Au-delà des missions courantes de la FNCDG et des sollicitations des pouvoirs publics, de plus en plus nombreuses, le programme présenté pour l'année 2019 ne peut qu'imparfaitement refléter le travail qui sera mené compte-tenu des questions d'actualité structurantes qui seront traitées dans le cadre de la transformation de l'action publique en cours, et spécialement de la loi de modernisation de la Fonction Publique.

- *LOI DE MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE*
- *CONFERENCE NATIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL (CNET) 2019*
- *LES CDG TIERS DE CONFIANCE ET DE REFERENCE : RAPPORTS SUR LA MISE EN ŒUVRE DES MISSIONS DE MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE ET DE REFERENT DEONTOLOGUE*
- *LES DONNEES SOCIALES DE LA FPT… UNE SYNTHESE DE L'OBSERVATION REGIONALE DE L'EMPLOI (EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG)*
- *PANORAMA DE L'EMPLOI (8EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG)*
- *BAROMETRE HORHIZONS 2019 (5EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'AMF, LE CNFPT, L'AdCF, REGIONS DE FRANCE)*
- *LE RENOUVELLEMENT DE PARTENARIATS (CNFPT, AMF, AdCF, APVF…)*
- *ETUDES RELATIVES AUX IMPACTS DES FUSIONS SUR LES RH : ETUDE FNCDG-AdCF CONCERNANT LES EPCI. ETUDE FNCDG-AMF CONCERNANT LES COMMUNES NOUVELLES*
- *ORGANISATION D'UNE JOURNEE THEMATIQUE EN REGION*
- *LA DIMENSION SOCIALE DES CENTRES DE GESTION (ORGANISATION D'UNE JOURNEE THEMATIQUE AVEC L'ADF)*
- *CONCILIER LA GESTION DES RH A LA MAITRISE DU RGPD*
- *GUIDE DU MAIRE EMPLOYEUR (EN PARTENARIAT AVEC L'AMF)*

I. LOI DE MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Au-delà de la mise en œuvre de la réforme territoriale, de nombreuses mesures et orientations gouvernementales impactent les politiques de gestion des ressources humaines des employeurs publics territoriaux (cf. infra CNET), et spécialement la maîtrise de la dépense publique reflétée par un objectif de 13 milliards d'économies demandé aux Collectivités d'ici 2022 couplé à un objectif de réduction des effectifs à hauteur de 70 000 agents pour la FPT en 5 ans lorsque, hors contrats aidés (eux-mêmes réduits drastiquement et réformés), les effectifs de la FPT diminuent pour la première fois en 2015 (-0,3%) et pour la deuxième année consécutive en 2016 (-0,2%), particularité présentée par le seul versant territorial à ce jour.

La FPT est réputée de qualité, professionnelle et intègre ; au cours de son existence, elle a su s'adapter aux différents contextes locaux complexes mais aussi aux réformes territoriales d'ampleur, aux transferts de compétences de l'Etat, aux baisses importantes de dotations...

Cependant, des difficultés persistantes atteignent la Fonction Publique ; on peut citer par exemple un faible taux de mobilité inter-fonctions publiques, une certaine complexité statutaire perçue comme rigidifiant les capacités de recrutements, limitant l'épanouissement des parcours professionnels, la fluidité des carrières, la reconnaissance du mérite individuel ou collectif, les transitions professionnelles incluant les passages public-privé et inversement ...

Dans ce contexte et à la suite du lancement du programme « ***Action publique 2022*** », le Gouvernement a initié quatre chantiers prioritaires de la transformation publique dévoilés par le Premier ministre à l'occasion du premier Comité interministériel de la transformation publique, le 1er février 2018.

Le CITP du 29 octobre dernier a confirmé ces chantiers prioritaires, qui concernent les trois versants de la Fonction Publique :

◊ « ***définir un nouveau modèle de dialogue social*** » : simplifier le fonctionnement des instances de dialogue social, revoir leurs attributions
◊ « ***développer le recours au contrat*** » : en particulier pour les métiers « ***ne présentant pas de spécificités propres au secteur public*** »
◊ « ***faire évoluer la politique de rémunération*** ». Deux scénarios à l'étude : généraliser le RIFSEEP, renforcer sa composante CIA et développer un mécanisme d'intéressement fondé sur le mérite collectif / revoir la structure de rémunération de chaque agent dans la perspective de sa carrière prise dans son ensemble
◊ « ***renforcer l'accompagnement des transitions professionnelles et des mobilités*** ». Annonce de la création, pour 2019, d'une agence « ***Agence nationale des mobilités et des reconversions*** » pour les agents de l'Etat.

Ainsi, la concertation, engagée en 2018, a pour objectif de « ***refonder le contrat social avec les agents publics*** ». Cet objectif trouvera sa traduction dans un projet de loi de modernisation de la Fonction Publique annoncé courant 2019.

La FNCDG a apporté sa « ***Contribution aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale*** », adoptée à l'unanimité par l'Assemblée Générale de la Fédération du 8 juin 2018 lors du Congrès de la FNCDG, transmise aux pouvoirs publics (synthèse des propositions retracée dans notre rapport d'activité).

Dans le cadre du projet de loi de modernisation de la Fonction Publique, la Fédération poursuivra son action pour promouvoir ses propositions d'évolution auprès du Gouvernement, des parlementaires, des administrations centrales, de ses partenaires comme les associations d'élus, des organisations syndicales, et de l'ensemble des parties prenantes. La Coordination des employeurs publics territoriaux constituera également un vecteur pour nos propositions.

En rapport avec le chantier de modernisation de la Fonction Publique et la loi projetée, le Premier ministre, début octobre 2018, a nommé parlementaires en mission auprès de Gérald DARMANIN, ministre de l'Action et des comptes publics et Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat, le Député de la Vienne Jacques SAVATIER et le

Sénateur de Seine-et-Marne Arnaud de BELENET.

Cette mission sur la formation et la gestion des carrières est chargée d'examiner les pistes de modernisation de l'organisation et du fonctionnement des Centres de Gestion et du CNFPT « ***dans le sens d'une plus grande efficience*** ».

La Fédération, à plusieurs reprises, et différents CDG ont rencontré la mission parlementaire (***cf.*** rapport d'activité) et produit différentes notes de position inspirées, notamment, de la Contribution adoptée par l'AG de la Fédération en juin, des débats en Conseil d'administration de la FNCDG, d'éléments de réflexion transmis par les Centres, d'échanges entre Fédération et l'ANDCDG...

Dans ce cadre, deux axes sont promus par la Fédération :

❍ *Sur l'adaptation des CDG en réponse à l'évolution des politiques publiques et aux exigences des employeurs dans un contexte territorial en mutation*

L'offre d'accompagnement s'est élargie et l'expertise approfondie avec le renforcement du champ des missions confiées aux CDG et parallèlement, l'extension et la sécurisation du champ de leurs missions facultatives.

