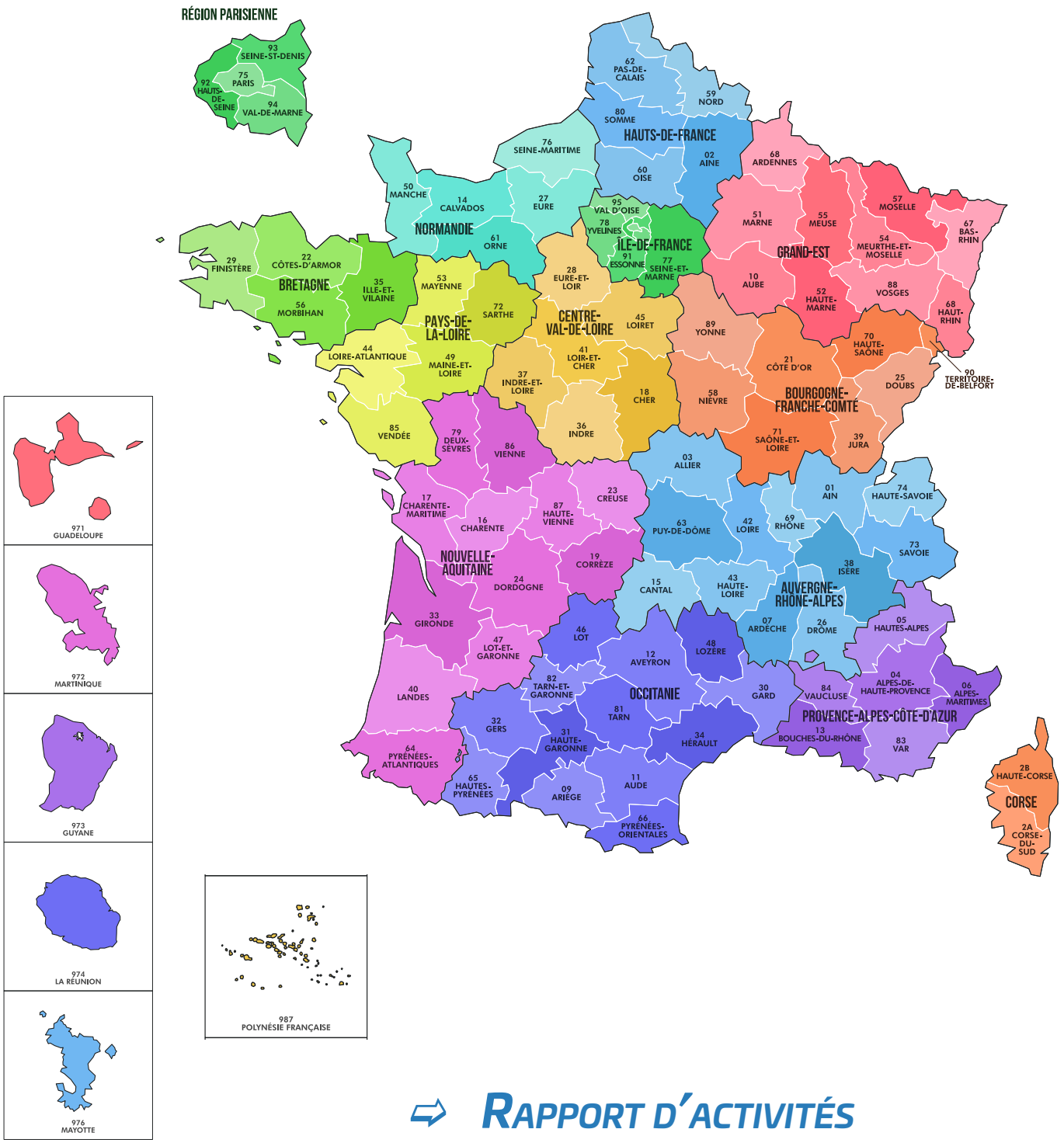
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

