RAPPORT D'ACTIVITE 2018

1. La mobilisation de la FNCDG sur la mise en œuvre des réformes législatives et réglementaires

- La participation de la FNCDG à la coordination des employeurs publics

Les représentants des 8 associations généralistes d'élus locaux (AMF, ADF, Régions de France, AdCF, Villes de France, France Urbaine, Maires Ruraux de France, Petites Villes de France), les présidents du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et de la Fédération nationale des centres de gestion et le collège des employeurs territoriaux du CSFPT ont approuvé le 12 septembre une charte d'engagement des employeurs territoriaux visant à « *fédérer* » et « *coordonner* » les positions des exécutifs locaux de plus de 50 000 collectivités territoriales et établissements publics locaux.

La charte de Coordination des employeurs publics territoriaux, annonce : « *Les objectifs de cette coordination sont 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 (…) et exprimer leurs positions dans les concertations et négociations avec le Gouvernement et les organisations syndicales. (…) 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.* »
Les employeurs des 1,9 millions d'agents territoriaux souhaitent ainsi « *pouvoir s'exprimer sur les réformes importantes pour leurs conséquences financières et fonctionnelles* », comme avec le dispositif « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR), et se donner « *les moyens effectifs d'une négociation coordonnée* » avec le gouvernement et les organisations syndicales sur les principaux enjeux de gestion des personnels.

Dans un premier temps, la Charte précisait simplement que la Coordination des employeurs *« associe étroitement à ses travaux le CNFPT et la FNCDG ».* Il n'était pas prévu que la Fédération soit membre de cette Coordination d'employeurs.

A la suite d'échanges avec des associations d'élus et avec le CSFPT, notamment à l'occasion d'un rendez-vous entre Philippe LAURENT, les Présidents du CNFPT et de la FNCDG, la Charte prévoit désormais que : *« dans un objectif d'efficacité et de meilleure coordination possible, la Coordination des employeurs publics territoriaux comprend le CNFPT et la FNCDG ».*

Dans le cadre de la coordination des employeurs, le secrétaire d'État Olivier DUSSOPT a accordé un premier rendez-vous aux membres de cette coordination, le 16 octobre. Le Vice-Président Philip SQUELARD y participait au titre de la Fédération *(cf infra)*.

Une deuxième rencontre de la coordination a été organisée avec les organisations syndicales le 28 novembre sur des thématiques d'actualité (protocole d'égalité femmes/hommes, temps de travail, PSC…)

- **La réforme de la fonction publique**

Le Gouvernement a annoncé lors du comité interministériel de la transformation publique (CITP) du 1er février sa volonté d'organiser tout au long de l'année 2018 une large concertation avec les représentants des agents publics et leurs employeurs pour une transformation de la fonction publique.

Le Gouvernement a lancé à la fin du 1er semestre la concertation et une centaine de réunions a été programmée. Plusieurs modifications statutaires significatives sont envisagées ou évoquées sur la rémunération, la retraite, le recrutement ou l'emploi. En matière de Fonction publique, quatre axes de réflexion ont été lancés :

- Un dialogue social plus fluide et recentré sur les enjeux majeurs
- Une rémunération plus individualisée
- Un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière
- Un élargissement du recours au contrat pour donner plus de souplesse dans les recrutements.

La présentation d'un projet de loi en conseil des ministres est prévue avant la fin du 1er trimestre 2019.

Afin de travailler à une contribution dans le cadre de la concertation, la Fédération a initié un Groupe de réflexion rassemblant des Élus, des Directeurs et Responsables de services d'une vingtaine de Centres et l'ANDCDG.

4 réunions de ce groupe ont été organisées les 28 mars, 18 avril, 3 mai et 29 mai.

La *« Contribution de la FNCDG aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale »* a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée Générale de la Fédération du 8 juin 2018, lors du Congrès de la Baule.

Parmi les 24 propositions formulées, 5 d'entre elles sont institutionnelles et portent sur :

▶ ***L'ADHÉSION OBLIGATOIRE DE TOUTES LES COLLECTIVITES AU SOCLE COMMUN DE PRESTATIONS MIS EN PLACE PAR LES CDG A DESTINATION DES COLLECTIVITES NON AFFILIEES, SOCLE INTRODUIT PAR LA LOI DU 12 MARS 2012, ET QUI SERAIT 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 titres 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'emplois visé pour se présenter aux concours de 3ème voie
8. Attribuer la compétence exclusive d'organisation des concours de catégories 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 œuvre un site emploi territorial national dédié à la FPT, compte-tenu de ses spécificités, en relation avec le portail commun inter fonctions publiques, pour favoriser la mobilité des agents
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 œuvre 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)

La Contribution de la FNCDG, après débat et validation en assemblée générale, a été transmise aux pouvoirs publics.

Lors de la rencontre avec la coordination des employeurs publics, quelques précisions concernant le projet de loi Fonction Publique ont été apportées par Olivier DUSSOPT :
- Le projet de loi passerait en conseil des ministres en janvier 2019, pour un vote de la loi avant les élections européennes
- le Gouvernement a la volonté d'accentuer et de faciliter les mobilités
- les CAP se concentreraient sur les décisions défavorables à l'agent. A ce titre, les questions relatives à la promotion interne (PI) seraient également exclues du champ des CAP (et la règle des quotas pour la PI serait supprimée)
- les comités techniques et CHSCT ont vocation à fusionner
- un élargissement des contrats aux catégories B et C est envisagé
- des contrats de mission de 1 à 6 ans seraient créés
- serait instituée la rupture conventionnelle pour les CDI
- le maintien des régimes dérogatoires à la base légale de 1 607 heures serait supprimé.

Participation à la mission sénatoriale sur l'évolution de la Fonction Publique

Les enjeux de l'évolution de la fonction publique territoriale devant être inscrits à la réunion de la Conférence nationale des territoires (CNT) de juillet, la commission des lois du Sénat a engagé une mission d'information pour nourrir cette réflexion.
Lors de sa réunion du 13 juin, la commission des lois du Sénat a formulé quatorze propositions d'avenir pour la fonction publique territoriale, sur la base du rapport de Catherine DI FOLCO, Sénateur du Rhône.

Pour Philippe Bas, Président de la commission, *"le Sénat respecte le statut de la fonction publique territoriale, mais souhaite mieux garantir à la fois la qualité des services publics de proximité et la libre administration des 50 000 employeurs locaux. Ce statut doit s'adapter aux évolutions de la société pour donner plus de souplesse et de visibilité aux collectivités territoriales, tout en respectant les droits des agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels*".

Comme l'a précisé Catherine DI FOLCO, "*il [s'agissait] de formuler des propositions concrètes et équilibrées, s'inscrivant dans une volonté de réforme responsable, soucieuse de renforcer le dialogue entre le Gouvernement, les collectivités territoriales et leurs agents*".

Le rapport est divisé en 3 grands axes :
- Donner davantage de visibilité aux employeurs territoriaux, dans le cadre d'un dialogue social rénové
- Allouer de nouveaux moyens d'action aux employeurs territoriaux
- Garantir les droits des agents territoriaux et diversifier leurs modes de recrutement.

Un très grand nombre de ces propositions rejoignent celles formulées par la Fédération dans le cadre de sa contribution votée à l'unanimité par l'Assemblée Générale lors du congrès de la Baule le 8 juin 2018. Le Président de la Fédération a par ailleurs été auditionné par Mme DI FOLCO, rapporteur du texte, dans le cadre de ses travaux, le 23 mai.

Lors de cette audition, les échanges ont porté sur les thématiques suivantes :
- le programme *« Action publique 2022 »*
- la volonté du Gouvernement de supprimer 70 000 postes dans la fonction publique territoriale d'ici 2022
- l'association des employeurs et des fonctionnaires territoriaux aux décisions prises par l'État pour l'ensemble de la fonction publique
- la manière de concilier rémunération des agents territoriaux et tensions pesant sur les finances locales
- l'évolution du rôle des institutions de la fonction publique territoriale
- le dialogue social
- la mobilité des agents
- le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- la proposition du Gouvernement de développer les plans de départs volontaires
- l'accroissement du nombre de contractuels dans la fonction publique territoriale

- le temps de travail
- les voies d'accès à la fonction publique
- la pénibilité dans la fonction publique territoriale
- le compte personnel de formation.

<u>La mission temporaire sur la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales</u>

Monsieur Jacques SAVATIER, Député LREM de la Vienne, et Monsieur Arnaud de BELENET, Sénateur LREM de la Seine-et-Marne, ont été nommés - par le Premier ministre le 11 octobre - parlementaires en mission chargés d'une mission temporaire sur la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales.

Cette mission parlementaire s'inscrit dans le cadre de la mission de modernisation de la fonction publique territoriale et doit permettre de faire des propositions sur :

- Le contenu précis des prestations attendues du CNFPT et des CDG, tant par les agents que par les employeurs publics. Dans ce cadre, pourra être abordée la question des missions respectives des deux réseaux dont l'articulation pourrait être simplifiée et améliorée ainsi que du niveau de gestion le plus pertinent en fonction du service concerné (régional, interdépartemental, départemental ou infra-départemental)
- Le niveau de prestations attendu des deux réseaux et la façon d'en assurer le suivi
- Les modalités de financement des deux réseaux afin d'ajuster au mieux les contributions des employeurs territoriaux aux services effectivement rendus
- Les outils de gestion et de contrôle à mettre en place afin d'assurer la transparence sur les moyens de fonctionnement du CNFPT et des CDG ainsi que les flux de financement entre ces établissements.

Messieurs SAVATIER et de BELENET devaient remettre leurs propositions au Premier ministre pour le 15 novembre.

La FNCDG a été auditionnée le 25 octobre et le 15 novembre et a transmis à la mission mais également aux CDG auditionnés *(cf tableau supra*) plusieurs notes préalablement à ces auditions :

- une note concernant l'adaptation des CDG ainsi qu'une synthèse
- une contribution relative à l'évolution des Centres de Gestion
- un tableau recensant le coût des missions exercées par les CDG en comparaison avec les tarifs pratiqués dans le secteur privé
- une contribution du CDG d'Ille et Vilaine sur la gestion mutualisée des concours et examens.

CDG auditionnés par la Mission Parlementaire	Dates d'audition
CDG des Côtes d'Armor	02/11

CDG de Seine-et-Marne	05/11
CDG de la Vienne	05/11
CDG du Rhône	09/11
CDG de Haute-Savoie	12/11
CDG de la Haute-Garonne	

- **La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**

La loi a pour objet de réformer le système de formation professionnelle ainsi que le fonctionnement de l'assurance chômage.

La loi réforme le compte personnel de formation (CPF) qui sera alimenté non plus en heures, mais en euros. Une application numérique sera créée pour connaitre en temps réel ses droits individuels acquis au titre du compte personnel de formation et de choisir une formation.

Un compte d'engagement citoyen sera institué avec pour objectif de recenser et de valoriser les activités participant d'un engagement citoyen et d'acquérir ainsi des droits à formation. Ce compte sera également comptabilisé en euros.

L'article 3 de la loi du 5 septembre 2018 crée un CPF transition professionnelle et renforce le conseil en évolution professionnelle.

Pour garantir la qualité de la formation professionnelle, les organismes de formation, prestataires de bilan de compétences ou d'accompagnement à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) devront, à compter du 1er janvier 2021, être certifiés par un certificateur professionnel et indépendant s'ils veulent accéder à un financement public ou mutualisé.

La limite d'âge de formation en apprentissage passera de 26 à 29 ans révolus. Les plus de 26 ans seront payés au minimum au niveau du Smic et la rémunération des apprentis de 16 à 20 ans augmentera de 30 euros nets. Le temps de travail maximum des apprentis mineurs sera porté de 35 à 40 heures par semaine et de 8 à 10 heures par jour selon les activités.

La loi prévoit une extension des droits au chômage, sous conditions.

Au-delà des dispositions législatives intéressant la formation et le Compte Personnel de Formation, la loi du 5 septembre 2018 contient des dispositions concernant directement la fonction publique territoriale.

L'article 44 précise que 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 est ratifiée.

L'article 109 de la loi vise à réformer la position de disponibilité du fonctionnaire territoriale, en lui permettant de conserver le bénéfice de son avancement dans la limite de cinq ans : *« lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État »*. Cet article vise à rapprocher, pour les cinq premières années, le régime d'avancement de la disponibilité de celui du détachement.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit que les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à un grade dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

Le texte initial ouvrait la possibilité de recruter des contractuels sur des emplois de direction des administrations de l'État et de ses établissements publics. La liste des emplois ouverts devait être fixée par un décret en Conseil d'État. Cette possibilité devait être également ouverte pour les emplois de direction dans les hôpitaux. Ces dispositions ont été censurées par le Conseil constitutionnel (Décision du Conseil Constitutionnel du 4 septembre 2018 n°2018-769).

Sur ce point particulier, la FNCDG est intervenue pour s'opposer à cette mesure.

Extrait du communiqué de presse adressé par la FNCDG le 2 juillet

« A l'instar du CSFPT, la FNCDG s'inquiète de 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.

Si au terme de l'examen du projet de loi suivant la procédure accélérée, cette mesure, prise sans concertation, mais repoussée par la commission des affaires sociales du Sénat, était confirmée après le vote définitif de la loi, elle entraînerait une politisation des postes de direction, incompatible avec les valeurs de la FPT.

En effet, comment imaginer le recrutement des plus proches collaborateurs des exécutifs locaux par recrutement direct avec un statut de contractuel, et ce, même dans les communes et les établissements de 2 000 habitants ? Outre un risque de dérive clientéliste, se poserait inévitablement la question des conditions de recrutement de ces agents, de leur rémunération et de la continuité du service public.

Si la fonction de Directeur général des services suppose un lien de confiance entre l'exécutif local et le 1er territorial de l'administration, ce dernier traduisant au travers de son action les desseins politiques des élus, cette fonction ne peut pas être confondue avec celle d'un collaborateur de cabinet, justifiant une procédure plus souple de recrutement. Bien que liés au travail des élus, les emplois fonctionnels doivent demeurer encadrés par le Statut de la Fonction Publique Territoriale.

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.

Plus largement, cette initiative gouvernementale de dépôt d'amendements en séance publique, dans le cadre d'un projet de loi ne portant pas sur la fonction publique, pose question, alors même qu'une concertation est en cours sur l'évolution de la fonction publique avec les employeurs publics et les organisations syndicales […]

[…] Cette évolution doit se faire dans le respect des principes fondamentaux du statut de fonctionnaire, posés et reconnus dès le début du XXème siècle et proclamés au travers des lois du 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984. Notamment, le principe d'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique, qui conduit à distinguer le grade de l'emploi, doit rester garanti ».

- **Le volet santé au travail de l'ordonnance du 19 janvier 2017 : les projets de décrets CITIS et période de préparation au reclassement, la circulaire sur le temps partiel thérapeutique**

Le projet de décret relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Le I de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par l'article 10 de 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 prévoit : « *Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service définis aux II, III et IV du présent article. Ces définitions ne sont pas applicables au régime de réparation de l'incapacité permanente du fonctionnaire* ».

L'ordonnance précise que le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

La durée du congé est assimilée à une période de service effectif.

Cependant, la définition du cadre juridique d'exercice du congé pour invalidité temporaire imputable au service suppose la publication d'un décret dans chacun des versants de la fonction publique.

A cette fin, la DGAFP, en concertation avec les organisations syndicales et les employeurs publics territoriaux et hospitaliers, a commencé à élaborer les règles qui seront introduites dans le futur décret applicable aux agents de la fonction publique de l'Etat, règles qui seront ensuite déclinées dans les décrets relatifs à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière.

Le 16 mars dernier, les services de la Fédération ont participé à une réunion organisée par la DGCL sur le projet de décret. Plusieurs observations ont été formulées à cette occasion.

