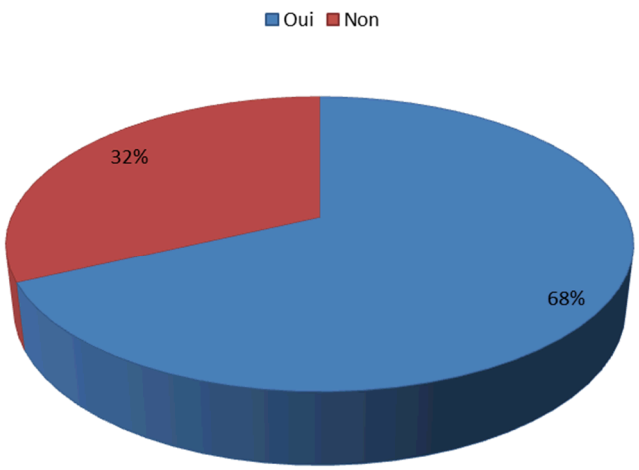
Où à lieu la commission de réforme?



Plusieurs Centres de Gestion ont indiqué que leur indépendance reste encore mesurée et que les textes relatifs à l'organisation des instances sont à réécrire notamment afin de confier à l'autorité qui assure la mission de secrétariat de la commission le soin de désigner le président de la commission.

B) Le cadre d'exercice de la fonction de secrétariat des instances médicales

51 centres de gestion sur 75, couvrant 54 départements, soit 68 % des CDG ayant répondu, couvrent la totalité des collectivités du département par affiliation ou par convention. Dans 13 départements, une seule entité a souhaité garder son propre secrétariat (parfois uniquement le SDIS ou une partie du SDIS comme par exemple en grande couronne francilienne).



Sur la base des 75 réponses transmises, 509 collectivités non affiliées ont conventionné avec le Centre de Gestion sur la fonction de secrétariat des instances médicales et seulement 56 continuent à assurer ce secrétariat de façon autonome. Un certain nombre de ces conventions sont relativement récentes (2015 ou 2016).

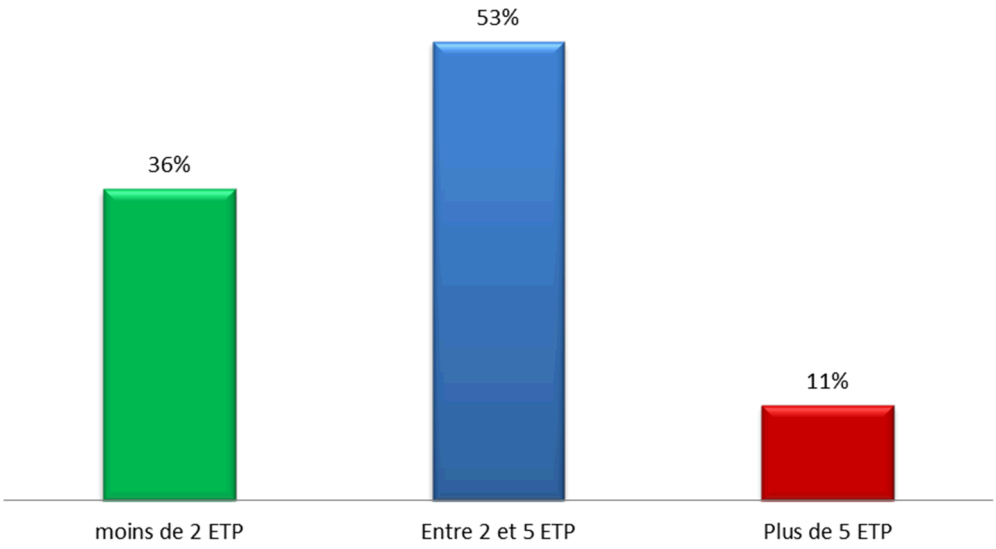
A noter que les régions ont largement confié cette compétence aux Centres de Gestion, même si ce transfert n'a souvent été finalisé que récemment. Selon les entretiens que la mission a eu avec plusieurs DRH de région à l'ARF, il semblerait que les régions aient dans l'ensemble conventionné avec les Centres de Gestion de chaque département. Ainsi, le CIG le la Grande Couronne gère la compétence pour l'ensemble des effectifs de la région Ile-de-France.

C) L'activité des Centres de Gestion

1) Les effectifs des CDG consacrés à cette fonction

Les effectifs correspondant à la fonction de secrétariat s'élèvent à 215 ETP au total pour les 75 CDG ou CIG ayant répondu, soit environ 2,86 ETP moyen par CDG.

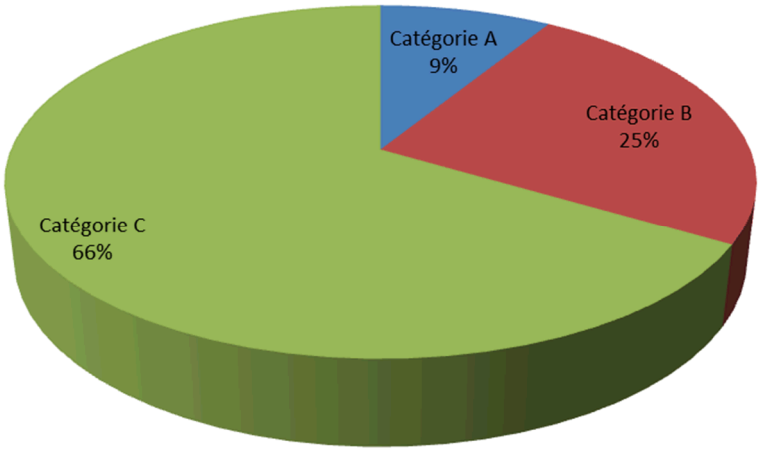
Combien d'ETP assurent le fonctionnement des secrétariats des instances médicales?



27 Centres ont un effectif inférieur à deux ETP consacrés à cette fonction. Seulement huit CDG ont un effectif supérieur ou égal à cinq ETP. Le CIG de petite couronne y consacre 26,5 ETP, tandis que les CDG du Nord et du Rhône y consacrent respectivement huit et près de sept ETP, et le CIG de la grande couronne 14 ETP.

Il s'agit essentiellement d'agents de catégorie C ; un quart des effectifs est toutefois de catégorie B (53) et quelques agents sont de catégorie A (19).

De quelle catégorie sont les agents assurant le fonctionnement des secrétariats des instances médicales?



Le nombre de dossiers traités annuellement par agent va de moins de 150 (Jura, Maine-et-Loire et Yonne) à plus de 1 000 (Alpes-Maritimes, Meuse, Oise et Seine-Maritime avec un « record » à 1 348).

Ce ratio doit être modulé en fonction de la part des dossiers CR, ces derniers demandant une plus grande technicité et un travail beaucoup plus important que les dossiers en CM. Or la proportion de ces dossiers est très variable d'un Centre de Gestion à l'autre.

Certains CDG assument par ailleurs des tâches complémentaires comme un conseil et un accompagnement de proximité aux collectivités, le paiement des expertises médicales pour assurer le secret médical, voire la prise de rendez-vous avec les experts, la convocation des agents et leur relance 48 heures avant le rendez-vous.

Certains Centres font état de la présence d'un médecin secrétaire qui leur permet souvent d'éviter des expertises. Comme la question n'a pas été posée précisément, il n'est pas possible de comptabiliser tous ces cas.

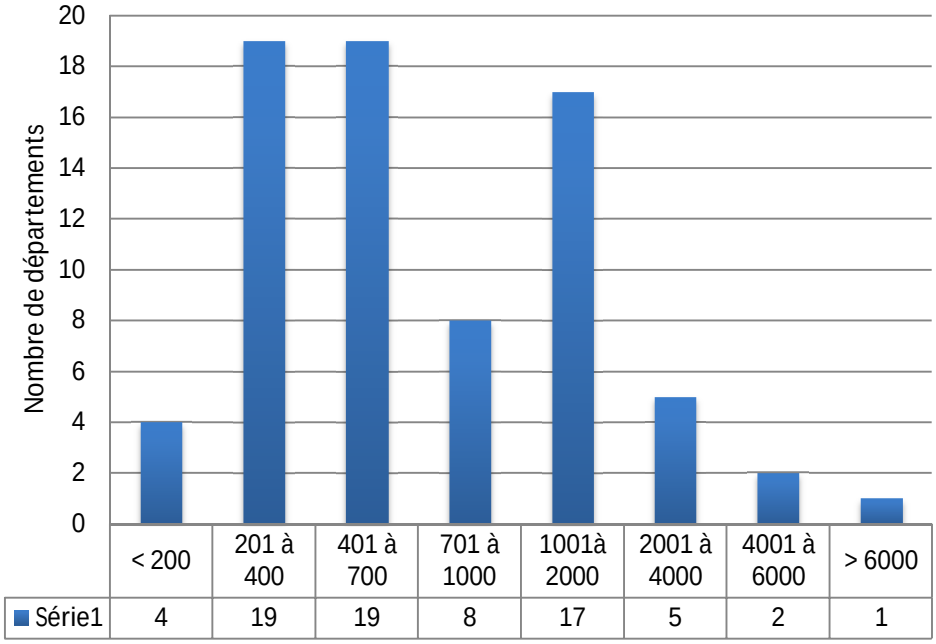
De nombreux CDG ont conçu cette nouvelle compétence comme une composante d'un ensemble médico-social. Plusieurs centres mettent en avant l'intérêt de cette vision globale ainsi qu'une prestation de conseil transversal de nature à accélérer le traitement des dossiers et à mieux les orienter.

2) Un volume d'activité variable entre Centres de Gestion

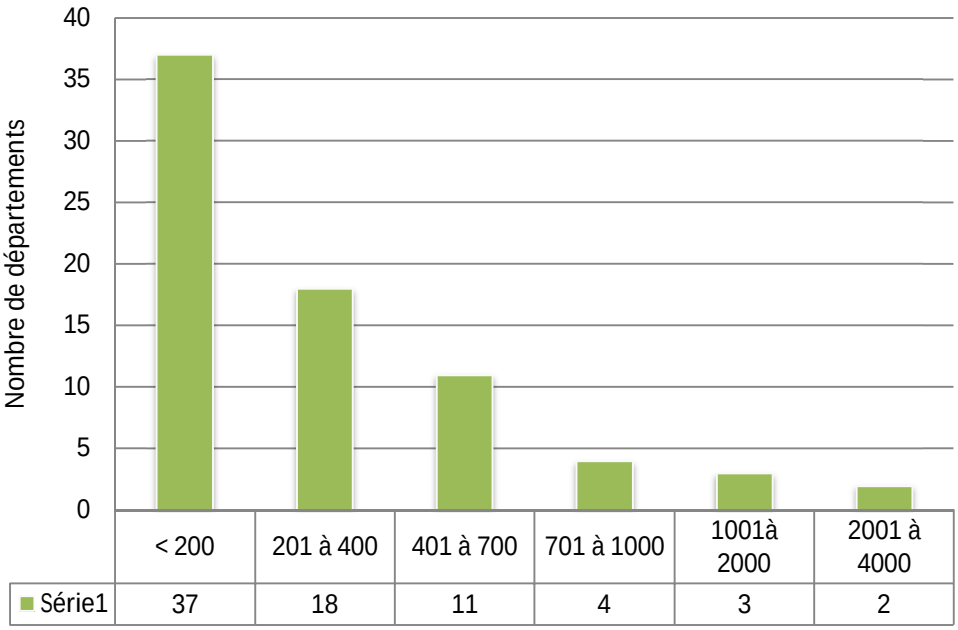
Sur la base des 75 questionnaires reçus, les Centres de Gestion ont géré en 2015 : 74 554 dossiers en Comité médical et 26 604 dossiers en Commission de réforme. Lorsque les statistiques 2016 sont données, on note une augmentation pour les deux instances.

Quatre Centres de Gestion ont géré moins de 200 dossiers CM en 2015, 31 en ont géré moins de 500. 25 centres ont géré plus de 1 000 dossiers CM par an.

Distribution du nombre de dossiers soumis au Comité médical par départements



Distribution du nombre de dossiers soumis à la commission de réforme par départements



37 centres ont géré moins de 200 dossiers en CR en 2015 et 59 en ont géré moins de 500, soit 80% des réponses reçues. Seulement cinq centres ont géré plus de 1 000 dossiers CR dans l'année (Alpes-Maritimes, Nord, Rhône, CIG petite couronne et CIG grande couronne).

Certaines données d'activité apparaissent décalées par rapport à la population de fonctionnaires potentiellement concernés. Par exemple le nombre de dossiers en CM dans les Bouches-du-Rhône apparaît très faible, au même titre que dans le Calvados ou à la Réunion (moins de 20 dossiers pour 1 000 fonctionnaires). Ce ratio dépasse en revanche cent dossiers pour 1 000 agents dans les départements aussi différents que les Alpes-Maritimes, la Creuse, la Dordogne, le Nord ou la Seine-Maritime.

En termes de nombre de dossiers en CR, on observe des disparités encore plus grandes, allant de moins de un dossier CR pour 1 000 agents (La Réunion) à plus de 50 dans les Alpes-Maritimes, le Gers et le Lot-et-Garonne.

Le rapport entre le nombre de dossiers en Comité médical (beaucoup plus nombreux en général) et celui en Commission de réforme va de 1,2 (Gers et Landes) à un nombre de 16,6 dossiers en Comité médical pour 1 dossier en commission de réforme (La Réunion). Il est dans la grande majorité des cas compris entre 2 et 5.

Nombre de dossiers soumis en Comité médical pour un dosser soumis en commission de réforme

Nb de dossiers CM / dossier CR	< 2	De 2 à <3	De 3 à <4	De 4 à <5	De 5 à 8,3	16,6	Nb de réponses prise en compte
Nb de centres	10	25	19	14	6	1	75

Ces disparités pouvant tenir à de nombreuses spécificités : moyenne d'âge des fonctionnaires, procédure visant à regrouper ou non les questions posées en CR... Une des explications parfois avancée est la tendance de certaines collectivités à transmettre tous leurs dossiers en Commission de réforme pour une plus grande sécurité juridique, sans utiliser la faculté de reconnaitre directement l'imputabilité au service d'un accident.

3) Le nombre de séances

Le nombre de comités médicaux par an va de 5 à 29. Certains Centres ont fait le choix d'avoir un nombre de séances élevé par rapport à leur nombre de dossiers. Cependant, la majorité des Centres de Gestion déclarent 10 à 12 séances annuelles (45 réponses).

Le nombre moyen de dossiers examinés par comité médical va de moins de 15 (Cantal, Lozère, Nièvre, Vienne) à plus de 200 (Isère, Loire, Nord, Rhône, Seine-Maritime, CIG petite couronne et CIG grande couronne), le maximum de dossier revenant au Nord avec 438 dossiers par séance. Les autres centres cités dans la fourchette haute en examinant moins de 300 par séance.

Le nombre de commissions de réformes par an va de 5 (Lozère, Guyane, Réunion) à 48 (Alpes-Maritimes) voire 73 (CIG petite couronne). Ces cas de nombreuses réunions correspondent à un décompte du nombre de CR non par séance mais par type de composition (décompte d'une CR par collectivité ayant conventionné, même si la séance est intégrée dans une demi-journée comportant d'autres CR).

Le nombre de dossiers examinés par commission de réforme va de moins de 10 (Cantal, Charente, Creuse, Jura, Lozère, Haute-Marne, Mayenne, Meuse, Nièvre) à 80 (Nord). Une très grande moitié des Centres de Gestion (43) déclarent entre 9 et 13 séances par an, sept centres de départements démographiquement importants organisent 20 à 24 séances par an (Finistère, Isère, Loire-Atlantique, Nord, Oise, Rhône, Seine-Maritime).

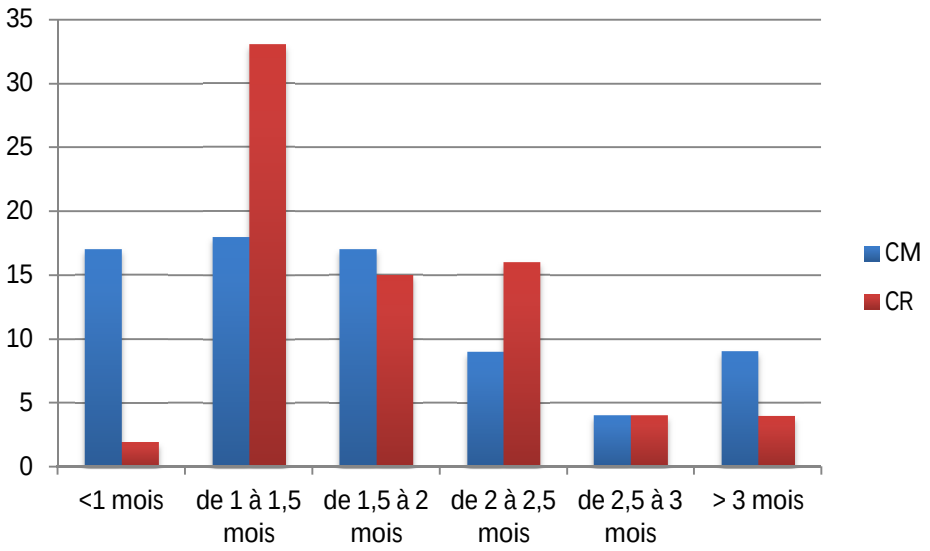
4) Les délais de traitement des dossiers

38 sur 75 Centres de Gestion répondants, soit plus de la moitié des réponses (50,66%), affichent un délai moyen de passage en comité médical de moins de deux mois. Seulement 9 Centres de Gestion ont un délai moyen supérieur à trois mois.

50 CDG, soit près de 70% des Centres ayant répondu, affichent un délai moyen de passage en commission de réforme de moins de deux mois. Seulement quatre Centres affichent un délai moyen en CR supérieur à trois mois.

Délai moyen de passage en comité médical/commission de réforme

En nombre de CDG



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'expertise (60 réponses explicites en ce sens soit 80% des Centres de gestion répondant).

Pour les CR, sont également souvent avancées les raisons liées au quorum, non atteint ou difficile à obtenir, d'où un espacement des réunions (17,33% des CDG) ou à la non complétude des dossiers (32% des CDG).

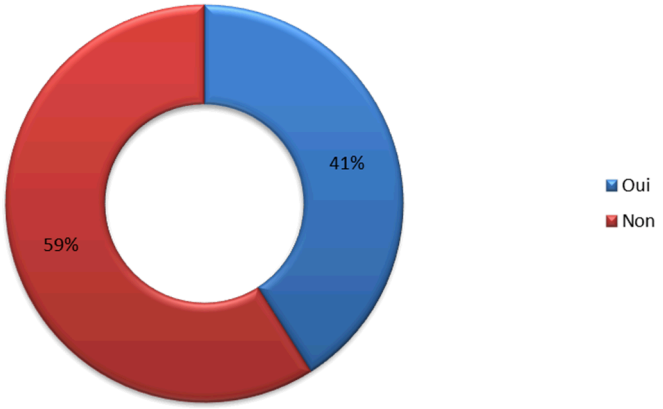
Les cas d'incomplétude du dossier du fait de l'agent ou du fait de l'employeur sont respectivement cités par 18,66% et 78% des Centres. Ils sont donc largement constatés même si ces cas ne concernent pas tous les employeurs du département : certains centres précisent que les dossiers provenant de petites collectivités sont souvent de moindre qualité. Ces difficultés sont parfois palliées par un accompagnement plus appuyé des petites collectivités par les centres de gestion. L'instruction des dossiers nécessite plusieurs relances des collectivités pour obtenir les pièces justificatives.

D) La pénurie de ressources médicales

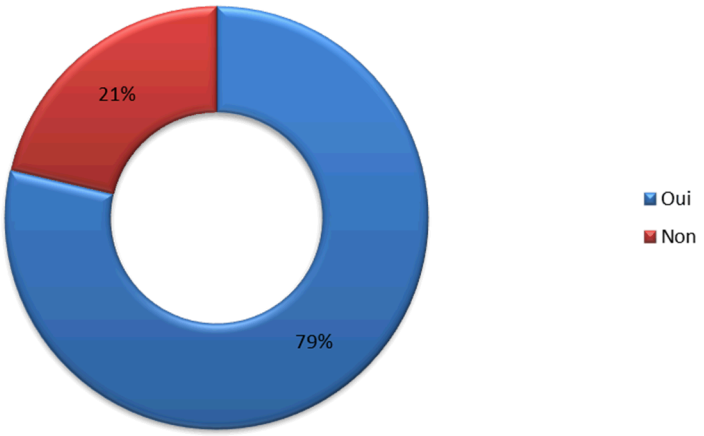
Cette pénurie de médecin concerne tant la participation aux séances des instances médicales que les expertises.

Si les difficultés de présence d'un généraliste en CM-CR ne sont citées que par 31 Centres de Gestion (soit 41% des réponses), le frein lié à la présence nécessaire de spécialistes est cité par 78% des centres, notamment en CR. Pour ce qui concerne les expertises, les difficultés concernent essentiellement, mais pas uniquement, les spécialistes et elles sont avérées dans 66 centres (soit 88% des réponses). A noter la pratique de visio-conférence pour les CR au CIG de Grande Couronne afin d'assurer la présence de spécialistes concernés que pas quelques dossiers.

Rencontrez-vous des difficultés liées à la disponibilité des médecins généralistes?



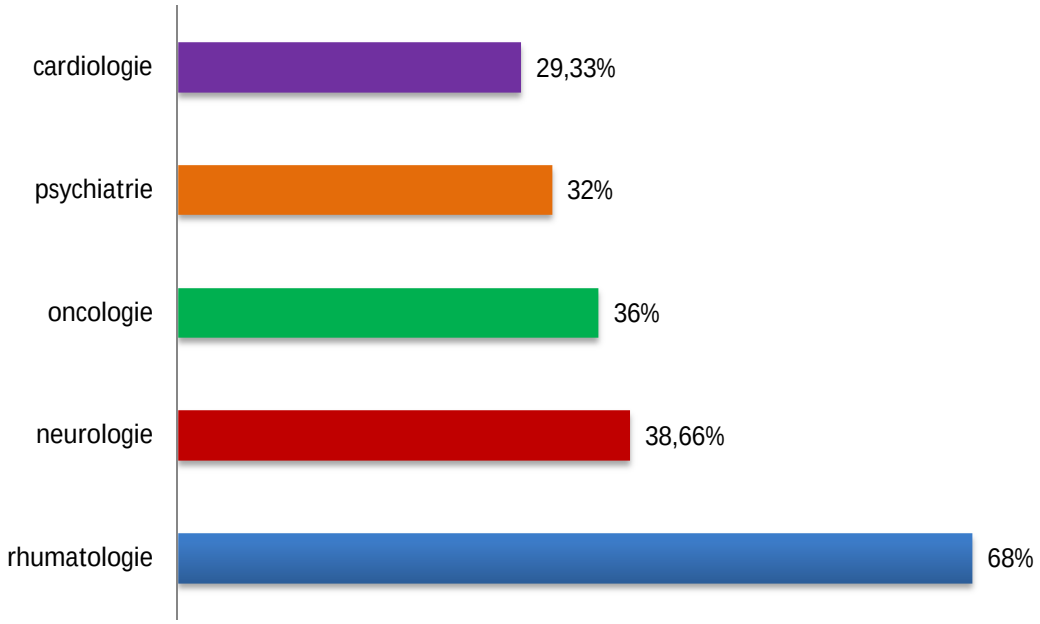
Rencontrez-vous des difficultés liées à la disponibilité des médecins spécialistes?



Les spécialités posant le plus de difficultés pour les expertises sont la rhumatologie (51 réponses soit 68% des CDG répondants), et, loin derrière, la neurologie, l'oncologie, la psychiatrie, la cardiologie (respectivement 29, 27, 24 et 22 mentions). Il est plusieurs fois fait état du refus de médecins agréés de la liste de procéder à des expertises. Dans un cas, il est indiqué que certains psychiatres demandent à voir les dossiers avant d'accepter de prendre les agents en expertise. D'autres médecins refuseraient la mission d'expertise car ils ignorent comment remplir certains formulaires.

Principales spécialités posant le plus de difficultés pour les expertises

En % de CDG



Plusieurs CDG font par ailleurs état de leurs craintes pour l'avenir, de nombreux médecins étant âgés. La perspective d'une aggravation importante de la situation dans un proche avenir est citée par plusieurs Centres.

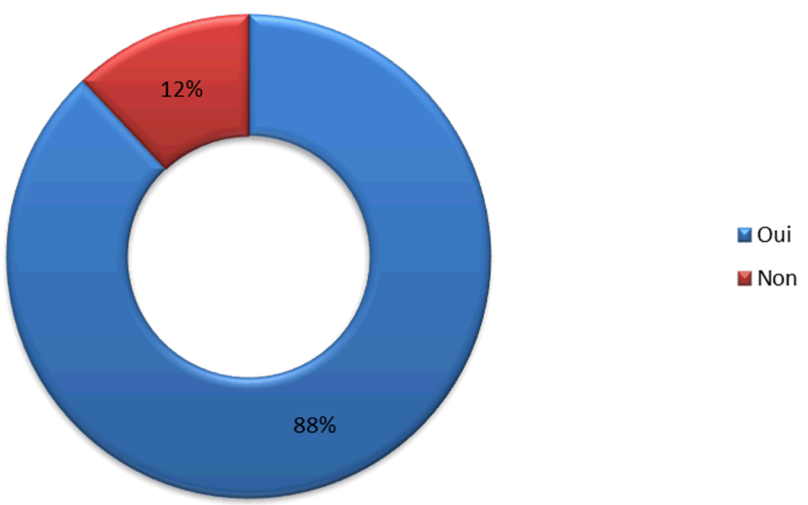
Enfin plusieurs centres indiquent que le faible vivier de médecins peut créer des problèmes de conflit d'intérêt. En effet, dans certaines spécialités, il est difficile voire impossible d'avoir des médecins différents pour l'expertise et pour siéger au sein de l'instance médicale. De plus, l'obligation de ne pas inscrire le dossier à une séance à laquelle siège soit le médecin traitant de l'agent, soit le médecin qui l'a expertisé, est une contrainte qui peut induire des délais.

De nombreux Centres de Gestion soulignent par ailleurs les problèmes suivants :

- les délais variables et la qualité inégale des expertises rendues par les médecins agréés ;
- le manque de formation des médecins expert sur les procédures aboutissant parfois à des avis inexploitables.

La rémunération réglementaire des médecins experts pour siéger dans les instances médicales ou pour produire des expertises est insuffisante et très inférieure aux tarifs d'autres organismes (CNAM, assurances...). Afin de pouvoir disposer d'expertises pour passer en instances médicales, des dépassements d'honoraires sont fréquents (jusqu'à sept fois dans un département) avec, à la clé, une disparité de tarifs d'une administration à l'autre.

La revalorisation de la rémunération est considérée comme une nécessité par la quasi-totalité des Centres de Gestion.



Le CIG de Grande Couronne qui a mis en place depuis 2016 une rémunération des séances et des expertises sous forme de vacations remboursées par les collectivités intéressées, en application du décret 2015-1869 du 30.12.2015. Ce système a permis de fidéliser les nombreux spécialistes (en moyenne 680 expertises par mois sont diligentées par le CIG GC) qui peuvent suivre plus aisément le règlement de leurs expertises. Il intéresse notamment les médecins hospitaliers.

E) Les propositions d'évolutions

A l'unanimité les Centres de Gestion souhaitent le maintien des Comités médicaux et des Commissions de réforme.

1) Les médecins

L'intérêt d'un médecin secrétaire pour éviter les expertises systématiques est souligné. Deux départements proposent de généraliser cette pratique (quelques vacations hebdomadaires suffisent) pour réduire le nombre des expertises et partant les délais. Il est en effet souligné que les médecins traitants ne connaissant pas le fonctionnement des instances médicales et sont réticents à donner des informations en mettant en avant le respect du secret médical ; cet obstacle est plus facilement levé par un médecin.

Plusieurs départements soulignent la charge induite par la multiplication des instances, d'une part, lorsque plusieurs collectivités organisent leurs propres instances médicales et, d'autre part, du fait du dédoublement des instances entre FPT et autres fonctions publiques. Plusieurs départements indiquent l'intérêt d'un CM commun pour les trois fonctions publiques même lorsque le centre de gestion assure le secrétariat de ses dossiers.

Autre mesure de nature à réduire le nombre d'expertises par une amélioration de leur qualité, la formation des médecins experts.

Les difficultés en matière d'expertise motivent de nombreuses propositions en matière de construction de la liste des médecins agréés : campagne d'information, sollicitation des médecins retraités... Il est également proposé de mettre à disposition des locaux pour les médecins retraités qui accepteraient de faire des expertises et n'ont plus de cabinet pour ce faire.

Plusieurs centres pointent l'importance d'un fonctionnement en réseau et d'un tutorat pour susciter des vocations et proposent des initiatives concrètes.

La formation des médecins agréés est en outre préconisée par de nombreux CDG pour améliorer la qualité des expertises : Plus de 17% des CDG ont détaillé ce point et certains suggèrent qu'elle soit obligatoire. Plusieurs options sont proposées : formations obligatoires sur le statut de la FPT pour les médecins agréés (par exemple, 5 jours obligatoires lors de la première année comme les membres des CHSCT), formation par les médecins agréés membres des IM, inclusion d'un module dans les formations universitaires, mise en place d'un diplôme de médecine statutaire, les formations existantes se limitant au seul aspect du dommage corporel.

La revalorisation de la rémunération est considérée comme une nécessité par la quasi-totalité des centres de gestion : 66 centres la demandent soit 88% des CDG interrogés.

Les centres soulignent que la rédaction des rapports est chronophage au regard du montant des honoraires facturés, très inférieurs aux tarifs proposés par d'autres organismes. L'existence de tarifs différents entraine en outre une concurrence entre administrations, au détriment de ceux qui appliquent strictement les textes.

2) Le maintien de la compétence au plan départemental

A l'unanimité, les CDG répondants jugent adéquat l'exercice de la compétence au niveau départemental et rejettent toute régionalisation.

Cependant, plusieurs Centres insistent sur le besoin d'harmonisation nationale des pratiques. Ce besoin porte d'abord sur la doctrine médicale. L'harmonisation doit également concerner la conduite juridique à tenir selon la teneur de l'expertise.

3) Un assouplissement du formalisme de la commission de réforme

La complexité de la mise en place des commissions de réforme comporte d'importants inconvénients : retards dans le traitement de la situation des agents, risque de fragilisation juridique des décisions prises sur la base de leur avis...

Les difficultés liées aux exigences de quorum sont fréquemment citées avec des propositions récurrentes de modification de ces règles de quorum voire de la composition des CR.

- Autonomiser les centres de gestion dans l'organisation de leurs CR

Certains Centres proposent une plus grande indépendance par rapport à l'Etat en termes de désignation des membres de ces instances. La réécriture des textes relatifs à l'organisation des instances après le transfert de compétences vers les centres de gestion est nécessaire selon le centre de gestion du Nord. Plusieurs centres proposent, à tout le moins, que les arrêtés de composition des CR soient pris par le président du CDG (55, 64) ou que ce dernier puisse au moins désigner le président de la commission (64, 08).

- Revoir les règles de composition des CR

Dans le cadre d'une révision des règles de composition des CR prenant acte de la prise en charge du secrétariat des CR par les CDG, Les Centres suggèrent une simplification de la composition de ces instances, actuellement beaucoup trop contraignante :

- en désignant les mêmes représentants de l'administration pour les collectivités affiliées et non affiliées adhérentes;
- en donnant le pouvoir de siéger aux membres de l'administration du centre de gestion et aux syndicats les plus représentatifs sur le département pour chaque catégorie d'agent; en introduisant la possibilité d'effectuer un tirage au sort lorsque la commission administrative paritaire ne comporte pas d'organisation syndicale représentée;
- en réduisant le nombre de configurations de CR à trois (A, B et C) pour les fonctionnaires territoriaux ;
- en supprimant l'obligation de présence du médecin spécialiste en toute hypothèse ou dans les cas où figure au dossier l'expertise d'un spécialiste (22, 33, 38, CIG grande couronne) ; cette proposition est également faites pour le CM ;

- en faisant disparaître la composition particulière de la commission de réforme pour les sapeurs pompiers volontaires

- Préciser les règles de quorum pour les alléger

La fixation du quorum à quatre voix délibératives associée aux multiples compositions est trop contraignante. Il est également signalé que rien n'est prévu en cas d'absence de quorum deux fois de suite et que le statut du médecin spécialiste en termes de voix délibérative n'est pas clair.

4) <u>La suppression de cas de passage en CM-CR et devant le CMS</u>

- Supprimer les cas de saisine du CM

40 CDG proposent un allègement des cas de saisine des CM/CR soit plus de 53% des répondants 4% des CDG souhaitent même la suppression du recours devant le CMS.

A l'appui de cette proposition sont soulignés le délai d'attente moyen de 18 mois et le caractère consultatif de ce deuxième avis. Un CDG propose que les agents aient la possibilité de faire un recours dit gracieux, obligatoire avant tout recours contentieux, aux fins d'obtenir un deuxième avis du comité médical départemental ou de la CR.

Les CDG proposent un certain nombre de cas qui ne nécessiteraient pas selon eux un passage devant le CM. La liste ci-dessous énumère toutes les propositions faites, certaines étant contradictoires entre elles:

- absence de consultation du CM pour certains cas relatifs aux congés maladie :

    - avant six mois de congé maladie et pour les arrêts de travail d'un sapeur-pompier volontaire supérieur à 15 jours ;

    - renouvellement des congés dans les cas suivants :

        - tous renouvellements des CLM, CLD et CGM, sur expertise, sous l'éventuelle réserve d'une formation obligatoire des médecins agréés (3 CDG ont avancé cette proposition) ; la durée d'octroi des CLM / CLD / Grave maladie pourrait être portée à un an en cas de pathologies lourdes (3 CDG ont avancé cette proposition) ;

        - prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs (le comité répond toujours favorablement) ;

- pas de saisine du CM en matière de temps partiel thérapeutique (TPT):

    - octroi et renouvellement du TPT si l'agent, l'employeur, le médecin de prévention et le médecin traitant sont d'accord (13 CDG ont avancé cette proposition, soit 17% des CDG ayant répondu) ;

- à défaut de la proposition ci-dessus, permettre un octroi de TPT au-delà de trois mois ;

- pas de consultation du CM en matière de réintégration, d'aménagement de poste et de reclassement dans les hypothèses suivantes :

  - réintégration, excepté les cas particuliers de l'inaptitude et du reclassement, la collectivité ayant toujours la possibilité de recourir au médecin agréé et au médecin de prévention (2 CDG ont avancé cette proposition) ;

  - aptitude à reprendre à plein temps avec ou sans aménagement de poste si l'agent, l'employeur, le médecin de prévention et le médecin traitant sont d'accord (3 CDG ont avancé cette proposition) ;

  - aménagements de poste, à confier directement à l'appréciation du médecin de prévention (3 CDG ont avancé cette proposition) ;

  - reclassement si l'agent, l'employeur, le médecin de prévention et le médecin traitant sont d'accord (plusieurs centres) ;

- suppression de la consultation du CM en matière de retraite et d'allocations invalidité :

  - procédure simplifiée pour retraite pour invalidité ;

  - en matière d'attribution ou de révision de l'allocation temporaire d'invalidité (transfert au médecin agréé de la compétence).

- Supprimer des cas de saisine de la CR

Il est proposé de ne pas avoir à saisir la CR dans les cas suivants :

- demande d'imputabilité pour des arrêts de moins d'un mois ;
- octroi et renouvellement du TPT si l'agent, l'employeur, le médecin de prévention et le médecin traitant sont d'accord CDG en faveur de cette proposition);
- reclassement si l'agent, l'employeur, le médecin de prévention et le médecin traitant sont d'accord ;
- retraite pour invalidité, allocation temporaire d'invalidité (ATI) ou allocation d'invalidité temporaire (AIT) :
  - soit en rattachant la retraite pour invalidité sans lien avec un risque professionnel au comité médical et celle avec un risque professionnel à la commission de réforme ;
  - soit en supprimant les saisines pour ATI, retraite pour invalidité et AIT

- Prévoir des souplesses ou des éclaircissements dans certains cas

Certaines situations nécessiteraient des souplesses ou des éclaircissements. Sont ainsi demandées par les CDG les actions suivantes :

- donner au comité médical plus de latitude afin de pouvoir limiter la durée de prolongation des congés à des périodes inférieures à trois mois (1 mois, 2 mois;
- officialiser la possibilité du placement en CMO d'office (uniquement prévue par la jurisprudence) ;
- clarifier les conditions d'octroi et de gestion du CLM fractionné, actuellement régi par les dispositions de la circulaire ministérielle du 13 mars 2006 ; détailler les conditions d'octroi d'un CLM pour soins périodiques qui n'est bien souvent accordé que pour les cas de dialyses ;
- éclaircir les saisines pour les disponibilités d'office pour maladie.

5) <u>Des propositions de modification statutaire</u>

Au-delà des instances médicales, Les CDG ont proposé de rénover le droit statutaire pour simplifier l'ensemble du dispositif. Certaines d'entre elles ont reçu une réponse dans le cadre de l'ordonnance du 19 janvier 2017.

- Assouplir les règles d'attribution du temps partiel thérapeutique
- Interroger la pertinence du CLD et de sa durée
- Rechercher des parades aux arrêts de complaisance
- Faire évoluer la gestion des agents relevant de l'IRCANTEC
- Améliorer le processus d'indemnisation invalidité
- Faciliter le reclassement et clarifier le processus en cas d'inaptitude
- Améliorer la rémunération des agents malades

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Rapport d'enquête globale
Juin 2018

SOMMAIRE

MISSIONS FACULTATIVES

Missions facultatives exercées en 2018

- **Remplacement d'agents**
- **Médecine professionnelle**
- **Prévention des risques**
- **Assistance psychologique**
- **Archivage**
- **Gestion des paies**
- **Conseil en organisation**
- **Conseil juridique**
- **Protection sociale complémentaire**
- **CNRACL**
- **Action sociale**
- **Contrat d'assurance groupe**
- **Prestations informatiques/dématérialisation/numérisation**
- **Calcul des allocations chômage**
- **Assistance sociale**
- **Groupements de commandes**

LES MISSIONS FACULTATIVES

Missions facultatives exercées en 2018

Sur les 92 centres ayant répondu aux questions générales posées pour élaborer le schéma directeur des systèmes d'information des CDG, presque tous déclarent un service remplacement d'agents, médecine professionnelle, CNRACL, contrat d'assurance groupe et prévention des risques professionnels (moins de 10 CDG ne les exercent pas).

Deux services se sont aujourd'hui quasiment généralisés dans tous les départements :
- la prévention des risques professionnels, qui n'était présente que dans 28% des Centres en 1997 et apparaissait dans 86% des CDG en 2004 et 94,7% en 2015, est en 2018 exercée par 98,91% des établissements
- l'accompagnement retraite/CNRACL, qui était institué dans 74% des CDG en 1997 et apparaissait dans 79% des CDG en 2004 et 91,89% en 2011, est aujourd'hui proposé dans 95,65% des Centres.

Certaines missions sont en nette progression depuis une dizaine d'années, les autres restent stables.

Une première évolution concerne la gestion des paies, service mis en place dans seulement 24% en 2004, 38% des CDG en 2011 et 42% en 2015, concerne 47% des établissements, cette mission étant de plus en plus externalisée par les collectivités affiliées et non affiliées.

Le conseil en organisation est en 2018 proposé par près de 45% des CDG, contre moins de 20% il y a une dizaine d'années et 38% des Centres en 2015.

Seuls 29% et 10% des Centres de gestion avaient mis en œuvre les missions *« assistance psychologique »* et *« assistance sociale »* il y a trois ans. Ils sont désormais plus de 41% pour la première mission et près de 19% pour la seconde.

La mission *« archivage »* progresse également régulièrement et est exercée par 62% des Centres (54,05% en 2011, 34% en 2003, 20% en 1997).

Il en est de même de la protection sociale complémentaire qui n'était proposée que par 40% des CDG en 2015 contre 58,70% en 2018.

Même si l'exercice de la médecine professionnelle est plus développé qu'en 2011, certains Centres ont été contraints de ne plus proposer cette prestation en raison de la pénurie de médecins de prévention ou le contrat d'assurance groupe, cette procédure étant très lourde et les conditions proposées par les assureurs de plus en plus difficiles pour les collectivités.

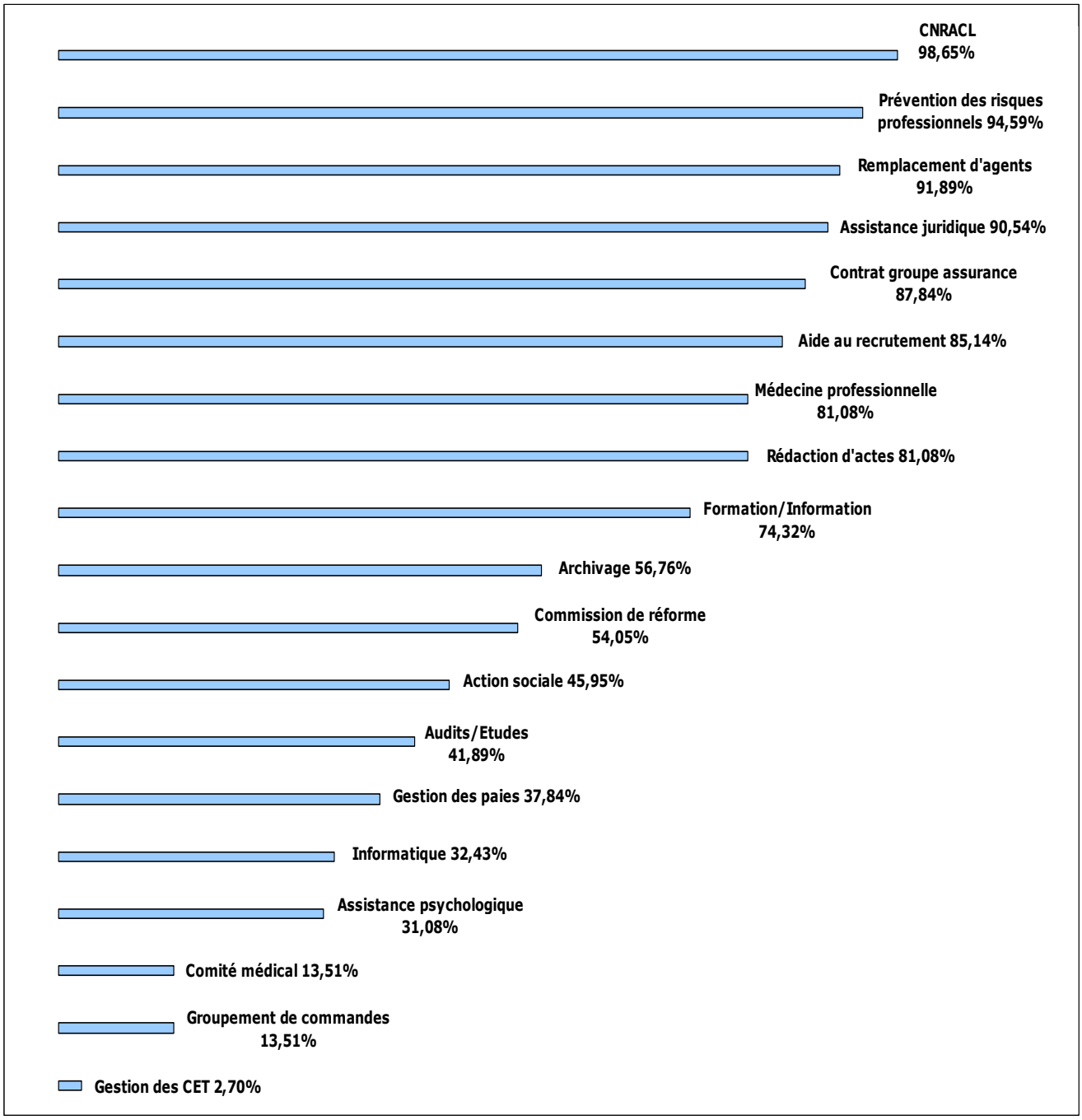
Six autres types de mission ne sont assurés que par un tiers des Centres : l'assistance informatique, la numérisation, l'action sociale, le conseil juridique hors statut, les groupements de commandes et l'accompagnement dans l'élaboration des plans de formation.

Certaines de ces missions sont en très net recul du fait du développement des services au niveau intercommunal, des mutualisations et de la volonté des collectivités d'exercer en régie ces compétences.

	Centres exerçant la mission en 2018 92 réponses
	En %
Remplacement d'agents	**90,22%**
Médecine professionnelle	**89,13%**
Prévention des risques	**98,91%**
CNRACL	**95,65%**
Contrat d'assurance groupe	**90,22%**
Action sociale	**26,09%**
Assistance psychologique	**41,30%**
Assistance sociale	**18,48%**
Conseil juridique (hors questions statutaires)	**21,74%**
Assistance informatique et dématérialisation	**29,54%**
Protection sociale complémentaire	**58,70%**
Conseil en organisation	**44,57%**
Accompagnement dans l'élaboration des plans de formation	**23,91%**
Archivage	**61,96%**
Gestion des paies	**46,74%**
Organisation de journées d'information	**53,26%**
Gestion des comptes épargne temps	**3,26%**
Groupement de commandes	**13,04%**
Calcul des allocations chômage	**63,04%**
Dématérialisation et numérisation	**23,91%**
Conventionnement FIPHFP (maintien dans l'emploi)	**88%**

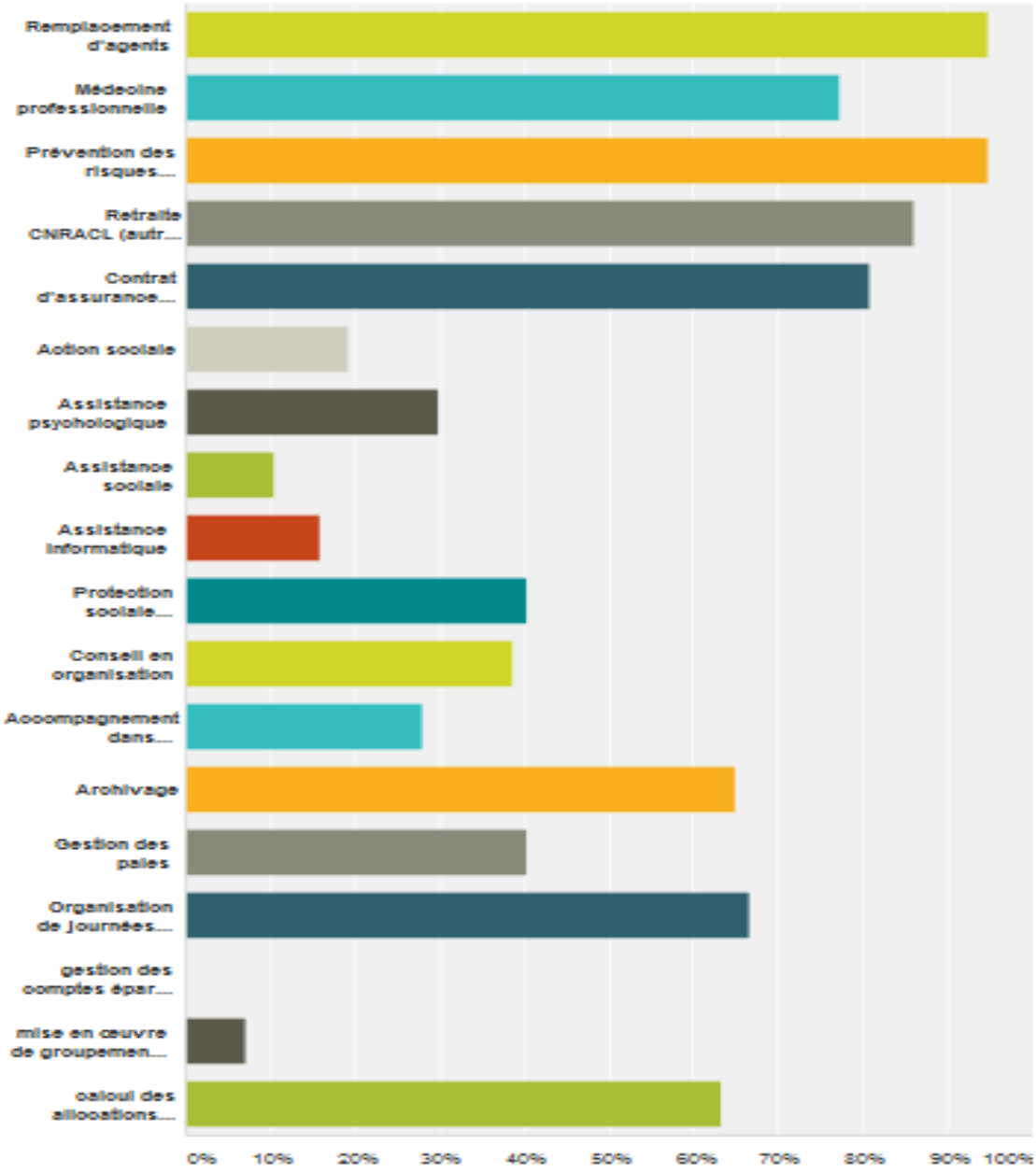
Les missions exercées par les Centres en 2011

74 répondants



Les missions exercées par les Centres en 2015

57 répondants



Le questionnaire regroupait les missions facultatives selon 20 possibilités.

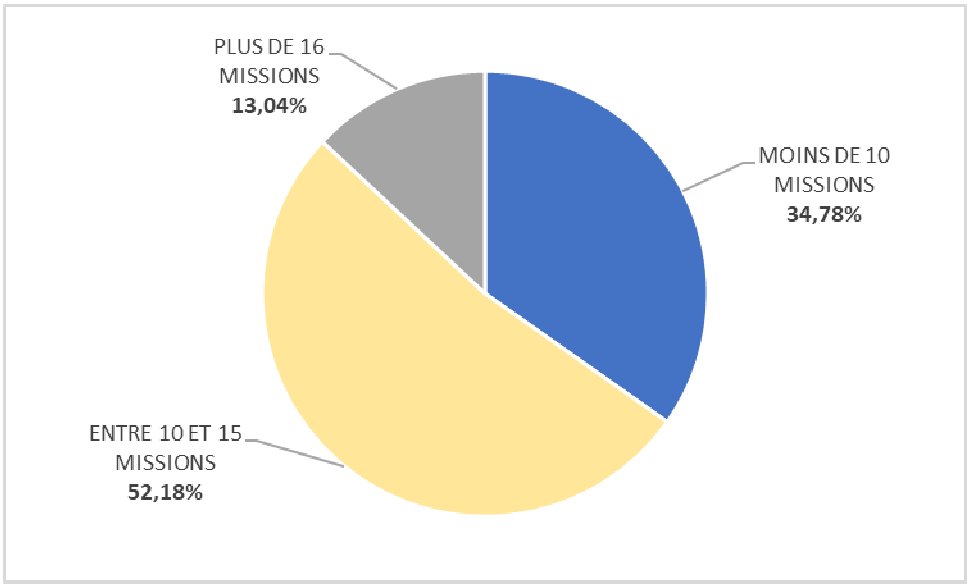
Cinq Centres exercent plus de 20 missions facultatives. Le maximum rencontré est de 23 missions, dans un CDG.
Les Centres ont mis en place outre les compétences présentées dans le questionnaire d'autres missions plus marginalement exercées dans les départements comme notamment le conseil en matière de droit des sols, de marchés publics, de finances, de diététique, de management, d'accessibilité, le coaching, l'assistance contentieuse...
D'autres Centres évoquent la rédaction de fiches de poste, l'accompagnement des mobilités, le reclassement et le maintien dans l'emploi, la frontière entre missions obligatoires et facultatives apparaissant de plus en plus poreuse.

Depuis 2004, le développement des services optionnels a été très important. En effet, lors des précédentes enquêtes, la majeure partie des CDG exerçait entre 6 et 8 missions facultatives, 8 en exerçaient 9 ou 10 et 9 moins de 4. Les CDG les moins engagés dans les services facultatifs n'en avaient mis en place que 1 ou 2.

En 2018, le nombre moyen de missions exercées par CDG se situe à 11. Ce chiffre reste légèrement supérieur à celui des précédentes enquêtes en 2011 (10 missions en moyenne).
La grande majorité des Centres de gestion (42%) offrant entre 10 et 15 services optionnels.

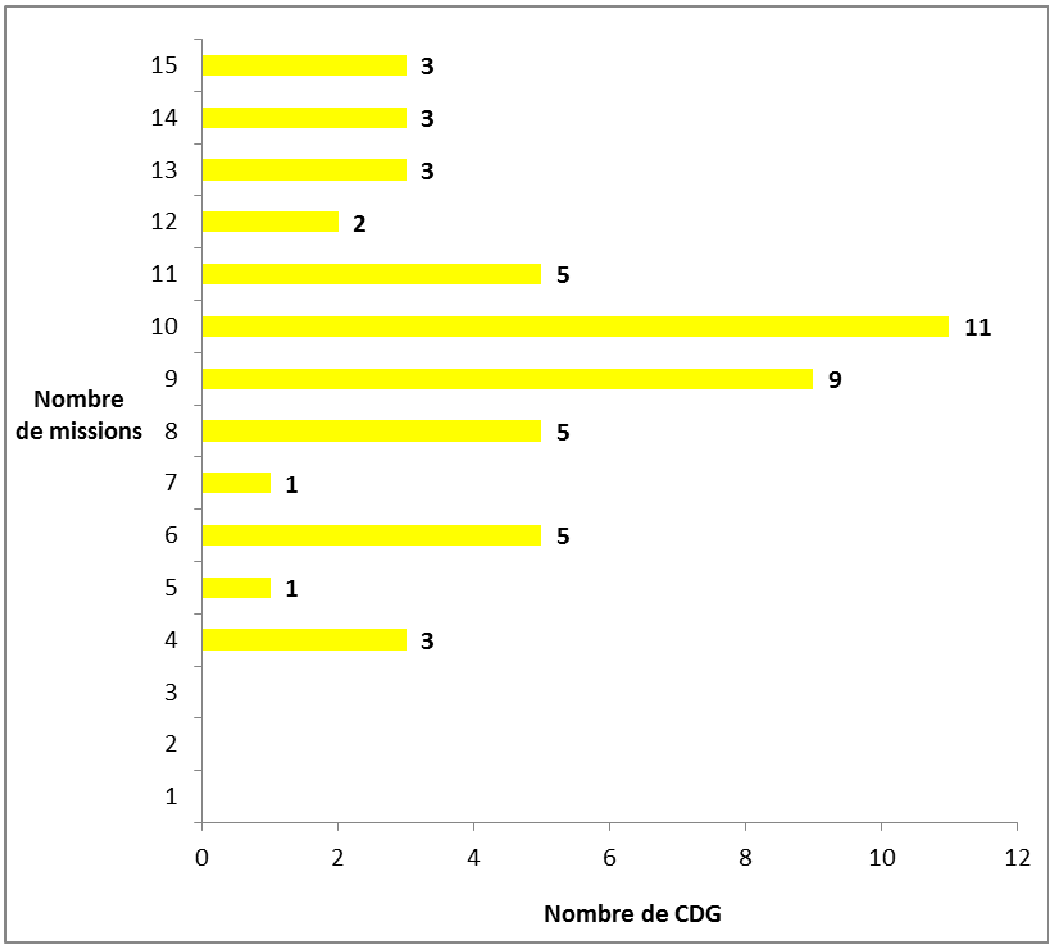
Nombre de missions par Centre en 2018
92 répondants

Nombre de missions exercées en 2018	Nombre de CDG
Moins de 6	9
Entre 7 et 9	23
Entre 10 et 12	26
Entre 13 et 15	22
Entre 16 et 18	7
19 et plus	5



Nombre de missions par Centre en 2015

51 répondants

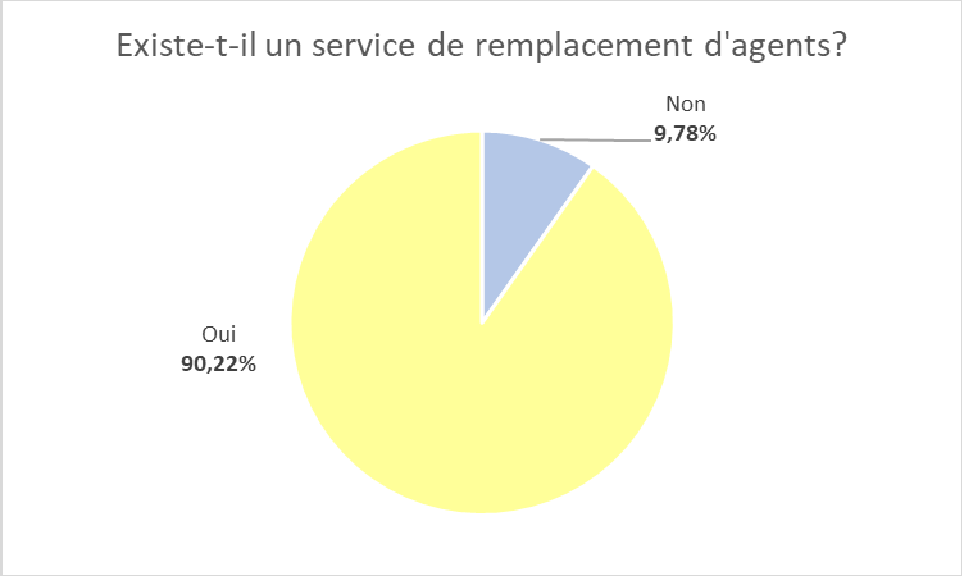


MISSIONS FACULTATIVES EXERCEES

Remplacement d'agents

➢ ***Exercez-vous la mission « remplacement d'agents » ?***

Base : 92 réponses



Le remplacement d'agents est une mission importante, qui concerne plus de 90% des Centres de Gestion.

➢ ***Dans quelles hypothèses les collectivités font-elles principalement appel au service de remplacement ?***

Base : 60 réponses

La principale hypothèse de recours aux services de remplacement des CDG est le remplacement de titulaires momentanément absents (81,67%). La moitié des Centres intervient également pour le renfort ponctuel et plus marginalement pour de l'intérim dans l'attente d'un recrutement.

➢ ***Avez-vous mis en place un service spécifique « secrétaires de mairie » ?***

Base : 60 réponses

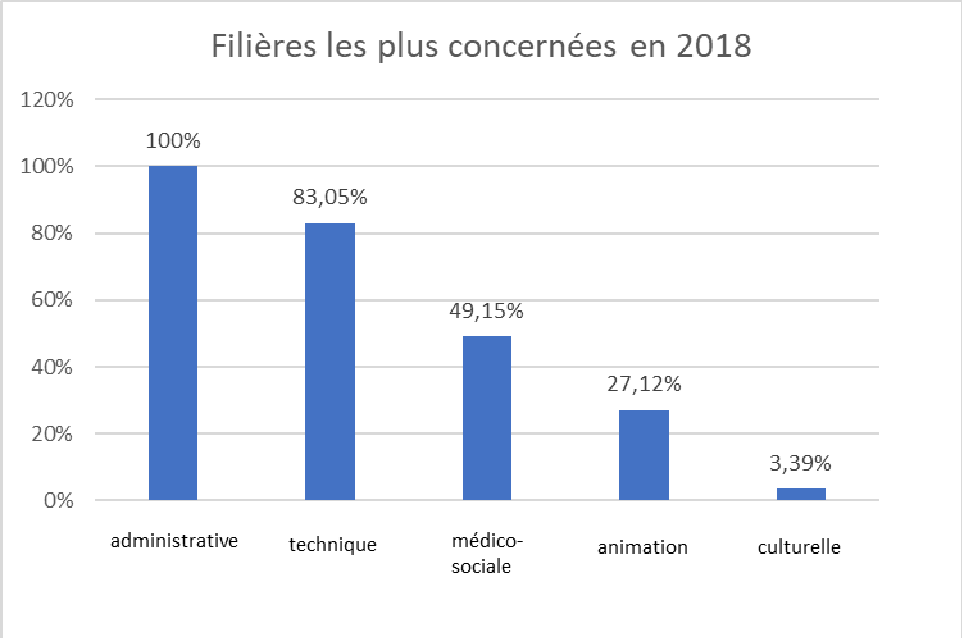
Alors qu'il y a encore cinq ans, plus de 40% des établissements avaient mis en place un dispositif particulier ou limité au remplacement des secrétaires de mairie, ils ne sont plus que 25% à proposer un service spécifique *« secrétaires de mairie »*.

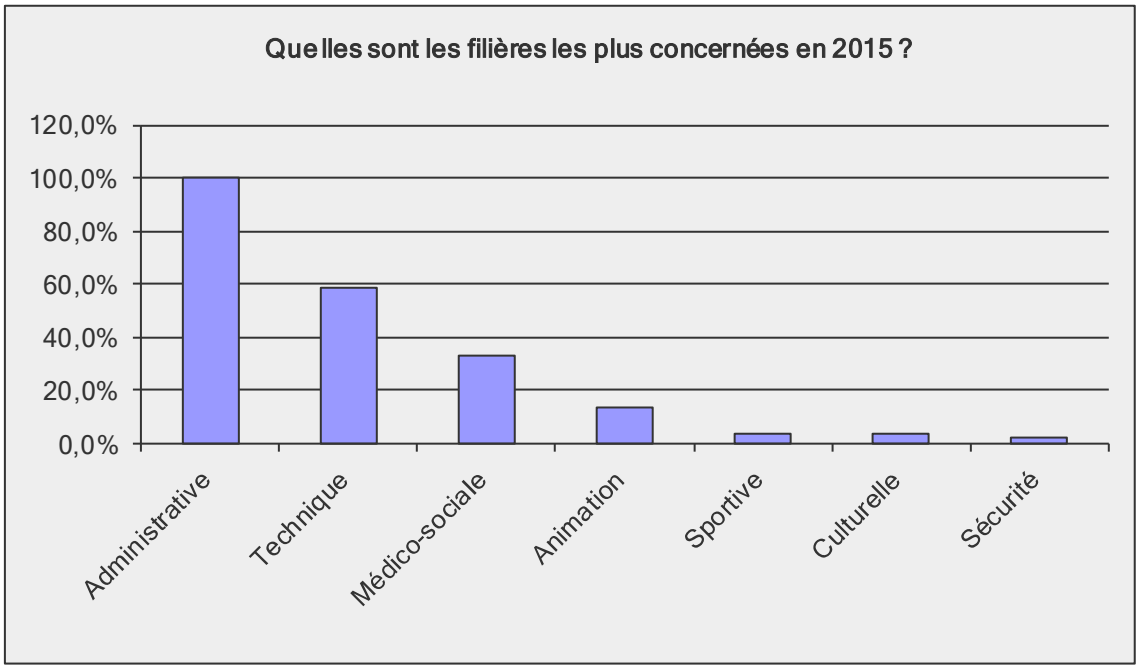
Les Centres proposent plus globalement un service ouvert à plusieurs filières autres que la filière administrative.

➢ ***Quelles sont les filières, catégories et cadres d'emplois les plus concernés ?***

Base : 59 réponses

Même si la filière administrative reste la plus sollicitée, depuis 10 ans, l'offre de services s'est diversifiée : on observe une très forte progression de la filière technique (83%) et des secteurs sanitaire et social (49,15%) et animation (27,12%).





La catégorie la plus concernée reste très majoritairement la catégorie C (96,56%), les recours aux services des CDG pour remplacer des agents de catégories A et B étant très limités (3,44%), sauf pour les rédacteurs et attachés territoriaux.

Cadres d'emplois les plus concernés
1. adjoint administratif
2. adjoint technique
3. Rédacteur
4. ATSEM
5. Adjoint d'animation
6. Auxiliaire de puériculture
7. Attaché
8. Animateur
9. Assistant d'enseignement artistique
10. Agent social
11. Educateur de jeunes enfants
12. Agent de maîtrise

➢ ***Avez-vous recours dans le service à des agents titulaires ou contractuels***

Base : 59 réponses

Pour réaliser les remplacements, aucun CDG n'a recours qu'à des titulaires. En 2015, encore 8% des Centres recouraient totalement à des fonctionnaires. Seuls 20% des établissements emploient aussi bien des titulaires que des non-titulaires (58% en 2015).

➢ ***Combien d'agents remplaçants sont employés par mois ?***

Base : 55 réponses

Le recours aux agents remplaçants apparaît massif. Certains Centres en emploient plus de 400. **En moyenne, les CDG qui ont mis en place un service de remplacement ont recours à environ 139 personnes par mois (contre 50 en 2015). Le minimum indiqué est de 2 agents, d'autres CDG évoquant plus d'un millier de personnes employés dans leur service de remplacement.**

➢ ***Comment est constitué le vivier d'agents remplaçants ?***

Base : 53 réponses

Les Centres de Gestion mettent en œuvre plusieurs actions de constitution du vivier des agents remplaçants.

Ils citent notamment :

Quelles sont les actions mises en œuvre pour constituer et renouveler le vivier des agents de remplacement ?	
Réponses	**en %**
réunions d'information sur le dispositif	65,12%
diffusion d'annonces	**95,35%**
constitution d'une CVthèque à partir des candidatures spontanées adressées aux CDG et aux collectivités	**88,37%**
recours aux lauréats de concours	**83,72%**
rencontre avec les candidats lors de manifestations liées à l'emploi public	**93,02%**
partenariats avec les écoles, lycées et universités	62,79%
partenariats avec le Pôle Emploi	76,74%

Les Centres de Gestion rencontrent également des candidats proposés par les collectivités, les CFA, Cap Emploi, l'AFPA, les missions locales.

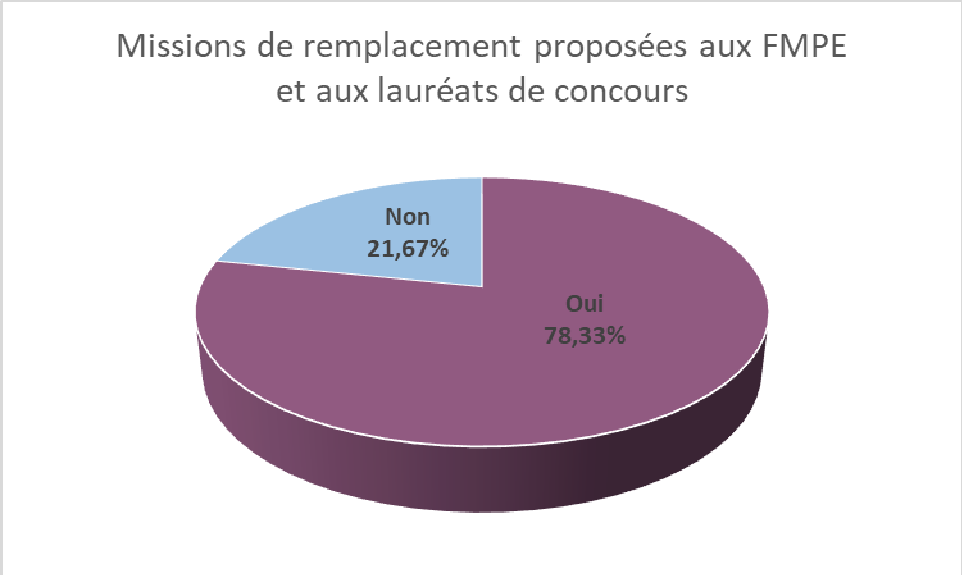
Quels sont les critères de sélection des candidats ?	
Réponses	**en %**
Situation statutaire	29,17%
Formation initiale	**91,67%**
Expérience professionnelle	**100%**
Compétences particulières requises (maîtrise de logiciel, maîtrise des marchés publics, très bon relationnel, capacité d'encadrement…)	**95,83%**
Aisance rédactionnelle	47,92%
Assimilation des normes	14,58%
Connaissance du monde des collectivités et de la FPT	**70,83%**
Entretien téléphonique	47,92%
Entretien physique	**72,92%**

Les critères de sélection reposent sur l'expérience professionnelle, les compétences détenues et l'entretien *« de visu »*.
Les Centres répondants évoquent d'autres critères comme la disponibilité, la capacité d'initiative, la prise de références, la réussite à des tests techniques.

➢ ***Proposez-vous des missions de remplacement aux lauréats de concours et aux FMPE ?***

Base : 60 réponses

Plus de trois quarts des Centres de gestion proposent des missions de remplacement aux lauréats de concours et aux FMPE.



➢ ***L'affectation des agents de remplacement est-elle basée sur la délimitation de zones géographiques ?***

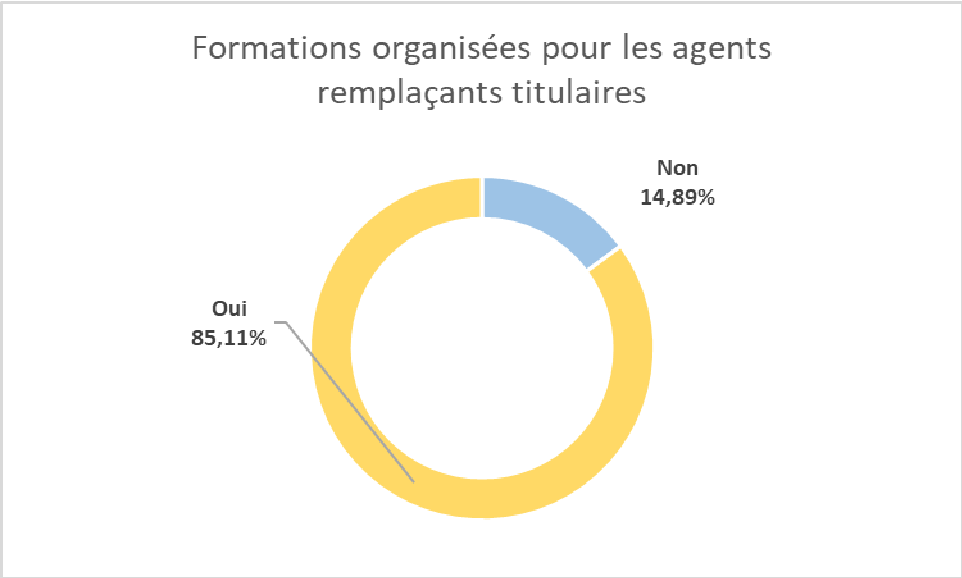
Base : 59 réponses

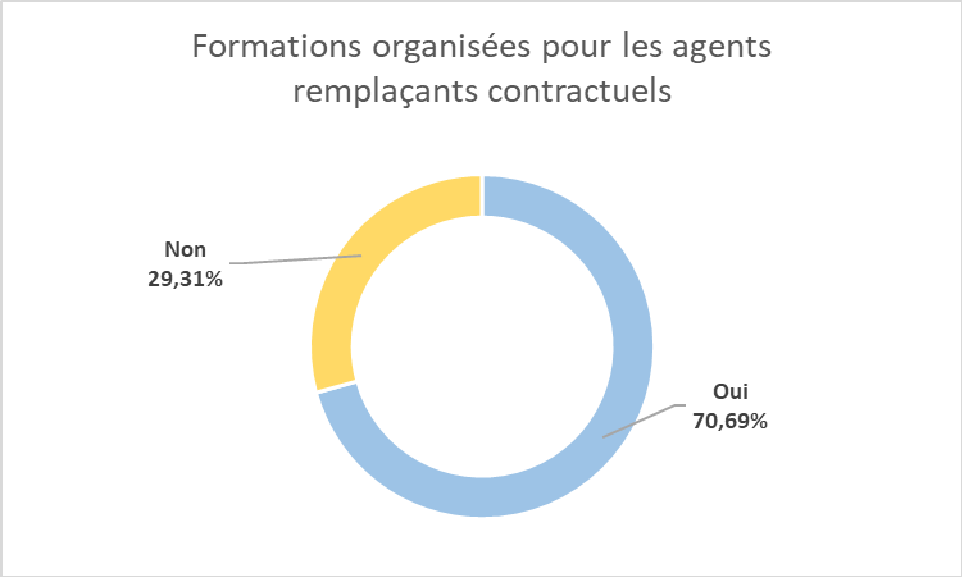
Très majoritairement (71,93%), aucune délimitation de zones géographiques n'est élaborée pour l'affectation des agents de remplacement.

➢ ***Proposez-vous des formations aux agents de remplacement ?***

Base : 58 réponses

Compte tenu de l'importance du recours aux remplaçants dans les collectivités, de nombreux Centres (70,69%) organisent leur formation préalable, mais principalement pour les contractuels.





Des formations spécifiques existent notamment pour les agents RQTH ou les remplacements de secrétaires de mairie.

Hormis pour ces deux cas, le nombre de formations proposées a été réduit depuis 2011 notamment sur les thématiques marchés publics, urbanisme, état civil et comptabilité.

D'autres thématiques sont proposées comme la gestion des paies, l'appréhension de logiciels professionnels, l'hygiène et la sécurité, la gestion administrative des collectivités, la maintenance des équipements et des espaces verts.

Plusieurs CDG évoquent l'organisation d'une journée annuelle d'information des agents des services de remplacement ou la possibilité pour ces agents de suivre une période de préparation aux concours.

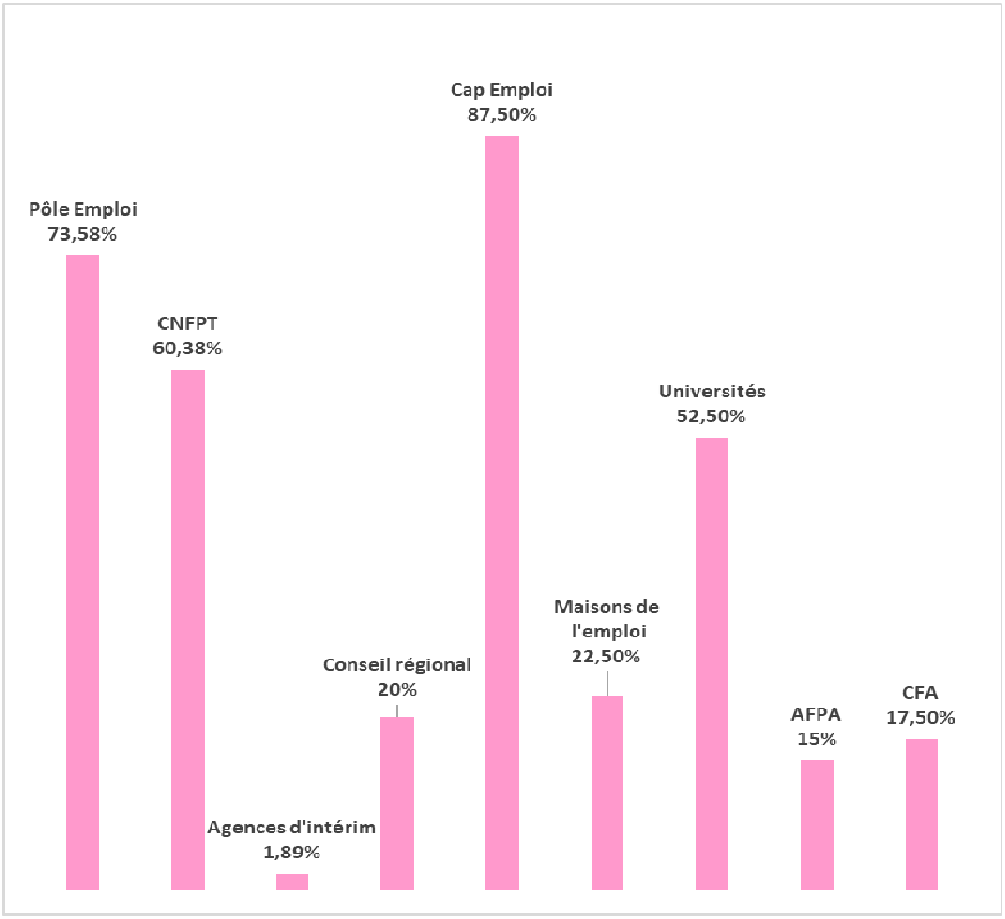
Quels sont les types de formations spécifiques organisées ?	
Réponses	**en %**
Formation spécifique sur les fonctions de secrétaire de mairie	**89,58%**
Environnement de la fonction publique territoriale	**31,25%**
Finances publiques locales	**35,42%**
Marchés publics	25%
Accueil du public	22,92%
Urbanisme	27,08%
État civil	29,17%
Rédaction des actes administratifs	14,58%
Archives	10,42%
Comptabilité	25%
Ressources humaines	29,17%
Études techniques	6,25%
Nombre de centres ayant répondu	**48**

➢ ***Avez-vous mis en place des partenariats ?***

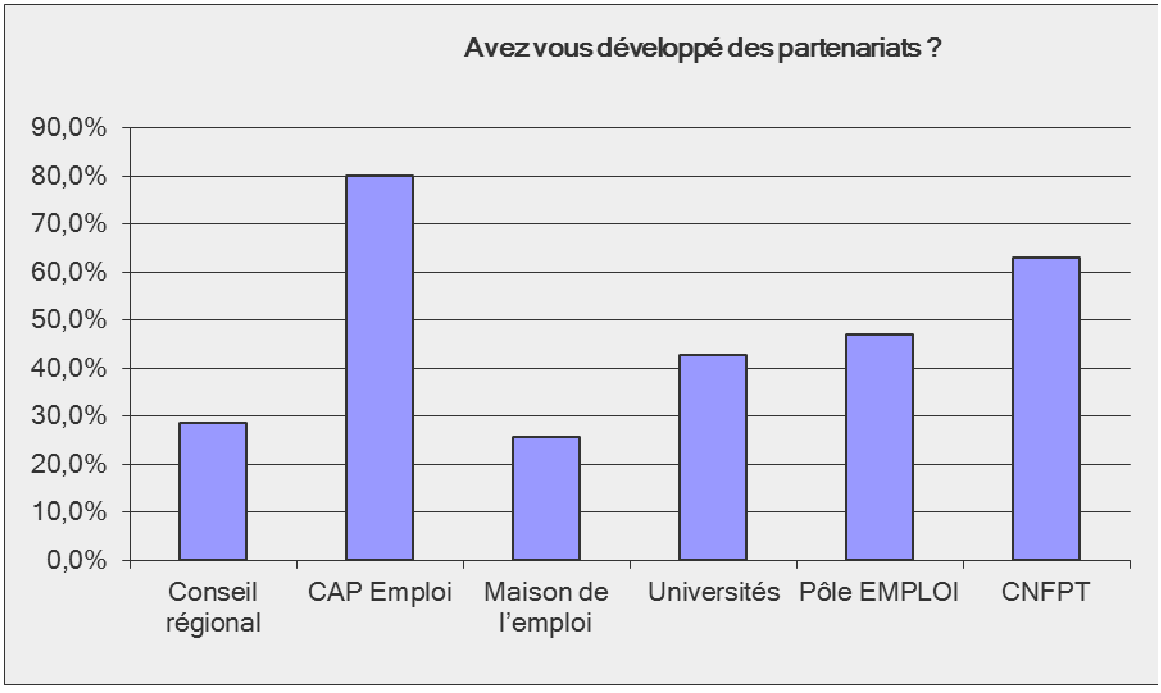
Base : 53 réponses

Près des trois quarts des Centres de gestion ont développé un partenariat avec Pôle Emploi. Plus de 80% des Centres travaillent avec Cap Emploi. La grande majorité ont développé des axes de collaboration avec le CNFPT (60,38%).
Plus de 52% des CDG évoquent des partenariats avec les Universités. Ce type de coopération est en progression constante depuis 2011.
D'autres partenariats sont évoqués : avec l'AFPA, les CFA, les missions locales, les SGAR, les maisons familiales et rurales, les missions jeunes, les IPAG, les IEP, l'APEC, la cité des métiers, la plateforme ACTIF…
Un CDG collabore avec des agences d'intérim.

Partenariats développés en 2018 (53 réponses)



Partenariats développés en 2015 (47 réponses)



➢ ***Quel est le nombre de collectivités ayant recours aux services de remplacement chaque année ?***

Base : 47 réponses

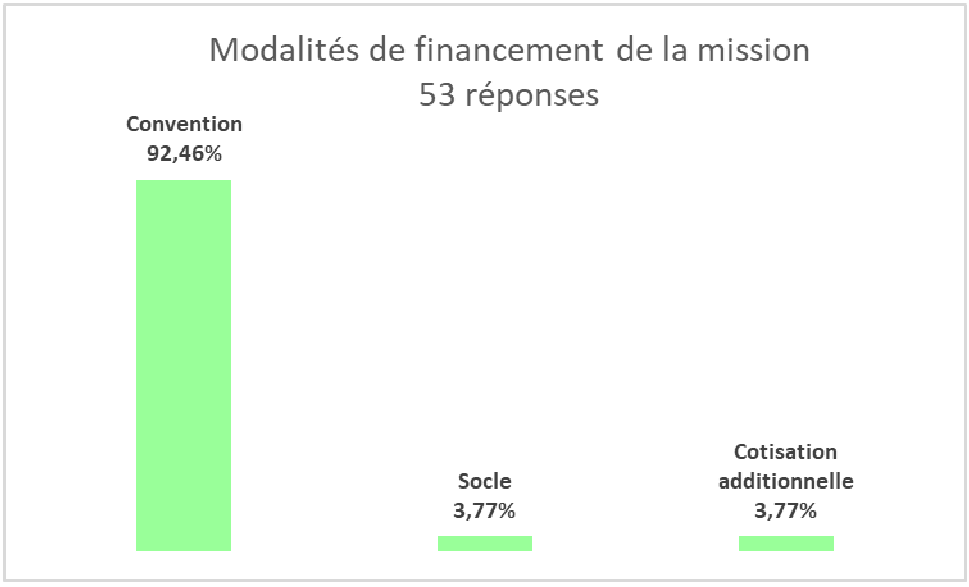
En moyenne, 101 collectivités et établissements ont recours au service de remplacement de leur CDG chaque année. Toutefois, ce chiffre est très variable d'un département à l'autre : de 10 à 325 collectivités ou établissements ayant sollicité le service.

Nombre d'heures facturées aux collectivités et établissements chaque mois (35 réponses)	
Moyenne	**16 330**
Minimum	70
Maximum	46 700
Total	571 583

➢ ***Selon quelles modalités cette mission est-elle financée ?***

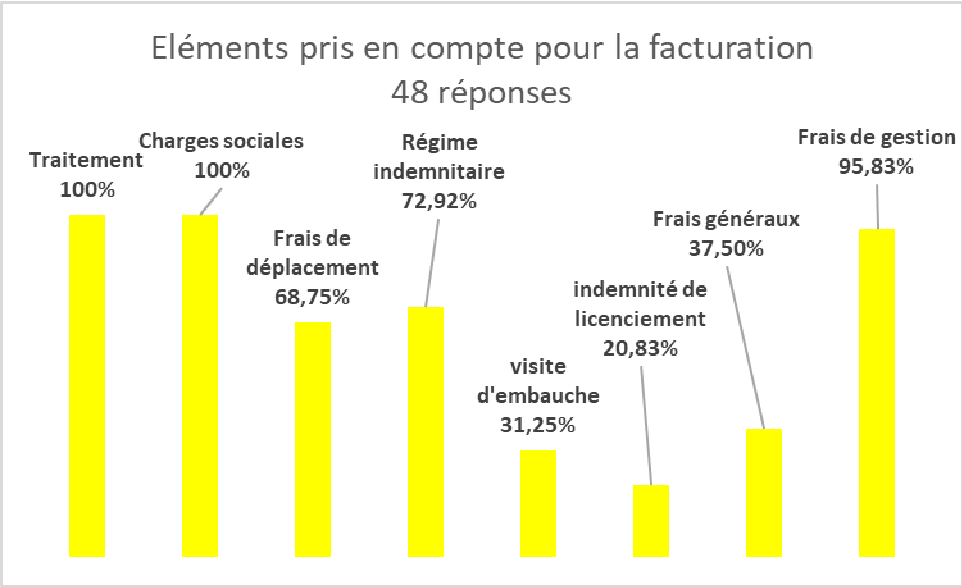
Base : 53 réponses

La mission de remplacement est quasi exclusivement financée par convention (92,46%).



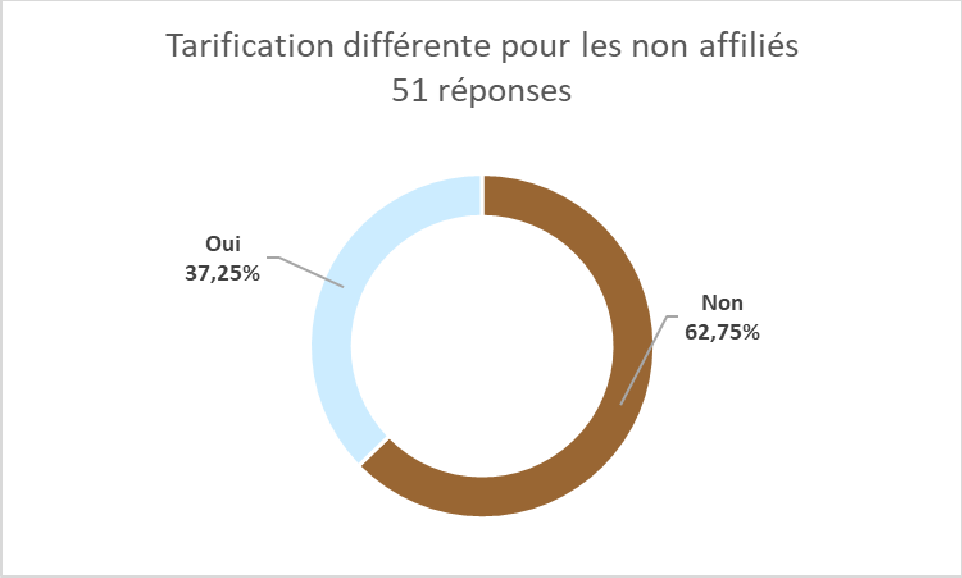
Les éléments pris en compte pour la facturation sont :

Outre le traitement et les charges, le régime indemnitaire et les frais de déplacement sont les deux éléments principaux pris en considération pour la facturation. Des frais de gestion d'environ 8% en moyenne pour les collectivités affiliées et de 9,5% pour les non affiliées sont aussi imputés.
Certains Centres facturent les indemnités de congés payés, le supplément familial de traitement, les heures supplémentaires, la protection sociale complémentaire.



➢ ***Pratiquez-vous une tarification différente selon que la collectivité est affiliée ou non affiliée ?***

Près de 63% des CDG ayant répondu ne pratiquent **pas de tarification différente** selon que la collectivité ou l'établissement est affilié ou non.

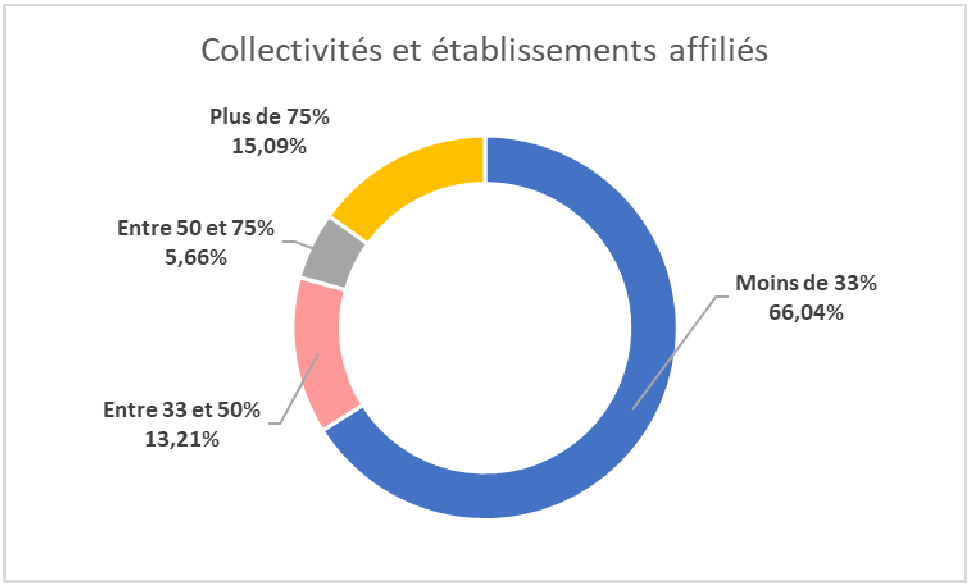


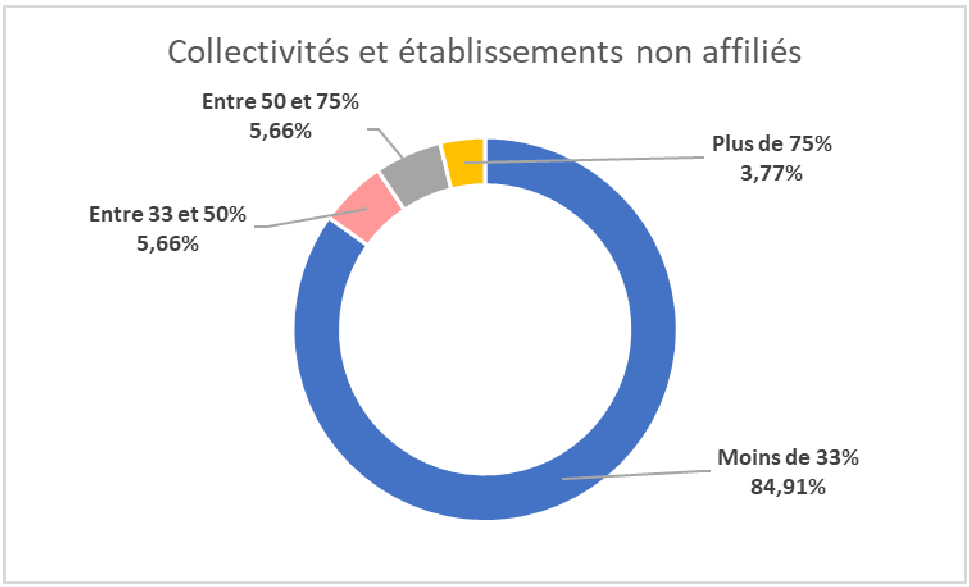
➢ ***Quel est la part des collectivités ayant bénéficié de cette mission ?***

La part des collectivités, affiliées et non affiliées, bénéficiant de cette mission remplacement est inférieure à 33%. Toutefois, la part des structures ayant recours aux services de remplacement a progressé ces cinq dernières années.

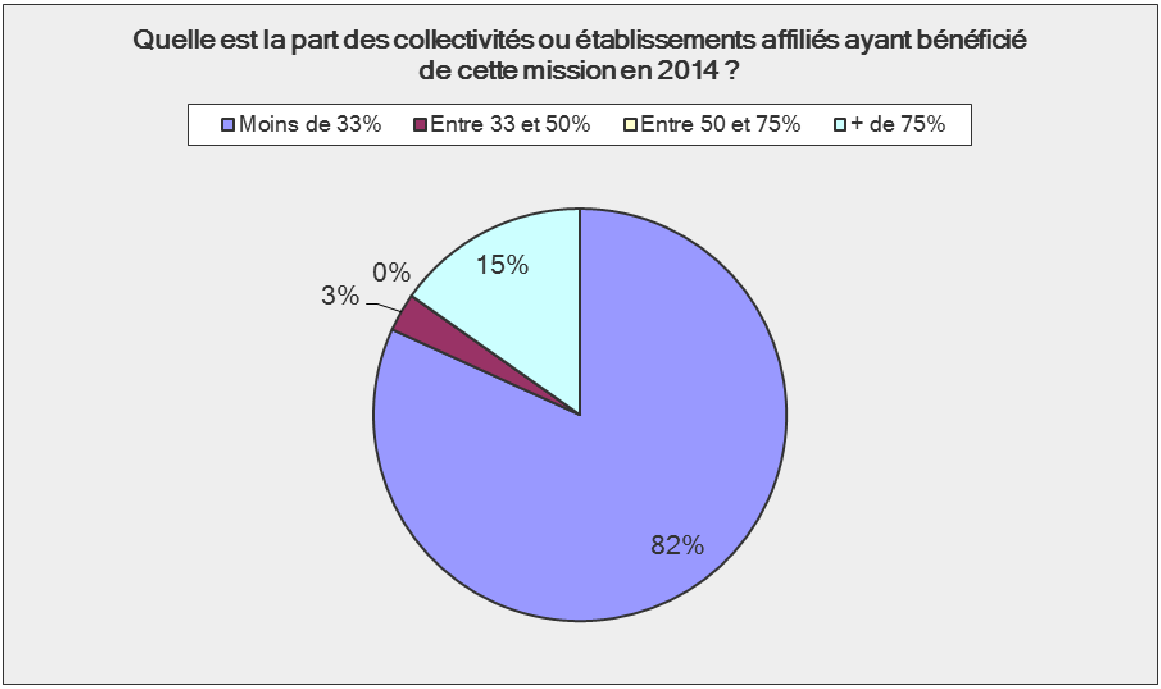
Part des collectivités bénéficiant du service en 2017

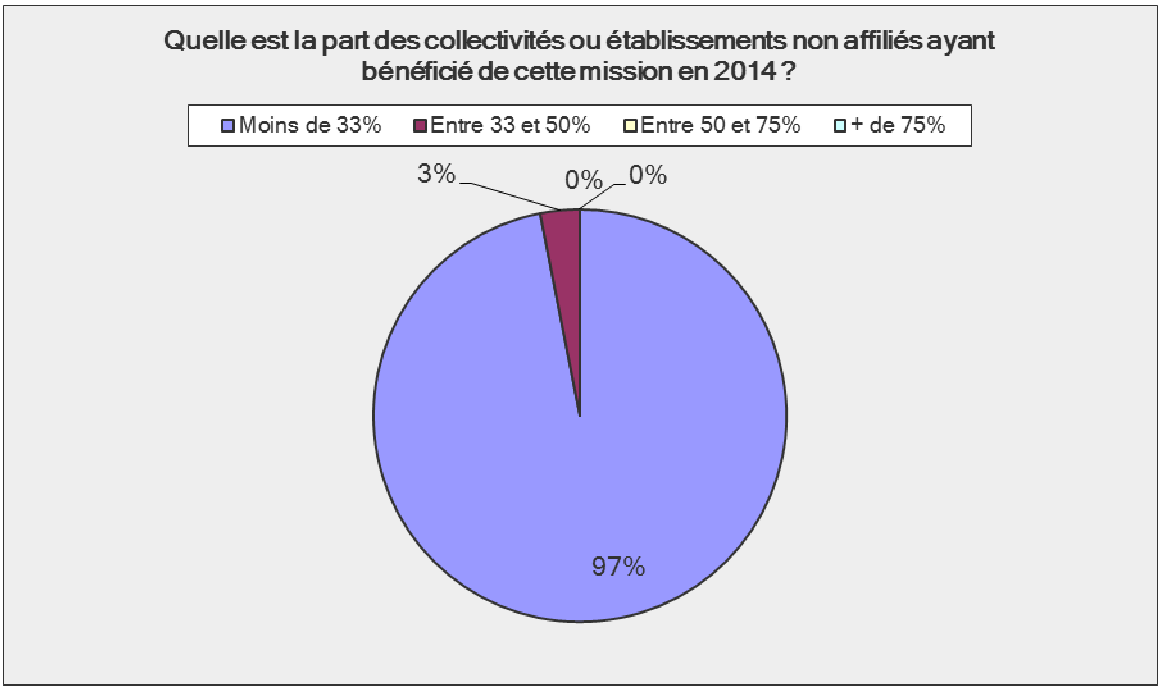
Base : 53 réponses





Part des collectivités bénéficiant du service en 2014



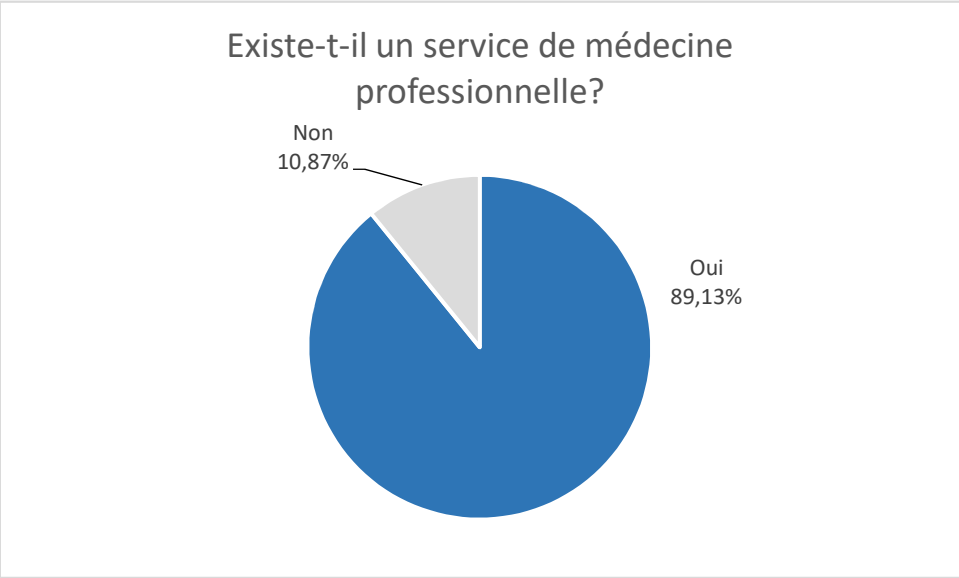


Base : 32 réponses

Médecine professionnelle

➢ ***Existe-t-il un service Médecine professionnelle ?***

Base : 92 réponses



Sur les 92 Centres de Gestion ayant répondu à cette question, 82 ont un service de médecine professionnelle et préventive (gestion directe ou déléguée) ce qui représente **89,13% des CDG** ayant répondu.
Cette mission est en constante évolution depuis 2004, période où elle était exercée par 78% des établissements, en 2011 il y avait environ 81% des CDG qui la proposait.

Un Centre de gestion a dû suspendre le service courant 2016 du fait de la pénurie de médecins de prévention.

➢ ***Quel est le mode de gestion de ce service ?***

Base : 56 réponses

Dans la grande majorité des cas (92,86%), **lorsque le Centre de Gestion propose un service de médecine professionnelle et préventive il privilégie la gestion directe de ce service**.

Pour les 7% qui délèguent la gestion de ce service, la délégation est exercée soit par la MSA soit par un autre Centre de Gestion.

➢ ***Quelles sont les prestations proposées par ce service ?***

Base : 55 réponses

100% des CDG ayant répondu, proposent les prestations suivantes :

- **Visite médicale**
- **Visite de reprise de fonctions**
- **Tiers temps** : il a pour objectif de prévenir les risques professionnels, notamment par l'observation des conditions de travail. Le médecin établit ainsi une fiche de risques par poste ou service, ce qui lui permet de conseiller l'employeur dans une démarche de prévention.

90% et plus d'entre eux proposent les prestations suivantes :

- **Surveillance médicale particulière** (pour travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents occupant des postes à risques particuliers…)

- **Visite d'embauche**

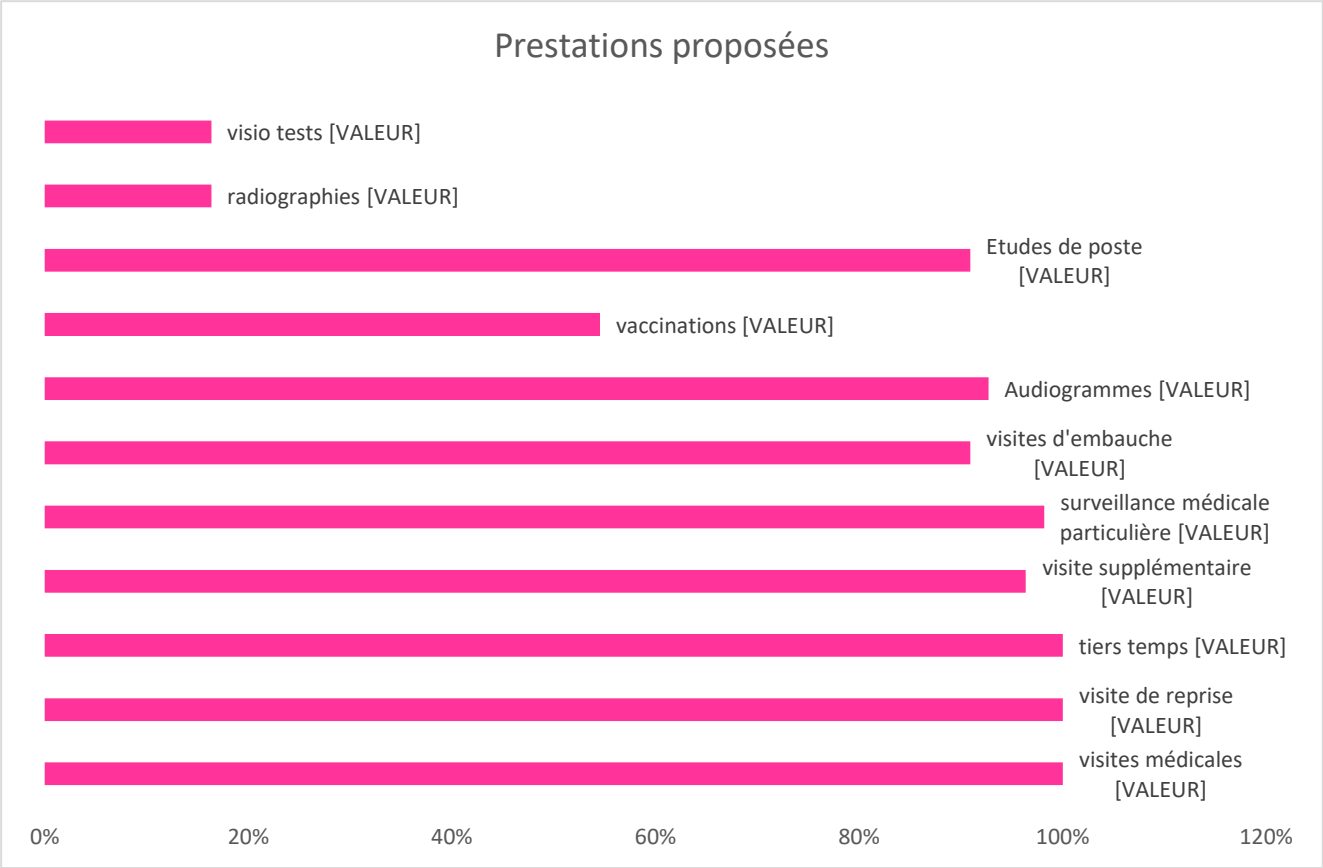
- **Visite supplémentaire**

- **Etudes de postes**.

Il faut également noter que la majorité d'entre eux proposent des **audiogrammes** (92,7%) et les **vaccinations professionnelles** (55%). En ce qui concerne les campagnes de radiographies et les visio-tests, 9 Centres proposent cette prestation (16% des CDG ayant répondu).

Certains proposent d'autres prestations comme : des spirométries, des entretiens infirmiers de santé au travail, des réunions d'information, des mesures de bruit (sonomètre, dosimètre), des prescriptions d'examens complémentaires en fonction des risques professionnels identifiés, un accompagnement par la psychologue du travail en mode individuel ou collectif, des analyses médicales et biologiques, la participation au CHSCT, à la commission de réforme et au comité médical, l'animation de la pluridisciplinarité, la sensibilisation au secourisme…

Des CDG regrettent que leur mission proposée soit incomplète faute de médecins de prévention.



➢ ***Quel est le nombre d'agents bénéficiant de ce service ?***

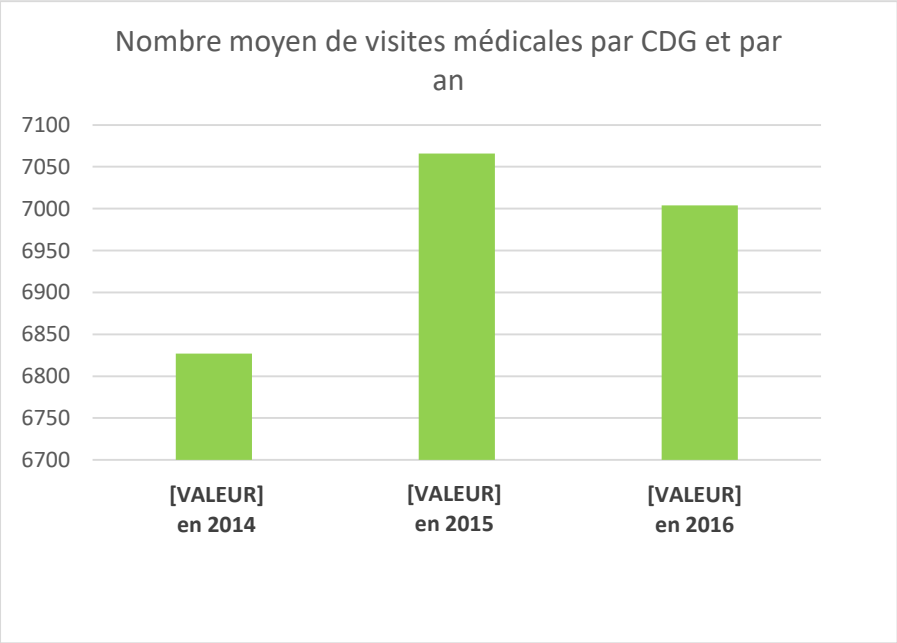
Base : 49 réponses

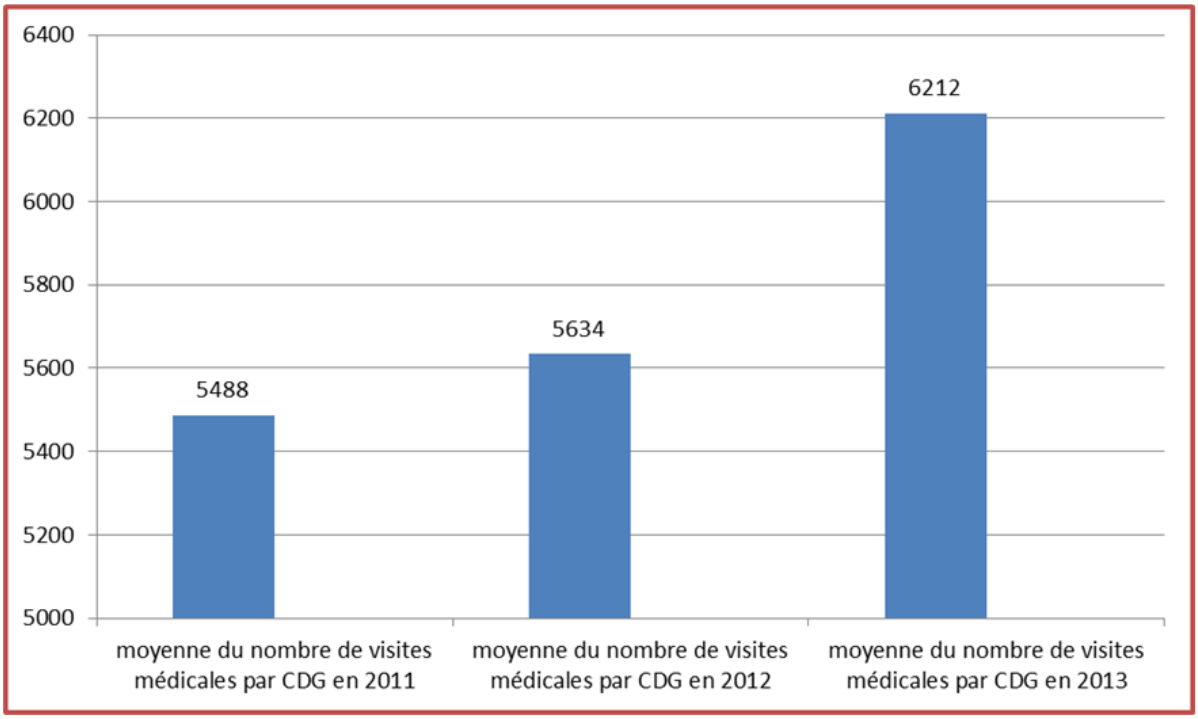
Le nombre total d'agents relevant des collectivités adhérentes à ce service, pour l'ensemble des 49 CDG ayant répondu, s'élève à 597 777. Ce nombre est très variable d'un Centre à l'autre, il peut aller jusqu'à 29 000 agents.
En moyenne, environ 12 200 bénéficient de ce service par département (9 790 agents en 2015).
Un Centre de gestion évoque la gestion de la médecine professionnelle pour 1082 agents de l'Etat.