JEUDI 13 DÉCEMBRE 2018



⇨ RAPPORT D'ACTIVITÉS

⇨ RAPPORT D'ORIENTATION

⇨ RAPPORT FINANCIER

FNCDG

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU JEUDI 13 DÉCEMBRE

09h30	Accueil des Présidents
10h00	Ouverture de l'Assemblée *par le Président de la Fédération, Michel HIRIART* Rapport d'activités *présenté par Antoine de MENTHON, Secrétaire Général* Débats et votes Rapport d'orientation *présenté par Michel HIRIART, Président* Débats et votes Rapport financier *présenté par Jean-Louis NOUHAUD, Trésorier* Débats et votes
12h30	Clôture de l'Assemblée Générale



SOMMAIRE

⇨ RAPPORT D'ACTIVITÉS

I. LA MOBILISATION DE LA FNCDG SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RÉFORMES LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES 11

a. La participation de la FNCDG à la coordination des employeurs publics 11

b. La réforme de la fonction publique 11

c. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel 16

d. Le volet santé au travail de l'ordonnance du 19 janvier 2017 17

e. La mise en œuvre du portail commun inter-fonctions publiques 20

f. La mise en œuvre du PASRAU et de la DSN 20

g. Le projet de loi de finances pour 2019 22

II. LA PROMOTION DE L'ACTION DES CDG AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS, DES COLLECTIVITÉS ET DES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS 23

a. Les rencontres avec le Gouvernement et les parlementaires 23

b. Des rencontres régulières avec la DGCL et la DGAFP 25

c. La participation aux travaux du CSFPT 26

d. La collaboration avec le CNFPT 28

e. Le projet de plateforme collaborative RH 29

f. Le renforcement des partenariats institutionnels 29

g. Les rencontres ou travaux avec les autres partenaires 32

h. La question de l'organisation des concours de sapeurs-pompiers professionnels 33

III. L'ACCOMPAGNEMENT DES CENTRES DE GESTION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LEURS COMPÉTENCES 34

a. La question du non-assujettissement ou de l'exonération de TVA pour l'exercice des missions facultatives 34

b. L'organisation des concours 35

c. L'organisation des élections professionnelles 36

d. La médiation préalable obligatoire 38

e. Le référent déontologue 41

f. La gestion des instances médicales (VADIM) 41

g. Le conseil en évolution professionnelle 42

h. La mise en œuvre du RGPD 42

IV. LA VIE DU RÉSEAU DES CENTRES DE GESTION 43

a. La FNCDG au service de ses adhérents 43

b. Le congrès de la Baule 44

c. La participation aux travaux du GIP informatique 48

d. La rencontre des Centres coordonnateurs 48

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

f. Les commissions 49

g. L'observation de l'activité des CDG : la réalisation d'enquêtes 50

V. L'OBSERVATION DE L'EMPLOI PUBLIC LOCAL 53

a. Le 7ème panorama de l'emploi public 53

b. La 4ème édition du baromètre HoRHizons 54

c. Le lancement de l'étude sur les conséquences des fusions d'EPCI 55

SOMMAIRE

VI. COMMUNICATION ET INFORMATION 56

a. Le magazine FédéMag 56

b. Le fascicule *« les mots clés dans la FPT »* 56

c. L'organisation d'une journée d'information en région 57

d. L'organisation d'une webconférence 58

e. La participation au Salon des Maires 58

f. La participation au Salon Préventica 59

g. La participation au Salon Top recrutement 59

h. La FNCDG dans la presse 59

i. La participation aux manifestations organisées par les CDG et les partenaires institutionnels 60

⇨ RAPPORT D'ORIENTATION

I. LOI DE MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE 66

II. CONFERENCE NATIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL (CNET 2019) 69

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 70

IV. LES DONNEES SOCIALES DE LA FPT… UNE SYNTHESE DE L'OBSERVATION REGIONALE DE L'EMPLOI (EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG) 71

V. PANORAMA DE L'EMPLOI (8EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG) 72

VI. BAROMETRE HORHIZONS 2019 (5EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'AMF, LE CNFPT, L'ADF, REGIONS DE FRANCE) 73