Il est par ailleurs envisagé un délai de 15 jours pour permettre à l'agent de déclarer l'accident de service. Ce délai, comparé à celui de 48 heures pour les arrêts maladie, apparaît relativement long. La FNCDG a souhaité que la rédaction des futurs décrets permette de saisir clairement qu'il s'agit d'un délai maximal, l'agent pouvant faire état de son accident de service dans les tous premiers jours de sa survenue.
Enfin, si un socle de règles communes doit bien entendu être défini pour l'instauration du CITIS au sein des trois fonctions publiques, cela ne doit pas empêcher de laisser certaines marges de manœuvre aux employeurs territoriaux dans la mise en œuvre du dispositif au regard des spécificités de la fonction publique territoriale.

Le projet de décret sur la période de préparation au reclassement (PPR)

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 a prévu l'insertion d'un article 85-1 au sein de la loi du 26 janvier 1984 :
« Art. 85-1.-Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions 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 service effectif. »

Un groupe de travail composé d'organisations syndicales et de représentants des employeurs a été réuni le 16 mai dernier par la DGCL afin de présenter les grandes lignes du décret d'application. Ce projet de texte devrait être publié à la fin 2018.

Le fonctionnaire se voit proposer une PPR lorsque le comité médical établit que son état de santé ne lui permet plus d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade.

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.

Le fonctionnaire qui accepte le projet de PPR :

- est maintenu en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine, même s'il n'exerce plus ses anciennes fonctions
- conserve le bénéfice de son traitement
- bénéficie de différentes périodes de formation, d'observation ou de mise en situation sur un ou plusieurs postes dès la réception de l'avis du comité médical
- réalise la PPR dans sa collectivité d'origine ou chez tout autre employeur public.

La PPR est formalisée par un accord écrit sous forme de convention tripartite entre l'agent, l'autorité territoriale et le président du CDG ou le président du 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.

La convention définit le contenu de la PPR, sa durée et précise les modalités de sa mise en œuvre. Le projet de PPR sera notifié à l'agent qui devra l'accepter expressément dans un délai de 15 jours.
La PPR débute dès la réception de l'avis du comité médical 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.

À l'occasion des réunions de travail organisées par la DGCL sur le projet de décret le 16 mars et le 11 avril, la FNCDG a émis plusieurs propositions :

- Ouvrir à l'agent en PPR la possibilité d'intégrer le service de remplacement du CDG

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 pouvoir intégrer les services de remplacement des CDG 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.

Cette proposition fait partie de la contribution de la FNCDG votée en AG lors du congrès le 8 juin 2018. Elle pourrait intégrer une circulaire d'application de la PPR.

- Association du CDG et du CNFPT pour la formalisation des conventions de PPR

Le projet de décret prévoit actuellement que la compétence reclassement est partagée entre l'autorité territoriale, le président du CDG ou 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.

- Valoriser les services de conseil en évolution professionnelle des CDG

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 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.

Le décret précise en son article 3 "*le fonctionnaire peut se faire assister par un conseil*". Il serait nécessaire de préciser ce conseil en inscrivant précisément la mission de conseil en évolution professionnelle de l'employeur ou du CDG.

Le texte a fait l'objet d'un examen au CSFPT le 26 septembre 2018 et devrait être publié à la fin 2018 accompagné d'une circulaire.

La mise en œuvre du temps partiel thérapeutique

L'article 8 de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a modifié les dispositions relatives au temps partiel thérapeutique prévues par le statut général des fonctionnaires.

La Fédération a été associée à la rédaction de la circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique.

En octobre 2017, la FNCDG avait été destinataire du projet de circulaire et avait sollicité les Centres de Gestion du Nord, de Haute-Savoie, d'Ille-et-Vilaine, du Finistère et de l'Isère afin de recueillir leurs observations sur ce texte. L'ensemble des remarques avait été synthétisé et envoyé à la DGCL en octobre. A l'occasion de différentes réunions organisées par la DGCL fin décembre 2017 et au premier trimestre 2018, la Fédération a pu faire évoluer le texte initial de la circulaire.

- **La mise en œuvre du portail commun inter-fonctions publiques**

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 et prévoit la création d'un espace commun de diffusion des offres d'emplois.

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 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 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 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.

Rencontres organisées par la DGAFP sur le portail commun :
15 janvier
5 mars
12 mars
26 mars
11 avril
17 juillet
13 septembre
4 octobre
15 octobre
5 décembre

Parallèlement, 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.

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 et de son assemblée générale du 6 juin, le GIP informatique des CDG a délibéré en faveur de la reprise du SET qui aura vocation à devenir le seul outil de publication de l'emploi public territorial. Dans ce cadre, la diffusion des offres au niveau national sur le site de la FNCDG sera 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 groupe de travail, sous l'égide du GIP, a été organisé.

Parallèlement, e GIP informatique et des techniciens de Centres de gestion ont participé aux différents ateliers organisés par la DGAFP au dernier trimestre 2018 pour réaliser ce portail (modalités techniques et esthétiques).

- **La mise en œuvre du PASRAU et de la DSN**

Le PASRAU

En 2017, plusieurs CDG (35, 38, 49, 64, 74, 76) ont participé à une réunion sur les travaux de mise en œuvre du dispositif PASRAU et les modalités du déroulement de la phase pilote, organisée par la DGFIP.

D’autres ont pu se rapprocher de leurs directions départementales des finances publiques ou bénéficier de l’intervention de représentants de la DGFIP lors de la dernière réunion de la Commission Carrière de la Fédération.

A la mi-avril 2017, la Fédération avait écrit aux éditeurs de logiciels paye pour les mobiliser puisqu’il était spécialement important que les logiciels informatiques des Centres soient en capacité de répondre aux exigences de la mise en œuvre du PASRAU.

Afin que tous les CDG bénéficient d’une information précise et en amont, la Fédération s’était rapprochée de la DGFIP avec laquelle elle a rédigé un guide sur le sujet spécialement à l’attention de tous les CDG.

Le 23 janvier 2018, une réunion a été organisée par la DGFIP et la DGCL pour présenter aux associations d’élus la mise en œuvre du dispositif PASRAU : objectifs, principes, calcul du prélèvement à la source, année de transition, actualité du projet.

Le 14 mars, lors de la commission carrière de la FNCDG, la DGCL a répondu aux interrogations des CDG présents quant à l’accompagnement des collectivités sur cette réforme.

La Fédération a également été associée à la rédaction et à la diffusion de l'instruction relative à la mise en œuvre du prélèvement à la source par les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics de santé, instruction ayant été publiée le 6 juin.

Dans le prolongement de cet esprit de concertation, le Ministre de l'Action et des comptes publics Gérald DARMANIN a souhaité réunir régulièrement un comité de suivi de la mise en place du prélèvement à la source.

La FNCDG a participé au premier comité de suivi le 26 mars.

La DSN

L’article 43 de la loi pour un Etat au service d'une société de confiance du 10 août 2018 est venu modifier l’article 13 de l’ordonnance du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs.

La nouvelle échéance de la DSN a ainsi été décalée d’un an : au plus tôt au 1er janvier 2020 et au plus tard au 1er janvier 2022 pour les employeurs publics. La DSN se substituera alors à la DUCS et à la DADS-U et, à terme, à d’autres déclarations obligatoires. Elle intégrera alors le prélèvement à la source.

La DGCL a demandé à la Fédération de lui relayer les établissements qui seraient volontaires pour s’engager dans une phase d’expérimentation de la réforme. En effet, un pilote DSN sera mis en place fin mai-début juin 2019 sur un environnement élaboré par le groupement d'intérêt public *"modernisation des déclarations sociales"* (GIP MDS).

Il permettra sur une période suffisamment longue de tester la DSN dans des conditions opérationnelles, avant le 1er janvier 2020, avec un accompagnement du GIP MDS, responsable de la maîtrise d'ouvrage opérationnelle de la DSN.

Pour ce pilote, la DGAFP et la maîtrise d'ouvrage opérationnelle de la DSN recherchaient des employeurs territoriaux volontaires, candidats pour participer à cette expérimentation et représentatifs des différentes strates de collectivités, ayant recours à différents éditeurs de logiciels de paie, afin de couvrir un large spectre de situations, de manière à garantir un démarrage effectif dans les meilleures conditions fin 2019 / début 2020.

A la suite de cet appel à candidatures, la Fédération a transmis à la DGAFP et la DGCL la liste des 22 CDG volontaires pour participer au pilote DSN dès le printemps 2019, à savoir les Centres de Gestion de l'Ain, des Hautes Alpes, du Calvados, de l'Eure, du Finistère, du Gers, de l'Hérault, de l'Ille et Vilaine, de l'Isère, du Jura, de la Meurthe et Moselle, de la Moselle, du Nord, de l'Oise, du Puy de Dôme, des Hautes Pyrénées, du Haut-Rhin, de la Haute-Savoie, du Vaucluse, de la Vienne, de la Petite Couronne.

Lors d'une réunion organisée le 6 juillet, la DGCL a soumis aux associations d'élus un calendrier échelonné de passage à la DSN, selon les différentes catégories d'employeurs publics.
Le décret qui fixera ce calendrier concernera les trois versants de la fonction publique. Sa publication devrait intervenir fin 2018.
La FNCDG a transmis ce calendrier pour avis aux 22 Centres de gestion pilotes DSN et a fait part de l'accord des CDG sur ce projet auprès de la DGCL et de la DGAFP.

- **Le projet de loi de finances pour 2019**

Au sein du projet de loi de finances pour 2019, peu de dispositions touchent directement la fonction publique territoriale.

Un dispositif d'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires sera institué à partir du 1er septembre 2019 dans les secteurs privé et public (au lieu de 2020 comme initialement prévu). L'exonération ne portera que sur les cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et de retraite complémentaire. Cette mesure concerne les agents des trois versants de la fonction publique, titulaires comme contractuels, au même titre que les salariés du privé.
Le gouvernement avance le chiffre d'1,2 million d'agents publics concernés, parmi lesquels dans la FPT, les policiers municipaux et les agents des filières sociale, animation et technique notamment.

Le développement du service civique, dispositif permettant aux jeunes de 16 à 25 ans de s'engager dans une mission d'intérêt général, se poursuivra grâce au renforcement des moyens qui lui sont alloués.

La réduction des dispositifs généraux comme les contrats aidés va se poursuivre. Néanmoins, 100 000 Parcours emplois compétences (PEC), contrats aidés rénovés en 2018 en faveur d'un meilleur accompagnement et retour à l'emploi durable, devraient encore être financés en 2019.

La Fédération a été auditionnée dans le cadre de l'examen de ce projet de loi au Parlement par Mme Emilie CHALAS, Député de l'Isère (rencontre le 16 octobre), et par Mme Catherine DI FOLCO, Sénateur du Rhône (contribution écrite). Ces deux parlementaires sont les rapporteurs pour avis des deux commissions des lois sur les crédits du programme « *Fonction publique* » du projet de loi de finances pour 2019.

Ces auditions ont porté notamment sur :

- l'évolution des effectifs de la FPT : les perspectives de recrutement et de remplacement
- l'objectif du Gouvernement de supprimer 70 000 postes dans la fonction publique territoriale
- les mesures législatives envisagées en matière de fonction publique : le développement du recours aux contractuels notamment sur les fonctions de direction, l'évolution du dialogue social, les transitions professionnelles…
- la mise en œuvre de la contractualisation financière Etat/collectivités
- l'évolution de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale
- le rapport du comité Action publique 2022
- le bilan de l'introduction d'un jour de carence et du CPF dans la fonction publique territoriale
- la mise en œuvre du protocole PPCR
- la prise en charge des emplois fonctionnels
- la mise en œuvre du RIFSEEP
- la politique de formation dans les collectivités et établissements publics territoriaux
- la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle par les CDG
- le développement du management notamment intermédiaire.

Deux contributions écrites ont été remises à Emilie CHALAS et à Catherine DI FOLCO.

Pour l'audition à l'Assemblée Nationale, la Fédération était représentée par Antoine de MENTHON qui a pu également présenter des éléments issus des pratiques et des réflexions menées dans son département.

2. La promotion de l'action des CDG auprès des Pouvoirs publics, des collectivités et des partenaires institutionnels

- Les rencontres avec le Gouvernement et les parlementaires

Les rencontres avec Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Action et des Comptes Publics ou les membres de son cabinet

Le 31 janvier, le Président de la FNCDG a été reçu par Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat en charge de la Fonction Publique.
Les échanges ont principalement porté sur l'évolution des Centres de Gestion, dont l'expertise a été soulignée par l'IGA et le CGEFI dans le rapport de revues des dépenses publié en novembre 2017.
Plusieurs modifications statutaires ont également été évoquées lors de cette rencontre sur la rémunération, la retraite, le recrutement ou l'emploi.

Le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG ont échangé avec Laurence TARTOUR, Conseillère technique du Secrétaire d'Etat, le 19 avril. Il s'agissait de présenter à la Fédération les quatre axes de réforme de la fonction publique envisagés par le Gouvernement.

Une seconde rencontre a été organisée avec Alain TRIOLLE, directeur de Cabinet d'Olivier DUSSOPT, Caroline KRYKWINSKI, Directrice-adjointe de cabinet et Laurence TARTOUR le 26 juin.

Cette rencontre faisait suite à l'envoi au Cabinet de la Contribution de la FNCDG adoptée lors du Congrès de la Baule. Les propositions de la Contribution ont été exposées en termes d'évolutions institutionnelles et de gestion des ressources humaines, en rappelant l'importance et le développement du rôle des Centres.

Les relations avec la Ministre des collectivités territoriales et le cabinet du Premier Ministre

Une rencontre avec Jacqueline GOURAULT, Ministre en charge des collectivités territoriales, a été organisée le 29 mai. Le Président de la FNCDG a également eu l'occasion de longuement s'entretenir avec Eric JALON, ancien DGCL et conseiller des affaires intérieures du Premier Ministre et Mélanie VILLIERS, Conseillère technique collectivités territoriales et aménagement du territoire, le 7 décembre 2017 et le 3 mai 2018.
Il s'agissait de les sensibiliser sur l'évolution des Centres et les impacts de la réforme territoriale sur ces établissements.

Une rencontre avec Gérard LARCHER, Président du Sénat

Une rencontre entre le Président de la FNCDG et Gérard LARCHER, Président du Sénat, a été organisée le 30 mai. Il s'agissait d'évoquer la réforme constitutionnelle, l'évolution des collectivités territoriales et des Centres mais également les axes de modification envisagés concernant le statut de la fonction publique.

Le groupe de travail fonction publique de l'Assemblée Nationale

Le 11 juillet, le Président de la FNCDG a été auditionnée par la Députée Emilie CHALAS et 7 députés membres du groupe de travail *« Fonction Publique »* qu'elle a constitué à l'Assemblée Nationale.
A cette occasion, la FNCDG a été interrogée sur l'idée de "*fusion*" ou de "*rapprochement*" entre CNFPT et CDG…

D'autres questions ont porté sur : le management de proximité, l'extension des missions des intercommunalités sur des champs en rapport avec les questions RH, le numérique, la formation, le service public, l'idée de décoréllation du point d'indice, l'accompagnement des agents…

La prise de contact avec d'autres députés

Il apparaissait important, à l'aube d'une réforme de la fonction publique et de ses institutions, de développer la sensibilisation auprès des Parlementaires en identifiant des députés susceptibles de relayer et porter les messages de la Fédération.

L'identification s'est concentrée autour des députés membres de :

- la commission des Lois
- la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation
- la commission des Finances
- du groupe de travail « *fonction publique* ».

Deux rencontres ont été organisées avec Cendra MOTIN, député de l'Isère, le 18 juillet et le 25 septembre, celle-ci soutenant « *le rôle des CDG comme acteurs essentiels de la GRH des collectivités locales et [souhaitant] travailler à son renforcement, notamment en favorisant les mutualisations entre CDG et en rendant obligatoire le recours par toutes collectivités aux CDG.* »

Le Président de la FNCDG a sollicité un rendez-vous auprès de Jean-René CAZENEUVE (député du Gers, LREM), Président de la Délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation, et de Sébastien NADOT, Député LREM de Haute-Garonne qui avait soutenu la démarche de la Fédération dans le cadre de la large ouverture des postes de Direction aux contractuels.