➢ ***Quel est le nombre de visites médicales réalisées chaque année ?***

Base : 48 réponses

On peut constater une progression de nombre de visites médicales réalisées par les Centres de Gestion depuis 2011. On passe d'une moyenne de 5 488 visites médicales par Centre en 2011 à une **moyenne de 7066 visites en 2015**.
En 2016, le nombre de visites a très légèrement régressé (-0,5%), notamment du fait de la difficulté de recruter des médecins.
Par ailleurs, certains Centres soulignent que des entretiens infirmiers viennent en complément des visites médicales.



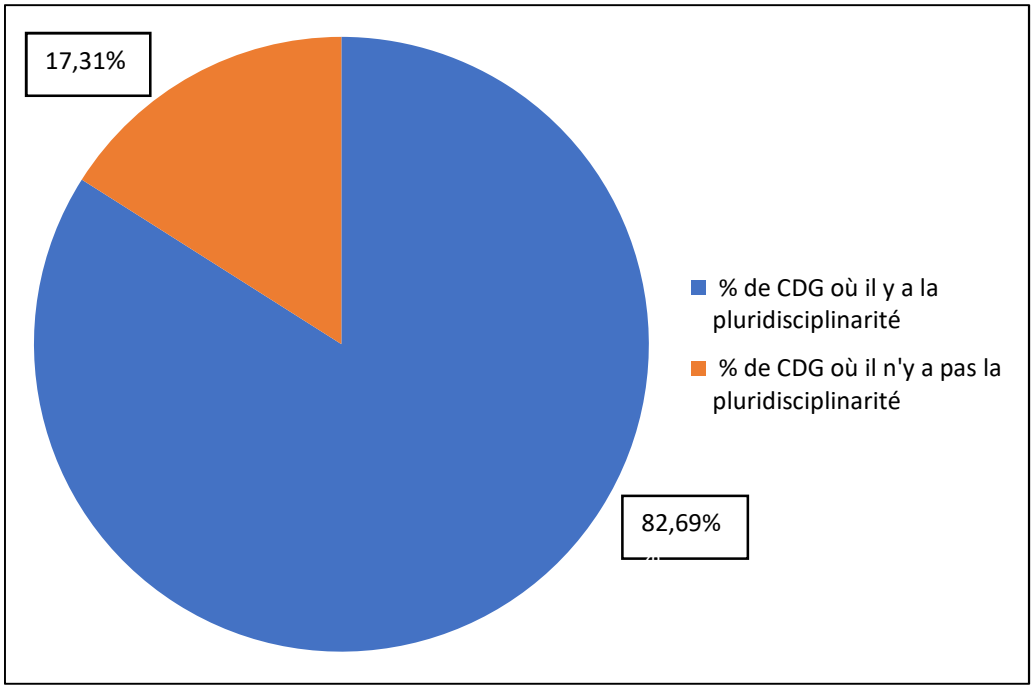


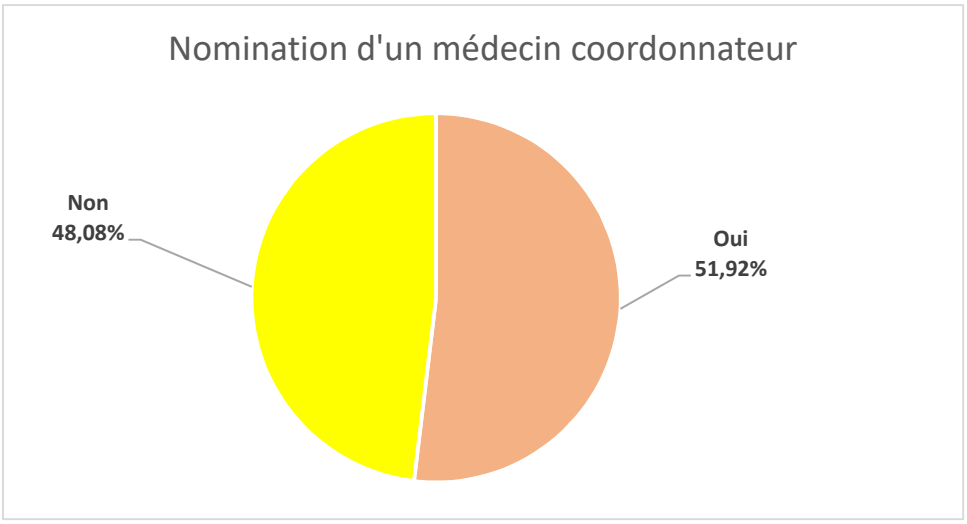
➢ ***<u>Avez-vous mis en place une équipe pluridisciplinaire ?</u>***

Base : 52 réponses

La grande majorité des CDG ont mis en place une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'infirmiers, de psychologues, d'ergonomes.

Près de 52% des services de médecine sont coordonnés par un médecin coordonnateur.





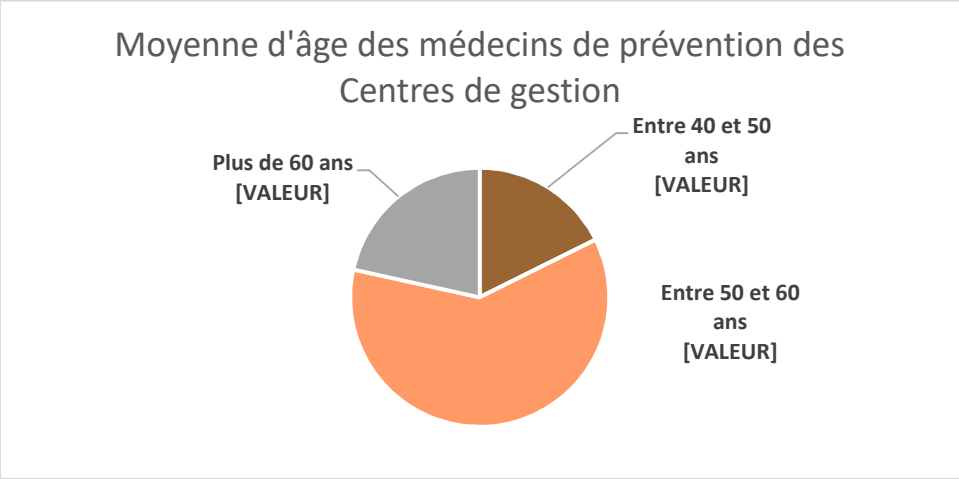
➢ ***<u>Quel est le nombre de médecins employés dans les services de médecine des CDG ?</u>***

Base : 50 réponses

Les 50 CDG ayant répondu à la question sur les effectifs des services de médecine professionnelle emploient 392 médecins, ce qui représente une moyenne de 8 médecins et de 6,02 ETP par Centre.

Nombre de médecins de prévention employés dans les CDG (en nombre et ETP)		
Moyenne	8	6,02
Minimum	1	0,4
Maximum	22	16,64

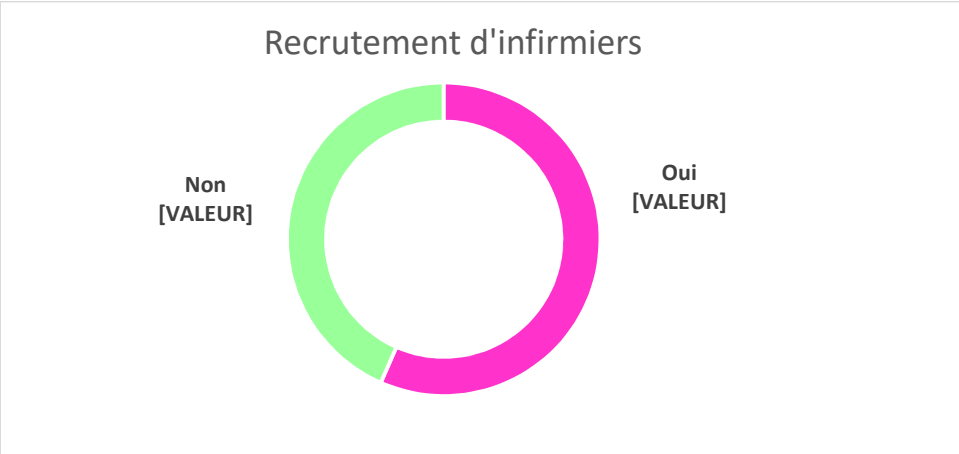
Seuls 17,65% des médecins employés dans les CDG ont moins de 50 ans.
Près d'un quart des médecins de prévention sont âgés de plus de 60 ans.

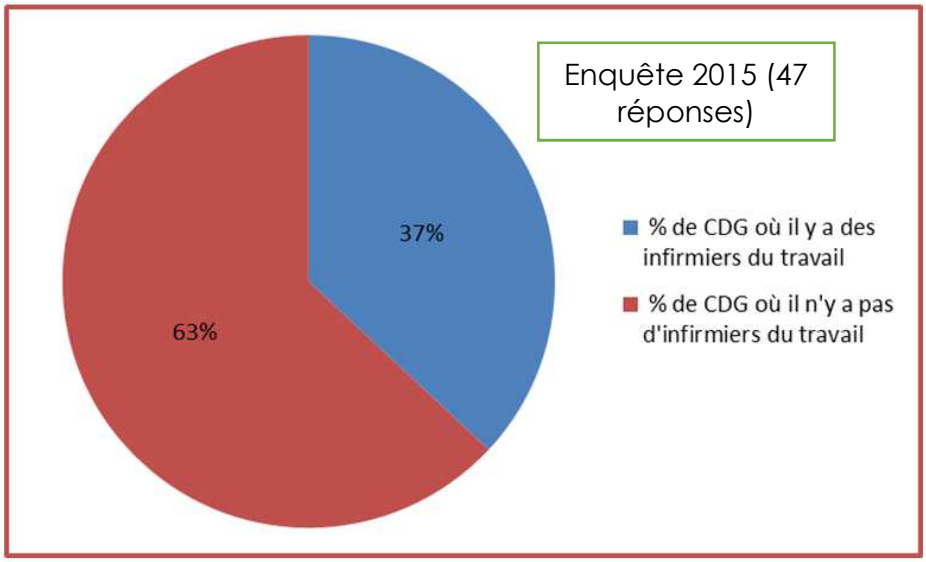


➢ ***Avez-vous recruté des infirmiers ?***

Base : 53 réponses

Depuis près de 10 ans, les Centres de Gestion recrutent de plus en plus des infirmiers du travail dans les services de médecine professionnelle (dans environ 57% des Centres contre 37% en 2015).
Cela représente en moyenne 2 agents par CDG.





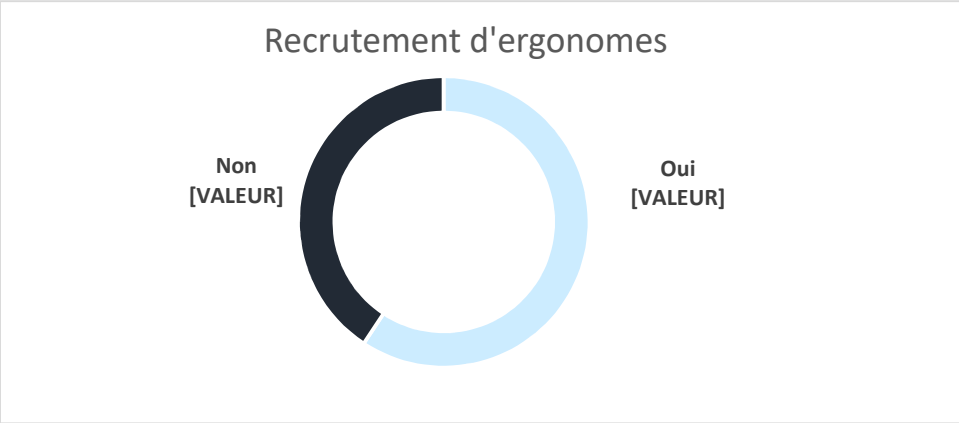
Plusieurs missions sont réalisées par ces infirmiers (missions plus ou moins étendues en fonction des CDG) :

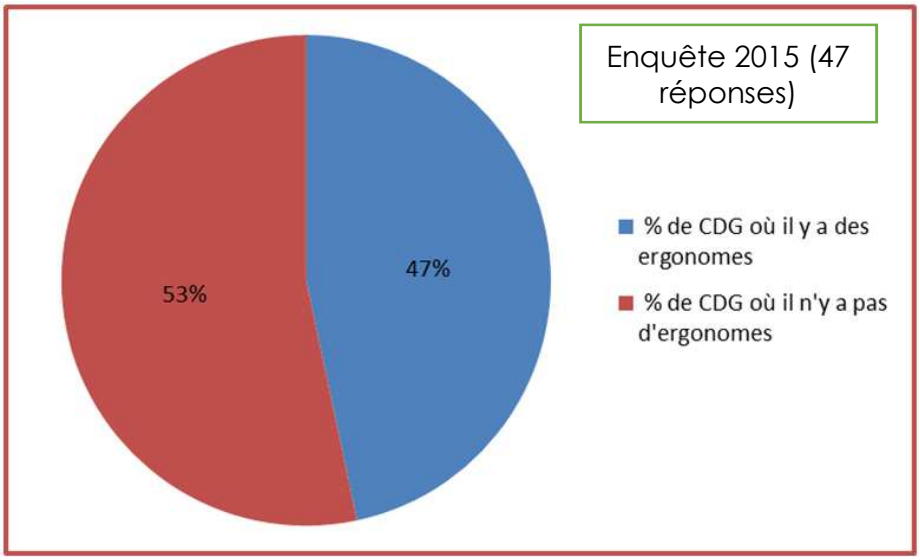
- entretiens infirmiers, médico-professionnels (sous la responsabilité du médecin de prévention et selon un protocole bien défini), suivi infirmier des agents (reprogrammation de rendez-vous avec l'infirmier)
- examens pré-médicaux
- vaccinations, audiométrie, visiométrie, biométrie (taille, poids, pouls, tension artérielle…), spirométrie, vérification des vaccinations, des examens de prévention
- recueil de données épidémiologiques
- assister le médecin de prévention lors des visites médicales d'embauche
- tiers temps, visite de poste, visite de site, pré-visite, apprécier l'adaptation au poste de travail, orienter les agents vers les structures compétentes, participer aux actions en milieu de travail, à des actions de prévention
- modules de sensibilisation, intervenir en matière d'éducation sur la santé
- participer aux réunions de l'équipe pluridisciplinaire
- participer aux réunions avec les collectivités/CHSCT en accord avec les médecins
- collaborer avec le service prévention des risques professionnels…

➢ ***Avez-vous recruté des ergonomes ?***

Base : 54 réponses

Plus de la moitié des Centres de Gestion (59%) ont des ergonomes dans leur service de médecine professionnelle (47% des CDG ayant répondu à la question en 2015).





Les Centres emploient en moyenne **1 agent en équivalent temps plein**.

Les missions réalisées par les ergonomes de ces Centres sont :

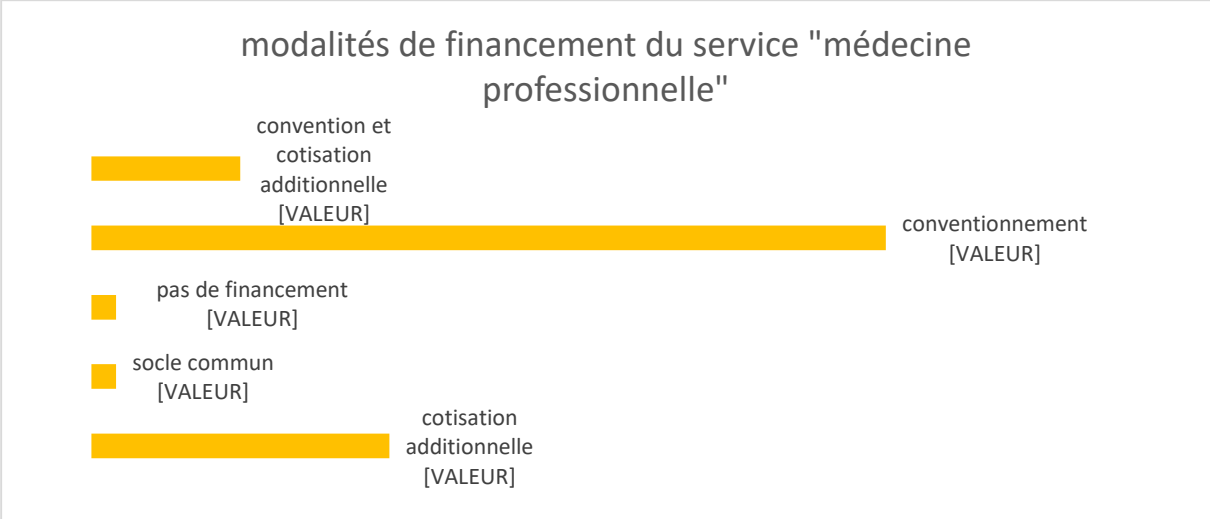
- études de maintien dans l'emploi
- études de postes de travail
- action d'information et de sensibilisation aux gestes et postures
- co-animation du réseau des assistants de prévention
- correspondant handicap, gestionnaire du dispositif emploi pour les personnes en situation de handicap et conseils aux élus et DG pour les financements FIPHFP
- prestation d'ergonomie de conception, conseil sur l'aménagement et le matériel
- visites des locaux dans le cadre du tiers temps médical
- étude d'ambiances, d'organisation de service…
- prévention primaire, secondaire, tertiaire, des RPS (sensibilisation, évaluation des RPS, audit, médiation, groupe de parole, analyse de la pratique)
- démarches de médiation
- information et sensibilisation des collectivités sur le handicap, accompagnement sur les questions d'inaptitude et de reclassement
- contribuer à la réflexion pluridisciplinaire sur la santé et le bien-être au travail

- intervenir à la demande des collectivités suite à un évènement exceptionnel (actions suicidaires, agressions, risques majeurs...)
- accompagnement vers les soins
- élaboration et mise à disposition d'outils permettent de repérer, de lutter contre les RPS...

➢ ***Quelles sont les modalités de financement du service « médecine préventive » ?***

Base : 52 réponses

Les Centres de Gestion développent différentes modalités de financement du service de médecine professionnelle : prix à l'acte, cotisation additionnelle assise sur la masse salariale des collectivités, facturation à la journée, forfait par an et par agent, coût horaire…
Majoritairement, dans près des 2/3 des établissements (61,54%), cette mission est financée au travers d'un conventionnement. Plus de 11% des Centres appliquent une cotisation additionnelle pour les affiliés et un conventionnement pour les non affilés.

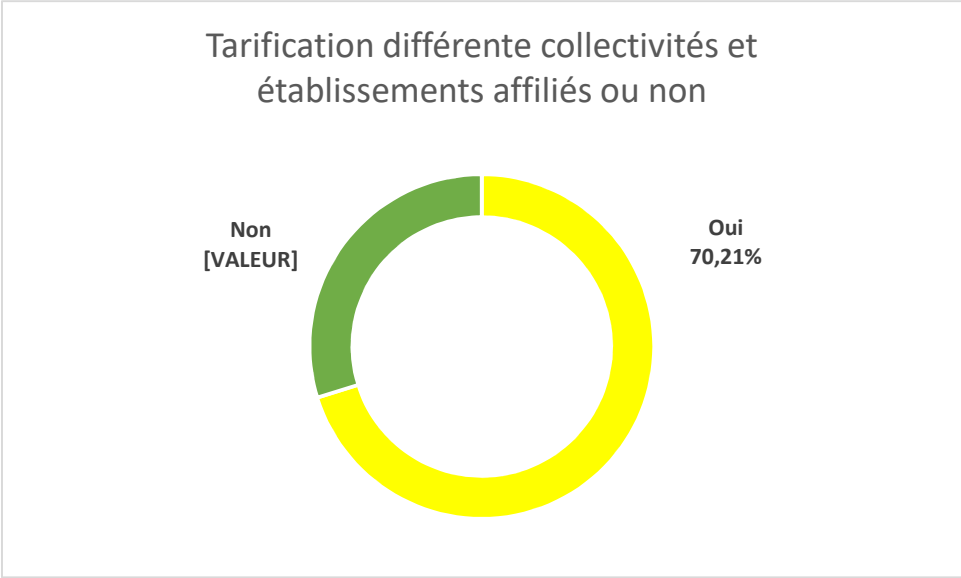


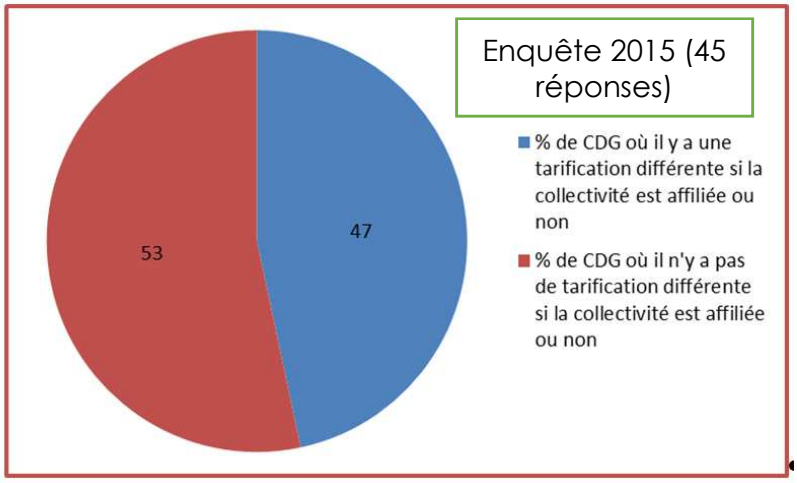
➢ ***Une tarification différente est-elle pratiquée en fonction des collectivités et établissements publics affiliés ou non ?***

Base : 47 réponses

Dans la majorité des Centres de Gestion (70% des CDG ayant répondu), une tarification différente est appliquée en fonction des collectivités et établissements publics affiliés ou non. Ce chiffre était en 2015 de seulement 47%.

Les visites sont facturées en moyenne 10% plus chères pour les collectivités et établissements non affiliés.





➢ ***<u>Quel est le tarif moyen des services proposés ?</u>***

Base : 47 réponses

Certains CDG différencient les collectivités affiliées (cotisation additionnelle) et non affiliées (facturation à la journée d'intervention, exemple : 800€/jour). Ce peut-être un forfait annuel dont le tarif varie en fonction de la taille de la collectivité (exemple : coût supplémentaire de 100€ si la collectivité a plus de 20 agents).

D'autres ne font pas de distinction entre les collectivités affiliées et non affiliées mais facturent le service différemment selon le statut de l'agent.

Le tarif moyen d'une visite médicale est de 74 euros pour les collectivités affiliées (minimum 43 euros/maximum 110 euros) et de 81,50€ pour les non affiliées (minimum 52 euros/maximum 120 euros).

Service proposé	Tarif moyen/minimum/maximum (en €)
Une visite médicale	74/43/110
Une visite supplémentaire	81/36/116
Surveillance médicale particulière	83,60/60/116
Une visite de reprise de fonction	84,30/60/116
Une visite d'embauche	81,70/64/116
Tiers temps	Le coût est généralement compris dans la visite, dans la cotisation ou l'acte n'est pas facturé. Certains CDG le facturent à la demi-journée, à la journée ou à l'intervention.
Radiographies/audiogrammes/Vaccinations	Le coût est généralement compris dans la cotisation ou il n'est pas facturé.

Il faut noter que le tiers temps est généralement compris dans la cotisation ou le forfait, il est donc rarement établi une facturation à l'acte. De même, dans plusieurs Centres de Gestion, le coût de la vaccination est compris dans la visite médicale.

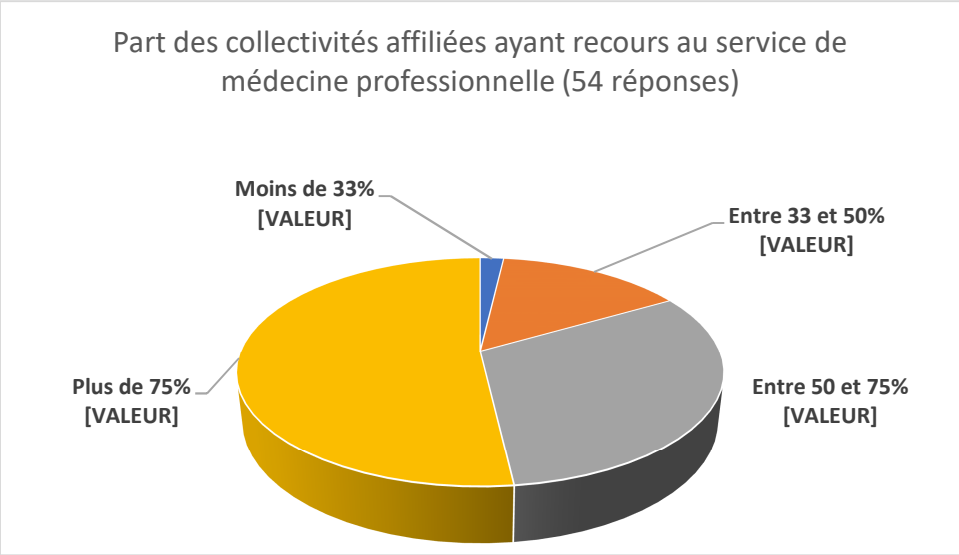
- ***Quelle est la part des collectivités bénéficiant de ce service ?***

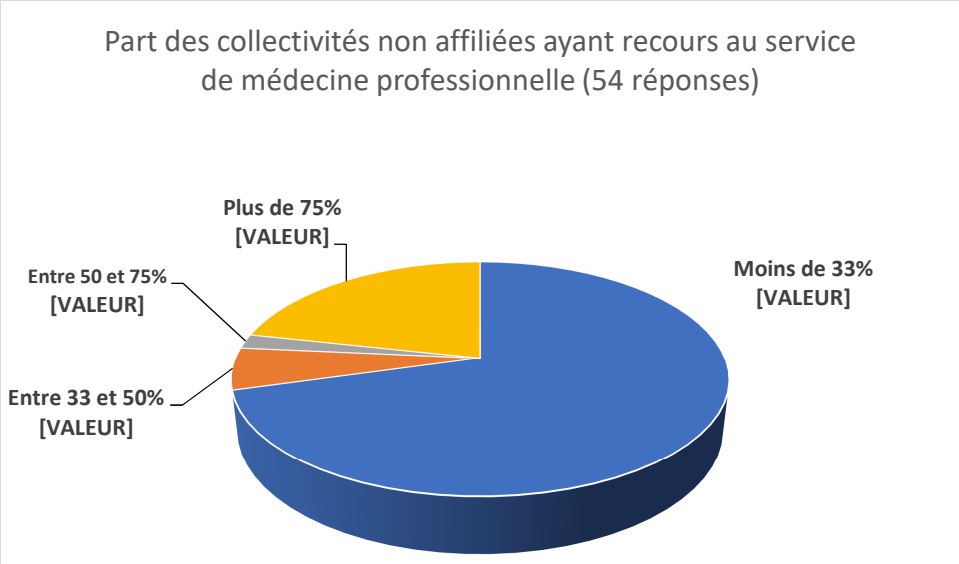
Base : 51 réponses

Dans le ressort des 51 CDG ayant répondu à la question, 20312 collectivités et établissements ont recours aux services de médecine professionnelle des Centres, ce qui représente en moyenne 398 collectivités et établissements par département (minimum : 4 collectivités dans deux CDG des DOM/maximum : 815).

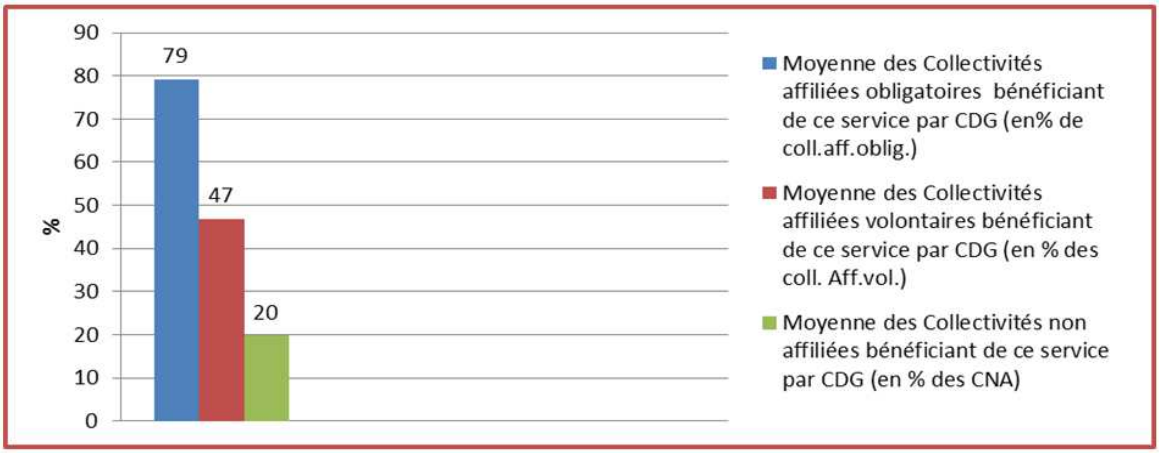
La grande majorité des collectivités affiliées obligatoires demandent à bénéficier du service de médecine professionnelle du CDG.

Majoritairement seulement moins d'un tiers des collectivités non affiliées sollicitent le service. Toutefois, plus de 21% de ces collectivités ont recours aux prestations de médecine professionnelle des Centres de gestion.





Enquête 2015 (42 réponses)



Prévention des risques professionnels

➢ ***Exercez-vous la mission « prévention des risques professionnels » ?***

Base : 92 réponses

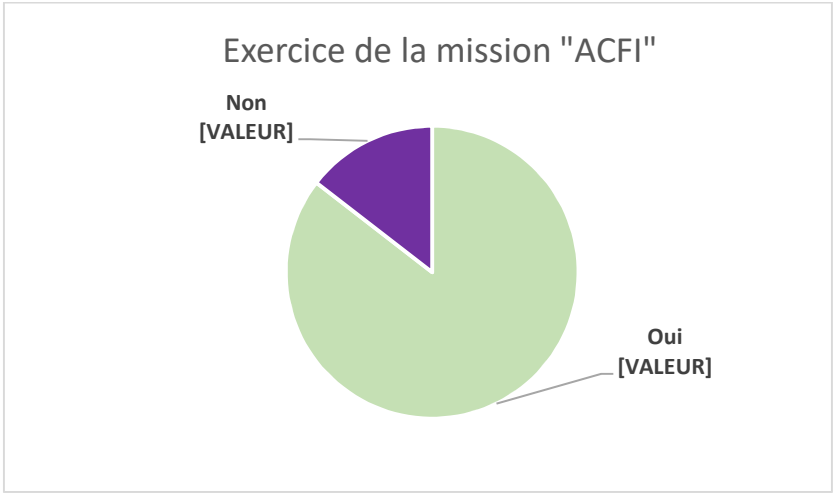


On constate que presque la totalité des Centres de Gestion ont un service de prévention des risques professionnels : 98,91% des établissements s'impliquent dans la mise en place de cette mission.

➢ ***Exercez-vous la mission « ACFI » ?***

Base : 62 réponses

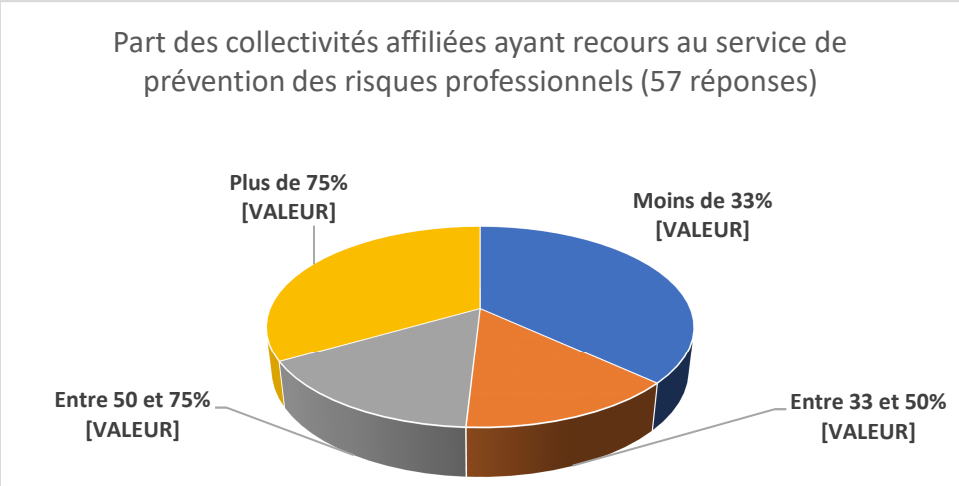
Si 54% des établissements proposaient la mission ACFI en 2011 et 67% en 2015, ils sont désormais plus de 85% à avoir mis en place la compétence « inspection » dans les services de prévention des risques professionnels.

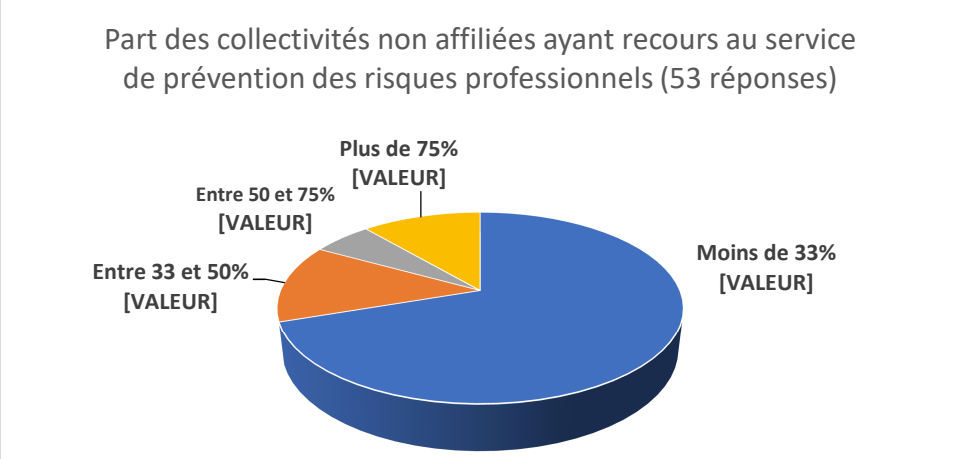


➢ ***<u>Quel est le nombre de collectivités bénéficiaires de ce service ?</u>***

Base : 41 réponses

Environ 217 collectivités par Centre de Gestion bénéficient de ce service, mais ce chiffre varie en fonction des CDG, cela peut aller de 13 collectivités à 646. En majorité, près de 50% des collectivités affiliées des Centres ont recours au service, certaines CNA le demandent également.





➢ ***<u>Quelles sont les activités réalisées par ce service ?</u>***

Base : 56 réponses

Dans plus de 90% des Centres, les missions suivantes sont réalisées par ce service :

- Conseil auprès des collectivités
- Elaboration et mise en ligne de documents
- Sensibilisation des agents de prévention
- Inspection
- Visites de locaux

- Accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du Document Unique (DU).

Les missions **d'études de postes** en lien avec le médecin de prévention, sont réalisées dans 75% des Centres. Dans 55% des établissements, ces études sont faites en lien avec l'ergonome, qui fait partie intégrante du service de prévention des risques dans un tiers des CDG.

En ce qui concerne l'accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du document unique (DU), il faut noter que :

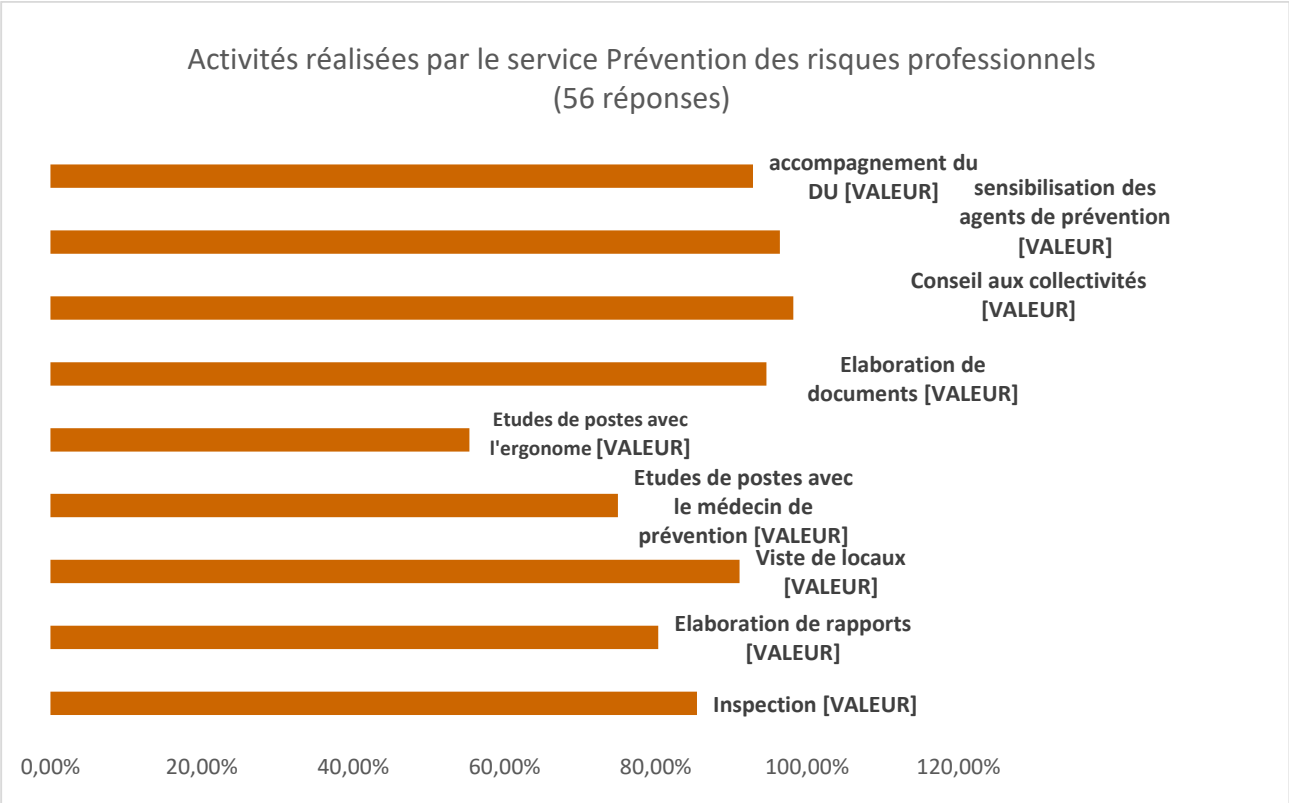
- le nombre de collectivités suivies par un Centre de Gestion a augmenté depuis 2011 : on est passé d'une moyenne de 33 collectivités suivies en 2011 à 60 en 2016
- Sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés à un CDG, le nombre de DU réalisés augmente également : en moyenne en 2011, 11% des collectivités et établissements affiliés avaient réalisé leur DU, ils étaient 16% en 2014 et 42% en 2016.

Cette évolution est liée aux conventions passées par les CDG avec le Fonds National de Prévention. En effet, **près des deux tiers des CDG (65,6%) ont passé une convention avec le FNP.**
Toutefois, certains CDG n'ont pas renouvelé cette collaboration avec le FNP en 2016 et 2017 notamment à cause de difficultés d'atteinte des objectifs fixés et liées à la mise en place de Prorisq.

Certains Centres de Gestion réalisent d'autres activités dans le cadre du service de prévention, telles que :

- La réalisation de dossiers d'aides relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap
- Un diagnostic santé et sécurité au travail avec élaboration d'un rapport de visite
- La formation des assistants de prévention en collaboration avec le CNFPT
- L'édition de bulletins d'information, veille réglementaire
- L'animation de réseaux (assistants et conseillers de prévention, directeurs d'EHPAD…)
- Dosimétrie du bruit, mesure d'éclairement
- La participation aux réunions du FIPHFP, du CHSCT
- Les diagnostics RPS
- La mise en place d'une cellule d'analyse et de suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles
- L'animation d'ateliers de formation
- L'accompagnement à la réalisation du RASSCT
- Le secrétariat des comités techniques et des CHSCT
- La mise à disposition de conseillers en prévention
- L'organisation de conférences ou de colloques
- Des réunions d'information auprès des agents des collectivités, réunions de sensibilisation sur la réalisation du DU auprès des élus
- Le développement de l'accessibilité des locaux professionnels, l'intervention pour la conception des lieux de travail
- La sensibilisation autour de l'apprentissage des travailleurs en situation de handicap (dans le cadre de la convention avec le FIPHFP)

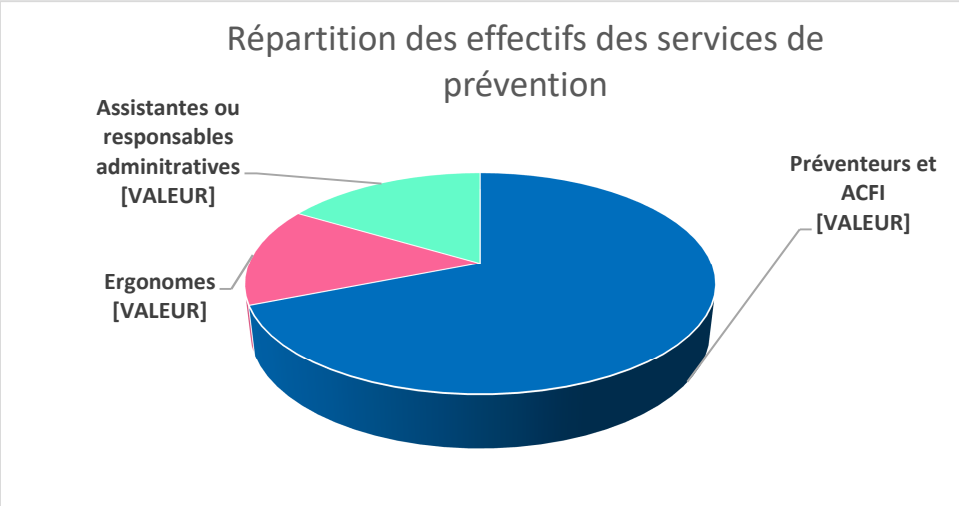
- La mise à jour des DU
- La conduite de projets (enquête de qualité de vie au travail…)
- Le suivi de la convention FIPHFP/CDG
- Le suivi du partenariat avec le FNP, aide au montage des demandes de subventions du FNP
- L'accompagnement à la conciliation en cas de litiges…



➢ ***Quel est l'effectif du service de prévention des risques ?***

Base : 56 réponses

Les 56 CDG répondants emploient plus de 200 personnes dans les services de prévention des risques professionnels, ce qui représente en moyenne **4 agents** par Centre (ingénieurs, conseillers en prévention, assistantes…). Ce chiffre a évalué ces dernières années (3 agents en 2015) mais varie toutefois en fonction des Centres, il peut aller de 1 agent à plus de 10.
La répartition des effectifs est la suivante : en moyenne, 2 préventeurs ou ACFI, un ergonome, une assistante.



➢ ***Quelles sont les modalités de financement du service ?***

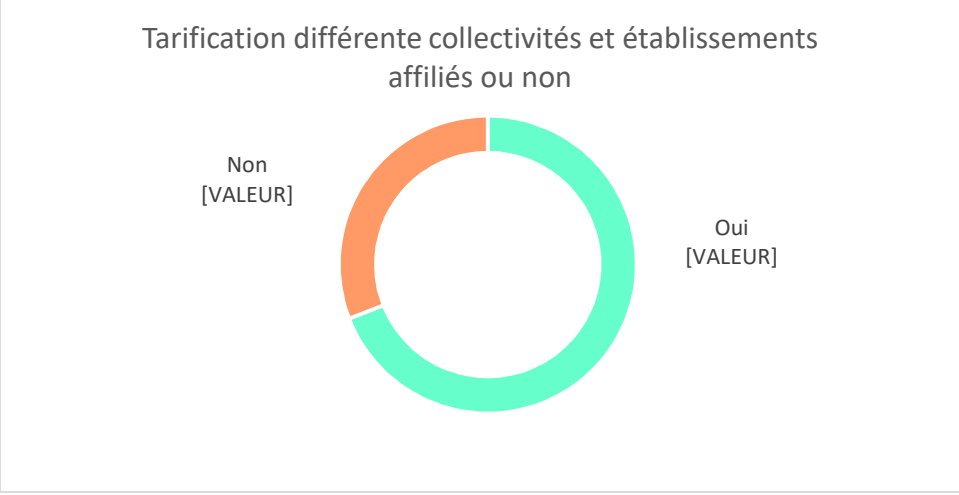
Base : 64 réponses

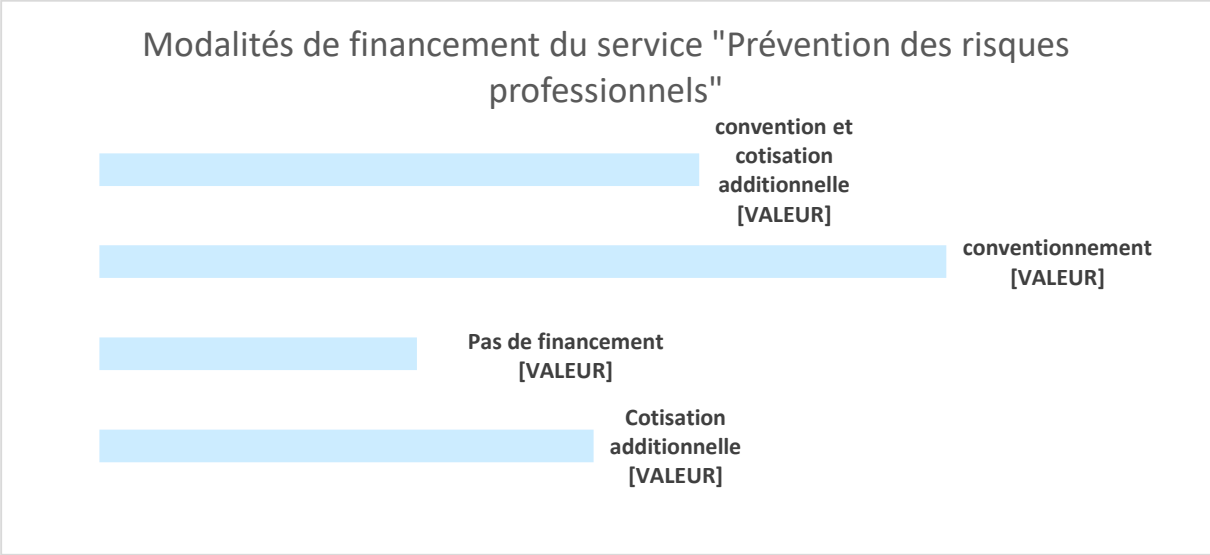
Plus d'un quart des CDG financent ce service par la cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements affiliés et par convention pour les CNA. Un peu plus d'un tiers applique uniquement le conventionnement.

Toutefois, en fonction des missions exercées par le service, une tarification spécifique peut venir en complément.

14% des CDG répondants évoquent un non financement spécifique du service de prévention, celui-ci étant proposé avec la médecine professionnelle qui fait elle l'objet d'un financement.

Dans la majorité des Centres (69%), une tarification différente est pratiquée en fonction du mode d'affiliation des collectivités et établissements publics. La tarification peut être différenciée en fonction de la taille de la structure ayant recours au service.





Le tableau suivant présente une moyenne générale des facturations proposées par les Centres de Gestion :

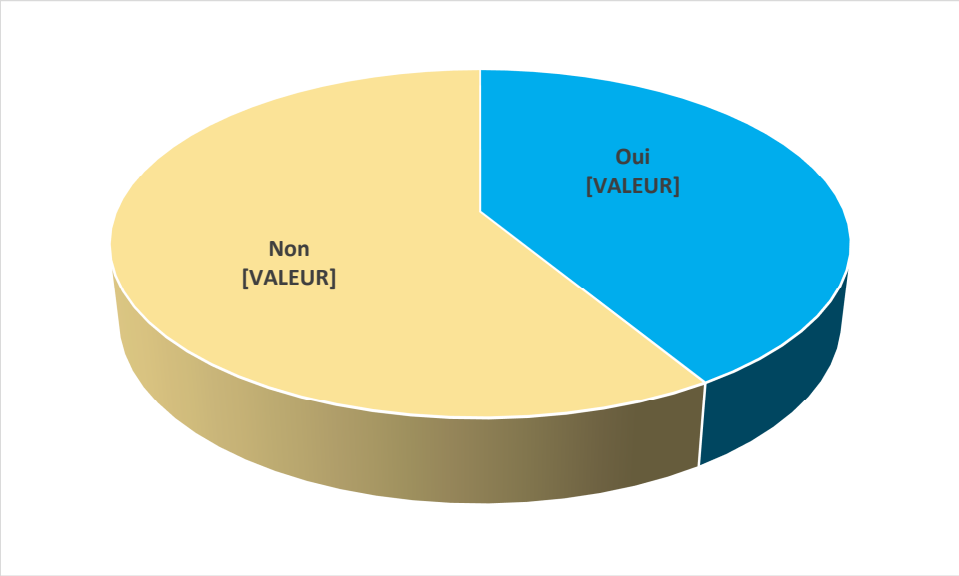
Modalités de financement	Tarification moyenne sur l'ensemble des 50 réponses à cette question	Minimum/maximum
Prix à la journée	515€/Jour	100€/1150€
Tarification horaire	61€/Heure	35€/133€
% de cotisation additionnelle	0,13%	

Assistance psychologique

➢ ***Proposez-vous un service « psychologue du travail » ?***

% des 92 CDG ayant répondu

41,30% des CDG ont mis en place un service « psychologue du travail » dans leur service de médecine professionnelle.
On peut noter que ces recrutements ont commencé dès 2003, bien avant ceux des ergonomes ou des infirmiers du travail.
Toutefois, ce chiffre est légèrement inférieur à la part des CDG exerçant la mission en 2015, certains établissements n'ayant pas poursuivi ce service à l'issue de leur conventionnement avec le FIPHFP.



Pour cette mission, ces Centres de Gestion emploient en moyenne 2 agents (1,62 agent en équivalent temps plein contre 1,06 ETP en 2015).

➢ ***Quelles sont les principales difficultés pour lesquelles cette assistance est sollicitée ?***

% des 30 CDG ayant répondu

Les psychologues des CDG sont sollicités pour des difficultés liées aux relations de travail (96,67%), aux fonctions exercées par les agents (63,33%), aux réorganisations de service (56,67%), à des situations de pénibilité ou d'inaptitude (56,67%).

Plus marginalement, les psychologues peuvent être sollicités pour accompagner des recrutements (13,33%).

➢ ***Quelles sont les missions exercées par les psychologues du travail des CDG ?***

% des 31 CDG ayant répondu

Les missions réalisées par les psychologues du travail de ces Centres sont les suivantes :

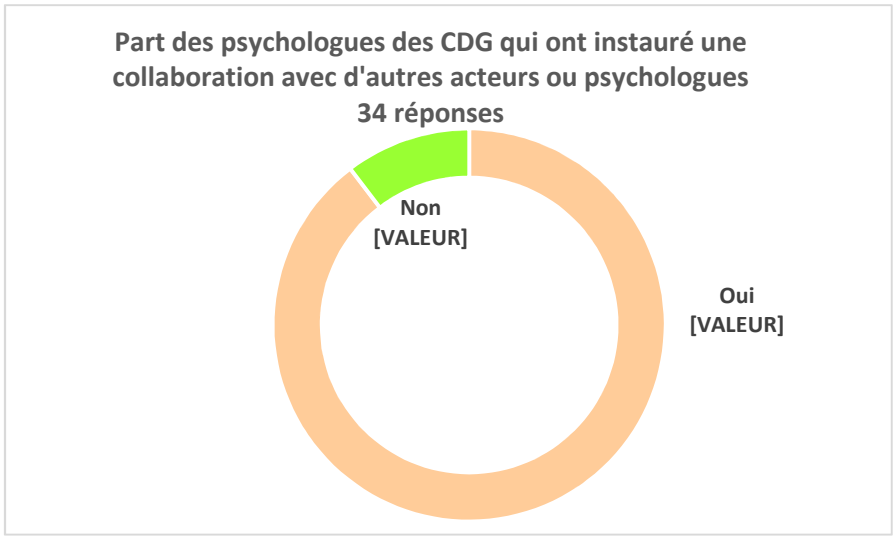
- études de maintien dans l'emploi (51,61%)
- aménagement des postes de travail en concertation avec les médecins de prévention (48,39%)
- audit organisationnel, contribution aux études d'organisation, diagnostic qualité de vie au travail (64,52%)
- aide au recrutement (25,81%)
- accompagnement à l'insertion des personnes en situation de handicap (61,29%)
- accompagnement individuel des agents en souffrance au travail, écoute individuelle des agents, accompagnement collectif (77,42%)
- prévention des RPS (77,42%)
- démarches de médiation (74,19%)
- information et sensibilisation des collectivités sur le handicap, accompagnement sur les questions d'inaptitude et de reclassement (41,94%)
- contribuer à la réflexion pluridisciplinaire sur la santé et le bien-être au travail (74,19%)
- intervenir à la demande des collectivités suite à un évènement exceptionnel (actions suicidaires, agressions, risques majeurs...) (67,74%)
- accompagnement vers les soins (16,13%).

Certains Centres répondants évoquent également l'animation de groupes de parole, l'analyse de pratiques professionnelles, la réalisation d'études d'ergonomie, l'élaboration de bilans professionnels.

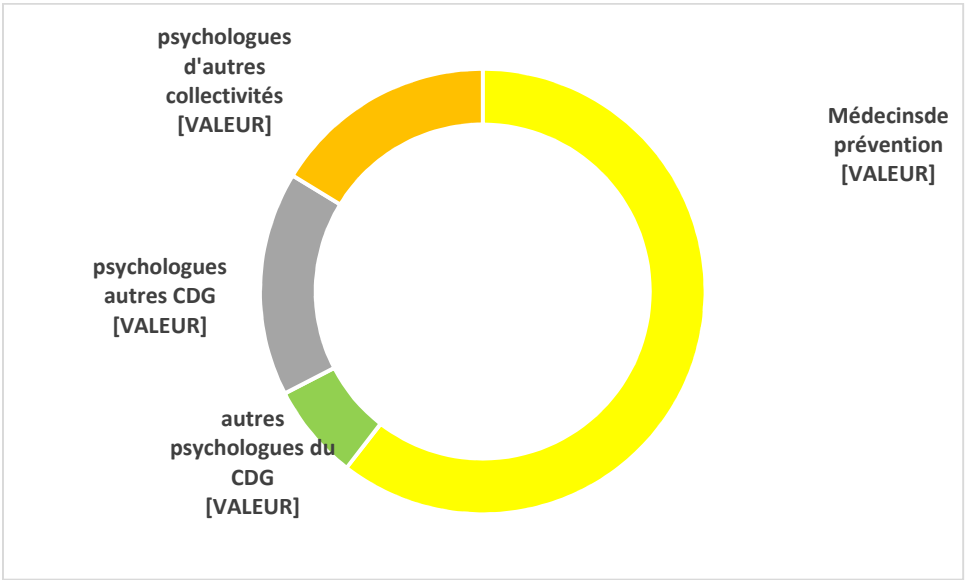
➢ ***Un système de collaboration a-t-il été instauré avec d'autres acteurs ou psychologues ?***

% des 34 CDG ayant répondu

La très grande majorité des psychologues de CDG (91,18%) collabore avec d'autres acteurs comme les médecins de prévention, d'autres psychologues, les ergonomes, les assistants et conseillers de prévention, les assistantes sociales, les référents handicap.



<u>Collaboration des psychologues du travail des CDG (31 réponses)</u>



➢ ***<u>Quel est le nombre de dossiers suivis par an</u> ?***

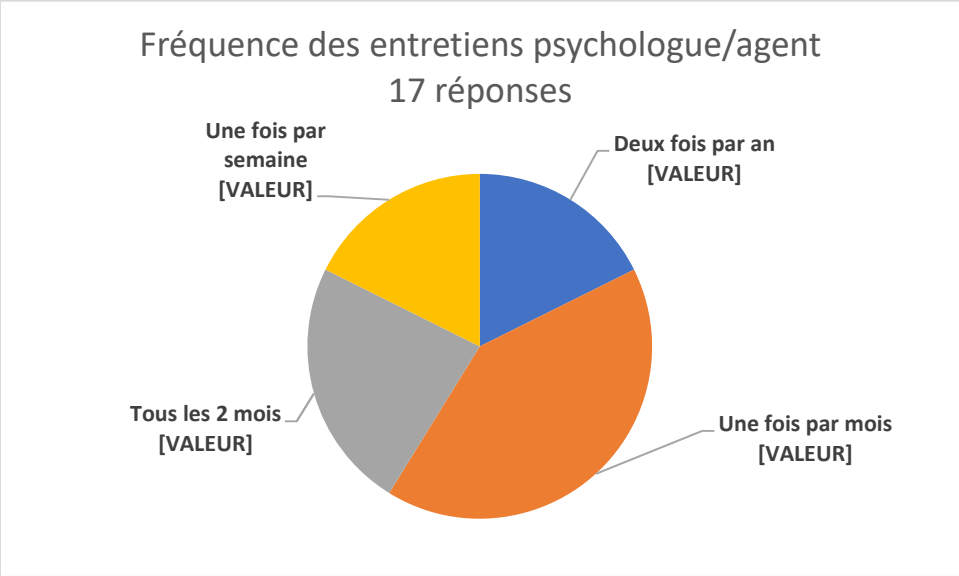
% des 22 CDG ayant répondu

Le nombre de dossiers suivis par an et par CDG est très variable d'un Centre à l'autre allant de 6 à 1500, la moyenne étant de 126.

➢ ***<u>Quelle est la fréquence moyenne des entretiens</u> ?***

% des 17 CDG ayant répondu

Majoritairement, les entretiens avec les agents ont lieu une fois par mois ou une fois tous les deux mois.



➢ ***<u>Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée</u> ?***

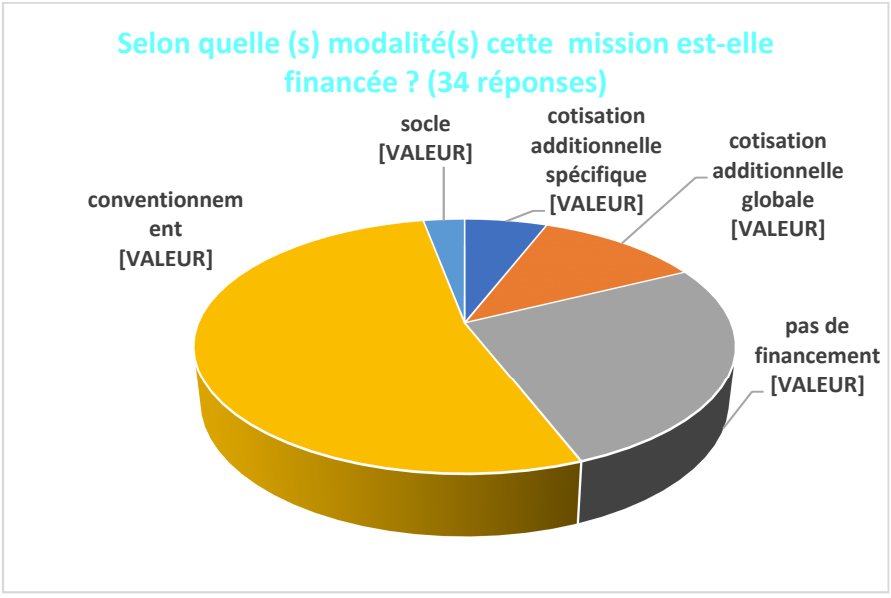
Près de 53% des Centres ayant répondu exercent cette mission au travers d'un conventionnement avec les collectivités et établissements bénéficiaires.

Près de 18% des Centres proposent cette mission contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ou spécifique.

Il faut également noter que plus d'un quart des CDG ayant répondu proposent cette mission sans financement particulier.

Un établissement a inclus cette prestation dans le socle commun.

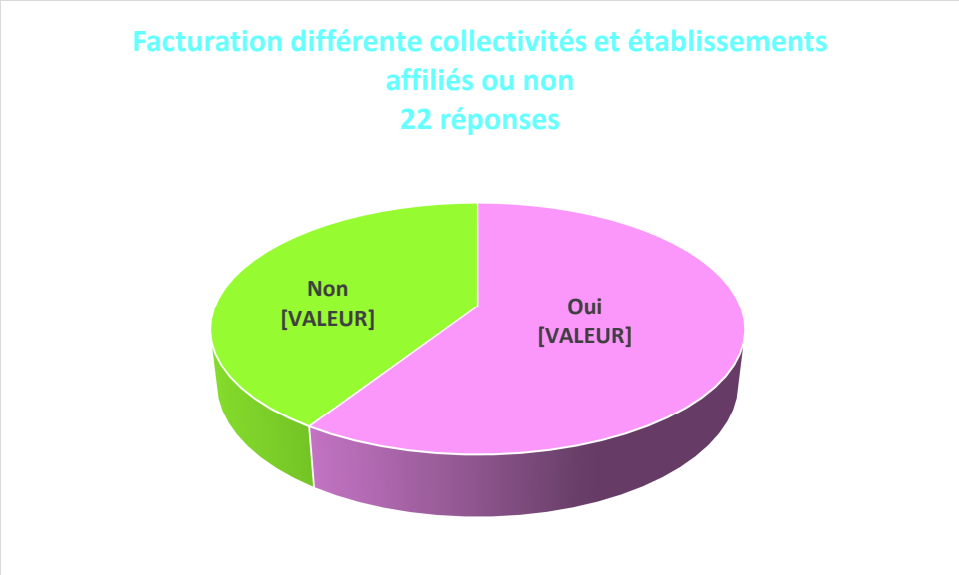
Base : 34 réponses



➢ ***Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?***

Base : 22 réponses

Dans environ 41% des CDG ayant répondu il n'y a **pas de tarification différente** selon que la collectivité ou l'établissement est affilié ou non. Lorsqu'elle existe une tarification différenciée, celle-ci s'élève à environ 30% en plus pour les non affiliés.



➢ ***Quel est le montant du(ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?***

Base : 30 réponses

En moyenne, le tarif journalier s'élève à 487 € pour les affiliés et 629 € pour les non affiliés.

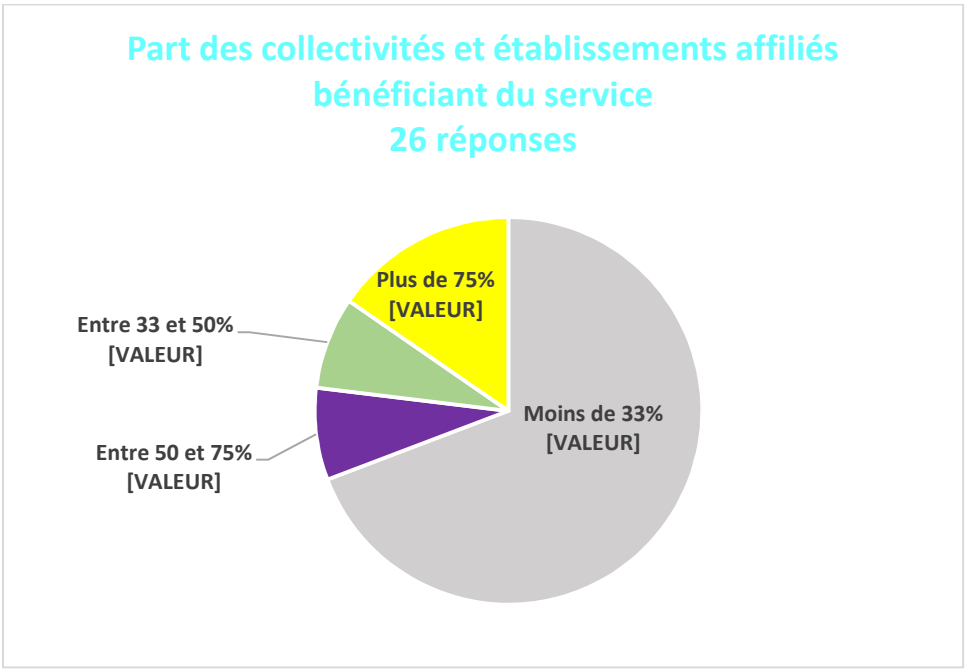
Le tarif horaire moyen s'élève à en moyenne 84 € pour les affiliés et 88,50 € pour les non affiliés.

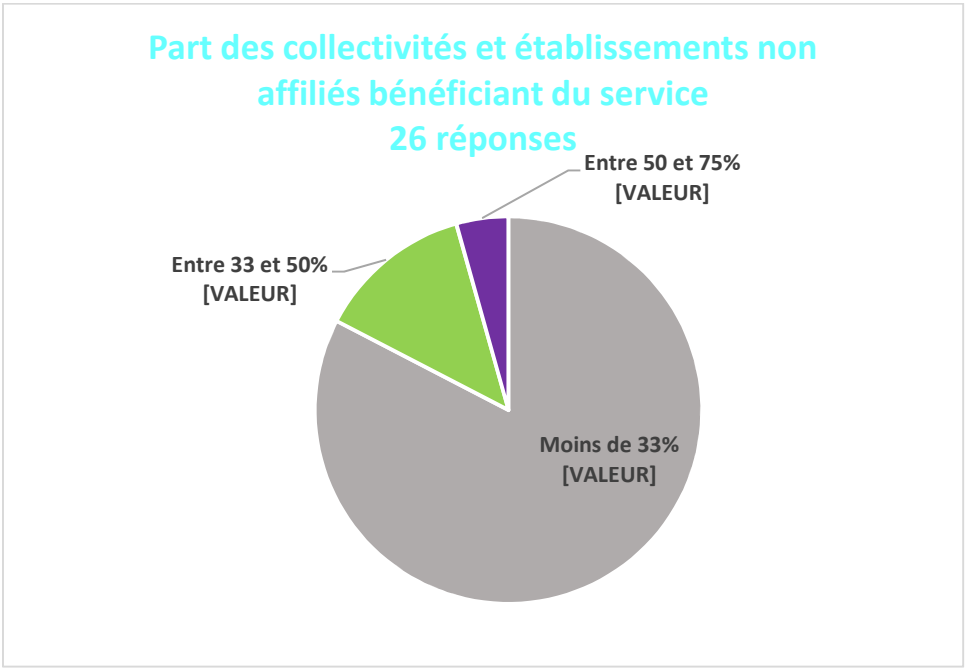
➢ ***Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « psychologie du travail » ?***

Base : 26 réponses

Que la collectivité soit affiliée, obligatoire ou volontaire, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la mission « assistance psychologique » est majoritairement inférieure à 33%.

Le nombre de collectivités et d'établissements accompagnés est en moyenne de 87 chaque année, le minimum étant de 4 et le maximum de 541.

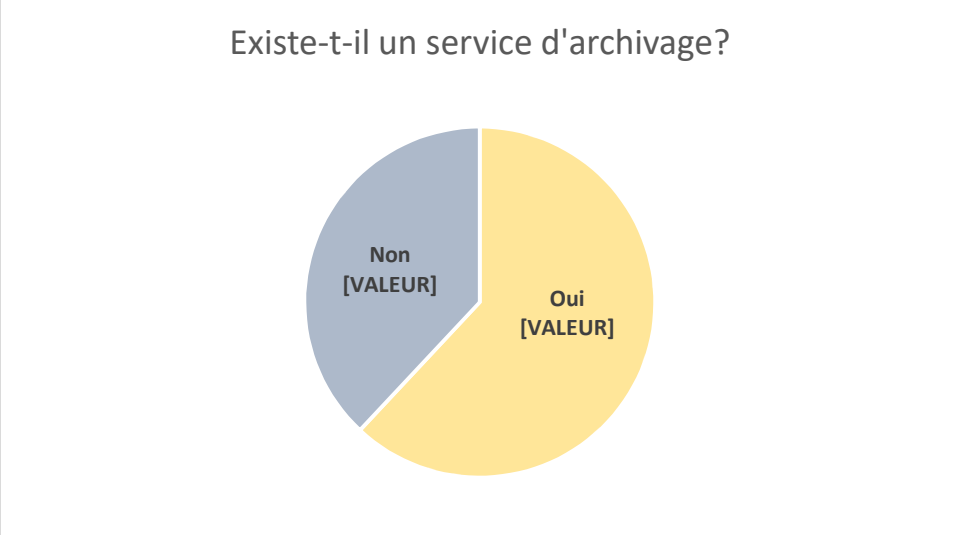




Archivage

➢ ***Existe-t-il un service d'archivage ?***

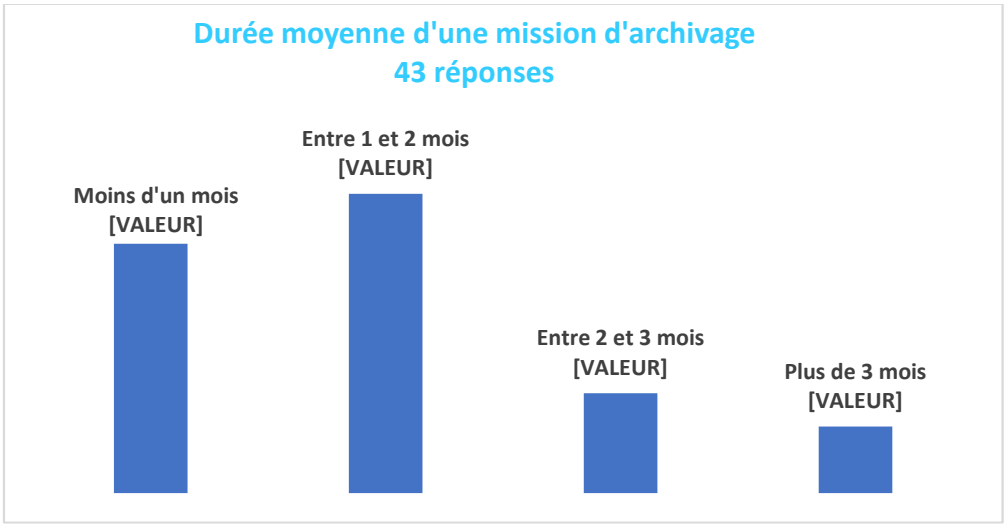
% des 92 CDG ayant répondu



Environ 62% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête exercent la mission d'archivage. La mission s'est développée depuis une douzaine d'années dans les Centres de Gestion puisqu'en 2004, elle n'était exercée que par 34% des CDG et en 2011 par environ 57% des Centres.

➢ ***Quelle est la durée moyenne d'une mission ?***

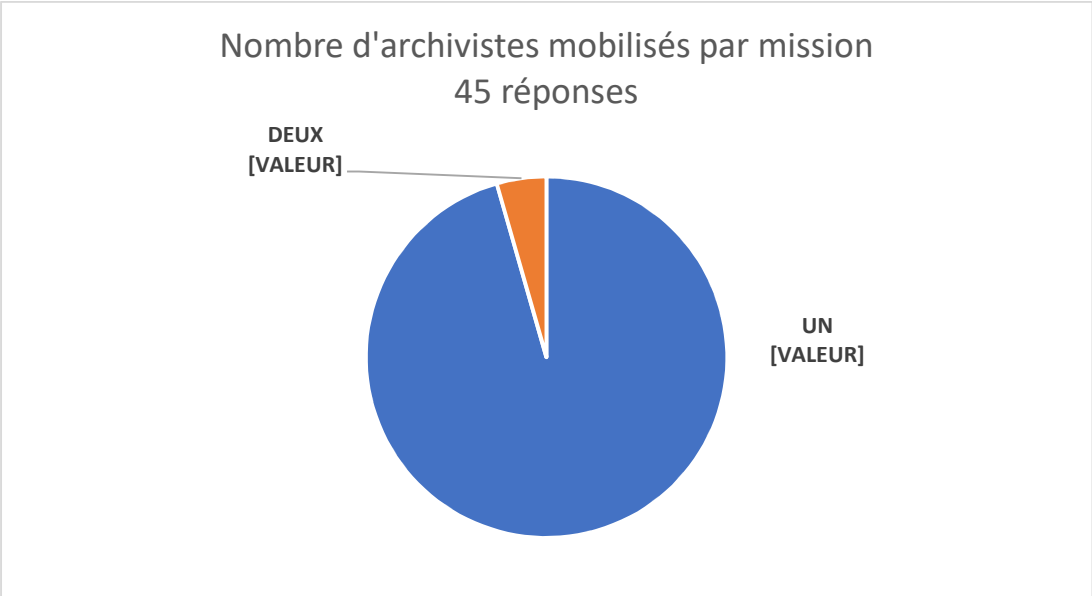
43 CDG ont répondu à cette question



La durée moyenne de la mission archivage est de moins d'un mois pour environ 35% des CDG ayant répondu et entre un et deux mois pour 42% d'entre eux.

➢ ***<u>Combien d'archivistes sont mobilisés en moyenne sur une mission</u> ?***

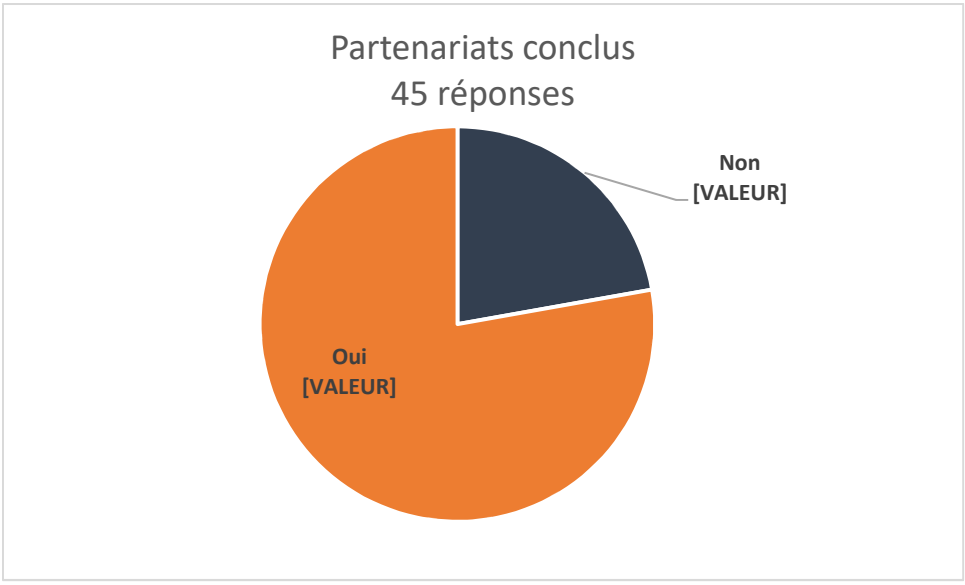
45 CDG ont répondu à cette question



Dans près de 96% des Centres de Gestion exerçant la mission, **un seul archiviste assure la mission** auprès des collectivités.

➢ ***<u>Des partenariats ont-ils été mis en place avec d'autres acteurs spécialisés dans ce domaine</u> ?***

45 CDG ont répondu à cette question

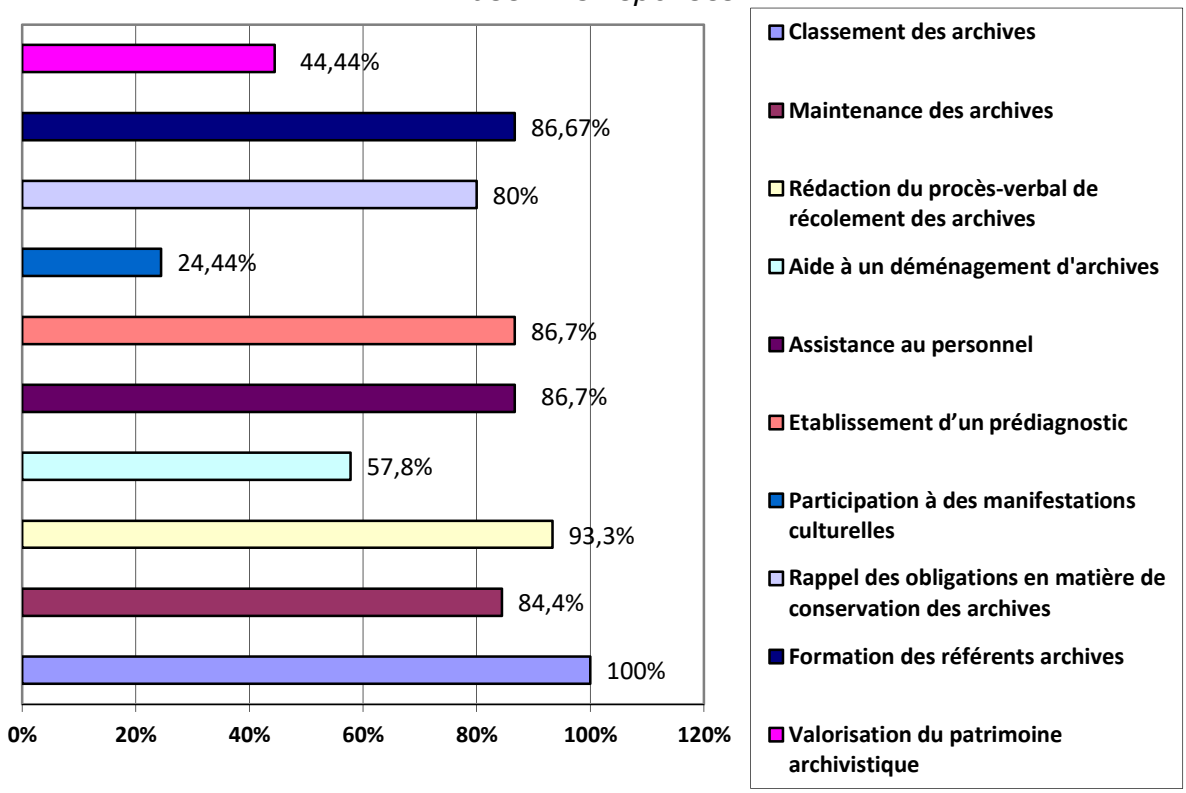


Plus de 77% des Centres ayant répondu ont mis en place un partenariat avec des acteurs spécialisés dans le domaine de l'archivage.

Ces partenariats ont progressé depuis 2011 où il n'y avait que 66% des CDG qui en avaient conclu un. Les partenaires naturels des CDG en la matière sont les archives départementales (91,18%). Plusieurs Centres évoquent les services interministériels des archives (8,82%) et des réseaux d'archivistes de CDG.

➢ ***Quelles sont les prestations proposées par le service ?***

Base : 45 réponses



La totalité des Centres qui proposent ce service réalisent le classement des archives. Près de 85% d'entre eux proposent la maintenance des archives et 86% établissent des pré-diagnostics. De même, plus de 80% des CDG ayant répondu rédigent le procès-verbal de récolement des archives, assistent le personnel, forment des référents archives, et rappellent aux collectivités leurs obligations en matière de conservation des documents.
Enfin, plus de 50% des Centres ayant répondu aident au déménagement des archives et 44% font de la valorisation du patrimoine archivistique mais seulement 24% d'entre eux participent à des manifestations culturelles.

D'autres prestations sont évoquées par des CDG répondants : la numérisation des documents, l'élaboration de plans de classement, la mise en œuvre de groupements de commandes « reliure », la gestion électronique de données, la réalisation d'instruments de recherche informatisés.

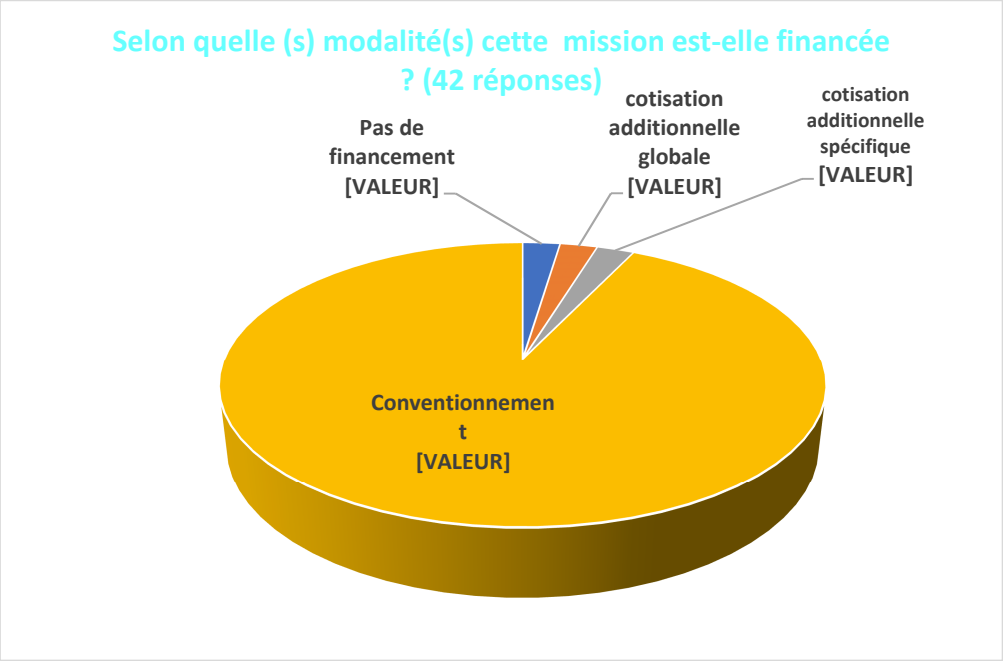
➢ ***<u>Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée</u> ?***

Comme en 2011 et 2015, plus de 92% des Centres ayant répondu exercent cette mission au travers d'un conventionnement avec les collectivités et établissements bénéficiaires.

Près de 5% des Centres proposent cette mission contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ou spécifique.

Il faut également noter qu'environ 2% des CDG ayant répondu proposent cette mission sans financement particulier.

Base : 42 réponses



➢ ***<u>Quel est le montant du(ou des) tarif(s) pratiqué(s)</u> ?***

Base : 42 réponses

En moyenne, le tarif journalier s'élève à 277 €. Ce tarif a progressé depuis 2011 où il était de 197 €. Le minimum est de 190 euros et le maximum de 500€.

Certains établissements (25,64%) pratiquent des tarifications différentes selon que la collectivité est affiliée ou non.

Les différences dans les montants des tarifs pratiqués s'expliquent également par la diversité des prestations proposées par certains Centres. Plusieurs CDG facturent également les frais de déplacement.

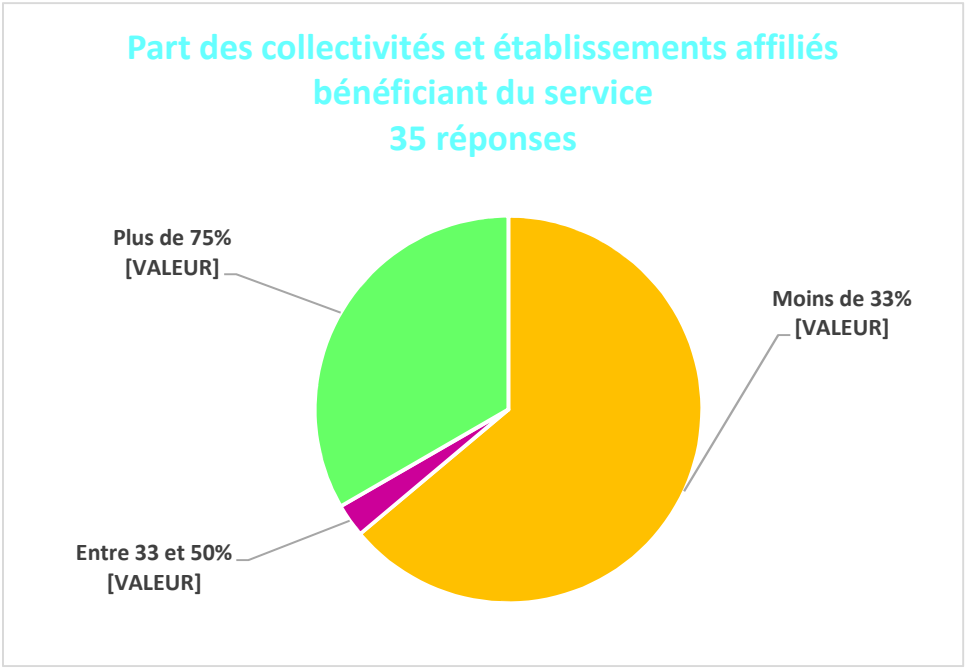
Le tarif horaire moyen s'élève à environ 40 €, ce tarif a légèrement progressé depuis 2011 où il était à 36,35 €. Le tarif horaire minimum est de 17,50 € et le maximum de 50 €.

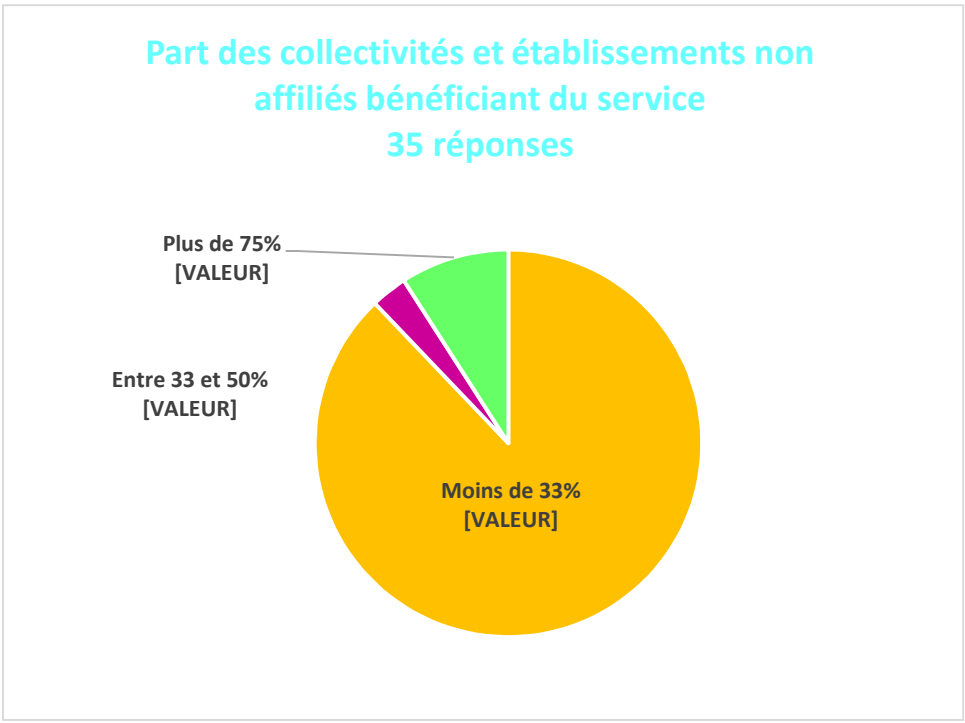
➢ ***Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « archivage » ?***

Base : 36 réponses

Que la collectivité soit affiliée, obligatoire ou volontaire, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la réalisation d'une mission d'archivage est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, un tiers des CDG indiquent que plus de 75% des affiliés bénéficient de ce service.

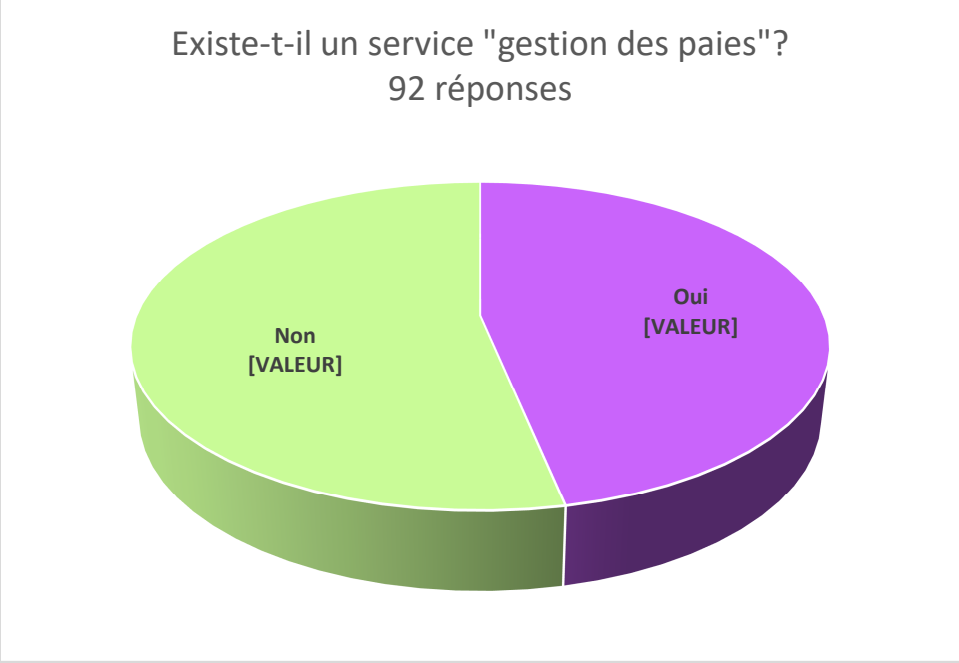
Le nombre de collectivités et d'établissements accompagnés demeure stable : 43 en 2014, 39 en 2015 et 40 en 2016.




Part des collectivités et établissements non affiliés bénéficiant du service
35 réponses
Plus de 75%
[VALEUR]
Entre 33 et 50%
[VALEUR]
Moins de 33%
[VALEUR]

Gestion des paies

➢ ***Existe-t-il un service gestion des paies au sein de votre établissement ?***

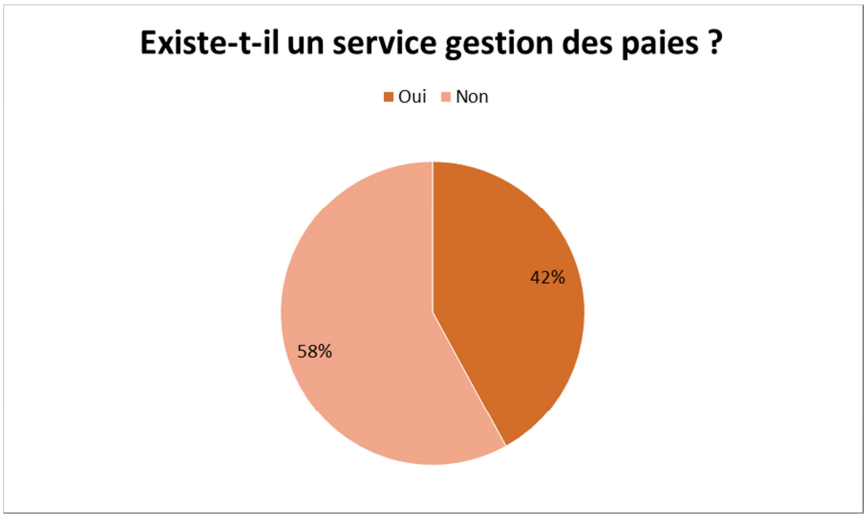


Près de 47% des Centres de Gestion ayant répondu proposent aux collectivités de leur département de réaliser toutes les tâches liées à la confection des paies de leurs personnels.

Ce service permet de décharger les collectivités des tâches complexes liées à l'établissement des paies et au calcul des cotisations.

Cette mission a progressé dans les CDG, seuls 24% des établissements l'exerçaient en 2004, 38% en 2011 et 42% en 2015.

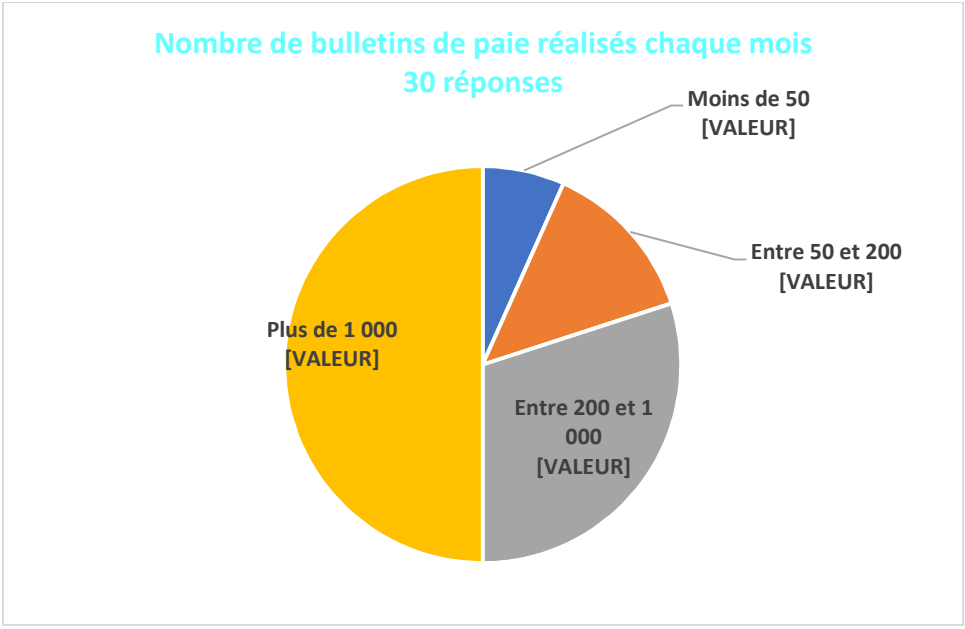
% des 58 CDG ayant répondu à l'enquête en 2015



➢ ***Combien éditez-vous de bulletins par mois ?***

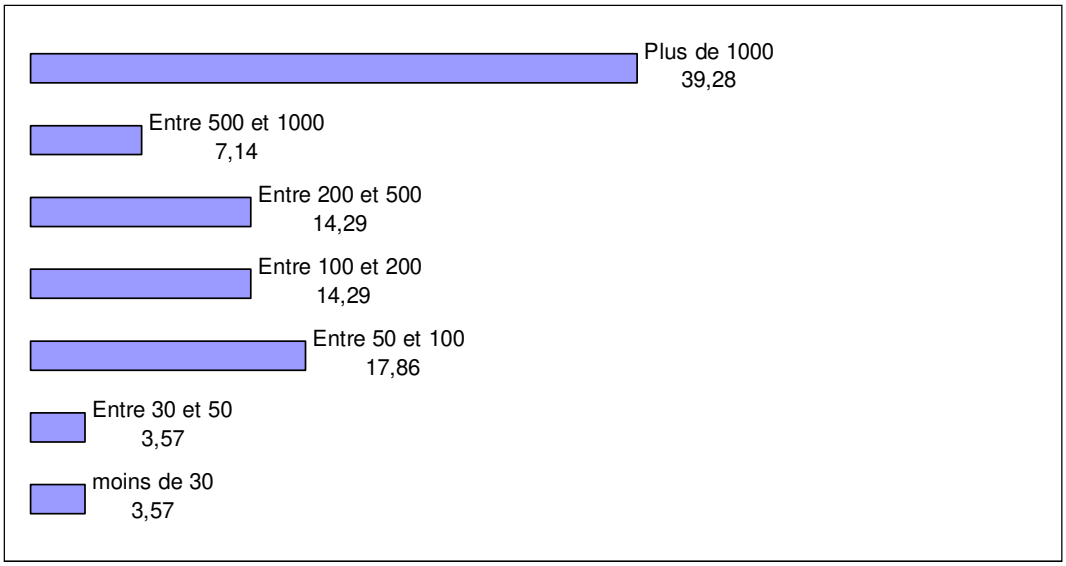
Base : 30 réponses

Le nombre de bulletins édités par mois est pour la majorité des Centres ayant répondu supérieur à 200 (50% des CDG réalisent plus de 1 000 bulletins par mois et 30% des CDG réalisent entre 200 et 1 000 bulletins par mois). En 2011, les CDG indiquaient une activité d'environ 500 bulletins par mois en moyenne contre plus de 1500 en 2004 mais pour un nombre de Centres plus restreint.



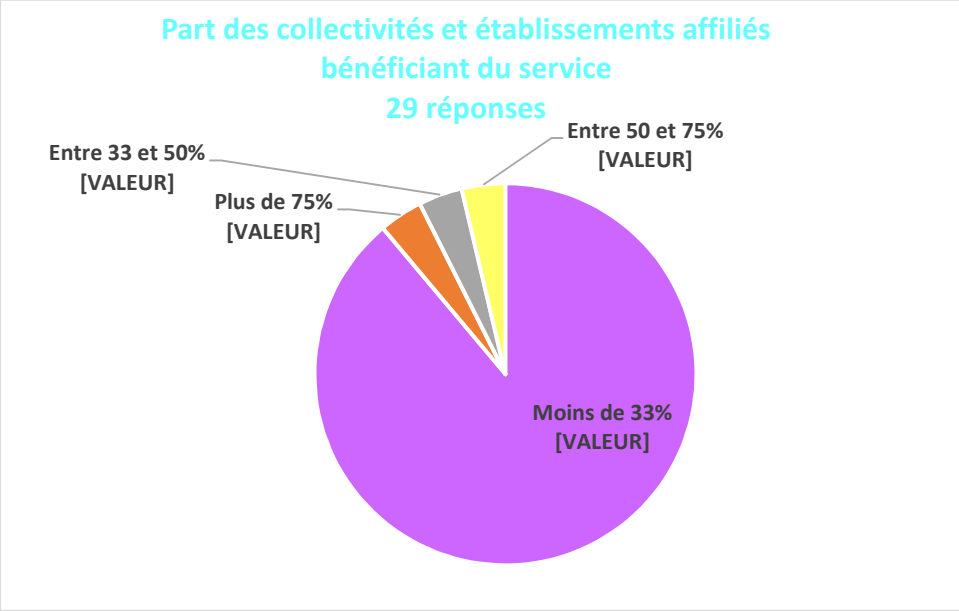
NOMBRE DE BULLETIN DE PAIE PAR MOIS EN 2011

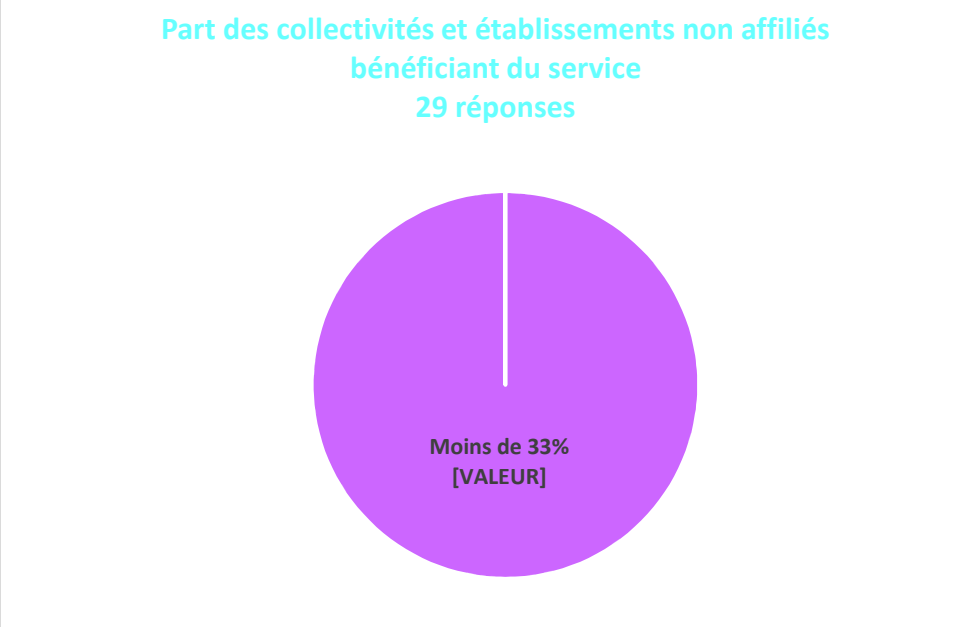
Base : 28 réponses


Plus de 1000
39,28
Entre 500 et 1000
7,14
Entre 200 et 500
14,29
Entre 100 et 200
14,29
Entre 50 et 100
17,86
Entre 30 et 50
3,57
moins de 30
3,57

➢ ***<u>Quelle est la part des collectivités bénéficiant du service « gestion des paies »</u> ?***

Tout comme en 2011, l'activité des services « Gestion des paies » ne bénéficie qu'à moins de 33% des collectivités en moyenne. Peu de collectivités adhèrent au service du fait du développement des outils et compétences informatiques dans les services RH plus intégrés. Toutefois, le nombre de sollicitations a progressé ces cinq dernières années.



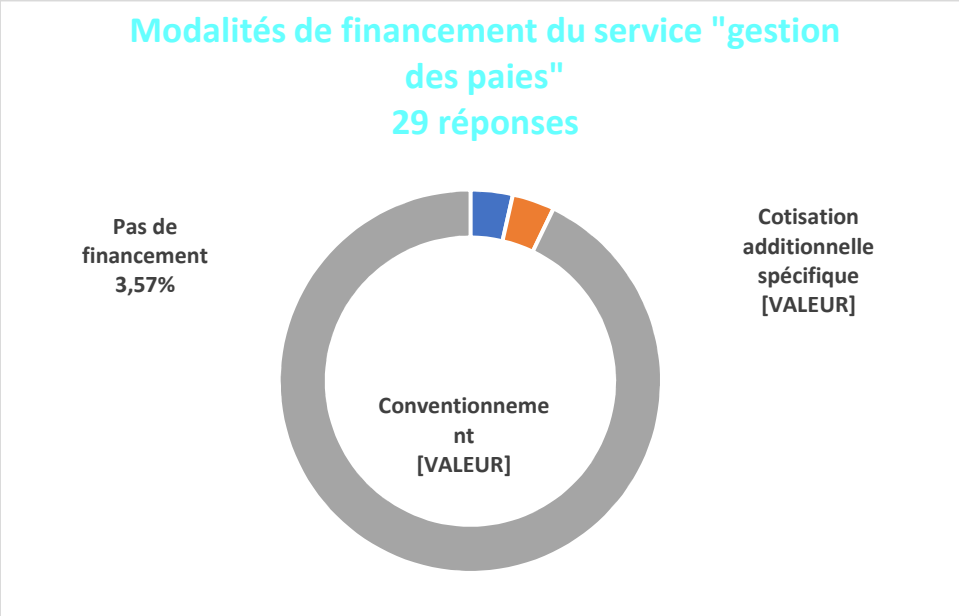


➢ ***Quelles sont les modalités de financement de cette mission ?***

Base : 29 réponses

Dans près de 93% des Centres de Gestion ayant mis en œuvre ce service, **cette mission est financée au travers d'un conventionnement** avec les collectivités ou établissements concernés.

Dans un peu plus de 3% des établissements, la confection des paies est financée par la cotisation additionnelle. Environ 3% des établissements proposent cette mission sans financement particulier.



La totalité des Centres exerçant cette mission réalisent une facturation au bulletin.

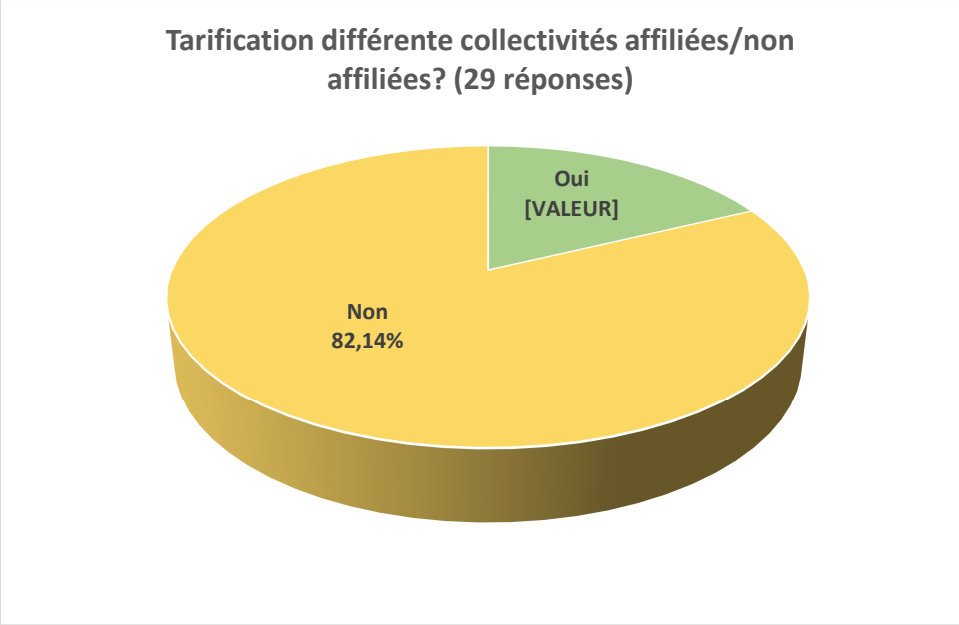
Le tarif par bulletin de paie pratiqué s'élève en moyenne à 7,20€ (5,85€ en 2015 et 5,38€ en 2011). Le tarif varie entre 4,60€ et 12€.
Il est à noter que 55% des Centres de Gestion facturent le bulletin moins de 7€.

Certains Centres font également payer en plus un forfait d'adhésion ou création d'un dossier « agent » ou création d'un dossier « collectivité ».