VII. LE RENOUVELLEMENT DE PARTENARIATS 74

VIII. ETUDES RELATIVES AUX IMPACTS DES FUSIONS SUR LES RH : ETUDE FNCDG-ADCF-AMF CONCERNANT LES EPCI / ETUDE FNCDG-AMF CONCERNANT LES COMMUNES NOUVELLES 76

IX. ORGANISATION D'UNE JOURNEE THEMATIQUE EN REGION 77

X. LA DIMENSION SOCIALE DES CENTRES DE GESTION (ORGANISATION D'UNE JOURNEE THEMATIQUE AVEC L'ADF) 78

XI. CONCILIER LA GESTION DES RH A LA MAITRISE DU RGPD 79

XII. GUIDE DU MAIRE EMPLOYEUR (EN PARTENARIAT AVEC L'AMF) 80

⇨ RAPPORT FINANCIER

I. BILAN DE L'EXERCICE 2017 83

Répartition des dépenses réalisées sur l'année 2017 84

II. BUDGET PREVISIONNEL 2018 89

Bilan du Congrès 90

Répartition des dépenses prévisionnelles sur l'année 2018 91

III. PROPOSITION DE BUDGET 2019 92

Projection cotisation 2019 92

Estimation des dépenses de fonctionnement 2019 97



I. LA MOBILISATION DE LA FNCDG SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RÉFORMES LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

a. 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 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*).

b. 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

- ❍ LA MODIFICATION DES CONDITIONS DE DÉSAFFILIATION AUX CENTRES DE GESTION

- ❍ LA CRÉATION D'UN « CENTRE NATIONAL DE COORDINATION DES CDG », ETABLISSEMENT PUBLIC REPRENANT LES MISSIONS DE LA FEDERATION NATIONALE DES CDG

- ❍ 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 pour les médecins
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 les 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 le 16 octobre, 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 les 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. 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.

La mission temporaire sur la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales



Monsieur Jacques SAVATIER, Député de la Vienne (LREM), et Monsieur Arnaud de BELENET, Sénateur de la Seine-et-Marne (LREM), 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 la Seine-et-Marne	05/11
CDG de la Vienne	05/11
CDG du Rhône	09/11
CDG de la Haute-Savoie	12/11
CDG de la Haute-Garonne	
CDG du Tarn	28/11

c. 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.

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).

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 ».

d. Le volet santé au travail de l'ordonnance du 19 janvier 2017

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, 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.

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 FPT.

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 de representants des organisations syndicales et 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 de son 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 est notifié à l'agent qui doit 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, le président du CDG ou le président du CNFPT propose alors au fonctionnaire une

PPR qui peut en refuser immédiatement le bénéfice. Celui-ci 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 de 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. 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 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 du 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 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.

e. 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.
Les résultats de cet audit ont fait l'objet d'une présentation le 26 mars 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.

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, **la FNCDG a souligné l'importance de s'interroger sur le coût de cet outil pour la FPT**, si la solution évoluait vers un portail unique avec des frais de licence pour les collectivités.

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

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.

Le 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).

f. 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, 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 à 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.

g. 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, Députée de l'Isère (rencontre le 16 octobre), et par Mme Catherine DI FOLCO, Sénateur du Rhône (contribution écrite). Ces deux parlementaires étaient 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.

II. LA PROMOTION DE L'ACTION DES CDG AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS, DES COLLECTIVITÉS ET DES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

a. 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 auditionné par la Députée Emilie CHALAS et 7 députés membres du groupe de travail « *Fonction Publique* » 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 décorélation 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
- de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation
- de la commission des Finances
- du groupe de travail « *fonction publique* ».

Deux rencontres ont été organisées avec Cendra MOTIN, députée 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 leur 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 courant 2019.

La participation à la mission SERVA sur l'emploi public en Outre-Mer



Par lettre en date du 6 mars, 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, 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.

b. 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, les sollicitations 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, formation aux 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 de la 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)

c. 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 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 souhaitait 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 était 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 n'aurait plus été 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 avaient évoqué 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 aurait augmenté 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.