Une rencontre avec d'autres parlementaires identifiés est programmée sous forme d'un petit déjeuner ou d'une matinée d'information courant décembre ou janvier 2019.

La participation à la mission SERVA sur l'emploi public 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 était 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 FNCDG a été auditionnée par le député ainsi que Jacques AUGUSTIN, Contrôleur Général Economique et Financier, le 10 juillet.
Préalablement, la Fédération avait sollicité des éléments de la part des Centres de gestion ultra-marins et les CDG de la Martinique, de la Guyane et de la Polynésie Française ont répondu positivement à cette sollicitation, permettant ainsi d'étayer d'éléments chiffrés et de propositions l'audition.

En Outre-Mer, 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 ont été soulevées lors de l'audition :
- 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 précisément défini ce qu'elles souhaitent ou doivent conserver en régie, ce qui peut être mutualisé ou externalisé.

La FNCDG et les Centres de Gestion ultra-marins se sont prononcés en faveur de plusieurs axes d'action au regard de ces difficultés :
- 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.

- 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

- Favoriser les reconversions professionnelles

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

L'audition sénatoriale sur la gestion du handicap dans la Fonction publique

La Fédération a été auditionnée, dans le cadre de la mission d'information sur le handicap dans la fonction publique, par deux sénateurs membres de la Commission des Lois, Mme Catherine DI FOLCO, Sénateur du Rhône et Didier MARIE, Sénateur de la Seine-Maritime, le 9 octobre.

Cette audition a porté sur les problématiques suivantes :

- Le taux d'emploi des personnes handicapées dans la FPT et les différences de taux suivant les territoires
- le rôle des centres de gestion dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
- les principales difficultés rencontrées concernant l'insertion des personnes handicapées dans l'emploi public
- les voies d'accès à la fonction publique
- la coordination entre les acteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi-Sameth, missions locales, *etc*.)
- la question du maintien des agents reclassés et des emplois réservés dans le décompte de l'obligation d'emploi
- le rôle du médecin de prévention dans la détection du handicap
- l'accès des personnes en situation de handicap aux dispositifs de formation professionnelle
- les relations entre le FIPHFP et les Centres de gestion
- l'évolution du FIPHFP et la question d'une éventuelle fusion du fonds avec l'AGEFIPH.

- **Des rencontres régulières avec la DGCL et la DGAFP**

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

En 2018, ces demandes ont porté principalement sur l'organisation des élections professionnelles, le projet de réforme de la fonction publique et la mise en œuvre des ordonnances de janvier et avril 2017 sur la mobilité et le CPF.

➢ **Christophe BERNARD** a été nommé sous-directeur des élus locaux et de la fonction publique territoriale, à la DGCL en mai.
Il a sollicité un rendez-vous avec le Président de la Fédération, lequel s'est tenu le **5 juillet**.

Outre la présentation de la Fédération et des Centres de Gestion, ont été évoqués avec M. BERNARD la réforme de la fonction publique et la contribution de la FNCDG.

➢ **Rencontre avec Virginie François, adjointe à la cheffe du bureau des élus locaux (FP1), DGCL (29 juin) sur l'évolution de l'affiliation et le droit syndical**

➢ **Rencontre avec la DGCL le 22 décembre 2017, le 16 mars, le 6 juillet 14 septembre et le 25 septembre sur différents points d'actualité** (évolution des temps non complet, mise en œuvre du RIFSEEP, indemnité compensatrice de l'augmentation de la CSG, calendrier de mise en œuvre de la DSN, décret relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service, période de préparation au reclassement, portabilité du CET, prévention de la radicalisation, vote électronique, gestes des premiers secours, remboursement

des frais de mission, projet d'une charte d'engagement en faveur de la prévention et de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes)

➢ **Participation les 15 février, 12 avril, 23 mai, 5 juillet, 27 septembre au groupe de travail DGCL sur l'organisation des élections professionnelles**

➢ **Réunion de groupes de travail DGCL/DGAFP sur les projets de décrets d'application de l'ordonnance CPF (26 mars, 11 avril, 16 mai)**

➢ **Réunion d'un groupe de travail DGAFP sur l'accompagnement des mobilités et des transitions professionnelles (30 août)**

- **La participation aux travaux du CSFPT**

Le Président de la Fédération et plusieurs représentants de CDG ont participé aux séances plénières et aux réunions du collège employeur du CSFPT en 2018. Par ailleurs, la FNCDG a été associée plus étroitement à différents travaux menés par les formations spécialisées du Conseil supérieur.

Note de position sur l'évolution du concours d'ATSEM

Dans le cadre des travaux menés par le CSFPT sur les modalités de recrutement et de formation des ATSEM et des agents de la filière animation, le Président de la FNCDG avait été auditionné en septembre 2017 par le Conseil supérieur et un groupe de travail a été réuni pour présenter une note de position sur l'évolution du concours d'ATSEM.

Il était notamment proposé :

- une modification dans des délais brefs du décret n°2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours instaurant pour le concours interne une épreuve de réponse à trente questions à choix multiple portant sur des situations concrètes habituellement rencontrées par les membres du cadre d'emplois dans l'exercice de leurs fonctions et sur le cadre institutionnel dans lequel ils exercent leurs missions.

- une modification du décret n°92-850 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois faisant évoluer la répartition des postes entre les différentes voies de concours.

Ces modifications pourraient ainsi pallier les difficultés rencontrées, à savoir la déception et l'incompréhension des candidats non reçus et ayant obtenu de très bonnes notes, les problèmes de réponse aux besoins en personnel des collectivités et les difficultés d'organisation du concours par les Centres de Gestion dans un souci de préservation des deniers publics.

La contribution de la FNCDG a été publiée en annexe du rapport du CSFPT du 4 juillet 2018 et intitulé « *Rapport complémentaire relatif aux modalités de recrutement et de formation des ATSEM et des agents de la filière animation* ».

L'évolution du droit syndical

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 Daniel LEROY, il recherche les voies d'amélioration et de simplification de l'utilisation du droit syndical.

La Fédération a été auditionnée le 21 juin par le Groupe de travail qui souhaiterait promouvoir différentes modifications législatives et réglementaires dans le but, notamment, de prévoir le remboursement par les CDG du crédit de temps syndicat (autorisations d'absence et décharges d'activité de service) pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés.

Il s'agirait par conséquent d'étendre largement ce remboursement, d'autant plus qu'il est également proposé par ce Groupe de travail de 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.

Par ailleurs, selon l'une des propositions, le contingent à accorder sous forme de DAS ne serait plus calculé sur la base du barème actuellement en vigueur mais selon le calcul suivant : 1 ETP pour 350 électeurs inscrits sur la liste électorale des comités techniques.

Face à l'opposition du collège employeur concernant cette dernière proposition, les syndicats évoquent la réforme suivante :
-1 ETP par tranche de 350 agents jusqu'à 5000 agents
- puis 1 ETP supplémentaire par tranche de 3500 agents au-delà de 5000 agents.

Cette proposition augmenterait encore considérablement les décharges d'activité de service notamment dans les tranches de 2000 à 5000 électeurs dans lesquelles, un certain nombre de CDG et de collectivités se situent.

La Fédération a été auditionnée le 15 novembre par Jean-Claude HAIGRON, membre du collège employeur sur les propositions formulées par le groupe de travail et notamment la mise en œuvre d'une contre-proposition : il s'agirait de maintenir la référence aux tranches d'électeurs plutôt que de se référer au nombre d'agents. La contre-proposition, à formaliser, pourrait porter sur les tranches de 2000 à 5000 électeurs sans faire évoluer le barème actuel pour les tranches inférieures ou supérieures.

L'audition du 15 novembre a porté sur les différentes strates existantes dans les CDG et les conséquences éventuelles de toute évolution des tranches.

La mise en œuvre des documents uniques d'évaluation des risques dans la FPT

Lors de la réunion de la FS n°4 du 7 mars 2018, le CSFPT s'est saisi d'une demande d'étude exploratoire sur le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Cette étude a été inscrite au programme d'observation 2018-2019 de la Direction de l'observation prospective de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT.

La FNCDG a été auditionnée le 16 mai par les membres de la FS4.

Au cours de cette audition, il s'agissait de présenter :

- Le cadre juridique d'élaboration des DU
- Les enjeux et les intérêts du document unique
- Les étapes de réalisation du document unique
- Des éléments statistiques relatifs aux services de santé sécurité des Centres de Gestion
- Le bilan des conventionnements avec le FNP.

Les membres de la FS4 ont souhaité demander à la FNCDG de travailler sur un guide de méthodologie du DU en insistant sur la nécessité de réalisation d'un plan de prévention des risques professionnels.

Contribution de la FNCDG à l'étude du CSFPT sur les contrats aidés dans la FPT

Par une circulaire du 11 janvier 2018, le Gouvernement a souhaité la transformation des contrats aidés en Parcours Emploi Compétences (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.

Depuis janvier 2018, il n'est plus possible de conclure un emploi d'avenir. Quant aux CUI, ils ont été remplacés par le *« Parcours Emploi Compétences »* (PEC).

Pour 2018, la loi de finances initiale a autorisé la mise en œuvre de 200 000 nouveaux contrats pris en charge en moyenne à 50%, d'une durée maximale de contrat de 24 mois, sachant que le nombre de contrats aidés s'élevait à 320 000 en 2017.

La FNCDG avait été sollicitée par le CSFPT pour lui adresser une contribution et a été auditionnée par les membres des FS n°1 et 5 le 5 juillet.
Plusieurs CDG ont œuvré à faciliter le recrutement de contrats aidés par leurs collectivités et la contribution est fondée sur les résultats d'une enquête auprès des Centres, à laquelle 37 CDG ont répondu.

Le maintien dans l'emploi

La formation spécialisée n°2 du CSFPT a créé en son sein un groupe de travail chargé de réfléchir à la question de la reconversion professionnelle et du maintien dans l'emploi.
Didier PIROT, Président de la FS2, par courrier en date du 20 septembre, a souhaité obtenir la position et les propositions de la FNCDG sur ces problématiques.

La Fédération a adressé au CSFPT une contribution reprenant ses propositions en termes de santé au travail, d'évolution professionnelle et de reclassement mais également des exemples d'actions concrètes menées par les CDG de l'Oise, des Pyrénées Atlantiques, d'Ille et Vilaine et de Martinique, agissant comme de véritables plateformes de réorientation ou de maintien dans l'emploi des agents.

- **La collaboration avec le CNFPT**

Le Secrétaire d'Etat Olivier DUSSOPT a évoqué *« le rapprochement nécessaire entre les CDG et le CNFPT qui permettrait de mutualiser un certain nombre de fonctions »* ou encore : *« la réorganisation de ces deux structures est indispensable : les périmètres des collectivités ont évolué et ce mouvement se poursuit. Elle est nécessaire pour mieux répondre aux besoins de formation des agents comme aux demandes qu'ont pu exprimer les associations nationales d'élus. Bien que les deux structures ne soient pas organisées de la même manière, la réflexion doit avancer. »*

Au regard de ces annonces, différentes actions ont été menées en 2018 ou envisagées :
- Une action de lobbying commune réussie pour intégrer la Coordination des employeurs publics territoriaux

- En visant à bénéficier du nouveau cadre offert par la Coordination des employeurs publics territoriaux, il a été convenu d'élaborer un document commun que la Coordination approuverait et soutiendrait en tant que porte-parole des employeurs auprès du Gouvernement.
Cette note de position FNCDG-CNFPT expose notamment les rôles, les missions, les organisations respectives, lesquels sont constitutifs d'identités différentes.
Elle expose également les collaborations actuelles, lorsque les actions sont complémentaires, et les collaborations qui pourront être développées dans le cadre de la modernisation de la fonction publique.

Concernant la convention de partenariat FNCDG-CNFPT, la première convention conclue pour 3 ans en octobre 2012 avait été partiellement mise en œuvre. Ainsi, parmi les échanges et actions en commun ces cinq dernières années peuvent être cités :
- Le portail commun de l'emploi
- La baromètre HoRHizons
- La signature, en 2016, d'une convention cadre d'orientation entre le CNFPT et la FNCDG afin de faciliter la prise en charge des dossiers des agents du CNFPT relatifs aux comités médicaux par les CDG le souhaitant
- La réalisation, en 2015, d'une étude sur la dimension RH des schémas de mutualisation.

A l'occasion de rencontres entre Présidents (4 et 12 septembre, 9 octobre notamment) mais aussi entre les services de la FNCDG et du CNFPT (avec Vincent POTTIER, Directeur, Laurent TRIJOULET, Directeur de Cabinet et Françoise DESCAMPS-CROSNIER, conseillère du Président), les différents axes de collaboration devant renouveler la convention de partenariat ont été évoqués.

Le renouvellement de la convention pourrait intervenir officiellement début 2019.
Si l'architecture de la convention initiale reste valable, la convention a été actualisée et les axes de collaboration enrichis de nouvelles propositions :

- En faveur d'une gestion dynamique des compétences, l'organisation par les CDG de rencontres régulières avec des représentants de collectivités et des représentants de la délégation du régionale du CNFPT. Cela favorisera l'évolution du catalogue en fonction de l'actualité des besoins et contribuera à l'élaboration des plans de formation mutualisés et décentralisés et aux mises à jour du répertoire des métiers
- Une collaboration en matière de développement de l'offre de formation en ligne
- Le renforcement des conventions de formations professionnelles territorialisées
- la mise en œuvre d'un site emploi territorial national dédié à la FPT en relation avec le portail commun inter fonctions publiques
- le développement d'enquêtes et d'études communes
- le renforcement de la collaboration par l'articulation des compétences des Centres en matière de conseil en évolution professionnelle, de mobilité et de maintien dans l'emploi, avec les besoins de formation recensés…
- une coopération pour le traitement et l'analyse des bilans sociaux et, plus généralement, en matière d'observation de l'emploi.

Le Président du CNFPT et celui de la FNCDG ont eu l'occasion d'évoquer ce partenariat lors du Congrès de la Fédération à la Baule en juin.

- **Le projet de plateforme collaborative RH**

Le Centre de Gestion de la Haute-Savoie a souhaité développer un projet de plate-forme collaborative fondée sur trois piliers :

- le retour/partage d'expériences en matière de gestion des ressources humaines
- la montée en compétences des agents *(« tutorat de compétences »*)
- la réponse aux besoins d'expertise ponctuelle des collectivités.

Ce projet de plate-forme collaborative a été porté à l'attention du Commissariat Général à l'Egalité des Territoires (Ministère de la Cohésion des Territoires) qui a décidé d'inscrire cette initiative en réponse à l'appel à projets (AAP) lancé par le Gouvernement, début février, à l'occasion du Comité interministériel de la transformation publique.

En effet, le Fonds pour la transformation de l'action publique pouvait soutenir des projets innovants en matière de pratiques RH. Le dossier de soumission a été déposé le 15 mars 2018 et instruit par un Comité de pilotage placé auprès du Ministre de l'Action et des Comptes Publics.
Si ce projet soutenu et piloté par la FNCDG n'a pas été retenu dans le cadre de l'appel à projet, l'idée d'une plateforme *« retours d'expérience »* pourrait être reprise dans le cadre du guide de bonnes pratiques RH élaboré par la Fédération et l'AdCF.

- **Le renforcement des partenariats institutionnels**

CNRACL : évolution du partenariat multi-fonds retraite

La Caisse des Dépôts a conclu un partenariat avec les Centres de Gestion pour leur confier la gestion de l'information retraites et l'instruction des dossiers relevant de la CNRACL, de l'IRCANTEC et du RAFP pour le compte des collectivités et établissements affiliés et des fonctionnaires et agents territoriaux qu'ils emploient.

Le partenariat comprend 3 axes principaux :
- Une mission d'information pour le compte de la CNRACL. Cette mission consiste à informer les agents, les assister en matière de règlementation et de procédures
- Une mission d'organisation et d'animation de séances d'information collective
- Une mission d'intervention sur des actes de gestion accomplis pour le compte des collectivités.

La convention de partenariat a expiré le 31 décembre 2017. Son renouvellement n'ayant pu aboutir avant ce terme, un avenant à la convention a été proposé par la CNRACL et est entré en vigueur au 1er janvier 2018.