Si le rôle des CDG est initialement caractérisé par deux fonctions (garantir une application du statut de la fonction publique territoriale homogène sur l'ensemble du territoire en bénéficiant d'un tiers de confiance; mutualiser des prestations techniques à une échelle pertinente), la mise en cohérence avec l'évolution du contexte et les impératifs des politiques publiques ont entraîné, et entraînent, une diversification et un approfondissement des fonctions des CDG qui représentent :

- ◊ Un outil de réponse aux enjeux de modernisation de la Fonction publique
- ◊ Un accompagnement technique et une expertise RH renforcés et renouvelés
- ◊ Un outil renforcé de mutualisation de la fonction RH et des actes de gestion
- ◊ Une qualité de tiers de confiance et de référence encore accentuée
- ◊ Un accompagnement global des collectivités fondé sur une synergie des services des Centres
- ◊ Un levier d'appui à la transformation de l'action publique.

Les CDG apportent une indispensable plus-value du fait de leur rôle mutualisateur vis-à-vis des collectivités qui seraient démunies ou incapables de faire face à leurs obligations / leurs besoins, du fait des coûts qui seraient exposés en se tournant vers d'autres structures (production d'une étude comparative des coûts d'exercice des missions facultatives par les Centres de Gestion vs l'offre du secteur privé).

❍ *Sur nos propositions d'évolution des Centres de Gestion*

Le nouveau profil des Centres de Gestion doit permettre de répondre à des enjeux complexes :

- ◊ Conjuguer l'étendue et la qualité de services avec la rationalisation des coûts
- ◊ Développer la subsidiarité par le jeu de la mutualisation inter-Centres, pour bénéficier des gains associés sur l'ensemble du territoire national et répondre aux enjeux attachés aux nouveaux périmètres, sans préjudice de la nécessaire proximité vis-à-vis des employeurs et des agents territoriaux.

Il s'agit d'encourager les collectivités et établissements à recourir aux services des CDG par le développement de prestations de services mutualisés (assistance juridique, mise à disposition par les CDG de personnels hautement spécialisés, services de remplacement, médecine préventive, contrats-groupe en matière d'assurance...) et de généraliser et promouvoir les autres missions, notamment les compétences facultatives, afin que les collectivités et établissements bénéficient du même niveau de prestations.

La Fédération soutient l'adaptation de l'exercice des missions des Centres aux nouveaux enjeux en matière de ressources humaines.

Il s'agit de rationaliser certaines tâches pouvant être considérées comme purement administratives ou

d'apporter à certains textes des évolutions législatives ou réglementaires : poursuivre la rationalisation des concours pour offrir un accompagnement renforcé dans l'accompagnement des recrutements et rationaliser la gestion des carrières et des instances paritaires, pour mieux développer l'expertise technique et l'accompagnement à la transformation de l'action publique.

Pour répondre aux enjeux concernant les missions relatives à l'emploi et à la mobilité : les Centres ont su développer l'observation de l'emploi ; il convient de renforcer l'accompagnement aux collectivités en matière de GPEEC mais également de développer certains services comme le conseil en mobilité ou en évolution professionnelle ou le remplacement, de renforcer l'accompagnement des situations de maintien dans l'emploi, de reclassement ou de recrutement de personnes en situation de handicap.

Une nouvelle conception de l'exercice des missions des CDG doit être accompagnée d'un mode d'organisation de nature à approfondir l'offre, le niveau de service et un exercice harmonieux de leurs compétences sur l'ensemble du territoire national. Ainsi, le mouvement de mutualisation et la coordination inter-Centres se développent pour répondre aux besoins des collectivités et établissements, être en capacité de s'adapter aux périmètres pertinents tels que les bassins d'emplois, sur certaines missions, optimiser les moyens et ainsi renforcer l'attractivité de tous les Centres.

La FNCDG soutient le renforcement de la coordination et de la mutualisation inter-CDG (supra-départementale, régionale/interrégionale) avec la volonté de lui donner un cadre juridique plus abouti, inspiré de celui applicable à l'intercommunalité. Il nous apparaît important de redéfinir certains champs d'activité des Centres de gestion et de distinguer les missions qui nécessitent un lien de proximité avec les collectivités territoriales et les agents et celles qui pourraient s'exercer de manière subsidiaire à un niveau mutualisé.

Il est nécessaire que les missions du socle commun soient obligatoirement mutualisées à un niveau au moins régional sur l'ensemble du territoire national et intègrent par conséquent l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.

De plus, afin de préserver les gains de mutualisation enregistrés, c'est-à-dire garantir une application homogène des règles de gestion de la fonction publique, favoriser des pratiques de gestion des agents communes, et des économies d'échelle, l'intervention des CDG en tant que structure mutualisatrice doit être confortée en rendant obligatoire l'adhésion des collectivités et établissements actuellement non affiliés aux CDG sur le socle commun de missions introduit par la loi du 12 mars 2012 et modifié en 2016 qui pourrait être étendu à de nouvelles compétences.

Au-delà de la mutualisation régionale des missions du socle commun, les mutualisations supra-départementales entre CDG doivent continuer de s'opérer sur une base volontaire. Cependant, des degrés de mutualisation différents peuvent être relevés et il conviendrait que la coordination régionale ou interrégionale examine impérativement tous les domaines dans lesquels elle pourrait efficacement s'exercer tout en veillant à préserver un cadre départemental qui reste un échelon de proximité indispensable en matière de GRH, comme en témoigne l'exercice des services de remplacement des CDG ou de médecine préventive et professionnelle.

Inspirée par la proposition de la Revue des dépenses, l'organisation de la coordination régionale pourrait être fondée sur un « ***schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation*** » se substituant aux Chartes de coopération, pour inscrire dans une trajectoire juridique, volontariste et prospective, le mouvement de mutualisation déjà engagé.

Notamment, la mutualisation supra-départementale, régionale, interrégionale peut répondre à deux enjeux qui devraient être nécessairement envisagés dans le cadre des schémas régionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation :

- ◊ Mutualiser les missions dont l'exercice le plus efficace se situe au niveau des bassins d'emplois
- ◊ Mutualiser les missions pour promouvoir des approches communes / le partage d'expériences ou/et une rationalisation des coûts ou/et généraliser certaines missions (au-delà de certaines missions obligatoirement mutualisées telles que l'organisation des concours permettant une rationalisation des

coûts, des missions telles que le conseil juridique, la documentation... et plus largement nombre de missions facultatives doivent s'envisager sur une base ***volontaire*** de coopération ou de coordination inter-Centres).

De nombreuses autres propositions d'évolution sont formulées, y compris concernant le développement d'une meilleure coopération / coordination des institutions CDG et CNFPT.