Le CSFPT, dans sa réunion plénière du 28 novembre, n'a pas examiné les propositions du groupe de travail et a différé cet examen, dès lors que les employeurs n'avaient pas été destinataires d'un document consensuel.

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 menée 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.

Cette contribution figure en annexe de la note votée par le CSFPT le 28 novembre.

d. 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 *(cf. rapport d'orientation).*

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.

e. 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 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.

f. 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.

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, 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 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 et la FNCDG au cours du deuxième semestre 2017 et du 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 encadrants 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 les 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'équipes pluridisciplinaires 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 aura lieu le 19 décembre 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.

g. 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.

h. 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.

III. L'ACCOMPAGNEMENT DES CENTRES DE GESTION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LEURS COMPÉTENCES

a. 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 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.

b. 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.

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 pour une entrée en vigueur au 1er juillet.

Ainsi, par un courrier du 18 avril, 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 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.

La FNCDG a souhaité approfondir le sujet par une consultation juridique de façon à faciliter le positionnement des Centres au regard 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).

c. L'organisation des élections professionnelles

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

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.

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-).

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

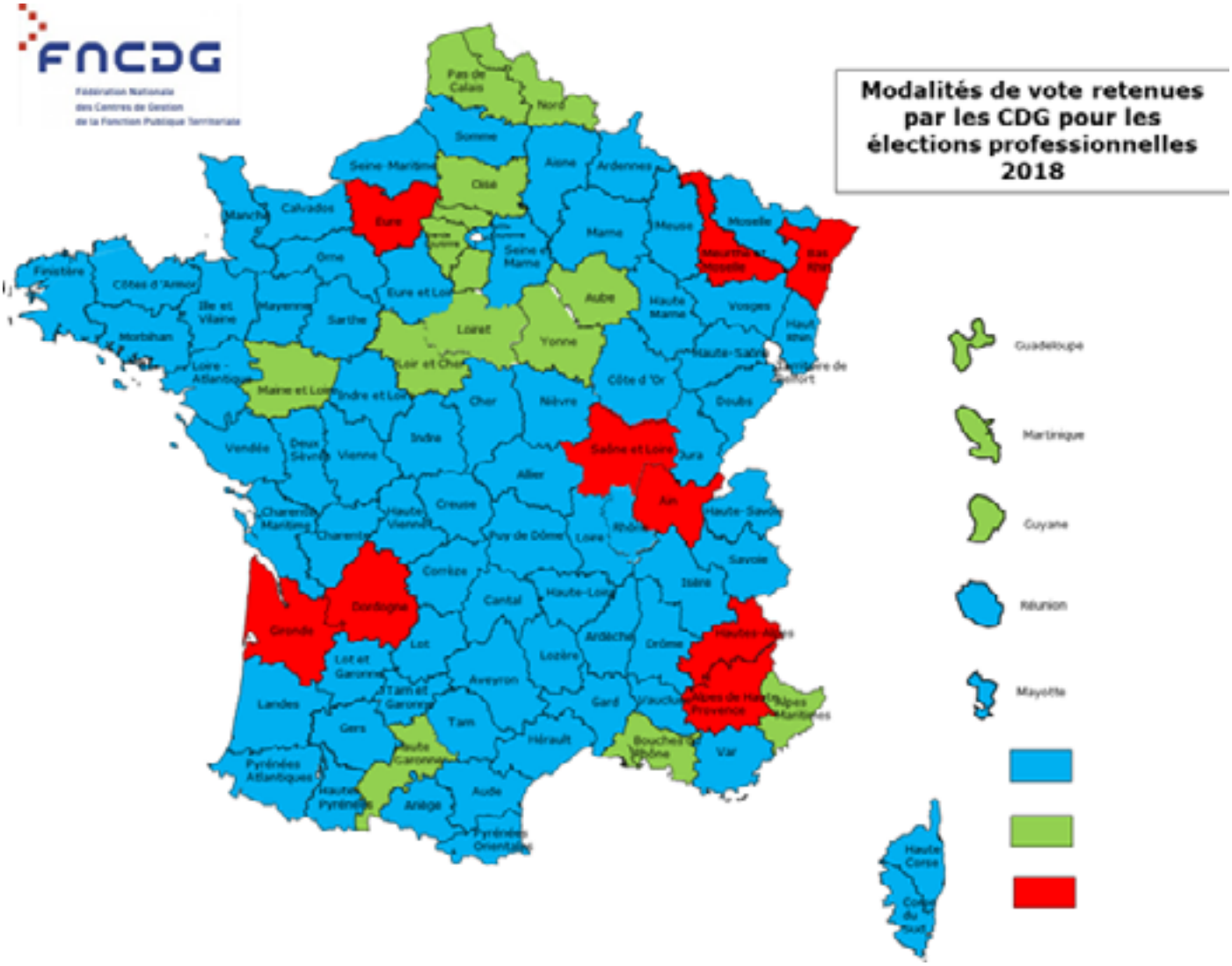
Dans le cadre du dialogue social assuré par la DGAFP avec les organisations syndicales des trois fonctions publiques pour la préparation des élections professionnelles, la DGCL a souhaité obtenir des précisions sur les modalités de vote retenues par les CDG, et en particulier pour savoir si les Centres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