Cependant l'avenant proposé a intégré des dispositions changeant les modalités financières du partenariat.
L'enveloppe dédiée aux missions et dossiers réalisés par les Centres de Gestion pour les trois fonds de retraite a été réduite de 10% dans l'avenant de prolongation. Cette réduction fragilise la situation et l'équilibre financier des services retraite des Centres de Gestion.

Ainsi, la Fédération a sollicité par courrier M. DOMEIZEL, Président du Conseil d'Administration la CNRACL, le 30 mai 2018, afin de l'alerter sur cette situation et reconsidérer le montant de l'enveloppe financière consacrée aux Centres de Gestion.
Par courrier adressé au mois de juillet, que la Fédération a transmis à l'ensemble des Centres, le Président DOMEIZEL a rappelé :
- la très forte demande des ministères de tutelle visant à la baisse de l'ensemble des frais de gestion de la CNRACL
- que le montant prévu restait proche du montant effectivement consommé
- qu'un dispositif d'ajustement à la baisse de la rémunération unitaire des actes de gestion était prévu, en cas de nécessité, pour respecter l'enveloppe globale.

Par ailleurs, le Président de la CNRACL a précisé que le contexte budgétaire très contraint réclamerait la poursuite de la baisse des frais de gestion du régime dans le cadre de la COG CNRACL 2018-2022.

Parallèlement, le Comité National Technique s'est réuni le 25 avril 2018 afin de formuler des propositions à la Caisse des dépôts pour l'évolution du partenariat.

Le FIPHFP

Dès 2007, les Centres de Gestion et le FIPHFP ont souhaité s'associer pour renforcer les actions initiées dans les domaines de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein de la Fonction Publique Territoriale.
Une 4ème génération de convention va être proposée aux Centres de Gestion, à compter du 1er janvier 2019, pour une durée de trois ans.
Le projet de convention a été construit par le FIPHFP, un groupe de travail d'une dizaine de Centres de Gestion, la FNCDG au cours du deuxième semestre 2017 et premier semestre 2018.

Contenu de la 4ème génération de convention

Axe 1 : qualifier les acteurs
- Informer et sensibiliser sur la politique handicap

Les acteurs visés par la nouvelle convention sont les nouveaux agents Travailleurs Handicapés (TH) recrutés et les nouveaux encadrant de TH.
- Former les personnes en charge de la déclaration et la saisie des aides du FIPHFP

Les centres de gestion s'appuient sur les réseaux mis en place, tels que secrétaires de mairie, DRH…

Axe 2 : favoriser le recrutement de Travailleurs Handicapés
- Accompagner le recrutement et l'intégration de travailleurs handicapés

Cette action est conduite dans le cadre d'un partenariat entre les centres de gestion et les Organismes de Placement Spécialisés / Cap Emploi.
- Favoriser et accroître l'emploi durable (action optionnelle)

Il s'agit par cet axe d'augmenter le nombre de recrutements pérennes dans la Fonction Publique au sens large (FPT, FPE ou FPH), soit via les Pôles Missions temporaires des CDG, soit via des sessions de formations organisées par les CDG.

Axe 3 : favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement d'agents
Le financement de cet axe peut représenter jusqu'à 50% du montant global de la convention. Depuis 2008, l'axe d'accompagnement au maintien dans l'emploi est l'un des axes forts des conventions avec le FIPHFP. Les CDG mobilisent ainsi des compétences telles qu'ergonomie, psychologie du travail… cet axe a permis la mise en place d'équipe pluridisciplinaire au sein des CDG.
Axe 4 : favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap
L'axe apprentissage constitue une attente forte de la part du FIPHFP. En effet, l'apprentissage permet à la personne reconnue travailleur handicapé d'obtenir une qualification, cette dernière étant nécessaire pour aller vers l'emploi durable. Par cet axe, les CDG s'engagent à permettre le recrutement d'apprentis ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés au sein des collectivités.

Axe 5 : action innovante (axe optionnel)
Cet axe est optionnel et sert à financer la mise en œuvre d'actions innovantes dans la qualification des publics. Il appartiendra aux CDG, lors de la signature de la convention, de présenter son projet et de négocier avec le FIPH pour obtenir le financement. Le FIPH étudiera les dossiers projet par projet. Cet axe pourra couvrir au maximum 10% du montant de l'enveloppe globale.

Un déjeuner a également été organisé le 28 novembre entre le Président de la Fédération et M. Marc DESJARDINS, Directeur et Mme Hélène BERENGUIER, Directrice adjointe du FIPHFP afin d'évoquer la question du renouvellement de ce partenariat mais plus largement aussi de l'accompagnement des collectivités par le Fonds.

AMF, AdCF, ADF, Régions de France

La Fédération poursuit sa démarche de collaboration étroite avec les autres associations d'élus afin de valoriser l'action des CDG sur la scène publique locale mais également d'adopter des positions communes sur des textes RH.

Ainsi, les rencontres bilatérales ou collégiales sont régulières et la Fédération participe aux rencontres organisées par les autres associations :

- 6 février : rencontre avec le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et Pierre MONZANI, Directeur, et Jérôme BRIEND, conseiller technique de l'ADF
- 31 mai : rencontre entre le Président de la FNCDG et Eric VERLHAC, Directeur de l'AMF
- 7 septembre : rencontre avec le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et Nicolas PORTIER, Directeur, et Simon MAUROUX, Responsable des affaires juridiques de l'AdCF.

La FNCDG transmet à l'AMF régulièrement ses positions sur les textes examinés par le CNEN et participe aux commissions RH des autres associations d'élus.

Par ailleurs, outre la réalisation du guide de bonnes pratiques avec l'AdCF, la FNCDG a publié en commun avec l'AMF, le CNFPT, l'ADF et Régions de France la 4ème édition du baromètre HoRHizons.

Dans le cadre des évolutions récentes qui touchent la fonction publique territoriale, l'association des départements de France et la FNCDG ont souhaité renforcer leur collaboration en partageant leur expertise pour développer des projets communs au service de la qualité de la gestion statutaire des ressources humaines territoriales et plus particulièrement départementales.

Le partenariat avec l'ADF a été signé le 20 novembre lors du Congrès des maires. Cette convention porte notamment sur :

- La connaissance et l'observation de l'emploi territorial
- Le développement d'une expertise juridique pour la gestion des ressources humaines
- La promotion de l'apprentissage
- L'accompagnement des démarches de dématérialisation ou de numérisation
- Des actions de rapprochement conduisant à des mutualisations départements/CDG
- Une action coordonnée en faveur de la scène publique locale et de la promotion de la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, la FNCDG collabore très étroitement avec l'ADF mais aussi l'AMF, Régions de France et interconnectés pour la mise en œuvre du RGPD *(cf supra)*.

Le renouvellement du conventionnement avec l'AMF et l'AdCF est actuellement engagé, la signature des conventions devant avoir lieu au premier trimestre 2019.

La FHF

La Fédération a accompagné en juin la FHF sur la problématique de la mise en œuvre de l'action sociale dans la fonction publique hospitalière, le Gouvernement envisageant la mise en place d'un dispositif calqué sur celui adopté en 2007 dans la FPT.

L'ANDCDG

La FNCDG et l'ANDCDG ont publié en 2018 la septième édition du panorama de l'emploi public.

Les services de la Fédération ont participé aux commissions emploi, carrière, santé au travail/FIPHFP, concours de l'ANDCDG.

Par ailleurs, le Président de la FNCDG, les vice-Présidents référents auprès de l'ANDCDG Loïc CAURET et Philip SQUELARD, ainsi que le Président du GIP Marc GODEFROY, ont rencontré le Président de l'ANDCDG, Jean-Laurent NGUYEN KHAC et les administrateurs de l'association à l'occasion d'une réunion de leur CA. Deux rencontres ont été organisées en 2018 : le 26 avril et le 18 octobre.

FNCDG et ANDCDG ont également collaboré à l'élaboration de notes de positions sur des sujets structurants (avenir de la FPT, des CDG).

L'agence française anti-corruption

Les services de la FNCDG ont rencontré Mme Sandrine JARRY, Cheffe du département du conseil aux acteurs publics de l'Agence Française Anticorruption, le 9 février. Créée par la loi SAPIN du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, l'AFA « *élabore des recommandations destinées à aider les personnes morales de droit public et de droit privé à prévenir et à détecter les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics et de favoritisme* ».

L'AFA réalisait une enquête sur la prévention de la corruption dans le service public local par l'envoi d'un questionnaire destiné aux régions, départements, communes, aux EPCI et aux *"organismes associés"* tels que les Centres de gestion.
Elle a sollicité le concours de la FNCDG afin que les Centres puissent répondre à un questionnaire par le biais d'un lien internet.

- **Les rencontres ou travaux avec les autres partenaires**

L'année 2018 a été pour la Fédération l'occasion de poursuivre certaines collaborations ou de coopérer avec de nouveaux partenaires :

7 mars : rencontre avec Mme Firmine DURO, Directrice du Partenariat, territorialisation et relations extérieures de Pôle Emploi

Cette réunion a permis à Pôle Emploi d'évoquer la mise à disposition gratuite auprès des maires et présidents d'EPCI d'une application *« offre d'emplois »*.
Compte-tenu du rôle des Centres de Gestion en matière d'emploi, par exemple en termes de déclarations des créations et vacances d'emplois, et du contexte créé par l'ordonnance mobilité, visant à créer un portail commun inter-fonctions publiques, la rencontre a permis d'échanger sur ces sujets afin de mieux connaître les initiatives de Pôle emploi concernant le secteur public.

23 mars : rencontre avec Claire de GRAMONT, Directrice des Éditions Infopro Digital et Laurent COUSSEDIERE, Directeur général délégué des éditions TERRITORIAL
Cette rencontre a été l'occasion de collaborer sur la rédaction de l'ouvrage *« Mettre en œuvre le RGPD dans les collectivités territoriales »*, publié en mai.

12 avril : rencontre avec Véronique SAUVAGE de la CFDT sur la mise en œuvre de la médiation préalable obligatoire

19 avril : rencontre avec les Présidents de la SMACL et de la MNT

2 mai : rencontre avec Didier PIROT de FO

19 septembre : rencontre avec Vincent LELONG, nouveau directeur de Sofaxis

Le CSFPT, la MNT et SMACL Assurances ont invité la FNCDG à un petit déjeuner de travail le 7 novembre sur le thème *« santé au travail dans les collectivités territoriales »*. Cette thématique est une préoccupation croissante pour les employeurs territoriaux. Elle est également au cœur de plusieurs travaux du gouvernement, sans pour autant qu'elle soit structurée en *« chantier »* avec les associations d'élus et organisations syndicales, comme cela peut être le cas pour d'autres thématiques.
La Fédération a adressé une contribution écrite sur la PSC.

- **La question de l'organisation des concours de sapeurs-pompiers professionnels**

Le mercredi 12 septembre, le Président de la Fédération a rencontré Olivier RICHEFOU, Président du Conseil Départemental de Mayenne ainsi que Mireille LARREDE, sous directrice de la doctrine et des RH et Stéphanie FREYBURGER, cheffe du bureau des SPP de la Direction Générale de la sécurité civile et de la gestion des crises.

La Direction générale de la sécurité civile souhaiterait, tout en conservant la responsabilité de ces concours, confier l'organisation des opérations de catégories A et B dont elle à la charge, aux Centres de Gestion. En effet, l'organisation de concours n'est pas le cœur de métier des services centraux qui souhaiteraient bénéficier de l'expertise des Centres en la matière (appui en moyens humains, techniques et logistiques). Il n'y aurait donc a priori pas de modifications de textes règlementaires. De plus, cette délégation aurait pour effet de décentraliser l'organisation des épreuves ayant toutes lieu en région parisienne.

Des conventions de délégation de gestion de l'organisation des concours seraient établies entre la Direction de la Sécurité Civile et les CDG volontaires. Les CDG agiraient tels des prestataires de service sur un prix déterminé dans la convention (comme pour les SDIS avec les concours de catégorie C).

La Sécurité civile souhaiterait conventionner avec les CDG pour une première phase test en 2019 avec le concours de lieutenant de 2ème classe dont les épreuves auront lieu en octobre.

Le Conseil d'administration du 27 septembre a validé le principe d'engagement dans la démarche proposée par la Direction de la Sécurité Civile. En effet, il s'agit d'une opportunité de démontrer, de nouveau, l'expertise des Centres et de valoriser leurs actions auprès d'autres employeurs publics. Les logiques de rationalisation et de mutualisation répondent également à cette sollicitation.

La Fédération a constitué un groupe de travail composé de techniciens concours des CDG afin de réaliser un accord-cadre avec la Sécurité Civile et définir les périmètres d'intervention avant la fin de l'année 2018.

Une première réunion du groupe de travail a eu lieu le 19 octobre et a permis de définir :

- Les objectifs de la convention cadre
- Le niveau de délégation de la Sécurité Civile vers les CDG
- Les conditions financières et juridiques
- Le calendrier prévisionnel.

Un projet de convention a été rédigé par la Fédération et transmis au groupe de travail.

3. L'accompagnement des Centres de gestion dans la mise en œuvre de leurs compétences

- La question du non-assujettissement ou de l'exonération de TVA pour l'exercice des missions facultatives

Certains Centres, tels que les CDG d'Ille-et-Vilaine ou des Alpes-Maritimes, avaient alerté la FNCDG en identifiant le risque d'assujettissement à la TVA des missions facultatives qui comportent une véritable dimension stratégique pour tous les Centres.

Une action auprès de Bercy avait été engagée fin 2017 à la suite d'un redressement important (de l'ordre de 300 000 euros) du CDG des Côtes d'Armor, concernant les missions *« archivage »*, *« informatique »*, *« hygiène et de sécurité (aide à l'élaboration du document unique) »*, *« droit des sols »*, et *« conseil en organisation »*.

Une première rencontre avait eu lieu, en novembre 2017, avec les représentants de la DGFIP et notamment la Direction de la Législation Fiscale (DLF). La Fédération était accompagnée du Centre de gestion des Côtes d'Armor.

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

A la suite de nombreux échanges entre la FNCDG et Bercy, la réponse de la DGFiP sous forme de rescrit, en date du 1er juin dernier, et signé par M. Martin KLAM, Sous-Directeur de la DLF, précise désormais le non assujettissement à la TVA des missions facultatives des Centres ou l'exonération de TVA dont ils peuvent bénéficier s'agissant de ces missions.

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

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

Bien que considérées comme situées dans le champ d'application de la TVA, ces prestations peuvent bénéficier d'une exonération de TVA. La notion de Groupement concerne aussi bien des groupements dotés de la personnalité que de simples groupements de fait à condition que ces derniers soient formalisés dans une convention écrite.
Sous réserve de formaliser le groupement de moyens constitué dans une convention écrite, l'intégralité des services rendus par le Centre de gestion à ses membres (collectivités et établissements affiliés ou non) sera exonérée de TVA par l'article 261 B du CGI.

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

- **L'organisation des concours**

Plus de 6 ans après le transfert de compétences du CNFPT vers les Centres de Gestion, la FNCDG a souhaité que la Convention nationale de mutualisation des concours et examens professionnels transférés fasse l'objet d'une évaluation sous l'égide de la commission concours de l'ANDCDG.

Depuis 2012, tous les CDG ont adopté des objectifs stratégiques d'optimisation nationale des concours assortis d'un mécanisme de péréquation financière afin de redistribuer la dotation entre organisateurs selon la domiciliation des lauréats. La convention de mutualisation permet d'ajuster le financement des concours et examens par des indicateurs d'activité réelle des Centres.

Un groupe de travail s'est constitué, piloté par Laurent ZAM, DGA du CDG d'Ille-et-Vilaine afin de dresser un bilan de la convention.
Afin de réaliser le bilan, 2 types d'informations ont été recueillies :

- Le descriptif des fonctionnements des CDG en prenant appui sur l'étude des chartes régionales
- La quantification des mouvements de candidats et leur impact financier.