Année de référence	Facturation du bulletin de paie			
2017	**Nombre de CDG ayant répondu**	**Tarif minimum**	**Tarif maximum**	**Tarif moyen**
	29	**4,60€**	**12€**	**7,20€**
2015	**Nombre de CDG ayant répondu**	**Tarif minimum**	**Tarif maximum**	**Tarif moyen**
	19	3 €	15 €	5,85 €

2011	**Nombre de CDG ayant répondu**	**Tarif minimum**	**Tarif maximum**	**Tarif moyen**
	17	2 €	7,5 €	5,38 €
2004	**Nombre de CDG ayant répondu**	**Tarif minimum**	**Tarif maximum**	**Tarif moyen**
	13	3,35€	5,8€	4,69€

➢ ***Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?***

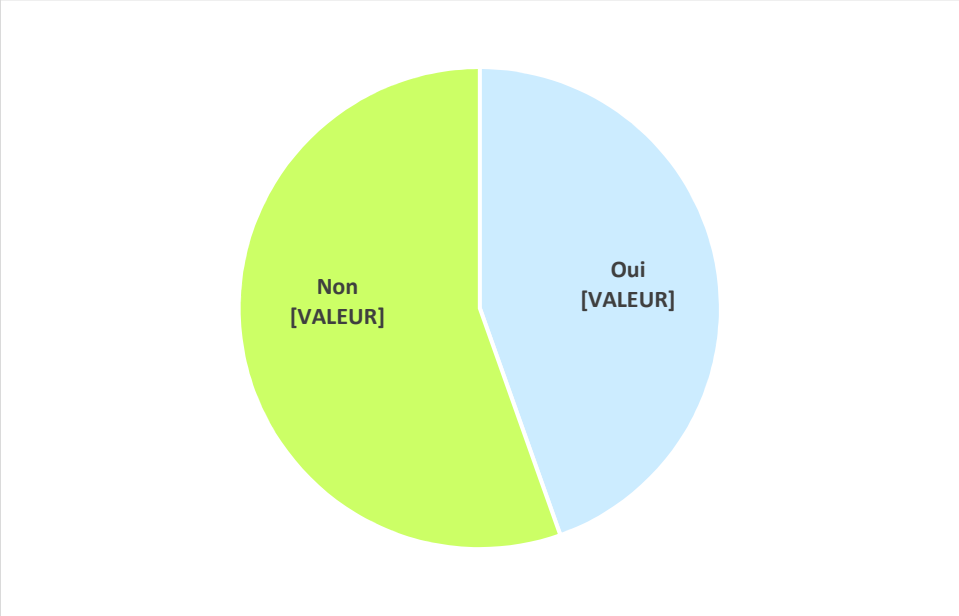


Dans la majorité des Centres (plus de 82%), il n'y a **pas de tarification différente** entre les collectivités et établissements affiliés et les non affiliés.

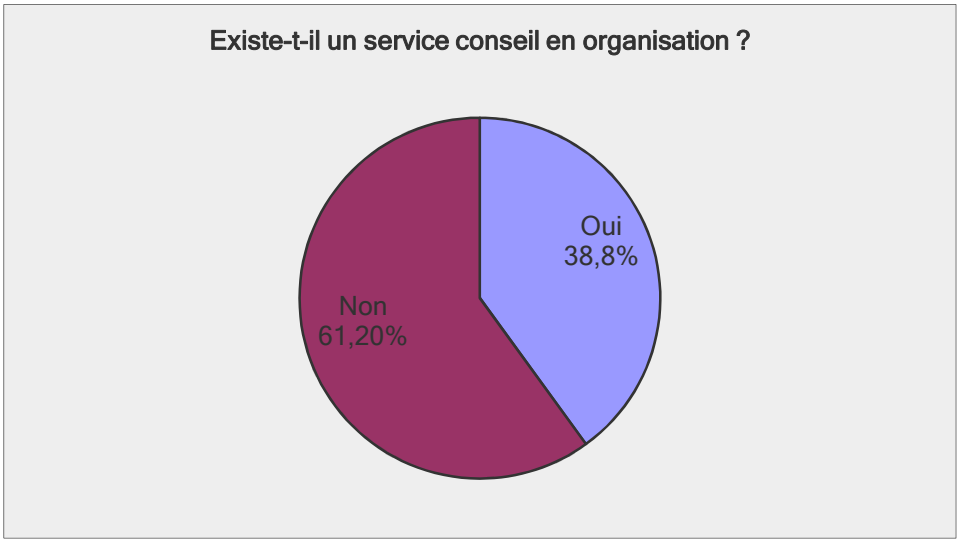
Conseil en organisation

➢ ***Avez-vous mis en place un service de conseil en organisation au sein de votre établissement ?***

Base : 92 réponses



Existence d'un service conseil en organisation en 2015 (58 réponses)



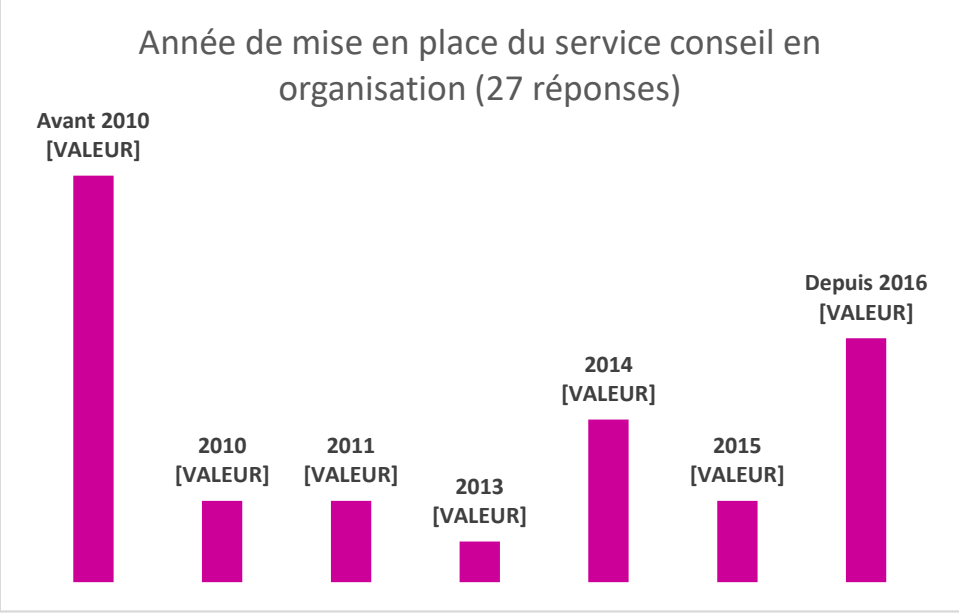
En 2015, près de 39% des CDG réalisaient des missions d'audits et d'études d'organisation mais seuls 20 établissements disposaient d'un service conseil en organisation. Cette proportion restait stable par rapport à l'enquête de 2011.

L'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 a été modifié par la loi déontologie des agents publics du 20 avril 2016 qui prévoit désormais que :
« Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements ».

L'accroissement des compétences, la multiplicité et la complexité de certains textes juridiques amènent les collectivités à faire appel de manière croissante à l'expertise des Centres de Gestion.

En 2018, plus de 44% des CDG proposent aux collectivités et établissements de leur ressort un service de conseil en organisation. Dans ce cadre, les Centres proposent des outils, des démarches, une méthode de travail sur les aspects internes d'organisation et peuvent apporter un conseil sur la faisabilité technique, financière, ressources humaines, de tels ou tels projets de transfert de compétences, de réorganisation des services et de mutualisation.

Plus de la moitié des services ont été créées préalablement à 2012, mais 22% des CDG l'ont institué depuis 2016.
2 Centres envisagent la création d'un tel service en 2018, un autre à plus long terme.
Il est à noter qu'un établissement a conventionné avec un autre pour mutualiser à un niveau interdépartemental le conseil en organisation auprès de ses collectivités.

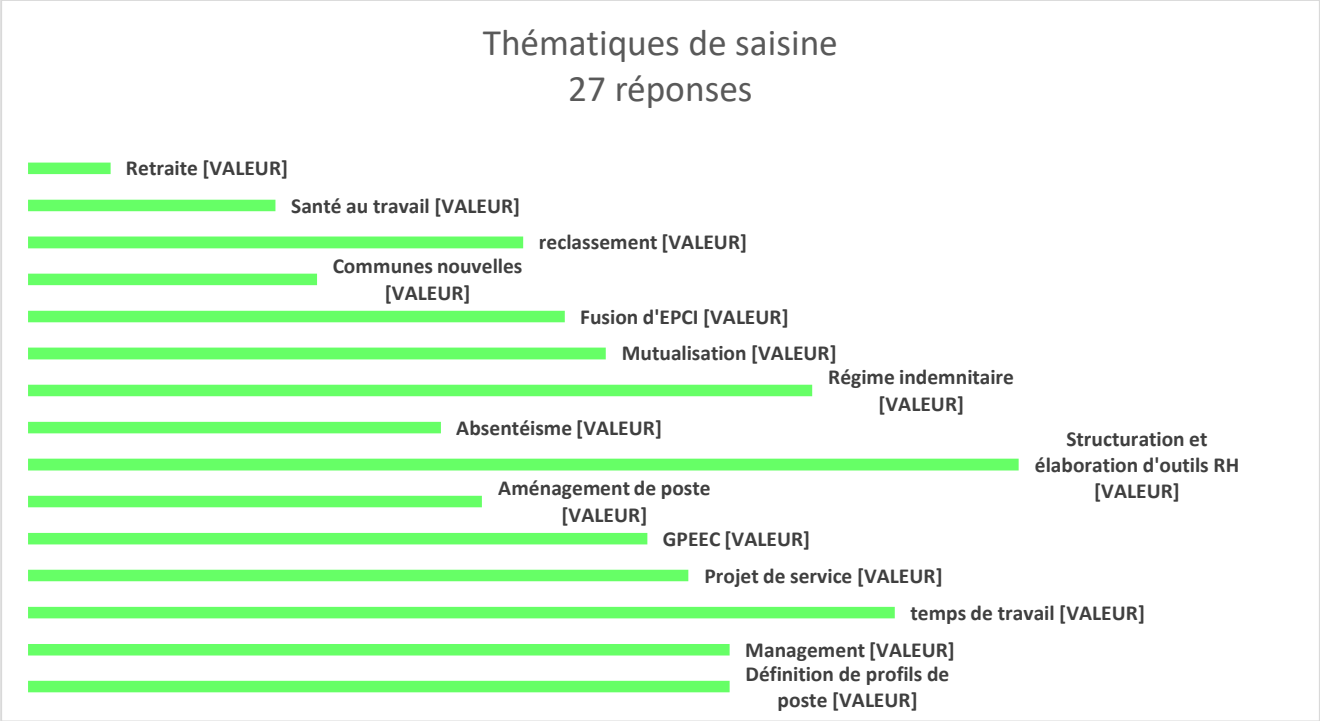


➢ ***<u>Quels sont les thématiques sur lesquelles votre Centre est sollicité par les collectivités</u> ?***

Base : 27 réponses

La nature des études qui sont confiées aux CDG a sensiblement évolué par rapport à 2011.

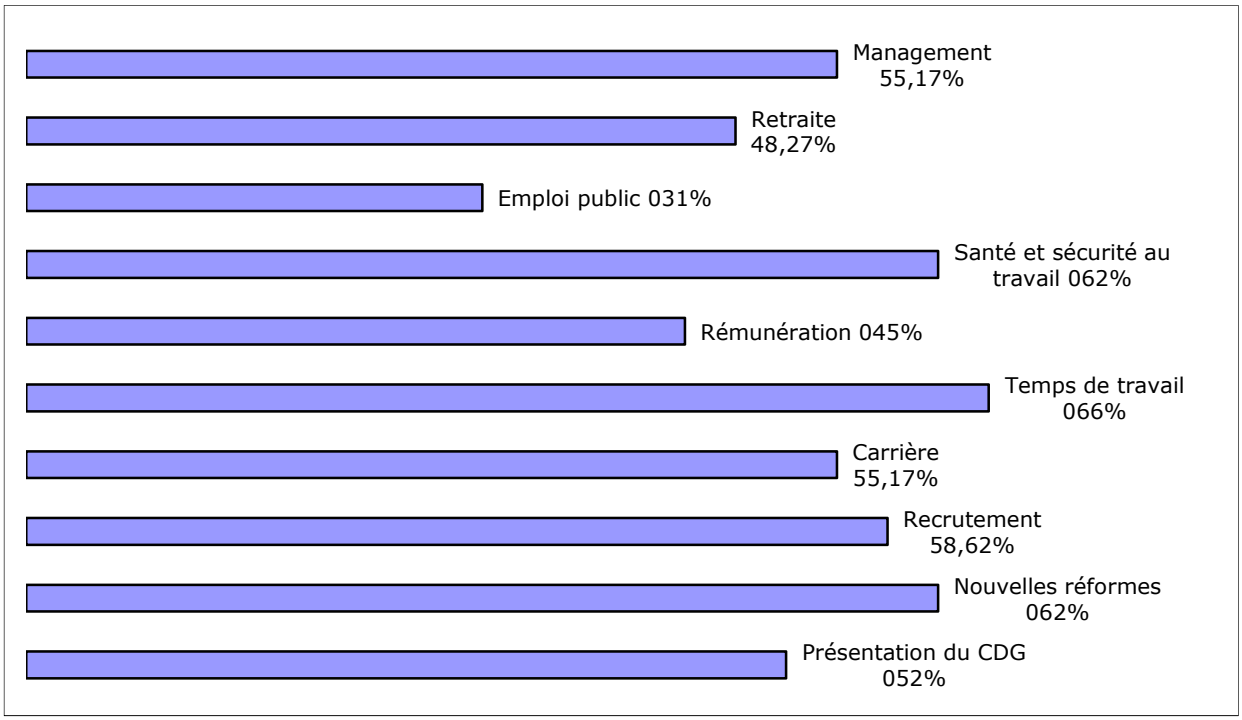
Alors que la majeure partie des études portaient alors sur la santé et sécurité ainsi que sur le temps de travail, **89% des missions de conseil concernent aujourd'hui la structuration ou l'élaboration d'outils RH**. Cela démontre l'expertise reconnue aux CDG en matière de **gestion prospective des ressources humaines** et le rôle que leur attribuent les employeurs publics locaux comme **tiers de confiance. Environ trois quarts des Centres citent également les études portant sur le temps de travail et le régime indemnitaire et près de deux tiers des établissements évoquent la définition de profils de poste et le management.**
Les services conseil en organisation des Centres de gestion sont également sollicités pour l'élaboration de projets de service, la mise en œuvre de la GPEEC, les mutualisations et fusions d'EPCI, les reclassements.
Certains établissements évoquent l'élaboration de projets de territoires et de projets d'administration, les risques psychosociaux, le coaching, la réorganisation de services, l'évolution des rythmes scolaires, la mise en place d'instances paritaires locales.



Quels étaient les objets principaux des audits et études pour lesquels les CDG étaient sollicités par les collectivités en 2015 ?		
Réponses	**en %**	**en nombre**
Présentation du CDG et de ses missions	54,5%	12
Nouvelles réformes	50,0%	11
Recrutement	**68,2%**	15
Carrière	50,0%	11
Temps de travail	45,5%	10
Rémunération	54,5%	12
Santé sécurité au travail	40,9%	9
Emploi public	22,7%	5

Retraite	22,7%	5
Management	**59,1%**	13
Réorganisation des services	**81,8%**	18
Mutualisation	54,5%	12
Reclassement/Maintien dans l'emploi	54,5%	12
Nombre de centres ayant répondu		**22**

Principaux domaines d'intervention des CDG en 2011 :



Base : 29 réponses

➢ ***Quelles sont les principales demandes des collectivités ?***

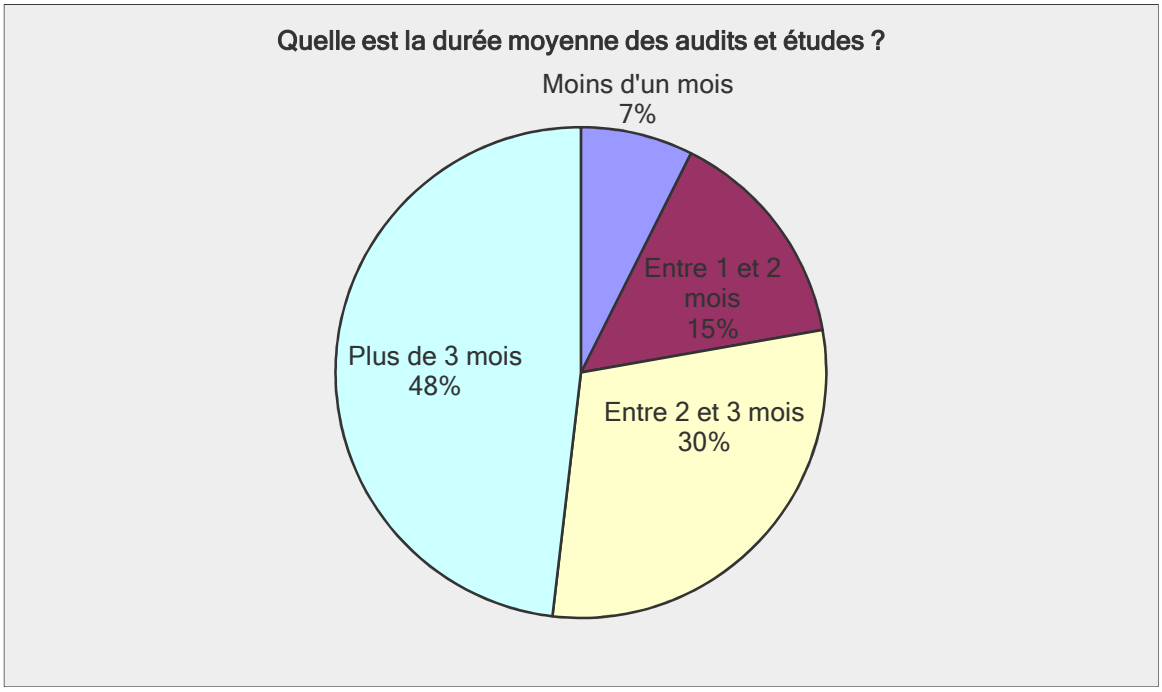
Base : 25 réponses

Les demandes des collectivités portent prioritairement sur la réalisation de diagnostics organisationnels et l'élaboration d'outils RH.

Quelles sont les principales demandes des collectivités en 2017 ?	
Réponses	**en %**
Réalisation de diagnostics organisationnels	96%
Réalisation d'études	96%
Elaboration d'outils RH	96%
Conduite de projets	76%
Réalisation de plans d'actions	84%
Missions de conduite du changement	80%
Accompagnement au management	84%
Formation	76%
Information	80%
Nombre de centres ayant répondu	**25**

➢ ***<u>Quelle est la durée moyenne des audits</u> ?***

Base : 27 réponses



Avant 2015, la durée des études était majoritairement (52%) inférieure à un mois. En 2017, près de la moitié des audits et études ont une durée supérieure à trois mois. Cette évolution s'explique par la modification de la typologie des études (temps de travail, régime indemnitaire, fusions d'EPCI, projets de service…).

➢ ***<u>Quel est le nombre de conseillers en organisation employés par le service</u> ?***

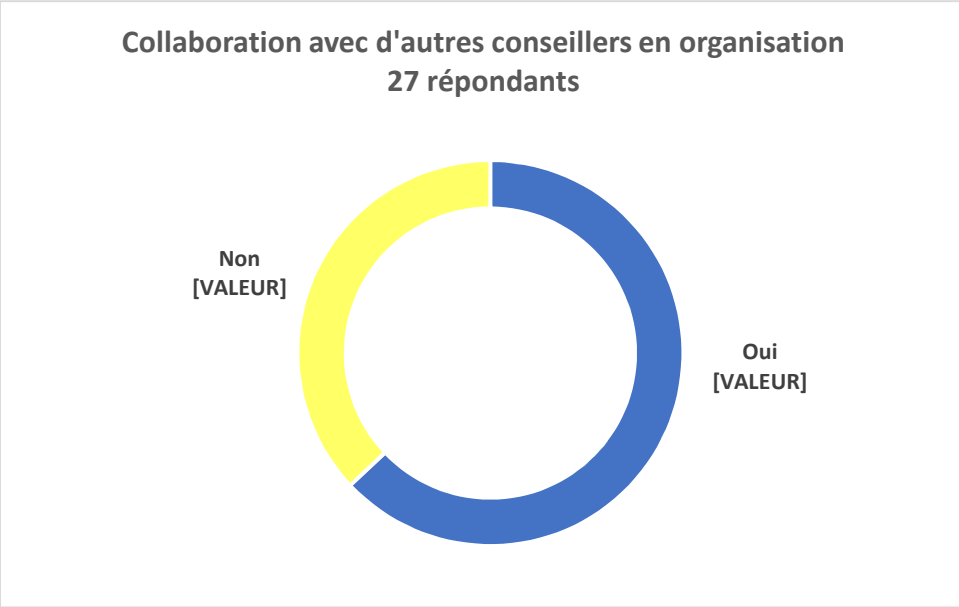
Base : 25 réponses

Les services de conseil en organisation des CDG emploient en moyenne 3 agents (2,06 ETP), le minimum étant d'un conseiller et le maximum de 6.

➢ ***<u>Existe-t-il une collaboration avec d'autres conseillers en organisation</u> ?***

Base : 27 réponses

Près des deux tiers des conseillers en organisation des Centres de gestion collaborent avec d'autres conseillers au niveau régional ou national dans le cadre du réseau des CDG ou de l'ANDCO.



Partenaires des conseillers en organisation des CDG	
Réponses	**en %**
Conseillers des collectivités du département	5,88%
Conseillers des collectivités de la région	11,76%
Conseillers des collectivités au niveau national	17,65%
Conseillers des CDG de la région	**47,06%**
Conseillers des CDG au niveau national	**47,06%**
Cabinets de consultants	11,76%
ANDCO	**52,94%**
Autres (INSET, ENACT, RESORGA, réseau des consultants…)	35,29%
Nombre de Centres ayant répondu	**21**

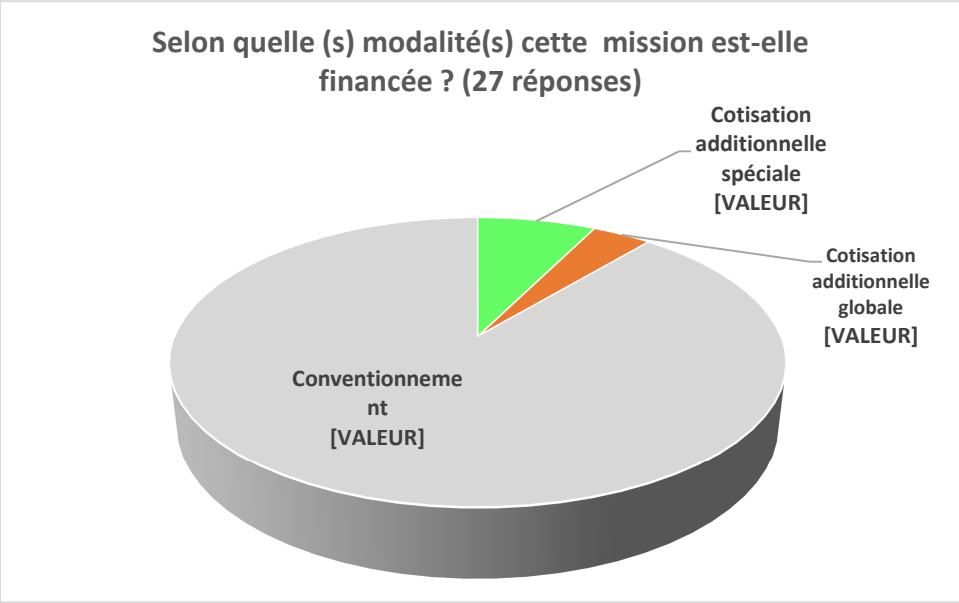
➢ ***Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?***

Base : 27 réponses

Pour les Centres de Gestion ayant répondu, le conventionnement constitue le mode de financement principal de cette mission (88,89%).
Ce mode de financement sur une mission ponctuelle semble particulièrement adapté.

Un certain nombre de remarques ont été faites :

- Des conseils peuvent être donnés aux collectivités qui le demandent sans que cela donne lieu à un financement particulier
- Au titre de la cotisation additionnelle, des conseils restreints peuvent être dispensés.



➢ ***<u>Quel est le montant du (des) tarif(s) pratiqué(s)</u> ?***

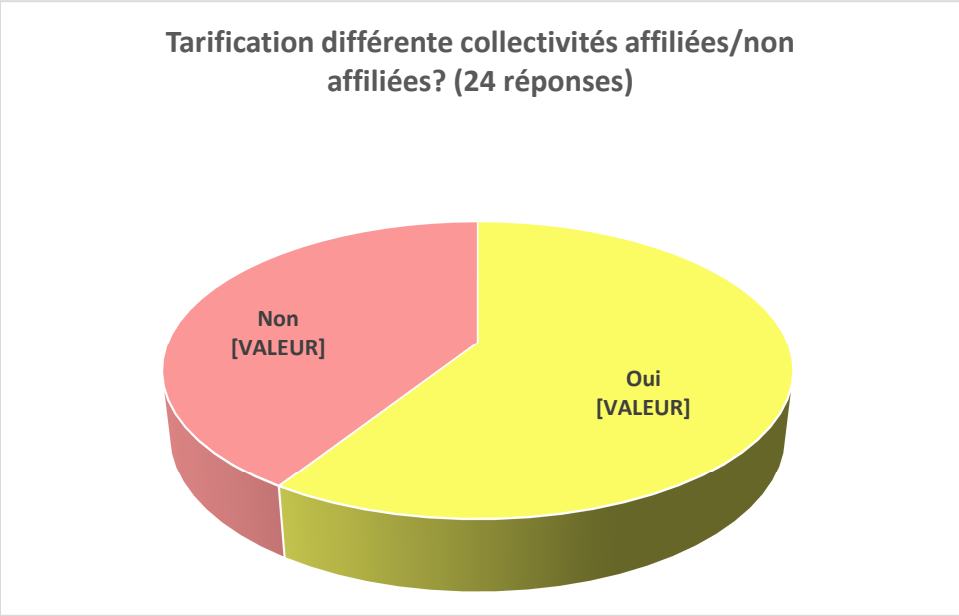
Base : 24 réponses

Sur la base d'un tarif à la journée, les Centres de Gestion ayant répondu pratiquent en moyenne une tarification de 459 € par jour d'intervention. Le montant pratiqué le plus haut étant de 850 € et le plus bas de 186 €.

Dans le cadre d'une tarification à l'heure, nous pouvons constater une tarification moyenne de 82€, le montant pratiqué le plus haut étant de 130€ et le plus bas de 56€.

Cette tarification peut également varier en fonction de la mission ou de la collectivité (affiliée ou non).

Ainsi, près de 60% des CDG ayant répondu pratiquent une tarification différente selon que la collectivité soit affiliée ou non au Centre de Gestion, et ce, quel que soit le mode de facturation (à l'heure ou à la journée). La majoration moyenne s'élève à 31% (minimum 10%/maximum 50%).

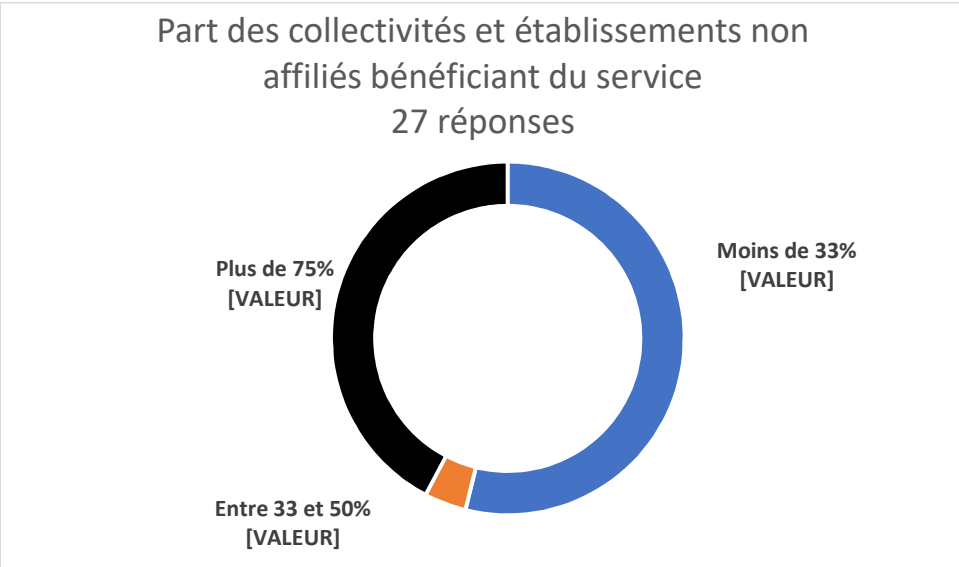


➢ ***<u>Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « conseil en organisation »</u> ?***

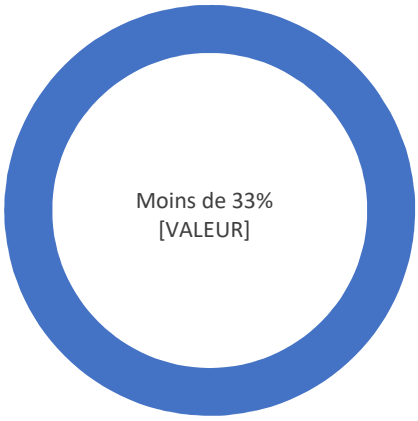
Base : 27 réponses

Que la collectivité soit affiliée, obligatoire ou volontaire, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la réalisation de mission conseil en organisation est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, 42% des CDG indiquent que plus de 75% des affiliés bénéficient de ce service.

Le nombre de collectivités et d'établissements accompagnés a toutefois augmenté, il était en moyenne de 21 en 2015 et de 32 en 2016.



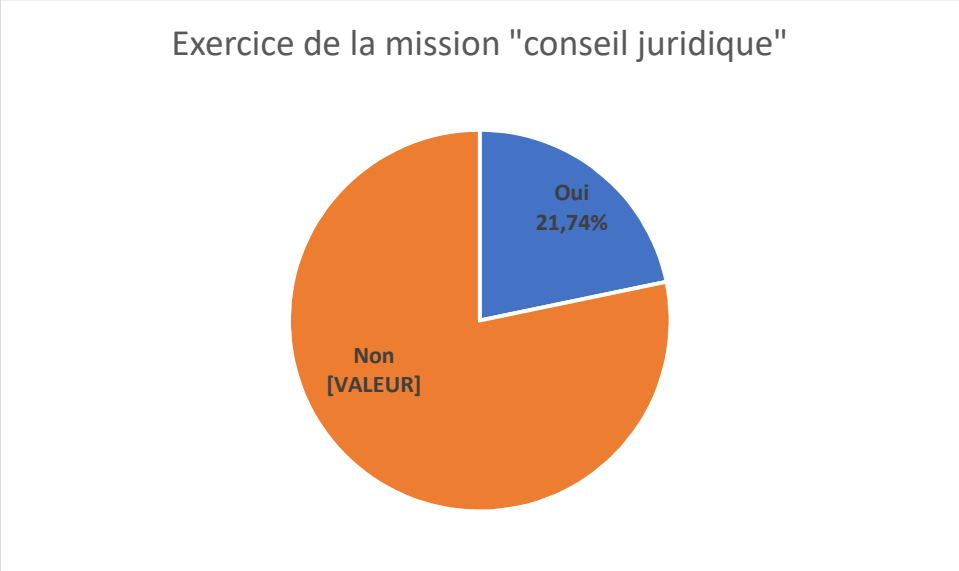
Part des collectivités et établissements non affiliés bénéficiant du service
27 réponses



Conseil juridique

➢ ***Exercez-vous la mission « Conseil juridique » ?***

% des 92 CDG ayant répondu à l'enquête

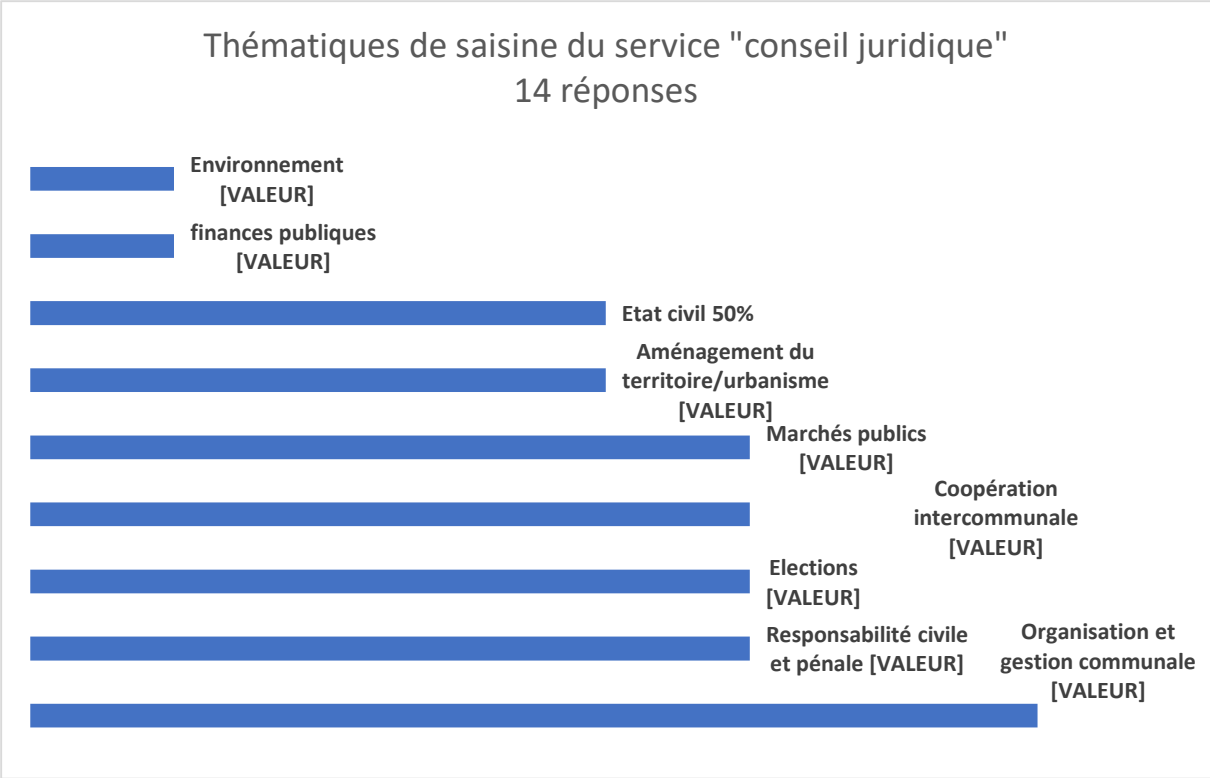


Si tous les Centres exercent le conseil juridique en matière statutaire, seuls 21,7% des établissements proposent aux collectivités et établissements de leur ressort une assistance juridique sur d'autres thématiques que le statut.
Le conseil juridique n'a été inscrit dans le champ des missions facultatives des CDG, défini à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, qu'en 2016.

➢ ***Quelles sont les principales thématiques de saisine du service ?***

Base : 14 réponses

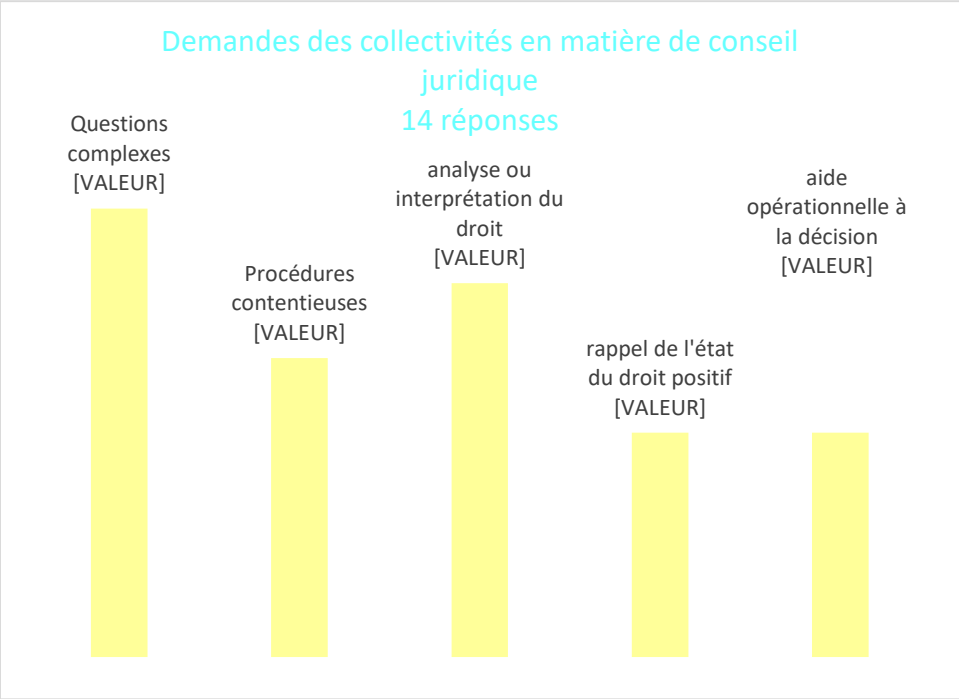
Les principales thématiques de saisine portent sur l'organisation et la gestion communale, la coopération intercommunale, les élections, la responsabilité civile et pénale, les marchés publics, l'aménagement du territoire et l'urbanisme.
Sont moins largement évoqués l'environnement, les finances publiques, l'état civil, les cimetières, la gestion du patrimoine, les pouvoirs de police, les procédures contentieuses et la gestion des RH de droit privé.



➢ ***<u>Quelles sont les principales demandes des collectivités</u> ?***

Base : 14 réponses

Dans les deux tiers des établissements, il apparait que les collectivités souhaitent en priorité avoir des réponses à des questions complexes. Il s'agit ensuite de questions nécessitant une analyse ou une interprétation du droit et l'accompagnement sur des procédures contentieuses.

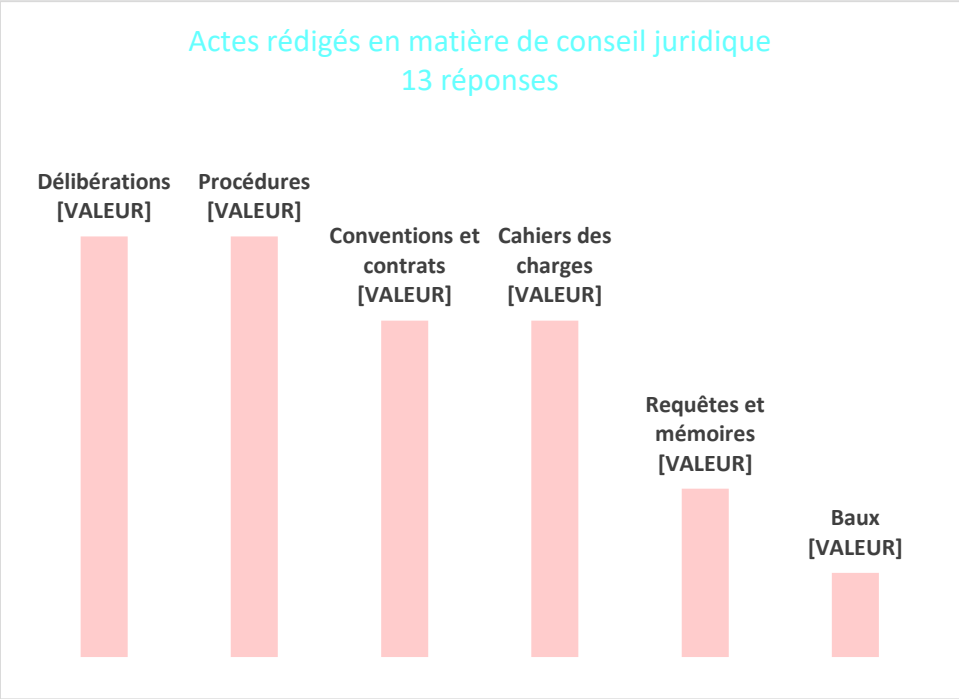


➢ ***Quels sont les types d'actes proposés aux collectivités ?***

Base : 13 réponses

Les principaux actes rédigés par les Centres de Gestion à destination des collectivités sont des délibérations et des procédures.

Par ailleurs, plus de la moitié des établissements rédigent également des conventions et des contrats et des cahiers des charges. Entre un quart et un tiers des CDG élaborent des requêtes et des mémoires contentieux.



➢ ***Quel est le nombre de juristes affectés à l'exercice de cette mission ?***

Base : 11 réponses

Les Centres de gestion proposent le conseil juridique hors statut emploient en moyenne 3 juristes (ETP : 2,06), ce chiffre dépendant du territoire concerné et allant de 1 à 7.

➢ ***Quel est le nombre de questions juridiques traitées par an ?***

Base : 12 réponses

Les juristes des Centres de gestion traitent en moyenne 600 questions par an (623 en 2014, 626 en 2015 et 592 en 2016).
Ce chiffre est très variable d'un CDG à l'autre : un Centre traite environ une dizaine de questions par an et d'autres plus de 1300.

➢ ***Les juristes du CDG ont-ils mis en place des collaborations ?***

Base : 14 réponses

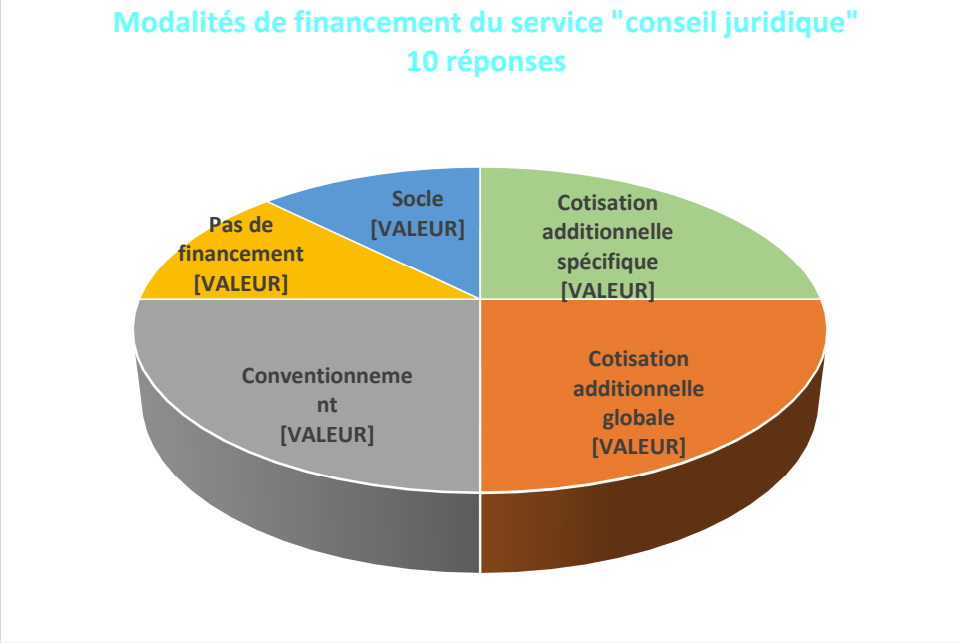
Plus de 55% des CDG ont mis en place des collaborations en matière de conseil juridique, 40% d'entre eux dans le cadre de la charte de coopération régionale, 20% avec des cabinets d'avocats et 20% avec les autres Centres au niveau national ou les collectivités du département.



➢ ***<u>Quelles sont les modalités financières d'exercice de cette mission</u> ?***

10 Centres ont répondu à cette question. **Le financement de cette mission s'inscrit dans la moitié des établissements dans le cadre de la cotisation additionnelle, dans un quart des CDG par conventionnement.**

Plus de 12% des Centres indiquent ne pas financer cette mission. La même part l'a inclus dans le socle prévoyant alors un conseil juridique statutaire et au-delà.



➢ ***Quelle est la part des collectivités affiliées obligatoires bénéficiant du service « Conseil juridique » ?***

Base : 9 CDG

Environ 148 collectivités et établissements ont recours au service chaque année par département.

Le nombre de collectivités affiliées concernées par le conseil juridique est assez important : dans plus de 50% des établissements, le service est proposé à plus de 50% des collectivités.

Part de collectivités affiliées bénéficiant du service « conseil juridique »	
Moins de 33%	37,50%
Entre 33 et 50%	12,50%
Entre 50 et 75%	25%
Plus de 75%	25%

➢ ***Quelle est la part des collectivités non affiliées bénéficiant du service « Conseil juridique » ?***

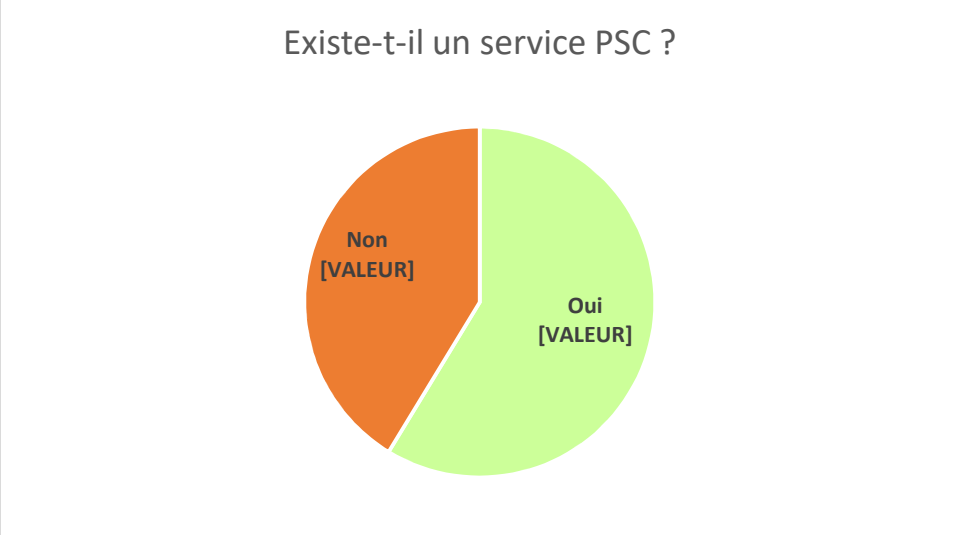
Le service est proposé à peu de collectivités non affiliées, celles-ci bénéficiant en interne des moyens humains et de l'expertise nécessaires à la rédaction de leurs actes.

Part de collectivités non affiliées bénéficiant du service « Conseil juridique »	
Moins de 33%	83,33%
Entre 33% et 50%	4,35%

Protection sociale complémentaire (PSC)

➢ ***Existe-t-il un service de protection sociale complémentaire ?***

% des 92 CDG ayant répondu



Plus de 58% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête accompagnent les collectivités et les établissements de leur ressort pour la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire. La mission s'est développée ces cinq dernières années dans les Centres de Gestion puisqu'en 2015, elle n'était exercée que par 34% des CDG.

Dans la Fonction Publique Territoriale, le décret d'application relatif à la PSC est paru le 8 novembre 2011. Il permet aux collectivités de participer au financement de la PSC, soit dans le cadre de la convention de participation, soit dans le cadre de la labellisation.

Les Centres de gestion peuvent permettre de renforcer la protection sociale complémentaire des agents de leur département dans le cadre d'une convention de participation.

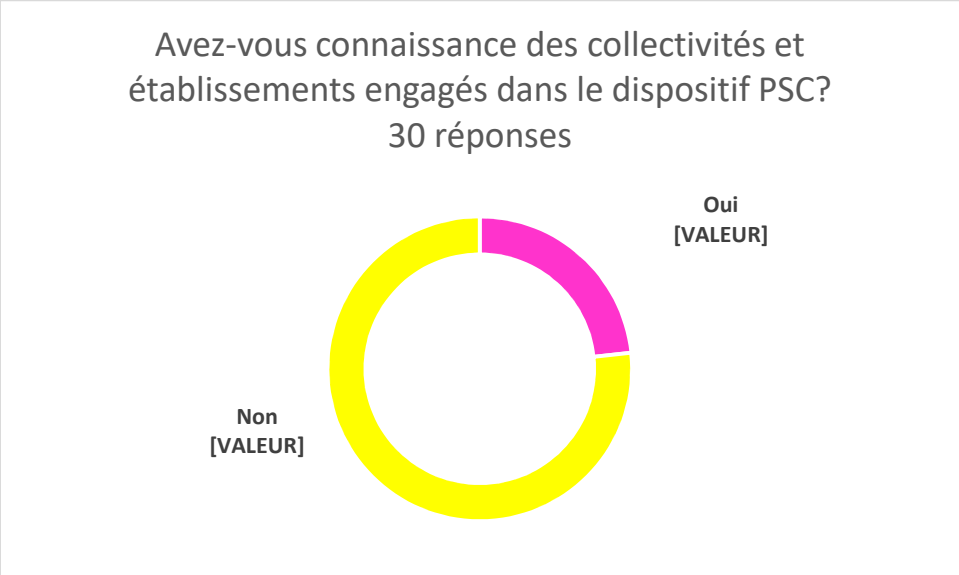
Près d'un tiers des Centres propose la signature d'une convention PSC aux collectivités et établissements depuis 2015. Deux CDG ont signé une convention en 2017 avec une date d'effet au 1er janvier 2018. Un Centre le projette en 2019.

Année de la signature de la convention PSC	
2012	12%
2013	44%
2014	12%
2015	16%
2016	8%
2017	8%

Plusieurs raisons sont évoquées par les Centres n'exerçant pas cette mission :

- Les collectivités organisent elles-mêmes les prestations (100%)
- Les collectivités ne proposent pas de prestations (12,5%)
- Il n'y a pas assez de moyens humains au sein du CDG (25%)
- Cette mission ne figure pas dans les orientations politiques du CDG (6,25%)
- Le Centre a encouragé la labellisation (12,5%).

Les CDG ne disposent pas d'informations précises sur les actions des collectivités en matière de PSC. Seuls 23% des établissements ont connaissance des collectivités et établissements de leur ressort engagés dans le dispositif.
Ces éléments résultent généralement des informations transmises par le biais du comité technique.
Il semble que la majorité des collectivités ne sont pas engagées dans la protection sociale complémentaire. Celles qui sont engagées ont très majoritairement recours à la labellisation (83,33%).



➢ ***<u>Quel a été le nombre de soumissionnaires et les prestataires retenus</u> ?***

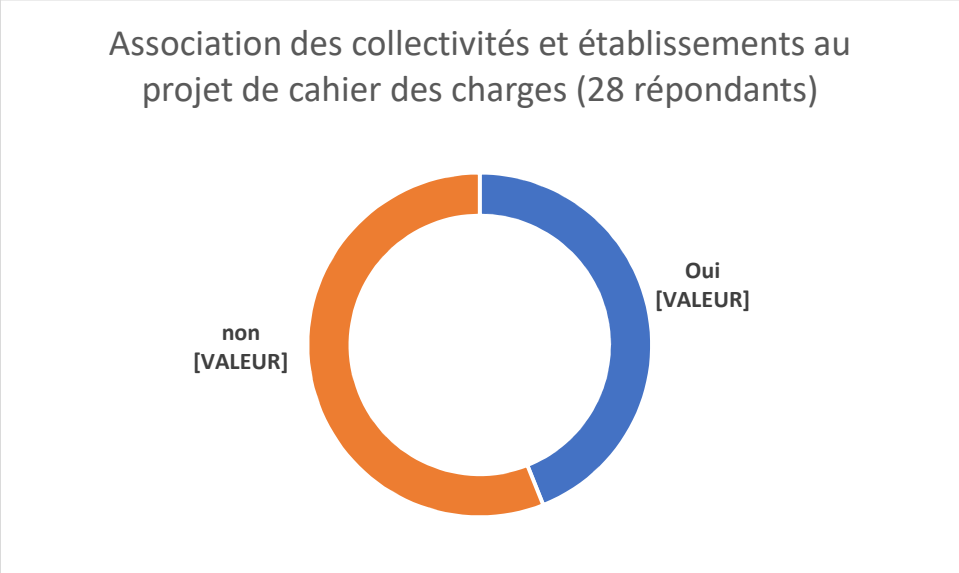
Base : 20 réponses

Entre six et sept prestataires de protection sociale complémentaire ont soumissionné mais ce chiffre est variable selon les départements et selon les garanties prévoyance ou santé.
Les 20 CDG répondants à cette question ont cité les prestataires retenus suivants : MNT, SMACL, Publiservices, la mutuelle générale, intériale, mutuelle France prévoyance, Collecteam, Humanis, Mut'Est, Spheria vie, Adrea, Mutex, Territoria Mutuelle, MNFCT.

➢ ***<u>Les collectivités et les organisations syndicales ont-elles été associées au projet</u> ?***

Base : 28 réponses

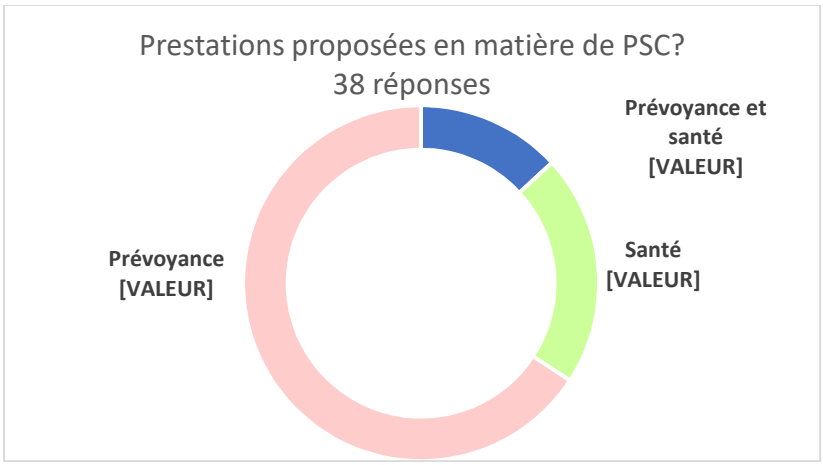
44% des Centres répondants ont associé les collectivités et établissements à l'élaboration du cahier des charges et une part similaire (43%) des CDG ont créé une commission ad hoc pour travailler sur ce projet.
L'avis des organisations syndicales a été recueilli dans le cadre des comités techniques des Centres et des collectivités et établissements.



➢ ***<u>Quelles sont les prestations proposées dans le cadre des contrats de participation</u> ?***

Base : 38 réponses

La double garantie prévoyance/santé est la moins souscrite (13,16%). Vient ensuite la santé (21,05%), la prévoyance étant la garantie majoritairement souscrite (65,79%).



➢ ***Quel est le nombre de collectivités et d'agents couverts par les contrats de participation ?***

Base : 36 réponses

En matière de santé, environ 134 collectivités sont couvertes par le contrat de participation mis en place par le CDG. Elles sont 163 en moyenne ayant souscrit au contrat de prévoyance.

Le nombre moyen d'agents couverts en matière de santé est de 3014 et de 4379 concernant la prévoyance.

Dans la moitié des établissements, les agents retraités sont également couverts par le contrat de participation.

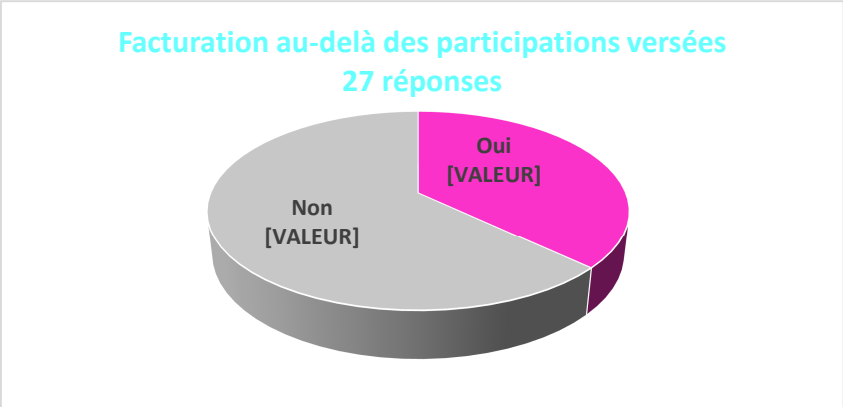
	Nombre moyen	Nombre minimum	Nombre maximum
Nombre de collectivités et d'établissements ayant souscrit un contrat de participation santé	**134**	41	340
Nombre de collectivités et d'établissements ayant souscrit un contrat de participation prévoyance	**163**	12	390
Nombre d'agents couverts par un contrat de participation santé	**3014**	188	6500
Nombre d'agents couverts par un contrat de participation prévoyance	**4379**	1195	15000

➢ ***Votre Centre facture-t-il l'exercice de cette mission au-delà des participations versées par les collectivités et les établissements ?***

Base : 27 réponses

Pour environ 63% des Centres de Gestion ayant répondu, aucune facturation au-delà des participations versées par les collectivités et établissements n'est réalisée dans le cadre de l'exercice de cette mission.
Pour les Centres qui facturent, deux modalités coexistent :

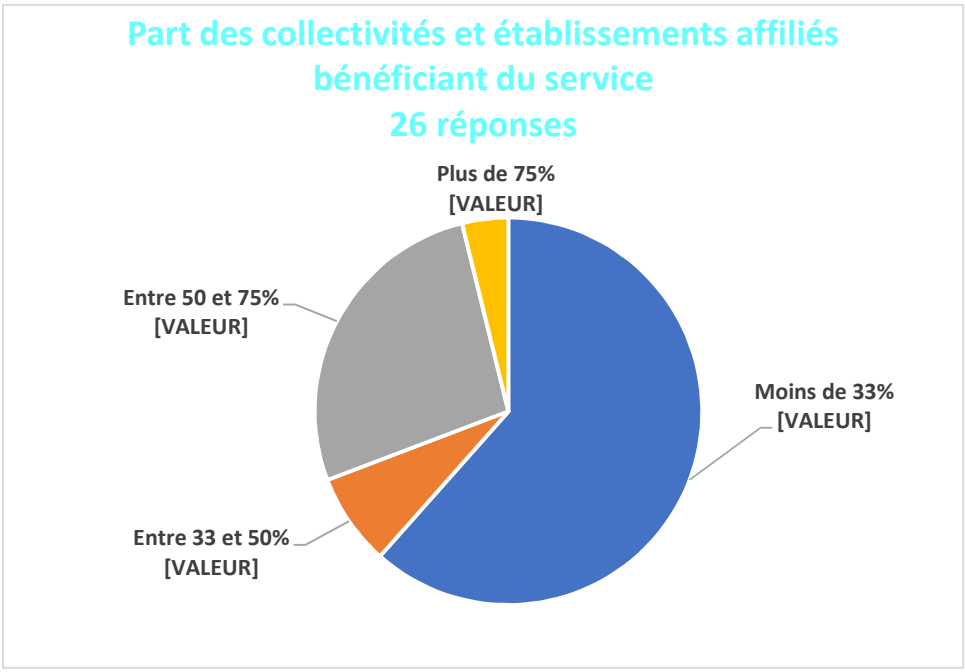
- Une part de masse salariale des agents assurés (entre 0,02 et 0,04%)
- Un forfait appliqué selon la taille de la collectivité ou de l'établissement ou en fonction du nombre d'agents couverts (entre 20 et 380€).

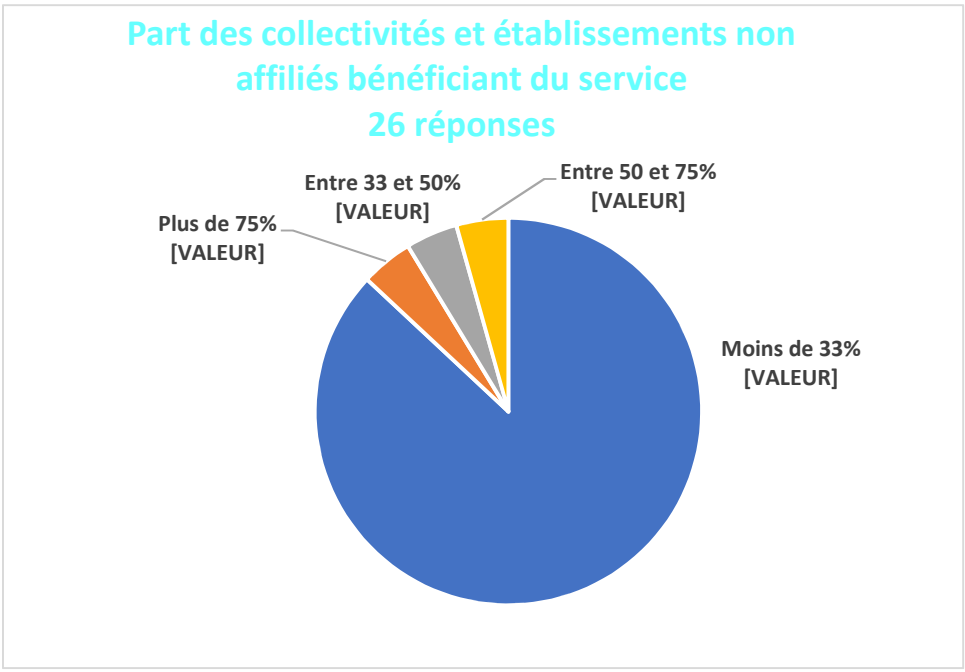


➢ ***<u>Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « PSC »</u> ?***

Base : 26 réponses

Que la collectivité soit affiliée ou non, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la conclusion d'un contrat de participation pour la protection sociale complémentaire est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, plus de 30% des CDG indiquent que plus de 50% des affiliés bénéficient de ce service.

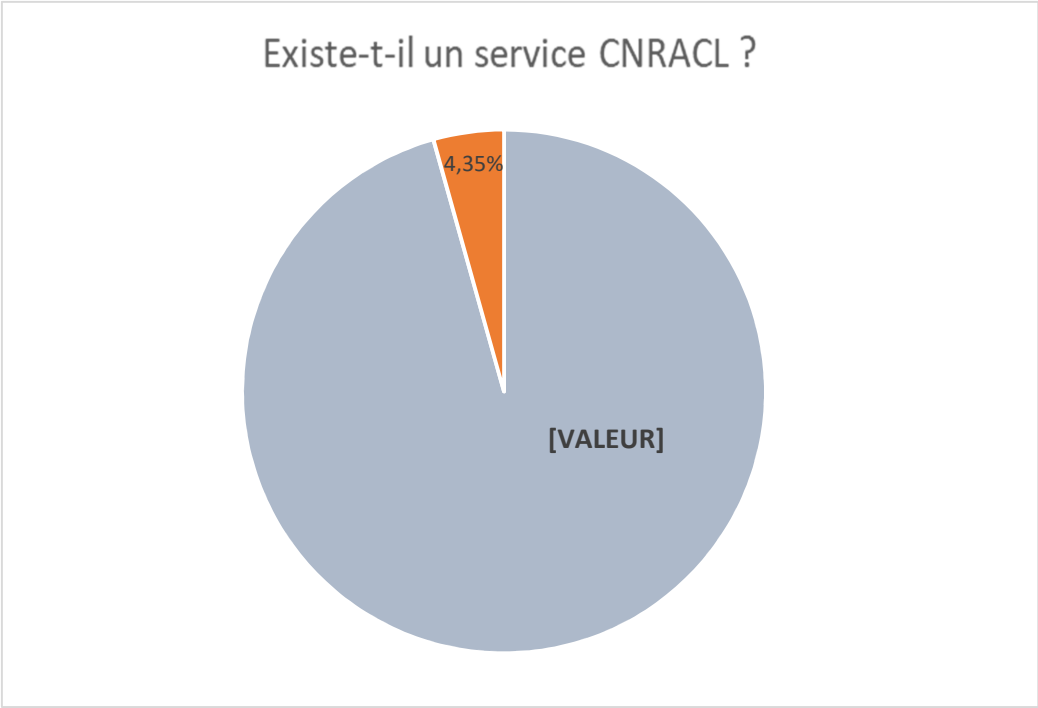



Part des collectivités et établissements non affiliés bénéficiant du service
26 réponses
Entre 33 et 50% [VALEUR]
Entre 50 et 75% [VALEUR]
Plus de 75% [VALEUR]
Moins de 33% [VALEUR]

CNRACL

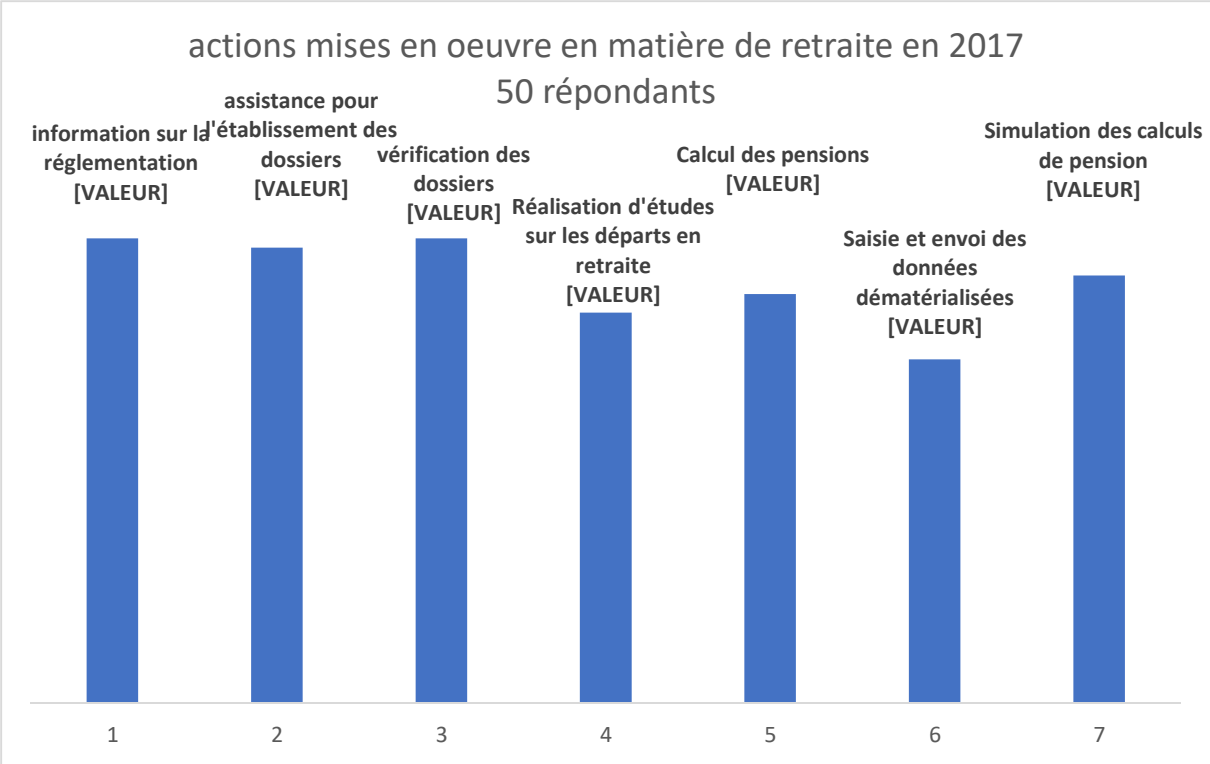
➢ ***Existe-t-il un service Retraite/CNRACL ?***

Base : 92 réponses

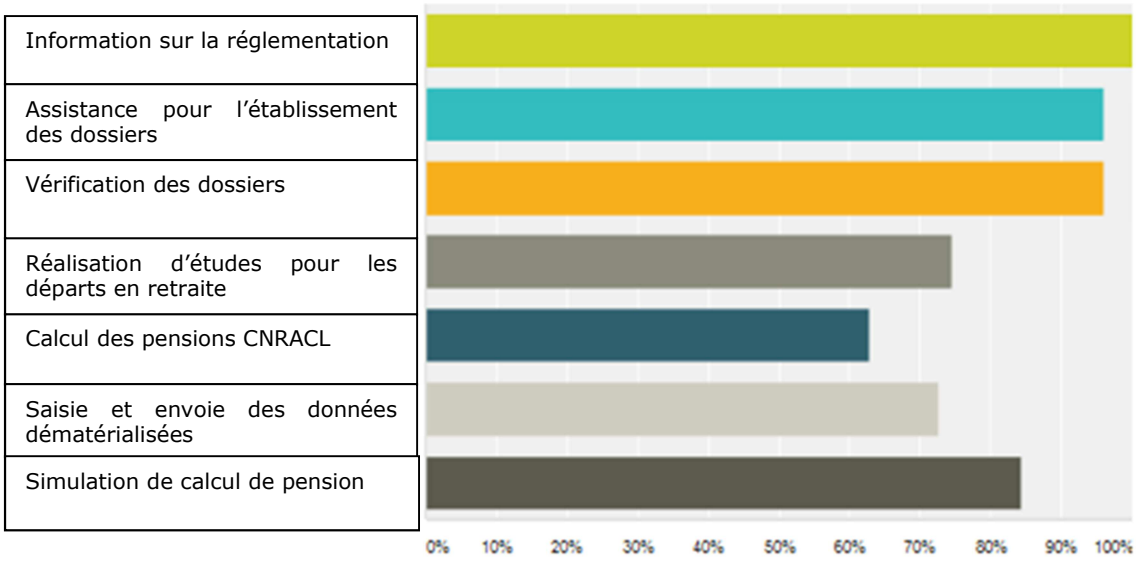


Sur les 92 Centres de Gestion ayant répondu à cette question, 88 ont un service d'accompagnement à la retraite CNRACL ce qui représente **95,65% des CDG** ayant répondu.
Cette mission est, depuis plus d'une quinzaine d'années, quasiment généralisée dans les établissements.

➢ ***En dehors de l'assistance à la fiabilisation des comptes de droit, quelles actions votre Centre met-il en œuvre dans le cadre de la mission « CNRACL » ?***



% des 58 CDG ayant répondu à l'enquête en 2015



Les CDG ayant répondu à l'enquête exercent la plupart des actions rentrant dans le champ de cette mission.

L'ensemble des CDG ayant répondu mettent en œuvre une information sur la réglementation, vérifient les dossiers.

L'action la moins développée est la saisie et l'envoi des données dématérialisées, près des trois quarts des CDG ayant répondu réalisent cependant cette action.

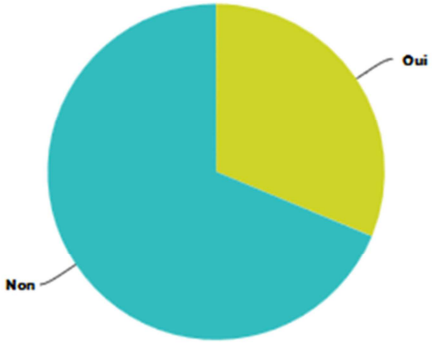
Parmi les autres prestations mises en œuvre, sont cités :

- La tenue d'ateliers ou de journées de formation
- L'envoi de newsletters ou de circulaires d'information
- Des actions d'information en matière de retraite

- L’organisation de rendez-vous avec les actifs.

➢ ***<u>Cette prestation est-elle facturée aux collectivités au-delà des sommes versées par la CNRACL</u> ?***

Base : 50 réponses



36% des CDG ayant répondu facturent en sus de la rémunération versée par la CNRACL une part de ce service aux collectivités.

➢ ***<u>Quelles sont les modalités financières d’exercice de cette mission</u> ?***

Base : 18 réponses

Le financement de cette mission s’inscrit pour 55,55% des CDG ayant répondu dans le cadre d’un conventionnement avec un tarif par dossier.

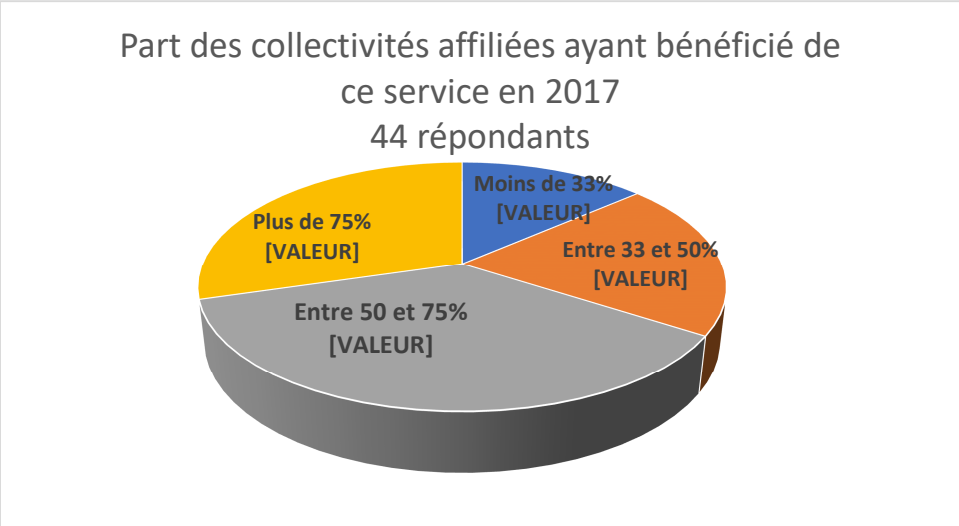
16,67% des CDG incluent le financement de cette mission dans la cotisation additionnelle. 22,22% des CDG appliquent un forfait collectivité.

80% des Centres de gestion n’appliquent pas une facturation différente pour les collectivités et établissements non affiliés.

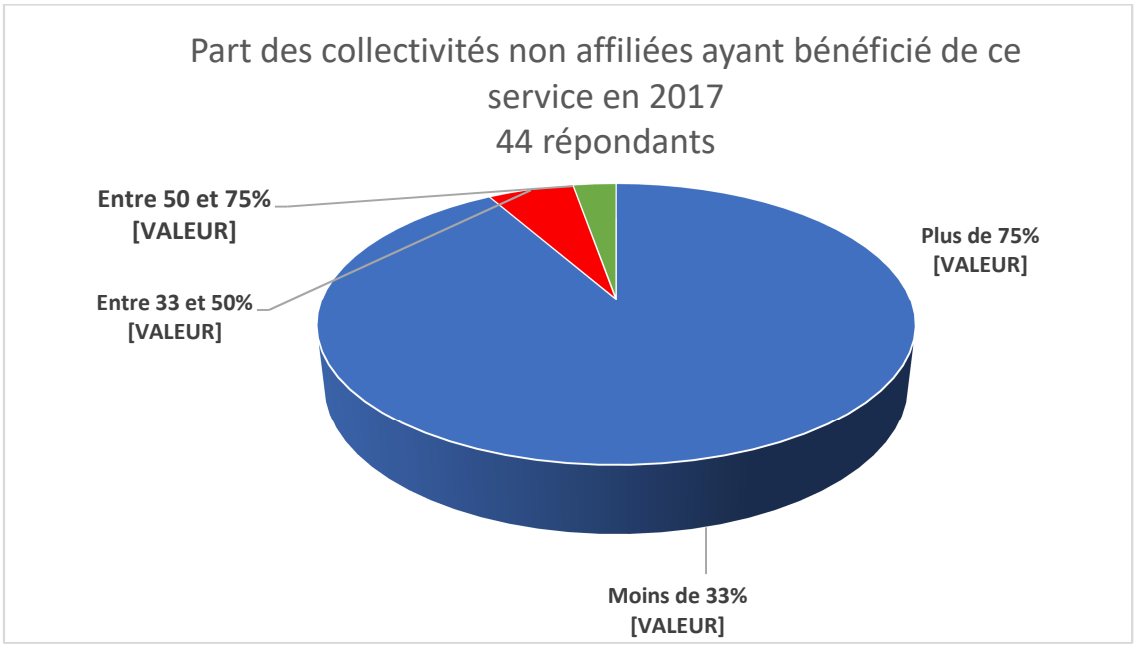
➢ ***<u>Quelle est la part des collectivités ou établissements ayant bénéficié de cette mission en 2017</u> ?***

Base : 44 réponses

La part des collectivités ou établissement affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2017 varie. Pour près des deux tiers des CDG ayant répondu, entre 50 et 100% de leurs collectivités affiliées ont bénéficié de cette mission.



91,67% des CDG ayant répondu font bénéficier la mission « CNRACL » à moins de 33% des collectivités non affiliées. Celles-ci sollicitent le CDG en fonction des départs.



Action sociale

➢ ***Exercez-vous la mission Action sociale ?***

Base : 92 réponses



Près de 74% des CDG ayant répondu n'exercent pas la mission « Action sociale ».

La loi de février 2007 fait obligation aux collectivités de mettre en œuvre des prestations d'action sociale à l'encontre de leurs agents.
Pourtant, le taux de CDG exerçant cette mission a diminué ces dix dernières années (45,95% en 2011).

➢ ***Sous quelle forme cette mission est-elle exercée ?***

Sur 10 CDG ayant répondu, 5 exercent cette mission sous la forme d'un contrat cadre.
L'autre moitié des Centres de gestion évoque le recours à une association.

➢ ***Si la mission est exercée au travers de la souscription d'un contrat cadre, quelle a été la procédure retenue pour la consultation ? ?***

Base : 5 réponses

La procédure retenue en cas de contrat cadre est majoritairement l'appel d'offres (60%). Un CDG a toutefois déclaré avoir eu recours au dialogue compétitif et un autre à un marché à procédure adaptée.

➢ ***Quel a été le nombre de soumissionnaires ?***

Base : 5 réponses

Parmi les Centres qui ont souscrit un contrat cadre, le nombre de soumissionnaires varie **entre 1 et 3 candidatures**.

➢ ***<u>Quel(s) fut(furent) le (les) prestataires(s) retenu(s)</u> ?***

Base : 5 réponses

Les CDG ont souscrit un contrat avec le CNAS, Plurelya, pluralys, Up et Neeria.

➢ ***<u>Les collectivités ont-elles participé à l'élaboration du cahier des charges</u> ?***

Base : 5 réponses

Sur l'ensemble des réponses, **40% des collectivités ont participé à l'élaboration du cahier des charges.**

➢ ***<u>Les organisations syndicales ont-elles été consultées</u> ?***

Base : 5 réponses

Les réponses des CDG sont partagées. Quatre Centres ont déclaré avoir consulté leur propre comité technique et celui des collectivités et établissements concernés.
2 des CDG ayant répondu ont consulté une commission ad hoc.

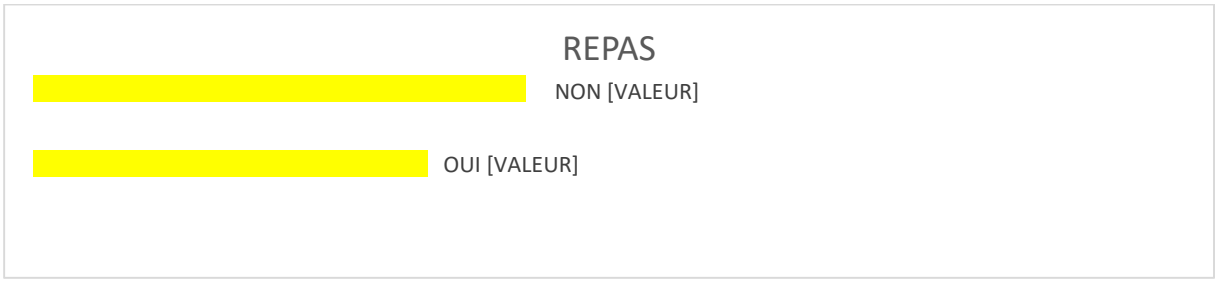
➢ ***<u>Si le CDG n'exerce pas cette mission quelles en sont les raisons</u> ?***

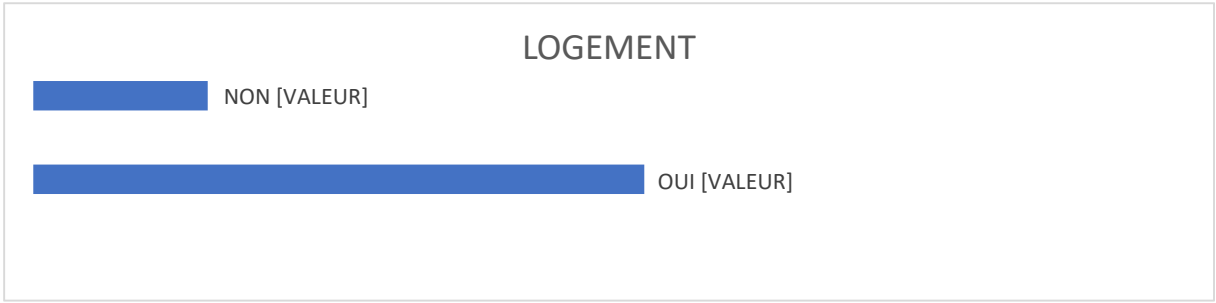
Base : 32 réponses

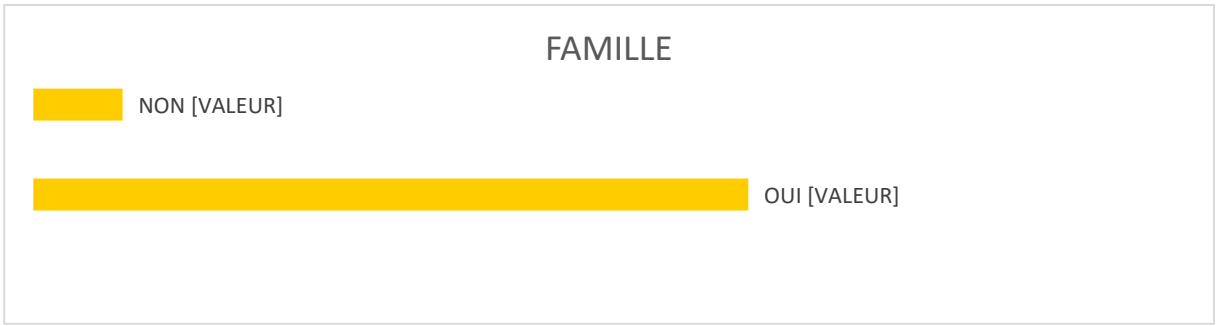
92,8% des CDG ayant répondu n'organisent pas cette mission car celle-ci est déjà mise en œuvre par les collectivités. Pour près de 62% des Centres, cette mission ne figure pas dans leurs orientations politiques.
78,6% des CDG signalent également l'existence d'un COS départemental. Par ailleurs, beaucoup de collectivités ou d'établissements adhèrent auprès du CNAS ou de Pluralys.
Un Centre de gestion souligne l'existence préalable de ce service, désormais plus mis en place du fait du petit nombre de collectivités adhérentes et des retours négatifs du service de la part des agents.

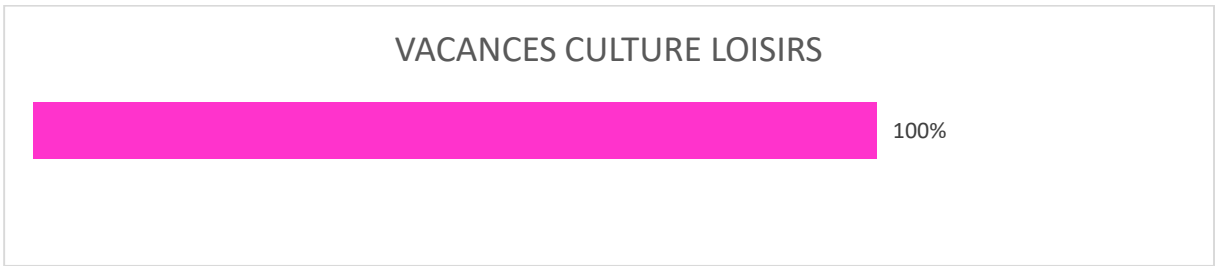
➢ ***Quelles sont les prestations proposées ?***

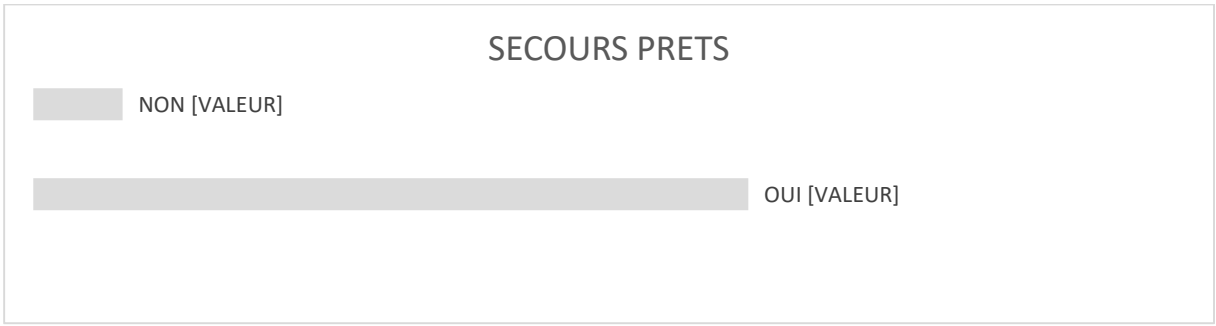
Base : 10 réponses











La prestation la plus proposée par les CDG est la prestation vacances-culture-loisirs qui est mise en œuvre par 100% des Centres ayant répondu. Cette prestation comprend les séjours familles et enfants, les chèques vacances, les manifestations sportives…
Les autres prestations largement proposées (par 88,89% des CDG) concernent la famille et les secours et prêts.
D'autres types de services sont mis en œuvre dans certains départements : les primes de mariage, de naissance, un capital décès, une prime à l'occasion de la remise d'une médaille du travail.

➢ ***Quel est le nombre d'agents concernés ?***

Base : 9 réponses

	Nombre minimum constaté	Nombre maximum constaté	Nombre moyen
Nombre d'agents	1400	9965	5972

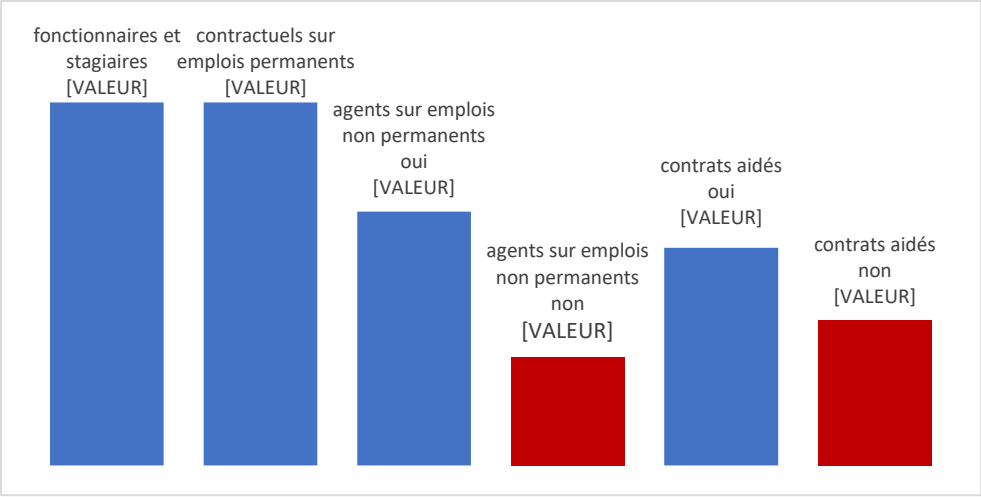
➢ ***Les retraités bénéficient-ils de l'action sociale ?***

Base : 10 réponses

40% des CDG ayant répondu font bénéficier les retraités de l'action sociale.

➢ ***Selon le statut, à quel public les prestations ont-elles été délivrées ?***

Base : 10 réponses

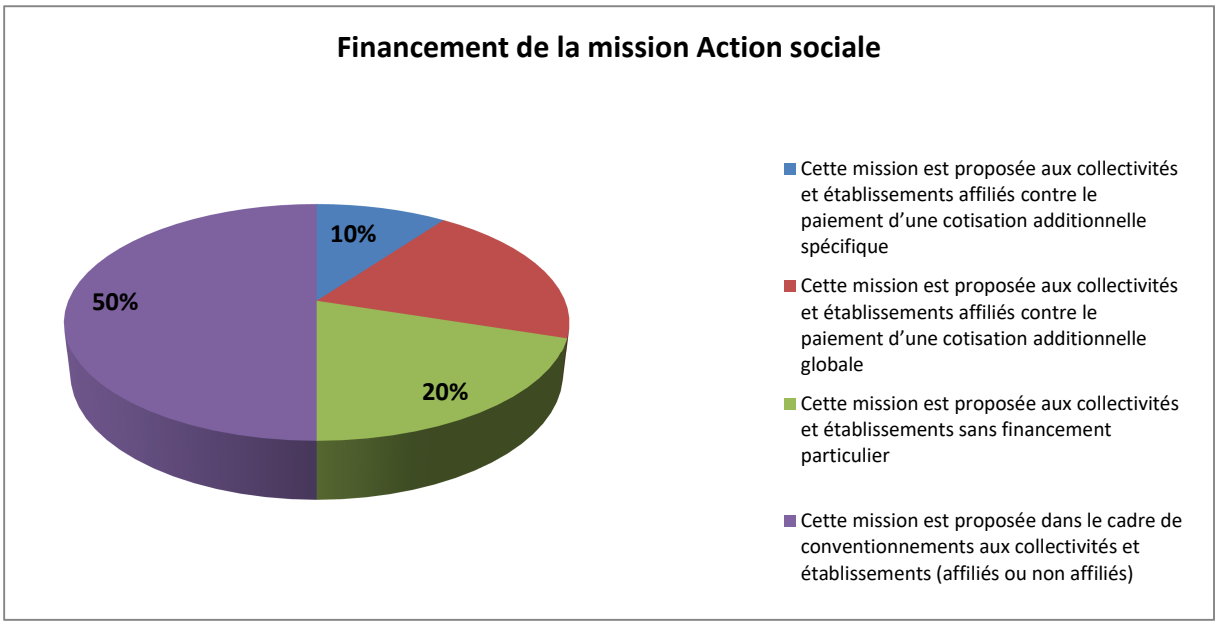


L'ensemble des CDG ayant répondu délivrent la prestation aux agents titulaires et stagiaires et aux agents contractuels permanents.

En bénéficient également de manière générale pour les agents sur emploi non permanent (70% contre 88% en 2015) et les agents sur des emplois aidés (60% contre 75% en 2015).

➢ ***Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?***

Base : 10 réponses



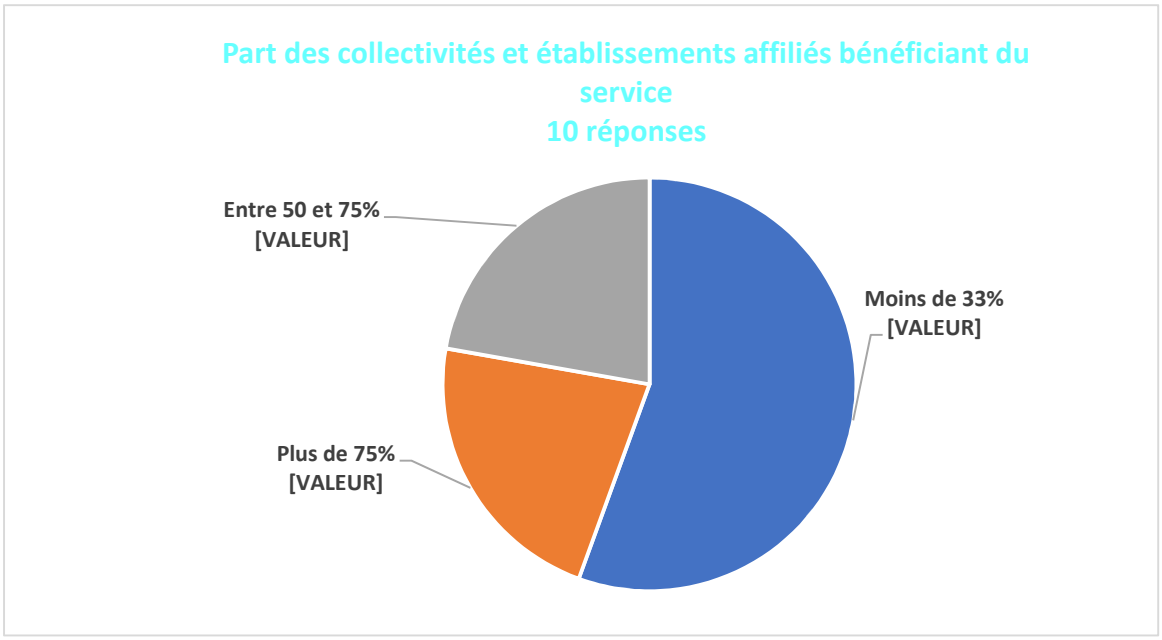
Pour la moitié des CDG ayant répondu, le financement de la mission « Action sociale » est basé sur une convention avec les collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés).
Les autres CDG répondants financent cette mission sur la base d'une cotisation additionnelle spécifique ou globale ou sans financement spécifique.

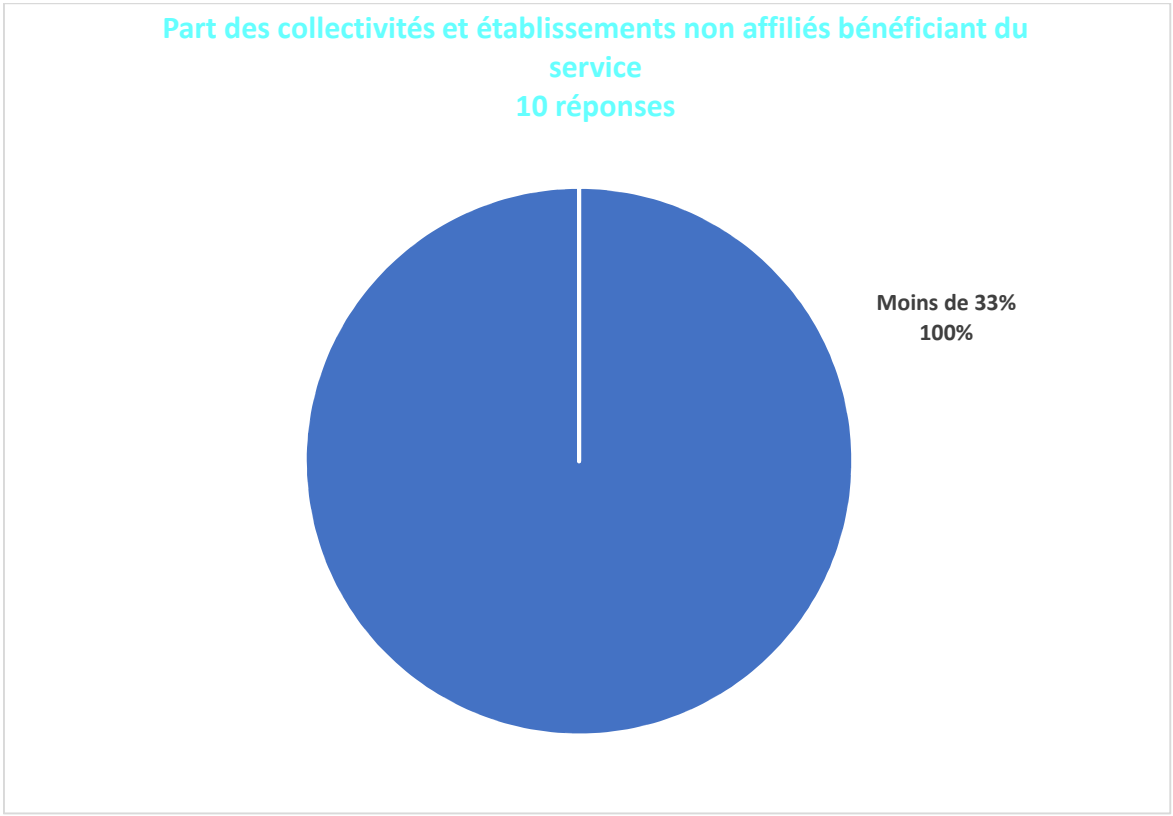
➢ ***Quelle est la part des collectivités ou établissements ayant bénéficié de cette mission en 2016 ?***

Base : 10 réponses

Que la collectivité soit affiliée, obligatoire ou volontaire, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la mission « assistance psychologique » est majoritairement inférieure à 33%.
Toutefois, pour 22% des répondants, plus de 75% de leurs collectivités affiliées ont bénéficié de cette mission.

Le nombre de collectivités et d'établissements ayant recours au service action sociale est en moyenne de 164 chaque année, le minimum étant de 70 et le maximum de 271.

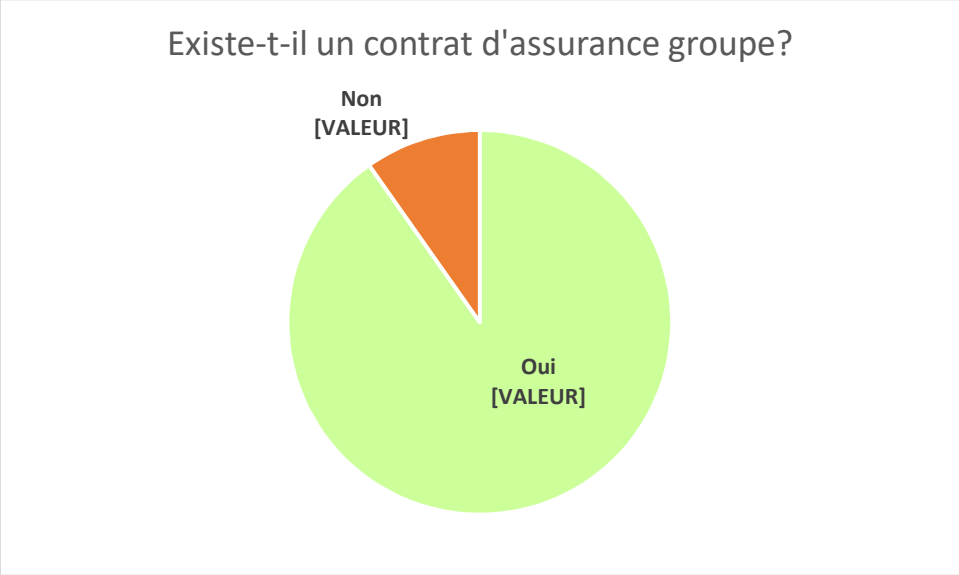

Part des collectivités et établissements affiliés bénéficiant du service
10 réponses
Entre 50 et 75%
[VALEUR]
Moins de 33%
[VALEUR]
Plus de 75%
[VALEUR]


Part des collectivités et établissements non affiliés bénéficiant du service
10 réponses
Moins de 33%
100%

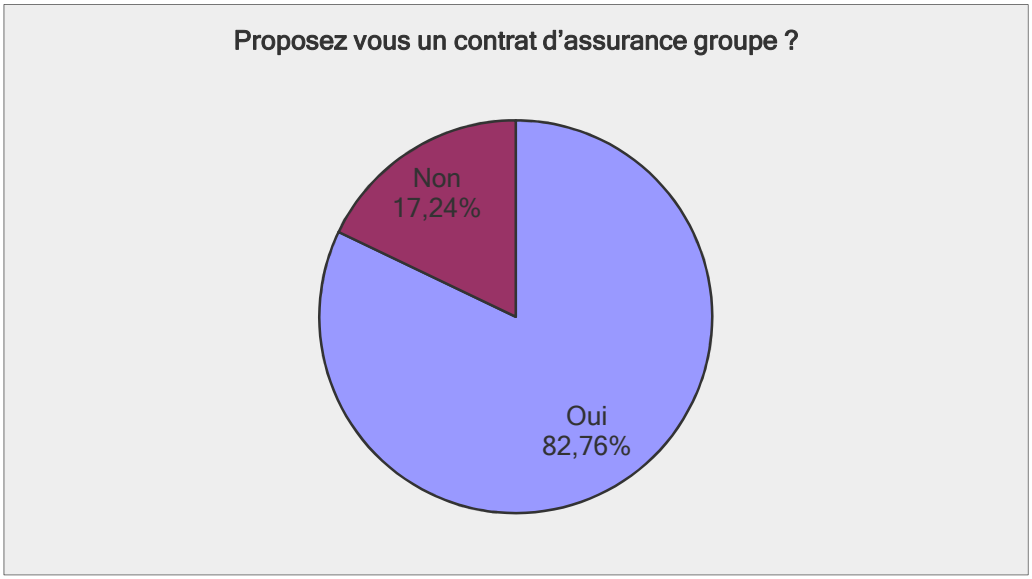
Contrat d'assurance groupe

➢ ***Exercez-vous cette mission ?***

Base : 92 réponses



% des 58 CDG ayant répondu à la question en 2015



Le contrat d'assurance groupe est mis en place dans une très large majorité de Centres (90,22%). Ce chiffre est supérieur à celui observé en 2011 (88%) et 2015 (82,76%).

➢ ***A quel(s) organisme(s) avez-vous recours pour proposer aux collectivités et établissements ce contrat d'assurance ?***

Base : 47 réponses

Les principales compagnies d'assurance statutaire sont la CNP, Generali, Groupama, Swisslife, Collecteam, Axa et Allianz.

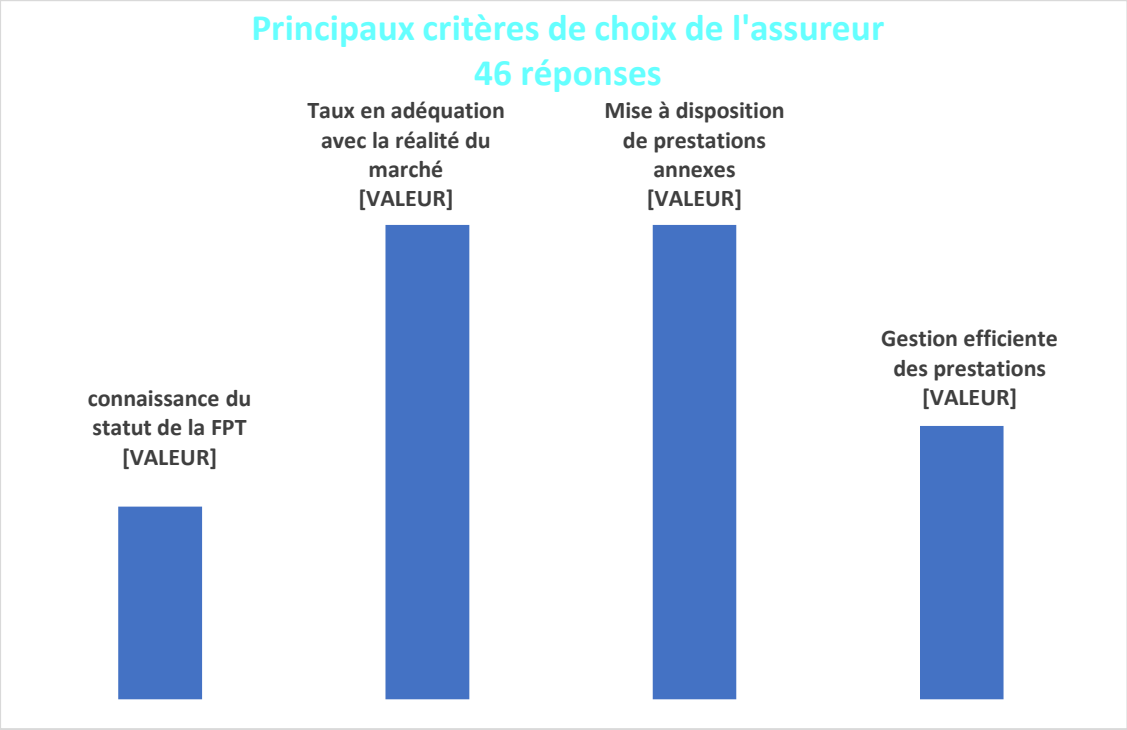
Les Centres de Gestion proposant un contrat groupe y ont recours directement ou par le biais d'un courtier.

Les quatre courtiers auxquels les Centres de Gestion ont majoritairement recours afin de proposer un contrat d'assurance groupe aux collectivités et établissements de leur ressort sont Sofaxis, Gras-Savoye, Siaci St Honoré, GSBS.

➢ ***Quels sont les critères de choix du prestataire ?***

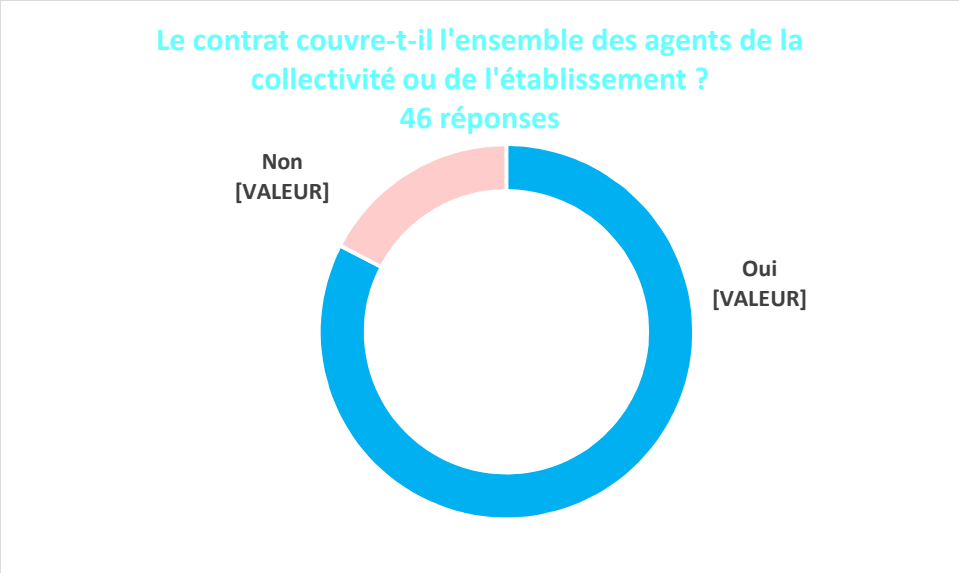
Base : 46 réponses

Ce sont l'adéquation du taux avec la réalité du marché et la mise à disposition de prestations annexes qui sont examinées en priorité.



➢ ***<u>Ce contrat couvre-t-il l'ensemble des agents</u> ?***

Base : 46 réponses



Fin 2014, 75% des Centres ayant répondu prenaient en charge l'ensemble des agents des collectivités adhérentes au contrat, contractuels inclus (70% en 2011).
Ils sont près de 83% à indiquer fin 2017 que l'ensemble des agents était couvert.

Depuis des années, l'augmentation constante du taux d'absentéisme au sein des collectivités est une des principales explications à cet accroissement du nombre d'agents couverts.

➢ ***<u>Quels sont les risques couverts par les contrats ?</u>***

Base : 45 réponses

La disponibilité d'office est la garantie la moins souscrite (77,78%) avec le temps partiel thérapeutique (88,89%). Les autres risques sont quasi-systématiquement couverts.
Certains Centres de gestion évoquent la couverture d'autres risques comme le congé de paternité ou d'adoption, l'AIT, le maintien du demi-traitement précédant une disponibilité.
De plus en plus de collectivités et d'établissements font le choix de ne pas assurer la maladie ordinaire et/ou la longue maladie pour faire baisser le taux des primes. Il s'agit surtout de collectivités ou d'établissements de taille importante.

Quels sont les principaux éléments couverts par l'assurance ?	
Réponses	**en %**
Accident du travail	100,0%
Maladie ordinaire	97,78%
Longue maladie	95,56%
Maladie de longue durée	100%
Mi-temps thérapeutique	88,89%
Disponibilité d'office	77,78%
Maternité	97,78%
Décès	97,78%

➢ ***Des statistiques sont-elles réalisées par le CDG ou l'assureur ?***

Base : 47 réponses

Dans tous les cas, des statistiques sont réalisées sur l'absentéisme des collectivités ayant souscrit au contrat groupe.

➢ ***Sur quelles bases le montant des primes est-il calculé ?***

Base : 45 réponses

Il faut distinguer l'assiette de cotisation et le taux de la cotisation.

1. l'assiette de cotisation

Pour 93% des Centre de Gestion ayant répondu, la base de calcul est constituée du traitement indiciaire brut des agents auquel s'ajoutent d'autres bases optionnelles de calcul qui restent au choix de la collectivité adhérente. Il peut s'agir du supplément familial de traitement, du régime indemnitaire, de l'indemnité de résidence, de la NBI, des charges patronales.