En 2019, la Fédération sera spécialement vigilante à tous les aspects du projet de loi de modernisation de la Fonction Publique, tant en ce qui concerne les agents et les employeurs que ses institutions.

II. CONFERENCE NATIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL (CNET 2019)

Conformément aux dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la Fédération Nationale des Centres de Gestion organisera, le 27 mars 2019, la quatrième édition de la Conférence Nationale de l'Emploi Territorial (CNET).

La thématique de l'emploi constitue l'une des priorités du gouvernement et cette manifestation sera l'occasion de débattre des problématiques liées à l'emploi public territorial.

De nombreuses mesures se conjuguant à des évolutions structurelles de la FPT, impactent les politiques de gestion des ressources humaines des employeurs publics territoriaux, telles que :

◊ La réforme territoriale engagée depuis 2010 a engendré une évolution sensible du bloc local qui a suscité de forts impacts, tant en termes de gestion des services publics que sur les ressources humaines du fait des mouvements de personnels associés (mobilités « contraintes »), des nécessaires réorganisations de services, de l'approfondissement des mutualisations pour faire face aux évolutions de compétences et aux contraintes budgétaires.

◊ La maîtrise de la dépense publique constitue une priorité régulièrement réaffirmée. Un nouvel effort de 13 milliards d'économies a été demandé par l'Etat aux Collectivités d'ici 2022. Il se traduit, notamment, par un objectif de réduction des effectifs à hauteur de 70 000 agents pour la FPT en 5 ans, couplé à la maîtrise des dépenses de fonctionnement dont l'augmentation ne doit pas dépasser 1,2%, selon une norme moyenne modulée en fonction de trois critères limitatifs, pour les 322 collectivités et établissements qui devaient contractualiser avec l'Etat en 2018. Parallèlement, un maintien des concours financiers de l'Etat, figés à 38,1 milliards d'euros d'ici 2022, selon la loi de programmation pluriannuelle des finances publiques 2018-2022, succède désormais à la baisse des dotations.

◊ La réduction et la transformation des contrats aidés en Parcours emplois compétences (100 000 PEC devraient être financés en 2019, sachant que le nombre de contrats aidés s'élevait à 320 000 en 2017).

◊ Le rétablissement du jour de carence par la loi de finances pour 2018

◊ Les départs massifs à la retraite : à l'horizon 2030, ils concerneraient 628 208 agents de la FPT. Mal anticipée, cette augmentation progressive du nombre de départs à la retraite pourrait entraîner des problèmes organisationnels au sein des collectivités.

◊ Les métiers en tension, dans certains cas de manière très persistante, avec les difficultés de recrutement corrélatives.

◊ Les difficultés liées aux questions de maintien dans l'emploi conduisant à développer la prévention des situations d'inaptitude de plus en plus nombreuses pour les fonctions exposées à des risques professionnels et à l'usure physique, dans une FPT composée à 75% d'agents de catégorie C. Au-delà de la prévention, les difficultés de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs

fonctions.

◊ L'influence de la future loi de modernisation de la Fonction Publique qui interviendra en 2019 : au-delà des évolutions du statut de la FPT, l'élargissement annoncé du recours aux agents contractuels, l'évolution de la politique de rémunération qui constitue également un chantier de modernisation de la Fonction Publique (après l'augmentation de la masse salariale due à la revalorisation du point d'indice et à la mise en œuvre progressive de PPCR), de même que le renforcement de l'accompagnement des transitions professionnelles et des mobilités seront nécessairement intégrés aux enjeux de GPEEC.

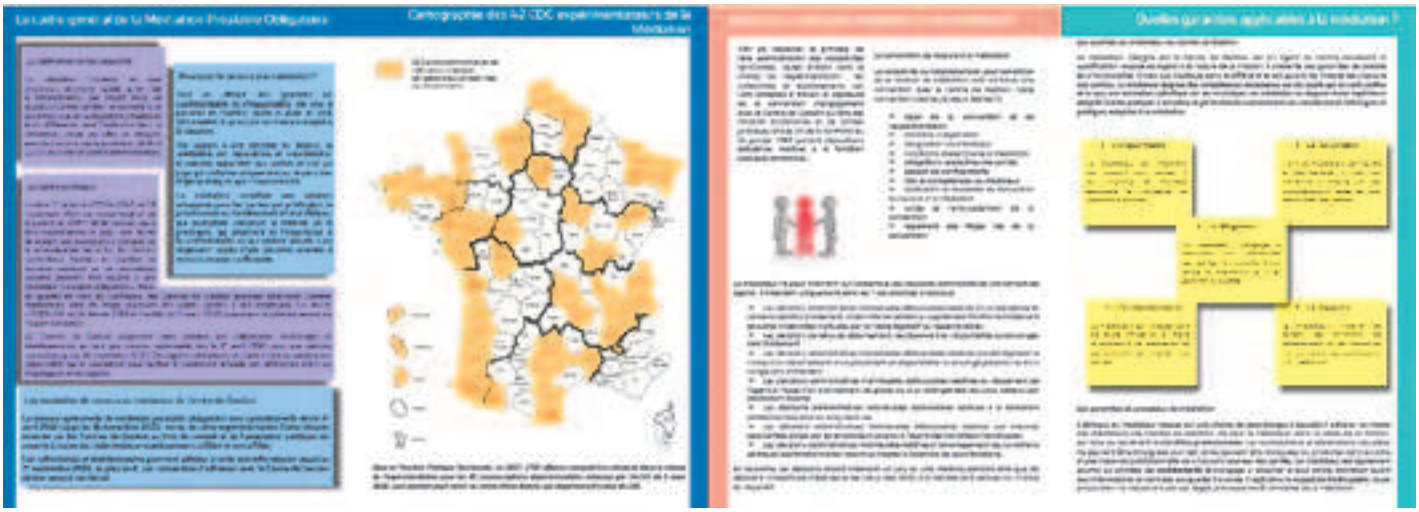
Compte-tenu de ces profondes mutations, il apparaît spécialement nécessaire de disposer de données et de réflexions permettant, par exemple, de contextualiser la question de la réduction des effectifs ou de d'inciter à la généralisation d'une GPEEC effective aujourd'hui dans seulement 13% des collectivités et établissements.

Les Centres de Gestion disposent de diagnostics de situations pertinents du fait de leur rôle d'observateur de l'évolution de l'emploi public territorial et de leur proximité avec les collectivités dans la gestion des ressources humaines au quotidien.
Les Centres sont également en position d'identifier des réponses à des enjeux RH tels que les difficultés ou les blocages liés au recrutement, l'organisation des concours, les voies d'amélioration du dialogue social, les problématiques de mobilité, de reclassement, de réorganisation de services...