Le groupe de travail a constaté une satisfaction générale concernant la mise en œuvre de la convention. Toutefois, plusieurs points de la convention ont nécessité un toilettage à la suite des réformes successives de la FPT :

- Un tableau des CDG habilités à recevoir les facturations lauréats a été réalisé, il servira de référence pour orienter les mouvements financiers entre régions ou inter-régions.

- La liste des opérations relevant de la mutualisation des coûts a été mise à jour (les évolutions réglementaires postérieures à 2010, comme le NES ou PPCR, ont généré de nouvelles opérations).

- Une clause de prévenance a été instaurée.

La version de la convention a été validée par le Conseil d'Administration de la Fédération le 29 mars 2018 pour une entrée en vigueur au 1er juillet 2018.

Ainsi, par un courrier du 18 avril 2018, la Fédération a transmis la version validée de la convention et a sollicité les Centres de Gestion coordonnateurs afin que ces derniers invitent les Centres relevant de leur périmètre de coordination à délibérer sur cette version actualisée de la convention de mutualisation et recueillir leur signature.

Charte de confidentialité des sujets de concours

Les CDG 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 catégories 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'ANDCDG, 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.

Une éventuelle divulgation d'un sujet contraindrait tous les CDG utilisateurs concernés à réorganiser des épreuves, avec de lourdes conséquences tant pour leur budget que pour leur image et pour la pérennité du dispositif de production et d'utilisation de sujets nationaux.

La cellule pédagogique nationale a réalisé une charte de confidentialité afin de renforcer la sécurité du processus d'élaboration et de diffusion des sujets de concours et examens professionnels.

Cette charte rappelle les obligations de toutes les parties prenantes à l'élaboration et à l'utilisation des sujets nationaux afin de garantir leur confidentialité.

La charte est assortie de trois documents d'engagement sur l'honneur :
- Un engagement sur l'honneur du concepteur de sujet
- Un engagement sur l'honneur des parties prenantes à la réalisation des sujets
- Un engagement sur l'honneur du testeur de sujet.

Ces documents ont été validés par le CA de la FNCDG le 27 septembre 2018 et communiqués à l'ensemble des Centres de Gestion pour adoption.

La consultation à la suite de la demande du SNAM

Le SNAM-CGT (Union Nationale des Syndicats d'Artistes Musiciens) a adressé courant décembre 2017 un courrier, en lettre simple, à l'ensemble des Centres de gestion.
Ce syndicat demandait de lui adresser différents documents concernant le recensement des postes vacants d'enseignants artistiques et d'assistants d'enseignement artistique (ATEA), les documents renseignés par les collectivités et ceux transmis par les Centres aux CDG organisateurs du concours d'ATEA session 2018.

Le Président de la FNCDG ainsi que le Président de la Commission concours de l'ANDCDG et la Directrice des concours de la Grande Couronne avaient, au préalable reçu une délégation du SNAM-CGT, le 23 novembre 2017.

Cette rencontre faisait suite à un courrier du SNAM du 17 octobre 2017, relatif aux concours d'ATEA, qui visait à obtenir le retrait des trente-trois arrêtés pris par les CDG organisateurs de la session 2018. A la demande du SNAM.

La FNCDG a souhaité approfondir le sujet par une consultation juridique de façon à faciliter le positionnement des Centres vis-à-vis de la demande de transmission des documents. La consultation, transmise début janvier, était précise et synthétique, pour faciliter la position recommandable à chaque Centre en fonction du caractère communicable ou non des documents et au regard des risques juridiques selon la position adoptée par les CDG vis-à-vis de cette demande du SNAM (silence - réponse expressément négative / réponse positive, totalement ou partiellement).

- **L'organisation des élections professionnelles**

L'arrêté interministériel du 4 juin 2018 fixe la date des élections professionnelles pour les trois versants de la fonction publique au 6 décembre.

Les Centres de Gestion sont en charge des élections professionnelles pour les instances départementales :

- CAP et CCP pour toutes les collectivités et établissements affiliés obligatoires et les collectivités et établissements de plus de 350 fonctionnaires affiliés volontaires

- CT départemental pour toutes les collectivités de moins de 50 agents.

La DGCL a mis en place, dans le cadre de la préparation des opérations des élections professionnelles, un groupe de travail composé de représentants des organisations syndicales et d'associations d'employeurs. La Fédération a fait partie de ce groupe de travail qui s'est réuni 7 fois entre février et novembre 2018.

Le groupe de travail s'est concentré sur les sujets suivants :

- Le calendrier prévisionnel
- Les modalités de recensement des scrutins (cartographie des instances)
- Travail sur la note d'information pour la mise en œuvre dans la fonction publique territoriale du décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs
- Mise en place de la FAQ dédiée aux élections professionnelles sur le site de la DGCL.

La FNCDG a relayé les différentes notes et courriers de la DGCL mais également les questions juridiques ou difficultés rencontrées par les Centres de gestion comme par exemple les modalités de tirage au sort face aux carences de liste en CCP.

Réalisation de trois cahiers des charges pour le lancement des opérations de vote

Un groupe de travail *« Vote électronique / Vote par correspondance »* initié par la FNCDG s'est réuni les 15 juin et 25 octobre 2017, avec pour objectif la production de cahiers des charges en vue de la mise en œuvre d'un groupement de commandes.

Trois cahiers des charges ont été produits :
- un cahier des charges *« vote électronique »*
- un cahier des charges pour le vote par correspondance avec codes-barres
- un cahier des charges prévoyant ces deux modalités de vote.

Un questionnaire a également été envoyé aux CDG pour évaluer leur intérêt sur ce groupement de commandes et la méthode d'organisation du scrutin ayant leur préférence (à l'urne / Correspondance avec code-barre / Electronique et hybride -électronique et correspondance-).
Une trentaine de CDG a répondu en faveur du vote par correspondance, 2 sur le vote hybride et 1 sur le vote électronique.

En janvier, le GIP Informatique des CDG et la FNCDG ont audité 5 entreprises proposant ces différentes solutions.

Il en est ressorti une véritable difficulté pour celles-ci à répondre de façon globale aux besoins exprimés, en termes de scrutins et de moyens à mettre en œuvre.
Si ces prestataires pouvaient répondre à 20 ou 30 CDG en mode vote électronique, il semblait difficilement concevable pour elles de répondre en grand nombre sur l'organisation du vote par correspondance.

Les délais d'organisation d'une consultation pour un groupement de commandes, avec un dernier audit des CDG pour connaître le choix définitif d'organisation du scrutin, risquaient également de ne pas permettre une organisation sereine des élections.

Toutefois, ont été adressés à chacun des Centres de Gestion les 3 cahiers des charges réalisés, ainsi que les différents contacts avec les sociétés auditées.

Enquête sur les modalités de vote retenues par les CDG

Dans le cadre du dialogue social assuré par la DGAFP avec les organisations syndicales des trois fonctions publiques pour la préparation des élections professionnelles, la DGCL a souhaité obtenir des précisions sur les modalités de vote retenues par les CDG, et en particulier pour savoir si les Centres avaient fait le choix de recourir au vote électronique.

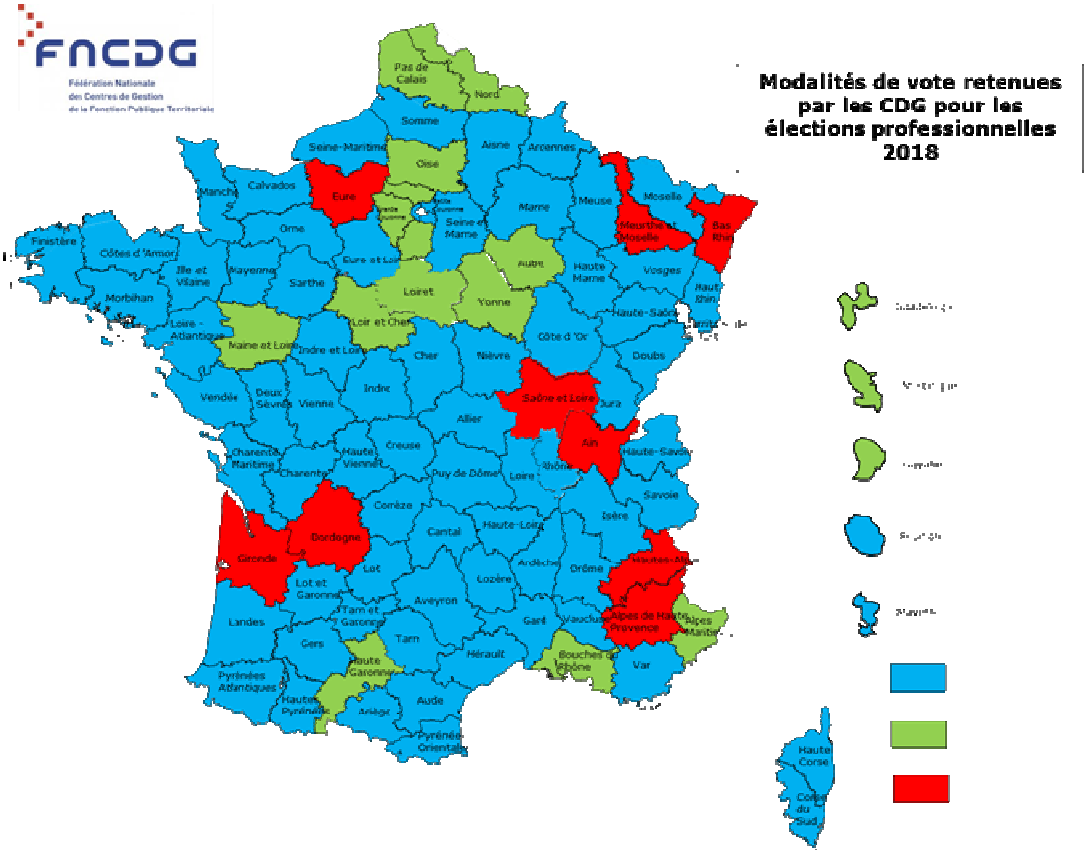
La Fédération a été sollicitée par la DGCL afin de réaliser ce recensement auprès des CDG. L'enquête a été menée à la fin du mois de juillet pour obtenir une cartographie des modes de scrutin adoptés par les Centres en vue des prochaines élections professionnelles du 6 décembre.

- 72 CDG (en bleu sur la carte) ont fait le choix d'un vote par correspondance généralisé pour l'ensemble des scrutins (CT, CAP A, CAP B, CAPC, CCP A, CCP B, CCP C)

- 15 CDG (en vert sur la carte) ont fait le choix d'un vote par correspondance avec vote à l'urne pour certains scrutins (majoritairement pour les CAP C dans le cas des collectivités ayant plus de 50 agents dans cette catégorie)

- 9 CDG (en rouge sur la carte) ont fait le choix d'adopter le vote électronique.

Les CDG ont très majoritairement opté pour le vote par correspondance pour deux raisons :
- le vote à l'urne pose un trop grand nombre de difficultés matérielles et humaines pour sa mise en œuvre ;
- le vote électronique fait encore l'objet de réticences de la part des organisations syndicales mais constituera un objectif à l'occasion des prochaines élections professionnelles.



- **La médiation préalable obligatoire**

L'article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre de modernisation de la justice du XXIème siècle prévoit que "*à titre expérimental et pour une durée de 4 ans maximum à compter de la promulgation de la loi, les recours contentieux formés en matière de fonction publique ou de prestations sociales peuvent être soumis à une médiation préalable obligatoire*".

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 organise la mise en œuvre de l'expérimentation. Il énumère notamment les litiges entrant dans son champ d'application.

En effet, toutes les questions de fonction publique ne sont pas concernées par l'expérimentation.
L'article 1-I de ce décret prévoit que, dans le cadre de l'expérimentation et à peine d'irrecevabilité, sont soumis à médiation préalable obligatoire, les litiges nés de décisions administratives individuelles défavorables dans les domaines suivants :

- Certains éléments de rémunération
- Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés
- Réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité, d'un congé sans traitement ou d'un congé parental
- Classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne

- Décisions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés
- Aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions.

Pour la Fonction Publique Territoriale, cette mission de médiation obligatoire revient aux Centres de Gestion au titre de la mission de conseil juridique prévue au premier alinéa de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 et est ouverte à toutes les collectivités et établissements affiliés et non affiliés.

L'arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la FPT définit les 46 circonscriptions départementales choisies pour la mise en œuvre de cette expérimentation. **42 CDG, dont les 2 CIG, proposent ainsi cette mission au titre de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984.**

Depuis le 1er avril 2018, ces CDG assurent, en qualité de tiers de confiance, la mission optionnelle de médiation préalable obligatoire au titre de leur mission facultative de conseil juridique et ce, jusqu'au 18 novembre 2020, terme de cette expérimentation.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette nouvelle mission, la Fédération a mis à disposition des CDG :
- une plaquette de communication utilisable dans les relations avec les collectivités et établissements (également logotée *"Conseil d'Etat"*, avec l'accord de la Haute juridiction)
- la charte du médiateur des CDG
- une convention type CDG – Collectivité/établissement.

Ces documents ont été examinés à l'occasion des réunions du Groupe de travail dédié, réuni à plusieurs reprises. Ils tiennent compte des remarques du Conseil d'Etat.

Une rencontre d'information organisée par Céline VAN MUYLDER, Magistrate à la Cour administrative d'appel de Versailles, le 25 janvier, a permis aux CDG d'appréhender les différents types de médiation.

La FNCDG et l'ANDCDG ont coordonné la réalisation de la formation des Médiateurs, par deux organismes de formation identifiés (CMAP et CNPM), formation qui a commencé en mars et s'est étalée jusqu'au mois de juin à Paris ou en région.

Les Centres de gestion membres du groupe de travail sur la médiation ont sollicité à plusieurs reprises la mise en œuvre d'un réseau des médiateurs de CDG se matérialisant notamment par une plateforme d'échanges en ligne.

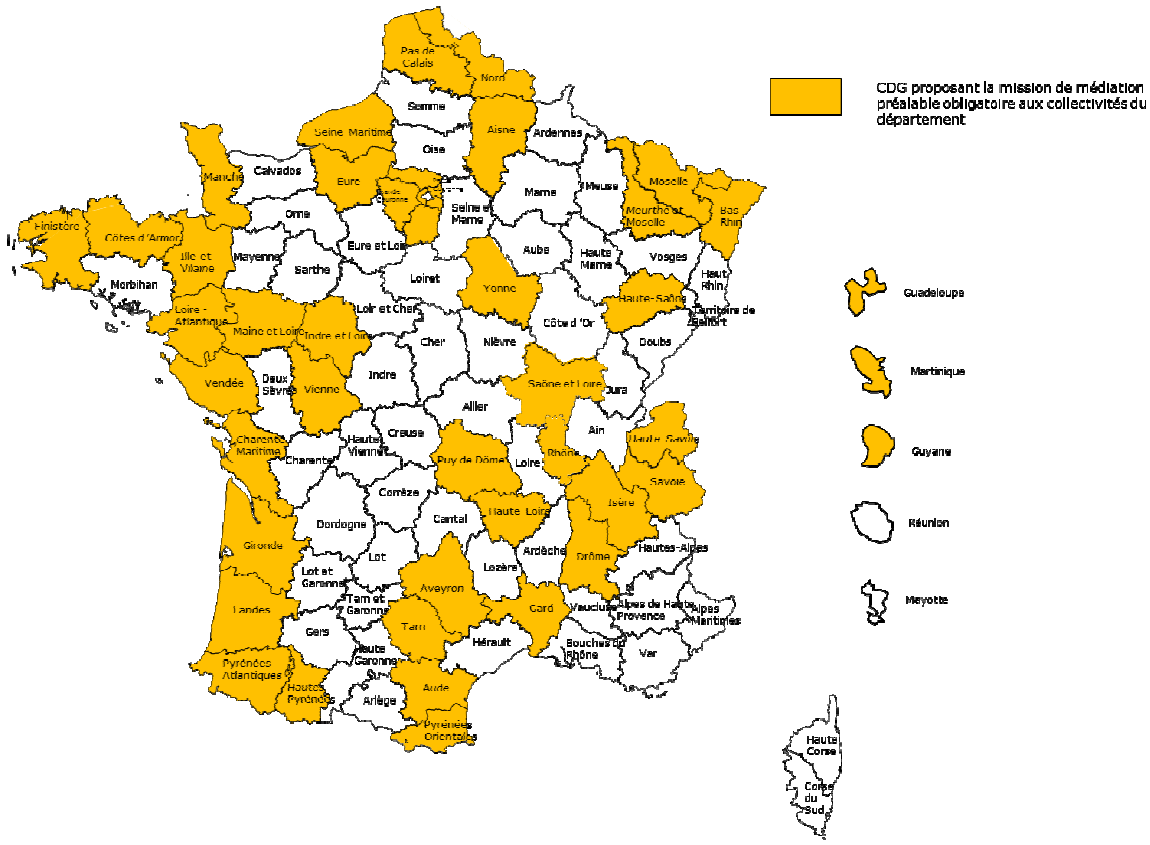
La Fédération s'est rapprochée de la société Idéal connaissances qui anime des réseaux de personnels territoriaux et a signé le 29 mars un partenariat pour mettre à la disposition des Centres un forum participatif dédié aux médiateurs. 52 Centres de Gestion sont abonnés aux ressources mises en ligne par idéal connaissances.