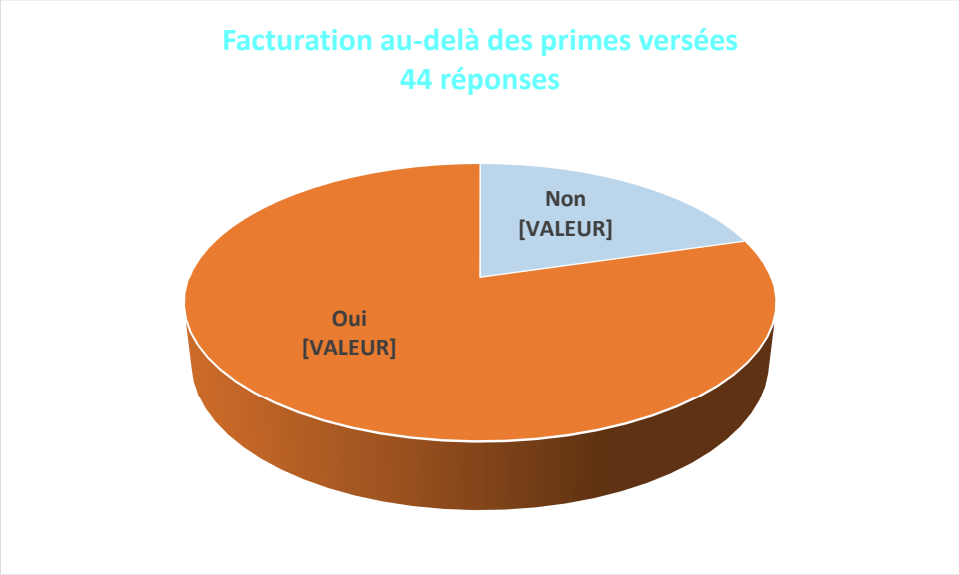
2. le taux de cotisation

Celui-ci est fonction de la masse salariale de la collectivité.
Dans 70,59% des réponses, le taux peut différer d'une collectivité à une autre. A titre d'exemple, le taux appliqué peut varier en fonction de la taille de la collectivité ainsi que de la franchise. Ces taux sont négociés à la signature du contrat en fonction de la sinistralité de la collectivité. Outre la taille de la collectivité ou de l'établissement, un tiers des Centres de gestion évoque des taux différents selon le type de collectivités ou de structures ou selon le statut de l'agent.

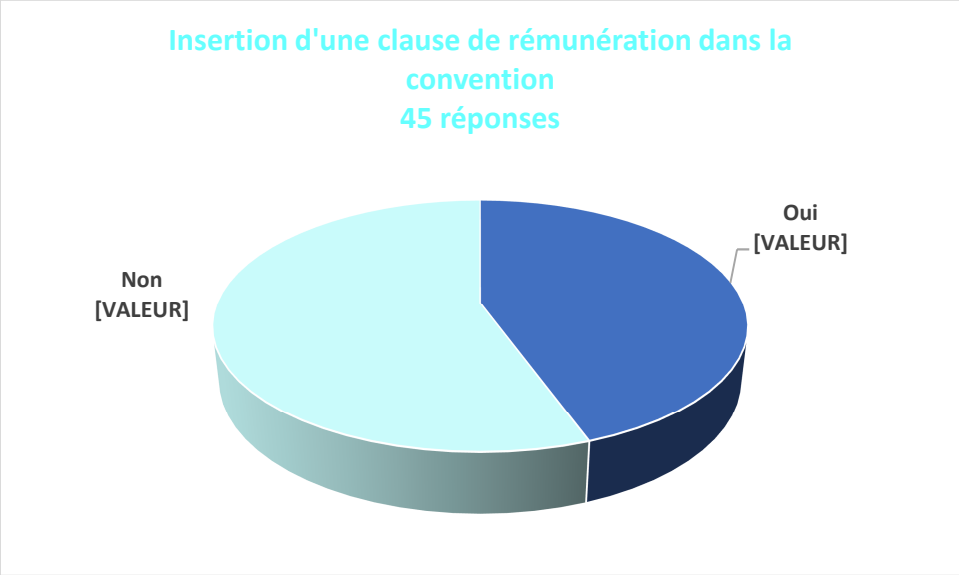
➢ ***Votre Centre facture-t-il l'exercice de cette mission au-delà des primes reversées ?***

Base : 44 réponses

Pour 20% des Centres de Gestion ayant répondu, aucune facturation au-delà des primes reversées n'est réalisée dans le cadre de l'exercice de cette mission (73% en 2011).



44,44% des CDG ont inséré une clause de rémunération assise sur le montant des primes.



➢ ***Quelle est le nombre de collectivités ou établissements adhérents et le nombre d'agents couverts par le contrat d'assurance groupe en 2017 ?***

Base : 46 réponses

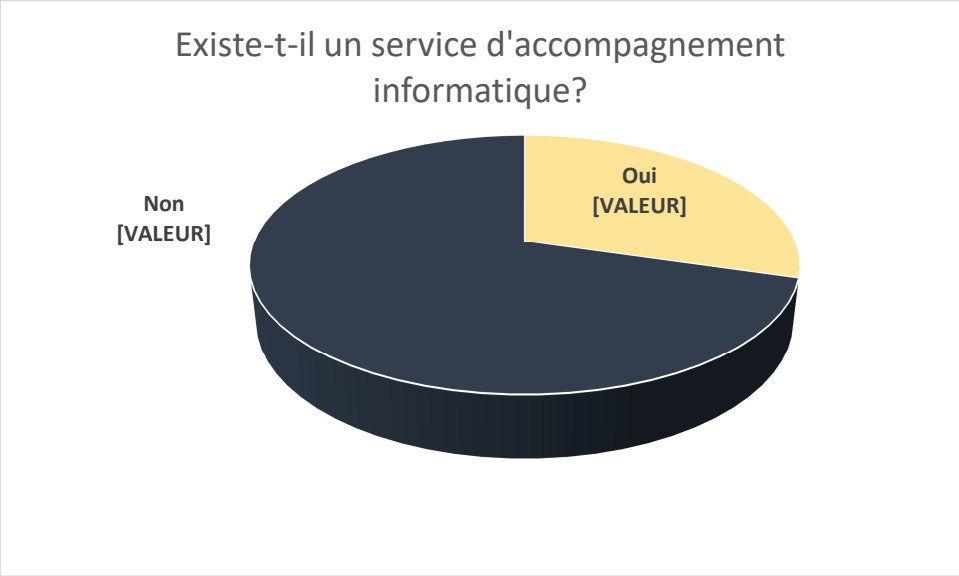
En moyenne, 291 collectivités ou établissements adhèrent au contrat d'assurance groupe dans chaque département en 2017 (minimum : 4 dans les DOM et 40 en métropole/maximum : 671).

Dans le ressort des 42 CDG ayant répondu à la question du nombre d'agents couverts, les contrats englobent plus de 279 000 fonctionnaires et contractuels, ce qui correspond à 6644 agents en moyenne.

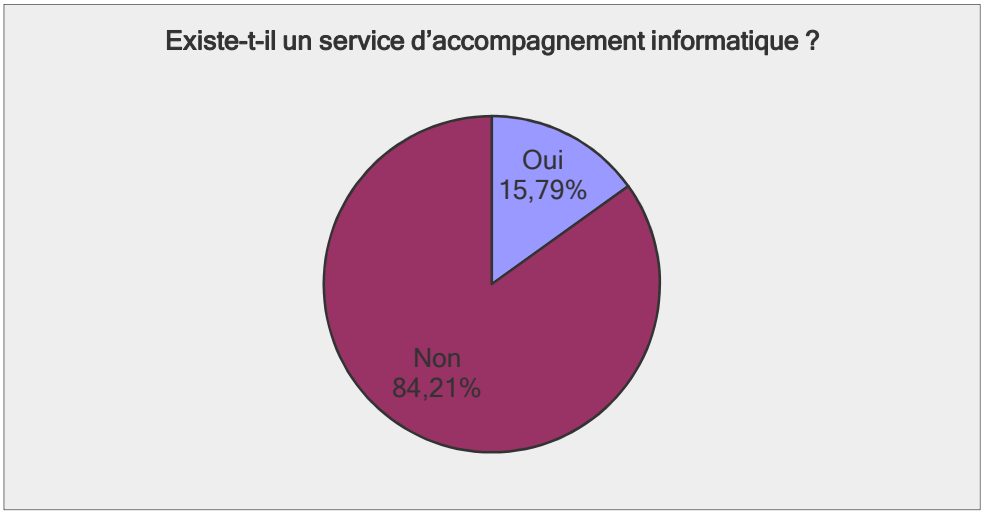
Informatique/Dématérialisation/Numérisation

➢ ***Existe-t-il un service d'accompagnement informatique ?***

Base : 92 répondants



% des 58 CDG ayant répondu à la question en 2015

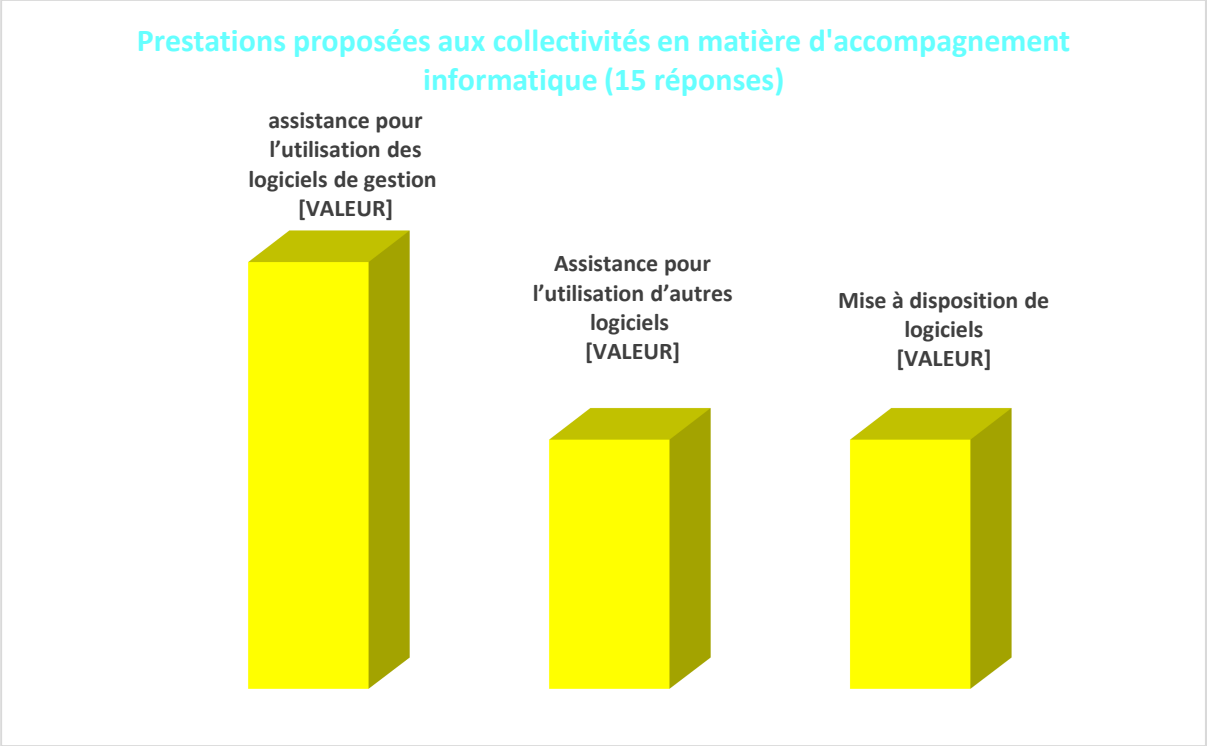


En 2015, seuls 15 % des Centres ayant participé à l'enquête proposaient à la demande des collectivités de les accompagner dans leurs démarches d'informatisation. Ils sont près de 30% fin 2017.

En 2016, l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 définissant le champ des compétences facultatives des CDG a été modifié : *« Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements ».*

➢ ***Quelles sont les prestations proposées aux collectivités ?***

Base : 15 répondants



Parmi les Centres assurant cette mission, 80% assistent les collectivités pour l'utilisation de logiciels de gestion. Près de 47% interviennent dans d'autres champs que la gestion administrative et mettent à disposition des logiciels.

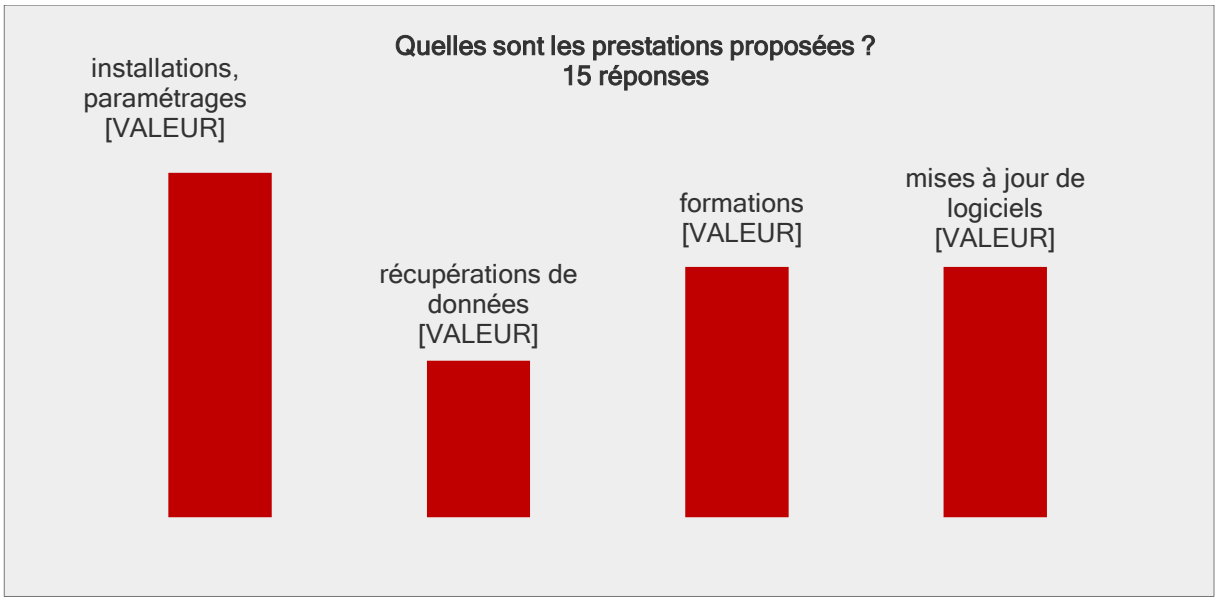
➢ ***Quels sont les modes d'intervention mis en œuvre ?***

Base : 15 répondants

Quels sont les modes d'intervention mis en œuvre ?	
Réponses	**en %**
assistance à maîtrise d'ouvrage	40%
assistance téléphonique	80%
assistance sur site	80%
mise à disposition d'outils	40%

Les Centres interviennent principalement dans un rôle opérationnel d'assistance sur site ou par téléphone. La Mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) ne concerne que 40% des répondants. Il en est de même pour la mise à disposition d'outils.

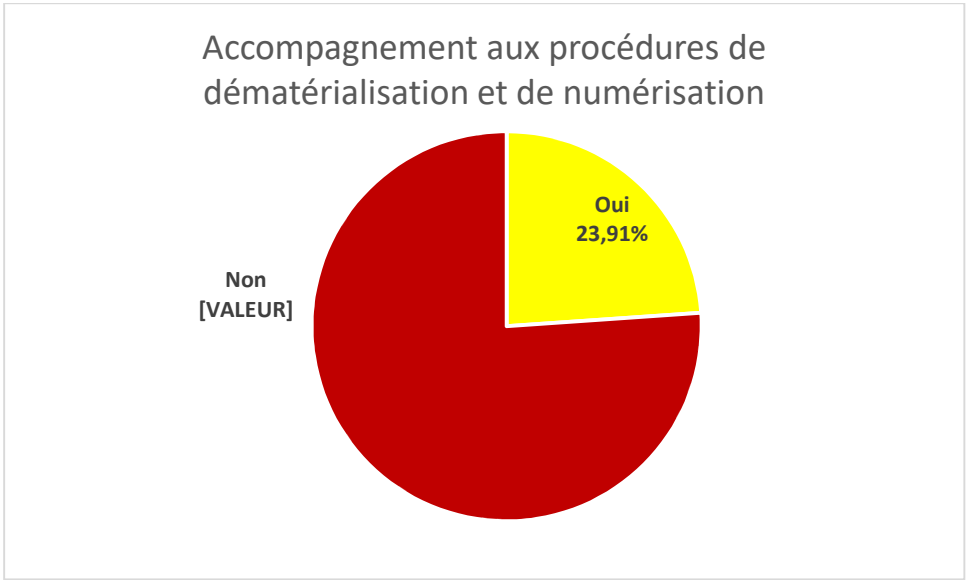
➢ ***Quelles sont les prestations proposées en matière d'accompagnement informatique ?***



Parmi les 15 CDG ayant répondu, les prestations d'assistance concernent l'installation et le paramétrage des logiciels (73%) ainsi que la formation à ces produits (53%). Les Centres interviennent également pour la récupération des données et les mises à jour des logiciels.

➢ ***Existe-t-il un service dématérialisation/numérisation ?***

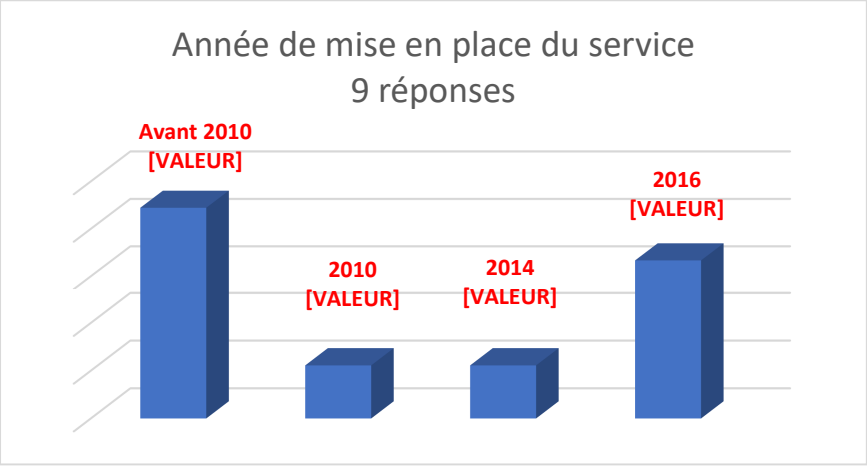
% des 92 CDG ayant répondu



Selon l'enquête menée en 2013, 17,70% des Centres proposaient, à la demande des collectivités, de les accompagner dans leurs démarches d'informatisation.

Fin 2017, près de 24% des établissements proposent cette mission aux collectivités et établissements de leur ressort.
Il est important de préciser que depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016, l'accompagnement à la dématérialisation et à la numérisation a été intégré dans le champ des missions facultatives des CDG défini à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984.

Ainsi, un tiers des établissements ont mis en place ce service en 2016.
Deux Centres de gestion ont indiqué vouloir le créer en 2018 et un autre à plus lointaine échéance.



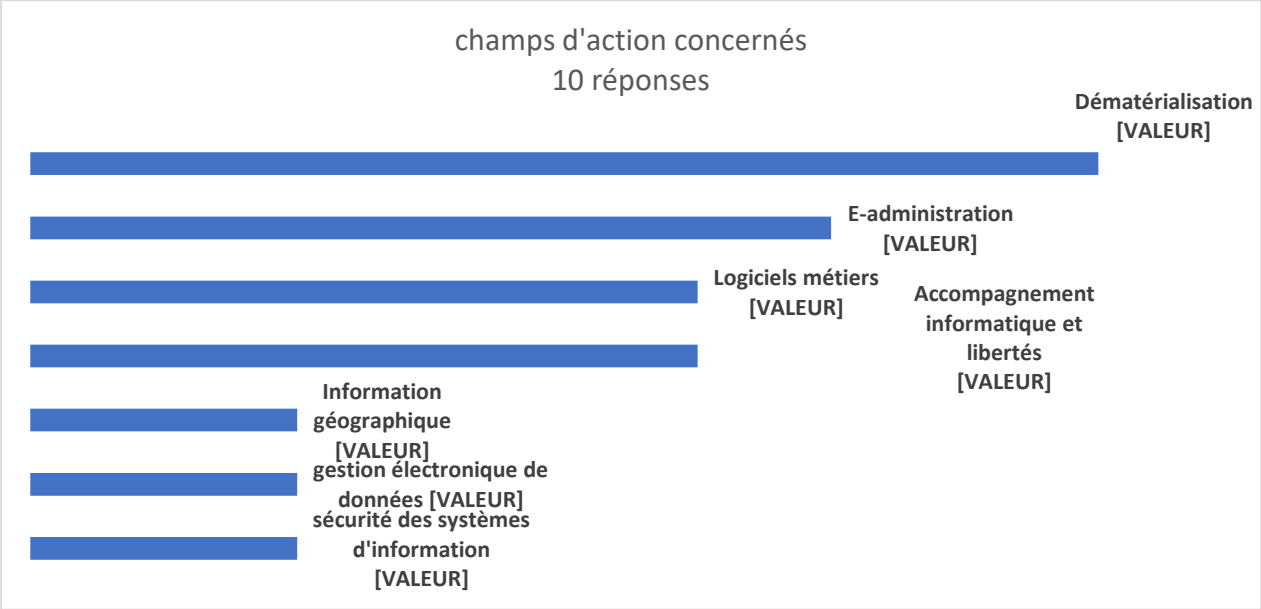
➢ ***<u>Quels sont les champs d'action concernés</u> ?***

Base : 10 réponses

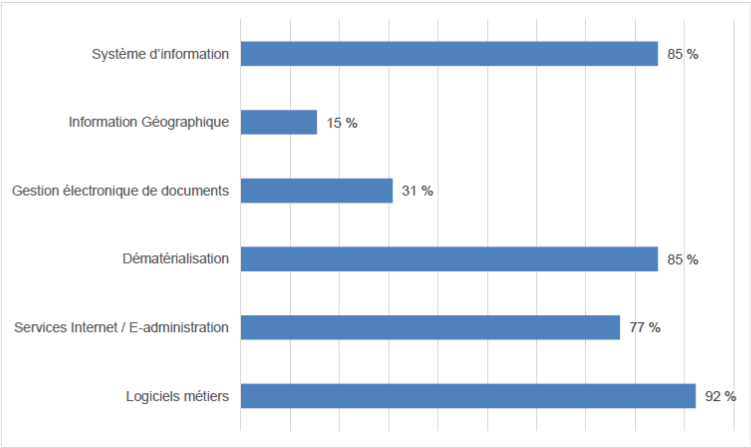
Dans le cadre de ce service, les CDG proposent majoritairement quatre types de prestations :

- La dématérialisation
- L'e-administration
- La mise à disposition de logiciels métiers
- L'accompagnement informatique et libertés.

Les champs d'action des CDG en matière d'accompagnement numérique fin 2017 (10 répondants)



Les champs d'action des CDG en matière d'accompagnement numérique fin 2013 (13 répondants)

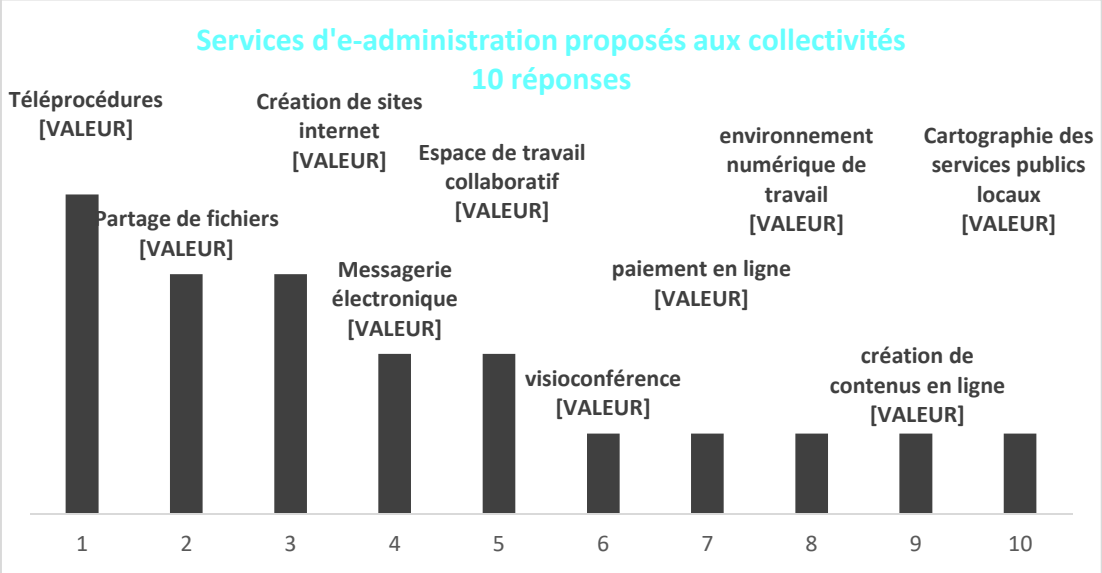


Les métiers des collectivités pour lesquels les CDG interviennent le plus sont : la paie, la gestion financière, les simulations budgétaires, la population, l'état civil, les facturations, les immobilisations et inventaires, les élections, les emprunts.
Moins majoritairement, les Centres interviennent, en matière de mise à disposition de logiciels métiers, pour les registres de délibération, la gestion des carrières, la gestion des actes, le SIRH.

➢ ***<u>Quels sont les services d'e-administration proposés</u> ?***

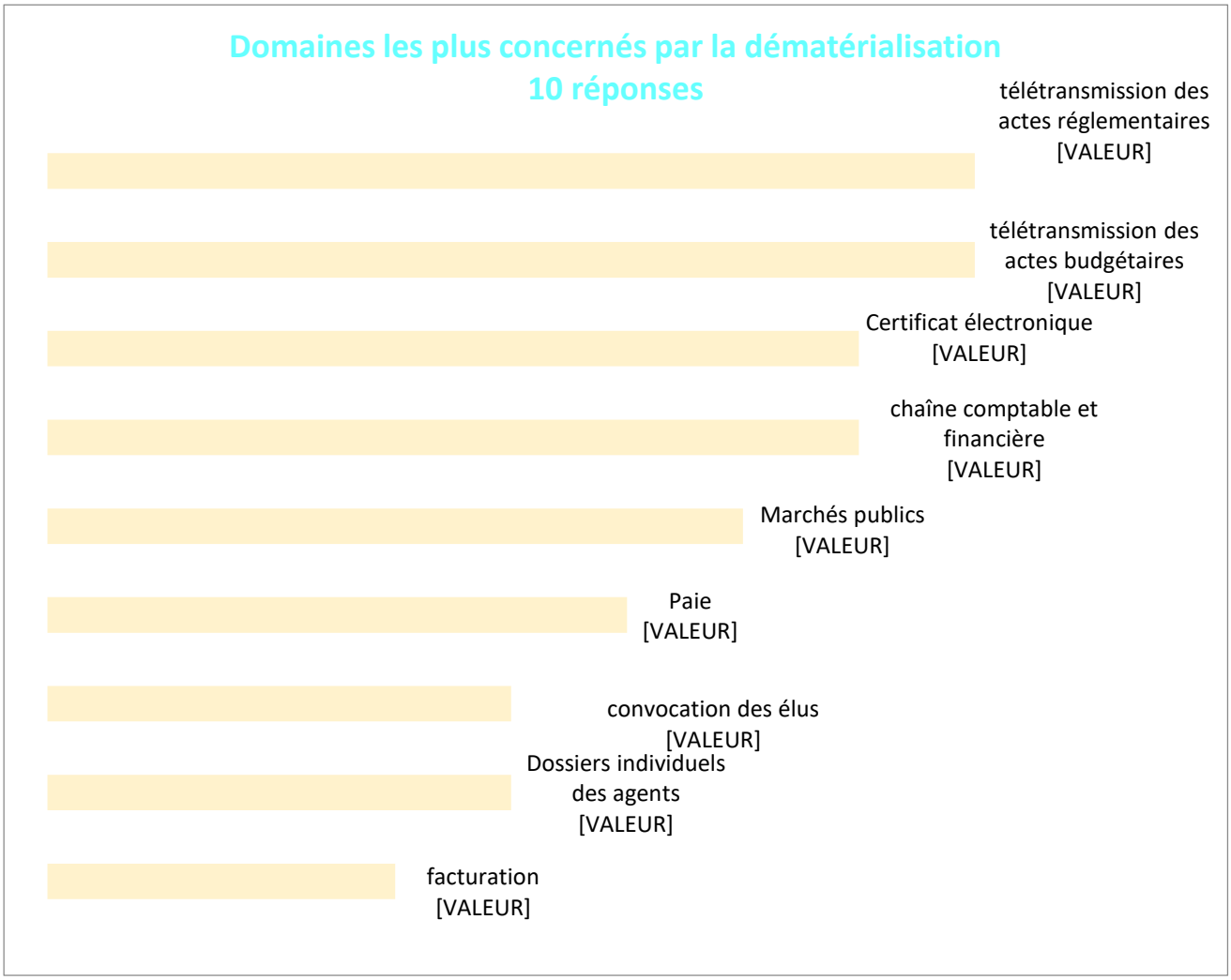
Base : 10 réponses

Les services les plus déployés par les CDG sont les services à destination des usagers : téléprocédures et création de sites internet.
Sont également développés des outils à usage interne : les espaces de travail collaboratifs, les services de partage de fichiers, la messagerie électronique.
A moindre échelle, sont évoqués la visioconférence, les modules de paiement en ligne, les cartographies de services publics locaux mais aussi les déclarations de recensement de postes aux concours.



➢ ***<u>Quels sont les domaines les plus concernés par la dématérialisation</u> ?***

Base : 10 réponses



Les processus les plus fréquemment mis en œuvre par les CDG sont la dématérialisation de la chaine comptable et financière (obligation depuis le 1er janvier 2015), les certificats électroniques et la télétransmission des actes réglementaires et budgétaires.

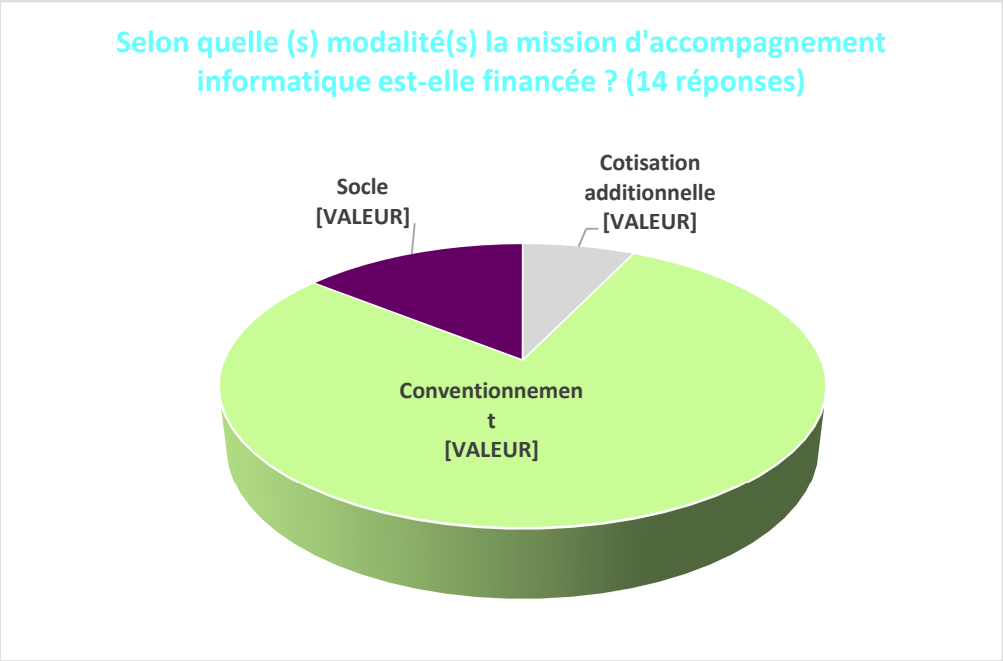
➢ ***Selon quelle(s) modalité(s) la mission d'accompagnement informatique est-elle financée ?***

Base : 13 réponses

Près de 79% des Centres ayant répondu exercent cette mission au travers d'un conventionnement avec les collectivités et établissements bénéficiaires.

Un peu plus de 7% des Centres proposent cette mission contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ou spécifique.

Il faut également noter qu'environ 14% des CDG ayant répondu incluent cette mission dans le socle commun.



➢ ***<u>Selon quelle(s) modalité(s) la mission dématérialisation/numérisation est-elle financée</u> ?***

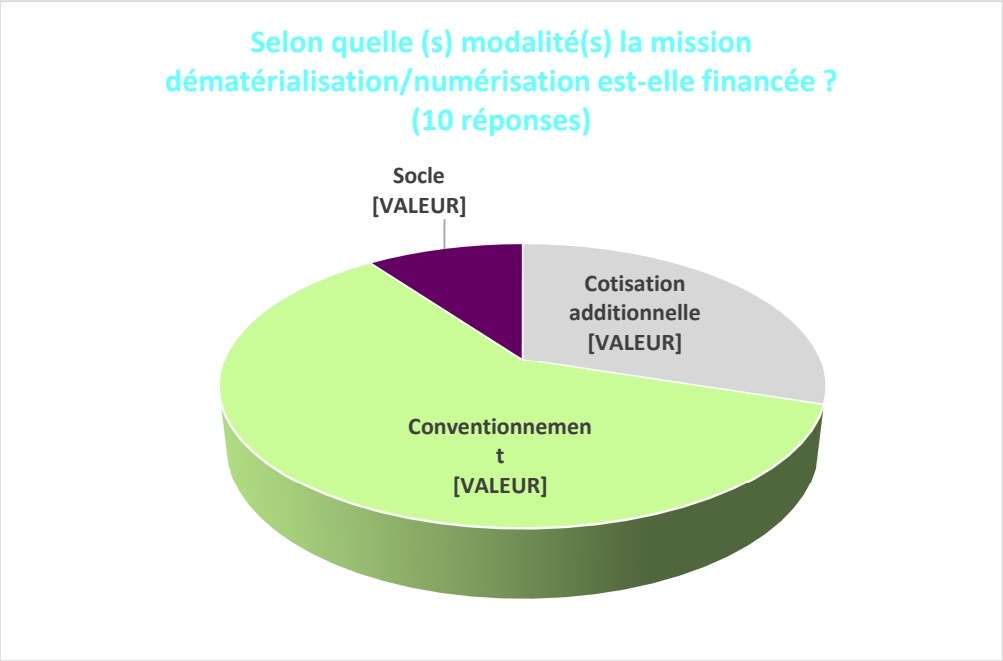
Base : 10 réponses

60% des Centres ayant répondu exercent cette mission au travers d'un conventionnement avec les collectivités et établissements bénéficiaires.

30% des Centres proposent cette mission contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ou spécifique.

Il faut également noter qu'un CDG a répondu avoir inséré cette mission dans le socle commun.

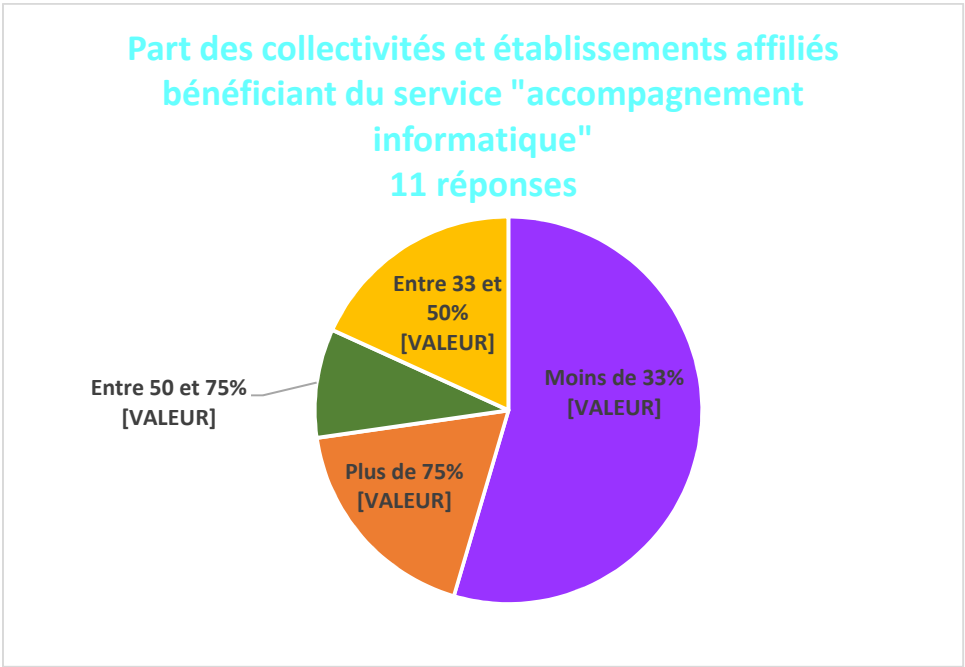
Environ 12% des Centres pratiquent une facturation différente selon que la structure est affiliée ou non.

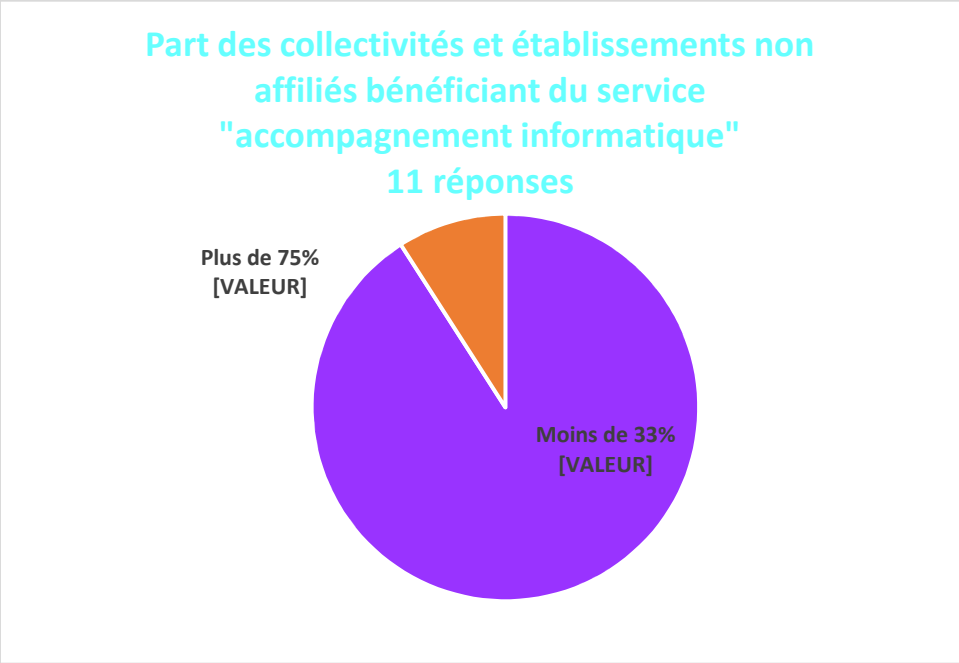


➢ ***<u>Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « accompagnement informatique »</u> ?***

Base : 11 réponses

Que la collectivité soit affiliée ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la réalisation d'une mission d'accompagnement informatique est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, plus d'un quart des CDG indique que plus de 50% des affiliés bénéficient de ce service.

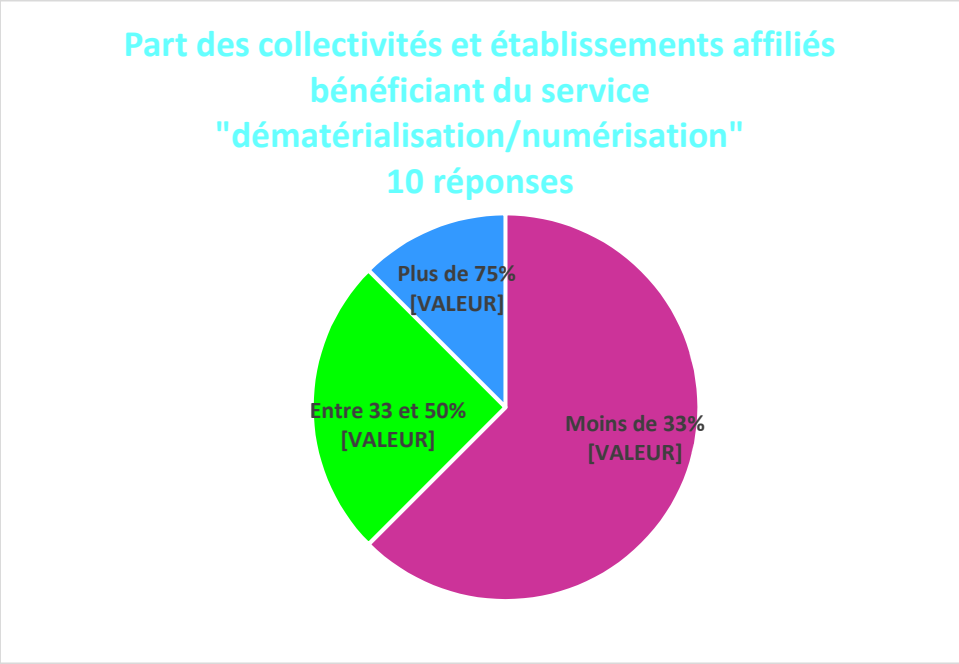


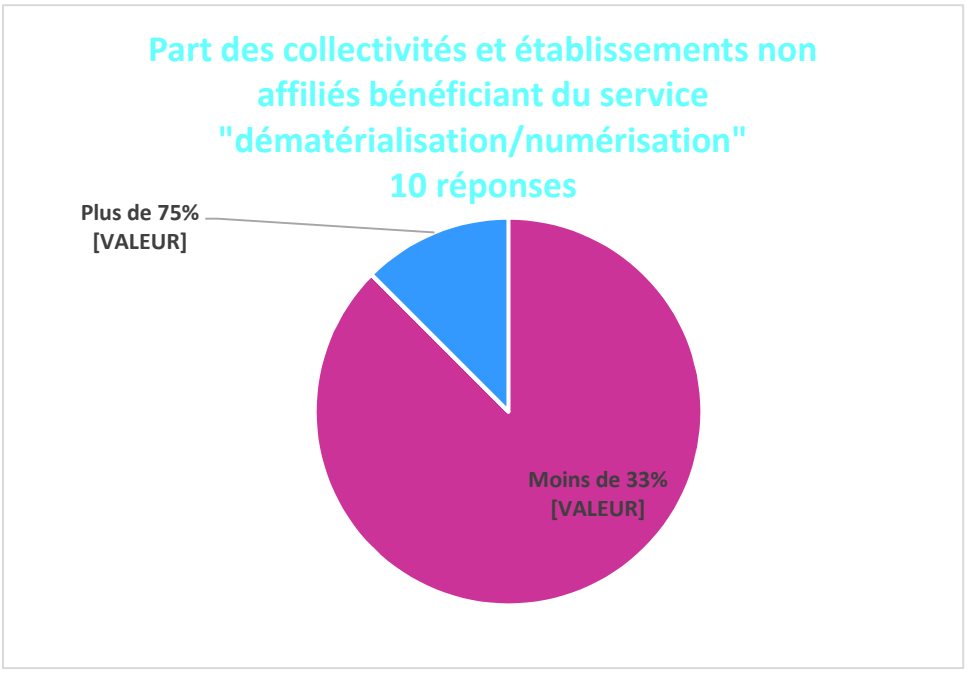


➢ ***<u>Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « dématérialisation/numérisation »</u> ?***

Base : 10 réponses

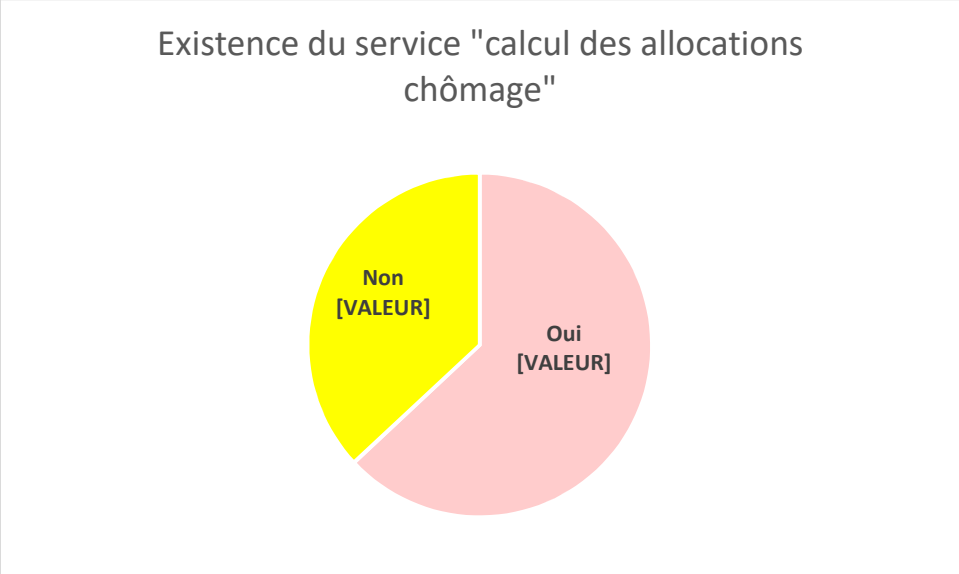
Lorsque les CDG réalisent des prestations de dématérialisation et de numérisation, ils le font généralement pour moins de la moitié des collectivités ou établissements.



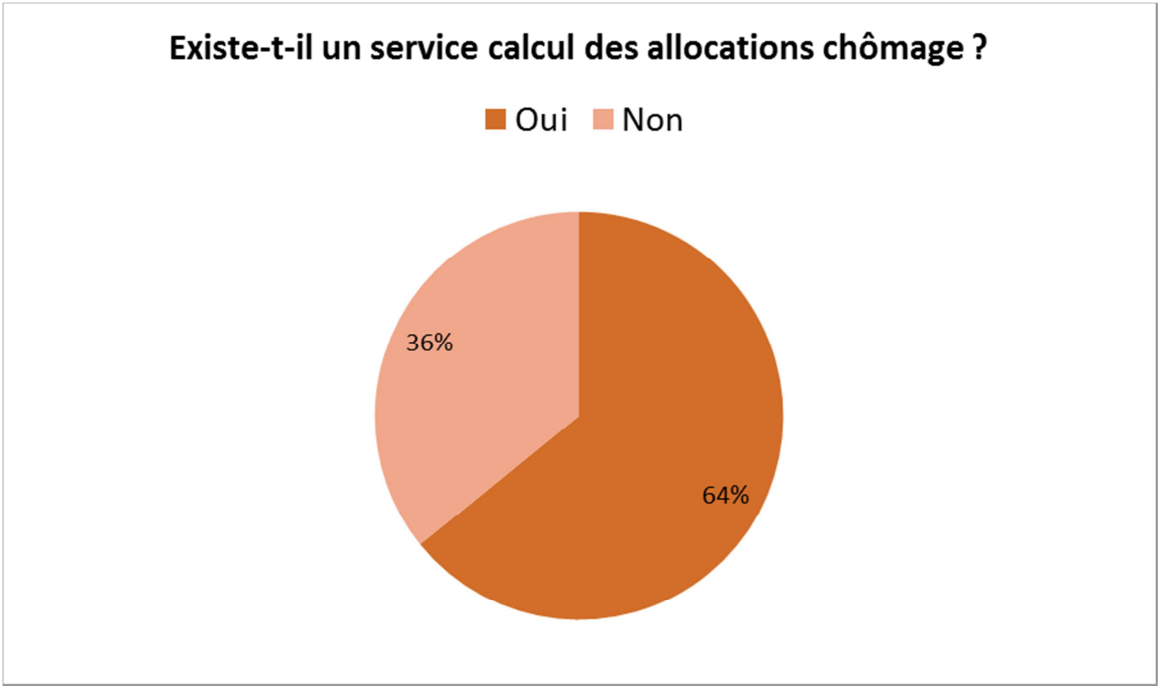

Part des collectivités et établissements non affiliés bénéficiant du service "dématérialisation/numérisation"
10 réponses
Plus de 75%
[VALEUR]
Moins de 33%
[VALEUR]

Calcul des allocations chômage

➢ ***Existe-t-il un service calcul des allocations chômage?***



Existence du service en 2015 (Base : 58 réponses)



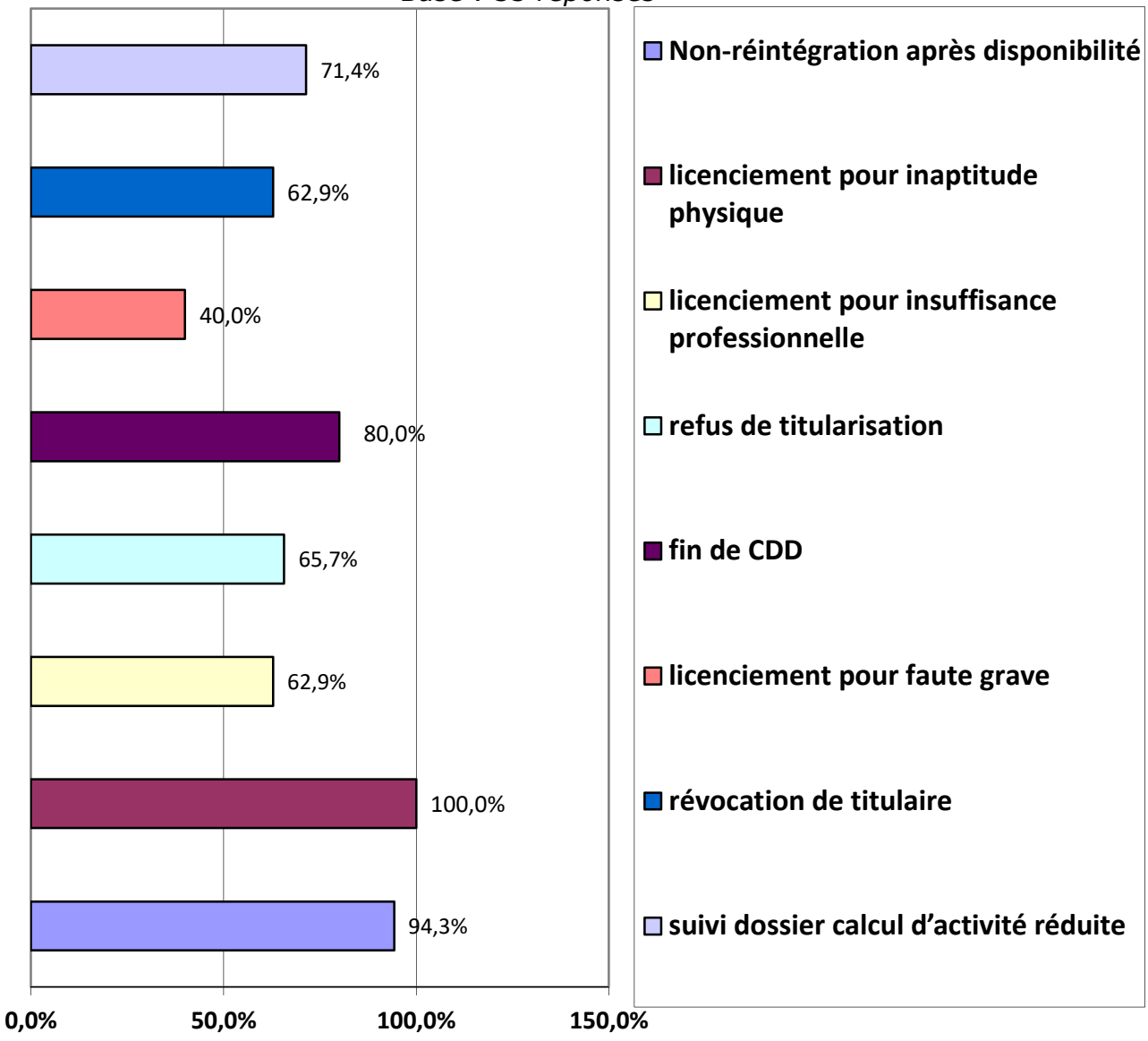
Environ 63% des Centres de Gestion proposent le calcul des allocations chômage. Ce chiffre, qui reste stable depuis 2015, a fortement progressé ces dix dernières années.

➢ ***Dans quelles hypothèses les collectivités font-elles principalement appel au service du CDG ?***

Base : 35 réponses

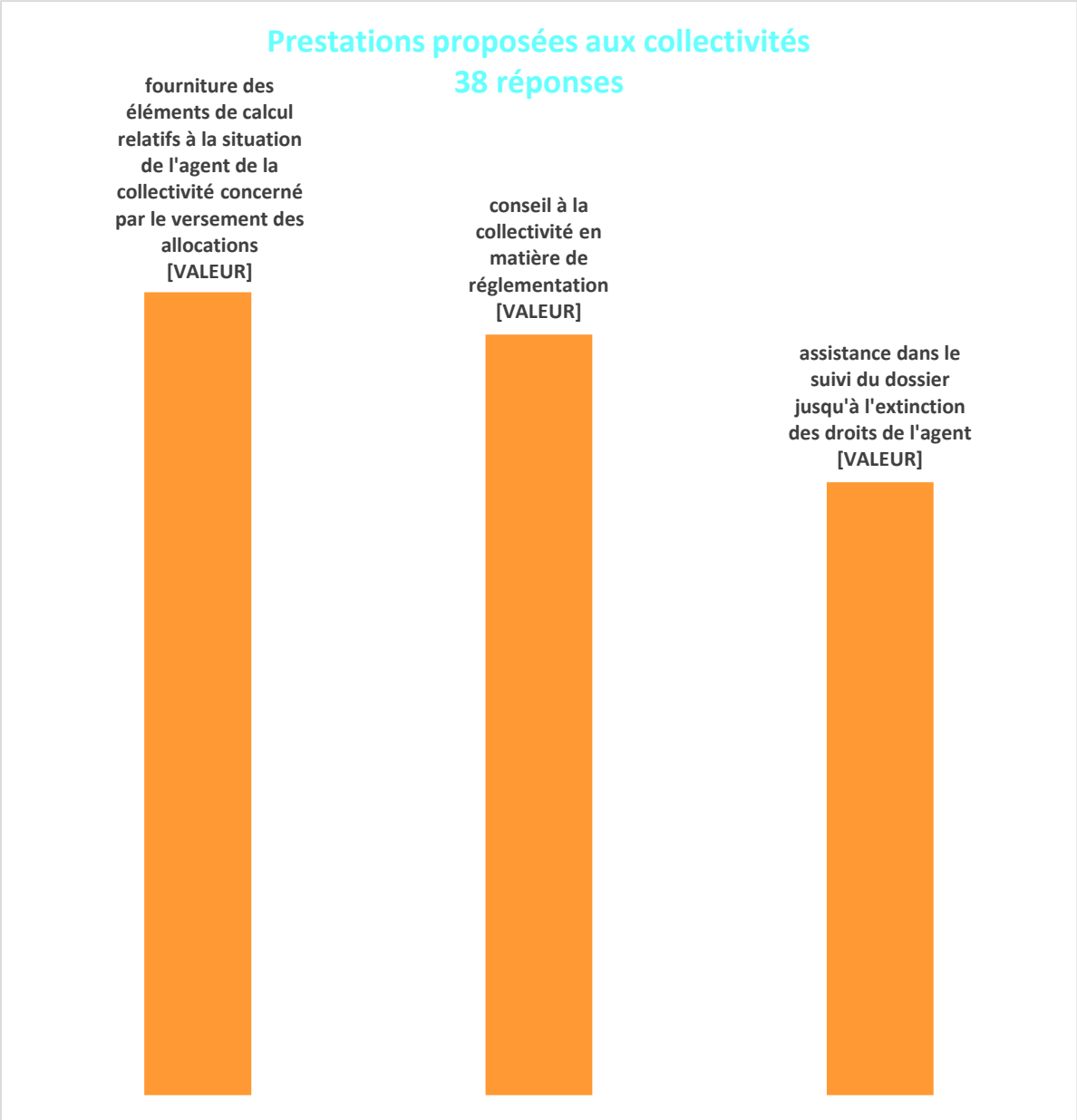
Les collectivités font essentiellement appel au service calcul des allocations chômage du CDG pour les **licenciements pour inaptitude physique** (dans 100% des CDG ayant répondu), **pour la non réintégration après disponibilité** (dans 94% des CDG ayant répondu), **pour les fins de CDD** (80%), **les refus de titularisation** (65,7%), **pour les licenciements pour insuffisance professionnelle, les révocations** (62,8%), **pour les licenciements pour faute grave** (40%).
Les Centres de gestion évoquent également les cas de démission et de retraite pour invalidité.

Base : 35 réponses



➢ ***<u>Quelles sont les prestations proposées aux collectivités</u> ?***

Base : 38 réponses



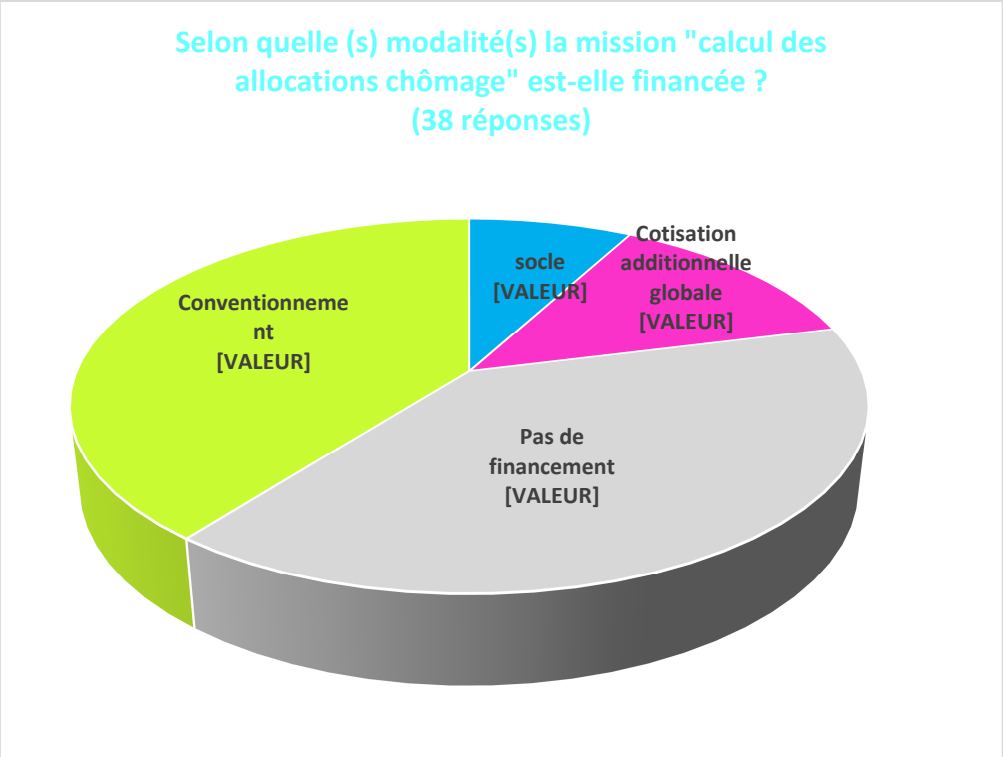
Tous les Centres qui exercent cette mission proposent **la fourniture des éléments de calcul relatifs à la situation de l'agent de la collectivité, concerné par le versement des allocations.**

Environ 95% des Centres conseillent la collectivité en matière de réglementation. Plus des trois quarts des CDG assistent les collectivités dans le suivi des dossiers jusqu'à l'extinction des droits des agents.
D'autres prestations sont assurées comme l'élaboration de modèles de courrier de notification d'admission, le suivi personnalisé des agents, le calcul des indemnités de licenciement.

➢ ***Selon quelles modalités cette mission est-elle financée ?***

Base : 38 réponses

Dans plus de 39% des CDG ayant répondu, cette mission est proposée sans financement particulier et 39% des Centres proposent cette mission dans le cadre d'un conventionnement. Environ 7% des établissements ont inclus cette prestation dans le socle commun.



➢ ***Quel est le montant du (ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?***

Base : 16 réponses

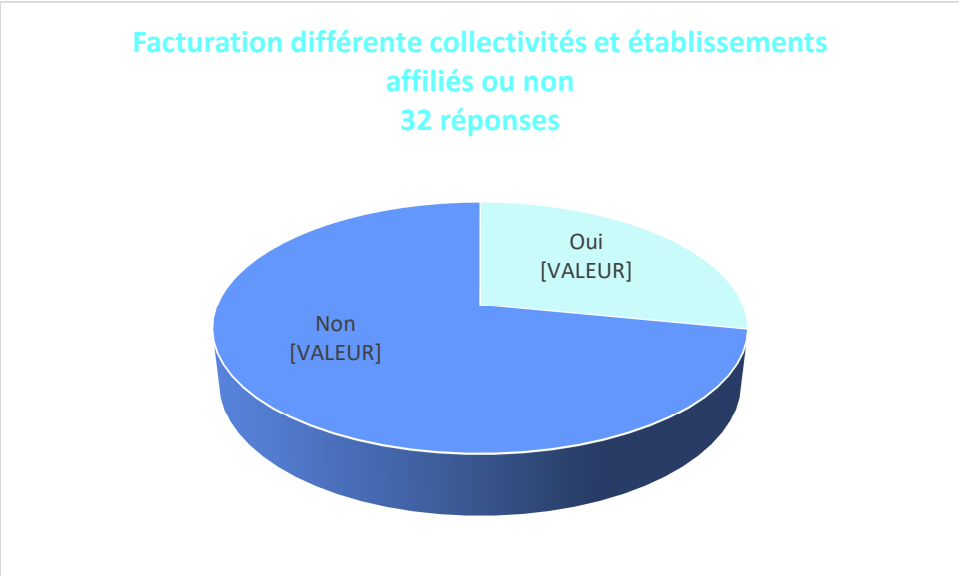
Le tarif varie en fonction des Centres de Gestion. Certains appliquent un tarif par dossier qui peut aller de 15€ à 150€, ou un tarif par heure (en moyenne 55€/heure). D'autres ont mis en place un tarif forfaitaire par collectivité, ce tarif pouvant aller de 100€ à 720€.
Certains CDG différencient le tarif en fonction des collectivités affiliées et des non affiliées, d'autres facturent différemment selon le type de prestations demandées.

Il faut noter que des Centres de Gestion conventionnent avec d'autres qui proposent cette prestation pour pouvoir assurer cette mission aux collectivités. C'est le cas notamment pour les CDG de la Loire, du Tarn, de la Charente, de la Corrèze, du Lot qui conventionnent avec le CDG de la Charente Maritime et du Centre du Finistère pour lequel la mission est exercée par le Centre du Morbihan.

➢ ***Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?***

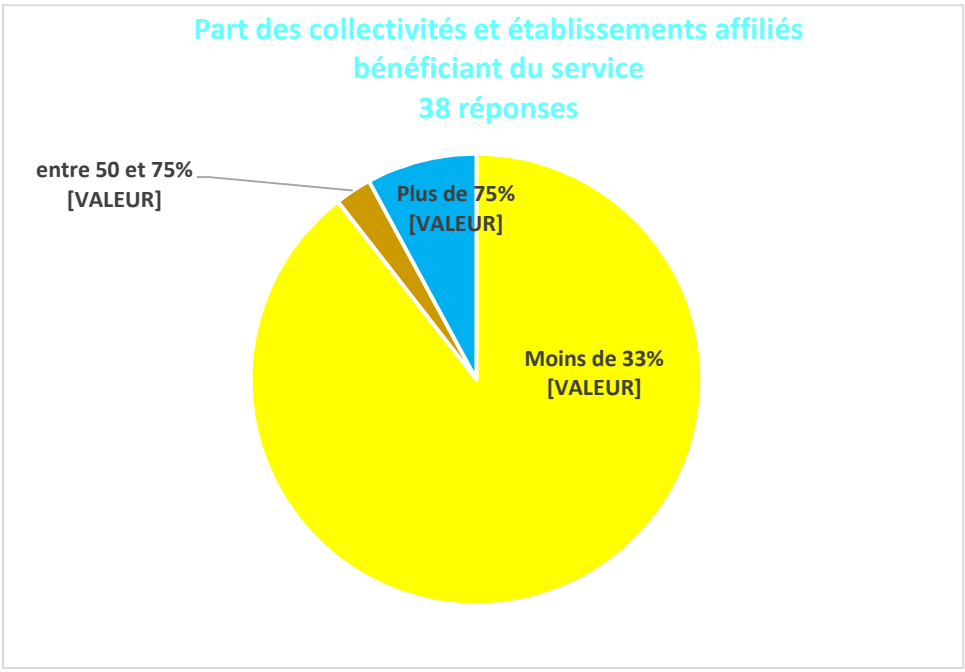
Base : 32 réponses

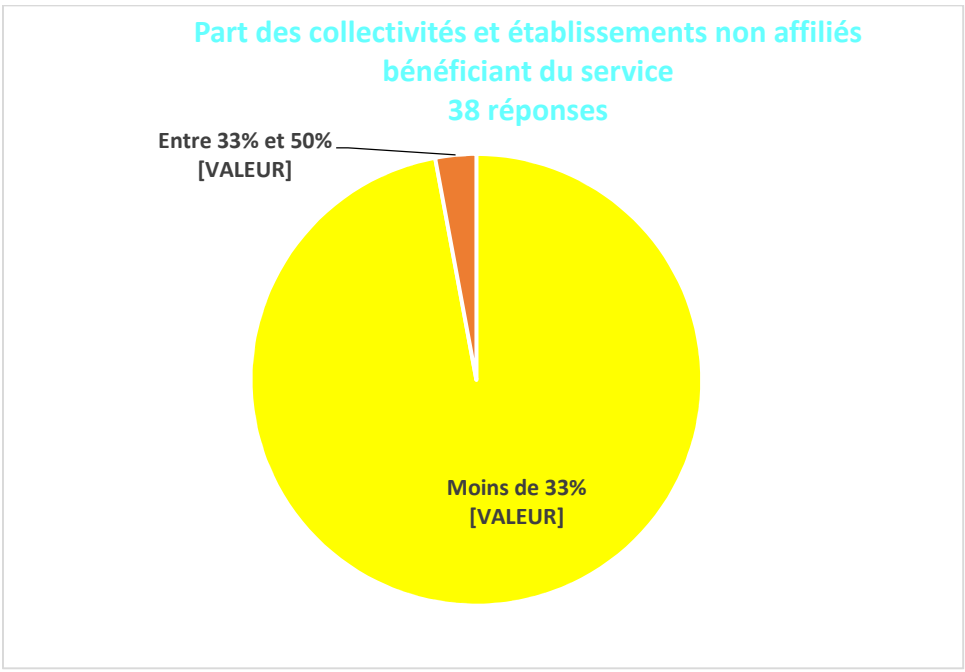
Dans environ 72% des CDG ayant répondu il n'y a **pas de tarification différente** selon que la collectivité ou l'établissement est affilié ou non.



➢ ***Quelle est la part des collectivités ou établissements ayant bénéficié de cette mission en 2017 ?***

Peu (moins de 33%) de collectivités ou établissements affiliés ont demandé à bénéficier de cette mission dans plus de 89% des CDG ayant répondu.
Il en est de même pour les non affiliés, dans plus de 97% des CDG ayant répondu, moins de 33% des collectivités et établissements non affiliés ont recours à ce service.


Part des collectivités et établissements affiliés bénéficiant du service
38 réponses
entre 50 et 75%
[VALEUR]
Plus de 75%
[VALEUR]
Moins de 33%
[VALEUR]


Part des collectivités et établissements non affiliés bénéficiant du service
38 réponses
Entre 33% et 50%
[VALEUR]
Moins de 33%
[VALEUR]

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Résultats de l'enquête globale 2018

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

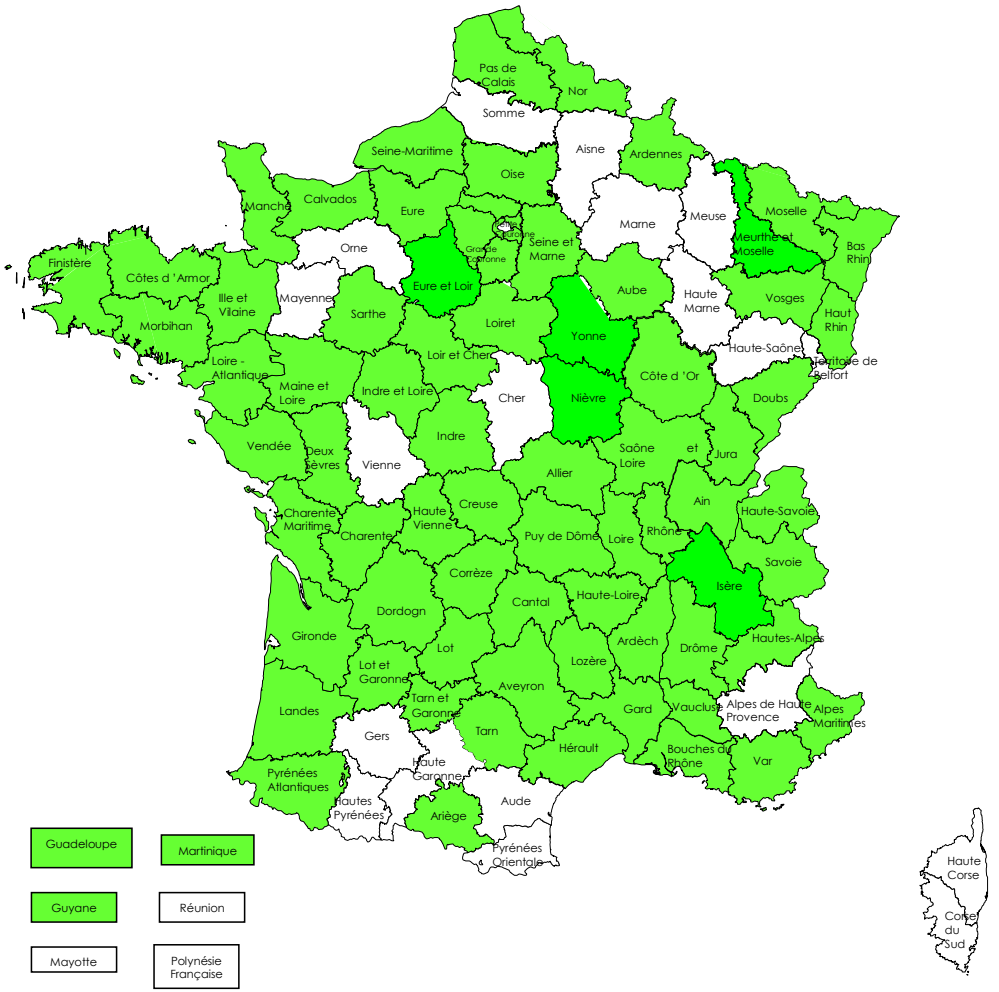
Méthodologie

Recueil des données de septembre 2017 à mai 2018 a permis de dégager des problématiques concernant :

- les ressources humaines et financières
- les missions obligatoires exercées
- les principales missions facultatives proposées aux collectivités territoriales
- les modalités d'exercice de ces missions.

Les résultats et les analyses ont été rapprochés des différentes enquêtes et documents réalisés les années antérieures.

75 Centres ont participé à l'enquête globale, soit 77% des établissements.



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Données Générales

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les relations avec les collectivités et les établissements publics

- **Les affiliés obligatoires**

Les communes représentent la part la plus importante (72,04%) des affiliés obligatoires. En moyenne, 353 communes sont affiliées aux CDG.

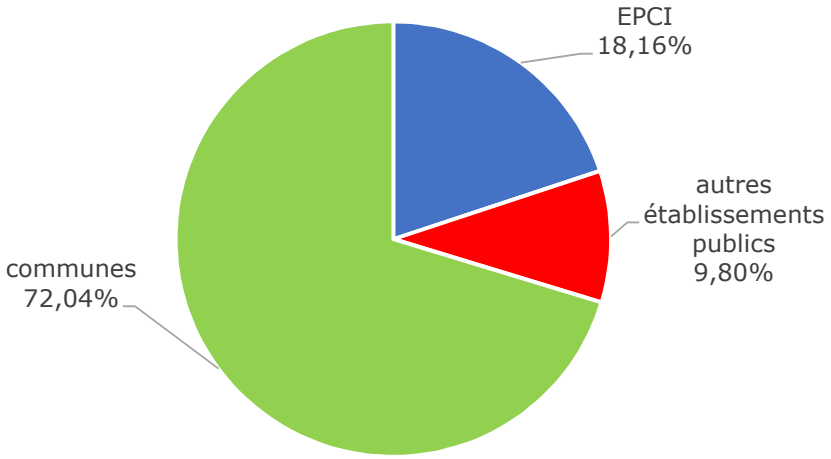
93% des collectivités affiliées aux CDG emploient moins de 50 agents.

Les EPCI représentent 18,16% 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

Concernant les autres établissements publics, ils représentent 9,8% des affiliés.

Affiliés obligatoires en 2017



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

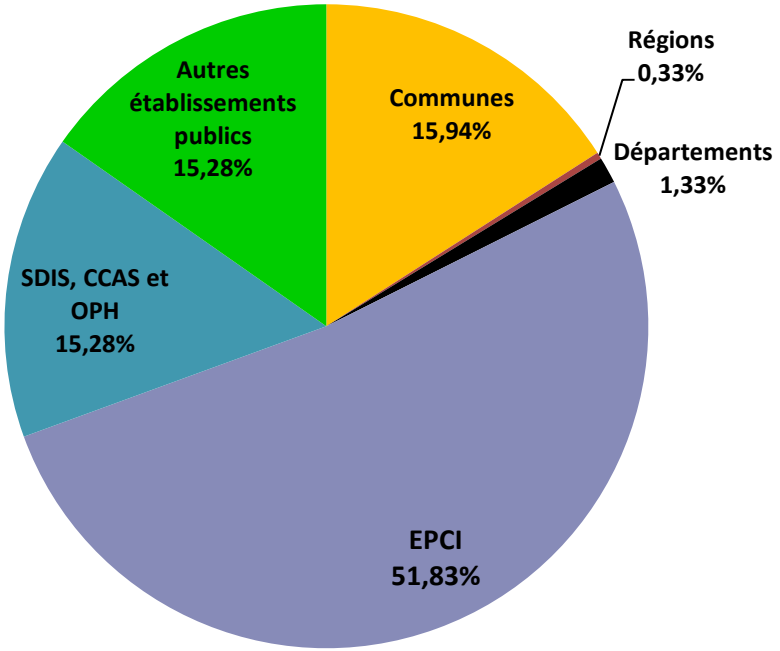
- **Les affiliés volontaires**

Fin 2017, les affiliés à titre volontaire ont beaucoup progressé depuis 2006 : près des trois quarts des CDG déclarent qu'au moins une collectivité ou un établissement est affilié volontairement.

En moyenne, 6 collectivités ou établissements sont affiliés volontaires dans le ressort des 49 CDG ayant répondu à l'enquête. Ces affiliés sont majoritairement des EPCI (51,83%), des communes (15,94%) et des établissements publics tels que des CCAS ou des SDIS (15,28%).

La part des EPCI affiliés volontaires a très largement progressé, ils représentaient 26,32% en 2012 contre 51,83% en 2017. Les EPCI qui s'affilient volontairement emploient en moyenne 675 agents.

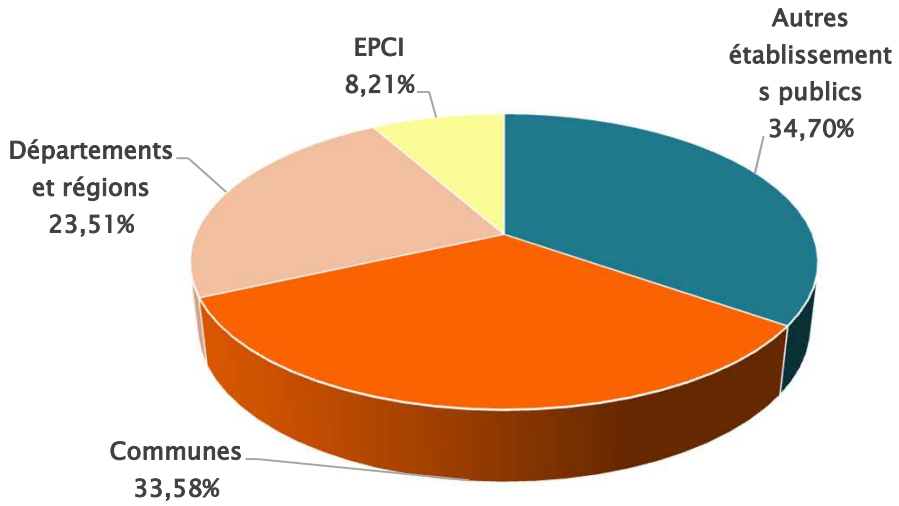
Répartition des affiliés volontaires en 2017



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

▪ Les collectivités non affiliées : en moyenne 9 par département

Répartition des CNA

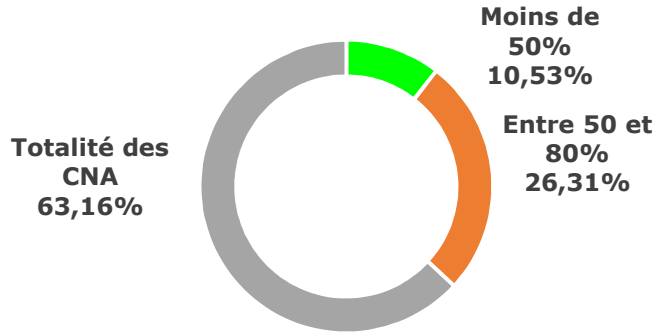


Les établissements publics autres que les EPCI représentent la part la plus importante de non affiliés (34,70%).

Dans près de 84% des départements, des délibérations ont été prises par les collectivités et établissements non affiliés en faveur d'une adhésion au socle commun.
Dans près des deux tiers des CDG concernés, les adhésions concernent 100% des non affiliés.

L'ensemble des collectivités adhérentes au socle ont prioritairement recours aux missions « secrétariat des instances médicales » et à l'assistance juridique statutaire.
Un peu plus d'un quart des Centres de Gestion ont inclus dans le socle d'autres missions.

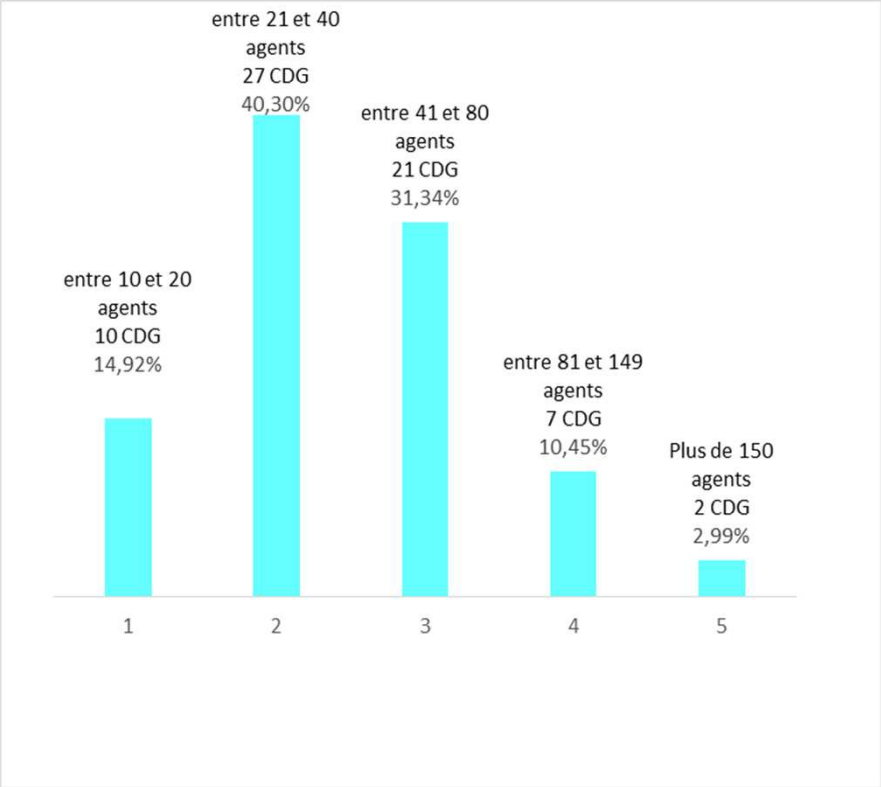
Part des CNA adhérentes au socle



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les effectifs des CDG

Nombre de Centres selon les effectifs d'agents permanents en 2017



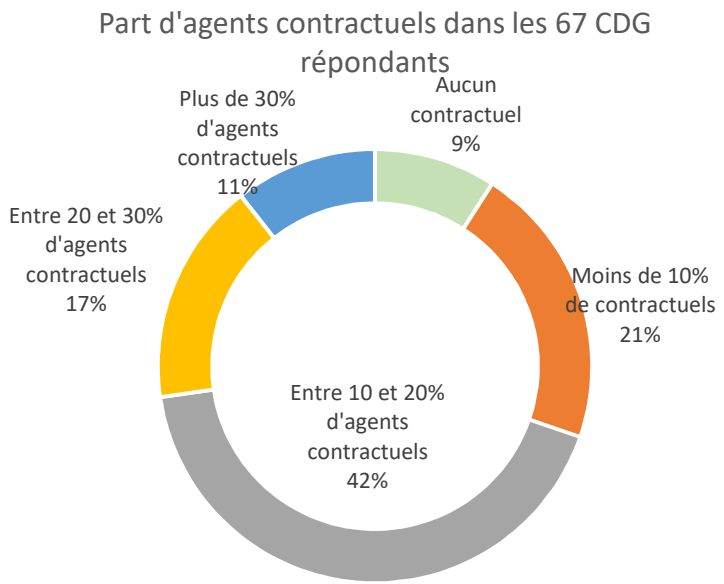
L'effectif des CDG connaît une progression de 16% par rapport à 2012. Cette évolution est liée à l'exercice de nombreuses nouvelles missions obligatoires.

Les Centres de Gestion emploient en moyenne 50 agents (43 agents en 2012) soit 41 titulaires et 9 contractuels (35 titulaires et 8 contractuels en 2012). La variation des effectifs est très importante : de 13 agents permanents dans le Jura, l'Aveyron et en Ardèche à 285 au CIG de la Grande Couronne.

L'effectif des Centres est majoritairement composé d'agents de catégorie C : 38,92%. La part de la catégorie B progresse légèrement avec 28,19% des effectifs des CDG (26,18% en 2012).

Toutefois, les CDG ont un taux d'encadrement élevé, en comparaison avec les collectivités territoriales. En effet, 32,89% des agents des CDG relèvent de la catégorie A (30,29% en 2012 et environ 10% dans la FPT en 2016).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



L'effectif des Centres de Gestion est majoritairement composé de fonctionnaires (82,14% contre 80,57% en 2012). La part d'agents contractuels est de 17,86% des effectifs permanents des Centres.

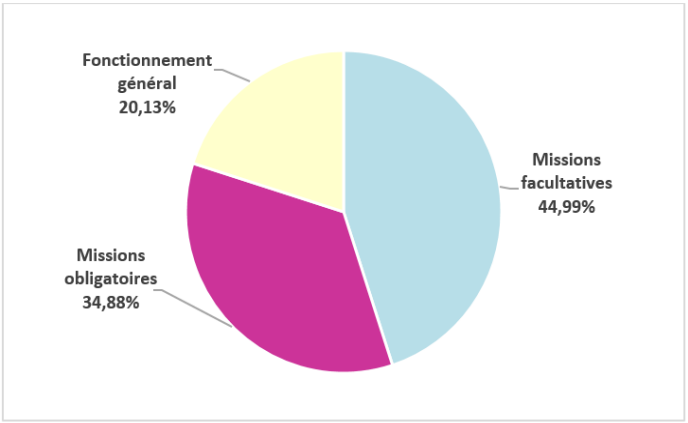
La part des agents contractuels est très forte en catégorie A (30,91%), puis vient la catégorie B (15,38%) et enfin la catégorie C (9,5%).

Cette répartition demeure relativement stable puisqu'en 2012, les agents contractuels représentaient 30,29% des agents de catégorie A, 21,01% des agents de catégorie B et 7% des agents de catégorie C.

La majeure partie des CDG (72%) accueille une proportion d'agents contractuels inférieure à 20% de leurs effectifs permanents.

Les agents sont affectés majoritairement aux missions facultatives : 34 agents représentant 27,31 ETP (contre 24 agents représentant 20,30 ETP en 2012).

Affectation des agents en 2017
33 répondants



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Missions obligatoires

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'assistance juridique statutaire

- En moyenne, 354 collectivités affiliées ont sollicité le service d'assistance juridique statutaire en 217
- 13% des CDG déclarent que la totalité des collectivités adhérentes ont sollicité ce service et pour 48% des CDG plus de la moitié des collectivités adhérentes ont recours à ce service.
- La majorité des consultations se font par téléphone (en moyenne 3891 par CDG en 2016) ou par courriels (en moyenne 2058 sollicitations en 2016). Le support papier reste assez exceptionnel et tend à diminuer. Cette diminution s'accompagne d'une hausse progressive des saisines par courriel (1801 en 2014 et 2058 en 2016).
- La rédaction d'actes pour le compte des collectivités reste la principale prestation réalisée dans le cadre de l'assistance juridique statutaire avec en moyenne 2779 actes rédigés par CDG en 2016. Il s'agit majoritairement d'arrêtés de nomination, de radiation des cadres, de mise en position, de mise en congé (entre 82 et 86%), de délibérations (70%) et de conventions et contrats (64%).
- Plus marginalement, certains Centres rédigent des procédures (42%) ou des mémoires (14%).

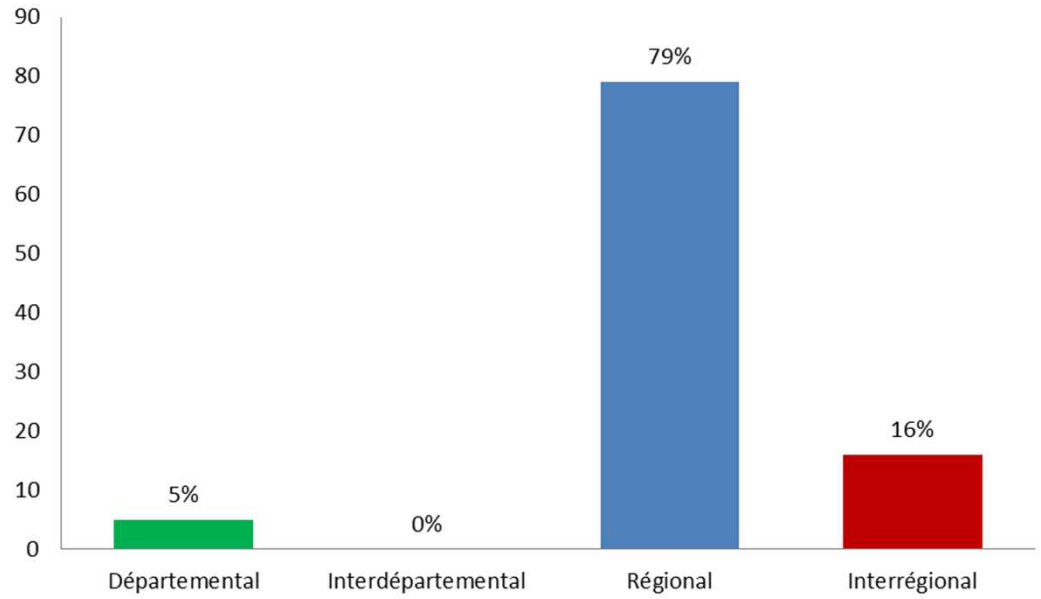
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Observation de l'emploi public

- En 2017, au-delà des recensements que les Centres de Gestion effectuent auprès des collectivités pour déterminer leurs besoins en termes de concours, 74,47% des CDG ayant répondu à la question accompagnent plus spécifiquement les collectivités dans leur démarche de GPEEC (27% en 2007).
- L'élaboration de fiches de poste (77%) et l'exploitation des bilans sociaux (64%) sont les actions les plus souvent citées. On constate également que plus de la moitié des Centres accompagnent les collectivités en matière d'élaboration de statistiques (56%), de réalisation d'études de maintien dans l'emploi (51%).Plus de la moitié des Centres organisent plus généralement des réunions d'information.
- En revanche, la création de répertoires de compétences et l'accompagnement dans la mise en place d'un SIRH sont des missions encore assez peu développées.
- Environ 8% des répondants ont indiqué mettre en œuvre d'autres actions et outils. Il s'agit par exemple de dispositifs d'accompagnement au changement notamment dans le cadre de la réforme territoriale et de la recomposition du bloc local.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Organisation territoriale de l'observatoire de l'emploi public



La mise en place d'observatoires de l'emploi public a connu une large progression ces dernières années. En 2013, à peine un établissement sur deux avait mis en place un observatoire. En 2017, près des ¾ des Centres disposent d'un observatoire de l'emploi public.

79% des CDG ont mis en place une organisation régionale de l'observatoire. L'obligation de mise en place d'un observatoire au niveau régional issue de la loi de déontologie a eu des effets sur la mutualisation. Cependant, on remarque que 16% des Centres de Gestion sont allés plus loin dans la mutualisation en plaçant l'observatoire à un niveau interrégional.

2/3 des CDG collaborent avec d'autres acteurs dans le cadre de l'observatoire de l'emploi public. La collaboration s'effectue principalement avec d'autres CDG, qu'elle soit au niveau interrégional (63%) ou national (59%). Le CNFPT et l'INSEE collaborent également avec les CDG (32%).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Aide au recrutement et à la mobilité

Les Centres mettent en œuvre particulièrement les missions de rédaction des annonces d'emploi, de présélection des candidats et de participation aux jurys de recrutement (79,24%).

On note également le fort taux en matière de réception et de gestion des demandes d'emploi des contractuels (88,67%).

Les Centres initient également des partenariats avec les acteurs de l'emploi territorial (81,73%) tels que Pôle emploi, les maisons de l'emploi, Cap emploi ou plus globalement les collectivités.

Les principales actions mises en œuvre par les Centres de Gestion sont à la fois des missions générales et des missions plus individualisées. Ainsi, les CDG constituent des CVthèques à partir des candidatures spontanées (88,46%), organisent des diffusions d'annonces (80,76%) et des réunions d'information (57,79%).

Cependant, les Centres accomplissent également des actions plus ciblées et plus directes envers les publics à travers le suivi individualisé des lauréats de concours (73,07%) ou encore à travers les rencontres avec les candidats lors de manifestations liées à l'emploi public (86,53%).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

61,22% des répondants ont mis en place un accompagnement individualisé aux agents.

Ainsi, les CDG procèdent pour 93,33% à la réalisation ou mise à jour des outils de recherche.

Parallèlement, les CDG interviennent sur les aspects prévisionnels de la mobilité. Pour 73,33%, ils participent à la définition du projet de l'agent et des leviers de mise en œuvre, à l'analyse du parcours professionnel et des compétences (76,66%) et à l'élaboration d'un plan de formation en lien avec le projet professionnel de l'agent (36,66%).

Les CDG interviennent sur la mise en œuvre concrète de la mobilité de l'agent avec pour 80% des Centres la possibilité d'établir des entretiens individuels avec un conseiller mobilité et de réaliser des périodes d'immersion (60%).

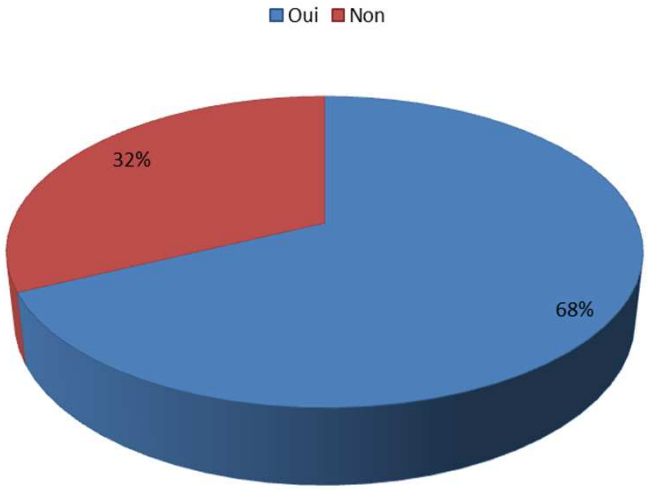
Actions proposées dans le cadre de l'accompagnement individualisé aux agents



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Instances médicales

Le CDG couvre-t-il la totalité des collectivités du département?

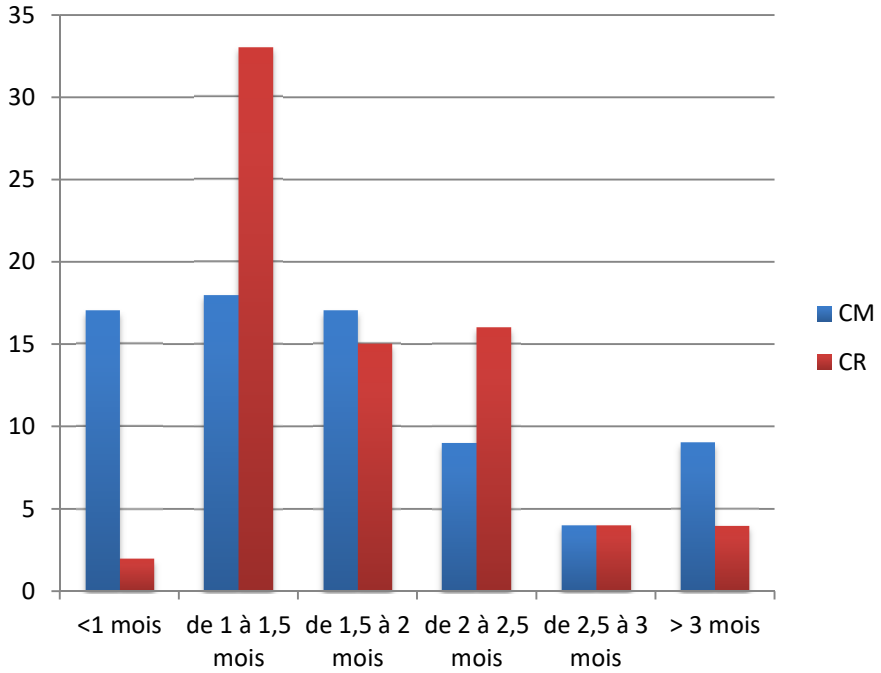


- 54% des Centres ayant répondu ont dû gérer un retard de traitement lors de la reprise de la compétence de secrétariat des instances médicales.
- 68% des CDG ayant répondu, couvrent la totalité des collectivités du département par affiliation ou par convention.
- Les effectifs correspondant à la fonction de secrétariat s'élèvent à 2,86 ETP moyen par CDG. Il s'agit essentiellement d'agents de catégorie C (66%); un quart des effectifs est toutefois de catégorie B et 9% de catégorie A.
- En 2015, en moyenne, les CDG ont traité 994 dossiers en comité médical et 354 dossiers en commission de réforme.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Délai moyen de passage en comité médical/commission de réforme

En nombre de CDG



- La majorité des CDG déclarent 10 à 12 séances annuelles du comité médical. Le nombre moyen de dossiers examinés par comité médical va de moins de 15 à plus de 200. 50,66% des CDG affichent un délai moyen de passage en comité médical de moins de 2 mois.
- Le nombre de réunions de commission de réforme par an va de 5 à 48. Le nombre de dossiers examinés par commission de réforme va de moins de 10 à 80. Une très grande majorité des Centres de Gestion déclarent entre 9 et 13 séances par an.
- 70% des CDG affichent un délai moyen de passage en commission de réforme de moins de 2 mois.
- Les délais sont attribués aux temps d'expertise, rareté des experts, transmission du rapport d'expertise (80% des CDG). Pour les CR sont également avancées les raisons liées au quorum difficile à obtenir ou à la non complétude des dossiers (32%).
- 41% des CDG déclarent rencontrer des difficultés liées à la disponibilité des médecins généralistes et 79% liées à la disponibilité de spécialistes.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Missions facultatives

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Remplacement d'agents

- Le remplacement d'agents est une mission importante, qui concerne plus de 90% des Centres de Gestion.

- Même si la filière administrative reste la plus sollicitée, depuis 10 ans, l'offre de services s'est diversifiée : on observe une très forte progression de la filière technique (83%) et des secteurs sanitaire et social (49,15%) et animation (27,12%). La catégorie C est la plus concernée (95,56%)

- En moyenne, les CDG ont recours à 139 personnes par mois contre 50 en 2015.

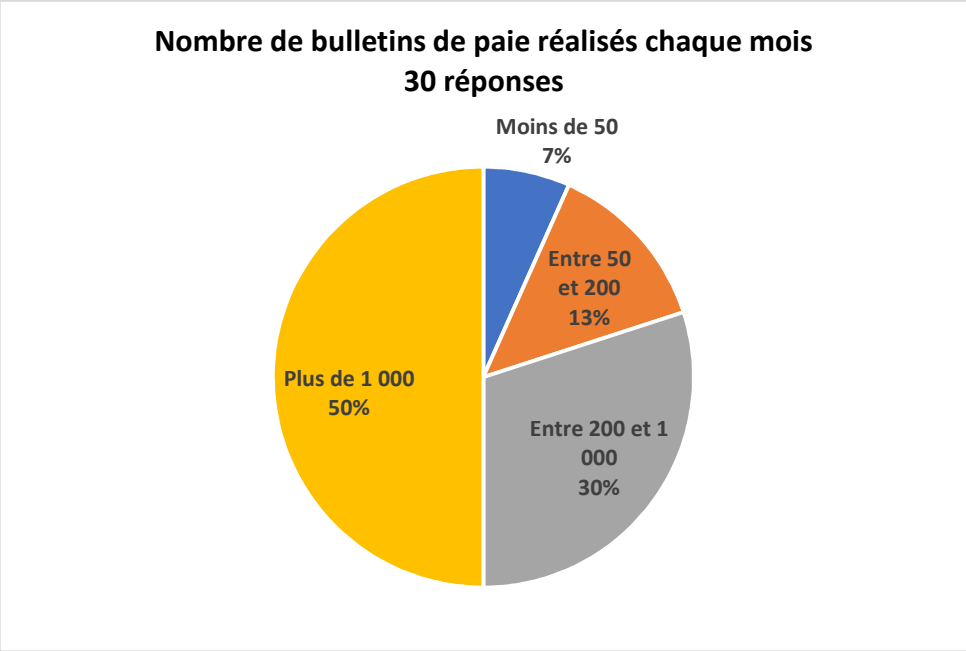
- En moyenne, 101 collectivités et établissements ont recours au service de remplacement de leur CDG chaque année.

- La part des collectivités, affiliées et non affiliées, bénéficiant de cette mission remplacement est inférieure à 33%. Toutefois, la part des structures ayant recours aux services de remplacement a progressé ces cinq dernières années.

Cadres d'emplois les plus concernés
adjoint administratif
adjoint technique
Rédacteur
ATSEM
Adjoint d'animation
Auxiliaire de puériculture
Attaché
Animateur
Assistant d'enseignement artistique
Agent social
Educateur de jeunes enfants
Agent de maîtrise

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Gestion des paies



- Près de 47% des CDG proposent aux collectivités de leur département de réaliser toutes les tâches liées à la confection des paies de leurs personnels. Cette mission a progressé, seuls 24% des établissements l'exerçaient en 2004, 38% en 2011 et 42% en 2015.

- Le nombre de bulletins édités par mois est pour la majorité des Centres ayant répondu supérieur à 200.

- Comme en 2011, l'activité des services « Gestion des paies » ne bénéficie qu'à moins de 33% des collectivités en moyenne. Toutefois, le nombre de sollicitations a progressé ces cinq dernières années.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

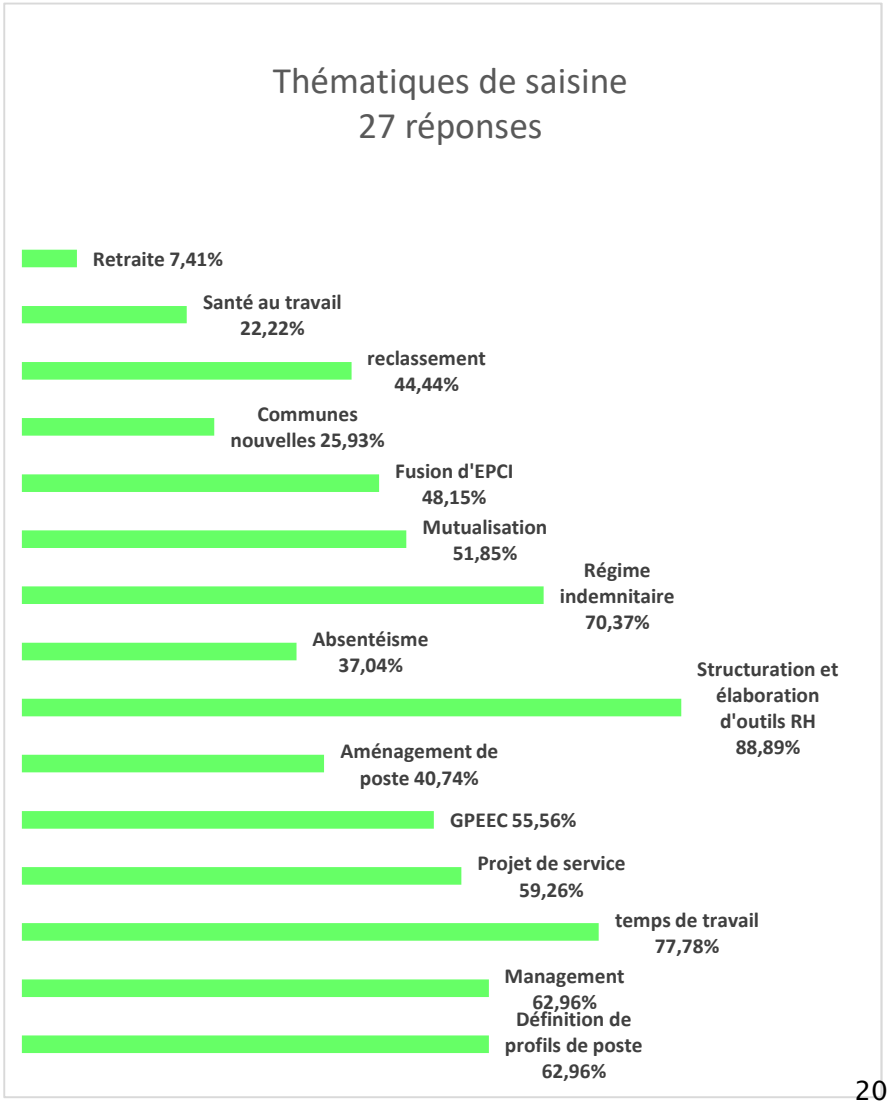
Conseil en organisation

- En 2018, plus de 44% des CDG proposent aux collectivités et établissements de leur ressort un service de conseil en organisation. Plus de la moitié des services ont été créées préalablement à 2012, mais 22% des CDG l'ont institué depuis 2016.

- 89% des missions de conseil concernent la structuration ou l'élaboration d'outils RH.

- Environ ¾ des Centres citent également les études sur le temps de travail et le régime indemnitaire et près de 2/3 des établissements évoquent la définition de profils de poste et le management.

- Les services conseil en organisation des Centres de gestion sont également sollicités pour l'élaboration de projets de service, la mise en œuvre de la GPEEC, les mutualisations et fusions d'EPCI, les reclassements.

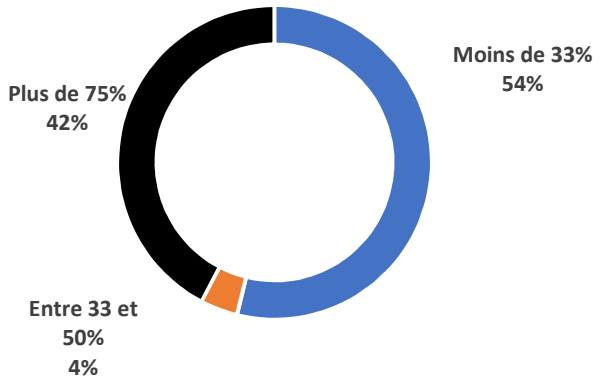


Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

- Avant 2015, la durée des études était majoritairement inférieure à un mois. En 2017, près de la moitié des audits et études ont une durée supérieure à 3 mois. Cette évolution s'explique par la modification de la typologie des études

- Les services de conseil en organisation des CDG emploient en moyenne 3 agents (2,06 ETP).

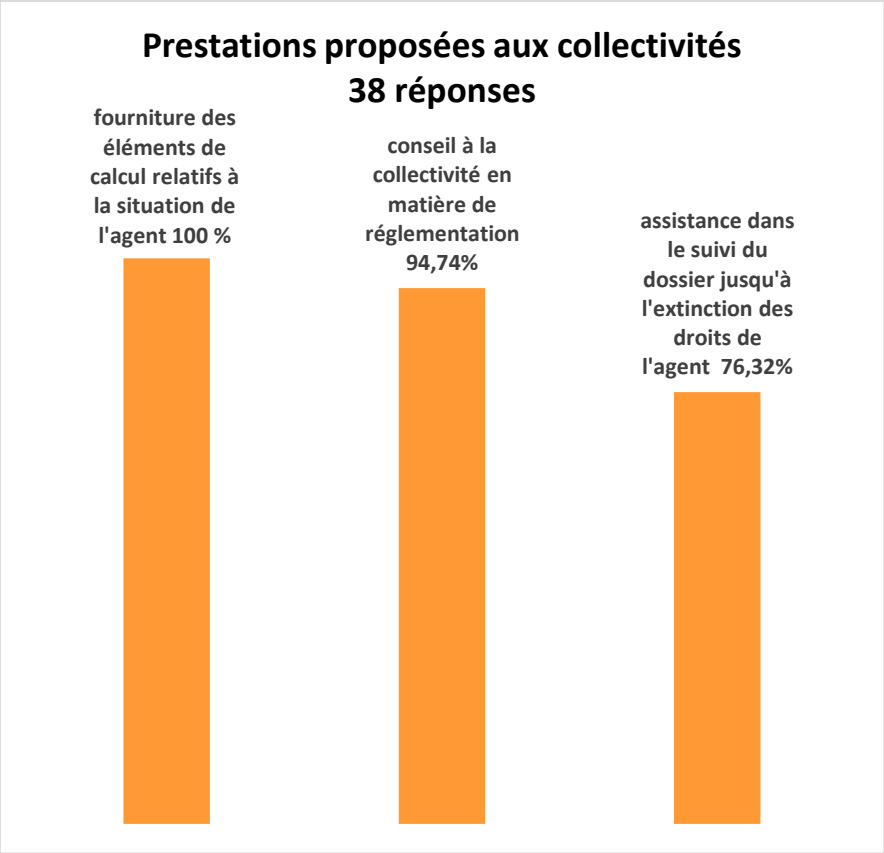
Part des collectivités et établissements non affiliés bénéficiant du service
27 réponses



Que la collectivité soit affiliée, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux CDG pour la réalisation de cette mission est majoritairement inférieure à 33%. Le nombre de collectivités et d'établissements accompagnés a toutefois augmenté, il était en moyenne de 21 en 2015 et de 32 en 2016.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Calcul des allocations chômage



Environ 63% des Centres de Gestion proposent le calcul des allocations chômage. Ce chiffre, qui reste stable depuis 2015, a fortement progressé ces dix dernières années.