La vocation essentielle de cette Conférence, prévue à l'article 27 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, est de définir des orientations stratégiques et de présenter des axes prioritaires en matière d'emploi et de recrutement, dégagés au regard des réalités locales.

III. LES CDG TIERS DE CONFIANCE ET DE REFERENCE : RAPPORTS SUR LA MISE EN ŒUVRE DES MISSIONS DE MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE ET DE REFERENT DEONTOLOGUE

Les Centres de Gestion assument un rôle qui s'est accentué, d'une part vis-à-vis des agents en tant qu'expert de leurs droits et obligations, d'autre part, en tant que porteur d'une intermédiation de conflits entre un agent et son employeur.



La prévision d'un rapport d'activité relatif à la médiation préalable obligatoire s'inscrit dans le cadre des obligations légales des Centres et des engagements de la Fédération vis-à-vis du Conseil d'Etat. Ce rapport

sera plus particulièrement axé sur les retours d'expériences des Centres.

L'un des objectifs poursuivis est de favoriser un traitement plus rapide et moins onéreux des litiges, dans l'intérêt des fonctionnaires et des employeurs publics, et de contribuer à une régulation des contentieux relatifs à la FPT dans un contexte budgétaire contraint ne permettant pas de faire face à la demande de règlement des litiges par une augmentation des moyens.

Parallèlement, sur la sollicitation du Conseil d'Etat, la Fédération a intégré le comité *«Justice administrative et médiation»*, qui se réunira une fois par an au Palais-Royal, et participe au premier séminaire de la médiation administrative destiné à réaliser un premier bilan de la MPO dans la FPT.

Le décret du 16 février 2018 prévoit que les médiateurs des CDG établissent un rapport d'activité annuel dans lequel ils indiquent le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses, exposent les éventuelles difficultés rencontrées et font part de leur appréciation sur l'expérimentation en cours. De plus, l'expérimentation fera l'objet d'un rapport d'évaluation établi par le garde des sceaux, ministre de la justice, et remis au Parlement ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique, six mois avant l'expiration du délai d'expérimentation.

Exercée au titre de leur mission de conseil juridique (article 25 de la loi du 26 janvier 1984), la fonction de médiateur vient souligner le rôle de tiers de confiance et l'expertise des Centres de Gestion, sachant que cette mission, en fonction des résultats de l'expérimentation, pourrait se généraliser à l'avenir et compter parmi leurs missions obligatoires.

La fonction de référent déontologue, issue de la loi du 20 avril 2016, constitue une mission obligatoire des Centres de Gestion, intégrée au socle commun de compétences. La Charte nationale du référent déontologue a préconisé trois options concernant le niveau d'exercice du conseil déontologique : le département, l'échelon régional ou interrégional, conformément aux possibilités offertes par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.

Après une phase de déploiement de cette nouvelle fonction vis-à-vis des agents, la FNCDG, qui a soutenu la constitution d'un réseau de référents déontologues, a réalisé une première enquête qui a permis de cerner les personnes désignées, le niveau d'exercice choisi pour l'exercice du conseil déontologique, les types de saisine, le volume des missions confiées aux référents, leur indemnisation, leur éventuel cumul avec la fonction de Référent lanceur d'alerte ou/et de Référent laïcité.
En 2019, un rapport d'activité national des Référents déontologues est ainsi projeté.

L'examen du déploiement et de la mise en œuvre de ces nouvelles missions, l'une facultative et expérimentale, l'autre obligatoire, permettra d'apprécier la satisfaction des besoins des collectivités et des agents.

IV. LES DONNEES SOCIALES DE LA FPT... UNE SYNTHESE DE L'OBSERVATION REGIONALE DE L'EMPLOI (EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG)

Avec la réforme territoriale, les collectivités ont dû faire face à des mutations en matière de transferts de compétences qui induisent une refonte des périmètres des services publics et des politiques de recrutement et de mobilité du personnel couplé aux efforts de réorganisation de services et de mutualisation.

Les impacts de cette réorganisation territoriale et la promotion de nouveaux modes de gestion RH ont conduit à mobiliser tous les leviers d'optimisation avec des différenciations quant à leur portée respective et leur application : conditions de travail, lutte contre l'absentéisme, réforme des régimes indemnitaires, modification des temps de travail, évolution de la politique de formation, réorganisations de services et des modes de gestion en rapport avec la réduction du nombre d'agents employés, GPEEC...

Aux termes de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, dans le cadre de leur mission d'information sur l'emploi public territorial, les CDG sont chargés d'établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement. Les CDG ont également compétence pour le recueil des données sociales (Bilans sociaux) consolidées par leurs Observatoires régionaux de l'emploi.

Ces missions constituent l'un des aspects de leur contribution à la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences, particulièrement nécessaire dans ce contexte de mutualisation, de renforcement de l'intercommunalité et de contraction des budgets locaux.

La création d'un Observatoire régional des emplois géré par les Centres de Gestion, telle que souhaitée par le législateur dans le cadre de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, répondait à un triple objectif :

- repositionner à l'échelle nationale les diagnostics départementaux et régionaux de l'emploi territorial
- améliorer la connaissance des bassins d'emploi et leurs caractéristiques
- réaliser des études thématiques en matière de gestion des ressources humaines afin d'anticiper les évolutions du marché de l'emploi territorial et d'aider les décideurs locaux.

Ainsi, les synthèses régionales sont réalisées par l'ensemble des Centres de Gestion coordonnateurs de l'observatoire régional de l'emploi territorial.

Le renforcement du rôle des CDG en matière d'observation de l'emploi public territorial et de GPEEC est illustré par cette synthèse des Bilans Sociaux, le BS établi au minimum tous les deux ans et présenté aux CT constituant à la fois un document servant d'outil de dialogue social et de gestion des ressources humaines permettant à chaque collectivité de dresser un bilan des effectifs, des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel...

Le BS, mais également cette synthèse, permettent également aux collectivités de se comparer ; ils viennent de surcroît refléter les impératifs de maîtrise de la masse salariale en observant la structure de rémunération du personnel et le poids de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement ainsi que l'impact des politiques publiques nationales sur les effectifs locaux et les conditions d'emploi, notamment le statut des agents publics locaux et la nature des recrutements. La synthèse délivre également des informations sur l'âge des agents, l'absentéisme ou encore la formation, données particulièrement utiles pour éclairer les débats et orientations actuels, à mettre en relation avec l'augmentation des demandes d'accompagnement des collectivités.