Courant mai, la Fédération a saisi les Centres de Gestion expérimentateurs de la MPO afin de réaliser un recensement sur l'état des conventionnements et faire part des difficultés rencontrées au Conseil d'Etat.

Ces éléments ont permis de constater que si le processus d'adhésion des collectivités et établissements était déjà bien entamé, la majorité des Centres estimait qu'un report de la date limite de conventionnement fixée initialement au 1er septembre par le décret du 16 février 2018, permettrait une adhésion plus large des collectivités, contraintes par les délais de leurs organes délibérants.

C'est la raison pour laquelle la Fédération s'est rapprochée du Conseil d'Etat afin de solliciter le report de cette date limite d'adhésion pour que les Centres de Gestion poursuivent leur campagne de communication et enregistrent de nouvelles signatures de convention avec les collectivités de leur ressort.

Aussi, le décret n°2018-634 du 17 juillet 2018 a prolongé le délai de conventionnement de 4 mois et a permis aux collectivités de conclure des conventions **jusqu'au 31 décembre 2018.**



Sur 29 Centres de Gestion répondants à une sollicitation de la FNCDG, au 15 novembre 2018, **3 848 collectivités et établissements** ont conventionné pour bénéficier de la mission proposée par le Centre.

En moyenne **132 collectivités ou établissements** ont conventionné dans chaque ressort départemental.

Au regard de cette moyenne, plus de 5 000 conventions sur l'ensemble des Centre de Gestion expérimentateurs seront établies au 1er janvier 2019.

78,40% des collectivités ayant conventionné sont des communes, 7% sont des syndicats (syndicats intercommunaux, SIVOM…) 5% sont des CIAS ou CCAS et un peu plus de 4% sont des EPCI (principalement des communautés de communes). Plusieurs communautés d'agglomération ont fait le choix d'adhérer à l'expérimentation (Cancale St-Malo, le Puy, Thonon-Annecy…) et la Métropole de Lyon.

Les autres établissements ayant conclu une convention avec les Centres de Gestion sont essentiellement des EHPAD, des conservatoires, des offices publics de l'habitat et des parcs naturels régionaux et représentent un peu mois de 2% des conventions.

On note également des conventions conclues avec **8 SDIS et 7 Départements** (Aude, Eure, Finistère, Landes, Haute-Saône, Val-de-Marne, Savoie).

Dans le prolongement des actions de la Fédération en faveur du succès de la MPO, la Fédération a demandé en septembre 2018 un état des conventionnements au sein des CDG expérimentateurs afin de répondre à plusieurs sollicitations :

- Celle du Défenseur des droits qui souhaitait connaitre la liste des collectivités ayant confié la mission aux Centres de Gestion afin de lui permettre de rediriger rapidement vers le médiateur, le cas échéant, les réclamations entrant dans le champ de la MPO.
  Une rencontre a été programmée avec Charlotte AVRIL, Cheffe de Pôle Fonction Publique auprès du Défenseur des droits, le 23 octobre afin d'échanger sur les sollicitations reçues par les services du Défenseur qui entrent dans le champ de la MPO.

- Le Conseil d'Etat a sollicité la Fédération pour intégrer le comité "*Justice administrative et médiation*" qui se réunira une fois par an au Palais-Royal et participer au premier séminaire de la médiation administrative qui réalisera un premier bilan de la MPO dans la fonction publique territoriale en décembre 2018.

- **Le référent déontologue**

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 départemental, régional, voire inter-régional (*article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984*).

En 2018, la Fédération a noué un partenariat avec la société Idéal connaissances qui anime des réseaux de personnels territoriaux.

Ce partenariat a permis la mise en place d'un réseau collaboratif de référents déontologues comprenant notamment un forum d'échanges.

Par ailleurs, la Fédération a réalisé une enquête sur les référents déontologues au sein des Centres de Gestion et à laquelle 59 CDG ont répondu *(cf supra)*.

- **La gestion des instances médicales (VADIM)**

Le ministère des solidarités et de la santé procède à la refonte du système d'information dédié aux instances médicales et au comité médical supérieur (CMS). Ce projet, nommé VADIM, a notamment pour objectif de dématérialiser et sécuriser l'ensemble des processus liés aux demandes de recours au CMS ce qui permettra de réduire les délais d'instruction de ces demandes. Le projet comprend également un volet Comité médical/commission de réforme.

Environ 60% des demandes traitées par le comité médical supérieur proviennent de la fonction publique territoriale.

Actuellement, deux applicatifs distincts sont utilisés par les secrétariats des comités médicaux et commissions de réforme. Ces applicatifs montrent des signes d'obsolescence et ne permettent ni l'échange de données ou de documents dématérialisés entre les instances ni d'outils de pilotage au niveau national.

La direction des ressources humaines (DRH) des ministères sociaux et la direction générale de la santé (DGS) ont lancé un projet de refonte d'un nouveau SI intitulé VADIM (Vision Automatisé Des Instances Médicales) qui a pour but de remplacer ces deux applications par la mise en place, sur un environnement technique sécurisé, d'une solution unique ergonomique couvrant l'ensemble des besoins.

Les objectifs poursuivis étaient les suivants :

- Dématérialiser et sécuriser l'ensemble des processus mis en œuvre
- Harmoniser les pratiques au niveau national : simplifier les processus, consolider les données au niveau national avec des référentiels partagés, faciliter la maintenance de la solution
- Faciliter la préparation des commissions, comités et la saisie des avis : automatiser les tâches (envoi de convocations, modèles types) ; apporter une aide à la décision aux secrétariats (GED, normes, tableaux de bord, etc.), procurer des outils de gestion fonctionnels (organisation des séances, gestion du dossier, etc.)
- Outiller la transmission des dossiers entre instances : dématérialiser pour un gain de temps, intégrer les dossiers dans un même SI (procédure de saisine du CMS facilitée), assurer la prise en compte de l'historique de l'agent lors d'un transfert entre instances
- Réduire les délais d'instruction des demandes.

Les utilisateurs concernés sont :
-Les secrétariats du comité médical et de la commission de réforme ministériels des affaires sociales

-Les secrétariats des comités médicaux et commissions de réforme départementaux placés au sein des DDCS/DDCSPP
-Le secrétariat du comité médical supérieur et un accès pour les utilisateurs externes (CDG, collectivités locales).

VADIM, en développement, a été déployé au 3ème trimestre 2018, dans un premier temps en sites pilotes puis par phases à l'ensemble des secrétariats concernés.

La FNCDG a participé à une première présentation du projet le 19 février et a été destinataire du fascicule de communication autour du déploiement du projet fin septembre.

- **Le conseil en évolution professionnelle**

L'article 1er de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 reconnaît 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.
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 de formation (CPF) au bénéfice des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public.

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.

Parallèlement, les CDG interviennent sur les aspects prévisionnels de la mobilité.

La Fédération a réalisé une note *« mettre en œuvre le conseil en évolution professionnelle »* reprenant :
- Les bénéficiaires du conseil en évolution professionnelle (CEP)
- La nomination du conseiller
- Le rôle du CEP
- Le déroulement d'une démarche de conseil
- Le cadre d'exercice de la fonction.

- **La mise en œuvre du RGPD**

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 une obligation de résultats avec la mise en place de procédures.

Les collectivités territoriales traitent de nombreuses données personnelles, notamment dans le cadre de la gestion des différents services publics locaux.
Au titre du RGPD, elles doivent adopter et actualiser des mesures techniques et organisationnelles leur permettant de s'assurer et de démontrer à tout instant qu'elles offrent un niveau optimal de protection aux données traitées.

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.

En dépit d'une campagne d'information lancée par la CNIL à l'été 2017, rares sont les collectivités à avoir nommé un délégué à la protection des données. Peu sont informées des nouvelles obligations pesant sur elles.

Plusieurs Centres de Gestion proposent un accompagnement personnalisé aux collectivités qui va au-delà de la simple mutualisation de la fonction de DPD.

Ainsi, les délégués 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...).

Outre la publication d'un guide en collaboration avec les éditions Territorial en mai, la FNCDG s'est associée aux autres associations d'élus et notamment à l'ADF pour réaliser et mettre à la disposition des Centres de gestion au 1er trimestre 2019 :
- un registre type
- un contrat de mission d'un DPD externalisé, une lettre de mission et un modèle de délibération
- une charte de déontologie du DPD
- un guide juridique et des modèles d'actes pour les données RH.

4. La vie du réseau des Centres de Gestion

- La FNCDG au service de ses adhérents

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

Les principaux thèmes qui ont été abordés cette année dans le cadre de ces questions juridiques sont les suivants :
– Carrière des agents : congés de maladie, impossibilité de reclassement professionnel, mise en œuvre de la dégressivité en matière de rémunération pour les FMPE, temps de travail, RIFSEEP, détachement, retraite, télétravail…
– Fonctionnement des CDG : désaffiliation de collectivités ou d'EPCI, affiliation volontaire…

Tout au long de l'année, la FNCDG a renforcé son activité de conseil et d'information nécessaire d'une part auprès des Centres de gestion, et d'autre part auprès des Pouvoirs publics, associations d'élus et autres partenaires institutionnels.
Ainsi, a été publiée une dizaine de notes relatives à l'actualité juridique notamment sur le temps partiel thérapeutique, l'assurance chômage, la loi de finances pour 2018, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, la loi pour un état au service d'une société de confiance, les élections professionnelles, la médiation…

- Le congrès de la Baule

Le Congrès a eu lieu du 6 au 8 juin 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, 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.

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 mutualisation 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.

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 des 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.

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 présentée 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.

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 (cf infra).

36 partenaires ont souhaité s'associer à cet événement :

COLLECTEAM
JLM MEDICAL
KADYS
WEKA
SOFAXIS
CNP ASSURANCES
GRAS SAVOYÉ
VOXALY
MNT
COSOLUCE
UGAP
MUT'EST
GNG PROMOTION
POLE PREVENTION
BANQUE FRANCAISE MUTUALISTE
ARKETEAM
SIACI SAINT HONORÉ
QUADRA
ZEPROS
CIRIL
PREVENTICA
MUTUELLE MGC
CNFPT
GROUPAMA
AXESS
BERGER LEVRAULT
IDEAL CONNAISSANCES
VAL SOLUTIONS
GROUPAMA
INTRAMUROS
PLURELYA
CNAS
EFALIA
MNFCT
MOAT
LA GAZETTE

Durant ce congrès, des moments de détente ont été mis en place :

- une visite permettant de découvrir le fonctionnement des marais salants ainsi que le processus de formation du sel de Guérande
- 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 Potterie
- Le déjeuner du vendredi 8 juin s'est tenu à l'Escal'Atlantic, lieu unique en Europe, faisant découvrir la passionnante histoire des paquebots transatlantiques, formidables machines à voyager.

- **La participation aux travaux du GIP informatique**

La Fédération, membre co-fondateur qui a porté le projet de GIP auprès des pouvoirs publics, a participé à l'ensemble des réunions des instances du groupement ainsi qu'à plusieurs groupes de travail comme ceux relatifs à l'emploi, aux concours ou au RGPD.

- **La rencontre des Centres coordonnateurs**

La FNCDG organise, chaque année depuis deux ans, une réunion des Centres de Gestion coordonnateurs pour partager un bilan des coordinations régionales et interrégionales. La réunion des CDG coordonnateurs, associant les membres du bureau de la Fédération, a eu lieu le **13 novembre 2018.**

Il apparaissait spécialement important, dans un contexte de transformation de l'action publique et de préparation du projet de loi concernant la Fonction publique, annoncé courant 2019, de réunir les CDG coordonnateurs afin d'échanger sur les progrès des mutualisations inter-Centres et de préciser les renforcements de coopération envisagés.

La rencontre du 13 novembre s'appuyait sur un questionnaire adressé à tous les CDG coordonnateurs reprenant les thématiques suivantes :

- Région et CDG coordonnateur
- Gouvernance et organisation de la coordination
- Effectifs mobilisés sur la coordination
- Fréquence des réunions
- Missions exercées obligatoirement au niveau régional (article 14 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)
- Missions exercées au-delà des prévisions de l'article 14 et incluant les missions facultatives
- Missions couvertes par des conventions inter-centres, qu'elles soient prévues ou non dans la charte
- Modalité de répartition de l'exercice des missions (chef de filât, spécialisation)
- Existence ou non de budgets annexes
- Documents ou évènements réalisés
- Site internet ou plateforme commune
- Bénéfices recensés (expertise RH et qualité de service, financiers, plus grande satisfaction des besoins des collectivités...)
- Difficultés rencontrées
- Axes d'évolutions et projets en cours.

- **La participation au programme de recherche-action régional (Occitanie) *« l'innovation territoriale, l'acceptation sociale »* coordonné par le CDG 48**

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

Cette mission poursuivait deux objectifs :
- Mesurer la contribution du capital humain interne de la structure au regard des compétences nécessaires à l'exercice des missions obligatoires et facultatives assignées au CDG 48. Ce travail s'inscrivait dans une prospective du développement des missions du Centre définie par la direction et les élus.
- Mesurer l'utilité sociale de la structure CDG 48 sur son territoire dans un contexte d'hyper-ruralité au regard de l'évolution de ses missions.
La poursuite de ces deux objectifs s'inscrivait dans la continuité du rapport rédigé par M. Alain BERTRAND, Sénateur de Lozère remis en juillet 2014 à la Ministre du Logement et des territoires.

Un nouveau programme sur trois ans a débuté au 1er semestre 2017, dans un cadre étendu : la région Occitanie. Cette étude a notamment pour objectifs :
- d'accompagner les réflexions sur de nouvelles formes de collaboration, l'organisation et de partenariat à l'échelle régionale
- de construire un protocole de partenariat pour impulser un processus régional de gouvernance et de mutualisation gagnant-gagnant et reproductible
- de maintenir un service au public et l'attractivité de des territoires ruraux

- d'anticiper le rôle des Centres au regard du besoin de leurs territoires respectifs afin de rester des acteurs incontournables des ressources humaines de demain et de favoriser l'égalité des chances, des hommes et des femmes et des territoires.

Treize Centres de Gestion de la Région Occitanie avaient sollicité la FNCDG pour devenir un partenaire actif aux côtés des CDG et de l'Institut Agronomique Méditerranéen de Montpellier, en contribuant aux travaux et à leur rayonnement, ce que le CA de la FNCDG en date du 18 janvier 2017 avait accepté. Une convention de collaboration a été signée en septembre 2017 et, dans ce cadre, les services de la FNCDG ont été auditionnés le 19 janvier répondant à un questionnaire portant sur les services apportés par les Centres aux collectivités et ceux qui pourraient l'être à très long terme.

- **Les commissions**

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

La commission concours s'est réunie à deux reprises en 2018, le 12 mars et le 9 juillet.