Les collectivités font essentiellement appel au service calcul des allocations chômage pour les licenciements pour inaptitude physique (dans 100% des CDG ayant répondu), pour la non réintégration après disponibilité (94%), pour les fins de CDD (80%), les refus de titularisation (65,7%), pour les licenciements pour insuffisance professionnelle, les révocations (62,8%), pour les licenciements pour faute grave (40%).

Tous les Centres qui exercent cette mission proposent la fourniture des éléments de calcul relatifs à la situation de l'agent concerné par le versement des allocations.

Environ 95% des Centres conseillent la collectivité en matière de réglementation. Plus des trois quarts des CDG assistent les collectivités dans le suivi des dossiers jusqu'à l'extinction des droits des agents.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

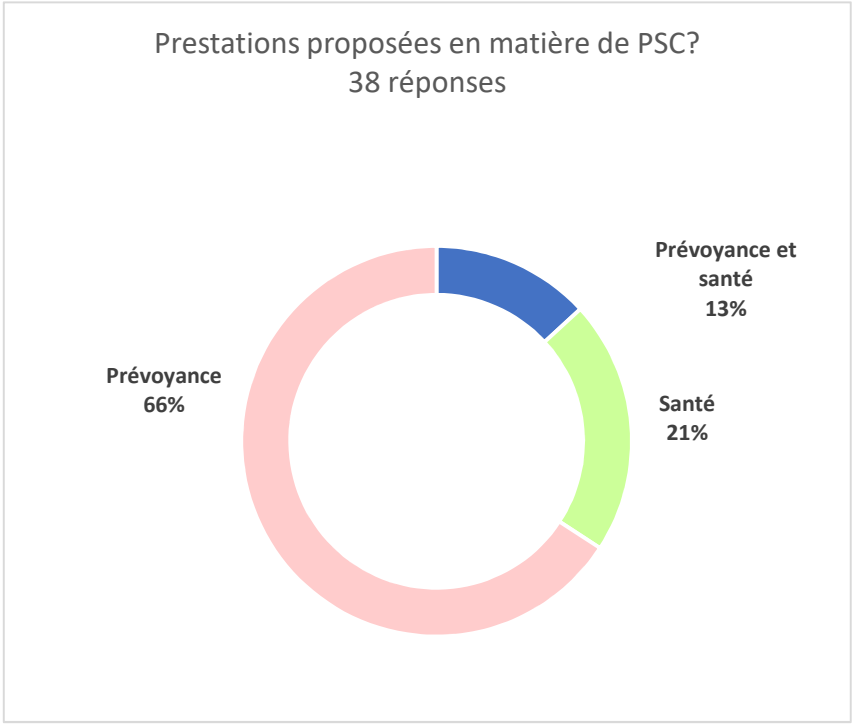
Protection sociale complémentaire

- Plus de 58% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête accompagnent les collectivités et les établissements de leur ressort pour la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire. La mission s'est développée ces cinq dernières années dans les Centres de Gestion puisqu'en 2015, elle n'était exercée que par 34% des CDG.

- La double garantie prévoyance/santé est la moins souscrite (13,16%). Vient ensuite la santé (21,05%), la prévoyance étant la garantie majoritairement souscrite (65,79%).

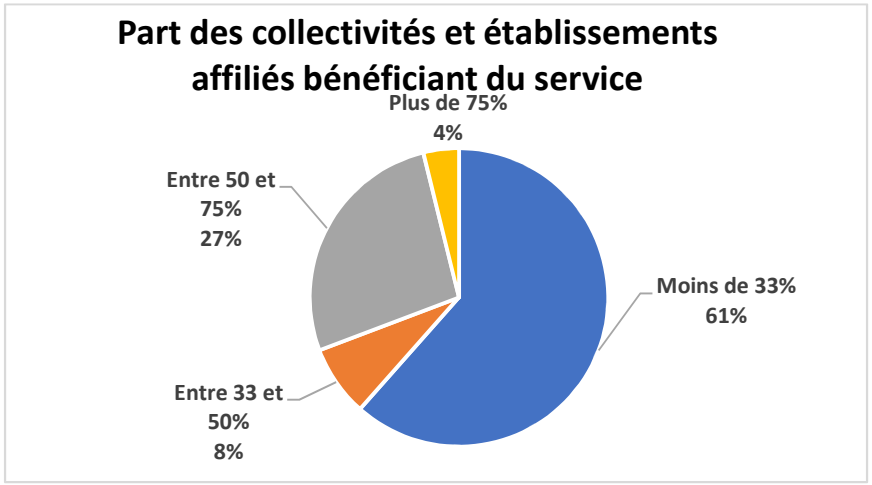
- En matière de santé, environ 134 collectivités sont couvertes par le contrat de participation mis en place par le CDG. Elles sont 163 en moyenne ayant souscrit au contrat de prévoyance.

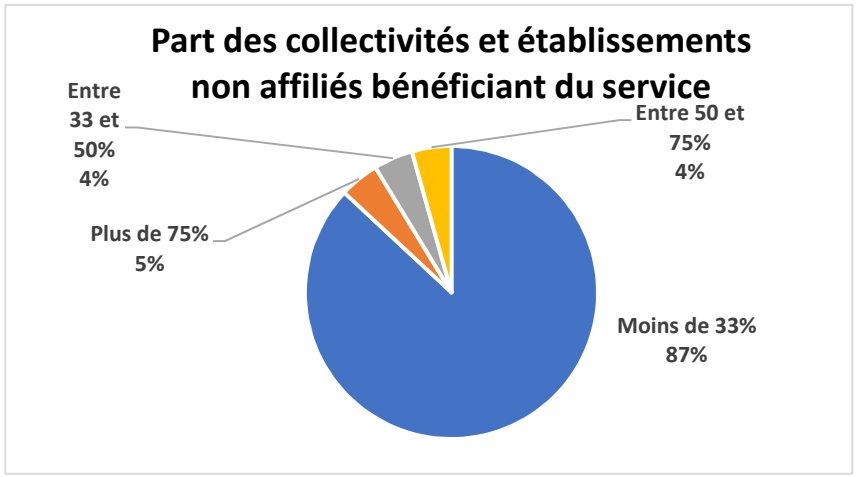
- Le nombre moyen d'agents couverts en matière de santé est de 3014 et de 4379 concernant la prévoyance.



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

- Que la collectivité soit affiliée ou non, la part des collectivités ayant recours aux CDG pour la conclusion d'un contrat de participation pour la PSC est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, plus de 30% des CDG indiquent que plus de 50% des affiliés bénéficient de ce service.





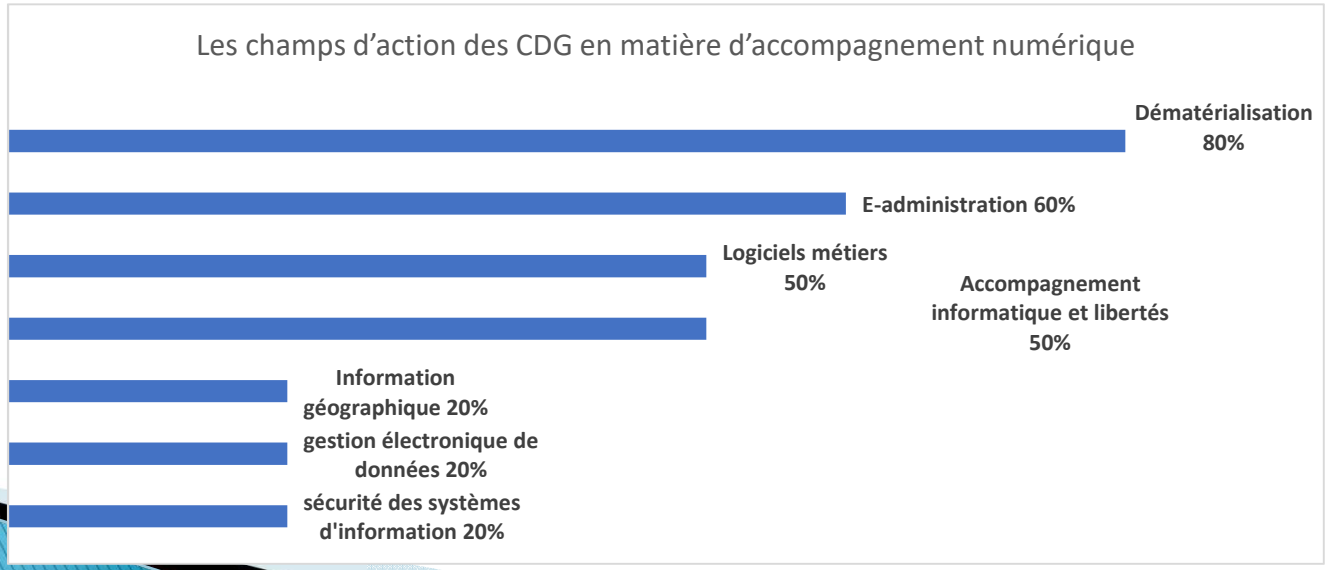
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Dématérialisation et numérisation

- En 2015, seuls 15 % des Centres ayant participé à l'enquête proposaient à la demande des collectivités de les accompagner dans leurs démarches d'informatisation. Ils sont près de 30% fin 2017. Parmi les Centres assurant cette mission, 80% assistent les collectivités pour l'utilisation de logiciels de gestion. Près de 47% interviennent dans d'autres champs que la gestion administrative et mettent à disposition des logiciels.

- Fin 2017, près de 24% des établissements proposent aux collectivités un accompagnement dans leurs démarches d'informatisation.

- Dans le cadre de ce service, les CDG proposent majoritairement quatre types de prestations : la dématérialisation, l'e-administration, la mise à disposition de logiciels métiers et l'accompagnement informatique et libertés.



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

- En matière d'e-administration les services les plus déployés par les CDG sont les services à destination des usagers : téléprocédures (66,67%) et création de sites internet (50%) Sont également développés des outils à usage interne : les espaces de travail collaboratifs, les services de partage de fichiers, la messagerie électronique.

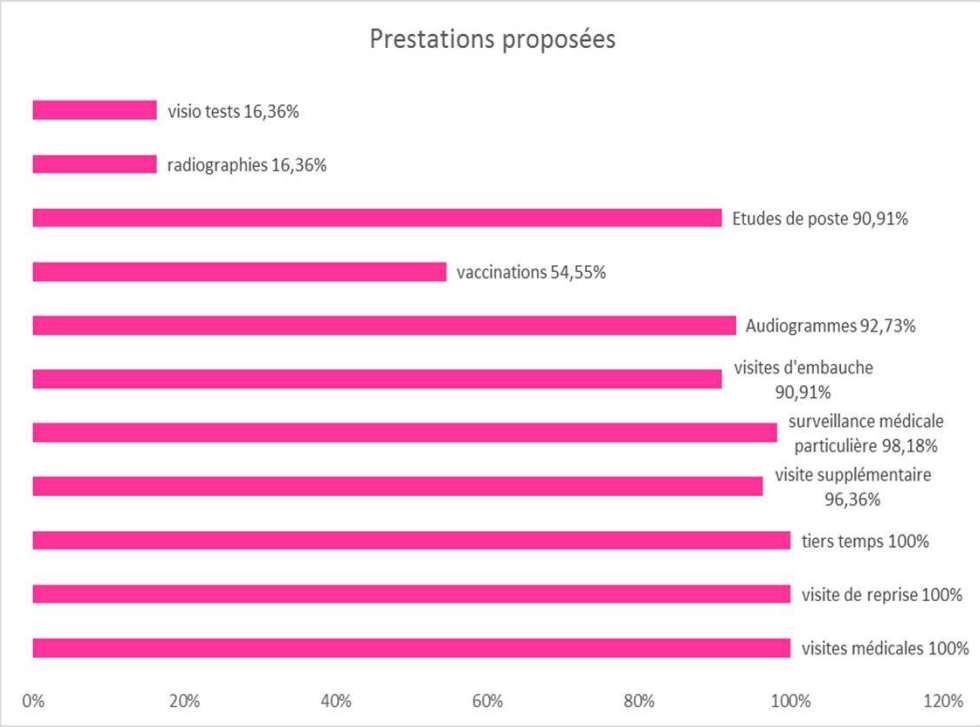
- Les processus les plus fréquemment mis en œuvre par les CDG sont la dématérialisation de la chaine comptable et financière (obligation depuis le 1er janvier 2015), les certificats électroniques et la télétransmission des actes réglementaires et budgétaires.

- la réalisation d'une mission d'accompagnement informatique s'exerce dans la majorité des Centres de gestion pour une part de collectivités et d'établissements inférieure à 33%.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

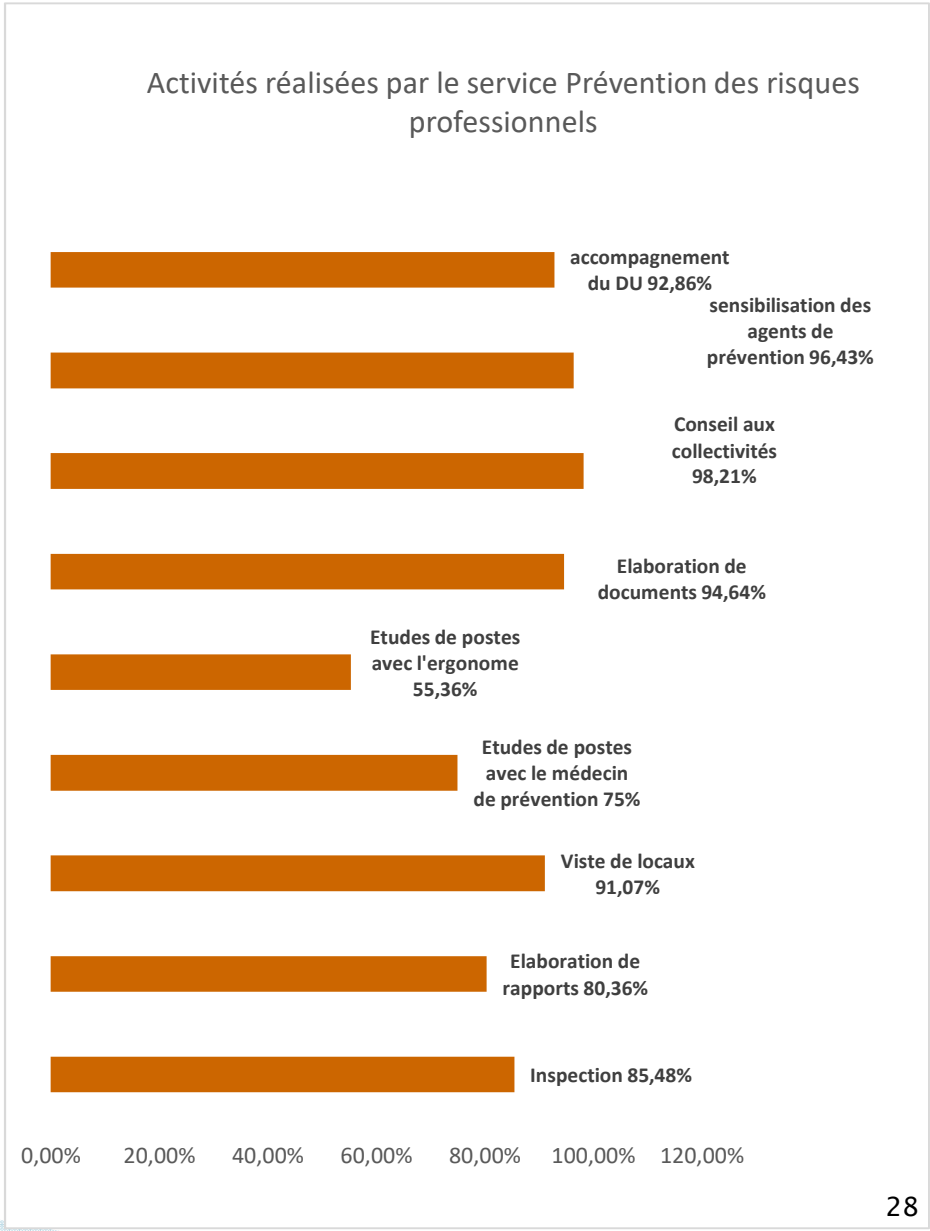
Les services de santé

- 89,13% des CDG ayant répondu ont un service de médecine. Cette mission est en constante évolution depuis 2004, période où elle était exercée par 78% des établissements, en 2011 il y avait environ 81% des CDG qui la proposait.
- 100% des CDG ayant répondu, proposent les prestations suivantes : visite médicale, visite de reprise de fonctions, tiers temps.
- En moyenne, environ 12 200 bénéficient de ce service par département (9 790 agents en 2015) avec une moyenne de 7066 visites médicales en 2015.
- La grande majorité des CDG ont mis en place une équipe pluridisciplinaire (82,69%) composée de médecins, d'infirmiers, de psychologues, d'ergonomes.
- Les services de médecine professionnelle emploient en moyenne 8 médecins et de 6,02 ETP par Centre. 57% des CDG ont recruté des infirmiers et 47% des ergonomes



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

- On constate que presque la totalité des CDG ont un service de prévention des risques professionnels : 98,91% des établissements s'impliquent dans la mise en place de cette mission.
- Si 54% des CDG proposaient la mission ACFI en 2011 et 67% en 2015, ils sont désormais plus de 85% à avoir mis en place la compétence « inspection » dans les services de prévention des risques professionnels.
- Environ 217 collectivités par Centre de Gestion bénéficient de ce service
- Dans plus de 90% des Centres, les missions suivantes sont réalisées par ce service : Conseil auprès des collectivités, élaboration et mise en ligne de documents, sensibilisation des agents de prévention, inspection, visites de locaux, accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du Document Unique (DU).
- Les services de prévention comprennent en moyenne 4 agents par Centre. La répartition des effectifs est la suivante : en moyenne, 2 préventeurs ou ACFI, un ergonome, une assistante.

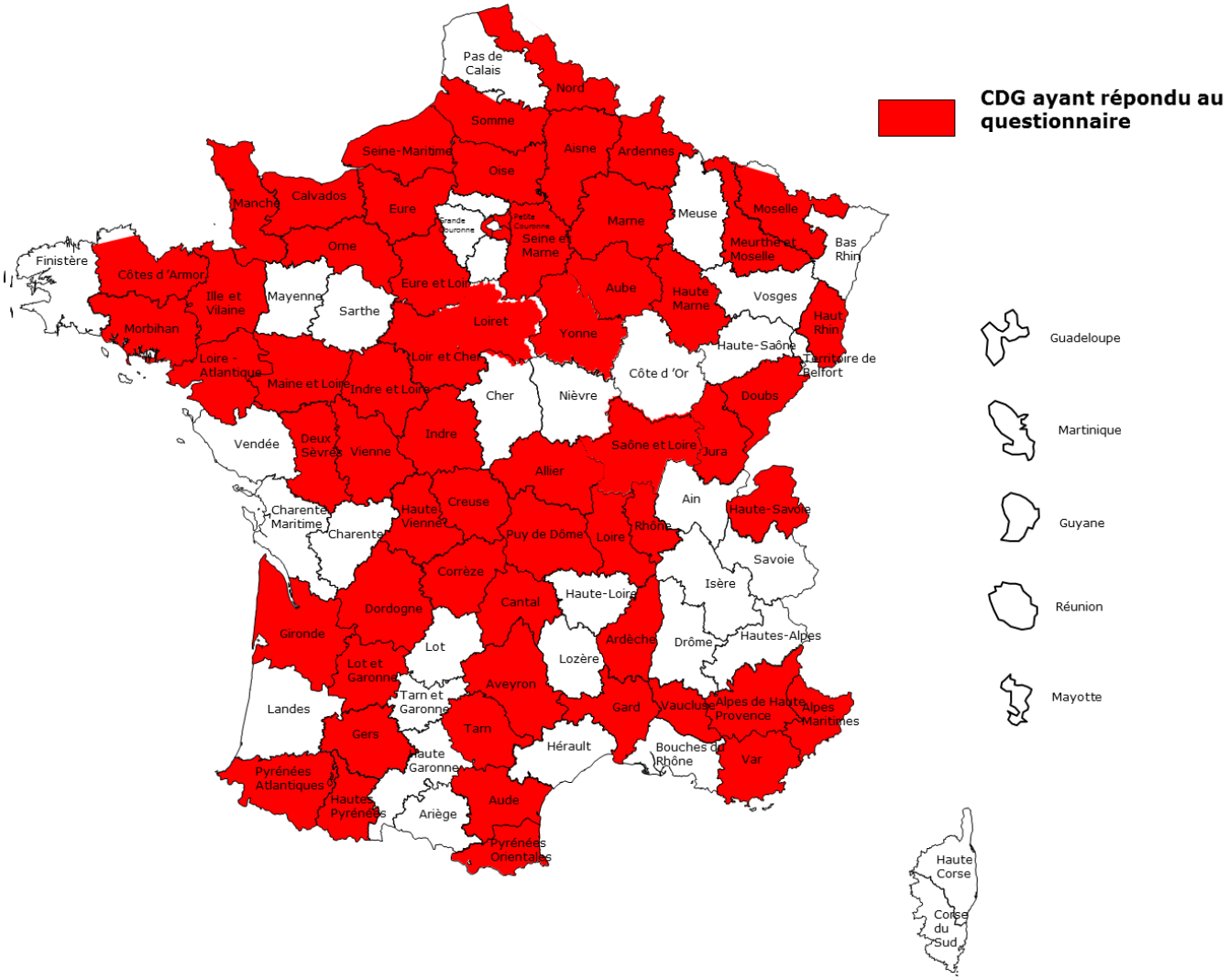


Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Questionnaire sur la mise en place du référent déontologue au sein des Centres de Gestion

<u>Participation des Centres de Gestion :</u> Une représentativité significative des CDG.

59 Centres ont participé à l'enquête, soit environ 61% des établissements.



La mise en œuvre de la mission de référent déontologue :

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a introduit un article 28 bis dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoyant 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*».

La fonction de référent déontologue constitue une mission obligatoire des Centres de Gestion, aux termes de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Cette mission relève également du socle commun de compétences dont peuvent bénéficier les collectivités non affiliées. Le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue est venu préciser les modalités et critères de désignation du référent déontologue.

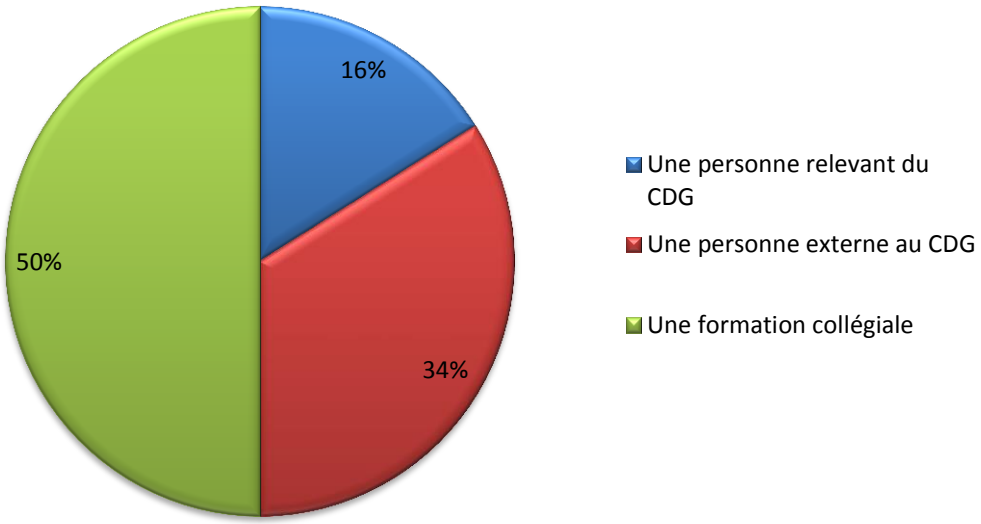
60% des Centres ont répondu à l'enquête, cela nous permet de présenter des résultats significatifs. Cependant, plusieurs centres ont précisé que cette mission était en cours de démarrage ou démarrait seulement à une date ultérieure, et n'ont donc pas pu répondre à l'ensemble du questionnaire, n'ayant pas le recul nécessaire.

Un an après la publication du décret relatif au référent déontologue, cette enquête nous permet d'avoir les premiers retours d'expérience sur la mise en œuvre de cette mission par les Centres de gestion.

1. Le profil du référent déontologue

Par qui est assurée la mission de référent déontologue ?

59 CDG répondants



Les 58 Centres de gestion participants ont donné le profil de leur actuel ou futur référent déontologue :

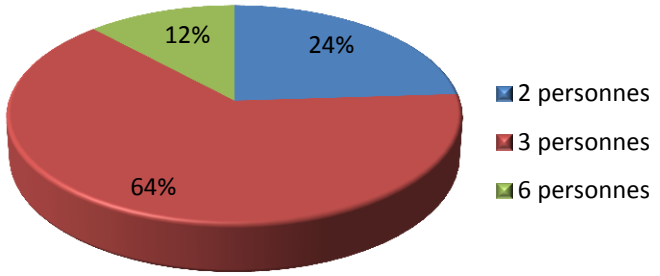
- 50% des CDG ont choisi une formation collégiale
- 34% une personne externe au CDG
- 16% une personne relevant du CDG

Ainsi, la plupart des CDG ont opté pour une formation collégiale en tant que référent déontologue.

Parmi les Centres ayant choisi une personne externe au CDG ou une formation collégiale en tant que référent déontologue, plusieurs ont justifié ce choix par le fait qu'il s'agissait d'une mission difficile à articuler avec le rôle du CDG de conseiller statutaire auprès des employeurs territoriaux, et que dès lors, il était préférable de choisir une personne externe au CDG ou une formation collégiale avec un ou plusieurs membres externes au CDG.

S'il s'agit d'une formation collégiale, combien de personnes composent cette formation ?

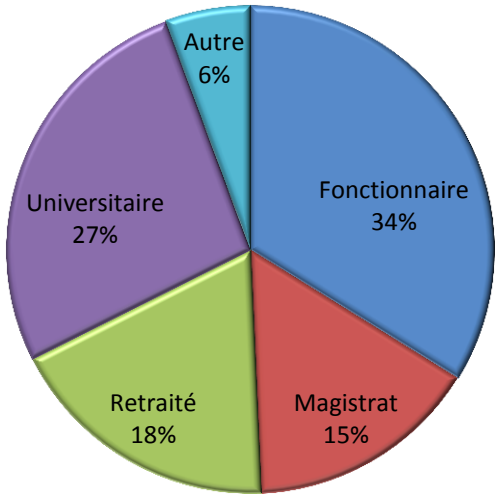
27 CDG répondants



Pour les Centres de gestion ayant choisi d'assurer la mission de référent déontologue sous la forme d'une formation collégiale, la plupart (64%) ont opté pour un collège de trois personnes, 24% pour un collège de deux personnes et 12% pour six personnes.

Quelle est la situation actuelle du référent déontologue ?

59 CDG répondants



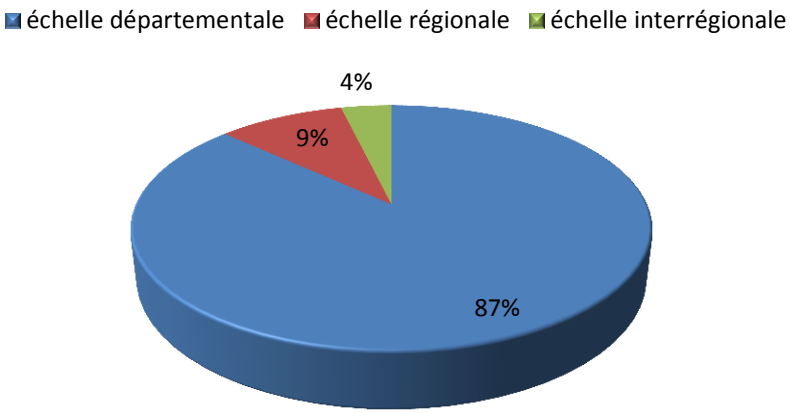
Les situations des référents déontologues ou des membres du collège sont assez variées. Pour 34% des Centres de gestion répondants il s'agit d'un fonctionnaire (attachés, DGA, rédacteur principal, …), 27% ont choisi un ou plusieurs universitaires (Maitre de conférence, professeur de droit public, professeur agrégé), 15% ont opté pour un magistrat, enfin pour 18% il s'agit d'un retraité (ancien fonctionnaire, ancien magistrat ou ancien professeur de droit public).

6% des CDG ont choisi un référent déontologue avec une autre situation (conseiller d'état, avocats).

2. Le périmètre d'intervention du référent déontologue

A quel niveau la mission de référent déontologue est-elle exercée ?

56 CDG répondants

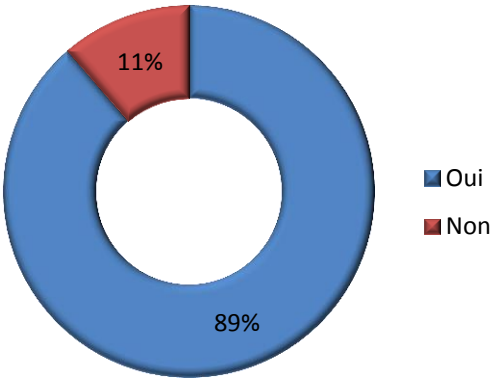


Dans une grande majorité des Centres, la mission de référent déontologue est exercée à l'échelle départementale (87%) tandis qu'une minorité seulement des Centres exerce cette mission à l'échelle régionale (9%) ou interrégionale (4%).

On constate donc une faible mutualisation pour l'heure de cette mission de référent déontologue.

Une lettre de mission définissant le champ et les modalités d'intervention a-t-elle été confiée au référent déontologue ?

56 CDG répondants

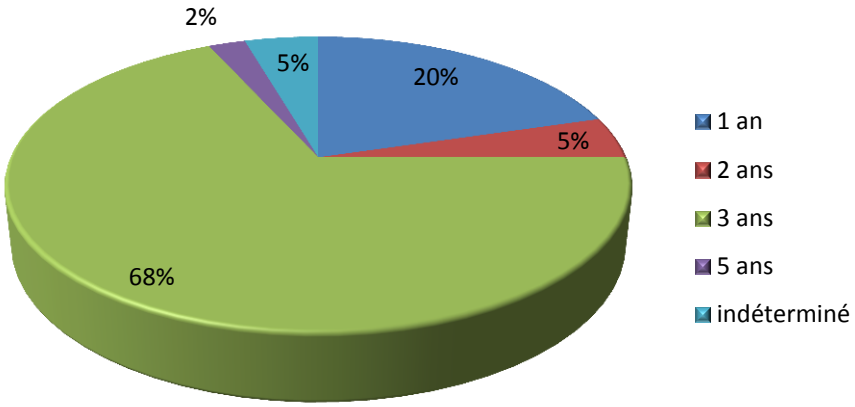


On constate que dans 89% des Centres de gestion, une lettre de mission a été confiée au référent déontologue définissant le champ de sa mission et les modalités d'intervention.

Seulement 11% des CDG n'ont pas confié de lettre de mission à leur référent déontologue.

Quelle est la durée du mandat du référent déontologue ?

47 CDG répondants

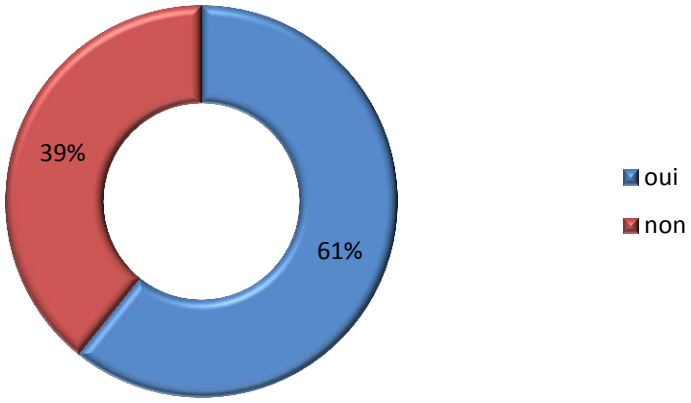


On constate que la majorité des Centres de gestion (68%) a privilégié un mandat de 3 ans pour leur référent déontologue.

20% ont opté pour un mandat d'un an. Puis, dans une moindre mesure, 5% ont choisi de donner un mandat de deux ans, 2% un mandat de 5 ans, enfin, 5% des Centres de gestion n'ont pas déterminé la durée du mandat de leur référent déontologue.

Un réseau de référents déontologues a-t-il été mis en place ?

54 CDG répondants



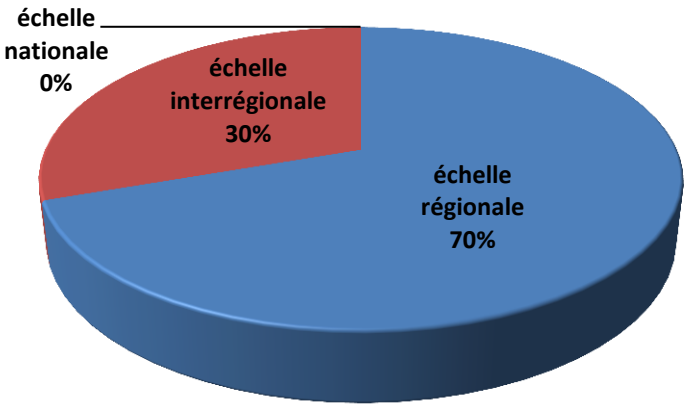
On observe que 61% des Centres de gestion ont mis en place un réseau de référents déontologues afin de permettre au référent déontologue de disposer d'outils supplémentaires dans l'exercice de sa mission.

39% des Centres n'ont pas ou pas encore mis en place de réseau de référents déontologues.

La majorité des CDG ayant mis en place un réseau de référents déontologues, l'ont fait à l'échelle régionale (70%), et dans une moindre mesure à l'échelle interrégionale (30%). En revanche, aucun réseau n'a été mis en place à l'échelle nationale.

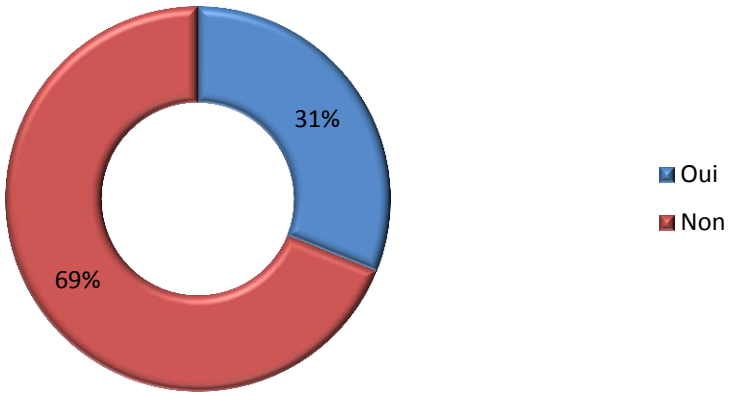
Si oui, à quelle échelle ?

35 CDG répondants



La charte de coopération a-t-elle été modifiée en conséquence ?

48 CDG répondants

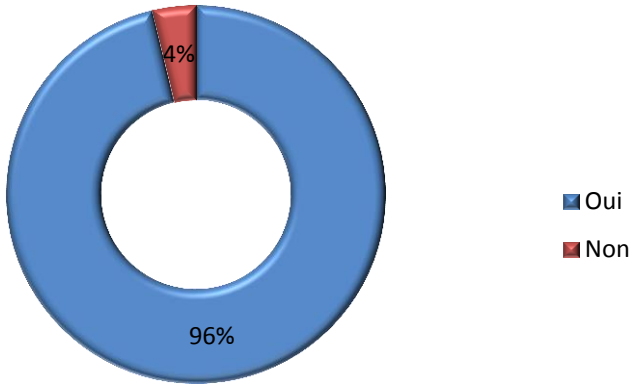


Dans 69% des CDG répondants, la charte de coopération n'a pas été modifiée suite à la mise en place de cette mission de référent déontologue. C'est seulement dans 31% des Centres que cette dernière a été modifiée, dans un objectif de coordination régionale de cette nouvelle mission.

3. Les missions du référent déontologue

Le référent déontologue dispose-t-il d'une boite mail individualisée ?

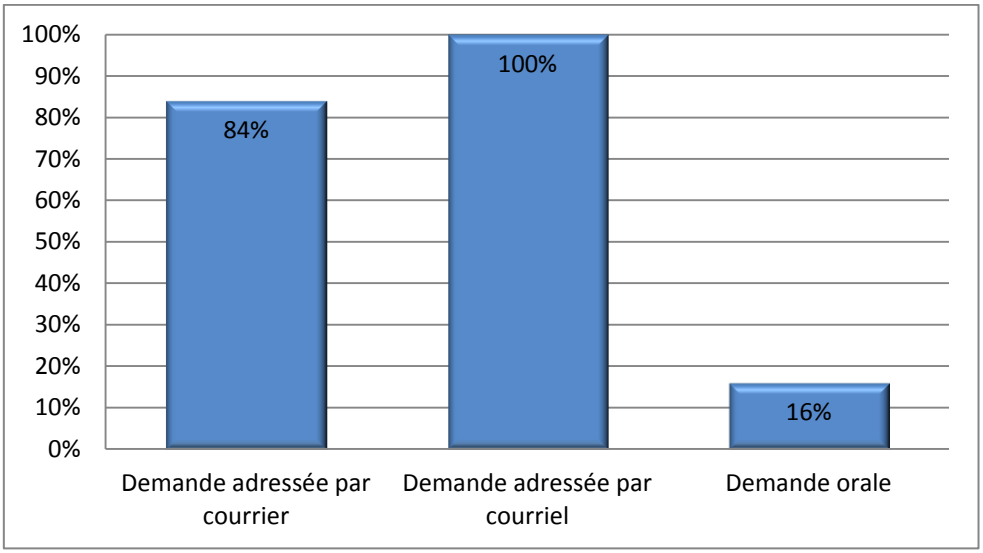
57 CDG répondants



Le référent déontologue dispose presque systématiquement d'une boite mail individuelle dans les Centres de gestion participants. Seul 4% d'entre eux n'ont pas mis en place une boite mail individuelle pour leur référent déontologue.

Quelles sont les modalités de saisine du référent déontologue ?

44 *CDG répondants*

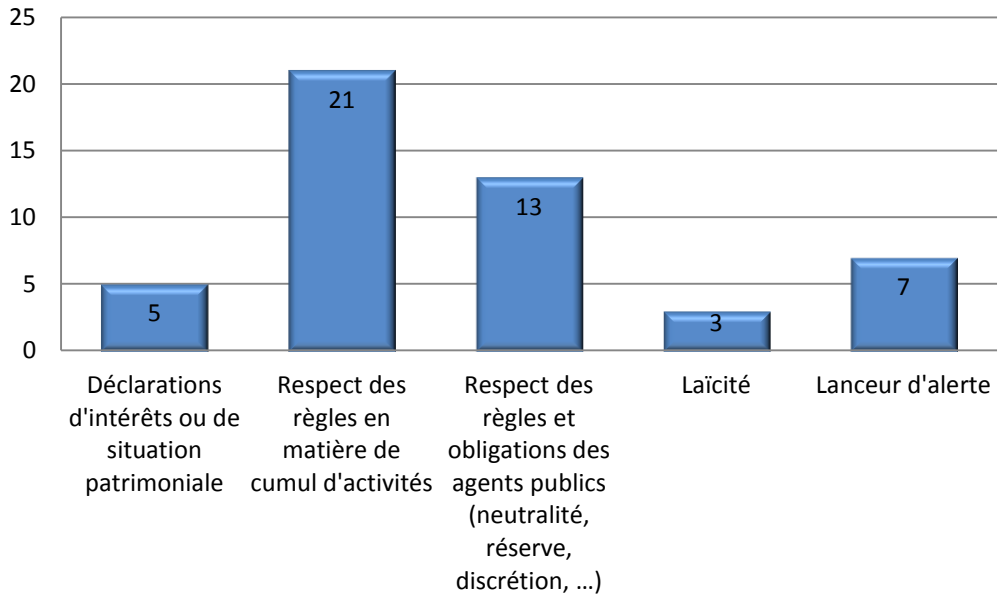


Concernant les modalités de saisine du référent déontologue, aucune forme n'est exigée par les textes, toutefois, peu de Centres de gestion prennent en compte les demandes orales (uniquement 16% des répondants). En revanche tous les

CDG participants acceptent les demandes adressées par courriel, et 84% celles adressées par courrier.

Quels sont les types de saisine du référent déontologue ?

22 CDG répondants



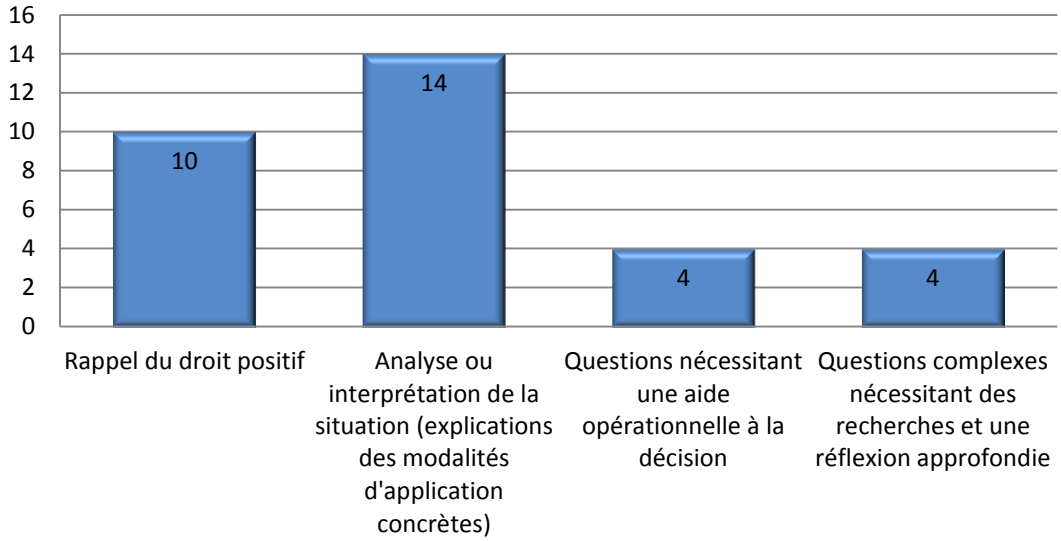
Pour beaucoup de CDG, la mission du référent déontologue vient juste de débuter ou débute ultérieurement, d'où le faible nombre de Centres répondants pour les 3 questions suivantes, concernant les saisines.

Parmi les Centres répondant la plupart n'ont eu pour le moment qu'un faible nombre de saisines. Celles-ci concernent principalement le respect des règles en matière de cumul d'activités puisque 21 des 22 CDG ayant répondu à cette question ont eu ce type de saisine. Le deuxième sujet de saisine le plus fréquent concerne le respect des règles et obligations des agents publics. En revanche, les saisines concernant les déclarations d'intérêts ou de situation patrimoniale, la laïcité ou les lanceurs d'alerte sont moins fréquents parmi les CDG répondants.

Il sera intéressant de poser de nouveaux cette question aux CDG après une année d'exercice de la mission de référent déontologue.

Quels sont les niveaux de saisine du référent déontologue ?

17 *CDG répondants*



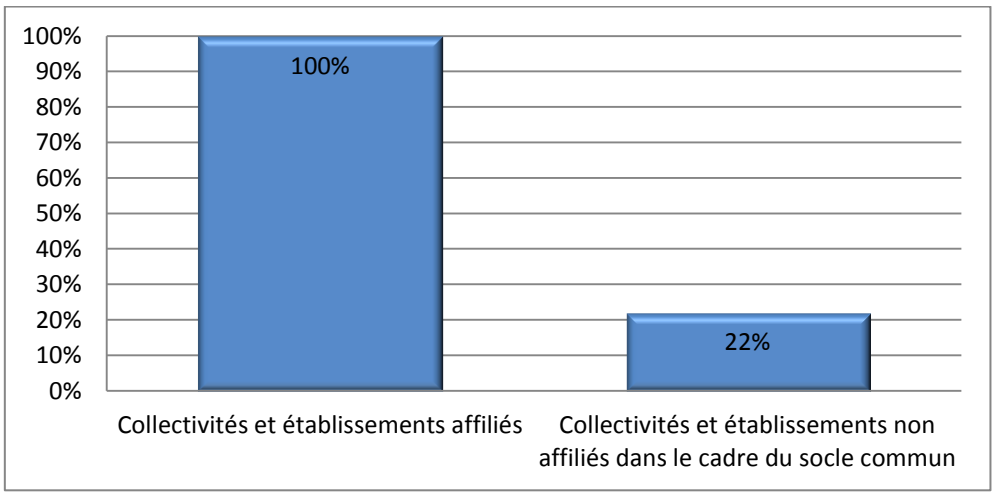
Uniquement 17 Centres ont pu répondre à cette question concernant les niveaux de saisine du référent déontologue.

On constate que les saisines ont davantage nécessité une analyse, une interprétation de la situation, ou un rappel du droit positif.

Elles ont dans une moindre mesure nécessité une aide opérationnelle à la décision ou des recherches complexes et une réflexion approfondie.

De quels types de collectivités sont issus les agents auteurs des saisines du référent déontologue ?

18 *CDG répondants*

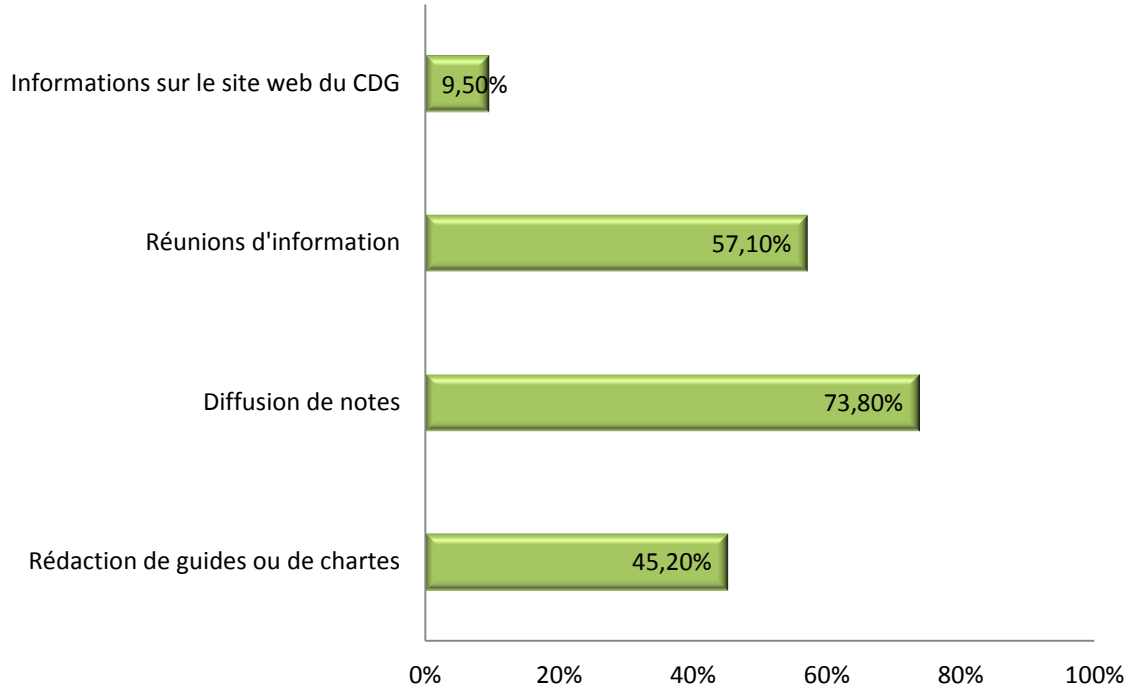


Dans tous les CDG ayant répondu à cette question, au moins un agent auteur d'une saisine provient d'une collectivité ou établissement affilié.

En revanche seulement 4 centres sur les 18 répondants (22%) ont eu le cas d'une saisine d'un agent provenant d'une collectivité ou établissement non affilié, dans le cadre du socle commun.

Comment se matérialise le rôle de prévention et d'information auprès des services et des agents ?

43 *CDG répondants*



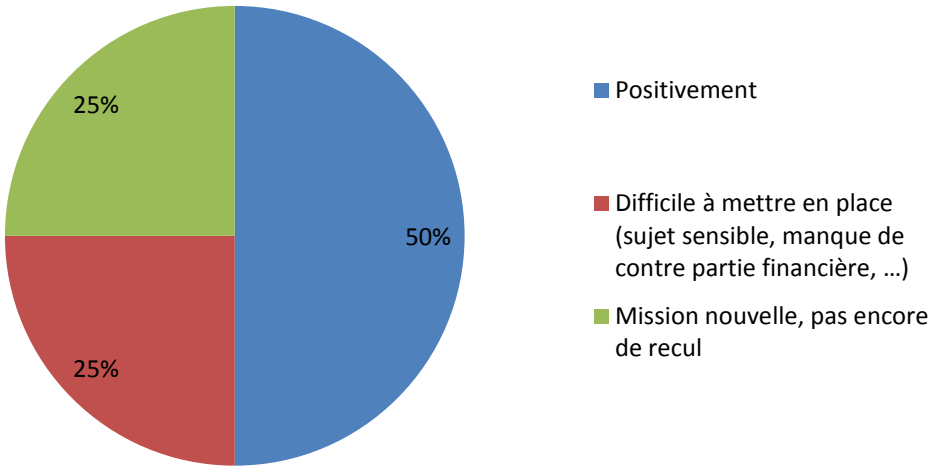
Les Centres de gestion ont un rôle de prévention et d'information auprès des services et des agents au sujet de la mise en place du référent déontologue. En effet, 75% des CDG participants à cette enquête ont répondu à cette question, et ont ainsi utilisé au moins un moyen de communication afin d'informer sur cette nouvelle mission.

73,8% des CDG ayant répondu à cette question, ont décidé de diffuser des notes ; 57,1% ont organisé des réunions d'information ; 45,2% ont rédigé des guides ou des chartes ; enfin 9,5% ont mis en ligne des informations sur leur site web.

On constate donc que de nombreux CDG ont employé plusieurs moyens de communication afin d'informer au mieux les différents services et les agents.

En tant qu'établissement au service des employeurs publics, comment percevez-vous cette nouvelle mission accessible directement à l'ensemble des agents publics ?

32 *CDG répondants*



La mission de référent déontologue est plutôt perçue de manière positive par les CDG en tant qu'elle renforce le rôle de tiers de confiance du CDG, elle permet le respect du droit à l'information des agents, et peut prévenir l'apparition de certains conflits (conflit d'intérêts, faute disciplinaire, …).

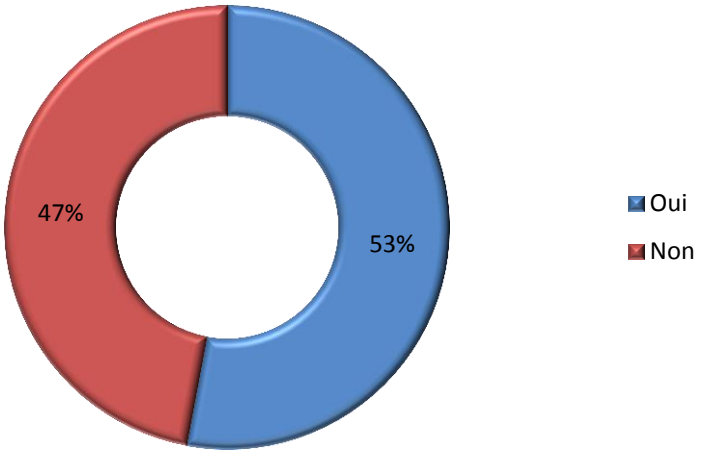
Toutefois, plusieurs Centres s'inquiètent de la difficulté de mise en œuvre de cette nouvelle mission notamment en raison du manque de contrepartie financière, de la difficulté d'évaluer le nombre de saisines, mais également en raison de la sensibilité de ce sujet difficile à articuler avec le rôle de conseil statutaire.

Enfin, cette mission étant nouvelle, plusieurs centres estiment ne pas avoir encore le recul nécessaire pour évaluer les effets de cette mission.

4. Les missions supplémentaires du référent déontologue

Le référent déontologue exerce-t-il également la mission de référent lanceur d'alerte ? (loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence de la vie publique)

52 CDG répondants



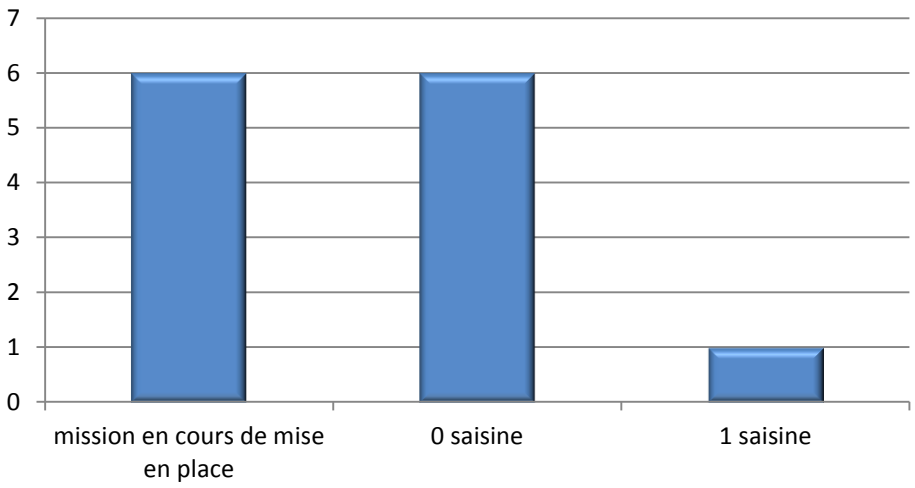
L'article 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dispose que « *le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou* ***d'un référent*** *désigné par celui-ci* ».

Ainsi, 53% des CDG confient également la mission de référent lanceur d'alerte à leur référent déontologue.

Cependant, les saisines sur ce sujet sont peu nombreuses voire inexistantes pour le moment.

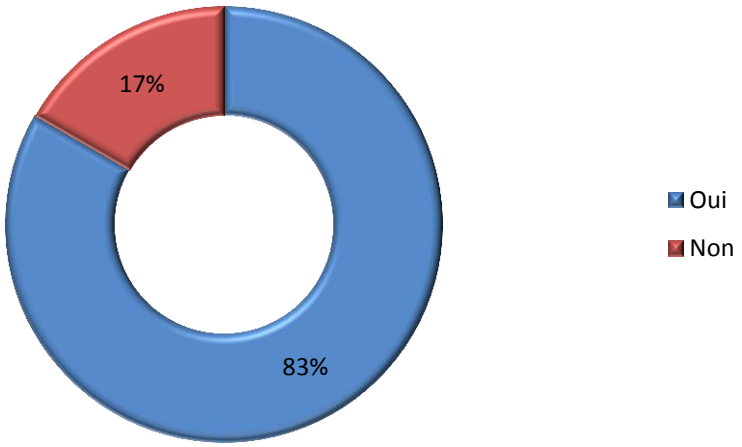
Si oui, combien de saisines ont eu lieu au titre du recueil des informations des lanceurs d'alerte ?

13 *CDG répondants*



Le référent déontologue exerce-t-il également la mission de référent laïcité ? (circulaire ministérielle du 15 mars 2017)

55 CDG répondants



La circulaire ministérielle du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique précise qu'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* ».

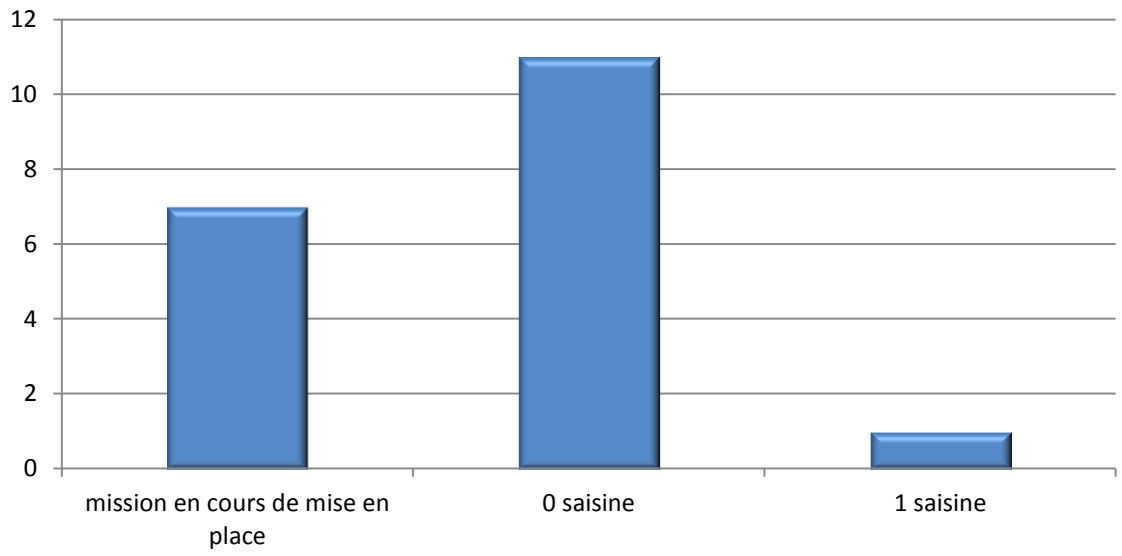
Seuls 17% des Centres n'ont pas confié la mission de référent laïcité à leur référent déontologue.

Dans une grande majorité des CDG (83%), le référent déontologue exerce également la mission de référent laïcité.

Toutefois pour les Centres ayant confié la mission de référent laïcité à leur référent déontologue, là encore, la mission étant récente ou en cours de mise en place, il n'y a pas encore ou peu de saisines à ce sujet.

Si oui, combien de saisines ont eu lieu au titre du référent laïcité depuis sa mise en place ?

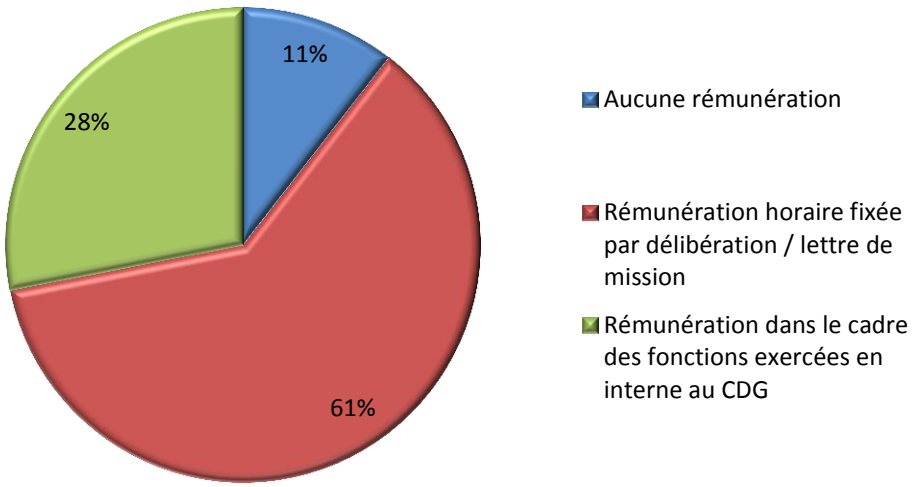
18 *CDG répondants*



5. L'indemnisation du référent déontologue

Quelles sont les modalités d'indemnisation du référent déontologue pour l'exercice de ses missions ?

51 *CDG répondants*



Concernant la rémunération du référent déontologue, 61% des Centres de gestion fixent une rémunération horaire par délibération ou dans la lettre de mission.

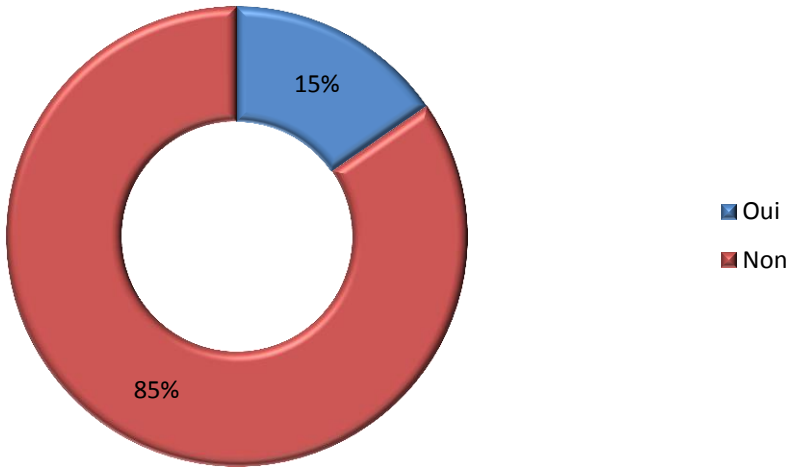
Pour 28% des CDG, la rémunération du référent déontologue se fait dans le cadre des fonctions exercées en interne (cela concerne les Centres ayant choisi

un référent interne au CDG ou ceux ayant choisi une formation collégiale avec un ou plusieurs membres internes au CDG).

Enfin, 11% des Centres n'ont pas prévu de compensation financière pour le référent déontologue.

Dans le cas de fonctions exercées en interne, existe-t-il une prime/part de régime indemnitaire liée à l'exercice de ces fonctions ?

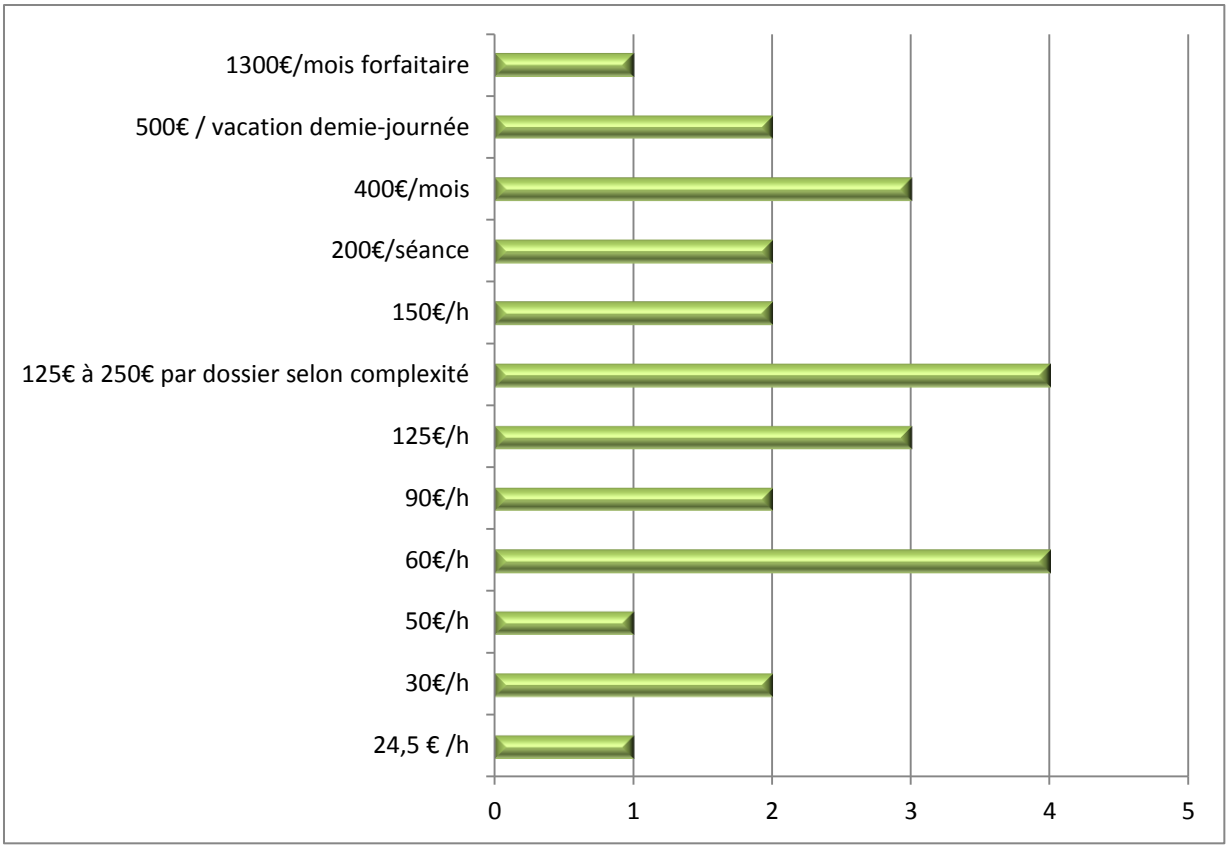
26 *CDG répondants*



Dans le cas de fonctions exercées en interne, seulement 15% des CDG versent une prime/part de régime indemnitaire à leur référent déontologue. La majorité des CDG (85%) dans lesquels cette fonction est exercée en interne n'ont pas prévu de prime/part.

Dans le cadre d'une rémunération horaire, quel est le montant de l'indemnisation du référent déontologue ?

27 *CDG répondants*



Dans le cadre d'une rémunération horaire, le montant de l'indemnisation du référent déontologue est très variable d'un CDG à un autre. Ainsi, on constate qu'on peut aller de 24,5€ par heure jusqu'à 125€ par heure, que d'autres CDG indemnisent leur référent déontologue selon la complexité du dossier, d'autres à la vacation et enfin certains ont mis en place une indemnisation mensuelle fixe (de 400€ à 1300€ par mois).

On observe qu'il n'existe pas d'homogénéité concernant l'indemnisation du référent déontologue.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Questionnaire sur la mise en place du référent déontologue au sein des Centres de Gestion

59 Centres ont participé à l'enquête, soit environ 61% des établissements.

- **Profil du référent déontologue** :
  - 50% des CDG ont choisi une formation collégiale (plus de la moitié ont opté pour un collège de trois personnes, ¼ pour un collège de deux personnes et 1/10 pour six personnes)
  - 34% une personne externe au CDG
  - 16% une personne relevant du CDG

- **Situation du référent déontologue :**
  - Pour 34% des CDG il s'agit d'un fonctionnaire (attachés, DGA, rédacteur principal, …)
  - 27% ont choisi un ou plusieurs universitaires (Maitre de conférence, professeur de droit public, professeur agrégé),
  - 15% ont opté pour un magistrat,
  - Pour 18% il s'agit d'un retraité (ancien fonctionnaire, ancien magistrat ou ancien professeur de droit public)

- **Périmètre d'intervention du référent :**
  - 87% à l'échelle départementale
  - 9% à l'échelle régionale
  - 4% à l'échelle interrégionale

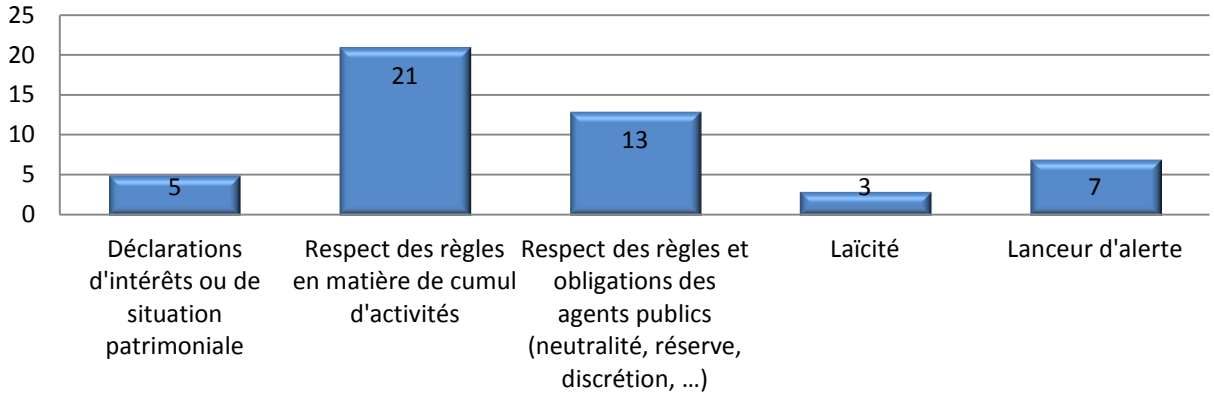
- **Lettre de mission** confiée au référent déontologue dans 89% des Centres de gestion, définissant le champ de sa mission et les modalités d'intervention.

- **Durée du mandat :**
  - 68% mandat de 3 ans
  - 20% mandat d'un an
  - 5% mandat de deux ans
  - 2% mandat de 5 ans
  - enfin, 5% des Centres de gestion n'ont pas déterminé la durée du mandat de leur référent déontologue

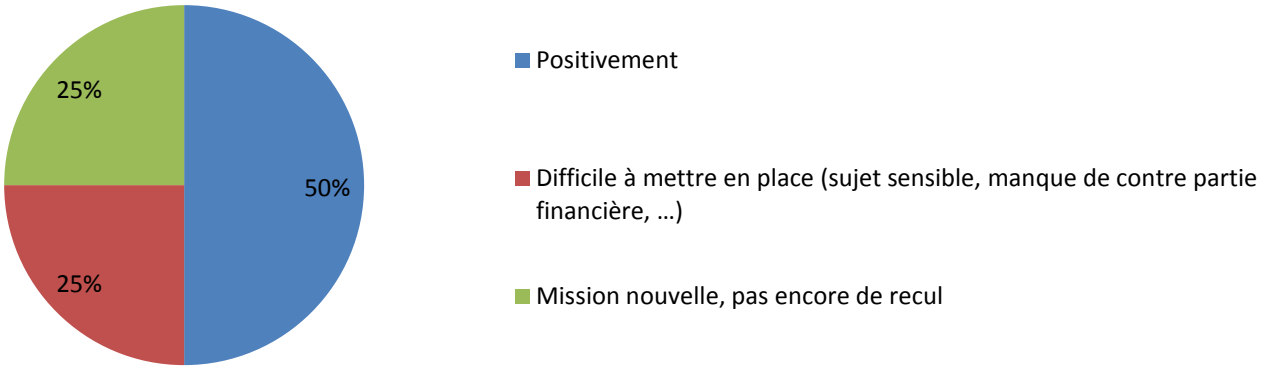
- **Réseau de référents déontologues :**
  - 61% des Centres de gestion ont mis en place un réseau de référents déontologues (à l'échelle régionale en majorité)
  - 39% des Centres n'ont pas ou pas encore mis en place de réseau de référents déontologues

- **La charte de coopération a-t-elle été modifiée :**
  - 69% des CDG répondants n'ont pas modifié la charte
  - 31% des CDG répondants ont modifié la charte

➢ **Types de saisine :** (uniquement 22 CDG répondants car pour beaucoup la mission de référent déontologue venait à peine de débuter)



➢ **Comment est perçue cette nouvelle mission par les CDG ?**



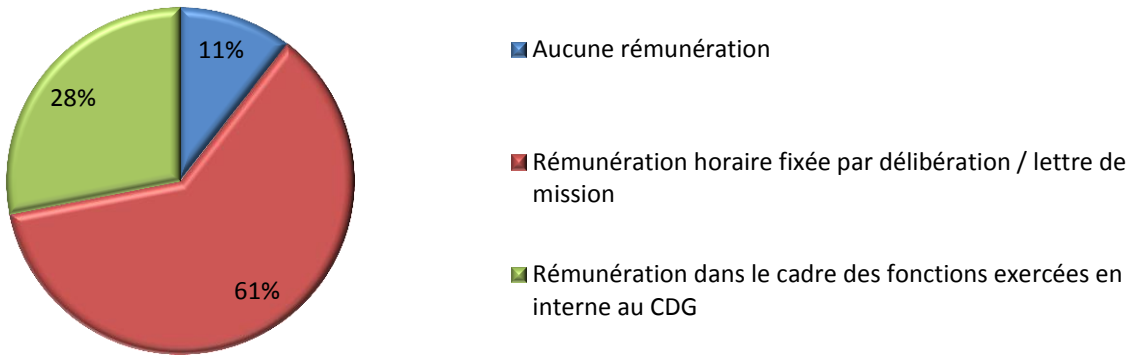
➢ **Référent lanceur d'alerte :**

- 53% des CDG confient également la mission de référent lanceur d'alerte à leur référent déontologue
- 47% ne confient pas la mission de référent lanceur d'alerte au référent déontologue

➢ **Référent laïcité :**

- 83% des Centres ont confié la mission de référent laïcité à leur référent déontologue
- 17% des Centres n'ont pas confié la mission de référent laïcité

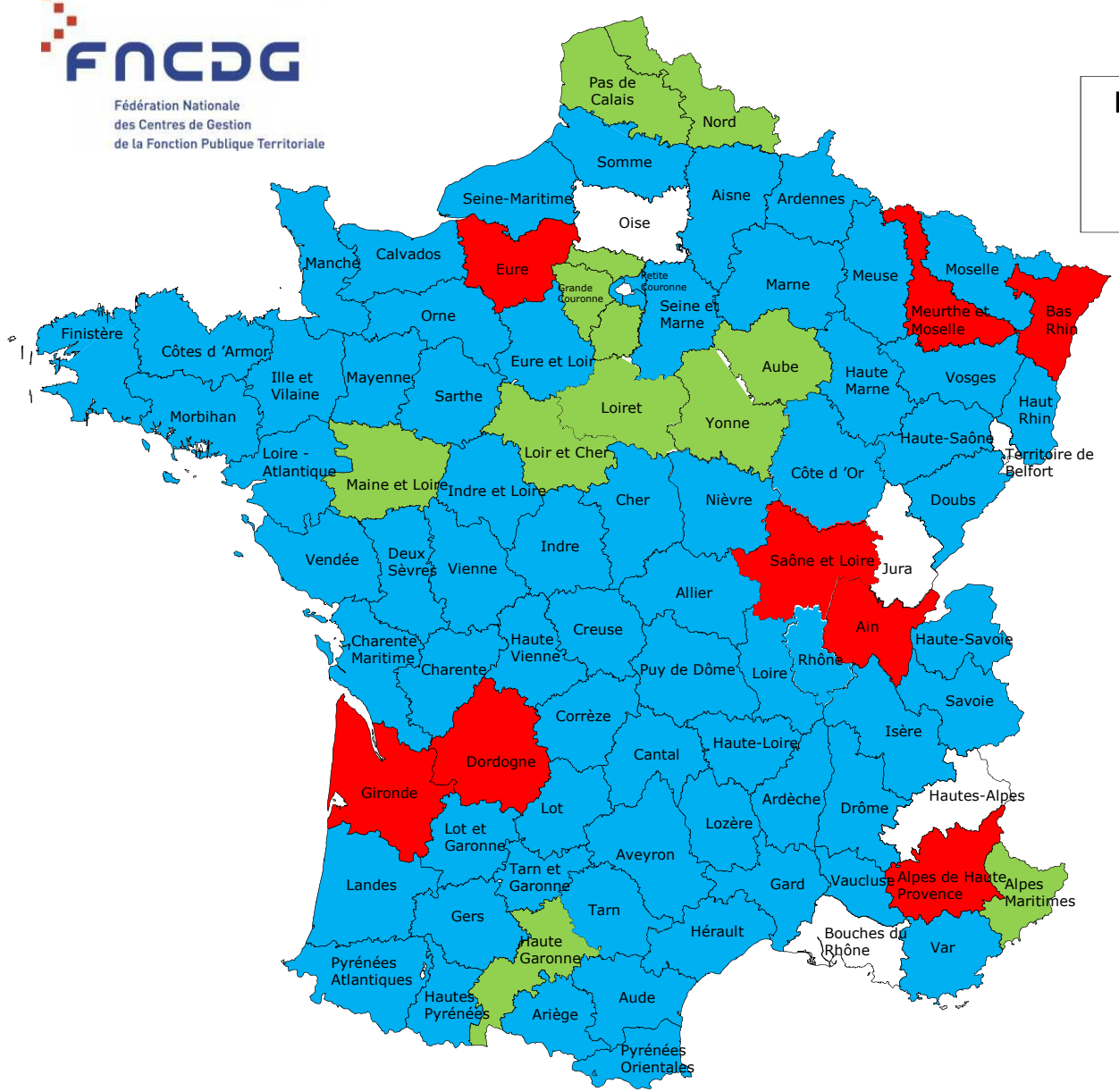
➢ **Indemnisation du référent déontologue :**



FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Modalités de vote retenues par les CDG pour les élections professionnelles 2018





Guadeloupe



Martinique



Guyane



Réunion



Mayotte



Vote par correspondance généralisé pour l'ensemble des scrutins

Vote par correspondance avec vote à l'urne

Vote électronique

Non répondant ou décision non encore prise

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La montée en expertise des CDG auprès des employeurs publics

LE CONTEXTE TERRITORIAL

- La réforme territoriale et la nécessaire maîtrise des dépenses publiques entraînent plusieurs impacts sur les Centres de Gestion :
- - Le seuil d'affiliation
- - le renforcement des cas de saisine sur certaines missions comme l'assistance statutaire ou le conseil en organisation
- - La mutualisation
- - Le développement de nouvelles missions.

LE CONTEXTE TERRITORIAL

Au niveau de la carte intercommunale, la mise en œuvre de la loi NOTRe a abouti à un vaste mouvement de fusions : en 2018, on dénombre 1263 EPCI à fiscalité propre, contre 2062 fin 2016.

Entre janvier 2017 et janvier 2018, la baisse du nombre de syndicats a été de la même ampleur que l'année précédente : - 7,0 %. Ils sont désormais 10 585 contre 11 378 en janvier 2017. La diminution a été très marquée pour les SIVU (- 9,1 %).

En trois ans, 1856 communes ont fusionné pour donner naissance à 554 communes nouvelles. Plus de 1300 communes ont été supprimées.

LE CONTEXTE TERRITORIAL

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

Impacts de cette réorganisation territoriale en matière de conditions de travail, de régime indemnitaire, de dialogue social et de formation

Autre élément de contexte : la nécessaire maîtrise des dépenses publiques et de la masse salariale

LE CONTEXTE TERRITORIAL

Le rapport « REVUE DES DEPENSES : Actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales » de novembre 2017 a pu identifier des bonnes pratiques de gestion RH dans les collectivités territoriales empruntant principalement trois vecteurs :

- Le recours aux Centres de gestion qui accomplissent des actes de gestion pour près de la moitié des agents de la fonction publique territoriale
- Les schémas de mutualisation : ces derniers doivent être utilisés afin de partager au plus la fonction RH entre collectivités et entre niveaux de collectivités. Cette mutualisation doit également s'exercer au sein des CDG

- Le développement du numérique et les progrès de la dématérialisation

Rappel du contexte de l'emploi territorial



En 2016, 61 408 offres d'emploi ont été publiées, contre 56 333 en 2015

Les tendances de recrutement

Cette croissance peut sembler contradictoire avec la baisse des effectifs, mais elle peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- Un taux de publicité des offres plus important sur les métiers en tension
- Une augmentation de la diffusion d'offres temporaires (19% en 2016 contre 15% en 2015)
- Une forte augmentation du nombre de départs en retraite en 2016 (+12 %)
- L'évolution des métiers et des compétences qui poussent les collectivités à une recherche croissante d'emplois qualifiés

Rappel du contexte de l'emploi territorial



41% des offres sur des emplois permanents de catégorie C, la catégorie A est surreprésentée avec 33% des offres

1/3 des offres d'emploi permanent visent la filière administrative.

Les tendances de recrutement

Les communes ont publié plus de la moitié des offres d'emploi (53%).

Le dynamisme intercommunal se confirme puisqu'en 2016, les EPCI sont à l'initiative de près de 20% des offres

Les départements pèsent seulement 9% des offres d'emploi diffusées en 2015,alors qu'ils sont les 3e employeurs territoriaux . Les CCAS, les SDIS, les CDG et autres structures territoriales représentent 11% des offres d'emploi.

Rappel du contexte de l'emploi territorial



En moyenne ¼ des déclarations sont des déclarations de création d'emploi.
Taux stable entre 2015 et 2016

Les emplois recherchés

Il existe une grande disparité dans la répartition des offres d'emploi à l'échelle des régions. Première région en termes d'offres d'emploi diffusées, la région Ile-de-France dépasse en 2016 la région Auvergne-Rhône-Alpes avec 19% des offres contre 17,4%

1/4 des offres d'emploi concerne des postes de catégorie A

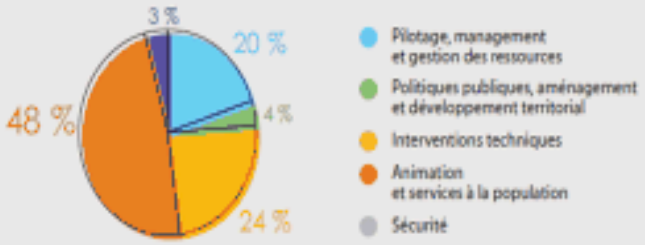
Près de 9 offres d'emploi permanent sur 10 concernent 3 filières. Ce constat n'est pas étonnant puisque ces trois filières représentent plus de 80% des effectifs. La filière administrative concentre la majorité des offres d'emploi, avec 59% des offres diffusées.

Les filières technique et médico-sociale sont concernées par 32,2% et 14,9% des offres d'emploi.

Rappel du contexte de l'emploi territorial

Les métiers qui recrutent le plus

Nombre de nominations de titulaires et de contractuels par famille de métiers en 2016



	Les 10 métiers qui recrutent le plus au niveau national*	Poids en 2016	Poids en 2015
1	Chargé de propreté des locaux	15 %	15 %
2	Animateur enfance-jeunesse	13 %	13 %
3	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	10 %	9 %
4	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	10 %	9 %
5	Enseignant artistique	9 %	9 %
6	Assistant de gestion administrative	8 %	9 %
7	Agent de restauration	5 %	5 %
8	Travailleur social	3 %	2 %
9	Assistant éducatif petite enfance	3 %	4 %
10	Agent de service polyvalent en milieu rural	3 %	5 %

*- Données issues des retours de 68 CDG détaillant les métiers sur lesquels portent les offres d'emploi

Les métiers en tension

	Le top 10 des métiers en tension* au niveau national
1	Secrétaire de mairie
2	Médecin
3	Infirmier
4	Policier municipal
5	Assistant de gestion financière-budgétaire-comptable
6	Responsable de service technique
7	Travailleur social
8	Enseignant artistique
9	Animateur enfance-jeunesse
10	Aide-soignant

Rappel du contexte de l'emploi territorial



À l'horizon 2030, les départs en retraite concerneraient 628 208 agents de la FPT. Mal anticipée, cette augmentation progressive du nombre de départs à la retraite pourra entraîner des problèmes organisationnels au sein des collectivités.

Prospectives en matière de retraite

- **Cadres d'emplois pour lesquels les départs à la retraite devraient s'accélérer jusqu'en 2030 : adjoint technique, agent de maîtrise, technicien, agent social, ingénieur, attaché, agent de police municipale**

  Cadres d'emplois d'Agent social et de gardien de police municipale déjà en tension en 2016

- **Cadres d'emplois dont les départs à la retraite restent stables jusqu'en 2030 :** adjoint administratif, rédacteur, assistant socio-éducatif, médecin, enseignant artistique, ATSEM, aide-soignant, infirmier, secrétaire de mairie

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les relations renforcées entre les collectivités et établissements publics

Eléments de l'enquête globale 2018

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les relations avec les collectivités et les établissements publics

§ Les affiliés obligatoires

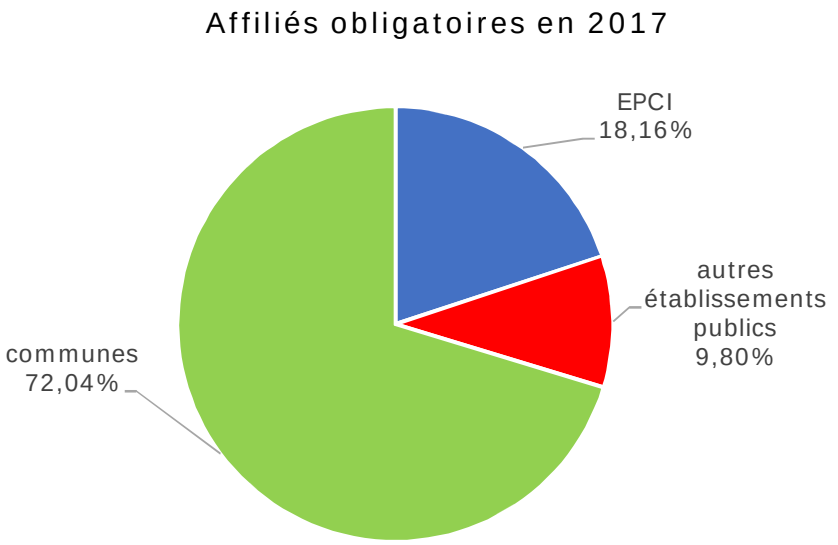
Les communes représentent la part la plus importante (72,04%) des affiliés obligatoires. En moyenne, 353 communes sont affiliées aux CDG.

93% des collectivités affiliées aux CDG emploient moins de 50 agents.

Les EPCI représentent 18,16% 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

Concernant les autres établissements publics, ils représentent 9,8% des affiliés.



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

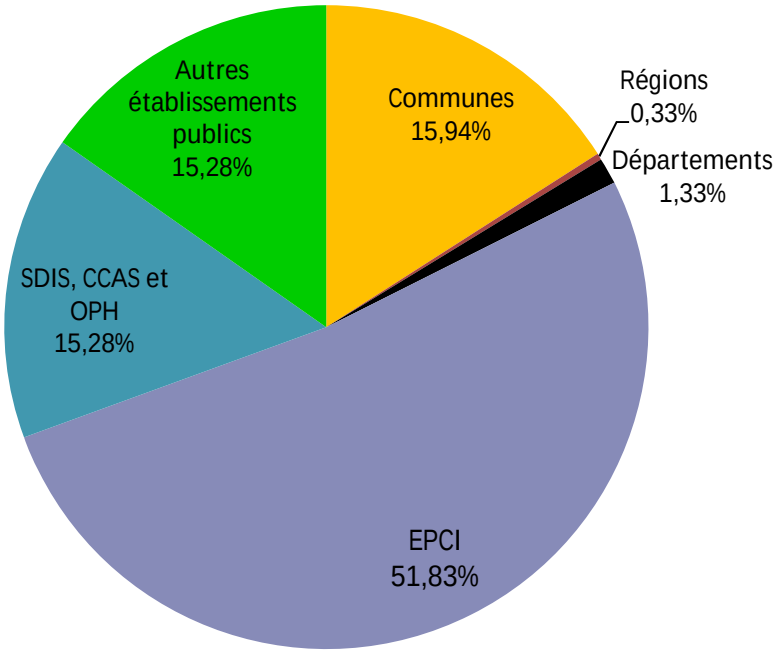
§ Les affiliés volontaires

Fin 2017, les affiliés à titre volontaire ont beaucoup progressé depuis 2006 : près des trois quarts des CDG déclarent qu'au moins une collectivité ou un établissement est affilié volontairement.

En moyenne, 6 collectivités ou établissements sont affiliés volontaires dans le ressort des 49 CDG ayant répondu à l'enquête. Ces affiliés sont majoritairement des EPCI (51,83%), des communes (15,94%) et des établissements publics tels que des CCAS ou des SDIS (15,28%).

La part des EPCI affiliés volontaires a très largement progressé, ils représentaient 26,32% en 2012 contre 51,83% en 2017. Les EPCI qui s'affilient volontairement emploient en moyenne 675 agents.

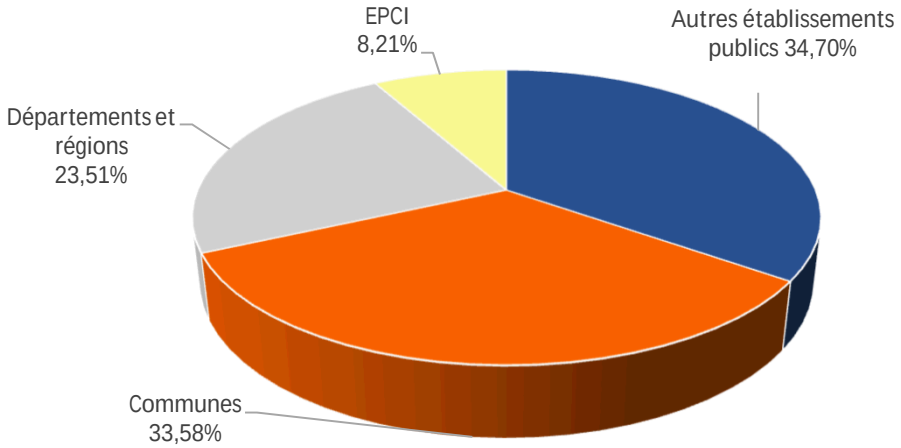
Répartition des affiliés volontaires en 2017



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

§ Les collectivités non affiliées : en moyenne 9 par département

Répartition des CNA

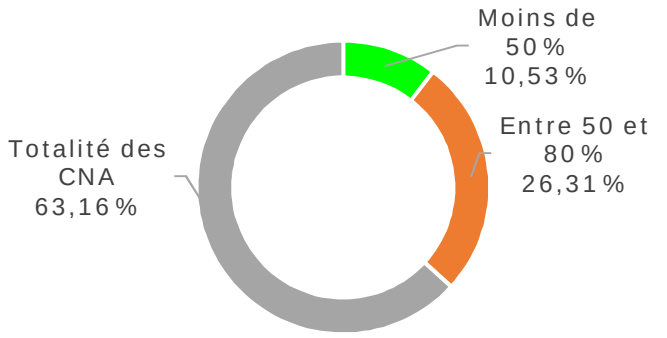


Les établissements publics autres que les EPCI représentent la part la plus importante de non affiliés (34,70%).

Dans près de 84% des départements, des délibérations ont été prises par les collectivités et établissements non affiliés en faveur d'une adhésion au socle commun.
Dans près des deux tiers des CDG concernés, les adhésions concernent 100% des non affiliés.

L'ensemble des collectivités adhérentes au socle ont prioritairement recours aux missions « secrétariat des instances médicales » et à l'assistance juridique statutaire.

Part des CNA adhérentes au socle



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'évolution du champ de compétences des Centres de Gestion

Loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

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

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

Décret n°2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges dans la fonction publique

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Missions obligatoires

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les concours et examens professionnels

Au cours de l'année 2016, les Centres de Gestion et le CNFPT ont organisé 35 types de concours, toutes catégories confondues (13 en catégorie A et A+, 8 en catégorie B et 14 en catégorie C).

Le nombre de types de concours organisés est stable depuis 2011.

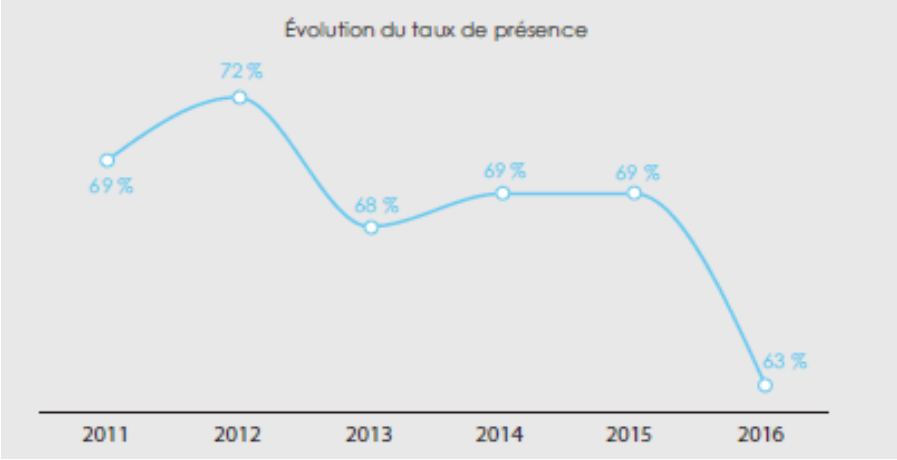
Le nombre de postes ouverts a diminué de 14,3% entre 2015 et 2016.

Chiffres clefs

- Nombre de concours : 221
- Nombre de concours différents : 35
- Nombre de postes ouverts : 18 359
- Taux de réussite aux concours territoriaux : 15,2 %
- Nombre de types d'examens professionnels : 27
- Taux de réussite aux examens professionnels : 60 %

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Alors que le nombre de candidats inscrits est plutôt stable depuis 2012, s'élevant à 175 010 en 2016, le nombre de candidats présents à la première épreuve a diminué de 10% entre 2015 et 2016. Le taux de présence s'élève ainsi à 63% en 2016, soit une baisse de 5,5 points par rapport à 2015. Il s'agit du taux de présence le plus faible depuis 2010.



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le nombre de postes ouverts a diminué de 14,3% entre 2015 et 2016
La diminution du nombre de postes ouverts entraîne donc une baisse des lauréats de 12,4 % entre 2015 et 2016

Concours representant plus de 50 % des postes ouverts en 2016

	Postes ouverts	Part
Attaché territorial	2862	15,6 %
Technicien	2283	12,4 %
Adjoint technique 1re classe	2186	11,9 %
Adjoint administratif principal de 2e classe	994	5,4 %
Adjoint administratif 1re classe	981	5,3 %
Sous-total	9306	50,6 %
Nombre de postes ouverts en 2016	18 359	100 %

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'assistance juridique statutaire

§ En moyenne, 354 collectivités affiliées ont sollicité le service d'assistance juridique statutaire en 2017

§ 13% des CDG déclarent que la totalité des collectivités adhérentes ont sollicité ce service et pour 48% des CDG plus de la moitié des collectivités adhérentes ont recours à ce service.

§ La majorité des consultations se font par téléphone (en moyenne 3891 par CDG en 2016) ou par courriels (en moyenne 2058 sollicitations en 2016). Le support papier reste assez exceptionnel et tend à diminuer. Cette diminution s'accompagne d'une hausse progressive des saisines par courriel (1801 en 2014 et 2058 en 2016).

§ La rédaction d'actes pour le compte des collectivités reste la principale prestation réalisée dans le cadre de l'assistance juridique statutaire avec en moyenne 2779 actes rédigés par CDG en 2016. Il s'agit majoritairement d'arrêtés de nomination, de radiation des cadres, de mise en position, de mise en congé (entre 82 et 86%), de délibérations (70%) et de conventions et contrats (64%).

§ Plus marginalement, certains Centres rédigent des procédures (42%) ou des mémoires (14%).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Observation de l'emploi public

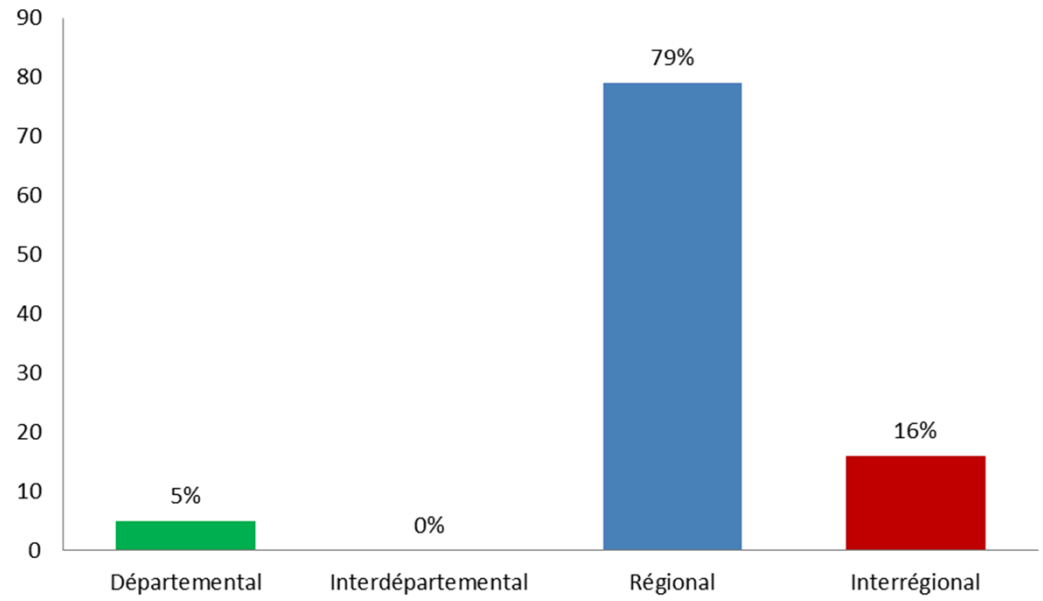
§ En 2017, au-delà des recensements que les Centres de Gestion effectuent auprès des collectivités pour déterminer leurs besoins en termes de concours, 74,47% des CDG ayant répondu à la question accompagnent plus spécifiquement les collectivités dans leur démarche de GPEEC (27% en 2007).

§ L'élaboration de fiches de poste (77%) et l'exploitation des bilans sociaux (64%) sont les actions les plus souvent citées. On constate également que plus de la moitié des Centres accompagnent les collectivités en matière d'élaboration de statistiques (56%), de réalisation d'études de maintien dans l'emploi (51%).Plus de la moitié des Centres organisent plus généralement des réunions d'information.

§ Environ 8% des répondants ont indiqué mettre en œuvre d'autres actions et outils. Il s'agit par exemple de dispositifs d'accompagnement au changement notamment dans le cadre de la réforme territoriale et de la recomposition du bloc local.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Organisation territoriale de l'observatoire de l'emploi public



La mise en place d'observatoires de l'emploi public a connu une large progression ces dernières années. En 2013, à peine un établissement sur deux avait mis en place un observatoire. En 2017, près des ¾ des Centres disposent d'un observatoire de l'emploi public.

79% des CDG ont mis en place une organisation régionale de l'observatoire. L'obligation de mise en place d'un observatoire au niveau régional issue de la loi de déontologie a eu des effets sur la mutualisation. Cependant, on remarque que 16% des Centres de Gestion sont allés plus loin dans la mutualisation en plaçant l'observatoire à un niveau interrégional.

2/3 des CDG collaborent avec d'autres acteurs dans le cadre de l'observatoire de l'emploi public. La collaboration s'effectue principalement avec d'autres CDG, qu'elle soit au niveau interrégional (63%) ou national (59%). Le CNFPT et l'INSEE collaborent également avec les CDG (32%).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Aide au recrutement et à la mobilité

Les Centres mettent en œuvre particulièrement les missions de rédaction des annonces d'emploi, de présélection des candidats et de participation aux jurys de recrutement (79,24%).

On note également le fort taux en matière de réception et de gestion des demandes d'emploi des contractuels (88,67%).

Les Centres initient également des partenariats avec les acteurs de l'emploi territorial (81,73%) tels que Pôle emploi, les maisons de l'emploi, Cap emploi ou plus globalement les collectivités.

Les principales actions mises en œuvre par les Centres de Gestion sont à la fois des missions générales et des missions plus individualisées. Ainsi, les CDG constituent des CVthèques à partir des candidatures spontanées (88,46%), organisent des diffusions d'annonces (80,76%) et des réunions d'information (57,79%).

Cependant, les Centres accomplissent également des actions plus ciblées et plus directes envers les publics à travers le suivi individualisé des lauréats de concours (73,07%) ou encore à travers les rencontres avec les candidats lors de manifestations liées à l'emploi public (86,53%).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

61,22% des répondants ont mis en place un accompagnement individualisé aux agents.

Ainsi, les CDG procèdent pour 93,33% à la réalisation ou mise à jour des outils de recherche.

Parallèlement, les CDG interviennent sur les aspects prévisionnels de la mobilité. Pour 73,33%, ils participent à la définition du projet de l'agent et des leviers de mise en œuvre, à l'analyse du parcours professionnel et des compétences (76,66%) et à l'élaboration d'un plan de formation en lien avec le projet professionnel de l'agent (36,66%).

Les CDG interviennent sur la mise en œuvre concrète de la mobilité de l'agent avec pour 80% des Centres la possibilité d'établir des entretiens individuels avec un conseiller mobilité et de réaliser des périodes d'immersion (60%).

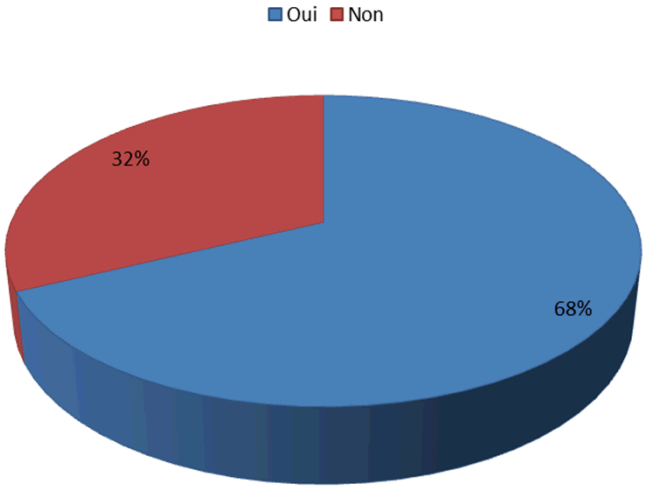
Actions proposées dans le cadre de l'accompagnement individualisé aux agents



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Instances médicales

Le CDG couvre-t-il la totalité des collectivités du département?



§ 54% des Centres ayant répondu ont dû gérer un retard de traitement lors de la reprise de la compétence de secrétariat des instances médicales.

§ 68% des CDG ayant répondu, couvrent la totalité des collectivités du département par affiliation ou par convention.

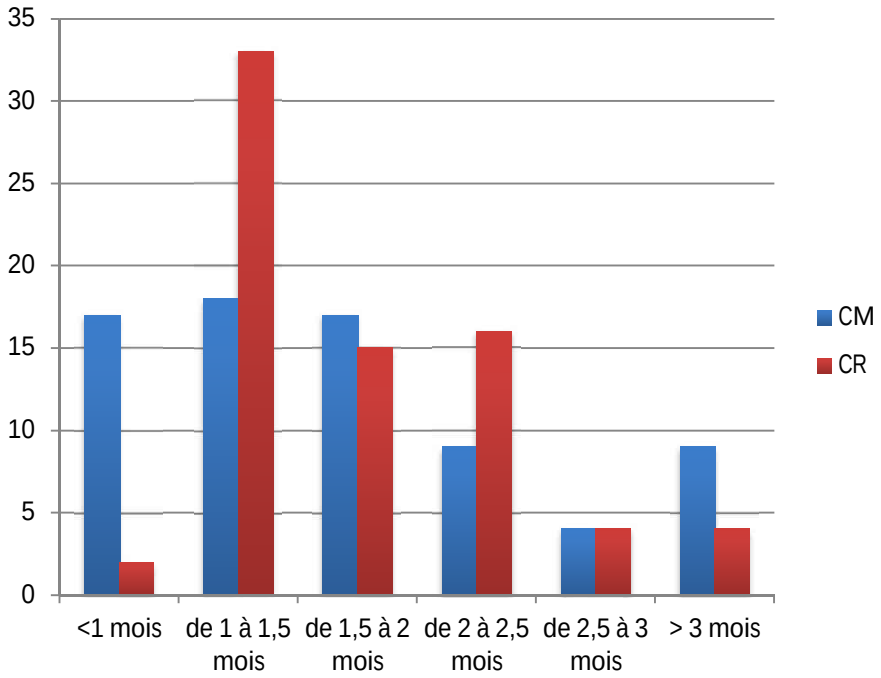
§ Les effectifs correspondant à la fonction de secrétariat s'élèvent à 2,86 ETP moyen par CDG. Il s'agit essentiellement d'agents de catégorie C (66%); un quart des effectifs est toutefois de catégorie B et 9% de catégorie A.

§ En 2015, en moyenne, les CDG ont traité 994 dossiers en comité médical et 354 dossiers en commission de réforme.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Délai moyen de passage en comité médical/commission de réforme

En nombre de CDG



§ La majorité des CDG déclarent 10 à 12 séances annuelles du comité médical. Le nombre moyen de dossiers examinés par comité médical va de moins de 15 à plus de 200. 50,66% des CDG affichent un délai moyen de passage en comité médical de moins de 2 mois.

§ Le nombre de réunions de commission de réforme par an va de 5 à 48. Le nombre de dossiers examinés par commission de réforme va de moins de 10 à 80. Une très grande majorité des Centres de Gestion déclarent entre 9 et 13 séances par an.

§ 70% des CDG affichent un délai moyen de passage en commission de réforme de moins de 2 mois.

§ Les délais sont attribués aux temps d'expertise, rareté des experts, transmission du rapport d'expertise (80% des CDG). Pour les CR sont également avancées les raisons liées au quorum difficile à obtenir ou à la non complétude des dossiers (32%).

§ 41% des CDG déclarent rencontrer des difficultés liées à la disponibilité des médecins généralistes et 79% liées à la disponibilité de spécialistes.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Missions facultatives

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Remplacement d'agents

§ Le remplacement d'agents est une mission importante, qui concerne plus de 90% des Centres de Gestion.

§ Même si la filière administrative reste la plus sollicitée, depuis 10 ans, l'offre de services s'est diversifiée : on observe une très forte progression de la filière technique (83%) et des secteurs sanitaire et social (49,15%) et animation (27,12%). La catégorie C est la plus concernée (95,56%)

§ En moyenne, les CDG ont recours à 139 personnes par mois contre 50 en 2015.

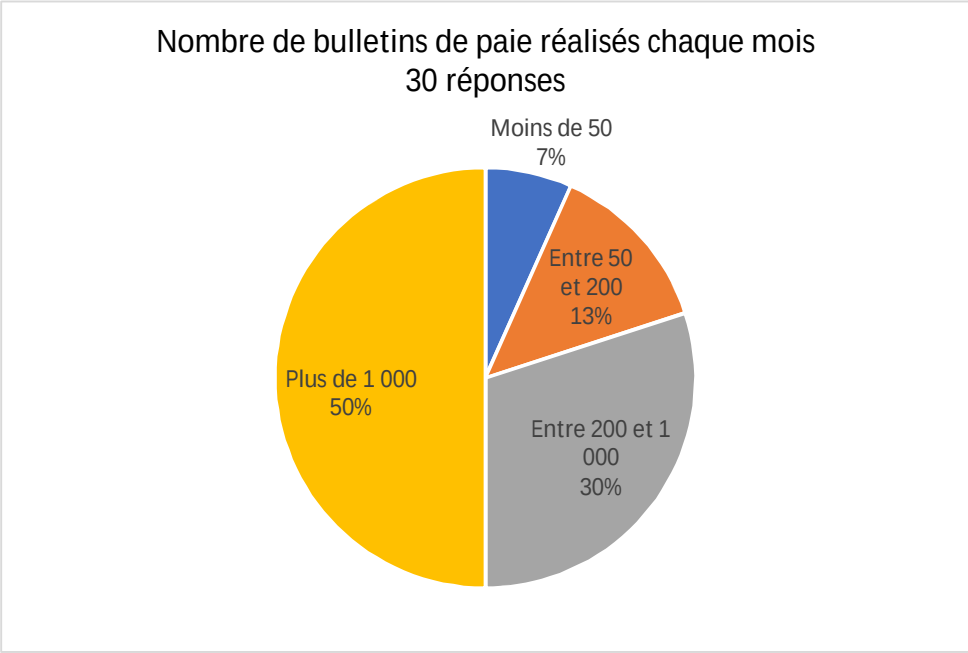
§ En moyenne, 101 collectivités et établissements ont recours au service de remplacement de leur CDG chaque année.