Fondée, en 2016, sur des données, issues du Bilan social 2013 de 24452 collectivités et établissements publics territoriaux ***(« les données sociales 2013 de la Fonction publique territoriale par le prisme des nouvelles régions »)***, nous dénombrions, en 2017, près de 29 000 collectivités et établissements (soit 1,2 million d'agents) ayant transmis leurs données sociales aux CDG pour l'année 2015 ***(« les données sociales 2015 de la Fonction Publique Territoriale... Une synthèse de l'observation régionale de l'emploi »)***. En 2019, la prochaine édition de cette synthèse exploitera les données sociales de plus de 45000 collectivités et établissements, ce qui vient également témoigner du dynamisme des Centres dans la modernisation de leurs outils de recueil des données et leur faculté de coordination.

La publication par la FNCDG et l'ANDCDG de l'édition 2019 permettra à cette étude de s'installer encore davantage dans le paysage des publications institutionnelles relatives à l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale.

V. PANORAMA DE L'EMPLOI (8EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG)

Le panorama porte un regard sur la gestion les ressources humaines des collectivités en délivrant des tendances représentatives au niveau national. Il permet de mieux connaître les acteurs publics locaux et de

pouvoir les situer dans un environnement socio-économique.

Ainsi, il accompagne les collectivités dans l'élaboration de leurs politiques de gestion des ressources humaines.

Au travers de ce panorama, les Centres de Gestion illustrent de nouveau leur capacité de synthèse et de diffusion, tant au niveau départemental que régional et national, des informations relatives à l'emploi public et procèdent ainsi à l'exploitation maximale de leurs outils tels que leurs Observatoires régionaux de l'emploi ou leurs bourses de l'emploi, les CDG étant en charge de la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C.

Cette publication conforte la reconnaissance, par le législateur, du rôle indispensable d'observation de l'emploi par les CDG et constitue un outil de référence au sein de la Fonction Publique.

VI. BAROMETRE HORHIZONS 2019 (5EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'AMF, LE CNFPT, L'ADF, REGIONS DE FRANCE)

L'édition 2019 du Baromètre rassemblera pour la 3ème fois l'AMF, l'ADF, Régions de France, la FNCDG et le CNFPT. Les résultats du Baromètre, adressé aux adhérents des associations d'élus, aux délégations régionales du CNFPT et aux Pouvoirs publics, sont fondés sur la base d'un échantillon de plus de 800 collectivités. L'étude est bâtie sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, des projections et des perspectives en matière de ressources humaines des communes et EPCI.

L'étude, en 2017, confirmait l'impact des réformes législatives et réglementaires sur les politiques de ressources humaines menées par les collectivités en relevant une certaine amplification de leur effet puisque tous les domaines des politiques RH sont désormais concernés, et plus seulement la rémunération, les recrutements et la gestion des contrats : temps de travail, formation, mise en œuvre de prestations sociales...

L'édition 2018 examinait en particulier l'évolution de la masse salariale, le RIFSEEP, les perspectives de recrutement et de remplacement, la politique de formation, la santé-sécurité et les conditions de travail, la protection sociale complémentaire et des thématiques d'actualité telles que 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...

En 2018, à l'exception des intercommunalités et des régions, principalement, les dépenses de personnel ont tendance à stagner, spécialement dans les communes. Comme en 2017, ce sont les nouvelles mesures statutaires, majoritairement, qui expliquent l'évolution des dépenses, suivies de la mise en œuvre de la réforme territoriale. La part des collectivités et EPCI qui envisagent de recruter (36%) connaît une croissance progressive depuis 2015 en ce qui concerne en particulier les collectivités de taille importante (régions, départements, communes de plus de 20 000 habitants). Le remplacement des départs constitue toujours la première raison de recrutement et seuls 13% des répondants faisaient état de créations de postes en 2018, chiffre le plus bas enregistré depuis 2015. Une collectivité sur deux envisage de remplacer tous les départs et ce taux est en nette progression par rapport à 2016 et 2017, même si le non remplacement de tous les départs a constitué un choix opéré par 36% des employeurs du fait de réorganisation de services, principalement, mais aussi en raison de transferts de compétences, de suppressions ou délégations de missions, de numérisation des services. Par ailleurs, si les collectivités qui envisagent de recruter indiquent en priorité vouloir employer des agents titulaires, le recours aux agents contractuels est utilisé par un tiers des collectivités de manière prioritaire et, plus particulièrement dans les communautés de communes.

Il sera ainsi spécialement intéressant, en 2019, de mesurer sur ces aspects l'impact des nouvelles orientations des politiques publiques nationales : élargissement du recours aux agents contractuels, évolution de la politique de rémunération, réduction des contrats aidés, contractualisation financière Etat/collectivité...

Le Baromètre HoRHizons, incluant des éléments issus du « *Panorama de l'emploi public* », permet de valoriser le travail accompli par les Centres pour apprécier la situation de l'emploi dans les collectivités territoriales

et constitue également l'un des instruments de mesure annuelle du recours aux services des Centres de gestion.

Le Baromètre HoRHizons est désormais installé dans le paysage des publications relatives à la FPT. Issu d'un travail de coopération élargi rassemblant des acteurs majeurs de la Fonction publique territoriale, la Fédération contribuera à sa prochaine édition.

VII. LE RENOUVELLEMENT DE PARTENARIATS (CNFPT, AMF, ADCF, APVF...)

❍ *CNFPT-FNCDG*

Les missions respectives des CDG et du CNFPT sont actuellement bien délimitées et clarifiées entre la formation et la gestion. Si des coopérations existent de longue date, elles doivent s'approfondir sur l'ensemble du territoire national : des synergies peuvent se développer chaque fois que la complémentarité de leurs actions est bénéfique à la réalisation de leurs missions au service des employeurs et des agents.

La FNCDG propose d'atteindre plusieurs objectifs d'approfondissement de la coopération / coordination :

- ◊ 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 réactive du catalogue de formation en fonction de l'actualité des besoins et contribuera, par cette association, à l'élaboration de plans de formation mutualisés et décentralisés ainsi qu'aux mises à jour du répertoire des métiers du CNFPT
- ◊ 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
- ◊ Une coopération pour le traitement et l'analyse des bilans sociaux et, plus généralement, en matière d'observation de l'emploi.

Afin d'assurer leur mission d'observation de l'emploi public, les CDG ont mis en place des outils qui permettent et facilitent d'une part, la collecte de données exhaustives, notamment dans le cadre des bilans sociaux, et d'autre part, la restitution d'études aux collectivités tant au niveau départemental que régional. Un croisement optimum entre les données des Centres avec celles, complémentaires, du CNFPT (dans le cadre de son Observatoire des métiers) permettra de réduire les délais d'exploitation en vue de leur traduction dans, notamment : le catalogue de formation, les plans et conventions de formations, la mise en œuvre d'enquêtes ciblées, un travail en commun sur certaines thématiques telles que l'attractivité des bassins d'emplois régionaux, par exemple...