Ont été abordées les thématiques suivantes :

- Enquête sur les reçus-collés
- Proposition sur le suivi des lauréats de concours
- Préconisations de la cellule pédagogique sur son fonctionnement
- Préconisations du groupe de travail chargé de l'évaluation de la convention de mutualisation des coûts
- Point sur les opérations de catégorie B de la filière artistique
- Bilan de l'examen professionnel de PEA 2017 et lancement du concours de PEA 2019
- Résultat du recensement des postes et spécialités pour une ouverture concertée au niveau national du concours d'attaché de conservation du patrimoine 2019
- Détermination pour 2019 des horaires des épreuves écrites des concours et examens à dates nationales
- Enquête nationale annuelle des lauréats encore valablement inscrits au 1er juin 2018 sur les listes d'aptitude
- Les concours de sapeurs-pompiers professionnels de catégories A et B

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

La commission SST s'est réunie à deux reprises en 2018, le 8 février et le 6 juillet.
Ont été abordées les thématiques suivantes :

- Le partenariat FIPHFP
- Le rétablissement du jour de carence
- La présentation du CDG 22 "*prix national MNT sur une prestation d'ergonomie*"

- Les conséquences de la loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 du financement de la sécurité sociale pour 2018
- Le projet de décret de période de préparation au reclassement
- Le projet de décret relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service
- Evolution du partenariat multi-fonds retraite
- Circulaire du 15 mai 2018 sur le temps partiel thérapeutique dans la fonction publique
- Retour sur les éléments relatifs à la santé et sécurité au travail de l'enquête globale 2018.

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

La commission emploi s'est réunie une fois en 2018 (12 janvier) autour des thématiques suivantes :

- Les impacts de textes récents sur l'emploi dans les collectivités (Loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, Loi du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique, décret PACTE, décret PRAB, PPL CESU dans la Fonction Publique…)
- La gestion des FMPE
- La mise en œuvre du CPF et du conseil en évolution professionnelle
- La collecte des bilans sociaux
- La bourse de l'emploi inter-fonctions publiques
- Le suivi des lauréats de concours
- La présentation du panorama de l'emploi
- La poursuite des travaux sur la publication du baromètre trimestriel de l'emploi territorial
- L'élaboration du baromètre HORHIZONS, en collaboration avec l'AMF, l'ADF, Régions de France et le CNFPT.

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

La commission carrière ne s'est réunie qu'une fois en 2018 mais elle a initié et contribué à la mise en œuvre d'un groupe de travail chargé de présenter des axes de réforme de la fonction publique (4 réunions entre mars et mai) et traité de l'organisation des élections professionnelles. La commission s'est tenue le 14 mars en présence de deux représentants de la DGCL.

L'ordre du jour de cette réunion était le suivant :

- Présentation de l'actualité juridique
- Réflexion autour de la concertation lancée par le Gouvernement en matière d'évolution de la Fonction Publique
- Présentation du guide *« la déontologie dans la FPT »*
- Le projet de décret *« période de préparation au reclassement »* et *« CITIS »*

- La mise en œuvre de la fonction de référent déontologue
- La MPO.

- **L'observation de l'activité des CDG : la réalisation d'enquêtes (enquête globale, déontologie, emplois aidés)**

L'enquête globale conduite auprès des CDG (relations avec les collectivités, missions obligatoires, facultatives, RH…)

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 :

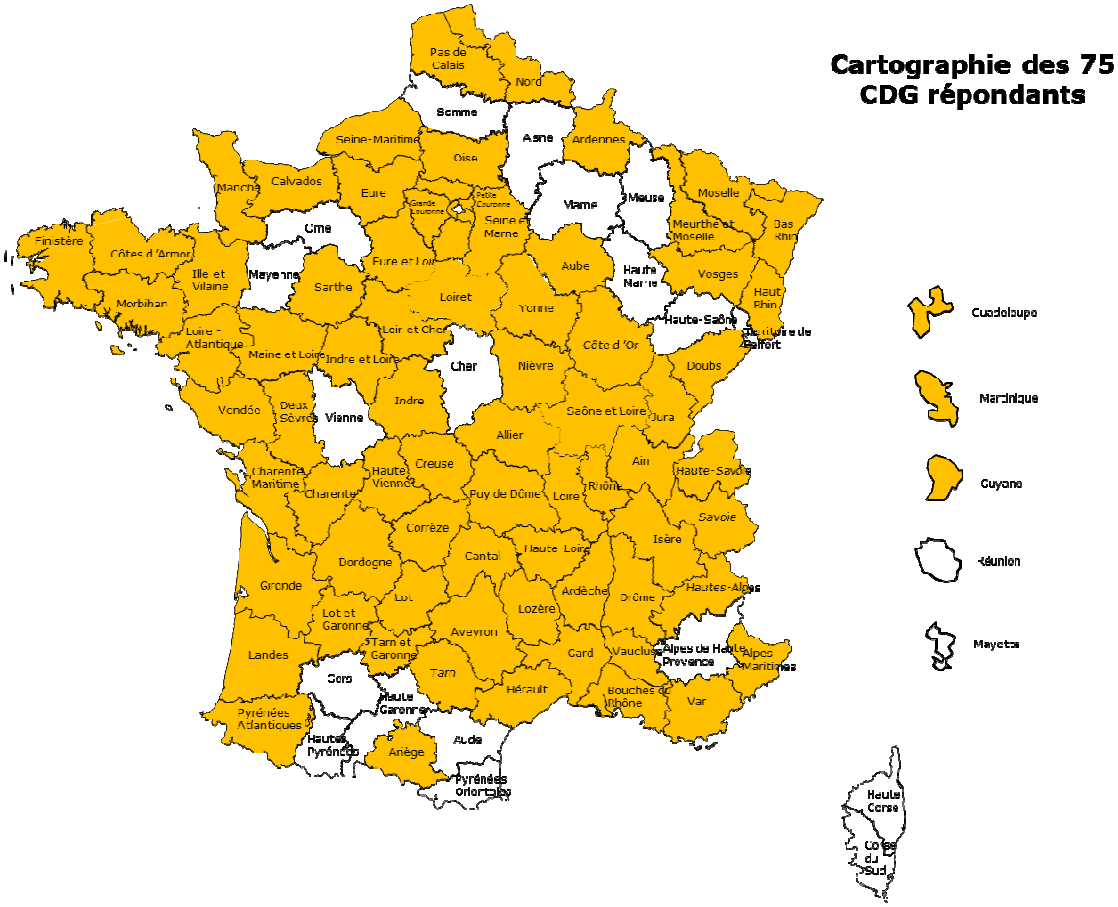
- La 1ère partie est relative aux données générales (les relations avec les collectivités, les moyens humains et financiers, les coopérations inter-Centres, la communication)
- La 2nde partie est consacrée aux missions obligatoires (l'organisation des concours et des examens, la gestion des carrières, 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 septembre 2017 et avril 2018.

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 ont participé à cette étude, soit 77% des établissements.
Ces réponses ont toutes été intégrées dans un rapport en ligne sur le site internet de la FNCDG (réservé aux adhérents), 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 résultats et les analyses qui ressortent de cette étude ont été rapprochés des différentes enquêtes et documents réalisés les années antérieures.



L’enquête sur la mise en œuvre de la fonction de référent déontologue

Un an après la publication du décret relatif au référent déontologue, la Fédération a souhaité obtenir un premier retour d’expériences sur la mise en œuvre de cette mission par les CDG.

60% des Centres ont répondu à l’enquête, ce qui a permis d'obtenir des données et précisions sur :

- Le profil du référent déontologue
- Le périmètre d'intervention
- Les missions exercées
- L'indemnisation de la fonction.

Les principaux enseignements de l'enquête sont les suivants :

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).

Concernant le périmètre d'intervention du référent, il se situe à :
- 87% à l'échelle départementale
- 9% à l'échelle régionale
- 4% à l'échelle interrégionale.

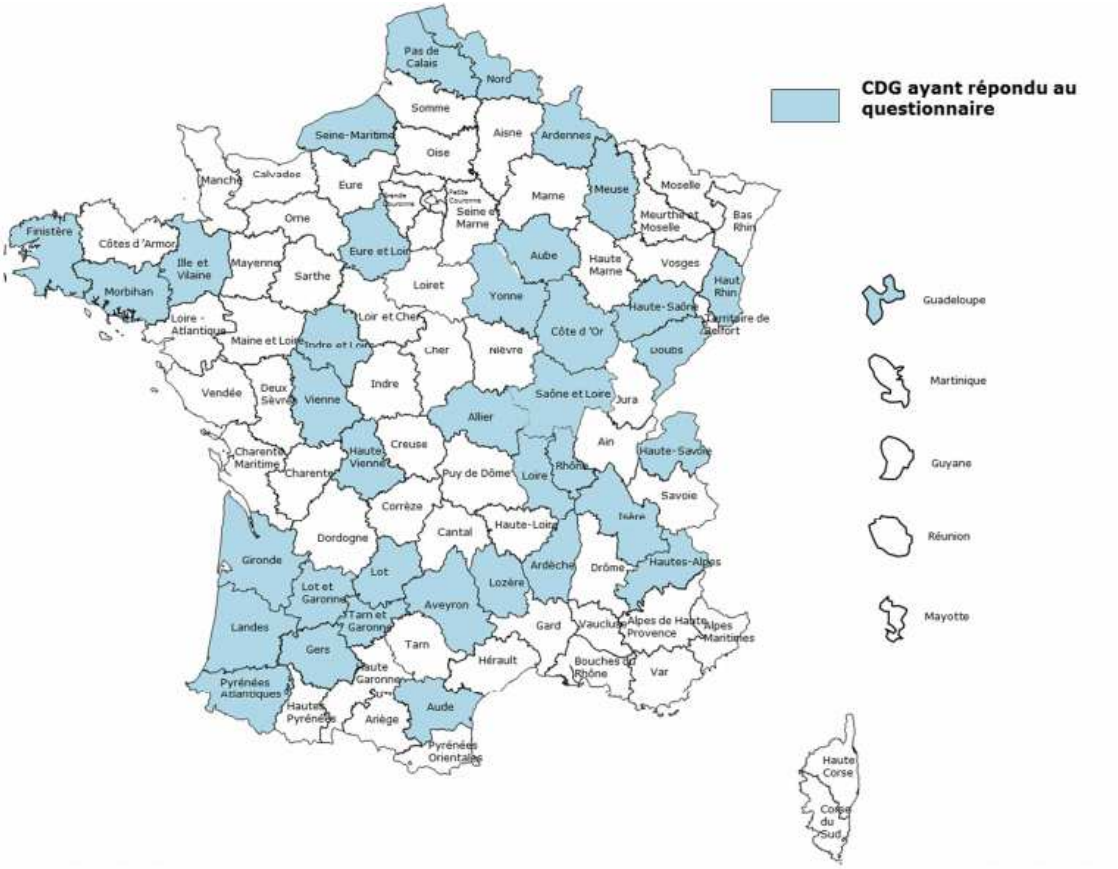
Les saisines concernent principalement le respect des règles en matière de cumul d'activités. Le deuxième sujet de saisine le plus fréquent concerne le respect des règles et obligations des agents publics. En revanche, les saisines concernant les déclarations d'intérêts ou de situation patrimoniale, 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.

L'enquête sur les contrats aidés dans la FPT

La FNCDG avait été sollicitée par le CSFPT pour lui adresser une contribution suite à la transformation des contrats aidés *(cf infra)*. Plusieurs CDG ont œuvré à faciliter le recrutement de contrats aidés par leurs collectivités et la contribution de la Fédération a été fondée sur les résultats d'une enquête auprès des Centres, à laquelle 37 CDG ont répondu.

La synthèse de l'enquête se décompose en 5 parties :
- Les emplois aidés dans les collectivités
- Le rôle des CDG dans la mise en œuvre des contrats aidés
- La fin du contrat aidé
- Les autres dispositifs aidés
- La suppression des contrats aidés et la mise en place des Parcours Emploi Compétences



Il ressort de cette enquête que pour la quasi-totalité des CDG répondants (97%), une ou plusieurs collectivités ont eu recours aux contrats aidés avant le 1er janvier 2018. La moyenne était de 513 contrats aidés par ressort départemental. Les contrats concernaient principalement les métiers du secteur technique et dans une moindre mesure les secteurs administratif, social et celui de l'animation.

Avant la suppression des emplois d'avenir, la majorité des CDG répondants (59%) avaient mis en place des dispositifs afin de faciliter le recrutement de contrats aidés par les collectivités et établissements de leur ressort. 57% des CDG répondants ont, par ailleurs, eu eux-mêmes recours à ce type de recrutement.

73% des CDG répondants affirment que la suppression des contrats aidés et le remplacement des CUI par les PEC posent des difficultés dans les collectivités de leur ressort. Les principales difficultés évoquées sont économiques et organisationnelles.

- **La rencontre avec le Centre de gestion de la Polynésie française**

Le 2 octobre, la Fédération a reçu Karl MARTIN, Directeur du CGF de la Polynésie française ainsi que Laurence BRIEC, Conseillère statutaire. Cette rencontre a permis d'évoquer l'évolution de la FPT et de ses institutions, les spécificités du statut en Polynésie Française, les missions qui pourraient être exercées par le CGF, l'accompagnement de la FNCDG et l'adhésion au GIP informatique du CGF.

5. L'observation de l'emploi public local

- Le 7ème panorama de l'emploi public

En juin, la FNCDG et l'ANDCDG ont publié en juin la **7ème édition du panorama de l'emploi territorial**.

Au travers de cet outil, les Centres de Gestion ont développé leur capacité de synthèse et de diffusion, tant au niveau départemental que régional et national, des informations relatives à l'emploi public.

Cette 7ème édition met en exergue les principaux enjeux en termes d'emploi pour les collectivités territoriales et leurs établissements tels que la maîtrise des effectifs, les procédures de recrutement, les métiers en tension...

Le panorama s'axe autour de quatre grands points :

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

Figurent également des données sur les recrutements réalisés dans un contexte de réorganisation territoriale et de maîtrise des masses salariales.

Si le Panorama de l'emploi territorial est un outil d'observation reconnu, il constitue également une étude prospective permettant d'anticiper les problématiques de ressources humaines comme celle des départs en retraite à l'horizon des 15 prochaines années, ou, prochainement, de mesurer les conséquences des décisions du retour à la semaine de 4 jours s'agissant des rythmes scolaires.

- La 5ème année de diffusion du Baromètre de l'activité des bourses de l'emploi dans la Gazette des communes

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

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

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

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

Ainsi, une collecte trimestrielle mutualisée des indicateurs est assurée par les CDG pilotes des principales applications internet « Bourse de l'emploi ».

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

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

En 2018, les baromètres ont en outre porté sur les contractuels et les recrutements dans les secteurs de l'éducation et de l'animation.

- **La 4ème édition du baromètre HoRHizons**

Cette quatrième étude réalisée par cinq acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France depuis 2015 a été présentée à l'occasion d'une conférence de presse organisée le 9 octobre 2018.

HoRHizons 2018 s'appuie sur une enquête CNFPT réalisée par le CSA entre le 31 mai et le 22 juin auprès d'un échantillon de 806 collectivités et établissements publics territoriaux (9 régions, 30 départements, 598 communes, 22 communautés d'agglomération, 145 communautés de communes, 1 communauté urbaine et 1 métropole).

Le baromètre HoRHizons en 2018 évoque :
- L'évolution de la masse salariale
- Le RIFSEEP
- Les perspectives de recrutement et de remplacement
- La politique de formation
- La santé et la sécurité et les conditions de travail
- La protection sociale complémentaire
- Des thématiques d'actualité comme la nomination du DPD, la mise en œuvre de la fonction de référent déontologue, le dialogue social, l'égalité femmes/hommes, le temps de travail, le télétravail.

- **Le lancement de l'étude sur les conséquences des fusions d'EPCI**

Les fusions d'EPCI ont eu des conséquences importantes sur l'organisation des services, ainsi que sur leurs éventuelles localisations et sur leur fonctionnement et le quotidien des agents.