§ La part des structures ayant recours aux services de remplacement a progressé ces cinq dernières années.

Cadres d'emplois les plus concernés
adjoint administratif
adjoint technique
Rédacteur
ATSEM
Adjoint d'animation
Auxiliaire de puériculture
Attaché
Animateur
Assistant d'enseignement artistique
Agent social
Educateur de jeunes enfants
Agent de maîtrise

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Gestion des paies



§ Près de 47% des CDG proposent aux collectivités de leur département de réaliser toutes les tâches liées à la confection des paies de leurs personnels. Cette mission a progressé, seuls 24% des établissements l'exerçaient en 2004, 38% en 2011 et 42% en 2015.

§ Le nombre de bulletins édités par mois est pour la majorité des Centres ayant répondu supérieur à 200.

§ Comme en 2011, l'activité des services « Gestion des paies » ne bénéficie qu'à moins de 33% des collectivités en moyenne. Toutefois, le nombre de sollicitations a progressé ces cinq dernières années.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

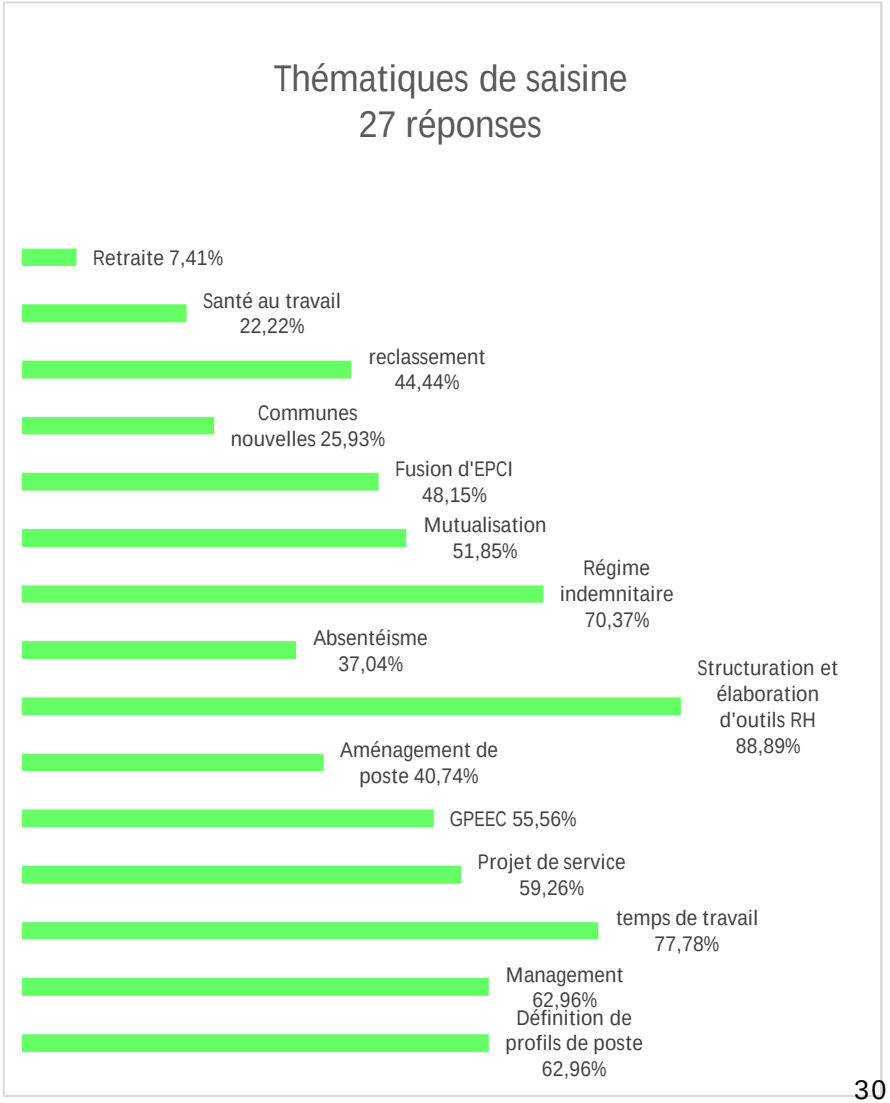
Conseil en organisation

§ En 2018, plus de 44% des CDG proposent aux collectivités et établissements de leur ressort un service de conseil en organisation. Plus de la moitié des services ont été créées préalablement à 2012, mais 22% des CDG l'ont institué depuis 2016.

§ 89% des missions de conseil concernent la structuration ou l'élaboration d'outils RH.

§ Environ ¾ des Centres citent également les études sur le temps de travail et le régime indemnitaire et près de 2/3 des établissements évoquent la définition de profils de poste et le management.

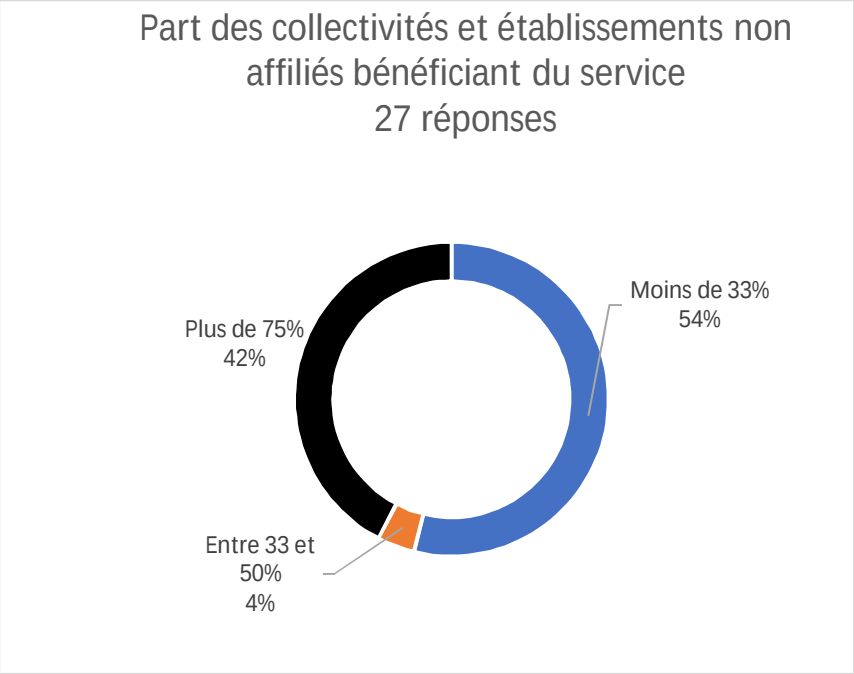
§ Les services conseil en organisation des Centres de gestion sont également sollicités pour l'élaboration de projets de service, la mise en œuvre de la GPEEC, les mutualisations et fusions d'EPCI, les reclassements.



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

§ Avant 2015, la durée des études était majoritairement inférieure à un mois. En 2017, près de la moitié des audits et études ont une durée supérieure à 3 mois. Cette évolution s'explique par la modification de la typologie des études

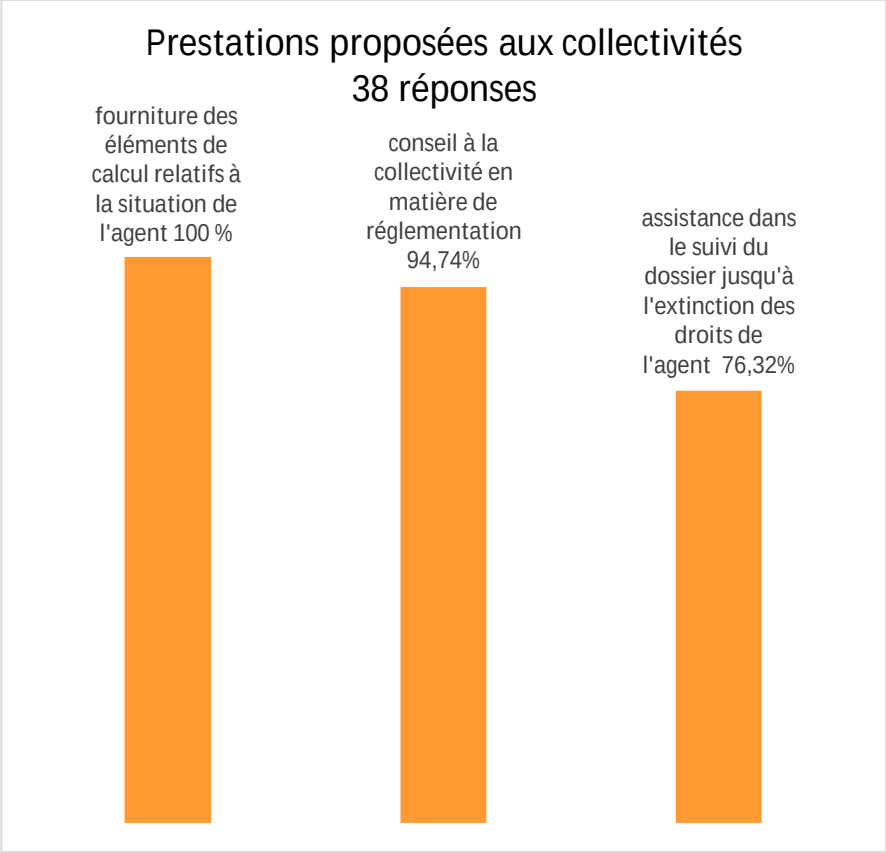
§ Les services de conseil en organisation des CDG emploient en moyenne 3 agents (2,06 ETP).



Le nombre de collectivités et d'établissements accompagnés a augmenté, il était en moyenne de 21 en 2015 et de 32 en 2016.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Calcul des allocations chômage



Environ 63% des Centres de Gestion proposent le calcul des allocations chômage. Ce chiffre, qui reste stable depuis 2015, a fortement progressé ces dix dernières années.

Les collectivités font essentiellement appel au service calcul des allocations chômage pour les licenciements pour inaptitude physique (dans 100% des CDG ayant répondu), pour la non réintégration après disponibilité (94%), pour les fins de CDD (80%), les refus de titularisation (65,7%), pour les licenciements pour insuffisance professionnelle, les révocations (62,8%), pour les licenciements pour faute grave (40%).

Tous les Centres qui exercent cette mission proposent la fourniture des éléments de calcul relatifs à la situation de l'agent concerné par le versement des allocations.

Environ 95% des Centres conseillent la collectivité en matière de réglementation. Plus des trois quarts des CDG assistent les collectivités dans le suivi des dossiers jusqu'à l'extinction des droits des agents.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

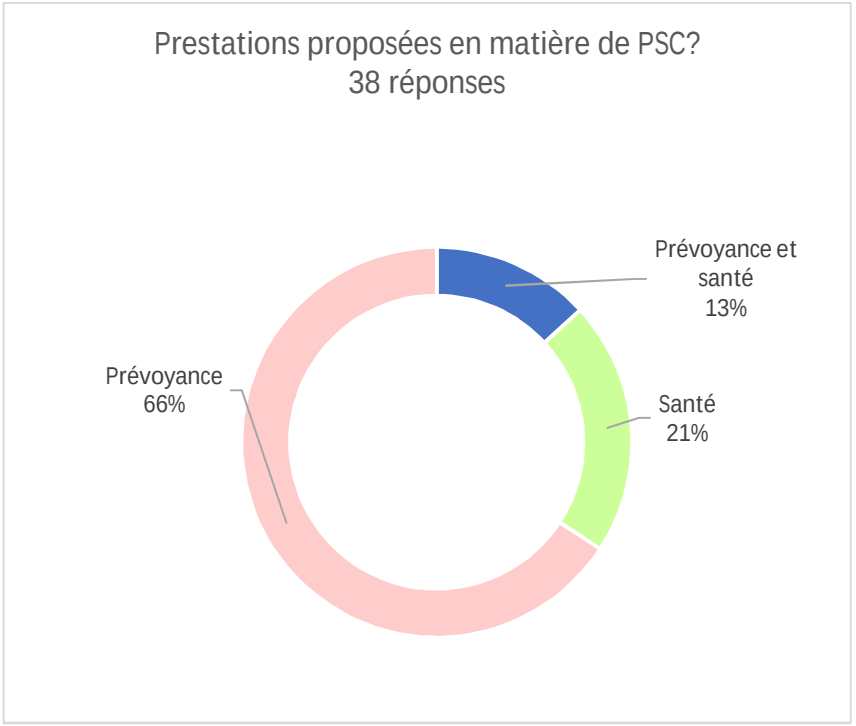
Protection sociale complémentaire

§ Plus de 58% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête accompagnent les collectivités et les établissements de leur ressort pour la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire. La mission s'est développée ces cinq dernières années dans les Centres de Gestion puisqu'en 2015, elle n'était exercée que par 34% des CDG.

§ La double garantie prévoyance/santé est la moins souscrite (13,16%). Vient ensuite la santé (21,05%), la prévoyance étant la garantie majoritairement souscrite (65,79%).

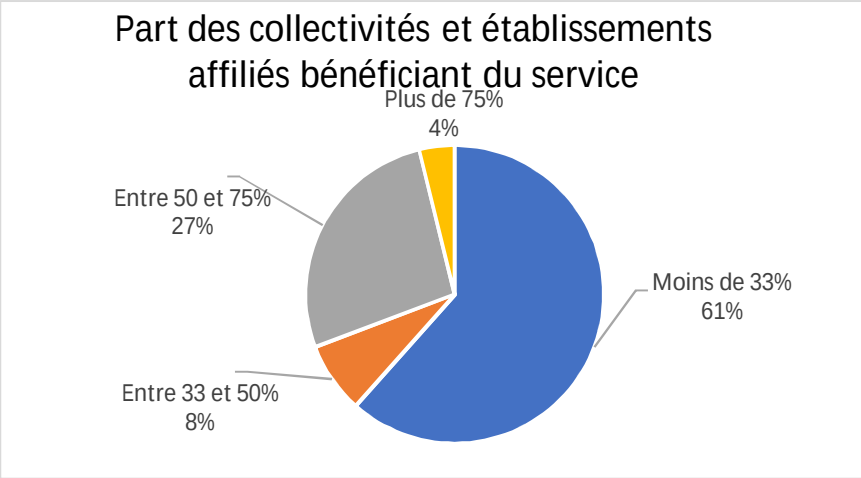
§ En matière de santé, environ 134 collectivités sont couvertes par le contrat de participation mis en place par le CDG. Elles sont 163 en moyenne ayant souscrit au contrat de prévoyance.

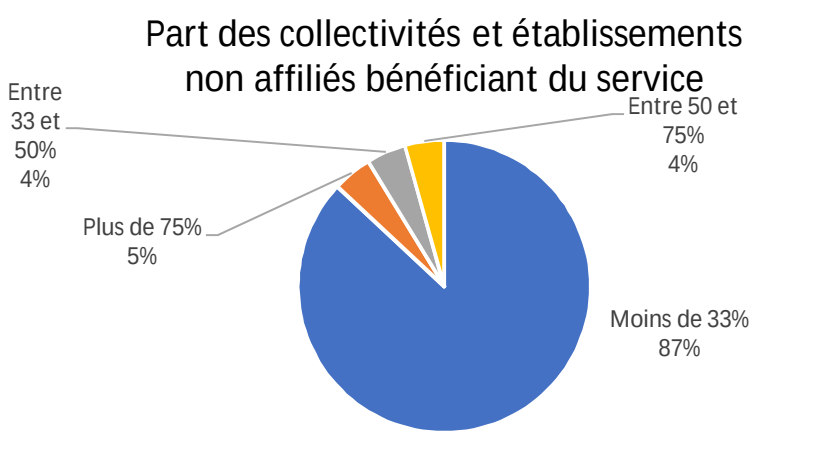
§ Le nombre moyen d'agents couverts en matière de santé est de 3014 et de 4379 concernant la prévoyance.



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

§ Que la collectivité soit affiliée ou non, la part des collectivités ayant recours aux CDG pour la conclusion d'un contrat de participation pour la PSC est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, plus de 30% des CDG indiquent que plus de 50% des affiliés bénéficient de ce service.





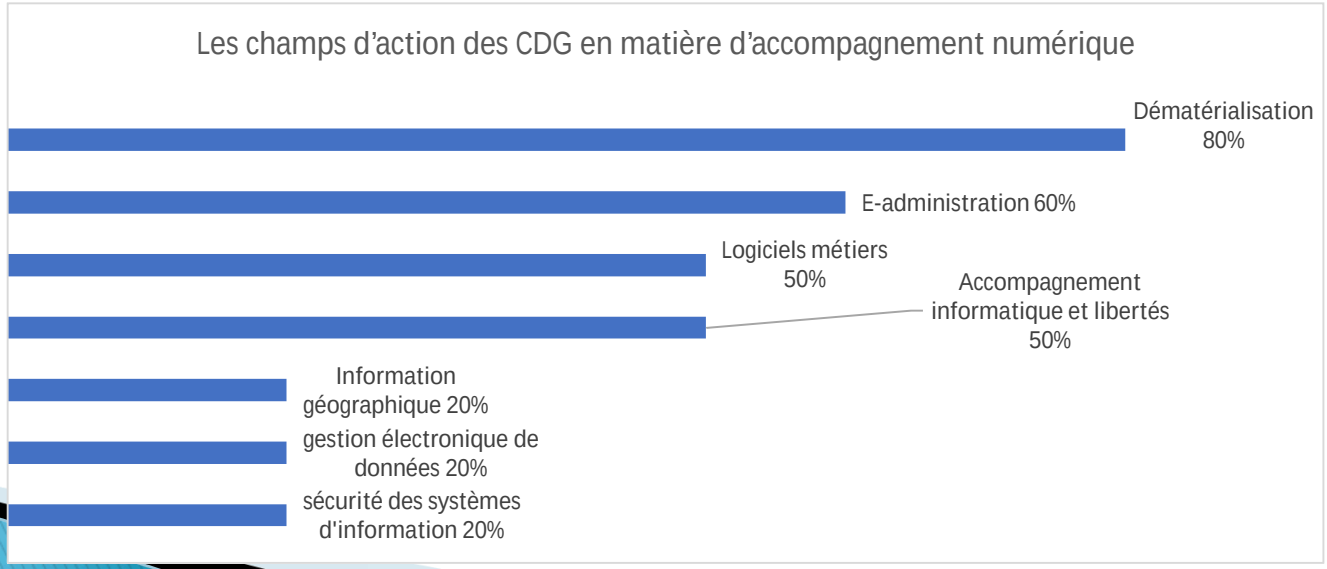
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Dématérialisation et numérisation

§ En 2015, seuls 15 % des Centres ayant participé à l'enquête proposaient à la demande des collectivités de les accompagner dans leurs démarches d'informatisation. Ils sont près de 30% fin 2017. Parmi les Centres assurant cette mission, 80% assistent les collectivités pour l'utilisation de logiciels de gestion. Près de 47% interviennent dans d'autres champs que la gestion administrative et mettent à disposition des logiciels.

§ Fin 2017, près de 24% des établissements proposent aux collectivités un accompagnement dans leurs démarches d'informatisation.

§ Dans le cadre de ce service, les CDG proposent majoritairement quatre types de prestations : la dématérialisation, l'e-administration, la mise à disposition de logiciels métiers et l'accompagnement informatique et libertés.



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

§ En matière d'e-administration les services les plus déployés par les CDG sont les services à destination des usagers : téléprocédures (66,67%) et création de sites internet (50%) Sont également développés des outils à usage interne : les espaces de travail collaboratifs, les services de partage de fichiers, la messagerie électronique.

§ Les processus les plus fréquemment mis en œuvre par les CDG sont la dématérialisation de la chaine comptable et financière (obligation depuis le 1er janvier 2015), les certificats électroniques et la télétransmission des actes réglementaires et budgétaires.

§ la réalisation d'une mission d'accompagnement informatique s'exerce dans la majorité des Centres de gestion pour une part de collectivités et d'établissements inférieure à 33%.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les services de médecine professionnelle

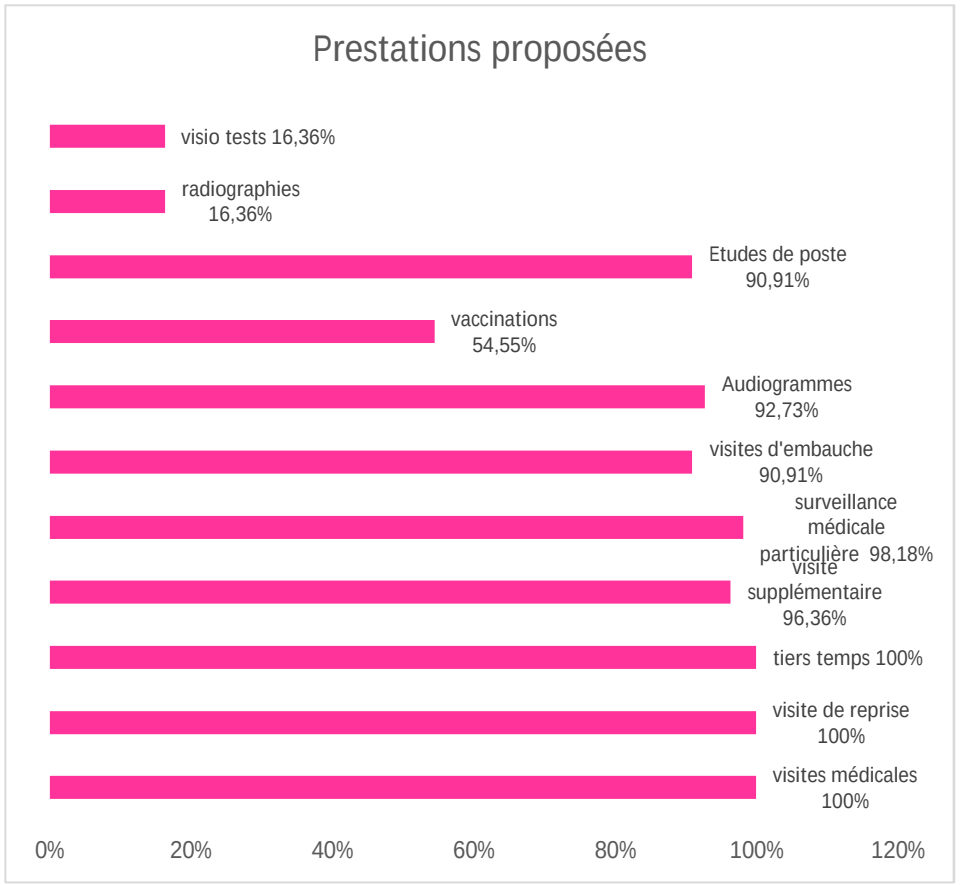
89,13% des CDG ayant répondu ont un service de médecine professionnelle et préventive.

Cette mission est en constante évolution depuis 2004, période où elle était exercée par 78% des établissements, en 2011 81% des CDG qui la proposait.

En moyenne, environ 12 200 bénéficient de ce service par département (9 790 agents en 2015).

On peut constater une progression de nombre de visites médicales réalisées par les CDG depuis 2011. On passe d'une moyenne de 5 488 visites médicales par Centre en 2011 à une moyenne de 7066 visites en 2015.

En 2016, le nombre de visites a très légèrement régressé (-0,5%), notamment du fait de la difficulté de recruter des médecins.

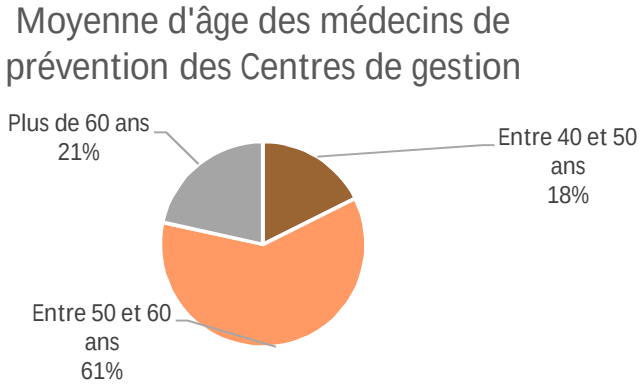


Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

§ Les médecins

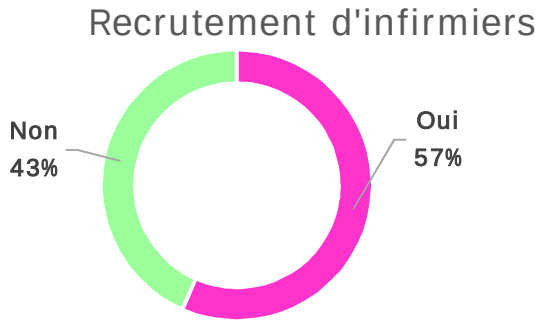
La grande majorité des CDG 82,69% ont mis en place équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'infirm de psychologues, d'ergonomes. En moyenne les services composés de 8 médecins et de 6,02 ETP par Centre.

Seuls 17,65% des médecins employés dans les CDG moins de 50 ans.
Près d'un quart des médecins de prévention sont âgé plus de 60 ans.



§ Les infirmiers

Depuis près de 10 ans, les CDG recrutent de plus en plu infirmiers du travail dans les services de méd professionnelle (dans environ 57% des Centres contre en 2015). Cela représente en moyenne 2 agents par CD



§ Les ergonomes

Plus de la moitié des Centres de Gestion (59%) ont ergonomes dans leur service de médecine professior (47% des CDG ayant répondu à la question en 2015 représentent en moyenne 1 ETP.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les services de prévention des risques professionnels

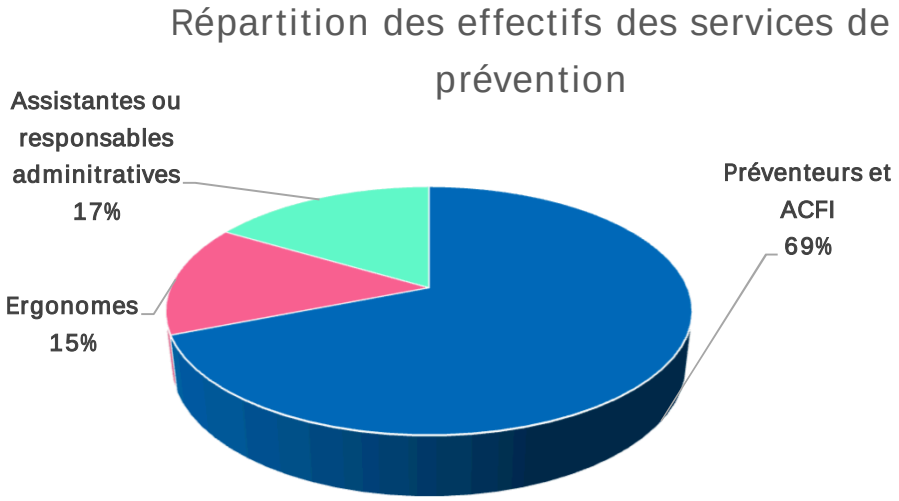
On constate que presque la totalité des Centres de Gestion ont un service de prévention des risques professionnels : 98,91% des établissements s'impliquent dans la mise en place de cette mission.

Si 54% des établissements proposaient la mission ACFI en 2011 et 67% en 2015, ils sont désormais plus de 85% à avoir mis en place la compétence « inspection » dans les services de prévention des risques professionnels.

Environ 217 collectivités par Centre de Gestion bénéficient de ce service

En moyenne 4 agents par Centre (ingénieurs, conseillers en prévention, assistantes…) composent les services de prévention des risques . Ce chiffre a évalué ces dernières années (3 agents en 2015) mais varie toutefois en fonction des Centres, il peut aller de 1 agent à plus de 10.

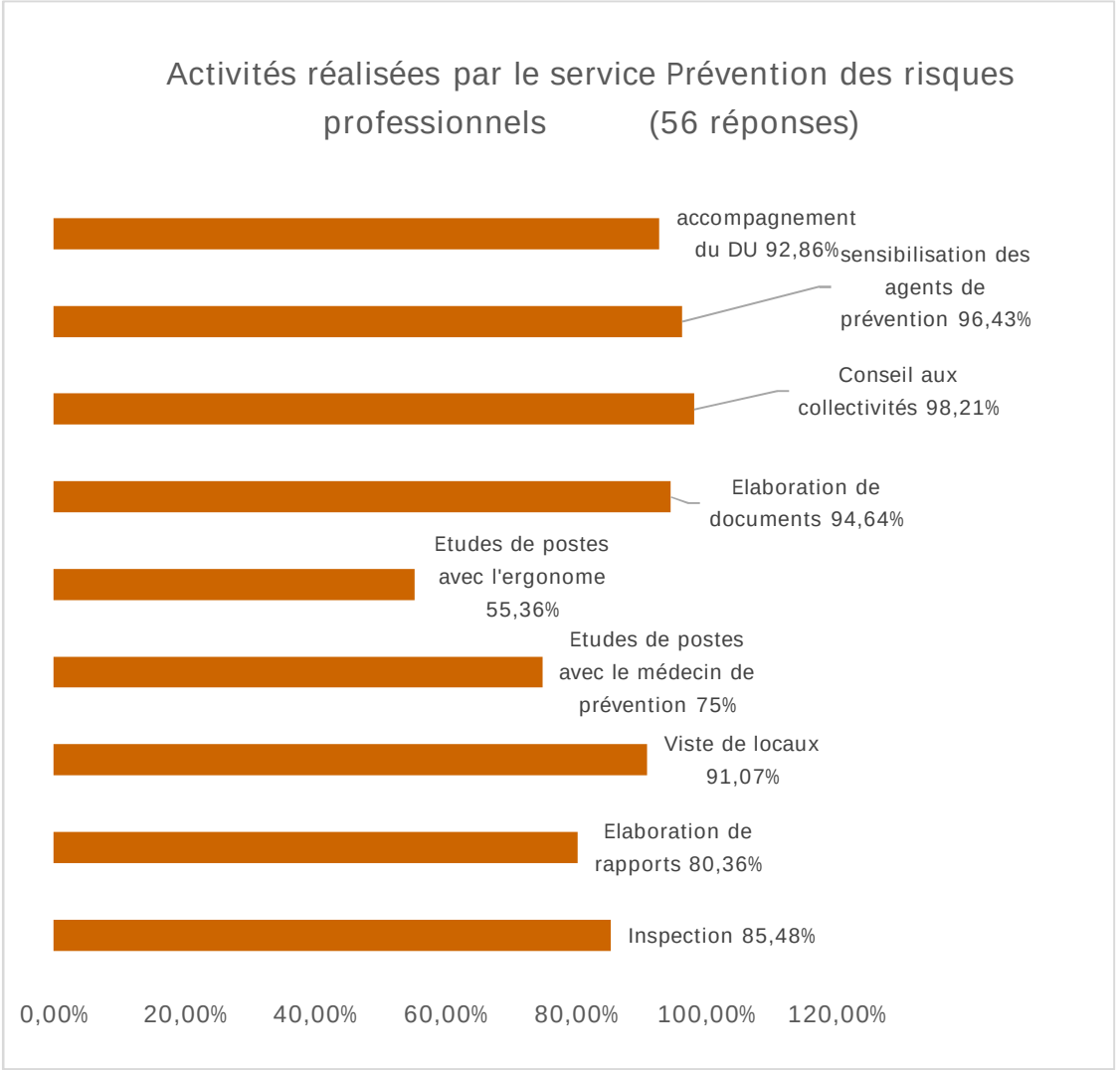
La répartition des effectifs est la suivante : en moyenne, 2 préventeurs ou ACFI, un ergonome, une assistante.



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Dans plus de 90% des Centres, les missions suivantes sont réalisées par ce service :

-Conseil auprès des collectivités
-Elaboration et mise en ligne de documents
-Sensibilisation des agents de prévention
-Inspection
-Visites de locaux
-Accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du Document Unique (DU).



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'assistance psychologique

41,30% des CDG ont mis en place un service « psychologue du travail » dans leur service de médecine professionnelle.

Pour cette mission, ces Centres de Gestion emploient en moyenne 2 agents (1,62 agent en équivalent temps plein contre 1,06 ETP en 2015).

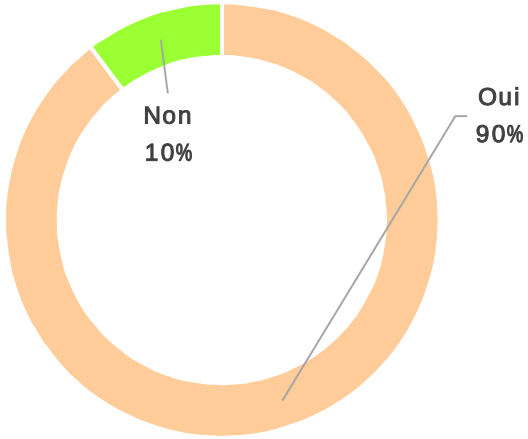
<u>Principales missions exercées par les psychologues du travail des CDG</u>

- accompagnement individuel des agents en souffrance au travail, écoute individuelle des agents, accompagnement collectif (77,42%)
- prévention des RPS (77,42%)
- démarches de médiation (74,19%)
- contribuer à la réflexion pluridisciplinaire sur la santé et le bien-être au travail (74,19%)
- intervenir à la demande des collectivités suite à un évènement exceptionnel (actions suicidaires, agressions, risques majeurs...) (67,74%)

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'assistance psychologique

Part des psychologues des CDG qui ont instauré une collaboration avec d'autres acteurs ou psychologues
34 réponses



<u>Nombre de dossiers suivis et fréquence des entretiens</u>

- Le nombre de dossiers suivis par an et par CDG est très variable d'un Centre à l'autre allant de 6 à 1500, la moyenne étant de 126.

- Majoritairement, les entretiens avec les agents ont lieu une fois par mois ou une fois tous les deux mois.

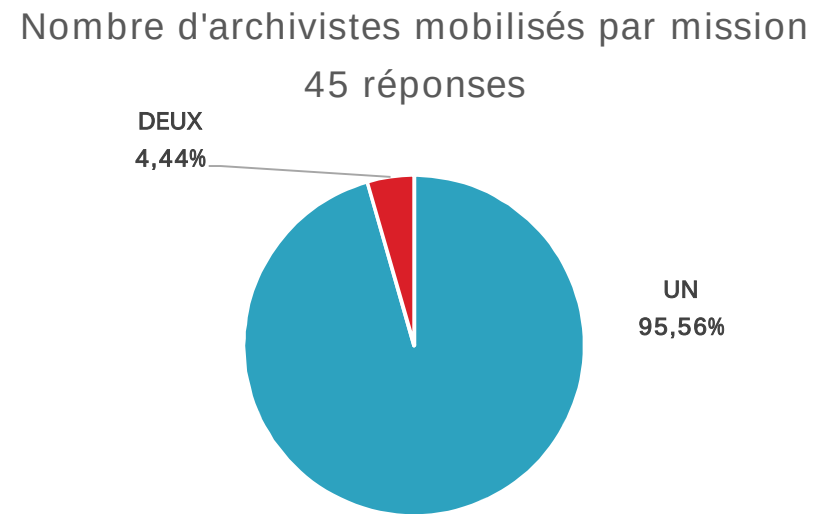
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Archivage

Environ 62% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête exercent la mission d'accompagnement à la gestion de l'archivage. La mission s'est développée depuis une douzaine d'années dans les Centres de Gestion

Missions exercées :

- le traitement du fonds d'archives :
- l'élaboration de procédures d'archivage
- les conseils en matière de conservation
- la mise en valeur culturelle
- la gestion des documents numériques
- le récolement des archives communales, obligatoire à chaque changement de municipalité.

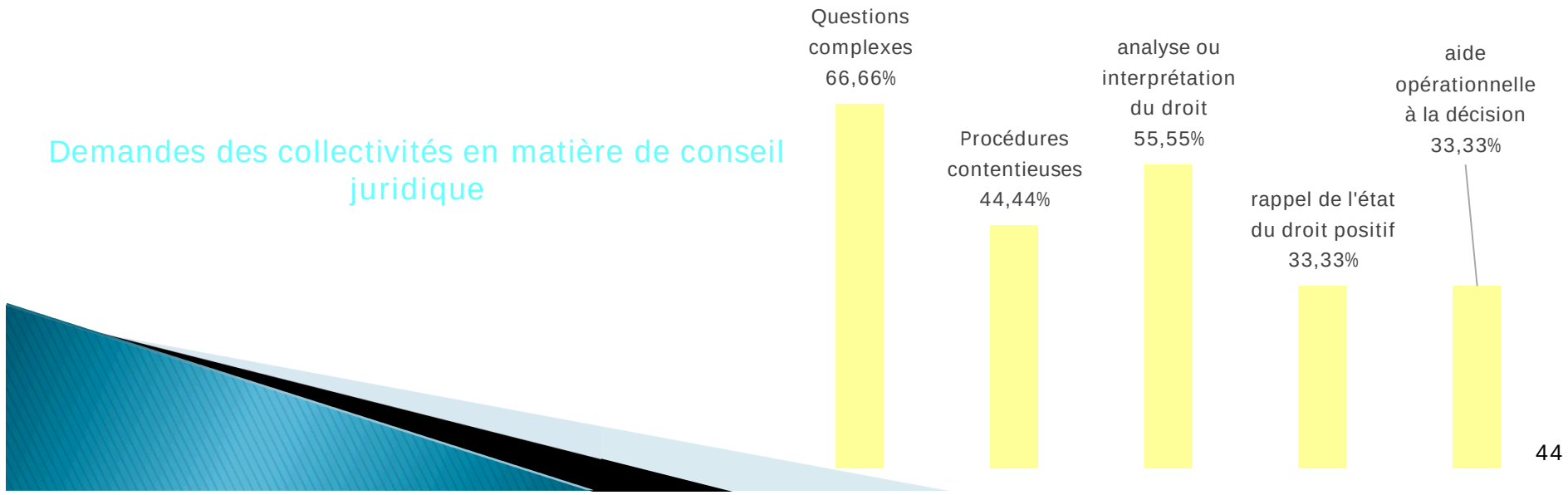


Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Conseil juridique

Si tous les Centres exercent le conseil juridique en matière statutaire, seuls 21,7% des établissements proposent aux collectivités et établissements de leur ressort une assistance juridique sur d'autres thématiques que le statut.
Le conseil juridique n'a été inscrit dans le champ des missions facultatives des CDG, défini à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, qu'en 2016.

Les principales thématiques de saisine portent sur l'organisation et la gestion communale, la coopération intercommunale, les élections, la responsabilité civile et pénale, les marchés publics, l'aménagement du territoire et l'urbanisme.



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le référent déontologue dans la Fonction Publique Territoriale

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les fondements juridiques

- Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à a déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983
- Décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue
- Article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les fondements juridiques

§ La mission est exercée soit par le Centre de Gestion pour les collectivités et établissements affiliés, soit par la collectivité ou l'établissement directement en cas de non affiliation.

§ La fonction de référent déontologue constitue une mission obligatoire des Centres de Gestion. Cette mission relève également du socle commun de compétences dont peuvent bénéficier les collectivités non affiliées (article 23 IV de la loi du 26 janvier 1984).

§ La mission peut-être exercée à un échelon régional, voire inter-régional (article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Dans ce cas, cette mutualisation inter-CDG doit être inscrite dans la charte de coopération.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La désignation du référent déontologue

L'autorité qui désigne le référent déontologue est :

- Le Président du Centre de Gestion pour les collectivités affiliées (obligatoires et volontaires) ou adhérentes au socle commun;

- L'autorité territoriale pour les collectivités et établissements non affiliées au Centre de Gestion

Une autorité territoriale peut également désigner un même référent déontologue, à la fois pour les services placés sous sa responsabilité dans la collectivité territoriale et pour les services de l'établissement public local rattaché, par exemple le CCAS (article 4 du décret du 10 avril 2017).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La désignation du référent déontologue

Les missions du référent déontologue peuvent être assurées par (article 2 du décret du 10 avril 2017):

- Ø Soit une ou plusieurs personnes qui relèvent ou ont relevé de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné ;

- Ø Soit une ou plusieurs personnes qui relèvent d'une autre administration, autorité ou collectivité territoriale;

- Ø Soit une formation collégiale qui peut être composée de personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique . Dans ce cas, la composition et les attributions du collège sont fixées par arrêté. Un règlement intérieur doit être adopté précisant son organisation et son fonctionnement.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La désignation du référent déontologue

Les référents déontologues qui relèvent des collectivités territoriales ou des établissements publics doivent être choisis parmi (article 3 du décret du 10 avril 2017):

- Ø Les magistrats en activité ou retraités;
- Ø Les fonctionnaires en activité ou retraités;
- Ø Les agents contractuels en CDI.

La décision de désignation du référent déontologue fixe la durée de sa mission qui ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès de l'intéressé. Au terme de cette période, il peut être procédé au renouvellement de sa mission, dans les mêmes conditions.

 Même si le décret n'impose pas de formalise particulier, il est conseillé que l'autorité compétente établisse des outils tels qu'une charte de référent déontologue, une lettre de mission définissant le champ et les modalités d'intervention, une procédure de saisine du référent déontologue.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les obligations et moyens du référent déontologue

Le référent déontologue est tenu au secret et à la discrétion professionnelle dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 (article 7 du décret du 10 avril)

Le référent accompli sa mission avec diligence, exemplarité et en toute indépendance. Il doit respecter les principes suivants:

-Intégrité et probité
-Devoir de réserve
-Devoir de dignité
-Rigueur et disponibilité
-Indépendance, impartialité et déport
-Devoir de neutralité

Le référent est tenu d'effectuer une déclaration d'intérêts (article 5 du décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016)

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le périmètre d'intervention du référent déontologue

- Conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques

Le référent déontologue est chargé d'apporter tout conseil utile au respect des obligations et principes déontologiques mentionnés au statut général des fonctionnaires (articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983). Cela recouvre es sujets suivants:
-dignité,
-impartialité,
-probité,
-intégrité,
-neutralité,
-obéissance hiérarchique,
-encadrement des cumuls d'activité…

Il est également appelé à exercer un rôle dans la prévention des conflits d'intérêts. En vertu de l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983, un agent peut témoigner auprès d'un référent déontologue d'une situation de conflit d'intérêt et ce dernier doit apporter aux personnes intéressées tous les conseils de nature à faire cesser cette situation.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le périmètre d'intervention du référent déontologue

- Recueil des signalements d'alerte

La loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016dite loi Sapin II et son décret d'application n°2017-564 du 19 avril 2017 prévoit que le référent déontologue peut exercer la mission de recueil des informations des lanceurs d'alerte.

Cette mission de recueil des signalements d'alerte concerne:

-Les communes de plus de 10 000 habitants,
-Les départements et les régions
-Les EPCI regroupant au moins une commune de 10 000 habitants

- Conseil en matière de laïcité

Une circulaire ministérielle du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique prévoit que les référents déontologues peuvent assurer la fonction de référent « laïcité » afin d'accompagner les agents publics et les encadrants en la matière dans l'exercice de leurs fonctions.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

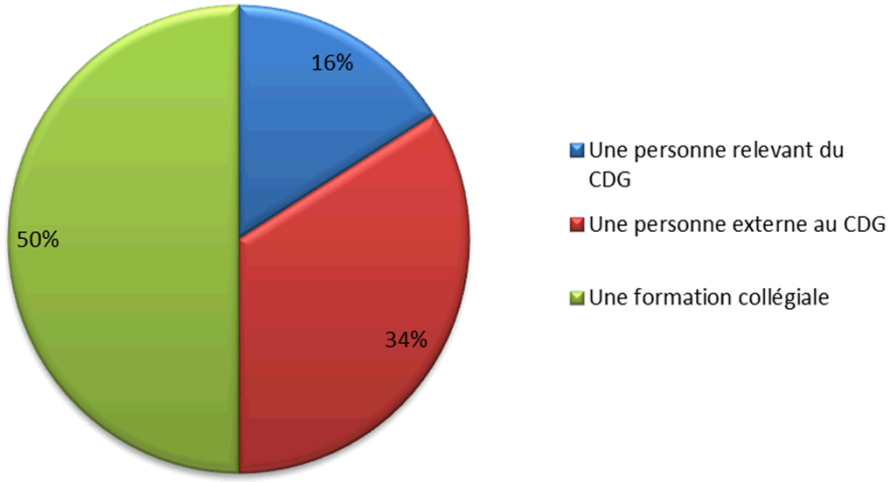
Retour sur l'enquête « la mise en place du référent déontologue au sein des CDG »

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le profil du référent déontologue

50% des CDG ont choisi une formation collégiale, 34% une personne externe au CDG et 16% une personne relevant du CDG.
Ainsi, la plupart des CDG ont opté pour une formation collégiale en tant que référent déontologue.

Par qui est assurée la mission de référent déontologue ?



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

§ Pour 34% des CDG il s'agit d'un fonctionnaire (attaché, rédacteur principal…). 27% ont choisi un ou plusieurs universitaires, 15% ont opté pour un magistrat tandis que dans 18% des cas, il s'agit d'un retraité (ancien fonctionnaire, ancien magistrat ou ancien professeur de droit public).

§ Périmètre d'intervention du référent :
– 87% à l'échelle départementale
– 9% à l'échelle régionale
– 4% à l'échelle interrégionale

§ Une lettre de mission est confiée au référent déontologue dans 89% des CDG, définissant le champ de sa mission et les modalités d'intervention.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Types de saisine du référent déontologue

- Les saisines concernent principalement le respect des règles en matière de cumul d'activités. Le deuxième sujet de saisine le plus fréquent concerne le respect des règles et obligations des agents publics. En revanche, les saisines concernant les déclarations d'intérêts ou de situation patrimoniale, la laïcité ou les lanceurs d'alerte sont moins fréquents.

- 53% des CDG confient la mission de référent lanceur d'alerte à leur référent déontologue

- 83% des Centres ont confié la mission de référent laïcité à leur référent déontologue

- Seulement 22% des CDG indiquent avoir reçu des saisines d'agents de collectivités et établissements non affiliés

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La Médiation Préalable Obligatoire

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le cadre juridique

§ Article L 213-1 du Code de justice administrative

§ Article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle

§ Décret n°2018-101 du 16 février 2018 et arrêté du 2 mars 2018

§ Décret n°2018-654 du 25 juillet 2018 modifiant le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les avantages de la médiation

Ø La médiation est réparatrice et conciliatrice

Elle évite à l'employeur de rompre le lien avec l'agent puisque la solution appartient aux parties et non au juge qui s'attache uniquement au respect des règles juridiques qui s'imposent à lui. Accepter le principe de médiation renforce l'image sociale de l'employeur et vise à l'amélioration des relations avec l'agent.

Ø La médiation est rapide et offre un coût modéré

Avec la médiation, l'employeur et l'agent évitent un procès long et coûteux en temps et frais de justice. Une solution amiable est privilégiée et désamorce une solution amenée à devenir conflictuelle.

Ø La médiation offre des garanties de confidentialité et d'impartialité

L'intervention d'un tiers indépendant et extérieur tenu au secret professionnel facilite la recherche d'une solution amiable entre les parties.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Une mission des Centres de Gestion

En leur qualité de tiers de confiance, les Centres de Gestion peuvent intervenir comme médiateurs dans les litiges opposant les agents publics à leur employeur.

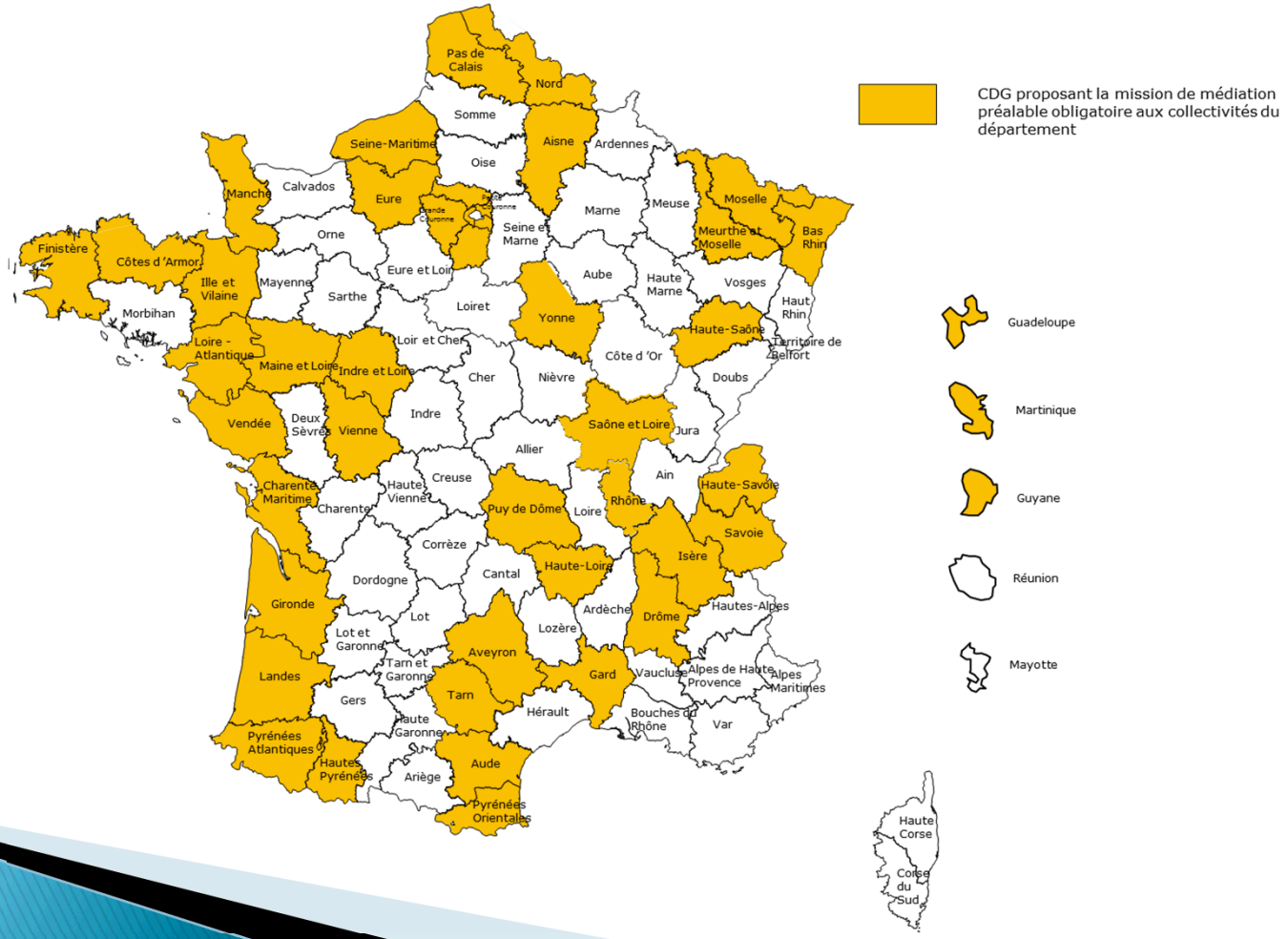
Ainsi 42 Centres de Gestion proposent cette solution aux collectivités et établissements de leur ressort en tant que mission optionnelle depuis le 1er avril 2018 jusqu'au 18 novembre 2020.

Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités, seules entrent dans le champ de l'expérimentation les collectivités et établissements qui l'ont accepté à travers la signature de la convention d'engagement avec le Centre de Gestion au titre des missions d'assistance et de conseil juridique (article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

 Les collectivités et établissements pourront adhérer à cette mission jusqu'au 31 décembre 2018, au plus tard, par convention d'adhésion avec le Centre de Gestion de leur ressort territorial (décret n°2018-654 du 25 juillet 2018)

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Cartographie des 42 CDG expérimentateurs de la médiation



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La nomination du médiateur

L'article R 213-2 du code de justice administrative prévoit que la médiation peut être confiée à une personne physique ou à une personne morale. Si le médiateur désigné est une personne morale, son représentant légal désigne la ou les personnes physiques qui assurent, au sein de celle-ci et en son nom, l'exécution de la mission.

Le médiateur est un agent du Centre de Gestion, tiers indépendant des parties, non impliqué dans le différend. Il dispose d'une compétence sur les sujets qui lui sont confiés et a suivi une formation spécifique ou dispose d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.

Il actualise et peut perfectionner ses connaissances théoriques et pratiques de la médiation

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les garanties applicables à la médiation

L'éthique du médiateur repose sur une charte de déontologie à laquelle il adhère: « la charte des médiateurs des Centres de Gestion ». Il présente des garanties de probité et d'honorabilité, il n'est pas impliqué dans le différend et est garant de l'intérêt de chacune des parties.

Il est soumis aux principes d'impartialité, de neutralité, de diligence, d'indépendance et de loyauté.

Dans le cadre de sa mission, le médiateur est tenu au secret et à la discrétion professionnelle. Les constatations et déclarations recueillies ne peuvent être divulguées aux tiers et ne peuvent être invoquées ou produites dans le cadre d'une instance sans l 'accord des parties

Le médiateur est également soumis au principe de confidentialité et s'engage à observer la plus stricte discrétion quant aux informations auxquelles il a accès.

Il agit dans le respect de l'ordre public, toute proposition ne respectant pas ces règles provoque l'arrêt immédiat de la médiation.

 Le médiateur n'a pas d'obligation de résultat mais est le garant du déroulement apaisé du processus

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le champ de compétences de la médiation

1) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération (traitement, supplément familial de traitement et autres indemnités instituées par un texte législatif ou règlementaire);

2) Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés sans traitement;

3) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé sans traitement

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le champ de compétences de la médiation

4) Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne;

5) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

6) Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés ;

7) Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le processus de médiation

Etape 1: la saisine du médiateur du Centre de Gestion

Etape 2: L'accord des parties sur le principe de la médiation

Etape 3: L'instruction de la médiation

Etape 4: L'accord des parties ou l'échec de la médiation

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le processus de médiation

- La fin de la médiation

Dans tous les cas, un procès verbal actant la fin de la médiation est signé par chacune des parties et par le médiateur.

- La fin d'office de la médiation

Le médiateur peut mettre fin d'office à la médiation lorsqu'il existe manifestement:

-Un rapport de force pouvant conduire à un accord anormalement déséquilibré
-Une ignorance juridique grave d'une des partie, sciemment utilisée par une autre
-Une violation de règles sanctionnées pénalement
-Des éléments apportés en cours de médiation empêchant le médiateur de garantir son impartialité ou sa neutralité
-Un manque de diligence de la part de l'une ou l'autre des parties

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Questions



La montée en expertise des CDG auprès des employeurs publics

1. Introduction

Depuis la loi du 26 janvier 1984, les missions des CDG sont divisées entre missions obligatoires, héritées du CNFPT pour certaines d'entre elles au gré des textes, et missions facultatives qui reposent notamment sur l'article 25 de cette loi.

Au-delà des missions obligatoires, l'intervention des Centres de Gestion procède d'une logique de mise à disposition de compétences afin de favoriser l'adaptation des ressources humaines des collectivités et établissements publics à l'exercice de leurs missions.

Le champ des missions obligatoires a été considérablement renforcé par le législateur, en 2007, 2012 et 2016 (depuis 2012, une dizaine de nouvelles compétences sont exercées). Le cadre d'intervention des Centres à titre facultatif a également été modifié, l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 ayant été réécrit par la loi déontologie des agents publics d'avril 2016.

L'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 modifié prévoit désormais que :

« Les Centres de Gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements ».

Ces évolutions en termes de missions sont couplées à des modifications organisationnelles et procèdent de la réforme du contexte territorial.

Ces dernières années, les contraintes pour les collectivités locales se sont encore renforcées : réforme territoriale, dotations de l'État revues à la baisse, exigence affichée de maîtrise salariale, contractualisation, nouvelles normes... Ces transformations, plus ou moins profondes, ont affecté la gestion territoriale.

En 2016, les dépenses de fonctionnement des collectivités locales ont de nouveau ralenti et même baissé.
Ce ralentissement provient tout d'abord de celui des frais de personnel, qui concerne tous les niveaux de collectivités. Le ralentissement des dépenses de fonctionnement s'explique aussi par la nouvelle baisse des achats publics.

La réforme territoriale et la nécessaire maîtrise des dépenses publiques entraînent plusieurs impacts sur les Centres de Gestion :
- Le seuil d'affiliation
- le renforcement des cas de saisine sur certaines missions comme l'assistance statutaire ou le conseil en organisation
- La mutualisation
- Le développement de nouvelles missions.

2. L'évolution du contexte territorial

La mise en œuvre de la réforme territoriale et ses conséquences sur les ressources humaines

La réforme territoriale s'articule autour de 5 textes :

- Loi du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales
- Loi du 27 janvier 2014 sur la modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (loi MAPTAM)
- Loi du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral
- Loi du 16 mars 2015 relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle
- Loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe).

Ces textes ont été adoptés dans l'objectif de définir une nouvelle organisation du territoire et de revoir les champs de compétences de chaque type de collectivité.

Outre la redéfinition des compétences, celle-ci s'est accompagnée d'un accroissement du rôle des régions, d'un renforcement de l'intercommunalité et de l'amélioration de la transparence et de la gestion des collectivités territoriales.

Au niveau de la carte intercommunale, la mise en œuvre de la loi NOTRe a abouti à un vaste mouvement de fusions : en 2018, on dénombre 1263 EPCI à fiscalité propre, contre 2062 fin 2016. 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.

Si le nombre total d'EPCI à fiscalité propre s'est stabilisé depuis 2017, les évolutions sont par contre plus marquées selon la catégorie juridique d'établissements : 7 métropoles ont vu le jour, issues de la transformation de communautés urbaines (Saint-Étienne, Orléans, Clermont-Ferrand, Tours, Dijon) ou de communautés d'agglomération (Metz, Toulon), ce qui porte le nombre de métropoles à 21 (hors la métropole de Lyon). Dans le même temps, le nombre de communautés urbaines a diminué, passant de 15 en 2017 à 11 au 1er janvier 2018 : 5 CU sont devenues métropoles et la CA du Grand Poitiers s'est transformée en CU.

Entre janvier 2017 et janvier 2018, la baisse du nombre de syndicats a été de la même ampleur que l'année précédente : - 7,0 %. Ils sont désormais 10 585 contre 11 378 en janvier 2017. La diminution a été très marquée pour les SIVU (- 9,1 %).

Par ailleurs, en trois ans, 1856 communes ont fusionné pour donner naissance à 554 communes nouvelles. Plus de 1300 communes ont été supprimées.

Tous les types de collectivités et d'établissements ont été concernés par la réforme territoriale. Les impacts de cette réorganisation territoriale ont bien été identifiés par les collectivités et les EPCI et notamment sur ses incidences en matière de conditions de travail, de régime indemnitaire, de dialogue social et de formation.

Pourtant, la réforme a été anticipée et appréhendée de manière très différente d'une collectivité ou d'un établissement à l'autre.

La réforme a été accompagnée par :
- Les Préfets concernant les SDCI et les CDCI
- Au niveau des RH par les Centres de gestion notamment en matière statutaire ou de conseil en organisation.

Autre élément de contexte : la nécessaire maîtrise des dépenses publiques et de la masse salariale

En 2016, les dépenses de fonctionnement des collectivités locales ont de nouveau ralenti : -0,1% contre +1,2% en 2015, après +2,5% en 2014.

Ce ralentissement provient tout d'abord de celui des frais de personnel, qui concerne tous les niveaux de collectivités. L'année 2014 avait de fait été marquée par une forte hausse des emplois aidés et par des mesures tirant à la hausse les dépenses de personnel (hausse du taux de cotisation employeur de la CNRACL, revalorisation des carrières des agents de catégories C et B).

Ainsi, parallèlement à la mise en œuvre de la réforme territoriale, dans un environnement juridique et institutionnel incertain, et 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. Les dépenses de personnel ont continué de stagner en 2017 et 2018.

L'enveloppe des concours financiers de l'État aux collectivités territoriales avait fait l'objet d'une forte diminution, cet effort s'inscrivant dans le cadre du plan d'économie prévu entre 2015 et 2017 pour réduire le déficit budgétaire et se conformer aux engagements européens.

Depuis loi n°2018-32 du 22 janvier 2018 de programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022, les concours financiers de l'Etat aux collectivités par rapport à 2017 sont augmentés mais les plus grandes d'entre elles devaient contractualiser avant le 30 juin 2018.

Ainsi, la participation des collectivités locales à la maîtrise des dépenses publiques ne prend la forme de la contribution au redressement des finances publiques des années antérieures mais s'inscrit désormais dans un « pacte de confiance ».

Les contraintes budgétaires importantes de ces dernières années ont eu un impact fort sur les collectivités et établissements publics locaux.

58% des collectivités et des EPCI interrogés dans le cadre du baromètre Horhizons 2017, réalisé par l'AMF, l'ADF, régions de France la FNCDG et le CNFPT, estimaient que la baisse des dotations de l'Etat avait un impact sur les politiques RH et surtout sur les recrutements, la pérennisation des emplois aidés, le renouvellement des contrats, les rémunérations.

Sont de plus en plus impactés tous les domaines des politiques RH et plus seulement la rémunération, les recrutements et la gestion des contrats : sont désormais plus largement impactés le temps de travail, la formation et la mise en œuvre de prestations sociales.

Dans un contexte où une plus grande efficacité des services de proximité est souhaitée, chaque collectivité ou établissement a engagé une réflexion visant à l'élaboration d'un plan d'économies sur le mandat, qui identifie des solutions à court, moyen et long terme. Au-delà de la seule masse salariale, c'est l'ensemble du projet politique qui a fait l'objet d'un réexamen avec en ligne de mire l'optimisation des dépenses et recettes : arbitrages sur les grands projets à mener, poursuite des mutualisations et des transferts de compétences, modification des modes de gestion des services… Autant de leviers qui peuvent contribuer à une meilleure maîtrise des finances publiques locales. Les collectivités et EPCI utilisent des outils de portées différentes pour maîtriser leur masse salariale : réforme des régimes indemnitaires, modification des temps de travail et lutte contre l'absentéisme, GPEEC…

Dans ce contexte, le rapport « REVUE DES DEPENSES : Actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales » de novembre 2017 a pu identifier des bonnes pratiques de gestion RH dans les collectivités territoriales empruntant principalement trois vecteurs :

- Les Centres de gestion : ces derniers accomplissent des actes de gestion pour près de la moitié des agents de la fonction publique territoriale. Ils constituent ainsi un réseau porteur d'innovation sur de nombreux processus RH et garantissent une certaine sécurité juridique sur la plupart des opérations de gestion.

- Les schémas de mutualisation : ces derniers doivent être utilisés afin de partager au plus la fonction RH entre collectivités et entre niveaux de collectivités. Cette mutualisation doit également s'exercer au sein des CDG

- Le développement du numérique et les progrès de la dématérialisation : cela permet d'envisager des économies substantielles de supports et de moyens de traitement (ex : pour l'édition des bulletins de paie, la gestion de certains dossiers administratifs).

Dernier élément de contexte : quelques statistiques sur l'emploi territorial en 2017

PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL



En 2016, 61 408 offres d'emploi ont été publiées, contre 56 333 en 2015

Les tendances de recrutement

Cette croissance peut sembler contradictoire avec la baisse des effectifs, mais elle peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- Un taux de publicité des offres plus important sur les métiers en tension
- Une augmentation de la diffusion d'offres temporaires (19% en 2016 contre 15% en 2015)
- Une forte augmentation du nombre de départs en retraite en 2016 (+12 %)
- L'évolution des métiers et des compétences qui poussent les collectivités à une recherche croissante d'emplois qualifiés

PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL



41% des offres sur des emplois permanents de catégorie C, la catégorie A est surreprésentée avec 33% des offres

1/3 des offres d'emploi permanent visent la filière administrative.

Les tendances de recrutement

Les communes ont publié plus de la moitié des offres d'emploi (53%).

Le dynamisme intercommunal se confirme puisqu'en 2016, les EPCI sont à l'initiative de près de 20% des offres

Les départements pèsent seulement 9% des offres d'emploi diffusées en 2015,alors qu'ils sont les 3e employeurs territoriaux . Les CCAS, les SDIS, les CDG et autres structures territoriales représentent 11% des offres d'emploi.

PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL 2e édition



En moyenne ¼ des déclarations sont des déclarations de création d'emploi.
Taux stable entre 2015 et 2016

Les emplois recherchés

Il existe une grande disparité dans la répartition des offres d'emploi à l'échelle des régions. Première région en termes d'offres d'emploi diffusées, la région Ile-de-France dépasse en 2016 la région Auvergne-Rhône-Alpes avec 19% des offres contre 17,4%

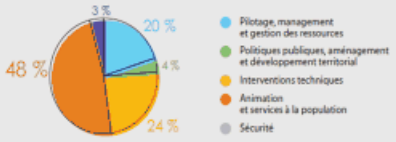
1/4 des offres d'emploi concerne des postes de catégorie A

Près de 9 offres d'emploi permanent sur 10 concernent 3 filières. Ce constat n'est pas étonnant puisque ces trois filières représentent plus de 80% des effectifs. La filière administrative concentre la majorité des offres d'emploi, avec 59% des offres diffusées.

Les filières technique et médico-sociale sont concernées par 32,2% et 14,9% des offres d'emploi.

Les métiers qui recrutent le plus

Nombre de nominations de titulaires et de contractuels par famille de métiers en 2016



	Les 10 métiers qui recrutent le plus au niveau national*	Poids en 2016	Poids en 2015
1	Chargé de propreté des locaux	15 %	15 %
2	Animateur enfance-jeunesse	13 %	13 %
3	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	10 %	9 %
4	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	10 %	9 %
5	Enseignant artistique	9 %	9 %
6	Assistant de gestion administrative	8 %	9 %
7	Agent de restauration	5 %	5 %
8	Travailleur social	3 %	2 %
9	Assistant éducatif petite enfance	3 %	4 %
10	Agent de service polyvalent en milieu rural	3 %	5 %

*- Données issues des retours de 88 CDG détaillant les métiers sur lesquels portent les offres d'emploi

Les métiers en tension

	Le top 10 des métiers en tension* au niveau national
1	Secrétaire de mairie
2	Médecin
3	Infirmier
4	Policier municipal
5	Assistant de gestion financière-budgétaire-comptable
6	Responsable de service technique
7	Travailleur social
8	Enseignant artistique
9	Animateur enfance-jeunesse
10	Aide-soignant



3. <u>Les conséquences de ces évolutions sur les périmètres d'action des Centres de gestion</u>

L'accroissement des compétences, la nature et la complexité des obligations légales et réglementaires des employeur publics amènent les collectivités et établissements à faire appel de manière croissante à l'expertise technique des Centres de Gestion.

Il ressort ainsi du Baromètre Horhizons 2017 que les collectivités mutualisent de plus en plus les fonctions RH notamment en ayant recours aux Centres de Gestion. Par exemple, pour assurer la santé et la sécurité de leurs agents, les collectivités et EPCI font majoritairement appel aux services de médecine et de prévention des centres de gestion .

En tant que premiers établissement mutualisateurs et premiers interlocuteurs locaux des collectivités, les Centres ont développé une certaine technicité dans l'accompagnement et les services rendus aux collectivités.

La FNCDG a mené courant 2018 une enquête globale sur les périmètres d'intervention des CDG. Il apparait que les Centres ont des relations renforcées avec les collectivités et établissements publics territoriaux, notamment avec les non affiliés.

94% des collectivités et établissements sont affiliés aux Centres de Gestion.

Les affiliés obligatoires

Les communes représentent la part la plus importante (72%) des affiliés obligatoires. En moyenne, 353 communes sont affiliées aux CDG. 93% des collectivités affiliées aux CDG emploient moins de 50 agents.

Les EPCI représentent 18% des affiliés obligatoires aux Centres de gestion.

Concernant les autres établissements publics, ils représentent 9,8% des affiliés.

Le nombre d'EPCI et de communes affiliés obligatoirement a été réduit du fait de la réforme territoriale.

Les affiliés volontaires

Le nombre d'affiliés à titre volontaire a beaucoup progressé depuis 2006 : près des trois quarts des CDG déclarent qu'au moins une collectivité ou un établissement est affilié volontairement, ce qui représente 301 structures (sur la base 49 Centres ayant répondu à l'enquête).

Les collectivités affiliées à titre volontaire restaient marginales en nombre en 2006, 25 CDG n'en recensant même aucune.

En moyenne, 6 collectivités ou établissements sont affiliés volontaires dans le ressort des 49 CDG ayant répondu à l'enquête.
Ces affiliés sont majoritairement des EPCI (52%), des communes (16%), des établissements publics tels que des CCAS ou des SDIS (15%), des conseils départementaux.

La part des EPCI affiliés volontaires a très largement progressé, ils représentaient 26% en 2012 contre presque 52% en 2017. Les EPCI qui s'affilient volontairement emploient en moyenne 675 agents.

Les collectivités non affiliées : 9 en moyenne (3 EP, 3 communes, 1 EPCI)

En moyenne, dans chaque département 9 collectivités et établissements publics ne sont pas affiliés au Centre (8 non affiliés en moyenne en 2012). Toutefois, ces données sont variables d'un CDG à un autre. Ainsi, dans le ressort de trois Centres, seul le Conseil départemental est non affilié.

Les établissements publics autres que les EPCI comme les CCAS ou les SDIS représentent la part la plus importante de non affiliés (34,70%).

Pour les collectivités non affiliées, a été institué par la loi du 12 mars 2012 un socle d'adhésion sur six nouvelles missions obligatoires pour les affiliés, celles-ci constituant un « appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines ».

Dans près de 84% des départements, des délibérations ont été prises par les collectivités et établissements non affiliés en faveur d'une adhésion au socle commun.

Dans près des deux tiers des CDG concernés, les adhésions concernent 100% des non affiliés.

L'ensemble des collectivités adhérentes au socle ont prioritairement recours aux missions « secrétariat des instances médicales » et à l'assistance juridique statutaire.

4. La montée en expertise des Centres de gestion pour répondre aux nouveaux besoins des collectivités territoriales

L'offre des Centres de Gestion s'inscrit dans un cadre d'intervention législatif et réglementaire qui a évolué du fait des modifications apportées au Statut de la Fonction Publique Territoriale mais également de l'entrée en vigueur des textes relatifs à la décentralisation.

Face à une complexification croissante de l'environnement territorial et des obligations des employeurs publics, les collectivités et établissements peuvent se sentir parfois démunis. En effet, les organisations de taille plus modeste n'ont pas toujours les moyens humains, techniques et financiers pour mettre en place leurs projets et garantir le bon fonctionnement de la gestion des agents publics.

De véritables services et accompagnements sur mesure sont proposés par les CDG en matière de santé, de sécurité juridique ou de numérisation.

Au-delà des missions confiées aux Centres de Gestion par les textes, les Centres sont des tiers de confiance pour les établissements et collectivités de leur ressort et apparaissent comme des interlocuteurs indispensables dans un contexte institutionnel en pleine évolution.

Par vocation, ils représentent un moyen de mutualisation vers lequel les collectivités du département se tournent, qu'elles soient affiliées ou non. Cette vocation est confortée par le contexte lui-même : mise en œuvre de la nouvelle carte régionale, rationalisation et renforcement de l'intercommunalité, transferts de compétences, évolutions des régions et des départements, constitution de communes nouvelles, sont autant d'évolutions qui modifient et font évoluer les attentes des élus et des agents.

Ces dernières années, différents textes législatifs et réglementaires ont ouvert de nouvelles facultés de réponses aux besoins d'expertise et d'accompagnement des collectivités en renforçant le champ de compétences des Centres de Gestion.

Les nouvelles missions exercées par les Centres ces cinq dernières années

Le champ des missions obligatoires a été considérablement renforcé par le législateur, en 2007, 2012, 2016 et 2017 (depuis 2012, une dizaine de nouvelles missions obligatoires sont exercées). Le cadre d'intervention des Centres à titre facultatif a également été modifié, l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 ayant été réécrit.

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

La loi du 12 mars 2012 a renforcé les compétences obligatoires des Centres et étendu le champ des missions exercées à l'égard de toutes les collectivités avec l'introduction d'un socle volontaire d'adhésion. Ces nouvelles dispositions allaient dans le sens d'un renforcement des Centres de Gestion sur la scène publique locale et d'une pérennisation de leur champ de compétences auprès de toutes les collectivités.

Le chapitre V de la loi du 12 mars 2012 concernait les Centres de Gestion et avait notamment pour objet de compléter leurs missions obligatoires pour les collectivités affiliées.

Les Centres de Gestion exercent, depuis l'entrée en vigueur de ce texte, à l'égard de toutes les collectivités et établissements publics affiliés les missions suivantes :

- Le secrétariat des commissions de réforme
- Le secrétariat des comités médicaux
- La gestion du recours administratif préalable
- L'assistance juridique statutaire
- L'assistance au recrutement et l'accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité et de leur établissement d'origine
- L'assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Les collectivités non affiliées ont la possibilité d'adhérer pour l'exercice de ce socle de six missions.

Les collectivités qui choisissent d'adhérer au socle acquittent une contribution dont le plafond est fixé à 0,2% de leur masse salariale et sont représentées par un collège spécifique au Conseil d'Administration du Centre de Gestion.

La loi du 12 mars 2012 a également ouvert une nouvelle voie d'accès aux cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux pour les agents contractuels par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels.
Ces sélections professionnelles sont organisées pour leurs agents par les collectivités et établissements qui peuvent, par convention, confier cette organisation au centre de gestion de leur ressort géographique.

Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

L'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 a été modifié par la loi déontologie des agents publics qui prévoit désormais que :
« Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements ».

Les CDG ont en charge à titre obligatoire la gestion des commissions consultatives paritaires et la fonction de référent déontologue.

L'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 a également été modifié. Les missions confiées aux CDG nécessitant une organisation à un niveau supra-départemental sont élargies en prévoyant la création d'un observatoire régional de l'emploi et la mutualisation de la gestion des agents de catégorie B.

La loi du 20 avril 2016 a prolongé la durée de validité de la liste d'aptitude à 4 années et renforcé les obligations pesant sur les organisateurs de concours : organisation d'un entretien individuel annuel avec chaque lauréat resté inscrit sur la liste après la 2ème année.

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

Cette ordonnance prévoit la mise en place d'un accompagnement personnalisé à la demande de l'agent et la création d'une obligation pour l'employeur public d'un conseil en évolution professionnelle.

Cet accompagnement personnalisé dont peut bénéficier tout fonctionnaire est inscrit dans les missions obligatoires des Centres de Gestion.

Décret n°2016-1624 du 29 novembre 2016 relatif à la formation et aux autorisations d'absence des membres représentants du personnel de la fonction publique territoriale des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres du comité, bénéficient pour l'exercice de leurs missions d'un contingent annuel d'autorisations d'absence à la charge des centres de gestion.

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

Le décret du 12 octobre 2017 précise les modalités de mise en œuvre d'un 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 de la catégorie 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.

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

La loi du 18 novembre 2016, le décret n°2018-101 du 16 février 2018 et l'arrêté du 2 mars 2018

Ces différents textes organisent la mise en œuvre et fixent les territoires expérimentaux d'une médiation préalable obligatoire.

L'expérimentation a débuté le 1er avril 2018 pour une durée de trois ans courant jusqu'au 18 novembre 2020.

La présentation des résultats de l'enquête 2017-2018

Depuis 1999, la FNCDG observe tous les quatre ans le développement des compétences obligatoires et facultatives des Centres de Gestion au travers d'une enquête.

Au regard de nombreuses sollicitations des Pouvoirs publics, dans un contexte de réflexion sur l'évolution de la fonction publique territoriale, la Fédération a souhaité poursuivre son observation du développement des compétences des CDG au travers d'une nouvelle étude 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'agissait 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 d'enquête a été mis en ligne fin juillet 2017 au sein de l'espace adhérents du site internet de la FNCDG.

75 Centres de Gestion nous ont fait parvenir des données.

Les missions obligatoires

L'assistance juridique statutaire

Depuis 2012, l'assistance juridique statutaire est une mission obligatoire des Centres de Gestion pour les collectivités et établissements affiliés et une compétence inscrite dans le socle ouvert aux non affiliés adhérents.

L'assistance statutaire propose des études, une documentation et des échanges avec une équipe spécialisée autour des difficultés posées par telle ou telle situation individuelle.

L'attente des collectivités en termes d'assistance juridique peut être classée en fonction de l'étendue des réponses attendues :

- Questions relatives à l'état du droit positif : nécessitent simplement une lecture/communication des textes (pallie généralement à un déficit documentaire et/ou à une crainte de n'avoir pas les bonnes sources textuelles).

- Questions nécessitant une analyse ou une interprétation du droit : la collectivité connaît les dispositions juridiques applicables, mais souhaite connaître leurs modalités d'application (nécessite souvent une recherche documentaire, notamment jurisprudentielle).

- Questions nécessitant une aide opérationnelle à la décision (sur un cas) : l'analyse juridique délivrée par le Centre est assortie d'une prescription opérationnelle tenant compte du risque juridique (aide à la décision).

- Questions complexes : nécessitent des recherches et une réflexion approfondie et/ou la collecte d'information auprès des pouvoirs publics ou de partenaires extérieurs (Vides juridiques nécessitant une modification réglementaire ou une question parlementaire, par exemple).

Le renseignement peut être téléphonique ou écrit.

Le lien avec les affiliés peut se faire également par deux autres voies :
-L'accueil des élus ou de leurs représentants à leur demande au sein du Centre de Gestion
-Le déplacement en collectivité.

L'assistance juridique recouvre d'autres prestations telles que l'organisation de réunions statutaires et de groupes de travail ponctuels, la mise à disposition de notes ou de circulaires juridiques ou encore la rédaction d'actes.

Les Centres de Gestion proposent principalement aux collectivités de rédiger des modèles de délibération, des arrêtés comme ceux de nomination, de mise en congé ou de radiation des cadres. Deux tiers des établissements élaborent des conventions, près de la moitié des procédures ou des guides. 14% des CDG rédigent des mémoires ou des requêtes à la demande des collectivités.

En moyenne, 354 collectivités affiliées ont sollicité le service d'assistance juridique statutaire du Centre de Gestion. Dans certains Centres, la totalité des collectivités ont sollicité ce service en 2016.

La baisse du nombre moyen de consultations téléphoniques et la hausse de demandes par courriels, constatées en 2017, témoignent d'une complexification croissante des questions juridiques des collectivités soumises aux Centres de Gestion.

En moyenne, 2779 actes ont été rédigés par CDG en 2016.

Dans le cadre de la mise en œuvre du socle de prestations ouvert non affiliés adhérents, plus de la moitié des collectivités adhérentes ont sollicité ce service dans 61% des CDG.

L'observation de l'emploi

Les CDG réalisent la synthèse des informations relatives à l'emploi public.

L'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que « les Centres de Gestion assurent, dans leur ressort, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics, des agents territoriaux et des candidats. Ils sont chargés d'établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement. »

Ce bilan alimente les Conférences Régionales de l'Emploi.

Les centres de gestion gèrent et collectent de nombreuses données sociales transmises par les collectivités.

C'est notamment le cas pour les Rapports sur l'Etat de la Collectivité (Bilans Sociaux comprenant des données sur les effectifs, les rémunérations, l'absentéisme, les temps de travail, …) dont la collecte est confiée aux CDG.

Ces données sont collectées, vérifiées, consolidées, agrégées, analysées et restituées aux collectivités de leur ressort par les CDG.

Au titre de l'article 23-1 de la loi du 26 janvier 1984, les collectivités et établissements publics sont également tenus de communiquer aux CDG les éléments suivants :

- Les créations et vacances d'emplois
- Les nominations intervenues
- Les tableaux d'avancement
- Les demandes et propositions de recrutement et d'affectation susceptibles d'être effectuées.

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie des agents publics a inclus dans le champ des missions des CDG la création d'un observatoire de l'emploi mutualisé au niveau régional.

Les principales thématiques des études menées par ces observatoires sont les suivantes :

- un Panorama de l'emploi régional
- Les métiers en tension et les difficultés de recrutement
- Le temps de travail
- La prévision des départs en retraite
- L'égalité femmes/hommes
- La connaissance du bassin d'emploi…

2/3 des Centres de Gestion collaborent avec d'autres acteurs dans le cadre de l'observatoire de l'emploi public. La collaboration s'effectue principalement avec d'autres Centres de Gestion, qu'elle soit au niveau interrégional (63%) ou national (59%). Le CNFPT et l'INSEE collaborent également avec les CDG (32%).
Outre ces acteurs, les CDG collaborent parfois avec les collectivités non affiliées, les services de l'Etat ou encore via le dispositif Handipacte.

L'aide au recrutement et à la mobilité

Depuis 2012, "l'assistance au recrutement et l'accompagnement individuel de la mobilité des agents" est devenue une mission obligatoire du CDG.
Autour de l'emploi, les centres peuvent appuyer d'une part, les employeurs dans leurs recherches par la mise à disposition d'une bourse de l'emploi, la constitution de viviers de candidats qu'ils ont repérés et accompagner d'autre part, les agents qui souhaitent ou réfléchissent à une mobilité externe.

L'assistance au recrutement est la mise en relation de l'offre et de la demande, dans un schéma de bourses de l'emploi.

L'accompagnement à la mobilité est une mission plus centrée sur l'agent que sur l'employeur et peut regrouper notamment :

- L'organisation de forums de l'emploi public
- L'assistance à la réaffectation des agents en fonction de leurs compétences
- L'aide aux agents qui souhaitent construire un projet de mobilité
- La réorientation de parcours professionnels dans le cadre d'ateliers de la mobilité et en particulier pour certaines catégories de population comme les seniors ou les agents en fin de contrat
- L'assistance aux lauréats de concours
- La gestion de la mobilité inter-fonctions publiques.

Les Centres mettent en œuvre particulièrement les missions de rédaction des annonces d'emploi (79,24%), de présélection des candidats (74,24%) et de participation aux jurys de recrutement (79,24%). Par ailleurs, les CDG incitent et informent les collectivités afin qu'elles utilisent les supports internet adéquats (79,24%).
On note également le fort taux en matière de réception et de gestion des demandes d'emploi des contractuels (88,67%). Ce chiffre témoigne de la prise en compte nécessaire de la situation des contractuels par les Centres de Gestion.

Enfin, dans le cadre de cette mission, les Centres initient des partenariats avec les acteurs de l'emploi territorial (81,73%) tels que Pôle emploi, les maisons de l'emploi, Cap emploi ou plus globalement les collectivités. Au-delà de ces missions les CDG peuvent mettre en place des actions d'aide à la rédaction de CV et proposent des bilans de compétences ou des tests de personnalité.

Les principales actions mises en œuvre par les Centres de Gestion sont à la fois des missions générales et des missions plus individualisées. Ainsi, les CDG constituent des CVthèques à partir des candidatures spontanées (88,46%), organisent des diffusions d'annonces (80,76%) et des réunions d'information (57,79%).

Cependant, les Centres accomplissent également des actions plus ciblées et plus directes envers les publics à travers le suivi individualisé des lauréats de concours (73,07%) ou encore à travers les rencontres avec les candidats lors de manifestations liées à l'emploi public (86,53%).

Le conseil en évolution professionnelle

L'article 1er de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 reconnait le droit à la formation tout au long de la vie des fonctionnaires. Ce droit permet de favoriser le développement professionnel et personnel des agents.

Depuis le 1er janvier 2017, cette ordonnance a introduit un nouvel article 22 ter dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoyant un droit à un compte personnel d'activité (CPA) au bénéfice des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public.

Le CPA est composé :
- d'un compte personnel de formation (CPF)
- et d'un compte d'engagement citoyen (CEC).

Le compte personnel de formation (CPF) se substitue au droit individuel à la formation (DIF) qui existait préalablement.

Préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits CPF, un agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre. Ce conseil est assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de sa collectivité ou de son établissement ou au sein des centres de gestion si la collectivité ou l'établissement est affilié au CDG.

Le conseiller en évaluation professionnelle :
- établit avec l'agent un état des lieux de ses atouts, de ses motivations et de ses capacités d'adaptation
- conseille l'agent dans sa démarche pour élaborer ou conforter son projet professionnel
- explicite les objectifs poursuivis (en matière d'accompagnement), identifie et ajuste avec la personne la stratégie envisagée
- mobilise toute mesure ou partenaire afin de permettre la réalisation du projet mais également de prévenir les éventuelles difficultés de mise en œuvre de la stratégie concertée.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est structurée sur 3 niveaux :
1er niveau : un accueil et une information individualisée
2ème niveau : un conseil personnalisé
3ème niveau : un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet.

Ces différentes étapes du processus de conseil en évolution professionnelle n'ont pas vocation à être toutes systématiquement mises en œuvre. Cela dépend des souhaits et des besoins de l'agent, en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet.

Fin 2017, deux tiers des CDG avaient mis en place un accompagnement individualisé aux agents en demande d'évolution professionnelle.

Parallèlement, les CDG interviennent sur les aspects prévisionnels de la mobilité.

Pour 73,33%, ils participent à la définition du projet de l'agent et des leviers de mise en œuvre, à l'analyse du parcours professionnel et des compétences (76,66%) et à l'élaboration d'un plan de formation en lien avec le projet professionnel de l'agent (36,66%).

Les CDG interviennent sur la mise en œuvre concrète de la mobilité de l'agent avec, pour 80% des Centres, la possibilité d'établir des entretiens individuels avec un conseiller mobilité et de réaliser des périodes d'immersion (60%).

Le secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux

Il existe un comité médical dans chaque département. Cette instance médicale consultative donne des avis sur les questions liées à la santé des agents chaque fois que des dispositions statutaires le prévoient avant que les décisions ne soient prises par l'autorité territoriale.

Ainsi, le comité médical départemental émet des avis notamment sur l'octroi et le renouvellement des congés maladie, les reclassements pour inaptitude physique, la nécessité d'aménagement des conditions de travail après un congé de maladie, les questions d'aptitude ou inaptitude physique aux fonctions.

Les fonctionnaires et agents contractuels relèvent du comité médical.

Une commission de réforme est instituée dans chaque département.
La commission de réforme est compétente uniquement pour les fonctionnaires et elle est chargée de donner un avis médico-administratif à l'autorité territoriale dont dépend l'agent.
Elle apprécie la réalité des infirmités invoquées par les agents, leur imputabilité au service, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent, l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions.

La loi du 12 mars 2012 a confié la prise en charge des secrétariats des comités médicaux et des commissions de réforme à titre obligatoire par les Centres de Gestion pour les collectivités affiliées, et, à titre volontaire pour les collectivités non affiliées. Cependant, les Centres de Gestion exercent la fonction de secrétariat des instances médicales au-delà des collectivités affiliées obligatoires. En effet, 88% des Centres couvrent plus de 76% des collectivités du département par affiliation ou convention.

L'évolution des textes législatifs et réglementaires mais également les réalités locales avait conduit les Centres de Gestion à étendre le champ de leurs services facultatifs à d'autres activités notamment dans le domaine de la santé au travail avec l'exercice des secrétariats des commissions de réforme et des comités médicaux.

Au moment de la publication de la loi du 12 mars 2012, plus de 54% des Centres exerçaient le secrétariat des commissions de réforme et 14% celui des comités médicaux. Ces compétences se sont étendues sur le territoire en quelques mois. En effet, seuls 28% des CDG avaient en charge ces missions en 2008.

Les Centres de Gestion estiment que l'exercice de ces secrétariats s'inscrit pleinement dans la politique de prévention des risques professionnels et permet d'établir des relations avec toutes les collectivités.

Par ailleurs, l'exercice de ces deux missions par les Centres de Gestion répond au désengagement progressif de l'Etat et à la nécessité d'une optimisation collective permettant d'assurer une bonne gestion des dossiers d'invalidité, que sollicitent tous les employeurs.

Les effectifs correspondant à la fonction de secrétariat s'élèvent à 215 ETP au total pour les 75 CDG ayant répondu à l'enquête, soit environ 2,86 ETP moyen par CDG.

Le nombre de dossiers traités annuellement par agent va de moins de 150 à plus de 1 000.

Certains CDG assument par ailleurs des tâches complémentaires comme un conseil et un accompagnement de proximité aux collectivités, le paiement des expertises médicales, voire la prise de rendez-vous avec les experts, la convocation des agents et leur relance 48 heures avant le rendez-vous.

Sur la base des 75 questionnaires reçus, les Centres de Gestion ont géré en 2015 : 74 554 dossiers en Comité médical et 26 604 dossiers en Commission de réforme.

Le nombre de comités médicaux par an varie de 5 à 29. Cependant, la majorité des Centres de Gestion déclarent 10 à 12 séances annuelles.

Le nombre moyen de dossiers examinés par comité médical va de moins de 15 à plus de 200.

Le nombre de commissions de réforme par an va de 5 à 48 voire 73.

Le nombre de dossiers examinés par commission de réforme va de moins de 10 à 80.

38 sur 75 Centres de Gestion répondants, soit plus de la moitié des réponses (50,66%), affichent un délai moyen de passage en comité médical de moins de deux mois. Seulement 9 Centres de Gestion ont un délai moyen supérieur à trois mois.
50 CDG, soit près de 70% des Centres ayant répondu, affichent un délai moyen de passage en commission de réforme de moins de deux mois. Seulement quatre Centres affichent un délai moyen en CR 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'expertise (60 réponses explicites en ce sens soit 80% des Centres de gestion répondants).

Pour les commissions de réforme, sont également souvent avancées les raisons liées au quorum, non atteint ou difficile à obtenir, d'où un espacement des réunions (17,33% des CDG) ou à la non complétude des dossiers (32% des CDG).
Les cas d'incomplétude du dossier du fait de l'agent ou du fait de l'employeur sont respectivement cités par 18,66% et 78% des Centres.

Les missions facultatives

Depuis 2004, le développement des services optionnels a été très important, en réponse à une demande forte des collectivités et établissements, affiliés et non affiliés.

Il y a dix ans, la majeure partie des CDG exerçait entre 6 et 8 missions facultatives. En 2018, le nombre moyen de missions exercées par CDG se situe à 11, la grande majorité des Centres de gestion (42%) offrant entre 10 et 15 services optionnels.

Le remplacement d'agents

Le service remplacement d'un Centre de Gestion a pour mission de pallier ponctuellement les absences de personnel des collectivités territoriales en mettant à leur disposition des agents qualifiés pour une durée déterminée.

Les collectivités peuvent faire appel au service remplacement du CDG lorsqu'elles sont confrontées à l'une des situations suivantes :

- remplacement momentané d'un agent titulaire en raison d'un congé maladie, maternité, parental ou de présence parentale, d'un passage provisoire à temps partiel, de la participation de l'agent à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre
- vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par le statut de la fonction publique territoriale
- accroissement temporaire d'activité
- besoin occasionnel ou saisonnier.

Le remplacement d'agents est une mission importante, qui concerne plus de 90% des Centres de Gestion.

La principale hypothèse de recours aux services de remplacement des CDG est le remplacement de titulaires momentanément absents (81,67%). La moitié des Centres intervient également pour le renfort ponctuel et plus marginalement pour de l'intérim dans l'attente d'un recrutement.

Les Centres proposent plus globalement un service ouvert à plusieurs filières autres que la filière administrative.

Même si la filière administrative reste la plus sollicitée, depuis 10 ans, l'offre de services s'est diversifiée : on observe une très forte progression de la filière technique (83%) et des secteurs sanitaire et social (49,15%) et animation (27,12%).

La catégorie la plus concernée reste très majoritairement la catégorie C (96,56%), les recours aux services des CDG pour remplacer des agents de catégories A et B étant très limités (3,44%), sauf pour les rédacteurs et attachés territoriaux.

Cadres d'emplois les plus concernés
1. adjoint administratif
2. adjoint technique
3. Rédacteur
4. ATSEM
5. Adjoint d'animation
6. Auxiliaire de puériculture
7. Attaché
8. Animateur
9. Assistant d'enseignement artistique
10. Agent social
11. Educateur de jeunes enfants
12. Agent de maîtrise

Le recours aux agents remplaçants apparaît massif. Certains Centres en emploient plus de 400. En moyenne, les CDG qui ont mis en place un service de remplacement ont recours à environ 139 personnes par mois (contre 50 en 2015). Le minimum indiqué est de 2 agents, d'autres CDG évoquant plus d'un millier de personnes employés dans leur service de remplacement.

Les Centres de Gestion mettent en œuvre plusieurs actions de constitution du vivier des agents remplaçants.
Ils citent notamment :

Quelles sont les actions mises en œuvre pour constituer et renouveler le vivier des agents de remplacement ?	
Réponses	en %
réunions d'information sur le dispositif	65,12%
diffusion d'annonces	95,35%
constitution d'une CVthèque à partir des candidatures spontanées adressées aux CDG et aux collectivités	88,37%
recours aux lauréats de concours	83,72%
rencontre avec les candidats lors de manifestations liées à l'emploi public	93,02%
partenariats avec les écoles, lycées et universités	62,79%
partenariats avec le Pôle Emploi	76,74%

Les Centres de Gestion rencontrent également des candidats proposés par les collectivités, les CFA, Cap Emploi, l'AFPA, les missions locales.

Les critères de sélection reposent sur l'expérience professionnelle, les compétences détenues et l'entretien « de visu ».
Les Centres répondants évoquent d'autres critères comme la disponibilité, la capacité d'initiative, la prise de références, la réussite à des tests techniques.

Compte tenu de l'importance du recours aux remplaçants dans les collectivités, de nombreux Centres (70,69%) organisent leur formation préalable, mais principalement pour les contractuels.

Les formations portent sur les thématiques marchés publics, urbanisme, état civil et comptabilité.
D'autres thématiques sont proposées comme la gestion des paies, l'appréhension de logiciels professionnels, l'hygiène et la sécurité, la gestion administrative des collectivités, la maintenance des équipements et des espaces verts.
Plusieurs CDG évoquent l'organisation d'une journée annuelle d'information des agents des services de remplacement ou la possibilité pour ces agents de suivre une période de préparation aux concours.

Près des trois quarts des Centres de gestion ont développé un partenariat avec Pôle Emploi. Plus de 80% des Centres travaillent avec Cap Emploi. La grande majorité ont développé des axes de collaboration avec le CNFPT (60,38%).

Plus de 52% des CDG évoquent des partenariats avec les Universités. Ce type de coopération est en progression constante depuis 2011.

D'autres partenariats sont évoqués : avec l'AFPA, les CFA, les missions locales, les SGAR, les maisons familiales et rurales, les missions jeunes, les IPAG, les IEP, l'APEC, la cité des métiers…
Un CDG collabore avec des agences d'intérim.

En moyenne, 101 collectivités et établissements ont recours au service de remplacement de leur CDG chaque année. Toutefois, ce chiffre est très variable d'un département à l'autre : de 10 à 325 collectivités ou établissements ayant sollicité le service.

Nombre d'heures facturées aux collectivités et établissements chaque mois (35 réponses)	
Moyenne	16 330
Minimum	70
Maximum	46 700
Total	571 583

La part des collectivités, affiliées et non affiliées, bénéficiant de cette mission remplacement est inférieure à 33%. Toutefois, la part des structures ayant recours aux services de remplacement a progressé ces cinq dernières années.

Gestion des paies

Près de 47% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête proposent aux collectivités de leur département de réaliser toutes les tâches liées à la confection des paies de leurs personnels.

Ce service permet de décharger les collectivités des tâches complexes liées à l'établissement des paies et au calcul des cotisations.

Cette mission a progressé dans les CDG, seuls 24% des établissements l'exerçaient en 2004, 38% en 2011 et 42% en 2015.

Le nombre de bulletins édités par mois est, pour la majorité des Centres ayant répondu supérieur, à 200 (50% des CDG réalisent plus de 1 000 bulletins par mois et 30% des CDG réalisent entre 200 et 1 000 bulletins par mois). En 2011, les CDG indiquaient une activité d'environ 500 bulletins par mois en moyenne contre plus de 1500 en 2004 mais pour un nombre de Centres plus restreint.

Tout comme en 2011, l'activité des services « Gestion des paies » ne bénéficie qu'à moins de 33% des collectivités en moyenne. Peu de collectivités adhèrent au service du fait du développement des outils et compétences informatiques dans les services RH plus intégrés. Toutefois, le nombre de sollicitations a progressé ces cinq dernières années et les demandes sont importantes depuis quelques semaines avec la mise en œuvre prochaine du prélèvement à la source.

Le conseil en organisation

Il ressort notamment de l'étude menée par l'AdCF, le CNFPT et la FNCDG en 2016 sur les mutualisations de service que la réforme territoriale a impacté les modes de travail et d'organisation. Dans certains EPCI, la fusion ou la mutualisation ont été l'occasion, de repenser non seulement l'organigramme mais également de profiter de la création d'équipes plus étoffées (en raison du regroupement des entités) pour mieux structurer les équipes.
Ces réorganisations ont permis, outre une spécialisation sur des fonctions, d'en faire émerger d'autres qui n'existaient pas.
Pour d'autres communautés, les évolutions de l'organisation du travail ont été plus difficiles à appréhender et une réflexion sur les méthodes de travail semble encore à venir, les premiers travaux se concentrant sur l'évolution de l'offre de services.

Ces problématiques se retrouvent également en cas de création de communes nouvelles.

En 2015, près de 39% des CDG réalisaient des missions d'audits et d'études d'organisation mais seuls 20 établissements disposaient d'un service conseil en organisation. Cette proportion restait stable par rapport à l'enquête de 2011.

L'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 a été modifié par la loi déontologie des agents publics du 20 avril 2016 qui prévoit désormais que :

« Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements ».

La mise en œuvre de la réforme territoriale mais aussi l'accroissement des compétences, la multiplicité et la complexité de certains textes juridiques amènent les collectivités à faire appel de manière croissante à l'expertise des Centres de Gestion.

En 2018, plus de 44% des CDG proposent aux collectivités et établissements de leur ressort un service de conseil en organisation. Dans ce cadre, les Centres proposent des outils, des démarches, une méthode de travail sur les aspects internes d'organisation et peuvent apporter un conseil sur la faisabilité technique, financière, ressources humaines, de tels ou tels projets de transfert de compétences, de réorganisation des services et de mutualisation.

Plus de la moitié des services ont été créées préalablement à 2012, mais 22% des CDG l'ont institué depuis 2016.
2 Centres envisagent la création d'un tel service en 2018, un autre à plus long terme.
Il est à noter qu'un établissement a conventionné avec un autre pour mutualiser à un niveau interdépartemental le conseil en organisation auprès de ses collectivités.

La nature des études qui sont confiées aux CDG a sensiblement évolué par rapport à 2011.
Alors que la majeure partie des études portaient alors sur la santé et sécurité ainsi que sur le temps de travail, 89% des missions de conseil concernent aujourd'hui la structuration ou l'élaboration d'outils RH. Cela démontre l'expertise reconnue aux CDG en matière de gestion prospective des ressources humaines et le rôle que leur attribuent les employeurs publics locaux comme tiers de confiance. Environ trois quarts des Centres citent également les études portant sur le temps de travail et le régime indemnitaire et près de deux tiers des établissements évoquent la définition de profils de poste et le management.
Les services conseil en organisation des Centres de gestion sont également sollicités pour l'élaboration de projets de service, la mise en œuvre de la GPEEC, les mutualisations et fusions d'EPCI, les reclassements.
Certains établissements évoquent l'élaboration de projets de territoires et de projets d'administration, les risques psychosociaux, le coaching, la réorganisation de services, l'évolution des rythmes scolaires, la mise en place d'instances paritaires locales.

Les demandes des collectivités portent prioritairement sur la réalisation de diagnostics organisationnels et l'élaboration d'outils RH.

Dans le cadre de cette mission, différents outils RH sont réalisés par les CDG. Il s'agit notamment :

- La redéfinition des fiches de poste

Document contractuel pour l'agent qui occupe le poste et pour son supérieur hiérarchique direct, la fiche de poste s'avère indispensable pour organiser les services, anticiper les départs à la retraite, améliorer les recrutements et mobilités, l'évolution des carrières, la professionnalisation des agents, la prévention et le suivi médical...

- L'exploitation du bilan social

Les indicateurs d'enquête du Bilan social portent par exemple sur :

- Le statut des agents publics locaux : nombre de fonctionnaires, de contractuels, de contrats aidés
- Le nombre d'agents contractuels par type de contrats et par cas de recours
- Le nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel de direction par sexe, par statut d'origine, par cadre d'emplois de détachement et par type d'emploi fonctionnel
- Le nombre d'agents occupant un emploi permanent à temps complet, à temps non complet, à temps partiel
- Le nombre de recours à du personnel temporaire.

Les bilans sociaux recèlent 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.

- L'élaboration d'une pyramide des âges

- La construction d'un plan de formation et le développement de modes d'acquisition des compétences.

A l'occasion des missions de conseil en organisation, l'analyse des comptes-rendus d'entretien professionnel, des questionnaires adressés aux agents permettent également de recenser les attentes de réorganisation et de définir des stratégies d'évolution.

Calcul des allocations chômage

Lorsque l'agent remplit certaines conditions pour en bénéficier, le versement des allocations chômage sont à la charge de la collectivité ayant mis fin à la relation de travail.

Environ 63% des Centres de Gestion proposent le calcul des allocations chômage pour les collectivités et établissements de leur ressort. Ce chiffre, qui reste stable depuis 2015, a fortement progressé ces dix dernières années.

Les collectivités font essentiellement appel au service calcul des allocations chômage du CDG pour les licenciements pour inaptitude physique (dans 100% des CDG ayant répondu), pour la non réintégration après disponibilité (dans 94% des CDG ayant répondu), pour les fins de CDD (80%), les refus de titularisation

(65,7%), pour les licenciements pour insuffisance professionnelle, les révocations (62,8%), pour les licenciements pour faute grave (40%).
Les Centres de gestion évoquent également les cas de démission et de retraite pour invalidité.

Tous les Centres qui exercent cette mission proposent la fourniture des éléments de calcul relatifs à la situation de l'agent de la collectivité, concerné par le versement des allocations.

Environ 95% des Centres conseillent la collectivité en matière de réglementation. Plus des trois quarts des CDG assistent les collectivités dans le suivi des dossiers jusqu'à l'extinction des droits des agents.
D'autres prestations sont assurées comme l'élaboration de modèles de courrier de notification d'admission, le suivi personnalisé des agents, le calcul des indemnités de licenciement.

Protection sociale complémentaire (PSC)

Le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 autorise la participation facultative des employeurs au financement de la protection sociale des agents.

Cette couverture complémentaire concerne les risques santé (maladie, maternité) et les risques prévoyance (incapacité de travail, invalidité ou décès).

Plus de 58% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête accompagnent les collectivités et les établissements de leur ressort pour la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire. La mission s'est développée ces cinq dernières années dans les Centres de Gestion puisqu'en 2015, elle n'était exercée que par 34% des CDG.

Les Centres de gestion peuvent permettre de renforcer la protection sociale complémentaire des agents de leur département dans le cadre d'une convention de participation.

Près d'un tiers des Centres propose la signature d'une convention PSC aux collectivités et établissements depuis 2015. Deux CDG ont signé une convention en 2017 avec une date d'effet au 1er janvier 2018. Un Centre le projette en 2019.

Plusieurs raisons sont évoquées par les Centres n'exerçant pas cette mission :
- Les collectivités organisent elles-mêmes les prestations (100%)
- Les collectivités ne proposent pas de prestations (12,5%)
- Le Centre a encouragé la labellisation (12,5%).

Les CDG ne disposent pas d'informations précises sur les actions des collectivités en matière de PSC. Seuls 23% des établissements ont connaissance des collectivités et établissements de leur ressort engagés dans le dispositif.
Ces éléments résultent généralement des informations transmises par le biais du comité technique.
Il semble que la majorité des collectivités ne sont pas engagées dans la protection sociale complémentaire. Celles qui sont engagées ont très majoritairement recours à la labellisation (83,33%).

La double garantie prévoyance/santé est la moins souscrite (13,16%). Vient ensuite la santé (21,05%), la prévoyance étant la garantie majoritairement souscrite (65,79%).

En matière de santé, environ 134 collectivités en moyenne sont couvertes par le contrat de participation mis en place dans le ressort d'un CDG. Elles sont 163 en moyenne ayant souscrit au contrat de prévoyance.

Le nombre moyen d'agents couverts en matière de santé est de 3014 et de 4379 concernant la prévoyance.

Dans la moitié des établissements, les agents retraités sont également couverts par le contrat de participation.

Que la collectivité soit affiliée ou non, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la conclusion d'un contrat de participation pour la protection sociale complémentaire est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, plus de 30% des CDG indiquent que plus de 50% des affiliés bénéficient de ce service.

L'élargissement de l'expertise technique des Centres de Gestion dans les domaines de la numérisation, de la dématérialisation, de la protection des données

Depuis plusieurs années, la dématérialisation est au cœur des démarches des collectivités. C'est le cas notamment en matière d'actes, de marchés publics, de chaîne comptable et financière, de gestion des fiches de paie, de gestion des factures des fournisseurs de la sphère publique, de tenue du dossier individuel des agents.

La loi NOTRe du 7 août 2015 prévoit de nouvelles possibilités et obligations de dématérialisation des actes des collectivités :

- Dématérialisation dans les domaines budgétaire et comptable
- Dématérialisation du recueil des actes administratifs des collectivités territoriales
- Dématérialisation de la publication des actes administratifs.

Les projets de dématérialisation sont des projets nécessitant de la transversalité. En effet, différents services, pôles ou directions sont impliqués. En outre, il s'agit d'un domaine où les évolutions technologiques sont rapides, nécessitant une formation continue.

Ce mouvement de dématérialisation est confirmé par le rapport "revue de dépenses sur les actes de gestion en matière de ressources humaines" établi en juin 2017 par l'IGA et le Contrôle Général économique et financier.
En effet, le rapport note que le GRH fait l'objet de nombreuses démarches de dématérialisation dans les collectivités mais qu'elles gagneraient à être diffusées plus largement.

Les CDG peuvent développer des services d'assistance en matière d'archivage ou de numérisation. Dans le cadre de la numérisation, la création d'un dossier numérique de l'agent, la dématérialisation des bulletins de paie et l'accès aux informations RH à travers des solutions mobiles, constituent des objectifs pour les DRH des collectivités territoriales sensibles à la réduction des espaces de stockage, l'accélération des échanges, la traçabilité et la conservation des données, la réorganisation du travail et l'optimisation des processus de gestion interne et externe.

La dématérialisation du dossier administratif de l'agent, qui relate tous les évènements de sa vie administrative (état civil, recrutement, formation, paie, congés, discipline…), facilite également la mobilité des agents tout en simplifiant leur accueil et la gestion de leur fin de carrière (les éléments du dossier numérisé peuvent être transmis sous forme dématérialisée au nouvel employeur et à la CNRACL).