- ◊ Le renforcement de la collaboration par l'articulation des compétences des Centres en matière de recrutement, de conseil en évolution professionnelle, de mobilité et de maintien dans l'emploi, avec les besoins de formation recensés et leur traduction réactive dans le catalogue de formation, les conventions de formations professionnelles territorialisées...
- ◊ Une collaboration en faveur du développement de l'offre de formation en ligne...

Pour renforcer cette collaboration, une convention de partenariat sera signée entre la FNCDG et le CNFPT; elle a vocation à être déclinée et adaptée aux territoires, aux niveaux régional et départemental, entre les Centres de Gestion et les délégations du CNFPT.

❍ *AdCF-FNCDG*

AdCF et FNCDG collaborent de longue date et, à titre d'exemple, dernièrement à l'occasion de la Journée thématique organisée à Sainte-Foy-Lès-Lyon, en octobre 2018 sur les nouveaux enjeux de la gestion territoriale, spécifiquement en matière de GRH.

Les textes relatifs à la réforme des collectivités territoriales mais également à l'évolution de la fonction publique ont fortement impacté les acteurs locaux et notamment les communautés et les Centres de Gestion du point de vue de leurs champs de compétences, de leurs moyens d'intervention et de leur gouvernance.

De plus, il est remarquable que, parmi les affiliés volontaires aux Centres de Gestion, la part majoritaire est désormais constituée par les EPCI, représentant près de 52 %. Cette part d'EPCI affiliés volontaires a très largement progressé : ils représentaient 26,32% en 2012 contre 51,83% en 2017.

Forts de leurs missions respectives, l'AdCF et la FNCDG souhaitent renforcer leur collaboration pour développer des projets communs au service des collectivités locales et plus généralement de la Fonction Publique Territoriale.

L'AdCF et la FNCDG développeront des collaborations dans les domaines suivants :

- ◊ Connaissance et observation de l'emploi territorial et GPEEC
- ◊ Accompagnement des communautés en matière de gestion des ressources humaines à la suite de créations, fusions et d'extensions des structures intercommunales
- ◊ Promotion de l'apprentissage
- ◊ Action coordonnée en faveur de la scène publique locale et de la promotion de la fonction publique territoriale (culture territoriale commune, sensibilisation à destination des pouvoirs publics)

Le renouvellement du conventionnement avec l'AdCF est actuellement engagé, la signature de la convention devrait intervenir au premier trimestre 2019.

❍ *AMF-FNCDG*

Le besoin de s'adapter aux nouvelles réalités locales du fait de la réforme territoriale marquée par l'évolution des compétences, le renforcement de l'intercommunalité, la nouvelle carte régionale, la création de communes nouvelles et plus largement le développement des mutualisations, dans un contexte financier contraint (baisse puis gel des dotations), le désengagement progressif de l'Etat, la nécessaire optimisation de la gestion des ressources humaines dans un environnement juridique/statutaire complexe, mais encore les besoins renforcés des collectivités, dans le domaine de la santé au travail par exemple, ont mis à l'épreuve les capacités d'adaptation des Communes et des CDG.

Ces mutations ont suscité des réponses en termes de réorganisations de services, d'optimisation du temps de travail, ainsi que des évolutions dans les modes de gestion des ressources humaines et des services publics. De surcroît, l'augmentation des départs à la retraite, des situations d'inaptitude, les métiers en tension, la montée des besoins de compétences et la transformation numérique ou encore la gestion de l'absentéisme, sont autant de défis qui appellent non seulement des réponses immédiates mais encore une vision de plus long terme et par conséquent l'approfondissement de la GPEEC. Le projet de modernisation de la fonction publique impliquera également de nouvelles adaptations.

L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité, créée en 1907 et reconnue d'utilité publique dès 1933, est aux côtés des maires pour défendre les libertés locales et la décentralisation, apporter une aide aux élus dans la gestion quotidienne et être une force de proposition et de représentation. Elle veille à ce que la décentralisation garantisse aux communes une réelle autonomie de gestion des affaires locales.

Dans un contexte de réduction des dépenses publiques, de mise en œuvre des réorganisations territoriales et de questionnement régulier des pratiques des employeurs publics locaux, ces derniers ont besoin de disposer d'outils au service d'une information objective et fiable concernant leur politique de gestion des ressources humaines.

L'AMF et la FNCDG collaborent étroitement et régulièrement sur de nombreux sujets en matière de gestion des ressources humaines. Elles ont signé, en avril 2015, un partenariat devant être renouvelé. Le renouvellement du conventionnement avec l'AMF est actuellement engagé et devrait intervenir au premier trimestre 2019.

❍ *APVF-FNCDG*

Les Centres de Gestion rassemblent obligatoirement l'ensemble des collectivités employeurs de moins 350 fonctionnaires. 94% des collectivités et établissements sont affiliés aux Centres de Gestion et les communes représentent la part la plus importante (72,04%) des affiliés obligatoires. En moyenne, 353 communes sont affiliées aux CDG et 93% des collectivités affiliées aux CDG emploient moins de 50 agents.

Les CDG constituent un outil renforcé de mutualisation de la fonction RH et des actes de gestion ; ils garantissent par leur action une offre de missions et une qualité d'expertise dans la gestion des agents et les prestations techniques relatives aux actes leur conférant un « *statut* » de tiers de confiance spécialement apprécié par les plus petites collectivités.

Les Centres de Gestion sont, de plus, en capacité d'accompagner la réalisation de missions de modernisation et d'optimisation du service public local, permettant aux collectivités de disposer d'experts qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes (dématérialisation, numérisation, achats publics...). L'accompagnement des Centres, au plus près des besoins du terrain, est également une source de cohésion des territoires et l'utilité sociale de l'institution CDG a pu être démontrée récemment par une étude initiée par le Centre de Gestion de Lozère dans le cadre de travaux universitaires.

Un projet de partenariat sera ainsi envisagé avec l'APVF qui appelait, lors du lancement du chantier de modernisation de la fonction publique, à une démarche de modernisation ambitieuse au service des citoyens et du parcours des agents, identifiant l'accompagnement des agents et la professionnalisation des employeurs territoriaux en tant que principes au cœur de ses propositions.

VIII. ETUDES RELATIVES AUX IMPACTS DES FUSIONS SUR LES RH : ETUDE FNCDG-ADCF-AMF CONCERNANT LES EPCI. ETUDE FNCDG-AMF CONCERNANT LES COMMUNES NOUVELLES

En trois ans, 1856 communes ont fusionné pour donner naissance à 554 communes nouvelles. Plus de 1300 communes ont été supprimées (réduction d'environ 2% du nombre de communes en 2015).

Au niveau intercommunal, 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, soit une baisse de 40 %. Ces fusions ont entraîné la nécessité d'harmoniser les compétences et se sont également accompagnées, dans certains cas, d'un changement de statut avec de nouvelles compétences à la clé.