d. 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 juilllet 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.

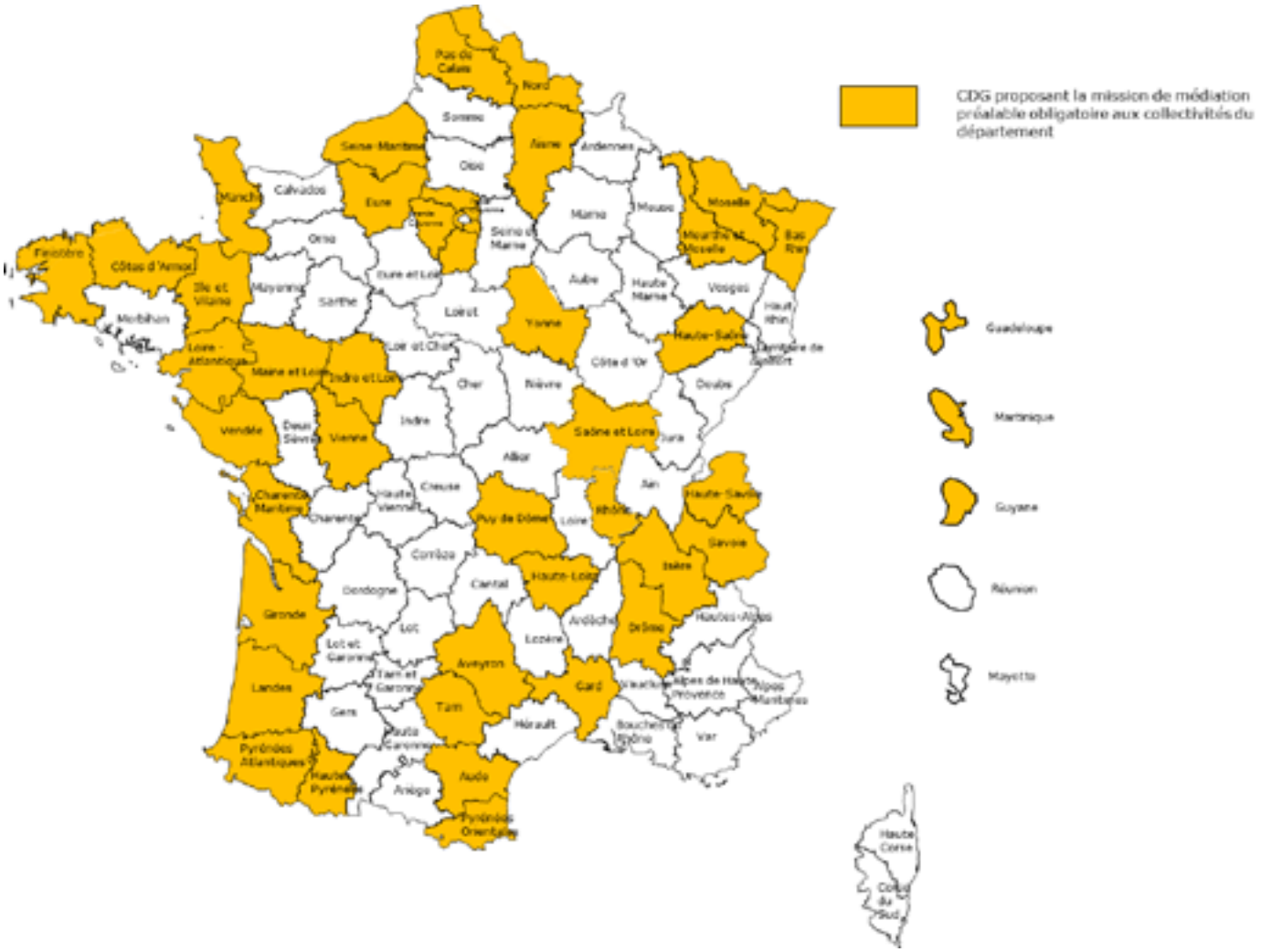
La Fédération s'est rapprochée de la société Idéal connaissances qui anime des réseaux de personnels territoriaux et a signé le 29 mars un partenariat pour mettre à la disposition des Centres un forum participatif dédié aux médiateurs. 52 Centres de Gestion sont abonnés aux ressources mises en ligne 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 33 Centres de Gestion répondants à une sollicitation de la FNCDG, au 5 décembre, **4 660 collectivités et établissements** ont conventionné pour bénéficier de la mission proposée par le Centre.