Le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale a souhaité pouvoir disposer d'éléments tant quantitatifs que qualitatifs sur les impacts sur l'organisation des moyens humains des fusions communales, régionales et intercommunales.

Les Centres de Gestion ont accompagné ces évolutions que ce soit juridiquement sur tous les aspects statutaires ou pour accompagner, comme tiers de confiance, la réorganisation des services et des conditions de travail dans les collectivités et les EPCI.

La FNCDG a proposé à l'AMF et à l'AdCF de mener l'étude attendue par le CSFPT de manière conjointe. Il s'agit, au travers d'un questionnaire adressé à l'ensemble des structures ayant été confrontées à une démarche de fusion, de mesurer les impacts RH des réorganisations territoriales (profil des nouvelles structures, accompagnement à la réalisation du projet, outils de gestion développés, réorganisation des services, association des personnels, principales politiques RH impactées, évolution dans la manière de gérer les personnels, perspectives…).

Le questionnaire réalisé permettra de recenser :
- les types de fusion
- la population des communautés nouvelles
- le nombre d'agents avant et après la fusion
- la part d'agents contractuels avant et après la fusion
- la part d'agents ayant plusieurs employeurs avant et après la fusion
- les postes dédiés à l'organisation interne
- les compétences optionnelles harmonisées après la fusion pour les communautés de communes
- les compétences optionnelles harmonisées après la fusion pour les communautés d'agglomération
- les compétences facultatives harmonisées après la fusion
- les compétences sur lesquelles une réflexion est engagée
- l'état des réalisations des schémas de mutualisation et les types de mutualisations
- les habitudes de travail avant la fusion ou les mutualisations
- les méthodes d'anticipation de la fusion
- les communautés interdépartementales
- les structures ayant accompagné les EPCI dans la mise en œuvre des fusions
- les EPCI ayant réorganisé leurs services et l'état d'avancée des réorganisations
- les EPCI ayant conservé les organisations antérieures
- les EPCI ayant harmonisé leur organigramme
- les EPCI ayant harmonisé leurs fiches de poste
- les documents ayant été mis en place avant et après la fusion
- les EPCI pour lesquels la fusion a nécessité la création de postes
- les domaines dans lesquels la fusion a nécessité des créations de postes
- les EPCI dans lesquels des postes ont été supprimés
- les actions spécifiques en matière de GRH menées à l'occasion de la fusion
- l'évolution des affiliations au CDG
- les EPCI pour lesquels un renforcement de l'encadrement a été rendu nécessaire et les différents types d'encadrement
- les EPCI dans lesquels les seuils réglementaires ont impacté les emplois fonctionnels
- la date à laquelle ont été créés les emplois fonctionnels
- les suppressions d'emploi
- les EPCI adhérant à Pôle Emploi
- les principales préoccupations rencontrées en matière de GRH à l'occasion de la fusion

- les facteurs ayant entraîné une hausse des dépenses de fonctionnement, à la suite des fusions
- les temps de travail et les démarches et outils de réorganisation des temps de travail
- les attentes des agents
- les modes de concertation et le dialogue social
- les élections professionnelles organisées et la mise en place des instances paritaires
- les démarches de refonte du régime indemnitaire
- les EPCI ayant instauré le RIFSEEP et le CIA
- les compléments de rémunération proposés aux agents
- les EPCI ayant désigné des assistants/conseillers de prévention
- les modes de gestion des services de santé et de prévention.

Le questionnaire sera adressé à l'ensemble des EPCI issus de fusions en décembre pour une présentation des résultats lors de la CNET en mars 2019.

6. Communication et information

- Le magazine FédéMag

Deux numéros du magazine de la Fédération ont été publiés en 2018, le premier à l'occasion du Congrès, le second pour la journée thématique en région de Lyon le 7 novembre.
Ces magazines ont fait état de réflexions sur la fonction publique dans ses différents aspects et son évolution. Ont été publiés par exemple, le discours d'Anicet LE PORS au Congrès de La Baule, de même qu'un dossier spécial *« observation de l'emploi public »*.
Par ailleurs, plusieurs articles ont traité des enjeux financiers pour les collectivités : contractualisation, réflexion *« Action publique 2022 »*, des interviews de Jacqueline GOURAULT et de Dominique BUSSEREAU…

Ces deux numéros évoquent également quelques-unes des nombreuses initiatives des Centres de Gestion comme la médiation préalable obligatoire, présentent des FAQ (le temps partiel thérapeutique, le jour de carence dans la FP), des fiches pratiques (nommer un conseiller en évolution professionnelle, réduire l'absentéisme, gérer sa masse salariale) et l'actualité des collectivités et de la fonction publique (l'emploi en outre-mer, les élections professionnelles, le reclassement en cas d'inaptitude, la mise en œuvre du CPF, le temps de travail, le RGPD…).

- Le fascicule *« les mots clés dans la FPT »*

Le thésaurus qui a été distribué lors du Salon des Maires, reprend les mots-clés avec leurs définitions classés autour de 21 thématiques :
- Accident
- Carrière
- Concours

- Congés
- Contractuel
- Décès
- Démission
- Direction
- Discipline
- Droits et obligations
- Emploi
- Fonctionnaire
- Fonction publique territoriale
- Fin d'emploi
- Position
- Prévention
- Recrutement
- Rémunération
- Retraite
- Santé et sécurité
- Temps de travail.

- **L'organisation d'une journée d'information en région**

La FNCDG, l'AdCF, le CDG 69, l'UGAP et les éditions WEKA ont organisé une réunion d'information à destination des élus mais également des directions et des équipes locales, le 7 novembre au Centre de Gestion du Rhône, à 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.

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.

Après l'ouverture de cette journée par Philippe LOCATELLI, Président du Centre de Gestion du Rhône, une première table-ronde a été 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, a été présenté par Floriane BOULAY, Ancienne responsable des affaires juridiques de l'AdCF, l'état de la mise en œuvre de la réforme territoriale notamment en région Rhône Alpes Auvergne.

Un temps d'information et d'échange autour de six intervenants a permis 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 ?

Intervenants :

Emmanuel DURU, Avocat, Directeur de mission FIDAL, Ancien conseiller technique d'André VALLINI, Secrétaire d'Etat à la réforme territoriale
Bernard GRISON, président de la communauté de communes Dombes Saône Vallée
Didier OSTRE, Directeur adjoint de l'AMF
Olivier NYS, DGS, métropole de Lyon
Pierre PICHON, Directeur territorial, UGAP
Victor PECH, juriste en droit des marchés publics, UGAP.

La table-ronde de l'après-midi a été consacrée à **la gestion des inaptitudes pour raison médicale : comment repérer et anticiper mettre en œuvre un reclassement ?**

A l'occasion de cette table-ronde, les interventions ont porté 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 ?

Intervenants :

Karine VIACROZE-PERRIN, Chef du Service Qualité Méthodes et Conditions de Travail, Conseil départemental de la Haute-Garonne
Séverine DE SOUSA, Directrice régionale, CNFPT, Rhône Alpes Auvergne
Olivier BLEZEL, Directeur du pôle santé au travail, CDG de la Haute-Savoie
Anne-Laure DUBUY, responsable de la mission maintien dans l'emploi du CDG du Rhône
Eric SEGURA, responsable du pôle recrutement, mobilité, formation, insertion professionnelle, Ville de Lyon
Perrine BOUCHARD, Avocate, Cabinet Seban et associés

- **L'organisation d'une webconférence**

Le groupe privé IDEAL Connaissances dédié aux référents déontologues / médiateurs de CDG a été créé en juillet. Comme indiqué précédemment, cet espace permet d'échanger avec les autres membres du groupe et d'accéder à l'ensemble des informations et ressources qui y sont publiées par la FNCDG ou par d'autres membres.

Dans le cadre de ce partenariat, une web-conférence a été organisée le 10 septembre. La conférence a été l'occasion de poser les problématiques suivantes :

- Appréhender la montée en expertise technique des Centres de Gestion auprès des collectivités et des employeurs publics dans l'application de la règlementation à l'égard de leurs agents publics
- Définir le champ de compétences du référent déontologue
- Définir la médiation préalable obligatoire.

- **La participation au Salon des Maires**

Le Salon des Maires et des collectivités a eu lieu du 20 au 22 novembre au Parc des expositions de la Porte de Versailles.

La Fédération disposait d'un stand comme les années précédentes dans le pavillon institutionnel qui avait pour vocation de :
- Renseigner efficacement le public sur les questions liées à la gestion des personnels
- Véhiculer une image moderne et dynamique de la Fédération et des Centres de Gestion.

Cette année, ont été distribués sur notre stand :

- la 6ème édition du magazine réalisé par la Fédération *« FédéMag »*
- le baromètre HoRHizons 2018
- La 7ème édition du panorama de l'emploi public territorial
- Le fascicule *« les mots clés dans la FPT »*.

Par ailleurs, deux animations ont été organisées par la FNCDG le mardi 20 :
- la signature d'une convention de partenariat entre la Fédération et l'Association des départements de France en présence du Président de l'ADF Dominique BUSSEREAU
- un cocktail permettant à la Fédération d'échanger avec ses partenaires et notamment ceux présents sur le Congrès de la Baule.

- **La participation au Salon Préventica**

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

Les salons Préventica, organisés deux fois par an, sont des plateformes d'échanges et de promotion de la maitrise globale des risques professionnels. Ces salons constituent une véritable *"vitrine"* pour les Centres de Gestion. C'est l'occasion de présenter les travaux et missions réalisés par les Centres dans le domaine de la santé et la sécurité au travail et de lier des partenariats avec d'autres organismes.

Le partenariat a été renouvelé en 2018 afin que la FNCDG soit présente aux salons de Lyon en mai et de Bordeaux en octobre.

Le salon Préventica de Lyon a eu lieu du 29 au 31 mai. La FNCDG a pris en charge un stand de 12 m² et une conférence animée par le Centre de Gestion du Rhône. Le thème de la conférence était le suivant *"Valoriser le potentiel des agents inaptes : présentation d'un dispositif de formation innovant "*.

Le centre de Gestion du Rhône a organisé une autre conférence sur la thématique suivante : *"Un document unique pour les RPS, des choix méthodologiques au service des collectivités"*.

Le salon Préventica de Bordeaux a eu lieu du 2 au 4 octobre. La FNCDG a également pris en charge un stand de 12 m² tenu avec la coopération régionale des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine.
La conférence animée par les CDG de la coopération régionale avait pour thème : *" Apprentissage et handicap dans la fonction publique territoriale"*.

- **La participation au Salon Top recrutement**

La FNCDG, les CIG de la Grande Couronne, de la Petite Couronne et le CDG de la Seine et Marne se sont associés pour participer au Salon top recrutement qui s'est déroulé à la Défense, le 9 octobre, et qui regroupait un village d'employeurs publics.

Organisé par les leaders de la presse professionnelle depuis près de 30 ans, il réunit chaque année plus de 300 recruteurs et près de 15 000 candidats.

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

- **La FNCDG dans la presse**

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

Quelques exemples d'interviews ou d'articles en 2018

◇ **La Gazette des Communes (Janvier)** : Interview de Michel HIRIART, président de la FNCDG : *« L'expertise des centres de gestion est enfin reconnue »*

◇ Le magazine de l'ingénierie territoriale (Janvier) : *« Les CDG, boîtes à outils pour les collectivités territoriales »*

◇ AEF (Mars) : *"Nous comptons profiter de la réforme de la fonction publique pour porter nos revendications" (Michel Hiriart, FNCDG)*

◇ Weka actualité (Mai) : *« La FNCDG réunit les compétences »*

◇ La Gazette des Communes (Juin) : *Les centres de gestion veulent s'emparer des « vrais défis à venir »*

◇ La Gazette des Communes (Juin) : *« Centres de gestion : vers de nouvelles conditions d'adhésion ? »*

◇ Localtis (Juin) : *« Avenir de la fonction publique territoriale - Les centres de gestion versent leur contribution au débat »*

◇ Weka actualité (Juillet) : *« La FNCDG émet de multiples propositions pour améliorer la gestion RH »*

◇ Magazine Info du CDG 83 (Juillet) : Interview de Michel HIRIART, président de la FNCDG : *« Les centres de gestion sont des acteurs indispensables de la scène publique locale »*

◇ La Gazette des Communes (Juillet) : *« DG contractuels : vague de réactions »*

◇ La Gazette des Communes (Juillet) : *« Médiation préalable obligatoire, il est encore temps d'adhérer ! »*

◇ Zepros territorial (Septembre) : *« La FNCDG défend son manifeste »*

◇ AJDA (Septembre) : *« Pédagogie et dialogue, maîtres-mots de la médiation préalable obligatoire »*

◇ La Gazette des Communes (Novembre) : *« A nouvelle organisation territoriale, nouveaux enjeux »*

- **La participation aux manifestations organisées par les CDG et les partenaires institutionnels**

L'année 2018 a été pour la Fédération l'occasion de participer ou d'intervenir dans plusieurs manifestations organisées par les Centres de Gestion ou ses partenaires.

31 janvier : Rencontre des professionnels consacrée à la loi de programmation des finances publiques (2018-2022), à la loi de finances pour 2018, et à la loi de finances rectificative pour 2017, organisée par l'AMF

15 mars : rencontre nationale des communes nouvelles (organisée par l'AMF)

15 mars : Colloque organisé par Sciences Po et la délégation aux collectivités territoriales du Sénat sur le thème : *« Les rapports juridiques des collectivités territoriales entre elles et avec leurs groupements. L'adaptation locale de l'organisation territoriale »*

15 juin : Conférence Régionale Région PACA

La FNCDG a participé à la deuxième Conférence Régionale de l'emploi organisée à Sanary sur Mer par le CDG du Var le 15 juin.
Après une présentation du panorama national de l'emploi territorial, la table-ronde a porté sur la thématique suivante : *« Prise de conscience des impacts du numérique, construction de repères et mise en marche d'une pensée collective »*.

6 juillet : inauguration des nouveaux locaux du CDG du Var

17 septembre : inauguration des nouveaux locaux du CIG de la Grande Couronne

6 et 7 octobre : convention de l'AdCF à Deauville sur le thème *« agir ensemble »*

16 octobre : Conférence régionale Région AURA

La Fédération est présente aux nombreuses initiatives des Centres de Gestion en matière d'animation locale sur les sujets concernant la fonction publique territoriale.

Ainsi, la Fédération a participé à la 11ème édition de la Conférence régionale de l'emploi de la région Auvergne-Rhône-Alpes organisée à Sainte-Foy-lès-Lyon le 16 octobre.

Cette CRE avait pour thème : *"Départs massifs en retraite : risques ou opportunité ?"* et a rassemblé plus de 250 participants.

17 octobre : colloque de l'ADF *« les nouveaux enjeux de la relation départements-métropoles pour la décentralisation »*

16 novembre : inauguration des nouveaux locaux du CDG de la Haute-Vienne

6 décembre : journée d'information de l'association des maires de l'Yonne

La FNCDG, CNP assurances et la MNT ont dressé un panorama des règles applicables en matière de recrutement, de santé et de sécurité au travail, de gestion des carrières et des contrats, de maladie, de congés…

14 décembre : Territoriales de Bretagne consacrées à la problématique *« élus et fonctionnaires : quels statuts et quelles compétences pour demain ? »*

18 et 19 décembre : ETS sur le thème *« Expérience usager : espérance démocratique ? »*

La réunion des instances de la FNCDG en 2018

Conseil d'administration :
- Jeudi 25 janvier
- Jeudi 29 mars
- Mercredi 6 juin
- Jeudi 27 septembre
- Mercredi 21 novembre

Assemblée Générale :
- Vendredi 8 juin
- Jeudi 13 décembre

Congrès : 6 au 8 juin La Baule

Réunion des Centres coordonnateurs :
- Mardi 13 novembre

Journée thématique :
- Mercredi 7 novembre : Lyon

Utilisation de la Visioconférence, du 1er Janvier 2018 au 20 septembre 2018 :
- Nombre d'heures d'utilisation : 1718
- Nombre total d'appels : 851
- Nombre d'utilisateurs : 250
- Temps d'appel moyen : 50 minutes