Les transferts (ou restitution) de compétences ont entraîné des transferts de personnels, des redéfinitions de périmètres des services publics, de nouveaux besoins en termes de ressources humaines (compétences, formation) et, par conséquent, des mutualisations plus ou moins intégrées selon les territoires et les degrés de coopération précédemment rencontrés et des politiques de recrutement dynamique concernant les EPCI.
Ces effets ont été spécialement reflétés par les outils d'observation de l'emploi des Centres de Gestion puisque, à titre d'exemple, les EPCI sont à l'initiative de près de 20% des offres d'emplois en 2016 alors qu'ils représentent 15% des effectifs de la FPT. De la même façon, les secteurs dans lesquels s'opèrent concernent principalement les recrutements concernent fréquemment les compétences des EPCI (ainsi : Eau et assainissement, Propreté et déchets, Développement territorial, Urbanisme et aménagement). Enfin, seuls les régions, les départements et les établissements intercommunaux ont connu, entre 2014 et 2015, une hausse de leurs effectifs, respectivement de 0,5%, 1,7% et 1,8%, lorsque la baisse des effectifs concerne tout particulièrement les communes (-1,3%) et les établissements communaux (-1,9%), loin, à ce jour, de la réduction du nombre d'agents employés censée accompagner ces vastes regroupements et rendant d'autant plus nécessaire la mise en œuvre de tous les outils de GPEEC.

En dehors d'un fonctionnement du couple communes-communauté largement revisité, le besoin de

proximité et d'affirmation d'une libre administration s'est exprimé, notamment, par la création de communes nouvelles. La commune nouvelle correspond à un choix volontaire des communes de se regrouper pour donner naissance à une collectivité territoriale dont le fonctionnement et l'organisation sont adaptées à l'existence de communes historiques. Le changement d'employeurs implique également des conséquences RH. La commune nouvelle étant le nouvel employeur des agents des communes historiques, sa mise en œuvre nécessite, outre la réorganisation des services, la reprise de la gestion des carrières et , le cas échéant, la création de postes budgétaires, l'harmonisation du temps de travail, de la rémunération, un nouveau management, la gestion des contrats, des conventions concernant le personnel...

Dans ce contexte en mutation, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale a souhaité pouvoir disposer d'éléments, tant quantitatifs que qualitatifs, concernant les impacts des fusions communales, régionales et intercommunales sur l'organisation des moyens humains.

L'impact des fusions-extensions d'EPCI sur leurs ressources humaines sera examiné conjointement par la Fédération, l'AMF et l'AdCF. La Fédération projette de réaliser la même étude en ce qui concerne les communes nouvelles, en partenariat avec l'AMF.

Il s'agira, dans un premier temps, d'élaborer un questionnaire destiné à l'ensemble des structures ayant été confrontées à une démarche de fusion afin de mesurer l'impact des réorganisations territoriales, en caractérisant principalement les éléments suivants (***cf. ég.*** rapport d'activité) : le profil des nouvelles structures, l'accompagnement à la réalisation du projet, les outils de gestion développés, la réorganisation des services, l'association des personnels, les principales politiques RH impactées, les évolutions dans la manière de gérer les personnels, les perspectives...

IX. ORGANISATION D'UNE JOURNEE THEMATIQUE EN REGION

Après Aix-en-Provence et Lille, en 2017, Sainte-Foy-Lès-Lyon, en 2018, une quatrième journée thématique en région sera organisée en 2019.

Le déficit d'informations et le besoin d'accompagnement sont régulièrement mis en avant par les élus locaux.

Ces journées thématiques constituent un moment privilégié pour réfléchir aux nouveaux défis auxquels sont confrontées les collectivités locales et prendre en compte de nouvelles réalités économiques et sociologiques.
Elles visent également à développer la mise en en place des procédures et méthodes pour améliorer la réactivité des services aux demandes des usagers, réagir aux besoins des employeurs et valoriser les compétences territoriales nécessaires à la bonne marche des services publics locaux.

La journée thématique prévoit d'aborder les enjeux à appréhender à la suite de la mise en œuvre de la réforme territoriale et du pacte de confiance financier dans les collectivités territoriales et établissements, de même que les enjeux spécifiques en matière de GRH et les leviers et marges de manœuvre disponibles dans le contexte de réforme de l'action publique. L'articulation entre la nécessaire maîtrise des dépenses publiques et les évolutions du service public local placera au centre des débats les ressources humaines, sachant qu'un projet de loi de modernisation de la Fonction Publique sera présenté en conseil des ministres au premier trimestre 2019.

Cette réunion abordera également une thématique spécifique à fort enjeu RH : en 2018, l'une des tables rondes était ainsi consacrée à la gestion des inaptitudes pour raison médicale et l'anticipation de la mise en œuvre du reclassement.

La politique d'achats publics de demain est enfin régulièrement questionnée lors de ces journées thématiques.

Cette initiative de la FNCDG fait l'objet d'une organisation en partenariat : en 2018, avec le Centre de Gestion du Rhône, l'AdCF, l'UGAP et les éditions WEKA.

Le public visé par ces conférences regroupe les employeurs territoriaux (élus), les décideurs locaux (Directeurs généraux de services) les gestionnaires des ressources (DRH, Directeurs des Finances, de la commande publique...) des collectivités et établissements publics locaux et, d'une manière générale, tous ceux qui ont des responsabilités dans la Fonction Publique Territoriale sont appelés à participer à ces évènements.

X. LA DIMENSION SOCIALE DES CENTRES DE GESTION (ORGANISATION D'UNE JOURNEE THEMATIQUE AVEC L'ADF)

La Fédération et l'ADF sont des acteurs incontournables en matière sociale, des vecteurs d'expression et de réalisation de ***l'action sociale*** et du ***dialogue social*** ; ils organiseront conjointement cette journée dans un contexte en évolution et à forts enjeux sur ces sujets :

- Renouvellement des instances paritaires à la suite des élections professionnelles du 6 décembre, pour les trois versants de la fonction publique. Les Centres de Gestion ont eu la charge de l'organisation des élections professionnelles aux CAP et CCP, pour toutes les collectivités et établissements affiliés obligatoires et les collectivités et établissements de plus de 350 fonctionnaires affiliés volontaires, et des CT pour toutes les collectivités de moins de 50 agents.
Dans de nombreux départements, une carence de listes de candidats sur l'ensemble des CCP a été constatée lors de ces premières élections des représentants du personnel aux CCP, impliquant des tirages au sort.
De fait, la question de la qualité du dialogue social se posera pour cette instance consultative nouvellement créée où doit s'exercer le droit à participation des contractuels territoriaux sachant que, parmi les axes de réforme de la fonction publique, le Gouvernement entend développer et faciliter le recours au contrat pour répondre aux besoins des employeurs publics.