En moyenne, **141 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.**

80% 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 les Métropoles de Lyon et de Nantes.

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.

On note également des conventions conclues avec **10 SDIS, 10 Départements** (Aude, Drôme, Essonne, Eure, Finistère, Landes, Haute-Saône, Val-de-Marne, Savoie, Pyrénées-Atlantiques) et **1 Région** (Île de France).

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 le 7 décembre.



e. 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*).

f. 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 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.

g. 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.

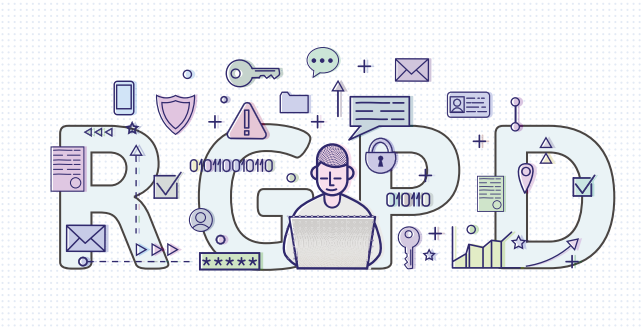
Le conseiller en évaluation professionnelle :

- ◊ 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.



h. 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.

IV. LA VIE DU RÉSEAU DES CENTRES DE GESTION

a. 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...



b. 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 initiés 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.

En Assemblée Générale, la FNCDG a adopté à l'unanimité, le 8 juin, 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 dîner 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.

c. 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.

d. 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.

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
- ◊ Modalités 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.

e. 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.

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.

f. 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, 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, 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 (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 traiter 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* »
- ◊ Les projets de décret « *période de préparation au reclassement* » et « *CITIS* »
- ◊ La mise en œuvre de la fonction de référent déontologue
- ◊ La MPO.

g. 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.