En 2015, seuls 20% des Centres proposaient à la demande des collectivités de les accompagner dans leurs démarches d'informatisation. Ils étaient près de 25% fin 2017.

Il est important de préciser que depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016, l'accompagnement à la dématérialisation et à la numérisation a été intégré dans le champ des missions facultatives des CDG défini à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984.

Ainsi, un tiers des établissements ont mis en place ce service en 2016.
Deux Centres de gestion ont indiqué vouloir le créer en 2018 et un autre à plus lointaine échéance.

Dans le cadre de ce service, les CDG proposent majoritairement quatre types de prestations :

- La dématérialisation
- L'e-administration
- La mise à disposition de logiciels métiers
- L'accompagnement informatique et libertés.

Sont également mis en œuvre :

- L'information géographique
- La gestion électronique de données
- La sécurisation des systèmes d'information.

En matière d'accompagnement numérique, les métiers des collectivités pour lesquels les CDG interviennent le plus sont : la paie, la gestion financière, les simulations budgétaires, la population, l'état civil, les facturations, les immobilisations et inventaires, les élections, les emprunts.
Moins majoritairement, les Centres interviennent, en matière de mise à disposition de logiciels métiers, pour les registres de délibération, la gestion des carrières, la gestion des actes, le SIRH.

Concernant les services d'e-administration proposés, les plus déployés par les CDG sont les services à destination des usagers : téléprocédures et création de sites internet.
Sont également développés des outils à usage interne : les espaces de travail collaboratifs, les services de partage de fichiers, la messagerie électronique.
A moindre échelle, sont évoqués la visioconférence, les modules de paiement en ligne, les cartographies de services publics locaux mais aussi les déclarations de recensement de postes aux concours.

En matière de dématérialisation, les processus les plus fréquemment mis en œuvre par les CDG sont la dématérialisation de la chaine comptable et financière (obligation depuis le 1er janvier 2015), les certificats électroniques et la télétransmission des actes réglementaires et budgétaires. Sont proposés aussi par une part importante des établissements, des outils de dématérialisation des marchés publics, de la paie, de convocation des élus, de facturation, des dossiers individuels des agents.

Lorsque les CDG réalisent des prestations de dématérialisation et de numérisation, ils le font généralement pour moins de la moitié des collectivités ou établissements de leur ressort.

La protection des données

Le règlement communautaire général sur la protection des données (RGPD) n°2016/679 du 14 avril 2016 sur les données personnelles renforce et unifie la protection des données et impose de nouvelles contraintes aux collectivités notamment avec la mise en place de procédures. Les collectivités devaient nommer, au 25 mai 2018, un délégué à la protection des données (DPD) qui a pour missions notamment de recenser tous les traitements de données à caractère personnel, de préparer les procédures spécifiques et de sensibiliser les agents. Par ailleurs, pèse sur les collectivités une obligation d'information en cas de perte de données à caractère personnel et un risque aggravé de sanctions notamment en cas de non-conformité au règlement.

La désignation d'un délégué à la protection des données est obligatoire pour toute collectivité ou organisme public (article 37 du RGPD).

Lorsque le responsable du traitement ou le sous-traitant est une autorité publique ou un organisme public, un seul délégué à la protection des données peut être désigné pour plusieurs autorités ou organismes de ce type, compte tenu de leur structure organisationnelle et de leur taille.

Au regard du volume important de ces nouvelles obligations légales imposées et de l'inadéquation potentielle entre les moyens dont la collectivité dispose et lesdites obligations de mise en conformité, la mutualisation de cette mission peut en effet s'avérer une solution adaptée notamment pour les plus petites collectivités.

Elle permet de limiter les coûts et de bénéficier de professionnels. Les collectivités et établissements peuvent se rapprocher de leur Centre de Gestion, de leur EPCI ou d'une structure de mutualisation informatique.

Le délégué à la protection des données est désigné sur la base de ses qualités professionnelles et, en particulier, de ses connaissances spécialisées du droit et des pratiques en matière de protection des données, et de sa capacité à accomplir les missions prévues à l'article 39 du RGPD.

Le délégué a pour missions principales de :

- informer et conseiller le responsable du traitement ou le sous-traitant ainsi que les agents qui procèdent au traitement sur les obligations qui leur incombent en vertu du RGPD et des autres textes en matière de protection des données
- contrôler le respect du règlement, des autres textes applicables et des règles internes du responsable du traitement ou du sous-traitant en matière de protection des données à caractère personnel, y compris en ce qui concerne la répartition des responsabilités, la sensibilisation et la formation du personnel participant aux opérations de traitement, et les audits s'y rapportant
- dispenser des conseils, sur demande, en ce qui concerne l'analyse d'impact relative à la protection des données et vérifier l'exécution de celle-ci
- coopérer avec l'autorité de contrôle
- faire office de point de contact pour l'autorité de contrôle sur les questions relatives au traitement, et mener des consultations, le cas échéant, sur tout autre sujet.

Plusieurs CDG proposent un accompagnement personnalisé aux collectivités qui va au-delà de la simple mutualisation de la fonction de DPD.

Ainsi, les DPD des CDG peuvent réaliser les prestations suivantes :

- Fournir aux collectivités une base documentaire comprenant toutes les informations utiles à la compréhension des obligations mises en place par le RGPD et leurs enjeux
- organiser des réunions d'information sur la protection des données
- identifier les traitements de données à caractère personnel actuellement en place ou à venir dans les collectivités
- mettre à disposition un modèle de registre des traitements requis par le RGPD et créé à partir des informations recueillies auprès de chaque collectivité
- dispenser des conseils et des préconisations relatifs à la mise en conformité des traitements listés
- accompagner la réalisation de l'étude d'impact sur les données à caractère personnel provenant des traitements utilisés
- analyser les risques encourus et faire des propositions pour les limiter
- produire des modèles de procédures en adéquation avec les normes RGPD (contrat type avec les sous-traitants, procédure en cas de violation de données personnelles…).

<u>La médecine professionnelle</u>

La médecine de prévention (dénomination de la médecine du travail dans la fonction publique territoriale) au sein du système de santé au travail s'assure du suivi médical individuel des agents et de celui plus technique des conditions de travail par l'intermédiaire de ses médecins.
Le rôle du médecin consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

Les Centres de Gestion peuvent, en vertu de l'article 26-1 de la loi du 26 janvier 1984 créer des services de médecine préventive « ou de prévention des risques professionnels ».

Sur les 92 Centres de Gestion ayant répondu à cette question, 82 ont un service de médecine professionnelle et préventive (gestion directe ou déléguée) ce qui représente 89,13% des CDG ayant répondu.
Cette mission est en constante évolution depuis 2004, période où elle était exercée par 78% des établissements, en 2011 il y avait environ 81% des CDG qui la proposait.

Dans la grande majorité des cas (92,86%), lorsque le Centre de Gestion propose un service de médecine professionnelle et préventive il privilégie la gestion directe de ce service.

Pour les 7% qui délèguent la gestion de ce service, la délégation est exercée soit par la MSA soit par un autre Centre de Gestion.

100% des CDG ayant répondu, proposent les prestations suivantes :

- Visite médicale
- Visite de reprise de fonctions
- Tiers temps : il a pour objectif de prévenir les risques professionnels, notamment par l'observation des conditions de travail. Le médecin établit ainsi une fiche de risques par poste ou service, ce qui lui permet de conseiller l'employeur dans une démarche de prévention.

90% et plus d'entre eux proposent les prestations suivantes :

- Surveillance médicale particulière (pour travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents occupant des postes à risques particuliers…)

- Visite d'embauche

- Visite supplémentaire

- Etudes de postes.

Il faut également noter que la majorité d'entre eux proposent des audiogrammes (92,7%) et les vaccinations professionnelles (55%). En ce qui concerne les campagnes de radiographies et les visio-tests, 9 Centres proposent cette prestation (16% des CDG ayant répondu).

Certains proposent d'autres prestations comme notamment des réunions d'information, des mesures de bruit, des prescriptions d'examens

complémentaires en fonction des risques professionnels identifiés, des analyses médicales et biologiques, la participation au CHSCT, à la commission de réforme et au comité médical, la sensibilisation au secourisme…

Le nombre total d'agents relevant des collectivités adhérentes à ce service, pour l'ensemble des 49 CDG ayant répondu à cette question, s'élève à 597 777. Ce nombre est très variable d'un Centre à l'autre, il peut aller jusqu'à 29 000 agents.

En moyenne, environ 12 200 bénéficient de ce service par département (9 790 agents en 2015).

On peut constater une progression de nombre de visites médicales réalisées par les Centres de Gestion depuis 2011. On passe d'une moyenne de 5 488 visites médicales par Centre en 2011 à une moyenne de 7066 visites en 2015.

En 2016, le nombre de visites a très légèrement régressé (-0,5%), notamment du fait de la difficulté de recruter des médecins.

Par ailleurs, certains Centres soulignent que des entretiens infirmiers viennent en complément des visites médicales.

La grande majorité des CDG ont mis en place une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'infirmiers, de psychologues, d'ergonomes.

Près de 52% des services de médecine sont coordonnés par un médecin coordonnateur.

Les 50 CDG ayant répondu à la question sur les effectifs des services de médecine professionnelle emploient 392 médecins, ce qui représente une moyenne de 8 médecins et de 6,02 ETP par Centre.

Depuis près de 10 ans, les Centres de Gestion recrutent de plus en plus des infirmiers du travail dans les services de médecine professionnelle (dans environ 57% des Centres contre 37% en 2015).
Cela représente en moyenne 2 agents par CDG.

Plusieurs missions sont réalisées par ces infirmiers (missions plus ou moins étendues en fonction des CDG) :

- entretiens infirmiers, médico-professionnels (sous la responsabilité du médecin de prévention et selon un protocole bien défini), suivi infirmier des agents (reprogrammation de rendez-vous avec l'infirmier)
- examens pré-médicaux
- vaccinations, audiométrie, visiométrie, biométrie (taille, poids, pouls, tension artérielle…), spirométrie, vérification des vaccinations, des examens de prévention
- recueil de données épidémiologiques
- assister le médecin de prévention lors des visites médicales d'embauche
- tiers temps, visite de poste, visite de site, pré-visite, apprécier l'adaptation au poste de travail, orienter les agents vers les structures compétentes, participer aux actions en milieu de travail, à des actions de prévention
- modules de sensibilisation, intervenir en matière d'éducation sur la santé
- participer aux réunions de l'équipe pluridisciplinaire

- participer aux réunions avec les collectivités/CHSCT en accord avec les médecins
- collaborer avec le service prévention des risques professionnels…

Plus de la moitié des Centres de Gestion (59%) ont des ergonomes dans leur service de médecine professionnelle (47% des CDG ayant répondu à la question en 2015).

Les Centres emploient en moyenne 1 agent en équivalent temps plein.

Les missions réalisées par les ergonomes de ces Centres sont :

- études de maintien dans l'emploi
- études de postes de travail
- action d'information et de sensibilisation aux gestes et postures
- co-animation du réseau des assistants de prévention
- correspondant handicap, gestionnaire du dispositif emploi pour les personnes en situation de handicap et conseils aux élus et DG pour les financements FIPHFP
- prestation d'ergonomie de conception, conseil sur l'aménagement et le matériel
- visites des locaux dans le cadre du tiers temps médical
- étude d'ambiances, d'organisation de service…
- prévention primaire, secondaire, tertiaire, des RPS (sensibilisation, évaluation des RPS, audit, médiation, groupe de parole, analyse de la pratique)
- démarches de médiation
- information et sensibilisation des collectivités sur le handicap, accompagnement sur les questions d'inaptitude et de reclassement
- contribuer à la réflexion pluridisciplinaire sur la santé et le bien-être au travail
- intervenir à la demande des collectivités suite à un évènement exceptionnel (actions suicidaires, agressions, risques majeurs...)
- accompagnement vers les soins
- élaboration et mise à disposition d'outils permettent de repérer, de lutter contre les RPS...

Dans le ressort des 51 CDG ayant répondu à la question, 20312 collectivités et établissements ont recours aux services de médecine professionnelle des Centres, ce qui représente en moyenne 398 collectivités et établissements par département.

La prévention des risques professionnels

L'autorité territoriale, en tant qu'employeur, porte la responsabilité de protéger la santé des agents placés sous son autorité. Elle doit prendre des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des agents.

Ces mesures passent par des actions de prévention des risques professionnels et de pénibilité au travail, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Si l'autorité territoriale ne respecte pas ses obligations en la matière, sa responsabilité pourra être engagée.

Par exemple, tout employeur doit créer et mettre à jour le document unique des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. En plus d'être une obligation légale, la réalisation de ce document permet d'inscrire la collectivité dans une réelle démarche de prévention. Ce n'est pas seulement un document supplémentaire mais un véritable outil d'aide à la décision.

L'objectif principal de l'élaboration du DU est de garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des agents afin de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les agents peuvent être exposés à de nombreux risques.
Les risques de tous les postes de travail doivent être évalués et les résultats de cette évaluation doivent être consignés dans un document unique remis à jour chaque année ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

En fonction des besoins des collectivités de leur département, les Centres de Gestion peuvent offrir un certain nombre de prestations en mettant à disposition des spécialistes techniques et juridiques.

Les Centres développent ainsi le conseil et l'inspection en matière de prévention des risques professionnels.

On constate que presque la totalité des Centres de Gestion ont un service de prévention des risques professionnels : 98,91% des établissements s'impliquent dans la mise en place de cette mission.

Environ 217 collectivités par Centre de Gestion bénéficient de ce service, mais ce chiffre varie en fonction des CDG, cela peut aller de 13 collectivités à 646. En majorité, près de 50% des collectivités affiliées des Centres ont recours au service, certains non affiliés le demandent également.

Dans plus de 90% des Centres, les missions suivantes sont réalisées par ce service :

- Conseil auprès des collectivités
- Elaboration et mise en ligne de documents
- Sensibilisation des agents de prévention
- Inspection
- Visites de locaux
- Accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du Document Unique (DU).

Les missions d'études de postes en lien avec le médecin de prévention, sont réalisées dans 75% des Centres. Dans 55% des établissements, ces études sont faites en lien avec l'ergonome, qui fait partie intégrante du service de prévention des risques dans un tiers des CDG.

En ce qui concerne l'accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du document unique (DU), il faut noter que :

- le nombre de collectivités suivies par un Centre de Gestion a augmenté depuis 2011 : on est passé d'une moyenne de 33 collectivités suivies en 2011 à 60 en 2016
- Sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés à un CDG, le nombre de DU réalisés augmente également : en moyenne en 2011, 11% des collectivités et établissements affiliés avaient réalisé leur DU, ils étaient 16% en 2014 et 42% en 2016.

Cette évolution est liée aux conventions passées par les CDG avec le Fonds National de Prévention. En effet, près des deux tiers des CDG (65,6%) ont passé une convention avec le FNP.

Certains Centres de Gestion réalisent d'autres activités dans le cadre du service de prévention, telles que :

- La réalisation de dossiers d'aides relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap
- Un diagnostic santé et sécurité au travail avec élaboration d'un rapport de visite
- La formation des assistants de prévention en collaboration avec le CNFPT
- L'édition de bulletins d'information, veille réglementaire
- L'animation de réseaux (assistants et conseillers de prévention, directeurs d'EHPAD…)
- Dosimétrie du bruit, mesure d'éclairement
- La participation aux réunions du FIPHFP, du CHSCT
- Les diagnostics RPS
- La mise en place d'une cellule d'analyse et de suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles
- L'animation d'ateliers de formation
- L'accompagnement à la réalisation du RASSCT
- Le secrétariat des comités techniques et des CHSCT
- La mise à disposition de conseillers en prévention
- L'organisation de conférences ou de colloques
- Des réunions d'information auprès des agents des collectivités, réunions de sensibilisation sur la réalisation du DU auprès des élus
- Le développement de l'accessibilité des locaux professionnels, l'intervention pour la conception des lieux de travail
- La sensibilisation autour de l'apprentissage des travailleurs en situation de handicap (dans le cadre de la convention avec le FIPHFP)
- La mise à jour des DU
- La conduite de projets (enquête de qualité de vie au travail…)
- Le suivi de la convention FIPHFP/CDG
- Le suivi du partenariat avec le FNP, aide au montage des demandes de subventions du FNP
- L'accompagnement à la conciliation en cas de litiges…

Les 56 CDG répondants à l'enquête emploient plus de 200 personnes dans les services de prévention des risques professionnels, ce qui représente en moyenne 4 agents par Centre (ingénieurs, conseillers en prévention, assistantes…). Ce chiffre a évalué ces dernières années (3 agents en 2015) mais varie toutefois en fonction des Centres, il peut aller de 1 agent à plus de 10.

L’assistance psychologique

41,30% des CDG ont mis en place un service « psychologue du travail » dans leur service de médecine professionnelle.
On peut noter que ces recrutements ont commencé dès 2003, bien avant ceux des ergonomes ou des infirmiers du travail.

Pour cette mission, ces Centres de Gestion emploient en moyenne 2 agents (1,62 agent en équivalent temps plein contre 1,06 ETP en 2015).

Les psychologues des CDG sont sollicités pour des difficultés liées aux relations de travail (96,67%), aux fonctions exercées par les agents (63,33%), aux réorganisations de service (56,67%), à des situations de pénibilité ou d’inaptitude (56,67%).

Plus marginalement, les psychologues peuvent être sollicités pour accompagner des recrutements (13,33%).

Les missions réalisées par les psychologues du travail de ces Centres sont les suivantes :

- études de maintien dans l'emploi (51,61%)
- aménagement des postes de travail en concertation avec les médecins de prévention (48,39%)
- audit organisationnel, contribution aux études d'organisation, diagnostic qualité de vie au travail (64,52%)
- aide au recrutement (25,81%)
- accompagnement à l’insertion des personnes en situation de handicap (61,29%)
- accompagnement individuel des agents en souffrance au travail, écoute individuelle des agents, accompagnement collectif (77,42%)
- prévention des RPS (77,42%)
- démarches de médiation (74,19%)
- information et sensibilisation des collectivités sur le handicap, accompagnement sur les questions d'inaptitude et de reclassement (41,94%)
- contribuer à la réflexion pluridisciplinaire sur la santé et le bien-être au travail (74,19%)
- intervenir à la demande des collectivités suite à un évènement exceptionnel (actions suicidaires, agressions, risques majeurs...) (67,74%)
- accompagnement vers les soins (16,13%).

Certains Centres répondants évoquent également l’animation de groupes de parole, l’analyse de pratiques professionnelles, la réalisation d’études d’ergonomie, l’élaboration de bilans professionnels.

La très grande majorité des psychologues de CDG (91,18%) collabore avec d’autres acteurs comme les médecins de prévention, d’autres psychologues, les ergonomes, les assistants et conseillers de prévention, les assistantes sociales, les référents handicap.

Le nombre de dossiers suivis par an et par CDG est très variable d'un Centre à l'autre allant de 6 à 1500, la moyenne étant de 126.

Majoritairement, les entretiens avec les agents ont lieu une fois par mois ou une fois tous les deux mois.

Le nombre de collectivités et d'établissements accompagnés est en moyenne de 87 chaque année, le minimum étant de 4 et le maximum de 541.

Archivage

Les collectivités publiques sont propriétaires de leurs archives, qui sont imprescriptibles et inaliénables, c'est-à-dire que nul ne peut détenir sans droit ni titre. Les collectivités sont responsables de la conservation, la communication et la mise en valeur de leurs archives, dans le respect des règles fixées par l'Etat.

Environ 62% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête exercent la mission d'accompagnement à la gestion de l'archivage. La mission s'est développée depuis une douzaine d'années dans les Centres de Gestion puisqu'en 2004, elle n'était exercée que par 34% des CDG et en 2011 par environ 57% des Centres.

La durée moyenne de la mission archivage est de moins d'un mois pour environ 35% des CDG ayant répondu et entre un et deux mois pour 42% d'entre eux.

Dans près de 96% des Centres de Gestion exerçant la mission, un seul archiviste assure la mission auprès des collectivités.

Plus de 77% des Centres ayant répondu ont mis en place un partenariat avec des acteurs spécialisés dans le domaine de l'archivage.
Ces partenariats ont progressé depuis 2011 où il n'y avait que 66% des CDG qui en avaient conclu un. Les partenaires naturels des CDG en la matière sont les archives départementales (91,18%). Plusieurs Centres évoquent les services interministériels des archives (8,82%) et des réseaux d'archivistes de CDG.

Adaptées aux besoins des collectivités afin d'assurer la pérennité de leurs documents, mais également de mettre en place un système d'archivage cohérent, fonctionnel et réglementaire, ces missions peuvent consister dans :
•le traitement du fonds d'archives : résorption de l'arriéré, tri, élimination, classement, inventaire et rédaction de bordereaux de versement
•l'élaboration de procédures d'archivage : sensibilisation pratique des agents à la gestion de leurs archives, rédaction de tableaux de gestion des archives indiquant les modalités de conservation de documents, création d'un plan de classement
•les conseils en matière de conservation : aménagement de local, prévention des sinistres, surveillance des agents de détérioration et stratégie d'actions
•la mise en valeur culturelle : exposition, accueil de lecteurs, aide au montage de dossiers de restauration d'archives
•la gestion des documents numériques : plan de classement des fichiers numériques, règles de nommage des fichiers
•le récolement des archives communales, obligatoire à chaque changement de municipalité.

Ces interventions sont très variables, dans leurs durées comme dans leurs contenus, afin de s'adapter aux demandes et aux besoins des collectivités publiques en matière d'archivage.

La totalité des Centres qui proposent ce service réalisent le classement des archives. Près de 85% d'entre eux proposent la maintenance des archives et 86% établissent des pré-diagnostics.

De même, plus de 80% des CDG ayant répondu rédigent le procès-verbal de récolement des archives, assistent le personnel, forment des référents archives, et rappellent aux collectivités leurs obligations en matière de conservation des documents.

Enfin, plus de 50% des Centres ayant répondu aident au déménagement des archives et 44% font de la valorisation du patrimoine archivistique mais seulement 24% d'entre eux participent à des manifestations culturelles.

D'autres prestations sont évoquées par des CDG répondants : la numérisation des documents, l'élaboration de plans de classement, la mise en œuvre de groupements de commandes « reliure », la gestion électronique de données, la réalisation d'instruments de recherche informatisés.

Un tiers des CDG indiquent que plus de 75% des affiliés bénéficient de ce service.

Le nombre de collectivités et d'établissements accompagnés demeure stable : en moyenne par département 43 en 2014, 39 en 2015 et 40 en 2016.

Conseil juridique

Si tous les Centres exercent le conseil juridique en matière statutaire, seuls 21,7% des établissements proposent aux collectivités et établissements de leur ressort une assistance juridique sur d'autres thématiques que le statut.

Le conseil juridique n'a été inscrit dans le champ des missions facultatives des CDG, défini à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, qu'en 2016.

Les principales thématiques de saisine portent sur l'organisation et la gestion communale, la coopération intercommunale, les élections, la responsabilité civile et pénale, les marchés publics, l'aménagement du territoire et l'urbanisme.
Sont également évoqués l'environnement, les finances publiques, l'état civil, les cimetières, la gestion du patrimoine, les pouvoirs de police, les procédures contentieuses et la gestion des RH de droit privé.

Dans les deux tiers des établissements, il apparait que les collectivités souhaitent en priorité avoir des réponses à des questions complexes. Il s'agit ensuite de questions nécessitant une analyse ou une interprétation du droit et l'accompagnement sur des procédures contentieuses.

Les principaux actes rédigés par les Centres de Gestion à destination des collectivités sont des délibérations et des procédures.

Par ailleurs, plus de la moitié des établissements rédigent également des conventions et des contrats et des cahiers des charges. Entre un quart et un tiers des CDG élaborent des requêtes et des mémoires contentieux.

Les Centres de gestion proposent le conseil juridique hors statut emploient en moyenne 3 juristes (ETP : 2,06), ce chiffre dépendant du territoire concerné et allant de 1 à 7.

Les juristes des Centres de gestion traitent en moyenne 600 questions par an (623 en 2014, 626 en 2015 et 592 en 2016).
Ce chiffre est très variable d'un CDG à l'autre : un Centre traite environ une dizaine de questions par an et d'autres plus de 1300.

Plus de 55% des CDG ont mis en place des collaborations en matière de conseil juridique, 40% d'entre eux dans le cadre de la charte de coopération régionale, 20% avec des cabinets d'avocats et 20% avec les autres Centres au niveau national ou les collectivités du département.

Environ 148 collectivités et établissements ont recours au service chaque année par département. Le nombre de collectivités affiliées concernées par le conseil juridique est assez important : dans plus de 50% des établissements, le service est proposé à plus de 50% des collectivités.

Le service est proposé à peu de collectivités non affiliées, celles-ci bénéficiant en interne des moyens humains et de l'expertise nécessaires à la rédaction de leurs actes.

5. Le référent déontologue

Ä Les fondements juridiques

L'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 créé par la loi du 20 avril 2016 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 » mentionnés dans le statut général des fonctionnaires.

Il est précisé que "cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service qui doit lui-même veiller au respect de ces principes".

Le chef de service, c'est-à-dire l'autorité territoriale pour la fonction publique territoriale garantit au référent déontologue qu'il désigne l'indépendance nécessaire à l'exercice de sa mission.

Par ailleurs, il est indiqué à l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 que les agents peuvent s'adresser au référent déontologue pour lancer une alerte relative

à une situation de conflits d'intérêts dont ils auraient eu la connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Le Décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue détermine les modalités et cirières de désignation des référents déontologues. Il précise également les obligations et les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leurs fonctions.

La mission est exercée soit par le Centre de Gestion pour les collectivités et établissements affiliés, soit par la collectivité ou l'établissement directement en cas de non affiliation.

La fonction de référent déontologue constitue une mission obligatoire des Centres de Gestion. Cette mission relève également du socle commun de compétences dont peuvent bénéficier les collectivités non affiliées (article 23 IV de la loi du 26 janvier 1984). La mission peut être exercée à un échelon régional, voire inter-régional (article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Dans ce cas, cette mutualisation inter-CDG doit être inscrite dans leur charte de coopération.

Ä La désignation du référent déontologue

Les modalités et critères de désignation des référents déontologues sont précisés par le décret du 10 avril 2017.

L'autorité qui désigne le référent déontologue est :

- Ø Le Président du Centre de Gestion pour les collectivités affiliées (obligatoires et volontaires) ou adhérentes au socle commun
- Ø L'autorité territoriale pour les collectivités et établissements non affiliées au Centre de Gestion

Les missions du référent déontologue peuvent être assurées par (article 2 du décret du 10 avril 2017) :

- Ø Soit une ou plusieurs personnes qui relèvent ou ont relevé de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné

- Ø Soit une ou plusieurs personnes qui relèvent d'une autre administration, autorité ou collectivité territoriale

- Ø Soit une formation collégiale qui peut être composée de personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique. Dans ce cas, la composition et les attributions du collège sont fixées par arrêté. Un règlement intérieur doit être adopté précisant son organisation et son fonctionnement.

Les référents déontologues qui relèvent des collectivités territoriales ou des établissements publics doivent être choisis parmi (article 3 du décret du 10 avril 2017) :

- Ø Les magistrats en activité ou retraités
- Ø Les fonctionnaires en activité ou retraités

Ø Les agents contractuels en CDI.

La décision de désignation du référent déontologue fixe la durée de sa mission qui ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès de l'intéressé. Au terme de cette période, il peut être procédé au renouvellement de sa mission, dans les mêmes conditions.

En cas d'incapacité ou de manquement à ses obligations, notamment en cas de conflit d'intérêts non signalé en amont, il sera mis fin aux fonctions du référent nommé et un autre référent déontologue pourra être désigné.

Même si le décret n'impose pas de formalisme particulier, il est conseillé que l'autorité compétente établisse des outils tels qu'une charte de référent déontologue, une lettre de mission définissant le champ et les modalités d'intervention et une procédure de saisine du référent déontologue.

Dans tous les cas, la désignation du référent déontologue doit être portée à la connaissance des agents de la collectivité, de l'établissement ou des collectivités affiliées adhérentes au Centre de Gestion.

Ä Les obligations et moyens du référent déontologue

Le référent déontologue est tenu au secret et à la discrétion professionnelle dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 (article 7 du décret du 10 avril)

Le référent accompli sa mission avec diligence, exemplarité et en toute indépendance.

Il doit respecter les principes suivants :

<u>Principes d'intégrité, d'honorabilité et de probité</u>

Le référent déontologue respecte les principes de probité et d'intégrité et s'engage à ne pas solliciter, accepter ou offrir, directement ou indirectement, tout avantage qui affecterait l'exercice normal du dispositif de reconnaissance et de la mission de référent déontologue. Il s'interdit également d'utiliser les moyens qui lui sont conférés pour un usage autre que l'exercice de sa fonction.

Le référent déontologue n'a pas fait l'objet d'une condamnation ou d'une sanction incompatibles avec l'exercice de ses fonctions. Aucune mention ne doit être inscrite au bulletin n°2 de son casier judiciaire.

<u>Devoir de réserve</u>

Le référent déontologue est tenu, sans préjudice de sa liberté d'opinion, à une obligation de réserve.

<u>Devoir de dignité</u>

Le référent déontologue ne doit pas se mettre dans une situation telle que l'exercice normal de ses fonctions soit rendu difficile ou impossible.

Indépendance, impartialité et déport

Le référent déontologue exerce ses fonctions avec impartialité et en toute indépendance. Ces principes fondamentaux exigent que chacun, en toute occasion, se détermine librement, sans parti pris d'aucune sorte, ni volonté de favoriser telle partie ou tel intérêt particulier et sans céder à aucune pression.

Devoir de neutralité

L'obligation de neutralité impose que le comportement de l'agent, les actes ou décisions qu'il prend, soient dictés uniquement par l'intérêt du service public, et non par des convictions religieuses ou personnelles.

Ä Le périmètre d'intervention du référent déontologue

L'article 4 du décret du 10 avril 2017 précise que le référent déontologue est désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions.

•Conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques

Le référent déontologue est chargé d'apporter tout conseil utile au respect des obligations et principes déontologiques mentionnés au statut général des fonctionnaires et issus de la jurisprudence (articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983). Cela recouvre les principes suivants :

-dignité,
-impartialité,
-probité,
-intégrité,
-neutralité,
-obéissance hiérarchique,
-encadrement des cumuls d'activité…

Il est également appelé à exercer un rôle dans la prévention des conflits d'intérêts.
En vertu de l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983, un agent peut témoigner auprès d'un référent déontologue d'une situation de conflit d'intérêt et ce dernier doit apporter aux personnes intéressées tous les conseils de nature à faire cesser cette situation.

L'article 25 bis I de la loi du 13 juillet 1983 précise que "constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés, qui est de nature à influencer ou paraitre influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions"

Le référent éclaire certains devoirs déontologiques comme les obligations de déclarations d'intérêts ou de situation patrimoniale susceptibles de faire obstacle à certaines fonctions.

Il est important de distinguer le conseil déontologique du conseil statutaire qui ne relève pas quant à lui du champ de compétences du référent déontologue.

- Recueil des signalements d'alerte

La loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite loi Sapin II et son décret d'application du 19 avril 2017 prévoit que le référent déontologue peut exercer la mission de recueil des informations des lanceurs d'alerte.

L'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 vient apporter une définition générale du lanceur d'alerte.
"Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance"

Les lanceurs d'alerte bénéficient d'un régime de protection. Ainsi, aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte. Pour les agents contractuels de la fonction publique, c'est le décret n°2016-1156 du 24 aout 2016 qui précise les mesures de protection dont ils bénéficient.

Cette mission de recueil des signalements d'alerte du référent déontologue concerne :
-Les communes de plus de 10 000 habitants
-Les départements et les régions
-Les EPCI regroupant au moins une commune de 10 000 habitants

- Conseil en matière de laïcité

Une circulaire ministérielle du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique prévoit que les référents déontologues peuvent assurer la fonction de référent « laïcité » afin d'accompagner les agents publics et les encadrants en la matière dans l'exercice de leurs fonctions.

Ä Les modalités d'action du référent déontologue

Il n'existe pas de cadre définissant les modalités d'action des référents déontologues. La FNCDG a adopté en mai 2017 une charte à destination des référents déontologues des Centres qui définit notamment les modalités de saisine du référent déontologue et le traitement des demandes.

Le conseil émis par le référent déontologue n'a qu'une valeur consultative et ne porte pas grief. En conséquence, il ne peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif.

Ä Retour sur l'enquête : « la mise en place du référent déontologue au sein des CDG »

- Le profil du référent déontologue

50% des CDG ont choisi une formation collégiale, 34% une personne externe au CDG et 16% une personne relevant du CDG. Ainsi, la plupart des CDG ont opté pour une formation collégiale en tant que référent déontologue.

Pour 34% des CDG il s'agit d'un fonctionnaire (attaché, rédacteur principal…). 27% ont choisi un ou plusieurs universitaires, 15% ont opté pour un magistrat tandis que dans 18% des cas, il s'agit d'un retraité (ancien fonctionnaire, ancien magistrat ou ancien professeur de droit public).

Périmètre d'intervention du référent :
- 87% à l'échelle départementale
- 9% à l'échelle régionale
- 4% à l'échelle interrégionale.

Une lettre de mission est confiée au référent déontologue dans 89% des CDG, définissant le champ de sa mission et les modalités d'intervention.

- Types de saisine du référent déontologue

Les saisines concernent principalement le respect des règles en matière de cumul d'activités. Le deuxième sujet de saisine le plus fréquent concerne le respect des règles et obligations des agents publics. En revanche, les saisines concernant les déclarations d'intérêts ou de situation patrimoniale, la laïcité ou les lanceurs d'alerte sont moins fréquentes.

53% des CDG confient la mission de référent lanceur d'alerte à leur référent déontologue.
83% des Centres ont confié la mission de référent laïcité à leur référent déontologue.
22% des CDG indiquent avoir reçu des saisines d'agents de collectivités et établissements non affiliés.

6. La Médiation Préalable Obligatoire

En 2016, les tribunaux administratifs ont enregistré 198 578 affaires nouvelles. 11% d'entre elles portaient sur un contentieux lié à la fonction publique. Entre 2013 et 2017, a été observée une augmentation de plus de 25% des affaires enregistrées dans le domaine de la fonction publique territoriale.

La médiation préalable obligatoire, alternative au recours administratif, pourra ralentir, voire limiter cet accroissement. Tout en offrant des garanties de confidentialité et d'impartialité, la médiation permet de régler de manière rapide et pour un coût modéré un accord sur mesure adapté aux besoins de chacun.

Ä Le cadre juridique

Un dossier contentieux déposé devant bun tribunal administratif sera en moyenne examiné par la juridiction dans un délai de près de deux ans. En 2016, le législateur a souhaité, sous l'impulsion de la directive européenne 2008/52/CE du 21 mai 2008, permettre qu'un nombre plus important de litiges puissent être réglés par la voie de la médiation afin, notamment, de désengorger les juridictions encombrées par la croissance du nombre des recours.

Différents modes alternatifs de règlement des litiges existaient déjà dans le secteur public :
• le Médiateur de la République, créé en 1973, avec les délégués du Médiateur de la République dans les départements
• le Défenseur des droits instauré en 2011
• les recours administratifs préalables obligatoires ou non, comme en matière de contentieux fiscal
• la conciliation définie par l'ancien article L 211-4 du Code de justice administrative.

Toutefois, ces dispositifs étaient cantonnés à certains domaines et en pratique peu utilisés par le juge.

L'article L 213-1 du Code de justice administrative définit la médiation comme « tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction ».

Il existe trois types de médiation ouverts au secteur public :

• la médiation à l'initiative des parties avec ou sans l'intervention du juge
• la médiation à l'initiative du juge
• la médiation préalable obligatoire.

<u>La médiation à l'initiative des parties</u>

L'article L 213-5 du Code de justice administrative prévoit la possibilité pour les parties d'organiser une mission de médiation en dehors de toute procédure juridictionnelle.

Les parties peuvent :

• organiser elles-mêmes la médiation et désigner le ou les médiateurs
• organiser elles-mêmes la médiation et demander au président du tribunal administratif ou de la cour administrative d'appel territorialement compétent – ou une personne déléguée – de désigner le ou les médiateurs
• demander au président du tribunal administratif ou de la cour administrative d'appel territorialement compétent – ou une personne déléguée – d'organiser la médiation et de désigner le ou les médiateurs.

<u>La médiation à l'initiative du juge</u>

L'article L 213-7 du Code de justice administrative prévoit la possibilité pour le juge administratif d'ordonner lui-même une médiation dans le cadre d'une

procédure juridictionnelle : « Lorsqu'un tribunal administratif ou une cour administrative d'appel est saisi d'un litige, le président de la formation de jugement peut, après avoir obtenu l'accord des parties, ordonner une médiation pour tenter de parvenir à un accord entre celles-ci. »

La médiation peut être ordonnée :

• dès l'enregistrement de la requête
• à la réception du premier mémoire en défense
• lors de l'audience d'un référé suspension
• lorsque ce processus semble le plus adapté au traitement du différend, y compris au cours d'une audience avec réouverture de l'instruction. Si a priori aucun dossier n'est exclu de la médiation, certaines matières semblent peu propices à une telle démarche. C'est le cas notamment des dossiers où les questions de fait sont prédominantes ou de ceux dans lesquels la dimension émotionnelle est importante.

<u>La médiation préalable obligatoire</u>

L'article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle prévoit « qu'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 doivent être soumis à une médiation préalable obligatoire »

Le décret n°2018-101 du 16 février 2018 et l'arrêté du 2 mars 2018 organisent la mise en œuvre de l'expérimentation.

Ä Les avantages de la médiation

Ø La médiation est réparatrice et conciliatrice

Elle évite à l'employeur de rompre le lien avec l'agent puisque la solution appartient aux parties et non au juge qui s'attache uniquement au respect des règles juridiques qui s'imposent à lui. Accepter le principe de médiation renforce l'image sociale de l'employeur et vise à l'amélioration des relations avec l'agent.

Ø La médiation est rapide et offre un coût modéré

Avec la médiation, l'employeur et l'agent évitent un procès long et coûteux en temps et frais de justice. Une solution amiable est privilégiée et désamorce une solution amenée à devenir conflictuelle.

Il est à noter qu'en vertu de l'article L213-5 de code de justice administrative précise que Lorsqu'elle constitue un préalable obligatoire au recours contentieux en application d'une disposition législative ou réglementaire, la médiation présente un caractère gratuit pour les parties. L'agent n'aura donc pas à avancer de frais pour bénéficier d'une médiation.

Ø La médiation offre des garanties de confidentialité et d'impartialité

L'intervention d'un tiers indépendant et extérieur tenu au secret professionnel facilite la recherche d'une solution amiable entre les parties.

Ä Une mission des Centres de Gestion

En leur qualité de tiers de confiance, les Centres de Gestion peuvent intervenir comme médiateurs dans les litiges opposant les agents publics à leur employeur.

Eu égard aux qualités d'expertise notamment statutaire reconnues aux Centres, mais également des relations de confiance établies avec les collectivités et établissements de leur ressort, 42 Centres de Gestion représentant 46 circonscriptions départementales proposent cette solution aux collectivités et établissements de leur ressort en tant que mission optionnelle depuis le 1er avril 2018 jusqu'au 18 novembre 2020.

Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités, seules entrent dans le champ de l'expérimentation les collectivités et établissements qui l'ont accepté à travers la signature de la convention d'engagement avec le Centre de Gestion au titre des missions d'assistance et de conseil juridique (article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

Les collectivités et établissements peuvent adhérer à cette mission jusqu'au 31 décembre 2018, au plus tard, par convention d'adhésion avec le Centre de Gestion de leur ressort territorial (décret n°2018-654 du 25 juillet 2018).

Ä La nomination du médiateur

L'article R 213-2 du code de justice administrative prévoit que la médiation peut être confiée à une personne physique ou à une personne morale.
Si le médiateur désigné est une personne morale, son représentant légal désigne la ou les personnes physiques qui assurent, au sein de celle-ci et en son nom, l'exécution de la mission.

Le médiateur est un agent du Centre de Gestion, tiers indépendant des parties, non impliqué dans le différend.
Il dispose d'une compétence sur les sujets qui lui sont confiés et a suivi une formation spécifique ou dispose d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.

Ä Les garanties applicables à la médiation

L'éthique du médiateur repose sur une charte de déontologie à laquelle il adhère : « la charte des médiateurs des Centres de Gestion ». Il présente des garanties de probité et d'honorabilité, il n'est pas impliqué dans le différend et est garant de l'intérêt de chacune des parties.

Il est soumis aux principes d'impartialité, de neutralité, de diligence, d'indépendance et de loyauté.

Dans le cadre de sa mission, le médiateur est tenu au secret et à la discrétion professionnelle. Les constatations et déclarations recueillies ne peuvent être divulguées aux tiers et ne peuvent être invoquées ou produites dans le cadre d'une instance sans l'accord des parties.

Le médiateur est également soumis au principe de confidentialité et s'engage à observer la plus stricte discrétion quant aux informations auxquelles il a accès.

Il agit dans le respect de l'ordre public, toute proposition ne respectant pas ces règles provoque l'arrêt immédiat de la médiation.

Le médiateur n'a pas d'obligation de résultat mais est le garant du déroulement apaisé du processus

- Le champ de compétences de la médiation

Le médiateur ne peut intervenir sur l'ensemble des décisions administratives concernant les agents, il intervient uniquement dans les 7 cas suivants.

1) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération (traitement, supplément familial de traitement et autres indemnités instituées par un texte législatif ou règlementaire)
2) Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés sans traitement
3) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé sans traitement
4) Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne
5) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie
6) Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés
7) Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions.

- Le processus de médiation

<u>Etape 1 : la saisine du médiateur du Centre de Gestion</u>

La médiation préalable doit être exercée dans le délai de recours contentieux de deux mois suivant la décision litigieuse (article R 421-1 du code de justice administrative)

Si, le cas échéant, le juge administratif est directement saisi, il rejettera la demande et la transmettra au médiateur.

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription, qui recommencent à courir à la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent, de façon non équivoque et par tout moyen permettant d'en attester que la médiation est terminée (article 4 du décret du 16 février 2018).

La demande de médiation doit être adressée par écrit au médiateur et comprend une lettre de saisine ainsi qu'une copie de la décision litigieuse.

Etape 2 : L'accord des parties sur le principe de la médiation

Le médiateur s'assure, avant le début du processus de médiation, que les parties ont pris connaissance et ont accepté les principes d'un processus contradictoire et amiable ainsi que les obligations de confidentialité qui leur incombent.

Les parties sont informées des effets de la médiation et peuvent s'entendre sur la suspension des effets de la décision litigieuse dans l'attente de l'issue de la médiation (article 5 du décret du 16 février 2018).

Etape 3 : L'instruction de la médiation

Le médiateur analyse et confronte les arguments des parties. Il peut entendre les parties ensemble ou séparément.

Les parties peuvent agir seules, se faire représenter ou être assistées par un tiers de leur choix à tous les stades de la médiation. Dans tous les cas, les parties peuvent décider à tout moment de mettre fin à la médiation.

Etape 4 : L'accord des parties ou l'échec de la médiation

À l'issue du processus de médiation, plusieurs solutions sont possibles :

- Ø Un accord écrit est conclu entre les parties comportant une clause de renonciation à recours, soumis à la signature des parties sur le fondement des articles 2044 et suivants du Code civil; le médiateur s'assure que cet accord est respectueux des règles d'ordre public.

- Ø L'une ou l'autre des parties se désiste du processus de médiation : Dans ce cas, le délai de recours contentieux recommence à courir à la date de la déclaration de l'une ou l'autre des parties mettant fin à la médiation.

- Ø Sans déclaration des parties, la saisine du tribunal administratif manifeste l'intention des parties de mettre fin à la médiation.

Dans tous les cas, un procès verbal actant la fin de la médiation est signé par chacune des parties et par le médiateur.
À défaut de signature du procès verbal, un acte de fin de médiation, ne constituant pas une décision administrative, est établie par le médiateur.

Dans tous les cas, l'administration ne peut, à travers la conclusion d'un protocole transactionnel, payer une somme qu'elle ne doit pas (CE, sect 19 mars 1971, sieurs Mergui).

Le médiateur peut mettre fin d'office à la médiation lorsqu'il existe manifestement :

-Un rapport de force pouvant conduire à un accord anormalement déséquilibré
-Une ignorance juridique grave d'une des parties, sciemment utilisée par une autre
-Une violation de règles sanctionnées pénalement
-Des éléments apportés en cours de médiation empêchant le médiateur de garantir son impartialité ou sa neutralité
-Un manque de diligence de la part de l'une ou l'autre des parties.

Au 1er juillet dernier, environ 1800 collectivités avaient délibéré en faveur de ce dispositif d'expérimentation de la médiation préalable et plus de 2500 autres envisageaient de le faire.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission « Concours » de la FNCDG

Lundi 9 juillet 2018
A la FNCDG
80 rue de Reuilly
75 012 PARIS
Salle 7

COMPTE-RENDU DE LA REUNION

PRÉSENTS

Président de la Commission
Jean-François PEUMERY (Grande couronne)

Présidents
Marc BAIETTO (Isère), Roger CAUMETTE (Indre), Constantin RODRIGUEZ (Nièvre)

Référent ANDCDG
Jean-Paul HUBY (Directeur Général des Services – Ille-et-Vilaine)

Référents FNCDG
Cindy LABORIE (Responsable des affaires juridiques), Alexis BOUCHER (Juriste – Chargé de mission)

Directeurs et directeurs-adjoints
Jean-Laurent NGUYEN KHAC (Grande couronne), Francis ALVADO-VINAY (Grande couronne), Philippe GERARD (Rhône)

Responsables de services et techniciens
Martine BARBEROUX (Petite couronne), Jacqueline BRIERRE (Grande couronne), Nathalie JACQUET (Ille-et-Vilaine)

Jean-François PEUMERY ouvre la réunion en remerciant les membres de la commission d'avoir répondu à cette invitation.

Jean-François PEUMERY demande quelles sont les remarques sur le compte rendu de la réunion précédente.

En l'absence de remarques de la part des membres de la commission, les différents points du jour sont abordés.

1. Bilan de l'organisation de l'examen professionnel de PEA 2017 et lancement du concours de PEA 2019

Jean-François PEUMERY rappelle que régulièrement, depuis 2017, les Centres de Gestion organisent chaque année au niveau national au moins une opération de la filière artistique.

Jean-François PEUMERY laisse la parole à Jacqueline BRIERRE afin de:

- Dresser le bilan de l'examen professionnel d'accès au grade de professeur d'enseignement artistique au titre de la promotion interne organisé au niveau national par les CDG en 2017;
- D'informer les membres de la commission du lancement du concours de professeur d'enseignement artistique, session 2019.

- bilan de l'examen professionnel de PEA session 2017

Jacqueline BRIERRE explique que l'examen professionnel de promotion interne a été organisé pour la 1ère fois par 19 Centres de Gestion organisateurs. 38 spécialités et disciplines ont été organisées.

2309 dossiers ont été reçus, 1755 candidats se sont présentés à l'épreuve d'admissibilité, 839 ont été déclarés admissibles et 573 ont été admis.

Il est à noter qu'au total, 636 candidatures ont été déclarées irrecevables sur le total des dossiers reçus, soit près de 28%. Le taux de présence global à l'épreuve d'admissibilité par rapport au nombre de candidats autorisés à concourir est de 92,89%.

Pour 26 disciplines, le seuil d'admissibilité a été fixé à 10/20. Le seuil a été fixé au dessus de 10/20 pour 11 disciplines. Il existe une variation en fonction des disciplines, le maximum étant de 13/20. Le taux de réussite global de l'épreuve d'admissibilité est de 47,81%.

S'agissant des partenariats avec les établissements d'accueil, tous les organisateurs de l'examen professionnel ont mis en place un partenariat avec un conservatoire ou un établissement d'enseignement artistique sauf deux. Pour la spécialité musique, 18 conservatoires à rayonnement régional ont été mobilisés, 3 conservatoires à rayonnement départemental et 2 conservatoires à rayonnement communal. Pour 5 organisateurs, les partenariats étaient payants.

Les épreuves d'admission ont été organisées sur les lieux d'accueil pour 3 organisateurs, les autres disciplines se sont tenues dans les locaux des CDG ou dans des locaux spécifiques.
428 "élèves sujets" ont été mobilisés au total pour l'organisation de l'épreuve d'admissibilité sur l'ensemble des spécialités et disciplines. Tous les organisateurs, sauf 2 n'ayant pas répondu, avaient prévu une gratification pour les élèves participants, essentiellement sous forme de bons-cadeaux pour les mineurs et de rémunération pour les majeurs.

S'agissant de la composition des jurys, 18 inspecteurs représentants du ministère de la culture se sont partagé les spécialités et disciplines. Pour les représentants du CNFPT, 6 étaient des agents permanents, 4 des personnels du CNFPT en retraite, 2 des élus locaux et 13 des personnels externes au CNFPT. Les représentants des CAP relevaient de grades différents (attachés, attachés principaux, directeurs, bibliothécaires ou conservateurs du patrimoine ou des bibliothèques, et PEA hors classe).

Au total, 225 membres du jury ont été sollicités dont 105 femmes et 120 hommes. La grande majorité des Centres de Gestion ont sollicité des membres du jury extérieurs à leur circonscription géographique dans tous les collèges. Par ailleurs, 14 Centres de Gestion déclarent avoir eu recours à des correcteurs des épreuves en complément des membres du jury, soit 107 personnes. Il s'agissant essentiellement de professeurs d'enseignement artistique.

Au global, 123 jours ont été consacrés à l'épreuve d'admissibilité et 68 jours aux épreuves d'admission. Ainsi, 191 journées ont été nécessaires pour mener à bien cette opération. 72 agents des Centres de Gestion ont été mobilisés et 10 contentieux ont été déclarés par les organisateurs.

S'agissant du coût financier, les frais les plus importants recouvrent les rémunérations des jurys et des correcteurs, les frais d'hébergement et la gratification des élèves. Le coût global des opérations atteint 910 802 euros.

Quelques difficultés sont à noter sur la disponibilité des membres du jury et des désistements de dernière minute sont à relever. Des difficultés ont également été relevées concernant la mobilisation de correcteurs pour certaines disciplines.

Jean-Laurent NGUYEN KHAC s'interroge sur la possibilité de réduire l'organisation des opérations aux disciplines classiques. En effet, les autres disciplines répondent parfois à un besoin non permanent des collectivités. Il ne serait par conséquent pas nécessaire dans certains cas d'appliquer le statut pour l'ensemble des spécificités des enseignements artistiques. Il y aurait également un risque de voir se pérenniser les situations de FMPE.

Jacqueline BRIERRE répond que les postes sont pourtant déclarés par les collectivités, ce qui incite les Centres de Gestion à ouvrir autant de postes.

Constantin RODRIGUEZ remarque que le coût de l'opération est très élevé lorsqu'il est mis en rapport avec le nombre de lauréats.

Jean-Paul HUBY répond que le coût lauréat correspond à un montant de 1589 euros, par conséquent ce coût lauréat correspond à la norme des autres

concours. En effet, certaines opérations génèrent des coûts lauréats supérieurs à 2000 euros. C'est le cas notamment pour le concours d'attaché de conservation du patrimoine.

Philippe GERARD s'interroge également sur la nécessité d'appliquer le statut de fonctionnaire aux cadres d'emplois de la filière artistique.

- concours de PEA session 2019

Jacqueline BRIERRE indique que 1720 postes ont été déclarés par les collectivités. Le nombre de 18 FMPE a été soustrait du nombre de postes à ouvrir au concours. Toutes les disciplines du concours seront organisées par les Centres de Gestion, l'objectif était d'ouvrir l'ensemble des spécialités.

Jean-Paul HUBY insiste pour remercier l'ensemble des personnes des Centres de Gestion pour leur travail et pour avoir fait en sorte que l'ensemble des spécialités du concours de PEA soit organisées. Cependant, pour les opérations des prochaines années, il faudra mobiliser d'autres Centres de Gestion, ceux volontaires pour l'organisation des opérations étant souvent les mêmes d'une année sur l'autre. D'autres Centres de Gestion doivent s'engager dans ces opérations, bien que celles-ci soient particulièrement lourdes à organiser en raison de la nécessité d'obtenir l'accord d'un conservatoire.

Jacqueline BRIERRE précise que pour le concours de PEA session 2019 mobilisera 24 Centres de Gestion organisateurs sur les 4 spécialités et les 48 disciplines.

La période de retrait des dossiers d'inscription ira du 11 septembre 2018 au 17 octobre 2018 pour une date limite de dépôt au 25 octobre 2018.

Une première réunion du groupe de travail a eu lieu afin de définir une première lecture des documents relatifs à l'organisation du concours (note technique, arrêté d'ouverture, brochures, dossiers d'inscription) ainsi qu'aux notes de cadrage des épreuves qui seront mises en ligne. Une nouvelle réunion aura lieu en septembre afin de finaliser ces documents.

2. Résultats du recensement des postes et spécialités pour une ouverture concertée au niveau national du concours d'attaché de conservation du patrimoine session 2019

Jean-François PEUMERY indique que suite aux préconisations du groupe de travail sur le calendrier national 2019-2021 et de celui constitué pour l'évaluation de la convention nationale de mutualisation des coûts invitant à une organisation rationnalisée au niveau national de certaines opérations, Jean-Paul HUBY a proposé qu'une concertation soit engagée pour l'ouverture du concours d'attaché de conservation du patrimoine session 2019.

Dans cette perspective, un recensement des besoins au niveau national ainsi que des Centres de Gestion volontaires pour son organisation a été réalisé par le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

Nathalie JACQUET explique qu'il s'agit d'un concours qui n'a pas été rénové, il comporte 3 à 4 épreuves écrites (épreuve facultative) et 3 épreuves orales. Par conséquent, le coût lauréat est assez élevé (environ 4000 euros).

Les conclusions des précédents groupes de travail préconisaient de rationaliser certaines épreuves pour lesquelles il y a peu de postes. Ainsi, il a été proposé de rationaliser le concours d'ATCP grâce à un recensement national.

En 2016, 6 Centres de Gestion ont organisé le concours d'ATCP. Tous ont organisés les spécialités Archives et Musées, 2 les spécialités archéologie et patrimoine scientifique, technique et naturel et 1 seul a organisé la spécialité inventaire.

Toutes les régions ont répondu au recensement de postes en vue de l'organisation du concours en 2019. 4 Centres de Gestion se sont portés volontaires pour organiser le concours. Il convient de noter qu'aucun FMPE n'a été déclaré pour le grade d'ATCP. Par ailleurs, les déclarations de postes recensés tiennent compte de l'état de la liste d'aptitude gérée par le CDG organisateur en 2016. Ainsi, 202 postes ont été recensés pour la session 2019.

Pour la session 2019, la répartition des spécialités aurait lieu au niveau national avec chaque spécialité organisée par un seul Centre de Gestion sauf pour la spécialité Musée qui serait organisée par deux Centres. Cette proposition a été validée lors de la commission recrutement concours de l'ANDCDG le 15 juin 2018. L'opération devrait avoir un coût d'environ 850 000 euros pour un coût lauréat d'environ 4000 euros.

3. Travaux de la cellule pédagogique nationale

et

4. Détermination pour 2019 des horaires des épreuves écrites des concours et examens à dates nationales

Jean-François PEUMERY laisse la parole à Philippe GERARD pour exposer:

- Le compte rendu des travaux de la cellule pédagogique nationale
- Les horaires des épreuves écrites 2019

Philippe GERARD explique qu'une décision a été prise par la cellule pédagogique nationale de continuer à confier le pilotage de la cellule au Centre de Gestion du Rhône.

Le travail de la cellule pédagogique sur la charte de confidentialité et les engagements sur l'honneur des acteurs du processus d'élaboration des sujets font suite à un incident lors duquel le contenu d'un sujet de concours avait été dévoilé avant l'épreuve.

En effet, l'utilisation de sujets nationaux permet de diminuer les coûts mais impose des règles de confidentialité renforcées.

Un bilan des opérations ayant eu lieu en 2017 a été réalisé, avec des remarques par filières. Il apparait également que les sujets de secours doivent être de qualité équivalente aux sujets initialement prévus.

La cellule pédagogique a également travaillé sur la répartition des 17 opérations de l'année 2019, le cadrage ainsi que les horaires des épreuves. Un rappel est fait sur l'utilisation des calculatrices notamment.

Jean-Paul HUBY fait remarquer qu'il arrive qu'un Centre de Gestion s'exonère de l'utilisation des travaux et de la collaboration inter-CDG dans le cadre de la cellule pédagogique. Or, cette situation met en danger l'ensemble du fonctionnement du système de la cellule pédagogique avec une coordination des Centres sur les sujets nationaux. Une intervention de la Fédération semblerait nécessaire envers ces Centres.

5. Enquête nationale annuelle des lauréats encore valablement inscrits au 1er juin 2018 sur les listes d'aptitude

Jean-François PEUMERY indique que dans la continuité des travaux engagés sur le suivi des lauréats de concours en 2017, Eliane COUTURIER a accepté de lancer pour 2018 une nouvelle enquête à l'échelle nationale du dénombrement des lauréats encore valablement inscrits sur les listes d'aptitudes. Ce travail de recueil de statistiques est effectivement indispensable dans le cadre du suivi de l'activité concours.

Jean-François PEUMERY laisse la parole à Philippe GERARD pour la présentation de ce point.

Philippe GERARD indique que dans le cadre des travaux conduits en 2017, il était ressorti des résultats un nombre de lauréats valablement inscrits égal à 26 007 sur la base de 70 réponses de Centres de Gestion. L'objectif est de faire vivre ces données afin de les comparer et produire des conclusions.

Ainsi, un sondage sur les mêmes critères que ceux établis en 2017 a été lancé le 1er juin 2018. Une quarantaine de Centres ont d'ores et déjà fait par de leurs réponses.

Les premiers chiffres issus de cette enquête 2018 seront exposés lors de la prochaine commission concours.

6. Contribution de la FNCDG aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale : propositions relatives aux concours

Jean-François PEUMERY laisse la parole à Alexis BOUCHER pour commenter les propositions de la contribution de la Fédération sur l'évolution des concours.

Alexis BOUCHER indique que la Fédération a été à l'initiative d'un groupe de travail composé de présidents de Centres et de directeurs et techniciens afin de

formuler des propositions d'évolution concernant la gestion des ressources humaines dans la Fonction Publique Territoriale.
L'ensemble des propositions ont été votées en Assemblée Générale à la Baule le 8 juin 2018.

Dans l'optique de poursuivre la rationalisation et la simplification des opérations de concours et afin de moderniser ce mode essentiel de recrutement, 11 pistes ont été identifiées. Certaines sont d'ordre politique, technique et d'autres sont d'ores et déjà mises en œuvre par les Centres.

- Elaborer un dispositif unifié d'inscription aux concours au niveau national, assorti d'un numéro unique par candidat;
- Limiter le nombre d'inscriptions à un concours à 3 participations maximum;
- Approfondir la concertation entre CDG sur les ouvertures des concours dans l'objectif de réduire le nombre d'organisateurs. Cette proposition est déjà mise en œuvre à travers l'application de la convention de mutualisation des coûts;
- Création d'une base de données nationale sur les concours qui constituerait un "observatoire national des concours";
- Assurer un meilleur suivi des lauréats les 3 premières années d'inscription par la suppression de la 4ème année d'inscription et le réexamen des quotas de répartition des postes aux concours entre concours externe et interne en faveur de ce dernier;
- Adapter des épreuves de concours aux fonctions réellement exercées par l'agent;
- Favoriser et simplifier le développement du recrutement sur titre pour les professions règlementées 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'emplois visé pour se présenter au 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 afin de supprimer la compensation financière du CNFPT. Cette cotisation serait versée directement à l'établissement public national issu de la transformation du statut de la Fédération ou aux CDG coordonnateurs.

Cindy LABORIE indique que l'Etat réfléchit à une limitation de l'accès à un concours à 5 participations.

Jacqueline BRIERRE indique que cette règle de limitation risque d'être transgressée notamment dans le cas des femmes se présentant sous leur nom d'épouse. Il serait cependant logique de s'aligner sur le nombre de participation limitée à 5 pour les concours de catégorie A+.

Jean-Laurent NGUYEN KHAC explique que la proposition d'un numéro unique et d'une plateforme d'inscription unique n'est pas viable techniquement et

juridiquement. Les dispositifs de dissuasion tels que les attestations sur l'honneur sont plus fiables. Leur mise en œuvre serait également plus simple.

Philippe GERARD s'interroge sur la nature et le montant de la contribution des collectivités non affiliées si les Centres de Gestion obtiennent l'exclusivité de l'organisation des concours.

Cindy LABORIE répond qu'il est proposé, au sein de la contribution, d'inclure les concours au sein du socle commun.

Roger CAUMETTE s'interroge sur les moyens de préparation des candidats aux concours. En effet, un grand nombre de candidats ne se révèlent pas assez préparés lors du passage des épreuves.

Nathalie JACQUET répond que les candidats peuvent se préparer grâce au CNED ou aux annales proposées par la *documentation française*.

7. Questions diverses

- **Annulation d'examens professionnels en l'absence de parution des décrets**

Jacqueline BRIERRE explique que le décret n°2017-502 du 6 avril 2017 modifiant les dispositions statutaires applicables aux attachés territoriaux de conservation du patrimoine et aux bibliothécaires territoriaux a créé deux examens professionnels d'avancement de grade: l'examen professionnel d'attaché de conservation du patrimoine principal et celui de bibliothécaire principal.

Les deux opérations étaient prévues dans le calendrier 2018 mais ne pourront être organisées fautes de décrets fixant la nature des épreuves et les coefficients. Des propositions d'épreuves avaient été formulées à la DGCL en décembre 2017 mais aucun retour n'a eu lieu à ce jour.

- **Rencontre du Président de la Fédération avec M.RICHEFOU, Président du Conseil Départemental de Mayenne**

Alexis BOUCHER indique que M.HIRIART rencontrera le 12 septembre prochain M.RICHEFOU, Président du Conseil Départemental de Mayenne, à sa demande. L'objet de cette rencontre sera l'organisation des concours de sapeurs pompiers professionnels.

Jacqueline BRIERRE rappelle que l'organisation des concours de sapeurs pompiers revient aux SDIS. Or, ce n'est pas le cœur de métier des SDIS d'organiser les concours. Ainsi, ces établissements font souvent appel aux Centres de Gestion pour organiser les opérations.

Par ailleurs, les organisations syndicales de sapeurs pompiers professionnels sont favorables à l'organisation des concours par les CDG.

Jean-Paul HUBY indique que le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine a conventionné avec le SDIS du département pour l'organisation des concours de la zone de défense ouest qui couvre 21 départements.

Nathalie JACQUET ajoute que ces concours sont soumis à des règles spécifiques notamment s'agissant des épreuves physiques.

Nathalie JACQUET souligne par ailleurs l'importance des effectifs pour l'organisation des ces concours. À titre d'exemple, le concours de sergent rassemble entre 5000 et 6000 candidats. Par ailleurs, la compétence concours ne pourra être exercée par les Centres de Gestion uniquement pour les cadres d'emplois de catégorie C.

Jean-François PEUMERY demande si un membre souhaite formuler une remarque supplémentaire. En l'absence d'éléments complémentaires, la prochaine séance est fixée au lundi 22 janvier 2019.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Un exemplaire de la présente charte est conservé par le centre de gestion signataire, un exemplaire adressé au coordinateur de la cellule pédagogique nationale.

Centre de gestion signataire : ……..

CHARTE DE CONFIDENTIALITÉ DE LA CELLULE PÉDAGOGIQUE NATIONALE

Les centres de gestion se sont accordés dès avant le transfert des concours du CNFPT en 2010 à produire et utiliser des sujets nationaux d'épreuves écrites pour tous les concours et examens de catégorie A et B relevant de leur compétence exclusive. À cette fin, un groupe de travail dénommé ''cellule pédagogique nationale'' a été constitué au sein de la commission recrutement concours de l'Association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion (ANDCDG), groupe de travail en charge de la production des sujets nationaux.

L'utilisation de ces sujets contribue à un égal traitement des candidats sur l'ensemble du territoire et réduit les coûts de conception des sujets. Ce principe d'égal traitement, consubstantiel aux concours, interdit toute divulgation des sujets ou d'informations portant sur les sujets avant les épreuves. Une éventuelle divulgation contraindrait tous les centres de gestion utilisateurs des sujets concernés à réorganiser des épreuves, avec de lourdes conséquences tant pour leurs budgets que pour leur image et pour la pérennité du dispositif de production et d'utilisation des sujets nationaux.

Aussi, la présente charte rappelle les obligations de toutes les parties prenantes à l'élaboration et à l'utilisation des sujets nationaux produits par la cellule pédagogique nationale afin de garantir leur confidentialité.

Ses signataires s'engagent à en respecter toutes les obligations qui leur incombent, résultant tant des règles déontologiques qui s'imposent à toute personne partie prenante au processus d'organisation des concours que de dispositions légales.

Pour mémoire, la fraude commise dans les examens et concours est constitutive d'un délit, en application des dispositions des articles 1, 2 et 3 de la loi du 23 décembre 1901 réprimant les fraudes dans les examens et concours publics :

« Article 1 :
Toute fraude commise dans les examens et les concours publics qui ont pour objet l'entrée dans une administration publique ou l'acquisition d'un diplôme délivré par l'État constitue un délit.
Article 2 :
Quiconque se sera rendu coupable d'un délit de cette nature, notamment en livrant à un tiers ou en communiquant sciemment, avant l'examen ou le concours, à quelqu'une des parties intéressées, le texte ou le sujet de l'épreuve, ou bien en faisant usage de pièces fausses, telles que diplômes, certificats, extraits de naissance ou autres, ou bien en substituant une tierce personne au véritable candidat, sera condamné à un emprisonnement de trois ans et à une amende de 9 000 euros ou à l'une de ces peines seulement.
Article 3 :
Les mêmes peines seront prononcées contre les complices du délit. »

I- Les obligations du pilote

Le pilote est le centre de gestion qui conduit le processus de production de tout ou partie des sujets nationaux d'un concours ou examen.
Il s'assure que la ou les personnes du service habilitées à accéder aux sujets ne sont ou ne seront pas candidates à la session du concours ou de l'examen considéré et que la nature de leurs liens avec des candidats n'est pas susceptible de créer un risque d'atteinte à la confidentialité des sujets. Il veille à limiter au maximum le nombre d'agents ayant accès aux sujets.
Du début à la fin du processus d'élaboration des sujets, ceux-ci sont conservés par le pilote sur un disque dur externe ou, de préférence, sur un répertoire informatique à accès protégé, avec chiffrement du répertoire et sauvegarde chiffrée.

I-1 La conception et le test des sujets

Le pilote ne choisit comme concepteurs et testeurs de sujets que des personnes pouvant répondre à l'ensemble des engagements du testeur ou du concepteur de sujet. Il leur fait signer **l'engagement sur l'honneur du concepteur de sujet** ou l'**engagement sur l'honneur du testeur de sujet**.

La commande de sujet est passée uniquement par courrier personnel signé par une personne astreinte à la confidentialité : elle ne comporte aucune référence au thème du sujet commandé.

Les engagements signés par les concepteurs et testeurs de sujets rappellent notamment qu'est prohibé l'envoi par courriel de tout sujet ou élément lié au sujet, cette communication devant impérativement être opérée au moyen d'une plateforme sécurisée gérée par le centre de gestion commanditaire ou d'un logiciel sécurisé de partage des fichiers, ou encore par clé USB sécurisée chiffrée. La communication de mots de passe s'effectue exclusivement oralement.

Les sujets et tous les éléments liés aux sujets (indications de correction, barèmes de correction) sont travaillés et conservés par le commanditaire sur un portable non en réseau ou sur un disque dur externe ou encore, de préférence, sur un répertoire informatique à accès protégé.

I-2 L'organisation des réunions techniques

Le pilote organisateur des réunions techniques demande aux participants actifs de lui communiquer préalablement la liste des personnes prenant part à ces réunions. L'identité des participants peut le cas échéant être vérifiée en début de réunion.

Le pilote fait signer aux participants l'**engagement sur l'honneur des parties prenantes à la réalisation des sujets nationaux** après leur en avoir présenté les enjeux. Il rappelle que l'utilisation des téléphones portables ou smartphones est prohibée et qu'une éventuelle prise de notes par les participants ne peut être effectuée que sur les documents récupérés par ses soins en fin de réunion.

À l'aide de l'échéancier annuel de la cellule pédagogique nationale mis en forme par le coordinateur de la cellule, il récapitule le nombre de sujets à produire, en prenant en compte les besoins propres aux centres de gestion ultramarins lorsque des sujets leur sont dédiés en raison des contraintes locales et rappelle les horaires nationaux d'utilisation des sujets arrêtés annuellement par la commission recrutement-concours de l'ANDCDG.

Il assure la traçabilité des documents diffusés en séance, en les rendant nominatifs et/ou en les numérotant, et en opère la récupération en fin de séance. Il adopte un mode d'élimination (broyeur, boîte scellée) et/ou de stockage (local sécurisé) qui garantit la confidentialité des sujets et des thèmes retenus.

I-3 L'organisation des conférences des Présidents de jury

Les règles sont les mêmes que celles précisées en I-2.

I-4 La livraison des sujets aux clients pour relecture

Les **conventions de cession de sujets** établies par les pilotes, qui rappellent notamment les dates et horaires d'utilisation des sujets, intègrent la mention suivante : « Le centre de gestion fournisseur et le centre de gestion organisateur, signataires de la **Charte de confidentialité de la cellule pédagogique nationale**, déclarent avoir pris et prendre toutes les dispositions qui leur incombent pour en garantir l'effectivité. »

Lors de l'établissement du calendrier d'élaboration des sujets dont il a la charge, le pilote veille à limiter au strict minimum le délai entre la date de livraison des sujets et celle de l'organisation des épreuves écrites.

Le pilote demande aux clients de lui communiquer téléphoniquement les coordonnées des personnes habilitées à accéder aux sujets. Lorsque le nombre de clients est égal ou supérieur à 10, seuls les clients qui ont fait connaître au pilote leur volonté d'être relecteurs bénéficient à ce stade d'une possibilité d'accès aux sujets.

La livraison des sujets aux clients est opérée par le pilote exclusivement au moyen d'une plateforme sécurisée relevant de son établissement ou, en cas de pilotage multiple, d'un autre pilote, tout envoi par courrier ou courriel étant prohibé. Les mots de passe d'accès à la plateforme sont communiqués par le pilote exclusivement par téléphone aux personnes désignées par les clients.

I-5 La livraison des sujets définitifs

Les règles sont les mêmes que celles précisées en I-4.

II- Les obligations du participant actif

Le participant actif est le centre de gestion qui, sans être en charge de la production des sujets, participe au processus de production, en s'adjoignant le cas échéant les services d'experts : il prend part aux réunions techniques et, s'il est organisateur des épreuves concernées, à la Conférence des Présidents de jury.
Le participant actif ne sollicite que des personnes pouvant répondre à l'ensemble des dispositions de l'**engagement sur l'honneur des parties prenantes à la réalisation des sujets nationaux**.
Il est lui-même signataire de cet engagement lors de sa participation à la première des réunions techniques organisées par le pilote.

III- Les obligations du client

III- 1 La participation aux Conférences des Présidents de jury

Le client ne sollicite que des personnes pouvant répondre à l'ensemble des dispositions de l'**engagement sur l'honneur des parties prenantes à la réalisation des sujets nationaux**. Il est, comme les Présidents de jury ou des membres de jury mandatés par ces derniers, signataire de cet engagement lors de sa participation à cette Conférence.
Le client communique au pilote l'identité du Président de jury (ou du membre du jury mandaté par ce dernier) qu'il convie à la Conférence des Présidents de jury ainsi que l'identité du représentant du centre de gestion qui l'accompagne.

III-2 La relecture des sujets

Lorsque le client est relecteur des sujets, il communique téléphoniquement au pilote les coordonnées de la personne habilitée à accéder aux sujets.
Après téléchargement des sujets sur la plateforme sécurisée du pilote, il les conserve sur disque dur externe ou, de préférence, sur un répertoire informatique à accès protégé. Tout échange par courriel étant prohibé,
il communique ses éventuelles remarques uniquement au pilote, et exclusivement au moyen de la plateforme sécurisée.

III-3 La réception des sujets définitifs

La procédure de réception est identique à celle décrite en III-2.
Le client ne communique les sujets à aucune autre personne que celle chargée de leur reprographie.

III-4 La reprographie des sujets

Lorsque la reprographie des sujets est assurée en interne par une personne autre que celle habilitée à accéder aux sujets, le client s'assure que cette dernière n'est pas candidate au concours ou à l'examen concerné ni liée à des personnes elles-mêmes candidates et lui rappelle l'obligation de confidentialité absolue. Il peut lui faire signer un engagement sur l'honneur de confidentialité.
Il s'assure que la personne effectuant la reprographie des sujets dispose des compétences techniques nécessaires pour éviter que tout incident lors de la reprographie permette à des personnes tierces d'avoir connaissance des sujets ou d'éléments liés aux sujets.
Dans le cas où la reprographie est confiée à un prestataire extérieur, le client s'assure de l'existence de clauses de confidentialité dans le marché d'impression et de leur pertinence ; il vérifie les dispositions prises par l'imprimeur en matière de confidentialité, et notamment l'éviction des personnes candidates ou entretenant des liens avec les candidats. Tout échange de fichiers par courriel avec l'imprimeur est prohibé. Le client remet les documents cryptés à la personne habilitée par l'imprimeur par clé USB chiffrée ou disque dur externe chiffré et lui communique oralement le mot de passe.

III-5 La livraison et le stockage des sujets reprographiés

Le client garantit la confidentialité des sujets lors de leur livraison et de leur vérification matérielle effectuée par une personne habilitée à accéder aux sujets. La réception des sujets par une tierce personne n'est possible que si leur traçabilité et leur conditionnement garantissent leur intégrité et leur inviolabilité.
Le client garantit également la confidentialité du stockage des sujets, le cas échéant, dans ses locaux avant les épreuves (local sécurisé, traçabilité des accès…) et sur le lieu des épreuves. Il s'assure à cette fin des dispositions prises par le gestionnaire des salles de concours pour garantir l'intégrité et l'inviolabilité des sujets.

Fait à…… le ……

Le (la) Président(e) du Centre de gestion

Copie : Responsable des concours du centre de gestion signataire
Coordinateur de la cellule pédagogique nationale

ANDCDG
Cellule pédagogique nationale
Document à retourner sous pli confidentiel ou par courriel par le concepteur à son interlocuteur au sein du centre de gestion

Centre de gestion : ……
Concours : ……
Examen : ……..
Session : …….
Date de l'épreuve : ……..
Interlocuteur du centre de gestion : ……

ENGAGEMENT SUR L'HONNEUR DU CONCEPTEUR DE SUJET

NOM : ……PRÉNOM : ……..

Adresse : …….

Code postal : ……

Ville : ……..

Téléphone : ……

Portable : ……

Courriel : ……

Type de sujet produit : ……

Spécialité / option (le cas échéant) : ……

CLAUSES DE CONFIDENTIALITÉ

Je soussigné, m'engage sur l'honneur à :

- ne faire état de ma qualité de concepteur de sujet en aucune circonstance auprès d'autres personnes que l'interlocuteur du centre de gestion commanditaire,

- prendre toutes les précautions requises pour garantir la confidentialité du sujet, et notamment toutes dispositions matérielles afin d'empêcher la perte, le vol ou la divulgation du support papier ou informatique du sujet et de ses indications de correction,

- ne communiquer d'informations sur le sujet conçu par mes soins à aucune autre personne que mon interlocuteur au sein du centre de gestion (ou une personne dûment habilitée par ses soins),

- ne pas dispenser de formation de préparation au concours ou à l'examen concerné,

- ne pas faire référence à ce sujet ni à son thème avant la date des épreuves dans aucune formation, ni dans aucune autre situation,

- ne pas proposer un sujet, ou une version proche, déjà remis à une autre autorité organisatrice de concours ou examen, ni fournir ce sujet, ou une version proche, à une autre autorité organisatrice,

- ne pas publier ce sujet dans un ouvrage à caractère pédagogique (annales, annales corrigées, ouvrage méthodologique…) à paraître avant les épreuves du concours ou de l'examen,

- ne pas m'inscrire au concours ou à l'examen concerné.

Je m'engage à ne communiquer à mon interlocuteur du centre de gestion commanditaire aucune information par courriel portant sur le sujet, à ne pas envoyer par courriel de sujet ni aucun élément lié au sujet, la livraison de ces documents étant opérée au moyen de la plateforme sécurisée du centre de gestion, ou d'un logiciel sécurisé de partage de fichiers, ou encore par clé USB sécurisée chiffrée. L'échange de mots de passe s'effectue exclusivement oralement. Je garantis également la confidentialité du mode de stockage par mes soins de ces documents.

CESSION DU SUJET

Je suis informé que le sujet proposé ainsi que les indications de correction deviennent, après rémunération sur la base d'un barème national indicatif adopté par le centre de gestion commanditaire, propriété de ce dernier qui peut le modifier si nécessaire. Le centre de gestion peut le cas échéant publier ou faire publier sujet et indications de correction dans le cadre d'annales corrigées, sans qu'il soit fait mention de mon nom et sans rémunération autre que celle déjà perçue.

En cas de questions sur le sujet le jour de l’épreuve ou de contestation après l’épreuve, je peux être amené à fournir des informations complémentaires, sans autre rémunération.

Je suis également informé que la fraude commise dans les examens et concours est constitutive d'un délit, en application des dispositions des articles 1, 2 et 3 de la loi du 23 décembre 1901 réprimant les fraudes dans les examens et concours publics :

« Article 1 :
Toute fraude commise dans les examens et les concours publics qui ont pour objet l'entrée dans une administration publique ou l'acquisition d'un diplôme délivré par l'État constitue un délit.
Article 2 :
Quiconque se sera rendu coupable d'un délit de cette nature, notamment en livrant à un tiers ou en communiquant sciemment, avant l'examen ou le concours, à quelqu'une des parties intéressées, le texte ou le sujet de l'épreuve, ou bien en faisant usage de pièces fausses, telles que diplômes, certificats, extraits de naissance ou autres, ou bien en substituant une tierce personne au véritable candidat, sera condamné à un emprisonnement de trois ans et à une amende de 9 000 euros ou à l'une de ces peines seulement.
Article 3 :
Les mêmes peines seront prononcées contre les complices du délit. »

Fait à …….. le …….
pour valoir ce que de droit

Signature :

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

BILAN DU CONGRES 2018 À LA BAULE

Le Congrès a eu lieu du mercredi 6 au vendredi 8 juin 2015 au Palais des Congrès Atlantia à La Baule.

Cette manifestation, organisée avec l'appui du Centre de Gestion de la Loire Atlantique, s'inscrivait dans la perspective de la mise en œuvre des dernières et futures évolutions législatives et réglementaires, tant en matière d'emploi et de recrutement que dans le champ des prestations d'aide et de conseil aux collectivités ou des institutions et de leur organisation.

Le congrès s'est déroulé sur trois jours de travaux avec trois séances plénières (2 tables-rondes et une assemblée générale de la FNCDG où a été votée à l'unanimité une contribution sur l'évolution de la Fonction publique territoriale) et des groupes de travail sous forme d'ateliers.

Cette manifestation a réuni 80 CDG et 451 participants (Présidents, Présidents Honoraires, Vice-Présidents, Directeurs et Directeurs adjoints, collaborateurs désignés, personnalités politiques et décisionnaires œuvrant dans le domaine de la Fonction Publique Territoriale, partenaires institutionnels).

Michel HIRIART, Président de la Fédération, et Philip SQUELARD, Président du CDG 44, ont ouvert ce Congrès en insistant sur le chemin parcouru ces dernières années et l'expertise des Centres de Gestion désormais unanimement reconnue.

Yves METAIREAU, Maire de La Baule et Philippe GROSVALET, Président du Conseil départemental de la Loire-Atlantique ont su témoigner auprès des congressistes du dynamisme du département et du bassin baulois.

Les trois jours de travaux ont été consacrés à la mise en place effective du nouveau cadre institutionnel : mutualisations, fusions, changements de statuts, intégration, communes nouvelles, réorganisation régionale, nouvelles compétences, transferts…, les enjeux pour les collectivités en termes de finances publiques locales et de moyens notamment humains, les niveaux de mutualisation des services pour répondre aux nouveaux besoins des collectivités et établissements publics, les conséquences de l'évolution du bloc local sur les ressources humaines et la question de l'évolution du statut de la FPT.

Parmi les personnalités, ont participé à cet événement :
- Anicet LE PORS, Ancien ministre délégué auprès du premier ministre chargé de la fonction publique et des réformes administratives
- Jean-Marie LE GUEN, Ancien Secrétaire d'État chargé des Relations avec le Parlement
- Philippe LAURENT, Maire de Sceaux, Président du CSFPT
- Yves COLMOU, Inspecteur général de l'administration

- François DELUGA, Président du CNFPT
- Philippe GAZAGNES, Président du Tribunal administratif de Clermont Ferrand.

La première table-ronde portait sur l'évolution de la scène publique locale et ses impacts sur les Centres de gestion.

Jacqueline GOURAULT, Ministre auprès du Ministre d'Etat Ministre de l'Intérieur, a évoqué, dans une allocution d'ouverture de cette table-ronde, les nécessités d'adaptation des Centres de Gestion du fait des évolutions de périmètres et de compétences des collectivités et établissements mais également la réforme de la fonction publique territoriale et de la gestion des ressources humaines. Au sein de la conférence nationale des territoires, un dialogue a été engagé afin de fluidifier les emplois au sein de la fonction publique.

Lors de la première table-ronde, Emmanuel DURU, Directeur de mission FIDAL, Ancien conseiller technique d'André VALLINI, Secrétaire d'Etat à la réforme territoriale, est revenu sur la genèse de la loi NOTRe, sa philosophie, ses objectifs et les difficultés rencontrées par les collectivités territoriales et les EPCI lors de sa mise en œuvre.

La jurisprudence, puis la législation, ont défini des modalités de convention entre territoires.
Nicolas KADA, Professeur de droit public à l'Université de Grenoble-Alpes, a évoqué l'évolution des rapports juridiques entre les collectivités et les groupements en présentant succinctement les dispositifs coopératifs existants et en apportant des éléments de réponse aux questions suivantes :

-Comment se positionnent les communes et EPCI sur la mise en place de telles collaborations ?

-Quelles sont les difficultés d'ordre juridique, financier, politique, organisationnel rencontrées dans le cadre des mutualisations ?

-Quel premier bilan des mouvements de mutualisations initié depuis 2015 peut-on tirer en 2018 ?

-Quels ont été les effets de ces collaborations sur les aspects qualitatifs des prestations de service public ?

La deuxième partie de la table-ronde a porté sur les enjeux pour les collectivités en termes financiers des nouvelles évolutions de la carte territoriale et de la notion de *« service public local »*.

Philippe LAURENT, Maire de Sceaux, Président du CSFPT, membre d'action publique 2022 et Eve PERENNEC-SEGARRA, Adjointe au sous-directeur des élus locaux et de la fonction publique territoriale à la direction Générale des Collectivités Locales ont rappelé le contexte financier des collectivités territoriales et ses conséquences en matière de gestion des ressources humaines.

En 2015, les dépenses de fonctionnement des collectivités locales se sont élevées à 169 milliards d'euros et leurs investissements à 47 milliards d'euros. Pour cette même année, les dépenses de fonctionnement des collectivités locales ont de nouveau ralenti : +1,2% après 2,5% de hausse en 2014. Ce ralentissement provenait tout d'abord de celui des frais de personnel qui concernait tous les niveaux de collectivité.

La réforme territoriale et les mouvements de mutualisation ont été l'occasion de contenir les dépenses de personnel, l'adaptation des périmètres des services publics et les réorganisations de services constituant des leviers de maîtrise de la masse salariale.
Les collectivités travaillent également sur la réduction du nombre d'agents employés. Dans ce cadre, plusieurs actions ont pu être mises en œuvre : la limitation des remplacements sur postes permanents, le non-renouvellement des contrats, le non-remplacement des départs à la retraite. Les collectivités s'engagent également dans la prévention de l'absentéisme.

Depuis la loi n°2018-32 du 22 janvier 2018 de programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022, la participation des collectivités locales à la maîtrise des dépenses publiques ne prend plus la forme de la contribution au redressement des finances publiques des années antérieures mais s'inscrit désormais dans un « pacte de confiance ». La démarche de contractualisation concerne :
–l'ensemble des régions, de la collectivité de Corse, de Martinique et de Guyane
–l'ensemble des départements et de la métropole de Lyon
– les communes et les EPCI dont les dépenses réelles de fonctionnement en 2016 sont supérieures à 60 millions d'euros. Cela représente 145 communes et 62 établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Le dispositif de contractualisation entre l'Etat et les collectivités visant à un encadrement de la dépense publique tel que défini dans les articles 13 et 29 de la loi de programmation des finances publiques 2018-2022, les intervenants ont indiqué que ce dispositif était appelé à se mettre en place rapidement, le Gouvernement envisageant une signature des contrats avant le 30 juin 2018.

A l'issue de cette présentation contextuelle, Yves COLMOU, Inspecteur général de l'administration et Antoine de MENTHON, Président du CDG de la Haute Savoie, ont présenté les enseignements à tirer du rapport *« revues de dépenses »* et les axes de réforme pouvant être engagés en matière de maîtrise des dépenses publiques.

Le rapport *« revues des dépenses »* de 2017 procède à un état des lieux des pratiques innovantes, en outre, il évalue et identifie les pistes de rationalisation et d'économie. Enfin, celui-ci établit des recommandations permettant de contribuer à une optimisation des dépenses publiques relatives aux actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales.

Le rapport recommande tout d'abord la création d'outils d'analyse financière et de pilotage structurel permettant un suivi précis de l'évolution des coûts, et une possibilité de comparaison afin d'évaluer les résultats des mises en œuvre des bonnes pratiques, puis contribuer à leur diffusion.

Toutefois, malgré le manque actuel d'outils d'analyse, le rapport a pu identifier des bonnes pratiques empruntant principalement trois vecteurs :

- Les CDG : ces derniers accomplissent des actes de gestion pour près de la moitié des agents de la fonction publique territoriale. Ils constituent ainsi un réseau porteur d'innovation sur de nombreux processus RH et garantissent une certaine sécurité juridique sur la plupart des opérations de gestion

- Les schémas de mutualisation : ces derniers doivent être utilisés afin de partager au plus la fonction RH entre collectivités et entre niveaux de collectivités. Cette mutualisation doit également s'exercer au sein des CDG (coordinations régionales / interrégionales)

- Le développement du numérique et les progrès de la dématérialisation : cela permet d'envisager des économies substantielles de supports et de moyens de traitement (ex : pour l'édition des bulletins de paie, la gestion de certains dossiers administratifs).

Les intervenants se sont enfin attachés à évoquer les évolutions des CDG en termes de périmètres, d'organisation, de missions mais aussi les niveaux de mutualisation des services pour répondre aux nouveaux besoins et enjeux des collectivités et établissements publics.

La deuxième journée du Congrès a débuté par la diffusion d'une intervention vidéo de Gérard LARCHER, Président du Sénat, consacrée au contexte institutionnel et à la réforme constitutionnelle.

La table-ronde du jeudi 7 juin était intitulée *« comment faire évoluer le statut de la fonction publique ? »*.

En introduction de cette table-ronde, Anicet LE PORS, Ancien ministre délégué auprès du premier ministre chargé de la fonction publique et des réformes administratives, a précisé que la fonction publique territoriale devait évoluer et son statut aussi. Un texte de cette ampleur qui n'évoluerait pas serait promis à la disparition. Il doit changer avec l'évolution des besoins, avec le développement technologique, avec les changements de contexte qui interviennent au plan national comme au plan international.

Il est longuement revenu sur la création du statut en 1983 et sur les choix opérés à cette époque et a répondu aux quatre questions suivantes :

- Quelles sont les évolutions les plus fondamentales depuis l'entrée en vigueur du statut de la Fonction Publique Territoriale le 26 janvier 1984 ?

- Le principe de libre administration des collectivités locales et la multiplicité des employeurs locaux sont parfois difficilement conciliables avec le principe d'unité de la Fonction Publique.
  Faut-il maintenir une architecture à trois versants ou donner plus d'autonomie à la Fonction Publique Territoriale ?

- Comment concilier le système de la carrière et l'allongement de la vie professionnelle avec la professionnalisation, la mobilité, l'agilité nécessaires pour répondre à la demande sociale des citoyens ?

- Alors qu'une réflexion est engagée depuis plusieurs années sur la rénovation du dialogue social, comment dépasser la logique de confrontation employeurs/représentants du personnel ?

Emilie CHALAS, Députée de l'Isère et Présidente du groupe de travail Fonction publique à l'Assemblée Nationale (allocution vidéo), Jean-Marie LE GUEN, Ancien Secrétaire d'État chargé des Relations avec le Parlement, François DELUGA, Président du CNFPT, Loïc CAURET, Président du CDG 22, Jean-Robert MASSIMI, Directeur du CSFPT et Johan THEURET, Directeur général adjoint chargé du Pôle ressources de Rennes Métropole et de la Ville de Rennes, Président de l'Association des DRH des grandes collectivités, ont évoqué les questions suivantes :

- Comment adapter la fonction publique aux attentes de la société (besoins sociaux, transformation numérique, demande de proximité, de simplification, de réactivité…) ?
- Comment adapter la fonction publique aux besoins des collectivités : qualité accrue des prestations de service public, évolution de l'emploi public (départs à la retraite, rareté de certains profils, désengagement de l'Etat…), besoins de maîtrise des coûts (contexte budgétaire contraint) ?
- Faut-il maintenir une architecture à trois versants ou donner plus d'autonomie à la Fonction Publique Territoriale ?
- Quels sont les principes directeurs énoncés dans les documents de concertation présentés par le Gouvernement ?
- Dans quel sens faire évoluer le statut de la Fonction Publique : évolution du dialogue social, renforcement de la contractualisation, rapprochement avec le secteur privé, suppression d'emplois territoriaux… ?

En seconde partie de matinée, a été présenté par Olivier DUCROCQ, Directeur du Centre de Gestion du Rhône, la 7ème édition du panorama de l'emploi territorial.

Mathilde ICARD, DRH de la Ville de Lille, Patrick COROYER, DRH de la Ville de Nantes et de Nantes Métropole, Président de l'ANDRHDT et Jean-Laurent NGUYEN KHAC, Président de l'ANDCDG, ont ensuite échangé et débattu sur :

- les principaux enjeux des années à venir pour les employeurs locaux
- les moyens de contracter la masse salariale
- les outils ou leviers d'actions notamment en matière de GRH publique locale dans un contexte de réduction des effectifs publics et d'évolution des compétences

Le jeudi 7 juin après-midi, les ateliers qui se sont déroulés de manière concomitante portaient respectivement sur :

- **l'expertise technique des Centres de Gestion : un appui de confiance aux collectivités et établissements**

- **la mise en place d'un projet d'administration ou de service : le rôle d'accompagnement des CDG.**

En introduction du premier atelier, ont été présentés les résultats de l'enquête menée auprès des CDG en 2017 sur leurs moyens humains et financiers ainsi que l'offre de missions actuellement proposée aux collectivités.

L'atelier n°1 a permis de présenter les problématiques rencontrées par les collectivités et structures intercommunales et les outils techniques, juridiques et déontologiques mis en place par les Centres de Gestion et pour les accompagner dans cinq domaines :
- La médiation préalable obligatoire
- Le référent déontologue
- Les services de santé et sécurité au travail
- La numérisation/La dématérialisation
- La protection des données.

Le deuxième atelier a été l'occasion de revenir sur l'étude que mène la Fédération avec l'AdCF sur l'élaboration et la mise en œuvre des projets d'administration et de services et de présenter des axes de méthodologie et les outils développés ou mis en place par certaines collectivités, communautés ou Centres de Gestion pour élaborer ou accompagner ces projets.

Lors de l'assemblée générale du vendredi 8 juin a été présentée la contribution de la FNCDG en matière d'évolution de la FPT.

Le projet de contribution avait 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 »* présidée par Robert LABRANDINE et Philip SQUELARD.

Ce Groupe de réflexion a rassemblé des Élus, des Directeurs et Responsables de services d'une vingtaine de Centres, a associé l'ANDCDG et s'est réuni à quatre reprises.

La FNCDG a adopté à l'unanimité, dans le Congrès de son Congrès de la Baule, le 8 juin 2018, une motion reprenant 24 propositions.

5 d'entre eux sont institutionnelles et portent sur :

☐ ***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***

☐ ***L'APPROFONDISSEMENT DES MUTUALISATIONS INTER-CDG***

☐ ***MODIFIER LES CONDITIONS DE DÉSAFFILIATION AUX CENTRES DE GESTION***

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

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

Ces propositions vont dans le sens du rapport *« Revue des dépenses »* publié en novembre 2017 par l'IGA et le Contrôle général économique et financier.

Les autres propositions de la contribution en matière de RH

> RECRUTEMENT DES AGENTS

1. Aménager le recours aux agents contractuels
2. Redéployer les contrats accompagnés en les subordonnant à une obligation de formation

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

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

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

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

7. 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

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

9. 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.

> CRÉER UN LIEN ETROIT ENTRE MOBILITE, EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET CONSEIL EN ORGANISATION

1. 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.

2. Mettre en oeuvre 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.

3. Coupler aux niveaux de mutualisations pertinents les missions d'accompagnement à la mobilité des agents et de conseil en évolution professionnelle et constituer, par bassin d'emplois, un réseau des conseillers en mobilité et en évolution professionnelle

4. Relier les actions des CDG en termes de mobilité et d'évolution professionnelle avec la mission de conseil en organisation

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

> SANTÉ AU TRAVAIL ET EMPLOI

1. 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, en remplaçant les visites d'embauche par des visites d'information et de prévention assurées par les infirmiers en santé au travail

2. Favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail 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

3. Créer un « contrat d'engagement de service public » d'une durée minimale de 4 ans

4. Simplifier le dispositif concernant le médecin collaborateur

5. Intégrer la possibilité pour les CDG d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat, de l'Hospitalière et de leurs établissements publics

6. 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.

7. Ouvrir à l'agent en situation de reclassement la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des CDG

8. Maintenir le caractère non obligatoire de la protection sociale complémentaire et de la participation de l'employeur mais instaurer un dialogue obligatoire au sein des collectivités concernant l'éventuelle mise en oeuvre de la PSC.

> TEMPS DE TRAVAIL

1. Définir par voie textuelle la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence

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

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

4. Réformer le temps de travail des personnels d'enseignement artistique

> RÉMUNERATION

1. Revenir sur la sur-rémunération de certains temps partiels

2. Maintenir la corrélation du point d'indice

3. Achever le déploiement du RIFSEEP et promouvoir un cadre (plafond *et* plancher) concernant l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)

> DIALOGUE SOCIAL / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

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

2. Alléger le fonctionnement des Commissions administratives paritaires (CAP)

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

> 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.

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

> AMELIORER ET RATIONALISER LA PRISE EN CHARGE DES FONCTIONNAIRES PRIVES D'EMPLOI (FMPE)

Les autres moments du Congrès

36 sponsors ont souhaité s'associer à cet événement :

COLLECTEAM	ZEPROS
JLM MEDICAL	CIRIL
KADYS	PREVENTICA
WEKA	MUTUELLE MGC
SOFAXIS	CNFPT
CNP ASSURANCES	GROUPAMA
GRAS SAVOYÉ	AXESS
VOXALY	BERGER LEVRAULT
MNT	IDEAL CONNAISSANCES
COSOLUCE	VAL SOLUTIONS
UGAP	GROUPAMA
MUT'EST	INTRAMUROS
GNG PROMOTION	PLURELYA
POLE PREVENTION	CNAS
BANQUE FRANCAISE MUTUALISTE	EFALIA
ARKETEAM	MNFCT
SIACI SAINT HONORÉ	MOAT
QUADRA	LA GAZETTE

Certains de nos partenaires ont organisé un atelier conférence les jeudi 7 et vendredi 8 juin :

- Financement : comment renouveler vos équipements en préservant votre budget d'investissement ? (UGAP)
- Mesures de qualité de vie au travail et critères de bien-être des agents… Réelle corrélation ? (La Gazette)
- Le risque statutaire (Groupama)
- La santé au travail des agents territoriaux (MNT).

De plus, durant ce congrès, des moments de détente ont été mis en place.
La visite des marais salants d'une durée d'une heure permettant de découvrir le fonctionnement des marais salants ainsi que le processus de formation du sel de Guérande a eu lieu le mercredi 6 juin.

Un cocktail dinatoire a été organisé à l'issue de la première journée au sein du Palais Atlantia avec des tables de jeux.

Le diner de gala s'est déroulé le jeudi 7 juin au Château de la Poterie. Les congressistes ont pu profiter d'une garden-party où plusieurs «photobooth» ont été mis à leur disposition afin d'immortaliser ce moment.

Le déjeuner du vendredi 8 juin s'est déroulé à l'Escal'Atlantic, lieu unique en Europe, faisant découvrir la passionnante histoire des paquebots transatlantiques, formidables machines à voyager.

A l'issue du Congrès, plusieurs articles mentionnant cet événement sont parus dans la Gazette des Communes et Localtis.

Vous pourrez également retrouver les photos, vidéos du Congrès ainsi que les articles de presse sur notre site Internet.

Nous tenons à remercier tous les participants qui ont fait de ce Congrès une réussite.

Concernant le prochain Congrès qui aura lieu en 2021 ou 2022, sera organisée une consultation courant 2019.

ANNEXE

BUDGET CONGRÈS LA BAULE DU 6 AU 8 JUIN 2018

Le budget ci-dessous reprend les différents postes de dépenses et de recettes liés au Congrès organisé par la Fédération du 6 au 8 juin 2018 à la Baule.

INTITULE	BUDGET
DÉPENSES	
Location Palais des Congrès Atlantia (salle, repas & cocktail dinatoire)	*116 335,09 €*
Location Château de la Poterie (repas & salle)	*46 523,95 €*
Location Escal'Atlantic (salle, repas & visites)	*11 645,60 €*
Mise à disposition personnel (hôtesses)	*2 506,08 €*
Intervenants ateliers tables rondes	*2 980,00 €*
Frais de Communication (plaquettes, kakemonos, invitations, rapports…)	*22 166,87 €*
Retranscription séances & photographe	*10 134,00 €*
Transports (autocars, transporteur)	*9 241,04 €*
Frais de déplacement & hébergement FNCDG	*16 104,87 €*
Frais de déplacement & hébergement intervenants	*19 211,25 €*
Objets publicitaires (malette congressiste, médailles)	*26 146,73 €*
Coffrets cadeaux (panier gourmand)	*24 012,00 €*
Programme accompagnants (randonnée & spa)	*5 709,00 €*
Visite des marais salants	*1 800,00 €*
Animations (sharingbox & Baccara)	*14 870,40 €*
Dépenses annexes (location talkies walkies, imprimeur, fournitures…)	*17 433,46 €*
Dépenses sponsors (mobilier, traiteur & objets publicitaires)	*17 214,71 €*
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**364 035,05 €**
RECETTES	
Location des stands (packs & boitiers électriques)	*148 116,80 €*
Sponsors (mobilier + traiteur + objets publicitaires)	*17 214,71 €*
Participation Congressistes	*55 140,00 €*
Participation Accompagnants	*9 530,00 €*
Subvention CDG 44	*50 000,00 €*
Autofinancement	*84 033,54 €*
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**364 035,05 €**
RESULTAT	

«LES NOUVEAUX ENJEUX DE LA GESTION TERRITORIALE»

Journée Thématique
Mercredi 7 novembre 2018
Centre de Gestion du Rhône
Amphithéatre Louis Tournissoux
9 Allée Alban Vistel
69110 SAINTE FOY LES LYON

Inscription sur :
www.fncdg.com
avant le 29 octobre 2018
Places limitées

CONTACT : LAETITIA BOBECHE - COMMUNICATION@FNCDG.COM

JOURNEE D'INFORMATION
« Les nouveaux enjeux de la gestion territoriale »

7 novembre 2018
Centre de Gestion du Rhône
Amphithéâtre Louis Tournissoux (Sainte Foy Les Lyon)

Ces dernières années, les contraintes pour les collectivités locales se sont encore renforcées : réforme territoriale, dotations de l'État revues à la baisse, exigence affichée de maîtrise salariale, contractualisation, nouvelles normes... Ces transformations, plus ou moins profondes, ont affecté la gestion territoriale.

En trois ans, 1856 communes ont ainsi fusionné pour donner naissance à 554 communes nouvelles. Plus de 1300 communes ont été supprimées.
Au niveau de la carte intercommunale, la mise en œuvre de la loi NOTRe a abouti à un vaste mouvement de fusions : en 2018, on dénombre 1263 EPCI à fiscalité propre, contre 2062 fin 2016. 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.

En 2016, les dépenses de fonctionnement des collectivités locales ont de nouveau ralenti et même baissé (-0,1%).
Ce ralentissement provient tout d'abord de celui des frais de personnel, qui concerne tous les niveaux de collectivités. Le ralentissement des dépenses de fonctionnement s'explique aussi par la nouvelle baisse des achats et charges externes dans les communes et dans les départements. Il provient enfin de la baisse des dépenses d'intervention dans les communes et de leur ralentissement dans les départements.

Le Premier Ministre a lancé, le 13 octobre, le programme *« Action Publique 2022 »*. Celui-ci vise à transformer l'administration en trois points : améliorer la qualité des services publics, offrir un environnement de travail modernisé aux fonctionnaires et maîtriser les dépenses publiques en optimisant les moyens. Un comité de 33 membres, issu de la haute fonction publique, du monde politique et économique, sera chargé de proposer des pistes de réformes sur 21 politiques publiques.

Le déficit d'informations et le besoin d'accompagnement face à tous ces nouveaux enjeux sont régulièrement mis en avant par les élus locaux. Ces deux missions relèvent du champ de compétences des cinq structures (FNCDG, AdCF, CDG 69, UGAP, WEKA) qui ont convenu d'organiser une réunion d'information à destination des élus mais également des directions et des équipes locales.

Après l'ouverture de cette journée par Philippe LOCATELLI, Président du Centre de Gestion du Rhône, une première table-ronde sera organisée afin d'évoquer **l'évolution du contexte institutionnel, budgétaire et financier des collectivités locales et des établissements publics mais également de présenter les enjeux à venir.**

Dans une première intervention, sera présenté l'état de la mise en œuvre de la réforme territoriale notamment en région Rhône Alpes Auvergne.

Il s'agira également de s'interroger sur la mise en œuvre effective de cette réforme et des difficultés rencontrées notamment en matière de ressources humaines.

Un temps d'information et d'échange autour de cinq intervenants permettra ensuite d'aborder les questions suivantes :
- Quels sont les impacts du contexte territorial mais aussi les enjeux à venir des réformes envisagées sur les politiques des collectivités ?
- Quels seront les enjeux à appréhender en matière de GRH mais également les leviers et marges de manœuvre disponibles ?
- Quels enseignements peut-on tirer du rapport *« revue des dépenses »* et quels axes de réforme peuvent être engagés en matière de maîtrise des dépenses publiques ?
- Quelle politique d'achats publics demain ?

A l'issue d'une présentation du réseau étoile et du déjeuner, la table-ronde de l'après-midi sera consacrée à **la gestion des inaptitudes pour raison médicale : comment repérer et anticiper mettre en œuvre un reclassement ?**

Appréhender et gérer la pénibilité des métiers est, dans un contexte d'allongement de durée du travail et de réorganisation territoriale, une nécessité absolue.

Dans la FPT plus de 76% des agents sont de catégorie C, souvent sur des métiers dont les activités sont à hauts facteurs de pénibilité.

En outre, à l'image de la population française, le vieillissement des effectifs dans la Fonction publique territoriale (FPT) se poursuit. En moyenne, en 2015, les agents sur emploi permanent avaient 46 ans.
Plus d'un tiers des agents sont âgés de plus de 50 ans.

Ce contexte territorial rend indispensable une politique de gestion des ressources humaines qui favorise le maintien dans l'emploi des agents publics dans les meilleures conditions possibles. Les situations d'usure professionnelle ou d'inaptitude doivent être anticipées avant que les agents ne rencontrent des difficultés pour exercer leurs missions.

A l'occasion de cette table-ronde, les interventions porteront sur les questions suivantes :
- Quels sont les dispositifs de repérage et les pratiques de prévention de la pénibilité au travail et de l'inaptitude dans les collectivités ?
- quels enjeux des politiques de santé et de prévention dans un contexte de réorganisation territoriale ?
- comment gérer une situation d'inaptitude pour raison de santé : quelles démarches et procédures ? quels acteurs ? quelles étapes à respecter ? Comment respecter l'obligation de moyens en cas de reclassement ?
- Comment accompagner les reconversions professionnelles ?

JOURNEE D'INFORMATION
« Les nouveaux enjeux de la gestion territoriale »

7 novembre 2018
Centre de Gestion du Rhône
Amphithéâtre Louis Tournissoux (Sainte Foy Les Lyon)

Note de cadrage

Contexte

Ces dernières années, les contraintes pour les collectivités locales se sont encore renforcées : réforme territoriale, dotations de l'État revues à la baisse, exigence affichée de maîtrise salariale, contractualisation, nouvelles normes... Ces transformations, plus ou moins profondes, ont affecté la gestion territoriale.

En trois ans, 1952 communes ont ainsi fusionné pour donner naissance à 591 communes nouvelles. Plus de 1300 communes ont été supprimées.
Au niveau de la carte intercommunale, la mise en œuvre de la loi NOTRe a abouti à un vaste mouvement de fusions : en 2018, on dénombre 1263 EPCI à fiscalité propre, contre 2062 fin 2016. 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.

En 2016, les dépenses de fonctionnement des collectivités locales ont de nouveau ralenti : -0,1% contre +1,2% en 2015, après +2,5% en 2014.
Ce ralentissement provient tout d'abord de celui des frais de personnel, qui concerne tous les niveaux de collectivités. L'année 2014 avait de fait été marquée par une forte hausse des emplois aidés et par des mesures tirant à la hausse les dépenses de personnel (hausse du taux de cotisation employeur de la CNRACL, revalorisation des carrières des agents de catégories C et B) ; en 2015, les effectifs hors contrats aidés ont baissé de 0,3%.

Le ralentissement des dépenses de fonctionnement s'explique aussi par la nouvelle baisse des achats et charges externes dans les communes et dans les départements. Il provient enfin de la baisse des dépenses d'intervention dans les communes et de leur ralentissement dans les départements (alors que ces dépenses accélèrent dans les régions).

L'enveloppe des concours financiers de l'État aux collectivités territoriales, au sens de l'article 14 de la loi de programmation pour les finances publiques, a fait l'objet en 2017 d'une diminution de 2,9 Md€. Cet effort s'inscrivait dans le cadre du plan d'économie de 50 Md€ prévu par la France entre 2015 et 2017 pour réduire son déficit budgétaire et se conformer à ses engagements européens.