- De même, la transformation du rôle des CAP compte parmi les chantiers de modernisation de la fonction publique, le Gouvernement souhaitant définir un nouveau modèle de dialogue social en simplifiant le fonctionnement des instances et en revoyant leurs attributions : à l'avenir, la CAP pourrait être saisie en tant qu'instance consultative de recours en la recentrant sur les questions relatives aux cas de décisions défavorables à l'agent, réduisant son champ d'intervention. La fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est également une orientation préconisée.

- Par ailleurs, les réorganisations qu'a impliquées la réforme territoriale ont nécessairement conduit les employeurs publics, confrontés aux craintes et aux attentes des agents, à porter une attention particulière aux éléments de rémunération, à la protection sociale des agents, à l'action sociale et plus largement à l'harmonisation des conditions de travail des agents.
L'attention à cette dimension sociale a été spécialement développée dans les cas de communes ou communautés intégrées dans une nouvelle structure. La part plus large qu'ont pris ces collectivités et EPCI, en termes de délibérations relatives à la mise en place du nouveau régime indemnitaire, vient illustrer le fait que ces questions sont particulièrement sensibles dans les cas de fusions, mutualisations, créations de nouvelles entités ou de communes nouvelles.

Cependant, ces enjeux doivent être partagés par tous les employeurs publics sachant qu'ils concourent à l'attractivité de la FPT, même si, dans un contexte de contrainte budgétaire et de réorganisations, les débats sur les compléments de rémunération et les conditions de travail sont sensibles.

Plus largement, les résultats du Baromètre HoRHizons 2018 indiquent que plus de la moitié des 800 collectivités et établissements interrogées ont engagé des négociations depuis le 1er janvier 2018 et que celles-ci portent principalement sur la prévention des risques, la préparation des élections professionnelles, la mise en place du nouveau régime indemnitaire et la formation, sachant que les négociations syndicales sont moins répandues dans les collectivités de moins de 3500 habitants et dans les communautés de communes.

Dans ce contexte, les collectivités font majoritairement appel aux services des Centres pour l'assurance et la protection sociale. On constate une forte progression dans la mise en place d'un dispositif de protection sociale complémentaire, que ce soit par convention de participation ou par labellisation. Selon le Baromètre HoRHizons 2018, si plus de 57% des employeurs déclarent l'avoir instaurée, près d'un tiers des collectivités et EPCI expriment la volonté de ne pas l'instaurer, et la PSC reste proposée majoritairement dans les structures de grande taille (régions, départements...).

Les CDG, pour le compte des collectivités de leur ressort et après signature d'une convention, peuvent souscrire des contrats-cadre pour les prestations d'action sociale mutualisées permettant aux agents de bénéficier de ces prestations qui contribuent au bien-être au travail des agents. Il sera intéressant d'apprécier l'évolution du recours aux CDG et, par conséquent, leur rôle en matière d'action sociale.

Mais au-delà des missions facultatives confiées aux Centres par les articles 25 et 26 de la loi du 26 janvier 1984, la dimension sociale des CDG s'illustre également par d'autres formes, telles que leur contribution à l'insertion de personnels contractuels, au recrutement d'emplois aidés, même si ce dispositif est aujourd'hui transformé en PEC et leur nombre considérablement diminué, ou de jeunes en apprentissage...

XI. CONCILIER LA GESTION DES RH A LA MAITRISE DU RGPD

En 2018, la FNCDG a collaboré étroitement avec l'ADF mais aussi l'AMF, Régions de France et interconnectés pour la mise en œuvre du RGPD et contribué à la rédaction de l'ouvrage *« Mettre en œuvre le RGPD dans les collectivités territoriales »*.

Les collectivités devaient nommer, au 25 mai 2018, un délégué à la protection des données (DPD) ayant pour missions, notamment, de recenser tous les traitements de données à caractère personnel, de préparer les procédures spécifiques et de sensibiliser les agents : 10 % des collectivités, tout au plus, indiquaient avoir nommé un DPD à cette date... alors que pèse sur elles une obligation d'information en cas de perte de données à caractère personnel et un risque aggravé de sanctions : l'article 83 du RGPD prévoit des sanctions administratives si un responsable du traitement ou un sous-traitant viole délibérément ou par négligence plusieurs dispositions du règlement, comme par exemple l'obligation de nomination du DPD. Ces sanctions peuvent atteindre jusqu'à 20 millions d'euros, outre le risque de sanctions pénales.

Plusieurs Centres de Gestion proposent un accompagnement personnalisé aux collectivités qui va au-delà de la simple mutualisation de la fonction de DPD. C'est le cas notamment des Centres de Gestion de la Grande Couronne, de la Meurthe et Moselle, des Côtes d'Armor, du Finistère, d'Ille et Vilaine, de Saône et Loire... Ainsi, les DPD des CDG peuvent réaliser des prestations étendues (*cf.* rapport d'activité).

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines (du recrutement au départ à la retraite et tout au long de la carrière de l'agent, mais aussi dans le cadre de la gestion prévisionnelle), le traitement de données personnelles est nécessaire au respect d'obligations légales auxquelles le responsable du traitement (collectivités, établissements) est soumis et à l'exécution d'une mission de service public.
La licéité du ***traitement*** des données à caractère personnel n'est cependant acquise qu'à la condition de respecter les prescriptions du RGPD et notamment les principes essentiels de la protection de la vie privée, en particulier la minimisation et l'exactitude des données, la restriction d'utilisation, la limitation du stockage, la confidentialité...

Afin, spécifiquement, de concilier la gestion des ressources humaines à la maîtrise du RGPD, la FNCDG s'est associée aux autres associations d'élus et notamment à l'ADF pour réaliser et mettre à la disposition de tous les Centres de Gestion, au 1er trimestre 2019 une boite à outils ***(cf. rapport d'activité).***

Cette production exclut les aspects techniques portant rigoureusement sur les systèmes d'information eux-mêmes, qui pourraient être examinés par le GIP Informatique des CDG.

XII. GUIDE DU MAIRE EMPLOYEUR (EN PARTENARIAT AVEC L'AMF)

Dans le cadre du renouvellement du partenariat avec l'AMF, la mise à jour du guide sur le rôle du maire employeur sera proposée.

Ce guide de formation se compose de différents modules, tels que :

- ◊ La présentation du rôle du Maire et de la Fonction Publique Territoriale
- ◊ La carrière des agents publics
- ◊ La fin de carrière et la cessation de fonctions
- ◊ La rémunération
- ◊ La prévention et la protection des agents
- ◊ La gestion de l'absentéisme...

Ce guide rendra compte, notamment, des évolutions statutaires prévues par la loi de modernisation de la Fonction Publique.