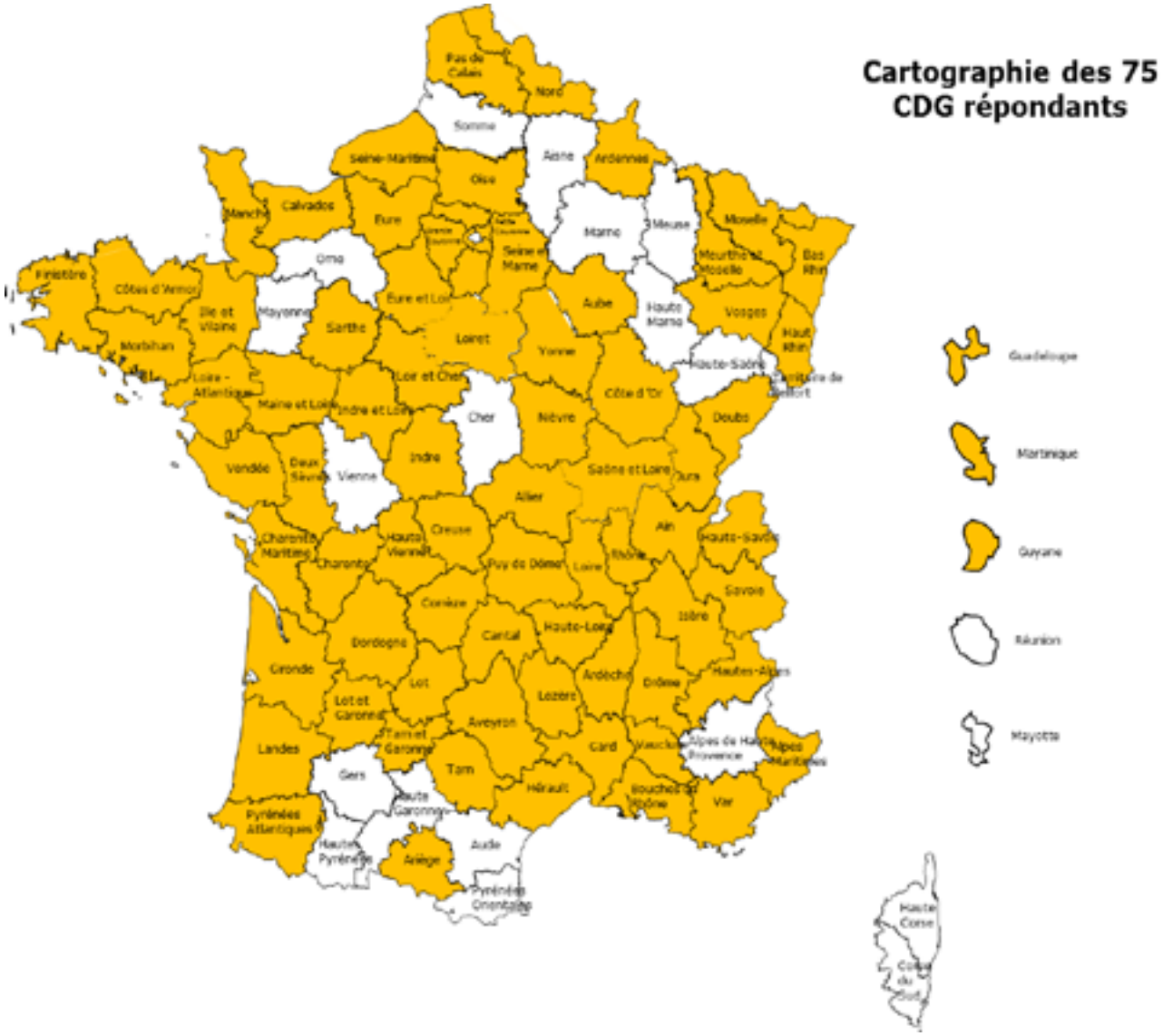
Il s'organise en trois parties indépendantes les unes des autres :

- ◊ 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 2ème 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.

<u>L'enquête sur la mise en œuvre de la fonction de référent déontologue</u>

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 des référents déontologues
- ◊ Leur 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.

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 porte sur le respect des 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.