Depuis loi n°2018-32 du 22 janvier 2018 de programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022, les concours financiers de l'Etat aux collectivités par rapport à 2017 sont augmentés (+1,99 Md€) mais les plus grandes d'entre elles devaient contractualiser avant le 30 juin 2018.

Ainsi, la participation des collectivités locales à la maîtrise des dépenses publiques ne prend en effet plus la forme de la contribution au redressement des finances publiques des années antérieures mais s'inscrit désormais dans un « pacte de confiance ».

Transfert de nouvelles compétences, évolution des périmètres communautaires, schémas de mutualisation, fusions de régions, sans compter les communes nouvelles, le fonctionnement du couple communes-communauté a profondément évolué, et par là-même, les modes de gestion territoriaux, qu'il s'agisse de coopération, d'achats ou de ressources humaines.

Dans le même temps, le cadre juridique d'intervention est continuellement renouvelé et le niveau de la masse salariale et des effectifs de la fonction publique territoriale sont régulièrement questionnés.

Une concertation sur l'évolution du service public local a été engagée depuis le deuxième semestre 2018, un projet de loi devant être présenté en conseil des ministres en mars 2019.

Le déficit d'informations et le besoin d'accompagnement face à tous ces nouveaux enjeux sont régulièrement mis en avant par les élus locaux. Ces deux missions relèvent du champ de compétences des cinq structures (FNCDG, AdCF, CDG 69, UGAP, WEKA) qui ont convenu d'organiser une réunion d'information à destination des élus mais également des directions et des équipes locales.

Public concerné

La journée rassemblera entre 150 et 200 élus, DGS et DRH, collaborateurs de collectivités locales, de structures intercommunales et de Centres de Gestion.

Animateur

Frédéric DUVAL, Président de F.R.E.D - Coaching & Storytelling

Déroulé de la matinée

La matinée s'articulera en deux temps :

Ø Après l'ouverture par Philippe LOCATELLI, Président du Centre de Gestion du Rhône, la première table-ronde permettra de revenir sur la question de l'évolution du contexte territorial mais également des enjeux à venir.

10h – 12h20 – Présentation du contexte institutionnel, budgétaire et financier et des enjeux à venir pour les collectivités et établissements publics

Dans une première intervention, Floriane BOULAY, Ancienne Responsable des affaires juridiques de l'AdCF, présentera l'état de la mise en œuvre de la réforme territoriale notamment en région Rhône Alpes Auvergne. Il s'agira également de s'interroger sur la mise en œuvre effective de cette réforme et des difficultés rencontrées notamment en matière de ressources humaines (15 min).

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) a publié en juin dernier la 28ème 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 2018.

Un chapitre introductif présente les chiffres clés des collectivités locales. Le deuxième chapitre se concentre sur les collectivités territoriales et leur population : 66,4 millions d'habitants en France au 1er janvier 2018, répartis dans 18 régions et collectivités assimilées, 101 départements et 35 357 communes.

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.	8 894	25,2 %	1,6 %	Moins de 200 h.	8 894	25,2 %	1,6 %
De 200 à 500 h.	9 823	27,8 %	4,8 %	Moins de 500 h.	18 717	52,9 %	6,4 %
De 500 à 2 000 h.	11 320	32,0 %	16,7 %	Moins de 2 000 h.	30 037	85,0 %	23,1 %
De 2 000 à 5 000 h.	3 153	8,9 %	14,6 %	Moins de 5 000 h.	33 190	93,9 %	37,8 %
De 5 000 à 10 000 h.	1 173	3,3 %	12,2 %	Moins de 10 000 h.	34 363	97,2 %	50,0 %
De 10 000 à 20 000 h.	532	1,5 %	11,0 %	Moins de 20 000 h.	34 895	98,7 %	61,0 %
De 20 000 à 50 000 h.	337	1,0 %	15,5 %	Moins de 50 000 h.	35 232	99,6 %	76,4 %
De 50 000 à 100 000 h.	83	0,2 %	8,3 %	Moins de 100 000 h.	35 315	99,9 %	84,8 %
100 000 h. et plus	42	0,1 %	15,2 %	Toutes tailles confondues	35 357	100,0 %	100,0 %

Source : Insee, Recensement de la population, population municipale en vigueur en 2018 (millésimée 2015).

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.	23	22,8 %	13,1 %	Moins de 500 000 h.	49	48,5 %	21,0 %
De 500 000 à 800 000 h.	25	24,8 %	23,9 %	Moins de 800 000 h.	74	73,3 %	44,9 %
800 000 h. ou plus	27	26,7 %	55,1 %	Toutes tailles confondues	101	100,0 %	100,0 %

Source : Insee, Recensement de la population, population municipale en vigueur en 2018 (millésimée 2015).

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 2018 (millésimée 2015).

L'intercommunalité à fiscalité propre au 1er janvier 2018

	Nombre de groupements à fiscalité propre	Nombre de communes regroupées
Métropoles	21	904
Communautés urbaines (CU)	11	523
Communautés d'agglomération (CA)	222	7 443
Communautés de communes (CC)	1 009	26 424
Ensemble des groupements à fiscalité propre	**1 263**	**35 294**
Métropole de Lyon *		59
Ensemble		**35 353**
dont groupements à fiscalité professionnelle unique	*1 061*	*29 667*

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.*

Au 1er janvier 2018 ont été créées 37 communes nouvelles, issues de la fusion de 96 communes. Ce chiffre est faible en comparaison de 2016 et 2017, où il y avait eu respectivement 317 et 200 communes nouvelles au 1er janvier.
En termes de population, 33 communes nouvelles comptent moins de 5 000 habitants et 4 ont entre 5 000 et 15 000 habitants. Ainsi, elles sont plus peuplées que la moyenne nationale : 2 355 habitants par commune nouvelle, contre 1 879 pour l'ensemble des communes de 2018.

Au 1er janvier 2018, on compte 1 263 EPCI à fiscalité propre, soit 3 de moins qu'en 2017. Cette faible évolution fait suite à une forte réduction (- 39 %) du nombre de ces structures au 1er janvier 2017, liée à la mise en œuvre des schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI) prévus par la loi NOTRe.

Si le nombre total d'EPCI à fiscalité propre s'est stabilisé, les évolutions sont par contre plus marquées selon la catégorie juridique : 7 métropoles ont vu le jour, issues de la transformation de communautés urbaines (Saint-Étienne, Orléans, Clermont-Ferrand, Tours, Dijon) ou de communautés d'agglomération (Metz, Toulon), ce qui porte le nombre de métropoles à 21 (hors la métropole de Lyon). Dans le même temps, le nombre de communautés urbaines (CU) a diminué, passant de 15 en 2017 à 11 au 1er janvier 2018 : 5 CU sont devenues métropoles et la CA du Grand Poitiers s'est transformée en CU.

Entre janvier 2017 et janvier 2018, la baisse du nombre de syndicats a été de la même ampleur que l'année précédente : - 7,0 %. Ils sont désormais 10 585 contre 11 378 en janvier 2017. La diminution a été très marquée pour les SIVU (- 9,1 %).

Les troisième et quatrième chapitres du rapport sur les collectivités territoriales en 2018 portent sur les finances des administrations publiques locales et des collectivités territoriales.

En 2016, les dépenses de fonctionnement des collectivités locales se sont élevées à 168,6 Md€ et leurs investissements à 45,5Md€.

La situation financière des collectivités locales connaît une certaine amélioration en 2016. En effet, après plusieurs années de ralentissement, les dépenses de fonctionnement baissent en 2016 (- 0,1 %). C'est surtout le fait des communes, dans la continuité du ralentissement intervenu lors des deux exercices précédents, et en particulier des plus grandes d'entre elles. Les régions ont aussi réduit leurs dépenses de fonctionnement, mais pour elles, il s'agit plutôt d'une rupture par rapport aux années précédentes.

Malgré la baisse des dotations, les recettes de fonctionnement continuent globalement de progresser, bien que modérément (+ 0,5 %). C'est le cas en particulier pour les départements grâce au dynamisme de leurs recettes fiscales. En revanche, les recettes des communes et des régions baissent. L'épargne brute

de l'ensemble des collectivités locales se renforce légèrement en 2016 (+ 4,6 %) ; la hausse concerne surtout les départements, après plusieurs années de baisse, tandis que l'épargne brute du secteur communal diminue.

Les investissements diminuent en 2016 pour la troisième année consécutive, mais de façon moins marquée qu'en 2014 et en 2015 (- 3,0 %, après - 7,7 % et - 8,4 %). Cette baisse concerne tous les niveaux de collectivités.
Pour les communes, elle est le fait des plus grandes d'entre elles.

Le cinquième chapitre est relatif à la fiscalité locale. Dans le sixième chapitre, sont abordés les concours financiers de l'Etat.

L'enveloppe des concours financiers de l'État aux collectivités territoriales, au sens de l'article 16 de la loi de programmation, est quasiment stable par rapport à 2017. La participation des collectivités locales à la maîtrise des dépenses publiques ne prend en effet plus la forme de la contribution au redressement des finances publiques des années antérieures mais s'inscrit désormais dans un « pacte de confiance ». Ce dernier se traduit par la stabilité des concours financiers et un effort concerté de maîtrise de la dépense, prenant notamment la forme de la contractualisation prévue à l'article 29 de la loi de programmation.

Le montant de la dotation globale de fonctionnement (DGF) est de 26,96 Md€ (montant voté en loi de finances initiale pour 2018). Cette dotation (hors cas spécifique des régions) est stable par rapport à 2017. La DGF est répartie entre communes, groupements de communes et départements. En 2018, les communes et groupements de communes perçoivent 68% du total, soit 18,3 Md€, les départements 32% du total, soit 8,6 Md€.

Le chapitre 8 du rapport de la DGCL sur les collectivités territoriales en 2018 est consacré aux effectifs de la fonction publique territoriale (FPT). Sont ainsi évoqués les mouvements de personnel, les rémunérations et les élections professionnelles. Au 31 décembre 2016, on compte 1 977 200 agents rémunérés sur emploi principal dans la fonction publique territoriale (FPT). Parmi eux, 1 469 300 agents sont titulaires, 356 800 sont contractuels, 91 400 agents bénéficient de contrats aidés et 59 700 relèvent d'autres statuts (assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet).

Entre fin 2015 et fin 2016, les effectifs de la FPT ont diminué de - 0,4 % (y c. bénéficiaires de contrats aidés), après + 0,1 % en 2015. Hors contrats aidés, les effectifs diminuent de - 0,2 %, après une baisse de - 0,3 % en
2015. À l'inverse, les effectifs de la fonction publique d'État progressent de + 1,2 % en 2016 (hors emplois aidés) et de +0,4 % pour la fonction publique hospitalière. Les effectifs de la FPT diminuent surtout dans les organismes communaux (communes et établissements associés, - 1,1 %) tandis qu'ils sont encore très dynamiques au sein des EPCI à fiscalité propre (+ 5,2 %). Ces évolutions s'expliquent essentiellement par des mouvements de personnels entre ces deux ensembles : + 8 100 agents en faveur des EPCI à fiscalité propre. Le nombre de fonctionnaires baisse de -0,2 % tandis que le nombre de contractuels augmente de + 0,2 % ; la baisse du nombre de fonctionnaires s'explique par un nombre élevé de départs (68 600, contre 58 600 en 2015).

Les employeurs de la FPT sont nombreux : plus de 46 000, dont 11 % ne rémunèrent que des agents sur des emplois secondaires ou des contrats aidés. Hors bénéficiaires de contrats aidés, les organismes communaux et les organismes

intercommunaux concentrent plus des trois quarts des effectifs de la FPT et les organismes départementaux près de 20 %.

Par rapport aux deux autres versants de la fonction publique, la FPT se caractérise par une forte proportion d'agents de catégorie C (76 %) et une faible proportion d'agents de catégorie A (9 %). La filière technique et la filière administrative regroupent près de 70 % des effectifs territoriaux. La répartition des emplois par filière varie fortement selon le niveau de collectivité.

Les agents de la FPT sont, en moyenne, plus âgés que dans les deux autres versants : 40 % ont 50 ans ou plus, contre seulement 33 % dans la fonction publique d'État et 30 % dans la fonction publique hospitalière.
Les fonctionnaires sont plus âgés que les contractuels.

La situation en région Auvergne-Rhône Alpes

La nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes
La nouvelle région est considérée comme étant la 4e région européenne par ordre décroissant de poids économique et reste la deuxième région française.
Elle se compose de :

- 12 départements
- 2 métropoles : le Grand Lyon et Grenoble-Alpes
- Environ 4100 communes.

Le nombre d'EPCI à fiscalité propre depuis le 1er janvier 2007 - Auvergne-Rhône-Alpes

Nature juridique	Au 01/01/2007	Au 01/01/2008	Au 01/01/2009	Au 01/01/2010	Au 01/01/2011	Au 01/01/2012	Au 01/01/2013	Au 01/01/2014	Au 01/01/2015	Au 01/01/2016	Au 01/01/2017	Au 01/07/2018
Métropole de Lyon									1	1	1	1
Métropole									1	1	1	3
CU	1	1	1	1	1	1	1	1		1	2	
CA	18	19	19	21	22	22	22	23	22	22	25	27
CC	314	313	309	316	316	312	308	261	261	259	138	135
SAN												
Total	333	333	329	338	339	335	331	285	285	284	167	166
Nb de communes regroupées	3 776	3 819	3 862	3 991	4 023	4 042	4 101	4 157	4 153	4 106	4 071	4 068
Population rassemblée (en millions d'habitants)	7.0	7.0	7.0	7.3	7.4	7.4	7.6	7.8	7.8	7.9	8.0	8.1

Source : DGCL, BANATIC mise à jour le 01/07/2018

Le nombre de groupements de syndicats de communes depuis le 1er janvier 2007 - Auvergne-Rhône-Alpes

Nature juridique	Au 01/01/2007	Au 01/01/2008	Au 01/01/2009	Au 01/01/2010	Au 01/01/2011	Au 01/01/2012	Au 01/01/2013	Au 01/01/2014	Au 01/01/2015	Au 01/01/2016	Au 01/01/2017	Au 01/07/2018
SIVU	1 112	1 125	1 041	1 006	975	936	870	791	743	703	654	588
SIVOM	244	242	263	249	236	236	222	216	204	196	191	173
Total	1 356	1 367	1 304	1 255	1 211	1 172	1 092	1 007	947	899	845	761

Source : DGCL, BANATIC mise à jour le 01/07/2018

Le nombre Le nombre de syndicats mixtes depuis le 1er janvier 2007 - Auvergne-Rhône-Alpes

Nature juridique	Au 01/01/2007	Au 01/01/2008	Au 01/01/2009	Au 01/01/2010	Au 01/01/2011	Au 01/01/2012	Au 01/01/2013	Au 01/01/2014	Au 01/01/2015	Au 01/01/2016	Au 01/01/2017	Au 01/07/2018
Syndicat mixte fermé	237	254	255	273	297	292	294	295	280	269	257	233
Syndicat mixte ouvert	136	143	142	145	146	150	154	150	146	150	143	140
Pôle métropolitain							1	1	1	1	1	2
PETR									4	6	4	4
Total	373	397	397	418	443	442	449	446	431	426	405	379

Source : DGCL, BANATIC mise à jour le 01/07/2018

La taille moyenne des EPCI à fiscalité propre - Auvergne-Rhône-Alpes

Nature juridique	Moyenne en :		Médiane en :		Minimum en :		Maximum en :	
	Nb de communes	Nb d'habitants	Nb de communes	Nb d'habitants	Nb de communes	Nb d'habitants	Nb de communes	Nb d'habitants
Métropole de Lyon	59,0	1 390 240	59	1 390 240	59	1 390 240	59	1 390 240
Métropole	41,0	385 065	49	409 382	21	293 125	53	452 687
CU	-	-	-	-	-	-	-	-
CA	39,6	89 579	34	75 438	12	44 942	90	225 262
CC	20,9	22 896	15	17 823	4	5 088	67	104 039
SAN	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	24,5	48 524	19	22 252	4	5 088	90	1 390 240

Source : DGCL, BANATIC mise à jour le 01/07/2018

La taille moyenne des syndicats de communes - Auvergne-Rhône-Alpes

Nature juridique	Moyenne en :		Médiane en :		Minimum en :		Maximum en :	
	Nb de communes	Nb d'habitants	Nb de communes	Nb d'habitants	Nb de communes	Nb d'habitants	Nb de communes	Nb d'habitants
SIVU	8,8	18 975	4	4 667	2	113	407	671 189
SIVOM	9,2	12 202	4	4 522	2	411	247	151 920
Total	8,9	17 435	4	4 659	2	113	407	671 189

Source : DGCL, BANATIC mise à jour le 01/07/2018

La taille moyenne des syndicats mixtes - Auvergne-Rhône-Alpes

nature juridique	Nombre moyen de communes membres	Nombre moyen de groupements membres	Nombre moyen de personnes morales de droit public	Nombre moyen d'habitants
SMF	12,2	3,2	-	128 529
SMO	21,0	2,2	3,7	239 519
POLEM	-	6,5	-	1 217 607
PETR	-	4,8	-	195 676
Total	15,3	2,9	1,4	175 984

Source : DGCL, BANATIC mise à jour le 01/07/2018

Il ressort d'une étude AdCF publiée en juin 2018, que dans une vingtaine de départements, le nombre de communautés « sans changement » représente au moins la moitié du nombre total de communautés au 1er janvier 2017. C'est le cas notamment en AURA du fait de la spécificité de la montagne en Isère, Savoie et Haute-Savoie et dans la Loire.

Savoie :
- 12 communautés sur 17 sont sans changement
- 11 communautés comptent moins de 15 000 habitants, 10 sont sans changement de périmètre, dont 8 qui comptent moins de 10 000 habitants.

Haute-Savoie :
- 17 communautés sur 21 sont sans changement
- 5 communautés comptent moins de 15 000 habitants (toutes sans changement), dont une de moins de 10 000 habitants.

<u>Les communes nouvelles en région Auvergne-Rhône Alpes</u>

Année 2015

Département	Nom de la commune nouvelle	Nom des communes historiques
Ain	Arboys en Bugey	Arbignieu
		Saint-Bois
	Champdor-Corcelles	Champdor
		Corcelles
	Haut Valromey	Hotonnes
		Grand-Abergement (Le)
		Petit-Abergement (Le)
		Songieu
	Poizat-Lalleyriat (Le)	Lalleyriat
		Poizat (Le)
	Parves et Nattages	Parves
		Nattages
	Groslée-Saint-Benoit	Saint-Benoît
		Groslée
	Val-Revermont	Treffort-Cuisiat
		Pressiat
Allier	Haut-Bocage	Maillet
		Givarlais
		Louroux-Hodement
Cantal	Val d'Arcomie	Loubaresse
		Faverolles
		Saint-Just
		Saint-Marc
	Saint-Constant-Fournoulès	Saint-Constant
		Fournoulès
	Rouget-Pers (Le)	Rouget (Le)
		Pers
Drôme	Solaure en Diois	Aix-en-Diois
		Molières-Glandaz
	Mercurol-Veaunes	Mercurol
		Veaunes
Isère	Abrets en Dauphiné (Les)	Abrets (Les)
		Bâtie-Divisin (La)
		Fitilieu
	Avenières Veyrins-Thuellin (Les)	Avenières (Les)
		Veyrins-Thuellin
	Autrans-Méaudre en Vercors	Méaudre
		Autrans
	Saint Antoine l'Abbaye	Saint-Antoine-l'Abbaye
		Dionay
	Crêts en Belledonne	Saint-Pierre-d'Allevard
		Morêtel-de-Mailles
Loire	Chalmazel-Jeansagnière	Chalmazel
		Jeansagnière
Haute-Loire	Esplantas-Vazeilles	Esplantas
		Vazeilles-près-Saugues
	Thoras	Thoras
		Croisances
Puy de Dôme	Aulhat-Flat	Flat
		Aulhat-Saint-Privat
	Chambaron sur Morge	Moutade (La)
		Cellule
	Nonette-Orsonnette	Nonette

		Orsonnette
Rhône	Cours	Cours-la-Ville
		Pont-Trambouze
		Thel
Savoie	Aime-la-Plagne	Aime
		Granier
		Montgirod
	Entrelacs	Albens
		Cessens
		Épersy
		Mognard
		Saint-Germain-la-Chambotte
		Saint-Girod
	Plagne Tarentaise (La)	Mâcot-la-Plagne
		Bellentre
		Côte-d'Aime (La)
		Valezan
	Belleville (Les)	Saint-Martin-de-Belleville
		Villarlurin
	Salins-Fontaine	Salins-les-Thermes
		Fontaine-le-Puits
Haute-Savoie	Epagny Metz-Tessy	Épagny
		Metz-Tessy
	Faverges-Seythenex	Faverges
		Seythenex
	Val de Chaise	Marlens
		Cons-Sainte-Colombe
	Talloires-Montmin	Talloires
		Montmin

Année 2016

Département	Nom de la commune nouvelle	Nom des communes historiques
Ain	Nivigne et Suran	Chavannes-sur-Suran
		Germagnat
	Chazey-Bons	Chazey-Bons
		Pugieu
Allier	Meaulne-Vitray	Meaulne
		Vitray
Cantal	Murat	Murat
		Chastel-sur-Murat
	Neussargues en Pinatelle	Neussargues-Moissac
		Celles
		Chalinargues
		Chavagnac
		Sainte-Anastasie
	Neuvéglise-sur-Truyère	Neuvéglise
		Lavastrie
		Oradour
		Sériers
Isère	Deux Alpes (Les)	Mont-de-Lans
		Vénosc
	Villages du Lac de Paladru	Paladru
		Pin (Le)
	Arandon-Passins	Passins
		Arandon

	Sure en Chartreuse (La)	Saint-Julien-de-Raz
		Pommiers-la-Placette
	Châtel-en-Trièves	Saint-Sébastien
		Cordéac
Haute-Loire	Saint-Privat-d'Allier	Saint-Privat-d'Allier
		Saint-Didier-d'Allier
Rhône	Val d'Oingt	Bois-d'Oingt (Le)
		Oingt
		Saint-Laurent-d'Oingt
	Porte des Pierres Dorées	Pouilly-le-Monial
		Liergues
	Chabanière	Saint-Maurice-sur-Dargoire
		Saint-Didier-sous-Riverie
		Saint-Sorlin
Savoie	Courchevel	Saint-Bon-Tarentaise
		Perrière (La)
	Saint François Longchamp	Saint-François-Longchamp
		Montaimont
		Montgellafrey
	Val-Cenis	Termignon
		Bramans
		Lanslebourg-Mont-Cenis
		Lanslevillard
		Sollières-Sardières
Haute-Savoie	Annecy	Annecy
		Annecy-le-Vieux
		Cran-Gevrier
		Meythet
		Pringy
		Seynod
	Fillière	Thorens-Glières
		Aviernoz
		Évires
		Ollières (Les)
		Saint-Martin-Bellevue

Année 2017

Département	Nom de la commune nouvelle	Nom des communes historiques
Ain	Bâgé-Dommartin	Bâgé-la-Ville
		Dommartin
Rhône	Beauvallon	Saint-Andéol-le-Château
		Chassagny
		Saint-Jean-de-Touslas

A l'issue de cette phase introductive, six intervenants débattront pendant 1h30 autour de quatre thématiques :

- Quels sont les enjeux à appréhender à la suite de la mise en œuvre de la réforme territoriale et du pacte de confiance financier dans les collectivités territoriales et établissements ?
- Quels seront les enjeux spécifiques en matière de GRH mais également les leviers et marges de manœuvre disponibles dans le contexte des axes de réforme envisagés dans le cadre du projet « Action publique 2022 » ?

- Quels enseignements peut-on tirer du rapport « revue de dépenses » et quels axes de réforme peuvent être engagés en matière de maîtrise des dépenses publiques ?
- Quelle politique d'achats publics demain ?

Intervenants :
Nicolas KADA, Professeur de droit public à l'Université de Grenoble-Alpes
Antoine de MENTHON, Président du CDG de la Haute Savoie
Bernard GRISON, président de la communauté de communes Dombes Saône Vallée
Didier OSTRE, Directeur adjoint de l'AMF
Lise FOURNOT-BOGEY, directrice des ressources humaines, métropole de Lyon
Stéphane ZUNINO, Directeur territorial adjoint, UGAP

1. Quels sont les enjeux à appréhender à la suite de la mise en œuvre de la réforme territoriale et du pacte de confiance financier dans les collectivités territoriales et établissements ?

Le pacte de confiance financier

En 2017, dans le cadre de la Conférence nationale des territoires (CNT), le Gouvernement a proposé d'ouvrir une nouvelle ère dans les relations financières entre l'Etat et les collectivités territoriales.

Il a ainsi décidé de mettre fin à quatre années successives de baisses des dotations de l'Etat aux collectivités territoriales.

La loi de programmation pluriannuelle des finances publiques (LPFP) 2018-2022, obligation constitutionnelle périodique depuis la révision de 2008, détermine les orientations pluriannuelles des finances publiques à moyen terme et s'inscrit dans l'objectif d'équilibre des comptes des administrations publiques.

La loi prévoit le retour à l'équilibre des finances publiques à horizon 2022, avec une baisse de plus de 3 points de la dépense publique dans le PIB combinée à une réduction d'environ 1 point du poids des prélèvements obligatoires. Ces évolutions doivent ainsi permettre de ramener en 5 ans le déficit public à un niveau proche de l'équilibre et de réduire de 5 points l'endettement public rapporté à la richesse nationale.

L'article 13 de la loi du 22 janvier 2018 précise qu'à l'occasion du débat sur les orientations budgétaires, chaque collectivité territoriale ou groupement de collectivités territoriales présente désormais ses objectifs concernant :

-L'évolution des dépenses réelles de fonctionnement

-L'évolution du besoin de financement annuel (emprunts - remboursements)

-Ces éléments prennent en compte les budgets principaux et annexes

Le gouvernement souhaitait éviter que le désendettement ne s'opère via une compression de l'investissement. C'est la raison pour laquelle la loi vient apporter des précisions quant à la maitrise des dépenses de fonctionnement.

Ainsi, l'objectif national d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement des collectivités territoriales correspond à un taux de croissance annuel de +1,2% appliqué à une base de dépenses réelles de fonctionnement en 2017, en valeur et périmètre constant.

C'est la différence entre la moyenne enregistrée précédemment (+2,5% par an) et l'objectif fixé qui devra permettre de dégager 13 Mds d'euros en 5 ans.

La loi prévoit également un plafond de capacité de désendettement. La capacité de désendettement d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales est définie comme le rapport entre l'encours de dette à la date de clôture des comptes et l'épargne brute de l'exercice écoulé ou en fonction de la moyenne des trois derniers exercices écoulés. Ce ratio prend en compte le budget principal. Il est défini en nombre d'années. L'épargne brute est égale à la différence entre les recettes réelles de fonctionnement et les dépenses réelles de fonctionnement.
Lorsque l'épargne brute d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales est négative ou nulle, son montant est considéré comme égal à un euro pour le calcul de la capacité de désendettement.

Ainsi, pour chaque type de collectivité territoriale ou de groupements, le plafond national de référence est de :

- 12 années pour les communes et pour les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre

- 10 années pour les départements et la métropole de Lyon

- 9 années pour les régions, la collectivité de Corse, les collectivités territoriales de Guyane et de Martinique.

L'article 29 prévoit un mécanisme d'encadrement des dépenses de fonctionnement des collectivités.

Ce mécanisme repose sur la conclusion par certaines collectivités de contrats avec l'État visant à consolider leur capacité d'autofinancement et à organiser leur contribution à la réduction des dépenses publiques et du déficit public, au cours de la période de 2018 à 2020.

Les 322 collectivités entrant dans le champ de la contractualisation sont les suivantes :

- régions et départements
- La collectivité unique de Corse
- La Métropole de Lyon
- Les communes / EPCI dont les dépenses réelles de fonctionnement du budget principal 2016, recalées au périmètre de la collectivité en 2018 (en cas de fusions...) dépassaient 60 millions d'euros.

Celles parmi les 322 collectivités désignées par la loi qui ne voudraient pas signer se verront notifier d'office leur trajectoire financière par le préfet.

Les collectivités hors de l'application de ces dispositions pourront demander à mettre en place des contrats.

Par ailleurs, toutes les collectivités sans contrat, obligatoires ou choisis, sont soumises à l'obligation de fixer et de présenter leurs objectifs en matière de limitation des dépenses de fonctionnement.

Les contrats comportent :

- Un objectif d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement
- Un objectif d'amélioration du besoin de financement
- Une trajectoire d'amélioration pour les collectivités et établissement dont la capacité de désendettement dépasse le plafond de référence en 2016.

Les contrats devaient être conclus au plus tard à la fin du premier semestre 2018 pour une durée de 3 ans, bien que des avenants modificatifs puissent être introduits sur demande de l'une ou l'autre des parties.
Les contrats ont été signés par le représentant de l'Etat et par le maire ou le président de l'exécutif local, après approbation de l'assemblée délibérante.

S'agissant des sanctions en cas de non-tenue des objectifs financiers, seul est sanctionnable l'objectif de maîtrise des dépenses de fonctionnement du budget principal (nettes des reversements de recettes).

La norme moyenne de dépenses de fonctionnement (1,2%) est quant à elle modulée en fonction de 3 critères limitatifs, chacun susceptible de procurer une majoration ou une minoration de 0,15 point :

- la croissance démographique entre 2013 et 2018 ou croissance de la moyenne annuelle de logements autorisés ayant fait l'objet d'un permis de construire
- le revenu moyen par habitant ou proportion de population résidant dans les quartiers prioritaires au sens de la politique de la Ville
- la tenue des dépenses réelles de fonctionnement entre 2014 et 2016.

D'ici à 2020, les dépenses de fonctionnement du budget principal de chacune des 322 plus grandes collectivités devront suivre une pente maximale de 0,75% et 1,65% par an, sous peine de sanction financière.

A contrario, le respect de la trajectoire financière donnera accès à une majoration de dotation de soutien à l'investissement local (DSIL).

Enfin, l'article 16 de la loi de programmation prévoit que d'ici à 2022, les concours financiers de l'Etat aux collectivités, hors FCTVA, TVA et fonds économique des régions (qui s'éteint au-delà de 2018), seront figés à 38,1 Mds€.

Le dispositif de contractualisation entre l'Etat et les collectivités visant à un encadrement de la dépense publique tel que défini dans les articles 13 et 29 de la

loi de programmation des finances publiques 2018-2022 s'est mis en place rapidement.

A l'échéance fixée par la loi au 30 juin, 228 maires et présidents d'exécutifs avaient confirmé leur engagement dans la démarche de contractualisation, soit 70% des collectivités concernées :

- 121 maires (83% des maires concernés)
- 35 présidents d'agglomérations ou de communautés urbaines (83% des communautés concernées)
- 20 présidents de métropoles (95 % des élus concernés)
- 43 présidents de conseils départementaux (44 % des présidents concernés)
- 9 présidents de conseils régionaux (53% des présidents concernés).

Par ailleurs, à ce chiffre s'ajoutent 16 collectivités volontaires, que la loi n'avait pas expressément ciblées mais qui ont souhaité conclure un contrat de maîtrise de leurs dépenses.

2. Quels seront les enjeux spécifiques en matière de GRH mais également les leviers et marges de manœuvre disponibles dans le contexte des axes de réforme envisagés dans le cadre du projet « Action publique 2022 » ?

La rémunération du personnel représente environ 35% des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales (52% pour les communes mais 20% pour les départements, les régions et les groupements de communes).

L'étude Horhizons 2017 publiée par l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France soulignait l'impact fort des réformes sur les politiques RH menées par les collectivités et établissements publics territoriaux.

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

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

Les impacts de cette réorganisation territoriale ont porté sur les conditions de travail, le régime indemnitaire, le dialogue social et la formation.

Les collectivités et EPCI ont également ces dernières années du faire face à des contraintes budgétaires importantes. 58% des collectivités et des EPCI interrogés dans le cadre du baromètre Horhizons 2017 estiment que la baisse des dotations de l'Etat a un impact sur les politiques RH et surtout sur les recrutements, la pérennisation des emplois aidés, le renouvellement des contrats, les rémunérations.
L'impact de la baisse des dotations, plus fortement ressenti en 2017, est particulièrement mentionné par les communes de plus de 20 000 habitants (89%) et par les régions (92%) et départements (86%).
Toutefois, si les communes de moins de 20 000 habitants semblent moins être impactées par la baisse des dotations, elles mettent très majoritairement en avant l'impact sur les recrutements et sur la gestion des contrats.
A noter que sont de plus en plus impactés tous les domaines des politiques RH et plus seulement la rémunération, les recrutements et la gestion des contrats : sont désormais plus largement cités le temps de travail, la formation et la mise en œuvre de prestations sociales.

Il ressort du baromètre Horhizons 2018 que les dépenses de personnel ont continué de stagner cette année.
Cependant, on constate une croissance plus marquée des dépenses de personnel cette année pour certains types de collectivités ou d'établissements. Cela concerne principalement les communautés de communes et les régions qui sont les deux niveaux les plus impactés par les transferts de personnel et les réorganisations de service.

La réduction des dépenses de personnel concerne quant à elle majoritairement les communes.

Comme en 2017, les nouvelles mesures statutaires et la mise en œuvre de la réforme territoriale constituent les principales explications de l'évolution des dépenses.
Les autres facteurs d'évolution des dépenses sont les transferts de compétences, la mise en place du RIFSEEP, les modifications dans la gestion des services publics et la mise en place du contrat de confiance.

La réduction des dépenses de personnel concerne surtout les communes de plus de 20 000 habitants et l'augmentation les EPCI et collectivités les plus impactés par les transferts de personnels, à savoir les régions et les EPCI.

Les exécutifs locaux se trouvent pris dans un étau, face à des populations exigeantes, qui les placent dans cette injonction paradoxale : faire mieux avec moins.

Dans un contexte où une plus grande efficacité des services de proximité est souhaitée, chaque collectivité ou établissement engage une réflexion visant à l'élaboration d'un plan d'économies sur le mandat, qui doit identifier des solutions à court, moyen et long terme. Au-delà de la seule masse salariale, c'est l'ensemble du projet politique qui doit être faire l'objet d'un réexamen avec en ligne de mire l'optimisation des dépenses et recettes : arbitrages sur les grands projets à mener, poursuite des mutualisations et des transferts de compétences, modification des modes de gestion des services… Autant de leviers qui peuvent contribuer à une meilleure maîtrise des finances publiques locales.

Les collectivités et EPCI utilisent des leviers de portées différentes pour maîtriser leur masse salariale : réforme des régimes indemnitaires, modification des temps de travail et lutte contre l'absentéisme, GPEEC…

Il ressort du baromètre Horhizons 2018 que l'optimisation du temps de travail constitue un premier levier activé par les collectivités pour maîtriser la masse salariale. Ce levier est principalement mis en œuvre par les régions et les communes de 3 500 à 20 000 habitants.

La réforme territoriale et les mouvements de mutualisation ont également été l'occasion de contenir les dépenses de personnel : adaptation des périmètres des services publics, réorganisations de services, réduction du nombre d'agents employés.

Les collectivités s'engagent également dans la prévention de l'absentéisme, à des niveaux différents selon la strate de la collectivité ou de l'établissement.

Tous ces leviers permettent de corroborer les chiffres de la DGCL sur la réduction des effectifs de la fonction publique territoriale en 2016.

Dans ce contexte institutionnel et budgétaire, la part des collectivités et EPCI qui envisagent de recruter est faible mais supérieure à celle annoncée dans le cadre du baromètre 2017. Cette intention de recruter se concentre surtout dans les communes de plus de 20 000 habitants, les régions, les départements et les communautés et concerne d'abord des emplois permanents titulaires ou contractuels.

Le remplacement des départs constitue toujours la première raison de recrutement.

Les collectivités prévoient surtout de créer des postes dans les services « techniques », « enfance, éducation, jeunesse », « fonctions support » (direction, juridique, ressources humaines, finances, informatique, communication) et dans les services « aménagement et développement » (urbanisme, politique de la ville, transports, environnement, action économique, emploi, Europe et International…).

L'adaptation du périmètre des services publics

Dans un contexte de raréfaction des ressources et de mutation de la gouvernance des territoires, chaque collectivité ou établissement doit s'interroger sur quel sens donner à l'action publique locale.
Au-delà de l'intérêt général, quels choix opérer en matière de politiques publiques (ne pas faire, ne plus faire) et dans leurs modes de gestion (faire seul, faire avec, faire faire).

Un resserrement du périmètre d'intervention, soit par des interventions réduites, soit par des interventions supprimées, peut être envisagé.
Certaines collectivités font le choix de prioriser les interventions en investissement et le développement de services (par exemple, éducation, petite enfance, transports…).

Une réflexion quant au repositionnement des services proposés au niveau communal, intercommunal et des satellites s'avère également indispensable.

D'autres leviers de possibles économies peuvent être mis en œuvre :
- la mise en place d'une comptabilité analytique permettant de mieux connaître les coûts des services publics
- le choix de modifier le mode de gestion des services publics : passage de la régie à la délégation…
- le redimensionnement des projets
- le développement de la dématérialisation et de l'e-administration
- la constitution de sociétés d'économie mixte faisant appel à des capitaux privés
- la mutualisation des achats et des services et la création de services communs…

La contraction de la masse salariale

Plusieurs leviers efficaces ont été actionnés par les acteurs locaux pour réduire le poids budgétaire que représente la fonction publique : gestion des recrutements et des reconversions, temps de travail, non-renouvellement des contrats, non-remplacement de certains départs à la retraite…

Une régulation des recrutements peut être mise en œuvre par :

- un examen systématique des postes à l'occasion de leur vacance
- la mise en place d'une instance de régulation qui a pour objet de définir pour chaque poste si le contrat est prolongé ou non, si le remplacement est gelé, pourvu immédiatement ou non…
- une définition des modalités de recrutement (lauréats de concours, contrats de droit public, contrats aidés…)…

Cette régulation doit permettre également de repositionner des agents à reclasser.

Par ailleurs, une réflexion doit être engagée aussi sur la politique de recrutements temporaires (renforts occasionnels, vacataires, remplacement d'absences…).

Les leviers de la baisse globale des effectifs et de l'augmentation de la durée effective du travail doivent être utilisés à titre complémentaire.

La réorganisation des services

La réorganisation des services peut par exemple s'exercer par une rationalisation des temps d'ouverture au public, les agents d'accueil n'assumant plus ces missions étant repositionnés sur d'autres services.

La démarche de réorganisation des services doit notamment s'appuyer sur une analyse des charges de travail par service et par agent.

La réduction de l'absentéisme et le maintien dans l'emploi

La prévention de l'absentéisme un enjeu majeur pour les collectivités locales.
Face au coût et à la désorganisation qu'engendrent les arrêts de travail de leurs agents, les collectivités cherchent des solutions pour prévenir les absences pour raison de santé de leurs agents.
Une étape de diagnostic préalable est essentielle. Elle peut servir à mieux cerner et à quantifier le phénomène pour agir ensuite de façon plus ciblée et plus pertinente.
En effet, au regard des enjeux humains et financiers, il est important d'inscrire la prévention de l'absentéisme dans une démarche construite, réfléchie et partagée, pour la rendre efficace.

L'optimisation du temps de travail effectif

Plusieurs scénarios peuvent être retenus pour faire évoluer le temps de travail des agents, notamment pour atteindre les 1607 heures annuelles réglementaires : réduction du nombre de jours de congés, application de la règle d'octroi des jours de fractionnement, nouveau régime horaire hebdomadaire…

Toutefois, avant de moduler les cycles de travail, il convient d'analyser les variations d'activité et les besoins des différents services, par exemple à partir de tableaux de bord contenant des critères de mesure de l'activité (nombre d'entrées pour une structure ouverte au public, nombre d'appels téléphoniques pour un service, nombre d'interventions pour un service technique, nombre de repas produits pour une cuisine scolaire…).

La réforme du régime indemnitaire : un instrument de court terme

Dans la fonction publique territoriale, le régime indemnitaire est le seul levier activable par les élus locaux pour modifier la rémunération des agents titulaires, compte tenu du caractère réglementaire du traitement.

Lorsque l'objectif de maîtrise de la masse salariale est servi par une réforme globale du régime indemnitaire, avec le passage au régime indemnitaire fondé sur les sujétions, l'expertise et l'engagement professionnel (RIFSEEP), il se combine avec d'autres objectifs (reconnaissance du métier des agents, déroulement de carrière…). S'il est difficile d'avoir une visibilité à long terme de la réforme des régimes indemnitaires, il semble pourtant que cet instrument produise la plupart de ses effets dès une échéance de court terme.

La collectivité ou l'établissement peut également mettre en place des règles de modulation individuelle du régime indemnitaire mais celles-ci doivent être limitées à la manière de servir, aux absences et à la discipline.

La gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs au service de la maîtrise de la masse salariale

Instrument dont l'effet à court et moyen termes est envisagé comme le plus efficace, la gestion des emplois et des effectifs doit être couplé avec une réflexion sur les compétences nécessaires au bon déroulement des politiques publiques ainsi qu'avec la prise en compte du reclassement des agents.

Si les démarches très structurées et très « outillées » de GPEEC sont surtout l'apanage des organisations importantes, une majorité de collectivités et d'EPCI tendent à généraliser les fiches de postes, l'analyse des entretiens professionnels. Ces dispositifs constituent le point d'entrée des démarches de GPEEC.

Le rapport « Action publique 2022 »

Le Premier Ministre a lancé, le 13 octobre 2017, le programme « Action Publique 2022 ».

Celui-ci vise à transformer l'administration en trois points :
- améliorer la qualité des services publics
- offrir un environnement de travail modernisé aux fonctionnaires
- maîtriser les dépenses publiques en optimisant les moyens.

Un comité de 33 membres, issu de la haute fonction publique, du monde politique et économique, était chargé de proposer des pistes de réformes sur 21 politiques publiques. Dans son rapport de juin 2018, le comité rappelle ses convictions et formule 22 propositions pour « changer de modèle » et éviter les dépenses publiques inutiles.

Après six mois d'auditions, de travaux et de débats, le comité souligne qu'une transformation profonde du modèle français de service public est à la fois indispensable et possible. « Cette transformation doit permettre d'améliorer le service rendu tout en réalisant des économies substantielles, et de proposer aux agents publics un projet ambitieux et mobilisateur ». Une transformation très profonde est nécessaire pour répondre aux nouvelles attentes des Français, aux besoins qui émergent et garantir, dans le même temps, une trajectoire équilibrée des finances publiques. Le comité évoque plusieurs facteurs de mutation nécessitant de modifier l'action publique : l'évolution numérique, les changements démographiques (vieillissement de la population, métropolisation…), transition

énergétique, augmentation des flux migratoires, modification de l'économie mondiale…

Selon le rapport du comité, les français sont dans l'attente d'un service public renouvelé : accessible, dématérialisé, personnalisé, réactif, participatif. Il en est de même pour les agents publics qui, majoritairement considèrent que leur niveau d'engagement n'est pas suffisamment pris en compte par leur hiérarchie.
Les agents perçoivent le besoin de changement et de transformation du service public.

Le comité a souhaité rappeler quelques principes clés pour réussir la réforme de l'action publique :

• Donner du sens : Faire connaître largement aux usagers, aux agents publics et à tous les acteurs concernés le sens et les objectifs de la transformation engagée

• Responsabiliser :
• Impliquer pleinement les ministères dans la mise en œuvre de leurs transformations, en les invitant à se structurer pour cela, et en regard assurer un suivi interministériel de l'exécution des réformes, pour veiller à leur niveau d'ambition et être en mesure de rendre compte des résultats atteints de manière transparente

• Donner aux cadres qui conduiront la transformation une feuille de route claire, et les responsabiliser sur la mise en œuvre ; informer de manière continue les agents des orientations et des modalités retenues, et mener des expérimentations leur permettant de contribuer à la construction des solutions ; animer un dialogue social intense dans les différentes instances sur les modalités de réalisation des réformes

• Accompagner : Mettre en place les moyens pour accompagner ces projets de réformes, en finançant les investissements initiaux nécessaires au succès (comme cela a été initié avec le Fonds pour la transformation de l'action publique), et en particulier les formations de l'encadrement à la conduite de projet et à la conduite du changement, ou celles des agents aux nouvelles organisations et méthodes de travail.

Les auteurs du rapport proposent quatre principes, indissociables les uns des autres, pour transformer radicalement le service public et changer de modèle : sortir de l'uniformité du service public, aller au bout de la logique de transparence et de responsabilisation, faire confiance en interne et ouvrir les services publics à toutes les initiatives d'intérêt général.
Ces principes doivent conduire à revoir toutes les dimensions de la gestion publique : le management, le pilotage, l'utilisation du numérique et le contrat social.

Les auteurs du rapport formulent les 22 propositions suivantes :
1. Refonder l'administration autour de la confiance et de la responsabilisation
2. Bâtir un nouveau contrat social entre l'administration et ses collaborateurs
3. Investir dans le numérique pour offrir un service public augmenté, plus efficient et qui réinvente ses relations avec les usagers
4. Assurer le « dernier kilomètre » du service public dans un monde numérique
5. Réduire le renoncement aux soins, améliorer l'espérance de vie en bonne santé et désengorger l'hôpital

6. Retarder l'entrée dans la dépendance et mieux prendre en charge les personnes concernées
7. Simplifier la vie des personnes en situation de handicap et celle de leurs proches
8. Réduire les inégalités et placer la France dans les 10 meilleurs systèmes éducatifs mondiaux
9. Augmenter et améliorer l'accueil dans l'enseignement supérieur en différenciant l'offre
10. Mettre le demandeur d'emploi en capacité de construire sa recherche d'emploi
11. Se loger mieux à moindre coût
12. Simplifier les dispositifs sociaux au titre de la solidarité nationale et mieux accompagner ceux qui en ont le plus besoin
13. Réduire les délais de jugement
14. Assurer l'exécution de la totalité des peines d'emprisonnement ferme dans les délais, tout en supprimant la surpopulation carcérale
15. Simplifier et diminuer le coût du dispositif de recouvrement des prélèvements obligatoires
16. Aller vers une société « zéro cash » pour simplifier les paiements tout en luttant mieux contre la fraude fiscale
17. Concentrer l'offre audiovisuelle publique sur le soutien à la création et l'information
18. Supprimer les doublons et améliorer le partenariat entre l'État et les collectivités territoriales
19. Renforcer la cohérence de l'action publique territoriale
20. Mettre un terme à toutes les interventions publiques dont l'efficacité n'est pas démontrée
21. Mutualiser davantage l'achat public et développer les externalisations
22. Faire payer directement l'usager de certains services publics

Concernant la 1ère proposition, les auteurs du rapport préconisent notamment de mettre en place des contrats pluriannuels sur les objectifs et sur les moyens et de donner de la souplesse en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines. Il s'agirait de faciliter les recrutements sur certains métiers, de ne plus recourir à des mesures générales de revalorisation, de déterminer une trajectoire pluriannuelle de masse salariale.
L'innovation devrait être encouragée et valorisée au travers de l'utilisation systématique de la part variable du régime indemnitaire pour les managers.

La deuxième proposition s'intitule « Bâtir un nouveau contrat social entre l'administration et ses collaborateurs ». Les rapporteurs proposent :

- d'assouplir le statut pour offrir la possibilité d'évolutions différenciées, notamment des rémunérations, entre les trois fonctions publiques
- d'élargir le recours au contrat de droit privé comme voie « normale » d'accès à certaines fonctions du service public
- de recourir aux « pré-recrutements » en élargissant le recours aux apprentis, qui doit permettre de diversifier davantage les profils des agents du service public
- de mettre en place une gestion active de l'emploi en accompagnant à la reconversion professionnelle et en prévoyant le cas échéant des plans de départ volontaire, en cas de restructuration de service
- d'encourager le dialogue social de proximité, au plus près du terrain et donner ainsi une plus grande liberté de gestion aux managers
- De donner la possibilité au management de négocier des accords dérogatoires au cadre de la fonction publique, sur l'ensemble des points du

statut (rémunération, temps de travail, mobilité …) et de mettre en place des accords sociaux locaux, y compris d'intéressement collectif
- de donner la possibilité au management de recruter, faire évoluer et promouvoir les talents sans autres contraintes préalables que celles de droit commun, de sa responsabilité et des moyens alloués. Cela suppose de supprimer les CAP
- de négocier des accords sociaux relatifs au cadre de vie et à l'accompagnement des familles des agents
- de valoriser davantage les agents publics qui ont fait le choix d'aller servir dans des zones difficiles avec des carrières accélérées notamment
- de généraliser les baromètres sociaux au sein de l'administration et d'en restituer publiquement les résultats au moins tous les 6 mois
- de favoriser les expériences croisées Etat / collectivités territoriales / hôpitaux
- d'ouvrir les emplois de cadres dirigeants de l'État et des collectivités territoriales à des talents venant du secteur privé
- de mieux accompagner les agents dans leurs évolutions professionnelles et notamment en cas de changement de poste…

Concernant le développement du numérique (propositions 3 et 4), le rapport évoque la transformation des métiers et la nécessité d'accompagner la reconversion des agents. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la formation initiale des agents doivent inclure davantage le numérique.
Le rapport préconise d'investir fortement dans l'équipement notamment en smartphone et/ou tablette pour tous les agents en contact direct avec les usagers sur le terrain et de créer des espaces de réunions numériques, collaboratifs et des réseaux sociaux internes.

Il conviendrait également d'établir une stratégie ambitieuse de généralisation des échanges de données inter-administrations, notamment entre les sphères sociale et fiscale, reposant sur les usages et assortie d'une architecture informatique adaptée. Une gouvernance transverse de haut niveau doit être mise en place pour faciliter la prise de décisions, coordonner les dispositifs préexistants (par exemple : Déclaration Sociale Nominative, Portail National des Droits Sociaux…) et la mise en œuvre de l'architecture SI retenue. Les rapporteurs se prononcent en faveur d'un investissement dans la modernisation des systèmes d'information afin de mettre à jour les outils utilisés par les administrations publiques pour qu'elles puissent bénéficier des gains de productivité permis par les évolutions technologiques.

Afin de donner une impulsion à cette ambition numérique, le Comité a identifié sept domaines d'application prioritaires pour les prochaines années :
- la santé
- la protection sociale
- les données fiscales et sociales
- la justice
- les services consulaires
- l'enseignement
- de manière transversale, la publication des résultats dans une logique de transparence complète.

Dans le cadre de la proposition n°7 « Simplifier la vie des personnes en situation de handicap et celle de leurs proches », les rapporteurs proposent notamment de confier le renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur

handicapé aux médecins du travail plutôt qu'à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées afin de lier la reconnaissance du handicap au métier exercé.

La proposition n°13 porte sur la réduction des délais de jugement. A cet égard, le comité se prononce en faveur d'un élargissement de la médiation préalable obligatoire.

La proposition n°18 est intitulée « Supprimer les doublons et améliorer le partenariat entre l'État et les collectivités territoriales ».
Les auteurs du rapport évoquent les réformes suivantes :
- achever la décentralisation pour les compétences qui ont d'ores et déjà fait l'objet d'un transfert mais pour lesquelles l'État intervient encore. Un travail d'inventaire doit être entrepris, aux différents niveaux territoriaux. Le Comité a d'ores et déjà identifié les domaines où l'État continue d'intervenir alors que les compétences ont été confiées aux collectivités territoriales : dans le secteur de la jeunesse et de la vie associative, concernant l'action sociale et la solidarité, en matière de formation, d'orientation et de développement économique, dans le secteur de l'aménagement, de l'énergie et du climat.

- envisager de nouveaux transferts de compétence, y compris de recentralisation si nécessaire notamment dans le domaine du transport ferroviaire. Il s'agit de transférer aux régions la responsabilité totale du financement du réseau ferroviaire d'intérêt régional, en arrêtant les cofinancements dans le cadre des contrats de plan État – Régions, d'accompagner l'ouverture à la concurrence des trains express régionaux (TER), de rationaliser les services ferroviaires en recherchant les solutions et le cas échéant, les alternatives les plus pertinentes pour assurer l'offre de transport public régionale.
Dans le domaine du transport routier, il conviendrait de remettre en cohérence le réseau routier national en transférant aux départements les routes qui ont perdu leur vocation de desserte nationale (soit jusqu'à 2 000 kms). Dans le domaine de l'énergie, le comité propose de donner un plus grand rôle aux régions afin, notamment, de réorganiser les services de distributions. Dans le domaine du logement, la compétence en matière d'aide à la pierre serait transférée au niveau régional ou métropolitain. Ce transfert devrait s'accompagner du transfert de responsabilité du droit au logement opposable et de l'hébergement.

Concernant la proposition n°19, « Renforcer la cohérence de l'action publique territoriale », les rapporteurs préconisent de :
- transférer la fonction comptable aujourd'hui exercée par des comptables publics agents de la DGFiP aux offices publics de l'habitat, aux collectivités territoriales et aux hôpitaux d'une certaine taille (la fonction de recouvrement forcé serait conservée au sein de l'État)
- regrouper au niveau de chaque EPCI à fiscalité propre la fonction comptable de l'ensemble des communes qui le composent, avec une trésorerie par EPCI
- dans le même temps, pour les collectivités, le passage à la certification des comptes et la mise en place d'un compte financier unique seraient source de simplification et de responsabilisation
- en matière préfectorale, déconcentrer la gestion des ressources humaines et envisager la création d'une filière administrative territoriale interministérielle.

La proposition n°21 porte sur une plus grande mutualisation de l'achat public et le développement des externalisations.
Les mesures d'économies proposées constitueraient notamment à :

- accroître les efforts de mutualisation des structures d'achat, pour l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics
- renforcer la mutualisation des achats pour les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).

3. Quels enseignements peut-on tirer du rapport « revues de dépenses » et quels axes de réforme peuvent être engagés en matière de maîtrise des dépenses publiques ?

Dispositif innovant d'évaluation des dépenses publiques, les revues de dépenses ont été instaurées par la loi de programmation des finances publiques 2014-2019 à l'article 22. Elles ont pour objectif de documenter des mesures et des réformes structurelles de redressement des comptes publics.

Le rapport « revues des dépenses » de 2017 procède à un état des lieux des pratiques innovantes, en outre, il évalue et identifie les pistes de rationalisation et d'économie. Enfin, celui-ci établit des recommandations permettant de contribuer à une optimisation des dépenses publiques relatives aux actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales.

Le rapport souligne que le poids de la fonction RH dans les effectifs territoriaux varierait, selon les sources, de 1,7% à 2,4%, auxquels doivent s'ajouter les agents en fonction au CNFPT et dans les CDG (0,3% des effectifs), soit un ratio « gérants/gérés » de 2% en moyenne.

Par ailleurs, en termes de coût, le rapport indique qu'au-delà de la masse salariale consacrée directement à la fonction RH des collectivités, il convient également d'ajouter les dépenses correspondant aux missions obligatoires et facultatives des CDG. Le coût total de la fonction RH pour les collectivités est alors estimé à environ 1,7Md€ en 2014, soit 1,3% de leurs dépenses de fonctionnement et 0,7% de leurs dépenses totales.

Le rapport recommande tout d'abord la création d'outils d'analyse financière et de pilotage structurel permettant un suivi précis de l'évolution des coûts, et une possibilité de comparaison afin d'évaluer les résultats des mises en œuvre des bonnes pratiques, puis contribuer à leur diffusion.

Toutefois, malgré le manque actuel d'outils d'analyse, le rapport a pu identifier des bonnes pratiques empruntant principalement trois vecteurs :

- Les CDG : ces derniers accomplissent des actes de gestion pour près de la moitié des agents de la fonction publique territoriale. Ils constituent ainsi un réseau porteur d'innovation sur de nombreux processus RH et garantissent une certaine sécurité juridique sur la plupart des opérations de gestion.
- Les schémas de mutualisation : ces derniers doivent être utilisés afin de partager au plus la fonction RH entre collectivités et entre niveaux de collectivités. Cette mutualisation doit également s'exercer au sein des CDG (coordinations régionales / interrégionales).
- Le développement du numérique et les progrès de la dématérialisation : cela permet d'envisager des économies substantielles de supports et de moyens de traitement (ex : pour l'édition des bulletins de paie, la gestion de certains dossiers administratifs).

Toutefois, le rapport rappelle que ce travail de massification, mutualisation et numérisation ne pourra porter ses fruits uniquement s'il est mis en lumière par une campagne active de promotion auprès de tous les partenaires concernés, en utilisant tous les outils de communication disponibles (guide de bonnes pratiques, colloques, relais par les différentes associations, …).

Par ailleurs, le document s'intéresse également aux possibilités d'alléger et faciliter la GRH des collectivités avec notamment une simplification des normes, des procédures et des contrôles.

Enfin, afin de permettre une bonne articulation des acteurs de la GRH des collectivités territoriales au bénéfice d'une plus grande efficience, le rapport indique que les mesures suivantes sont à mener :

- Clarifier et simplifier les flux financiers entre les CDG et le CNFPT. Cela faciliterait les relations entre les deux organes et offrirait l'occasion de créer un lien permanent entre toutes les collectivités et les CDG, ouvrant ainsi la voie à une généralisation progressive de leur rôle au bénéfice de tous les agents de la fonction publique territoriale.
- Elaborer obligatoirement un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Cela renforcerait l'expertise des CDG et conduirait à des économies d'échelle dans l'exercice des missions des CDG.
- Elargir les missions du socle commun de prestations aux champs de la médecine professionnelle et de l'action sociale, voire à d'autres missions permettant des économies importantes, telles que l'organisation des concours et examens professionnels de catégorie C.
- Envisager, à terme, une adhésion obligatoire et systématique de toutes les collectivités territoriales aux CDG dans le cadre d'une régionalisation structurée et d'une coordination nationale.

Au total, 5 axes de réformes pouvant être engagés en matière de maîtrise des dépenses publiques se dégagent de ce rapport :

- Mieux connaître et piloter les dépenses RH des collectivités territoriales
- Conforter l'efficacité collective des CDG
- Renforcer l'efficience de la fonction RH au sein des collectivités
- Promouvoir une meilleure articulation des acteurs de la GRH
- Simplifier les normes, les procédures et les contrôles dans le domaine de la GRH des collectivités territoriales

(Voir Annexe : Tableau des recommandations par axe thématique et de leurs impacts potentiels)

Les différentes recommandations prescrites dans ce rapport permettraient des économies importantes dont le cumul brut est estimé à environ 250M€ en année pleine, soit plus de 10% des dépenses affectées à la GRH des collectivités territoriales.

4. Quelle politique d'achats publics demain ?

L'achat public se définit par le fait pour une administration d'acquérir ou d'obtenir des travaux, des fournitures ou des services à titre onéreux dans le cadre de la réglementation en matière de marché public.

72 milliards d'euros ont été engagés au titre de la commande publique en 2016, dont 51% pour l'ensemble des collectivités et 19,5 milliards pour les seules communes. Ce chiffre est en baisse de 25% par rapport à 2012 et correspond à une moyenne de 1064 euros par habitant.

Le 1er avril 2016, de nouvelles règles encadrant la passation des marchés publics sont entrées en vigueur. En effet, l'année 2015 a été marquée par une modification en profondeur des règles de la commande publique avec la publication de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015. Ces règles, définies notamment par le décret n°2016-360 relatif aux marchés publics, visent à moderniser et à simplifier le droit des marchés publics. Cette réforme achève ainsi la procédure de transposition des directives européennes « marchés publics » et « concessions » du 26 février 2014. Présentée comme un changement majeur dans le milieu de la commande publique, cette réforme comporte de très nombreux objectifs, dont notamment la facilitation de l'accès à la commande publique pour les petites et moyennes entreprises, ainsi que la favorisation des aspects sociaux et environnementaux. Les pouvoirs adjudicateurs jouissent par ailleurs d'une plus grande discrétion dans l'analyse des offres, et les contraintes d'allotissement sont renforcées.

Les évolutions continuelles du droit des marchés publics impliquent que les acheteurs publics remettent en cause continuellement leurs politiques d'achats.

Cela nécessite de posséder à la fois une forte perception des secteurs économiques dans lesquels ils interviennent et des connaissances juridiques exigeantes, dans un contexte de mise en œuvre d'une réforme territoriale et d'une nécessaire maîtrise des finances publiques.
Cette situation implique une adaptation des processus d'achat qui tend vers une plus grande mutualisation des démarches. Les collectivités et établissements publics se tournent vers des solutions de groupements d'achats afin de rendre la politique d'achat plus efficiente, de maitriser les budgets et de générer une synergie par la mise en commun des expériences et des compétences.

Ainsi, dans un contexte budgétaire contraint, et tandis que la commande publique représente plus de vingt milliards d'euros par an dans les collectivités, la performance de l'achat public devient incontournable. Dans cet objectif, les éléments suivants sont à prendre en compte : une plus grande mutualisation, une professionnalisation de l'achat, et la prise en compte des nouvelles technologies ainsi que du développement durable.

La mutualisation des dépenses peut s'avérer essentielle, notamment pour les petites communes de moins de 10 000 habitants, souvent dépourvues de service achat. Il existe deux mécanismes de mutualisation grâce auxquels les différents pouvoirs adjudicateurs peuvent se regrouper lors de leurs achats :

- La centrale d'achat (exemple : l'UGAP) : celles-ci permettent d'acheter des produits pour les revendre par la suite aux pouvoirs adjudicateurs, qui achètent donc sur catalogue. L'acte d'achat est nettement simplifié, puisque sans contrainte de forme ou de temps pour la collectivité

- Le groupement de commandes : il s'agit de plusieurs pouvoirs adjudicateurs qui se regroupent entre eux afin de passer un marché unique à destination de l'ensemble des membres du groupement. Ce groupement ne se justifie que dans la mesure où chacune des entités composant le

groupement a un intérêt certain, notamment en termes d'économies d'échelles, à mutualiser un besoin. 83% des EPCI et 15% des CDG déclarent proposer cette méthode de mutualisation de l'achat public.
En effet, le rassemblement des acheteurs autour d'un besoin commun permet de mettre à profit leur expertise, de réduire le nombre de personnes qui travaillent sur un même projet et de garantir une plus grande efficacité dans la réponse à leurs besoins.

Ces mécanismes de mutualisation permettront de concentrer davantage le temps des acheteurs sur le suivi de l'exécution des marchés et moins de temps sur la passation.

La professionnalisation de l'achat public doit par ailleurs permettre de rendre les achats publics plus efficaces. Pour cela, les acheteurs publics doivent faire preuve d'une vision économique et gestionnaire de l'achat. Ils doivent pouvoir planifier, budgéter, répartir les risques, anticiper les difficultés et maintenir l'équilibre du contrat.

Le prise en compte des nouvelles technologies dans l'achat public rend possible la simplification des procédures et ainsi la réalisation d'économies.
L'augmentation des procédures dématérialisées a permis de simplifier considérablement la publicité des marchés publics et de rendre les procédures de passation plus efficaces et transparentes. Ces procédures dématérialisées permettent également aux pouvoirs adjudicateurs de gagner du temps et de faire des économies.
En outre, des outils d'assistance aux acheteurs publics existent tels que les logiciels d'assistance à la rédaction des marchés. Ces derniers permettent la rédaction quasi-automatique des pièces du marché.
Enfin, des nouvelles techniques électroniques et particulières d'achat existent. Parmi elles :

- L'enchère électronique : il s'agit d'une technique d'achat qui consiste à sélectionner par voie électronique, en permettant aux candidats de réviser leur prix à la baisse ou de modifier la valeur de certains autres éléments quantifiables de leur offre

- Les catalogues électroniques : il s'agit d'un catalogue électronique présentant différentes offres pour un même besoin sous forme d'une liste de choix

- Le système d'acquisition dynamique : il s'agit d'un processus entièrement électronique de passation de marché public, pour des achats d'usage courant par lesquels l'acheteur attribue, après mise en concurrence, un ou plusieurs marchés spécifiques à l'un des opérateurs économiques préalablement sélectionnés.

Enfin, la commande publique est présentée depuis le Grenelle de l'environnement comme un outil essentiel de la politique de développement durable.

Dès lors l'achat public doit désormais être durable. Il s'agit tout d'abord de rédiger les documents de la consultation en y intégrant des objectifs de développement durable. Les besoins définis dans l'avis d'appel public à la concurrence et dans le dossier de consultation doivent préciser les exigences jugées indispensables, notamment en termes de performance à atteindre. Dans certain cas, un label écologique peut être souhaité.

Les critères de sélection des candidats et/ou les critères d'attribution du marché doivent intégrer l'exigence de développement durable formulée. Si ce critère « développement durable » ne peut représenter plus de la moitié de la notation des offres, il peut être affecté d'un coefficient fort, par exemple 30% de la notation du marché.

Ces différents éléments sont essentiels afin de rendre l'achat public davantage performant et ainsi rationaliser la dépense publique.

12H20 – 12h40 – Présentation du réseau Etoile par les éditions WEKA

Ø Après le déjeuner, la deuxième table ronde sera axée sur la gestion des inaptitudes pour raison médicale ainsi que sur l'anticipation de la mise en œuvre du reclassement.

14h00 – 16h00 – La gestion des inaptitudes pour raison médicale : comment repérer et anticiper mettre en œuvre un reclassement ?

Appréhender et gérer la pénibilité des métiers est, dans un contexte d'allongement de durée du travail et de réorganisation territoriale, une nécessité absolue.

Dans la FPT plus de 76% des agents sont de catégorie C, souvent sur des métiers dont les activités sont à hauts facteurs de pénibilité.

En outre, à l'image de la population française, le vieillissement des effectifs dans la Fonction publique territoriale (FPT) se poursuit. En moyenne, en 2015, les agents sur emploi permanent avaient 46 ans.
Plus d'un tiers des agents sont âgés de plus de 50 ans.

Ce contexte territorial rend indispensable une politique de gestion des ressources humaines qui favorise le maintien dans l'emploi des agents publics dans les meilleures conditions possibles. Les situations d'usure professionnelle ou d'inaptitude doivent être anticipées avant que les agents ne rencontrent des difficultés pour exercer leurs missions.

En introduction, seront présentés les dispositifs de repérage et les pratiques de prévention de la pénibilité au travail et de l'inaptitude dans les collectivités par Luc MAILLARD, DGA RH bien être au travail, Métropole de Nice.

La pénibilité se caractérise par une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, certains rythmes de travail.
Par ailleurs, on considère qu'un agent est inapte lorsqu'un médecin du travail a constaté que le maintien de l'agent à son poste de travail est de nature à porter atteinte à sa santé.

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites et ses décrets d'application du 30 mars 2011 n°2011-354 et du 30 janvier 2012 n°2012-137, ont créé l'obligation pour tout employeur public ou privé d'évaluer, de tracer et de prévenir les situations de travail exposant à la pénibilité. Cette obligation est notamment transposée à l'article L 4121-1 du Code du travail qui dispose que

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent [notamment] des actions de préventions des risques professionnels ».
Pour remplir cette obligation, des dispositifs de repérage et de prévention de la pénibilité ont été mis en place.

- Les dispositifs de repérage

Les indicateurs

Les collectivités disposent d'indicateurs qui permettent d'évaluer le degré de pénibilité au travail. Les indicateurs les plus employés concernent l'absentéisme (arrêt pour maladie ordinaire, congés pour longue maladie ou congés de longue durée). D'autres indicateurs peuvent être utilisés tels que les accidents de service, les dysfonctionnements consignés dans les registres de sécurité, les congés à répétition de toute nature qui portent de façon ciblée sur une catégorie de métier ou de services sensibles…

Ces indicateurs sont généralement des données que les collectivités et établissements publics territoriaux doivent renseigner dans leur bilan social.

Par ailleurs, au niveau individuel, les collectivités conservent un historique des agents qui ont fait l'objet d'inaptitude, d'un aménagement de poste, d'une mesure de reconversion professionnelle ou de reclassement statutaire.
Toutefois, ces indicateurs sont sous forme de constat, et ne font encore que trop rarement l'objet d'une mise en perspective qui permettrait une approche globale sur la pénibilité au travail et ainsi un travail d'anticipation.

Les alertes

Tout comme les indicateurs, les alertes fonctionnent a posteriori et ne permettent pas une anticipation de la pénibilité au travail mais uniquement de repérer celle-ci et de mettre en œuvre des procédures de prise en charge des agents. En outre, elles permettent de réunir plusieurs informations convergentes qui peuvent permettre, au niveau collectif, de mettre en œuvre des analyses, des visites et des états des lieux sur les conditions de travail.

Il peut s'agir d'informations provenant du registre de santé et sécurité au travail ou des rapports d'accident. Les alertes peuvent également avoir lieu dans le cadre des différents dispositifs d'écoute mis en place en matière de souffrance au travail. Enfin, les signalements de la pénibilité au travail peuvent venir de tous les acteurs de la prévention (médecins du travail / de prévention, assistante sociale, référents RH, les organisations syndicales et représentants du personnel, les membres de l'encadrement).

- Les pratiques de prévention

La mise en place d'une démarche de prévention des facteurs de pénibilité, tout comme celle liée aux autres facteurs de risques professionnels, s'impose à l'employeur vis-à-vis de son obligation générale de sécurité envers ses employés. Les assistants et conseillers de prévention au sein des collectivités doivent être des acteurs incontournables dans la démarche d'évaluation et de propositions d'actions de prévention de la pénibilité. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité des

Conditions de Travail ainsi que les services de santé au travail doivent également être associés à cette démarche de prévention.

Le document unique d'évaluation des risques

L'article R 4121-1 du Code du travail prévoit que l'employeur transcrit et met à jour un document unique comportant un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.
Ce document représente un outil essentiel de prévention dans l'organisation.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Ce programme annuel fixe les objectifs de la politique générale de prévention des risques professionnels pour l'établissement, en prenant en compte les aspects techniques, organisationnels et humains.
La mise en œuvre de ce programme suppose en outre une information des agents.

Les politiques d'accompagnement en matière de ressources humaines

- Les pratiques de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) peuvent permettre, outre de faire face aux difficultés concrètes ou prévisibles de recrutement, de proposer des parcours professionnels individualisés et de construire des plans de formation adaptés. Ainsi, la GPEEC peut constituer un outil de prévention de la pénibilité et des expositions aux risques professionnels.

- Les dispositifs de formation : les acteurs de la prévention effectuent des formations obligatoires. En outre, le CNFPT propose également aux collectivités des formations aux risques psychosociaux, à la prévention des risques liés à l'activité physique, des stages « sauvetage et secourisme du travail », et il répond également aux besoins exprimés par les collectivités ou les centres de gestion pour offrir des stages de reconversion professionnelle ou de qualification.

Après cette présentation introductive, 4 intervenants débattront pendant 1h30 autour de trois thématiques :

- quels sont les enjeux des politiques de santé et de prévention ?
- comment gérer une situation d'inaptitude pour raison de santé : quelles démarches et procédures ? Quels acteurs ? Quelles étapes à respecter ? Comment respecter l'obligation de moyens en cas de reclassement ?
- Comment accompagner les reconversions professionnelles ?

Intervenants :
Catherine MULET, Responsable de la Direction Santé et Sécurité au travail du CDG de l'Isère
Séverine DE SOUSA, Directrice régionale, CNFPT, Rhône Alpes Auvergne
Martine COETTO, Directrice du CCAS d'Aubagne
Nadine BATTIN, Responsable de l'unité Carrières et compétences, mairie de Feyzin

1. Quels sont les enjeux des politiques de santé et de prévention ?

Dans le contexte actuel de réorganisation territoriale et de raréfaction des ressources, il est important que les collectivités territoriales puissent s'appuyer pleinement sur les compétences de leurs agents, afin de maintenir leur offre de service public.
Ainsi, les collectivités sont amenées à réfléchir davantage à la gestion de la pénibilité au travail. Cela passe nécessairement par une politique de santé au travail et de prévention des risques qui répond aux enjeux suivants :

- Enjeux humains : la fonction publique territoriale est constituée à plus de 76% d'agents de catégorie C. La filière technique représente 53% des effectifs. L'exposition aux risques professionnels et à l'usure physique est une réalité. Ainsi, une politique de santé et de prévention aura notamment pour objectif de préserver la santé et la sécurité des agents, procurer un bien-être social, impliquer et motiver les agents autour d'un projet commun, et instaurer un climat de confiance.

- Enjeux financiers : le coût moyen des absences par agent employé était, en 2015, de 2067€ (toutes catégories d'absence confondues). De même, en cas d'accident du travail, l'employeur doit prendre en charge l'ensemble des frais médicaux s'y rapportant.

  En outre, il convient de prendre en compte le coût indirect des absences (traitement du dossier, désorganisation d'équipe de travail, baisse de la qualité du service rendu, surcharge de travail, remplacement des agents…). Ainsi, l'enjeux financier d'une politique de santé et de prévention est réél.

- Enjeux juridiques : le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.
  Par ailleurs, la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, définit dans l'article 23 le principe de protection des agents en service, comme suit : « Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail ». Enfin, la loi de modernisation sociale de 2002 indique notamment que la santé comprend la santé physique et la santé mentale.
  En cas de non-respect de cette obligation de sécurité, la responsabilité pénale de l'employeur pourra être engagée. En outre, la faute inexcusable est désormais reconnue dans le cas de manquement à l'obligation de sécurité. L'autorité est reconnue comme premier responsable, mais l'encadrement et les agents peuvent être également mis en cause

Nombre d'inaptitudes, de retraites pour invalidité, de temps partiels thérapeutiques, d'aménagements d'horaire ou de poste de travail et mises en disponibilité d'office

	2013	2015
Demande de reclassement au cours de l'année suite à une inaptitude	5 130	5 730
Reclassement effectif au cours de l'année suite à une inaptitude	2 940	3 460
Retraite pour invalidité	3 160	3 390
Licenciement pour inaptitude physique	520	720
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi au cours de l'année	4 120	4 830
dont filière technique	2 650	3 060
Décision d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	14 210	14 600
Décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	23 010	24 120
Mises en disponibilité d'office	3 980	4 890

Source : « La santé et la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale - Exploitation nationale des bilans sociaux 2015 », bilan d'information statistique de la DGCL (juin 2018)

L'année 2017 a confirmé la mobilisation des employeurs des trois fonctions publiques en matière d'agents en situation de handicap avec un taux d'emploi légal de 5,49 % (contre 5,32 % en 2016). Les résultats de la fonction publique territoriale sont particulièrement à souligner avec un taux de 6,62 % (6,39 % en 2016), la fonction publique hospitalière se situe à 5,55 % et la fonction publique de l'Etat à 4,52 %.

Source : FIPHFP RAPPORT ANNUEL 2017

Les accidents de service les plus nombreux

Type événement	Évenements			Jours d'arrêt	
	Total	avec arrêt	en %	Jours	Moy.
Accident de service	39 828	25 827	64,8 %	1 128 689	43,7
Accident de trajet	5 356	3 733	69,7 %	178 550	47,8
Maladie professionnelle	2 688	1 841	68,5 %	300 682	163,3
Autres maladies	21	10	47,6 %	580	58,0
Total général	**47 893**	**31 411**	**65,6 %**	**1 608 501**	**51,2**

Source : Rapport CNRACL Banque Nationale de Données Rapport statistique – Fonction publique territoriale 2015

Répartition des évènements selon le type de collectivité

Type de collectivité	Effectifs CNRACL	Perimetre BND	% de couverture	Nombre d'évènements	Part avec arrêt	Jours d'arrêts	Moyenne jours d'arrêt
Communes	810 785	368 303	45,4 %	31 946	65,5 %	1 052 698	50,3
Département	233 645	64 018	27,4 %	3 550	62,7 %	117 025	52,6
Centre d'action sociale	79 610	40 404	50,8 %	3 585	64,1 %	141 326	61,5
Autre collectivité territoriale	93 082	43 009	46,2 %	3 575	70,0 %	120 604	48,2
Région	70 130	5 122	7,3 %	497	61,2 %	17 756	58,4
Communauté de communes, de ville	55 142	27 103	49,2 %	1 660	66,3 %	53 979	49,1
Communauté urbaine, district	9 785	1 666	17,0 %	56	76,8 %	1 645	38,3
Métropole	37 863	7 403	19,6%	776	68,0 %	25 296	47,9
Syndicat	40 057	16 339	40,8%	1 708	67,7 %	60 733	52,5
OPH	12 609	6 604	52,4 %	540	61,5 %	17 439	52,5
TOTAL	**1 442 708**	**579 971**	**40,2 %**	**47 893**	**65,6 %**	**1 608 501**	**51,2**

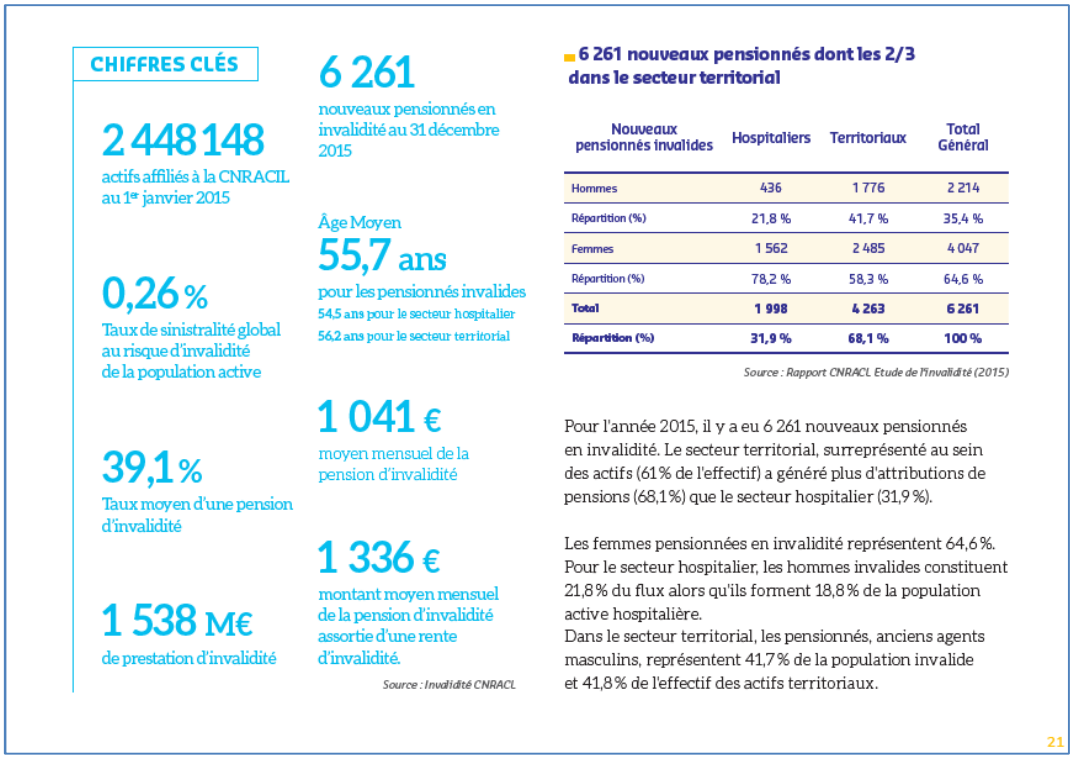
Source : Rapport CNRACL Banque Nationale de Données Rapport statistique – Fonction publique territoriale 2015

Type de collectivité	Taux de sinistralité	Taux de fréquence	Indice de fréquence	Taux de gravité
Communes	8,7 %	35,3	56,8	1,8
Département	5,5 %	21,6	34,8	1,1
Centre d'action sociale	8,9 %	35,4	56,9	2,2
Autre collectivité territoriale	8,3 %	36,2	58,2	1,7
Région	9,7 %	36,9	59,4	2,2
Communauté de communes, de ville	6,1 %	25,3	40,6	1,2
Communauté urbaine, district	3,4 %	16,1	25,8	0,6
Métropole	10,5 %	44,4	71,3	2,1
Syndicat	10,5 %	44,0	70,8	2,3
OPH	8,2 %	31,3	50,3	1,6
TOTAL	**8,3 %**	**33,7**	**54,2**	**1,7**

67 %
des évènements ont lieu dans les communes alors qu'elles représentent 63 % des effectifs.

Les métropoles et les syndicats ont les taux de sinistralité les plus élevés.

Source : Rapport CNRACL Banque Nationale de Données Rapport statistique – Fonction publique territoriale 2015



CHIFFRES CLÉS

2 448 148
actifs affiliés à la CNRACL au 1er janvier 2015

0,26 %
Taux de sinistralité global au risque d'invalidité de la population active

39,1 %
Taux moyen d'une pension d'invalidité

1 538 M€
de prestation d'invalidité

6 261
nouveaux pensionnés en invalidité au 31 décembre 2015

Âge Moyen
55,7 ans
pour les pensionnés invalides
54,5 ans pour le secteur hospitalier
56,2 ans pour le secteur territorial

1 041 €
moyen mensuel de la pension d'invalidité

1 336 €
montant moyen mensuel de la pension d'invalidité assortie d'une rente d'invalidité.

Source : Invalidité CNRACL

6 261 nouveaux pensionnés dont les 2/3 dans le secteur territorial

Nouveaux pensionnés invalides	Hospitaliers	Territoriaux	Total Général
Hommes	436	1 776	2 214
Répartition (%)	21,8 %	41,7 %	35,4 %
Femmes	1 562	2 485	4 047
Répartition (%)	78,2 %	58,3 %	64,6 %
Total	**1 998**	**4 263**	**6 261**
Répartition (%)	**31,9 %**	**68,1 %**	**100 %**

Source : Rapport CNRACL Etude de l'invalidité (2015)

Pour l'année 2015, il y a eu 6 261 nouveaux pensionnés en invalidité. Le secteur territorial, surreprésenté au sein des actifs (61% de l'effectif) a généré plus d'attributions de pensions (68,1%) que le secteur hospitalier (31,9 %).

Les femmes pensionnées en invalidité représentent 64,6 %. Pour le secteur hospitalier, les hommes invalides constituent 21,8 % du flux alors qu'ils forment 18,8 % de la population active hospitalière.
Dans le secteur territorial, les pensionnés, anciens agents masculins, représentent 41,7 % de la population invalide et 41,8 % de l'effectif des actifs territoriaux.

21

2. comment gérer une situation d'inaptitude pour raison de santé : quelles démarches et procédures ? Quels acteurs ? Quelles étapes à respecter ? Comment respecter l'obligation de moyens en cas de reclassement ?

La reconnaissance de l'inaptitude physique

L'inaptitude physique se définit comme une altération de l'état physique qui compromet les possibilités de l'agent d'exécuter son travail. Elle s'apprécie par rapport au poste de travail occupé par l'agent.
L'inaptitude à l'exercice des fonctions doit être médicalement établie. Cette constatation peut s'effectuer :

- A l'issue d'un congé de maladie ordinaire d'une durée de 12 mois consécutifs après l'avis du comité médical
- Lors des renouvellements ou à l'expiration de la dernière période d'un congé de longue maladie ou de longue durée, d'un congé de grave maladie après avis du comité médical
- Pendant ou à l'issue d'un congé pour accident de travail ou maladie professionnelle après avis de la commission de réforme.

L'inaptitude peut également être constatée en dehors de tout congé maladie:

- À l'initiative de l'agent, sur présentation d'un certificat de son médecin traitant ou par le biais d'une expertise médicale effectuée par un médecin agréé
- À l'initiative du service de médecine préventive
- À l'initiative de l'autorité territoriale qui peut à tout moment s'assurer de l'aptitude physique d'un agent
- Lors d'une réintégration ou du renouvellement pour disponibilité d'office pour maladie.

Le comité médical propose la mesure de reclassement s'il est établi que :

- l'agent est devenu inapte à l'exercice des fonctions de son grade
- et qu'il est apte à exercer les fonctions correspondant à un autre grade.

La possibilité d'un reclassement ne doit pas être exclue dès lors que le comité médical a conclu à l'inaptitude physique définitive à l'exercice des fonctions sans indiquer expressément l'interdiction d'exercer toute activité dans la fonction publique territoriale (CE, 3 février 2003, n°234156).

L'avis émis par le comité médical doit être circonstancié quant à la définition de l'inaptitude physique du fonctionnaire à occuper un emploi correspondant à son grade : nature de l'inaptitude, définition matérielle de l'inaptitude, caractère définitif ou provisoire de l'inaptitude et détermination des emplois compatibles avec l'état de santé du fonctionnaire.

Solutions de maintien dans l'emploi préalables au reclassement

Ø L'aménagement de poste

L'aménagement de poste intervient lorsque l'agent se trouve dans une situation d'inaptitude qui n'est ni totale, ni définitive. Tout agent peut en bénéficier dès lors que des restrictions d'aptitudes pour son poste sont identifiées.

Les sources d'identification des restrictions peuvent être multiples : agent, responsable, représentant du personnel, médecin de prévention, instances médicales en cas d'arrêt de travail…

La demande d'aménagement d'un poste fait suite à un avis de restriction des aptitudes professionnelles émis par le médecin de prévention ou par les instances médicales en cas d'arrêt de travail (article 24 du décret n°85-603 du 10 juin 1985). Lors du retour en poste d'une personne après un arrêt maladie, l'aménagement de poste est important pour le maintien dans l'emploi de l'agent se passe dans les meilleures conditions.

La situation doit être analysée correctement afin d'analyser les conséquences sur l'emploi de l'agent. C'est essentiel afin de définir le projet d'aménagement du poste de l'agent. Cet aménagement peut nécessiter l'intervention d'un spécialiste tel qu'un ergonome.

L'analyse de la situation d'un point de vue médical, social, professionnel et administratif est essentielle pour élaborer une solution en corrélation avec la fiche de poste. Cette solution doit répondre entièrement à la situation, être adéquate et a vocation à être pérenne.

L'aménagement du poste de travail peut se faire sous différentes formes :
- Un aménagement matériel
- Un aménagement organisationnel
- Un aménagement du temps de travail.

Lorsque que l'aménagement de poste a été déclaré impossible, un changement d'affectation doit être envisagé.

Ø Le changement d'affectation (article 12 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, il peut être affecté dans un autre emploi de son grade après avis de la CAP.

L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis :
- du service de médecine professionnelle et de prévention, si l'état du fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou
- du comité médical si l'état du fonctionnaire a rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie.

Le changement d'affectation peut également avoir lieu suite à un congé maladie et dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique.
L'autorité territoriale recherche si un poste vacant est compatible avec l'état de santé de l'agent, si ce n'est pas le cas le reclassement professionnel doit être étudié.
Cette affectation est prononcée sur proposition du CNFPT ou du CDG lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié (article 1 décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux).

Ø <u>La préparation au reclassement</u>

Si le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions fait le choix de demander le bénéfice des modalités de reclassement, ce dernier a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de services effectifs (article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984).

Cette mesure prévue par l'ordonnance du 19 janvier 2017 portant dispositions relatives au CPA doit encore être précisée par décret.

La période de 12 mois commencera soit :
- Dès la reprise de l'agent
- Dès réception de l'avis du comité médical ou de la commission de réforme.

Un délai de 2 mois d'échange entre l'agent et la collectivité sera possible pour proposer une solution de formation, observation ou de mis en situation professionnelle. L'agent aura 15 jours pour accepter, en cas de refus, celui-ci renonce à bénéficier de la période.
À l'issue de ces 2 mois, une convention sera signée entre l'agent et la collectivité avec une évaluation régulière tous les 3 mois.

<u>La Procédure de reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires territoriaux</u>

Le reclassement s'envisage lorsque l'état physique de l'agent, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade. Il en est ainsi lorsqu'un aménagement de poste et un changement d'affectation de l'agent sur un autre emploi correspondant à son grade s'avèrent impossibles, insuffisants ou inadaptés à son état de santé (article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux).

Le reclassement permet le maintien dans l'emploi et favorise la reconversion professionnelle.

Ø La procédure

La procédure de reclassement obéit au respect des règles suivantes :

- L'autorité territoriale consulte le comité médical départemental qui émet un avis, constatant que l'état de santé de l'agent ne lui permet plus d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade, et constatant qu'il est apte physiquement à l'exercice d'un emploi correspondant à un autre grade de la fonction publique territoriale
- L'avis de la commission administrative paritaire (CAP) est nécessaire si le reclassement est opéré par voie de détachement
- Lorsque le reclassement du fonctionnaire est lié au détachement ou au reclassement dans un autre grade, la procédure de déclaration de la création ou de la vacance d'emploi doit être respectée.

L'autorité territoriale, après avis du comité médical, invite l'intéressé soit à présenter une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadres d'emplois, soit à demander le bénéfice des modalités de reclassement (article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux).

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé (article 81 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). L'administration doit l'inviter à présenter une telle demande sous peine de voir sa responsabilité engagée (CAA Lyon du 2 octobre 2007 n°05LY00084).

L'autorité territoriale recherche obligatoirement et effectivement un emploi de reclassement au sein de ses effectifs. Elle examine toutes les possibilités de réintégrer l'agent.

La décision de reclassement du fonctionnaire reste toujours subordonnée à la possibilité d'emploi sur la collectivité. Si la collectivité ne dispose pas d'emploi permettant de prononcer le reclassement, le fonctionnaire doit être maintenu en congé de maladie s'il n'a pas épuisé ses droits statutaires, ou, dans le cas contraire, placé en disponibilité d'office.

Ø Une obligation de moyen pour l'employeur

La recherche de reclassement de l'agent qui incombe à l'autorité territoriale est une obligation de moyen et non une obligation de résultat.
Le Conseil d'Etat a dégagé un principe général du droit selon lequel il appartient à l'employeur d'un salarié atteint d'une inaptitude physique définitive et médicalement constatée à occuper son emploi, de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de procéder à son licenciement (CE 2 octobre 2002, Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle c/ Mme F, n° 227868).

L'autorité territoriale recherche obligatoirement et effectivement un emploi de reclassement au sein de ses effectifs. Elle examine toutes les possibilités de réintégrer l'agent.

Si l'agent n'a été reconnu inapte qu'à l'exercice de ses fonctions, l'administration ne peut lui demander de produire un arrêt de travail sans chercher un poste

compatible avec son état de santé, et suspendre sa rémunération faute de production de cet arrêt (CAA Marseille 7 mai 2013 n°11MA00809).

La décision de reclassement du fonctionnaire reste toujours subordonnée à la possibilité d'emploi sur la collectivité. Si la collectivité ne dispose pas d'emploi permettant de prononcer le reclassement, le fonctionnaire doit être maintenu en congé de maladie s'il n'a pas épuisé ses droits statutaires, ou, dans le cas contraire, placé en disponibilité d'office dans les conditions prévues par l'article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié (CAA Bordeaux 9 juillet 2001, n°00BX01023 et n° 00BX02816).

Ø Le reclassement des agents contractuels

Le droit au reclassement au profit des agents contractuels a été reconnu par la jurisprudence en cas d'inaptitude physique. Seuls sont concernés par les règles de reclassement les agents recrutés à titre permanent sur un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (Sous CDI ou sous CDD dont le terme est postérieur à la date de la demande de reclassement (article 13, III du décret n°88-145 du 15 février 1988).
L'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son emploi est licencié, sous réserve de ne pas pouvoir être reclassé, à l'expiration de ses droits à congé, rémunéré et non rémunéré :
- pour raisons de santé
- pour maternité, paternité et accueil d'un enfant, adoption.

L'emploi proposé :
- doit être de ceux que la loi du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel
- doit relever de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie inférieure
- doit être adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles ; les recommandations médicales doivent à cet égard être prises en compte
- doit relever des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent
- doit faire l'objet d'une offre écrite et précise
- est proposé, pour les agents sous CDD, pour la période du contrat restant à courir.
Lorsque l'agent est employé en CDI, le reclassement ne peut être proposé que sur un CDI (CE, 13 juin 2016 n°387373).

Dans le cadre du licenciement envisagé, la procédure suivante doit être respectée (article 13, III du décret n°88-145 du 15 février 1988) :
- convocation de l'agent à un entretien préalable au licenciement, selon les modalités de droit commun
- consultation de la CCP
- notification de la décision par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre notifiant le licenciement :
- précise les motifs et la date du licenciement, compte tenu des droits à congés restants et du délai de préavis de droit commun
- invite l'agent à présenter une demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis
- indique les conditions dans lesquelles des offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées

- Conséquences de l'échec du reclassement

1ère situation : absence de demande de reclassement dans le délai imparti ou refus du bénéfice de la procédure de reclassement (article 13, III décret n°88-145 du 15 février 1988) : L'agent est alors licencié au terme du délai de préavis.

2ème situation : le reclassement n'a pas pu être mis en œuvre avant l'issue du préavis de licenciement (article 13 du décret du 15 février 1988).

L'agent est alors placé en congé sans traitement, pour trois mois au maximum. La date d'effet du licenciement est suspendue, et une attestation de suspension du contrat du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'intéressé.
Au terme du congé, en cas de refus d'un emploi proposé ou d'impossibilité de procéder au reclassement, l'agent est licencié.
La CCP est informée des motifs empêchant le reclassement.

Le licenciement ne peut intervenir :
- avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption
- avant l'expiration des droits à congé de maternité ou de maladie rémunéré
- sans que l'agent ait été mis à même de demander communication de son dossier individuel et de son dossier médical.

3. Comment accompagner les reconversions professionnelles ?

La réforme territoriale a entrainé une nouvelle organisation du territoire ainsi qu'une redéfinition des compétences. Ces changements ont impacté certains agents, qui, du fait de cette réforme, ont pu être confrontés à un changement de poste ou à une obligation de mobilité. Par exemple, un agent de département affecté à une compétence transférée à une région, est, avec la réorganisation territoriale des compétences, affecté de plein droit à la région.

Dans ce contexte, les employeurs territoriaux doivent mettre en œuvre :

- Des actions d'anticipation de ces évolutions afin de permettre aux agents de définir des projets professionnels qui leur sont propres.

- des actions d'accompagnement à ces changements en mettant en place des structures d'appui à la mobilité, dans tous ses aspects (reconversion, réaffectation, accompagnement dans l'emploi, déménagement…)

De même, lorsque l'employeur territorial est confronté à une situation de reclassement pour inaptitude, le principal objectif est d'accompagner les agents déclarés inaptes dans le maintien dans l'emploi et dans la définition d'un projet de reconversion.

Tout d'abord, 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 prévoit à son article 9 la mise en place d'une période de préparation au reclassement pour accompagner les agents

devenus inaptes ou en cours de l'être et dont les besoins de reconversion sont avérés. Cette période, assimilée à une durée de service effectif avec traitement, a une durée maximale d'un an.

Par ailleurs, lors du comité interministériel de la transformation publique du 1er février dernier, le Gouvernement a annoncé sa volonté d'organiser tout au long de l'année 2018 une large concertation avec les représentants des agents publics des trois versants de la fonction publique et les employeurs publics portant sur quatre chantiers majeurs de refondation du « contrat social avec les agents publics » et notamment le chantier suivant : « Comment proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles et dans leurs mobilités ? ».

Ainsi, le gouvernement a proposé de soumettre à la concertation, sous forme de trois groupes de travail, les trois thèmes suivants :

- Mobiliser l'appareil de formation et les acteurs RH de proximité pour accompagner les transitions professionnelles par :
  - Renforcer la formation professionnelle tout au long de la vie
  - Améliorer l'appropriation du compte personnel de formation (CPF) qui permet aux agents publics de solliciter auprès de leur employeur le financement d'actions de formation
  - Développer l'accompagnement personnalisé des agents publics.

- Proposer de nouveaux mécanismes pour favoriser les reconversions au sein de la fonction publique :
  - Créer un dispositif global d'appui lors de restructurations de services ou d'évolution importante des missions ou métiers
  - Favoriser les passerelles entre métiers et les secondes carrières
  - Faciliter les mobilités entre FPE, FPT et FPH.

- Développer les dispositifs et aides au départ vers le secteur privé pour les agents qui le souhaitent, permettant ainsi de structurer des plans de départs volontaires :
  - Refondre le dispositif existant d'Indemnité de départ volontaire (IDV)
  - Proposer un cadre pour les plans de départs volontaires
  - Développer des mesures de transition vers le secteur privé : accompagnement des agents dans leur projet de de création d'entreprise, adaptation des positions statutaires.

Le gouvernement a déjà annoncé une présentation des textes de réformes début 2019.

16 h 00 – Conclusion

Annexe : Extrait du rapport Revue des dépenses (Novembre 2017) - Tableau des recommandations par axe thématique et de leurs impacts potentiels

Axe n°1 « Mieux connaître et piloter les dépenses RH des collectivités territ				
Axes	Pistes d'économie	Recommandations	Impact financier direct estimé	
Mieux connaître et piloter les dépenses RH des collectivités territoriales	Identifier les dépenses affectées à la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales	Recommandation n°1 : Engager des travaux, en lien avec l'ensemble des parties prenantes, visant à mieux identifier, au sein de la comptabilité des collectivités territoriales, les moyens affectés à la gestion des ressources humaines.	Non chiffrable	
	Disposer d'outils de pilotage et d'analyse des processus RH	Recommandation n°2 : Organiser la structuration de pilotages et d'analyse des processus RH, en lien avec l'ensemble des parties prenantes, reposant notamment sur l'élaboration et la diffusion de comptabilités analytiques homogènes et la collecte, la concaténation et la diffusion d'indicateurs et de ratios de gestion permettant aux collectivités territoriales de se comparer.	Non chiffrable	Dé

	Disposer d'outils de mesure d'impact des projets de numérisation des opérations de gestion RH	Recommandation n°13 : Inciter les collectivités territoriales à assortir systématiquement les projets de numérisation de leurs opérations RH d'une étude d'impact comportant la mesure de leur retour sur investissement, en diffusant une fiche méthodologique élaborée en collaboration avec les parties prenantes.	Non chiffrable	

Axe n°2 « Conforter l'efficacité collective des CDG »				
Axes	Pistes d'économie	Recommandations	Impact financier direct estimé	
Conforter l'efficacité collective des CDG	Renforcer la mutualisation à l'échelle nationale de la préparation et de l'organisation des concours et examens	Recommandation n°7 : Inciter les CDG à passer systématiquement par la cellule pédagogique existante pour l'élaboration de leurs sujets de concours et d'examen.	Réduction du coût de préparation des sujets de concours et d'examen en partageant leur élaboration, soit une économie potentielle d'environ 300k€ en année pleine. (hypothèse retenue : un coût moyen des sujets 2 à 6 fois moins cher lorsque leur élaboration est mutualisée, soit environ 10K€ par sujet)	Sé de ex les co Plu tra ca l'e ter
		Recommandation n°8 : Construire, avec les CDG coordonnateurs, la DGCL et la DGAFP, un dispositif unifié à l'échelle nationale d'inscription aux concours, contribuant à la prévention de l'absentéisme.	Réduction du coût de l'organisation des concours et examens en réduisant le nombre de places d'examen non utilisées, soit une économie potentielle d'environ 500K€ en année pleine. (hypothèse retenue : 25000 places non utilisées en raison de la multi-inscription, coûtant 20€ en moyenne)	
	Renforcer la mutualisation des missions à l'échelle régionale et inter-régionale	Recommandation n°21 : Préparer les modifications par voie législative permettant de conforter le mouvement entamé de mutualisation des missions au sein du réseau des CDG, au moyen d'une coordination régionale obligatoire portant sur une liste élargie de missions, s'appuyant sur un schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation élaboré par le CDG coordonnateur.	Non chiffrable	
		Recommandation n°22 : Assortir l'obligation d'élaboration des schémas régionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation d'une évaluation obligatoire à l'issue de leur mise en oeuvre dont le Parlement sera saisi, et envisager, sur son fondement, d'étendre à toutes les collectivités territoriales l'obligation d'adhérer au « socle commun » élargi.	Non chiffrable	

Conforter l'efficacité collective des CDG	Renforcer la mutualisation des missions à l'échelle régionale et inter-régionale	Recommandation n°3 : Renforcer la mutualisation de l'assistance juridique statutaire, en s'inspirant de la démarche initiée par le CIG de la petite couronne.	Réduction du coût de l'assistance juridique statutaire par la mise en commun de compétences rares et coûteuses, soit une économie potentielle d'environ 15M€ en année pleine. (hypothèse retenue : gain d'1% des effectifs totaux consacrés à la GRH des collectivités dans les collectivités territoriales et les CDG, soit environ 500 ETP au coût moyen de 30K€)	Fa d'i te fo te
		Recommandation n°5 : Développer la mutualisation des contrats-groupe en matière d'assurance statutaire, en s'inspirant de la démarche initiée par le CIG de la petite couronne.	Réduction du coût de souscription par les collectivités de l'assurance « risques statutaires », en proposant un contrat groupe négocié à des conditions plus avantageuses, pour une économie potentielle qui ne peut être estimée faute de disposer des données relatives au montant total des assurances souscrites. (hypothèse susceptible d'être retenue : gain de 5 à 8% du total des assurances « risques statutaires » souscrites)	
		Recommandation n°6 : Organiser la massification de l'édition des bulletins de paie.	Réduction du coût des bulletins de paie par la massification et la concentration de leur édition au sein d'un CDG spécialisé, soit une économie potentielle d'environ 50M€ en année pleine. (hypothèse retenue : pour environ 24 millions de bulletins de paie par an, une baisse du coût moyen d'1€ par bulletin représenterai 24M€ d'économie, laquelle pourrait atteindre 70M€ en année pleine si le coût moyen par bulletin atteignait le coût le moins élevé constaté parmi les CDG)	
Conforter l'efficacité collective des CDG	Développer l'offre de services	Recommandation n°4 : Généraliser et promouvoir auprès des collectivités territoriales l'utilisation des prestations d'intérim et de remplacement.	Réduction du coût du recours par les collectivités territoriales aux prestations d'intérim et de remplacement, en proposant un service moins couteux que les prestations disponibles sur le marché, soit une économie potentielle d'environ 50M€ en année pleine. (hypothèse retenue : extrapolation à l'échelle nationale des gains constatés par le CDG du	

			Rhône et CDG de Charente-Maritime)	

Axe n°3 « Renforcer l'efficacité de la fonction RH au sein des collectivités ter			
Axes	Pistes d'économie	Recommandations	Impact financier direct estim
Renforcer l'efficacité de la fonction RH au sein des collectivités territoriales	Renforcer la mutualisation de la fonction RH au sein des intercommunalités	Recommandation n°9 : Piloter l'actualisation du recueil de fiches pratiques relatif à la mutualisation au sein des EPCI diffusé en 2015, afin de promouvoir la mutualisation de la fonction RH.	Réduction du coût de la fonction RH par la mise en place d'organisations optimisées entre l'EPCI et/ou les communes membres, soit une économie potentielle d'environ 20 M€ en un année pleine. (hypothèse retenue : sur les effectifs consacrés à la gestion des ressources humaines des 1266 ensembles intercommunaux existant au 1er janvier 2017 composés des EPCI et de leurs communes membres regroupant quasi-totalité des effectifs des communes et des EPCI (environ 1 200 000 agents), soit environ 24 000 agents affectés à la RH (sur le fondement d'un ratio « gérants-gérés » moyen de 2%) gain moyen de 3%, soit environ 750 ETP au coût moyen de 30K€.
	Accélérer la numérisation des opérations RH	Recommandation n°11 : Favoriser l'accès des collectivités territoriales aux SIRH en promouvant la mutualisation des moyens, notamment dans le cadre intercommunal, et l'émergence de solutions informatiques plus simples et économes. (Associations représentant les collectivités territoriales)	Réduction du coût de la fonction RH au sein des collectivités territoriales par le développement de SIRH adaptés et la numérisation/dématérialisation/ automatisation des opérations de GRH, soit une économie potentiel d'environ 100M€ en année pleine (hypothèse retenue : sur les effectifs consacrés à la GRH au sein de toutes les collectivités regroupant la totalité des effectifs (environ 2 000 000 d'agents), soi environ 40 000 agents affectés à la RH (sur le fondement d'un ratio « gérants-gérés » moyen de 2%) gain moyen de 8%, soit environ 3 200 ETP au coût moyen de 30K€).
		Recommandation n°12 : Piloter des travaux d'harmonisation des différentes fonctions susceptibles d'être offertes par les SIRH des collectivités territoriales, en étroite collaboration avec les parties prenantes.	
		Recommandation n°14 : Recueillir régulièrement et expertiser les bonnes pratiques en matière de numérisation des opérations RH des collectivités territoriales, dans la perspective de leur diffusion dans un guide des bonnes pratiques RH.	
	Diffuser les bonnes pratiques RH auprès des collectivités territoriales	Recommandation n°17 : Actualiser le guide des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines en veillant à valoriser davantage les bonnes pratiques des collectivités territoriales.	

Axe n°4 « Promouvoir une meilleure articulation des acteurs de la GRH des collectiv

Axes	Pistes d'économie	Recommandations	Impact financier direct estimé	
Promouvoir une meilleure articulation des acteurs de la GRH des collectivités territoriales	Développer l'interconnexion des différents systèmes d'information	Recommandation n°15 : Animer un groupe de travail sur l'interconnexion des systèmes d'information des collectivités territoriales et ceux des administrations tierces (préfectures, trésoreries) et des différents acteurs intervenant dans le parcours professionnel des agents territoriaux (CDG, CNFPT, CNRACL…).	Non chiffrable	
		Recommandation n°16 : Doter le futur GIP informatique d'une gouvernance de nature à garantir l'interopérabilité des systèmes d'information de l'ensemble des acteurs appelés à intervenir tout au long du parcours professionnel des agents des collectivités territoriales.	Non chiffrable	
	Simplifier les flux financiers entre les collectivités territoriales, les CDG et le CNFPT	Recommandation n°20 : Préparer les modifications par voie législative permettant de simplifier, sans alourdir les charges des collectivités territoriales et en préservant les ressources du CNFPT et des CDG, le circuit des flux financiers qui les relie.	Non significatif	
Axe n°5 « Simplifier les normes, les procédures et les contrôles dans le domaine de la GRH des				
Axes	Pistes d'économie	Recommandations	Impact financier direct estimé	
Simplifier les normes, les procédures et les contrôles dans le domaine de la GRH des collectivités territoriales	Simplifier les normes et les procédures	Recommandation n°18 : Préparer un nouveau train de mesures législatives et réglementaires de simplification des normes et des procédures relatives à la GRH des collectivités territoriales, notamment dans le domaine de la gestion des instances médicales et sociales.	Non chiffrable	
	Simplifier les contrôles	Recommandation n°10 : Promouvoir, en partenariat avec les associations représentant les collectivités territoriales, le contrôle allégé en matière de gestion des ressources humaines auprès des collectivités territoriales.	Réduction du coût de la fonction carrière-paie par la généralisation du contrôle allégé en partenariat au sein des collectivités territoriales, soit une économie potentielle d'environ 4,5M€ en année pleine. (hypothèse retenue : sur les effectifs consacrés à la gestion de la paie et de la carrière au sein des collectivités employant 350 agents (sur le fondement d'un ratio « gérants-gérés » moyen de 2% et de l'hypothèse selon laquelle 50% des agents RH sont affectés à la gestion de la paie et de la carrière), gain moyen de 1%, soit environ 150 ETP au coût moyen de 30K€).	
		Recommandation n°19 : Réduire par voie législative la liste des actes soumis à l'obligation de transmission	Non chiffrable	

		au représentant de l'État, en limitant l'obligation de transmission des décisions individuelles aux seules décisions relatives au recrutement et à la rémunération des emplois de cabinet des élus, des emplois fonctionnels et des agents contractuels.		