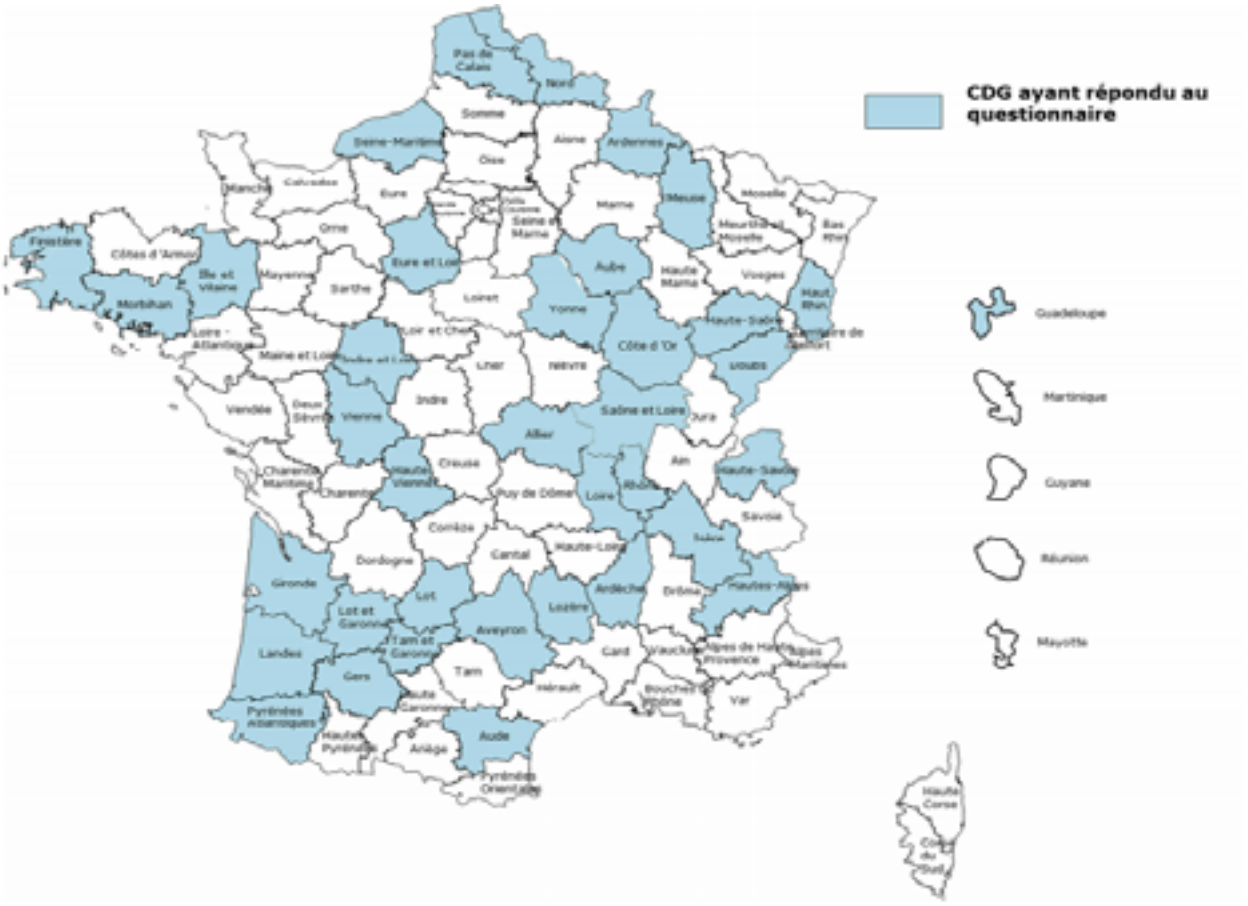
La synthèse de l'enquête se décompose en 5 parties :

- ◊ 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.

V. L'OBSERVATION DE L'EMPLOI PUBLIC LOCAL



a. 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, le baromètre a en outre porté sur les contractuels et les recrutements dans les secteurs de l'éducation et de l'animation.

b. 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 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.

c. 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 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.



VI. COMMUNICATION ET INFORMATION

a. 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...).

b. Le fascicule « les mots clés dans la FPT »

Le thésaurus qui a été distribué lors du Salon des Maires, reprend les 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.

c. 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

d. 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.

e. 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.

François BAROIN, Président de l'AMF, mais également Jacqueline GOURAULT, Ministre de la cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités Territoriales, ont échangé avec le Président HIRIART et les Présidents présents sur le stand de la Fédération.

f. La participation au Salon Préventica

La première convention Préventica-FNCDG a été signée lors du congrès de la FNCDG en juin 2015.

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* ».

g. 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 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.

h. 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 »*

i. 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

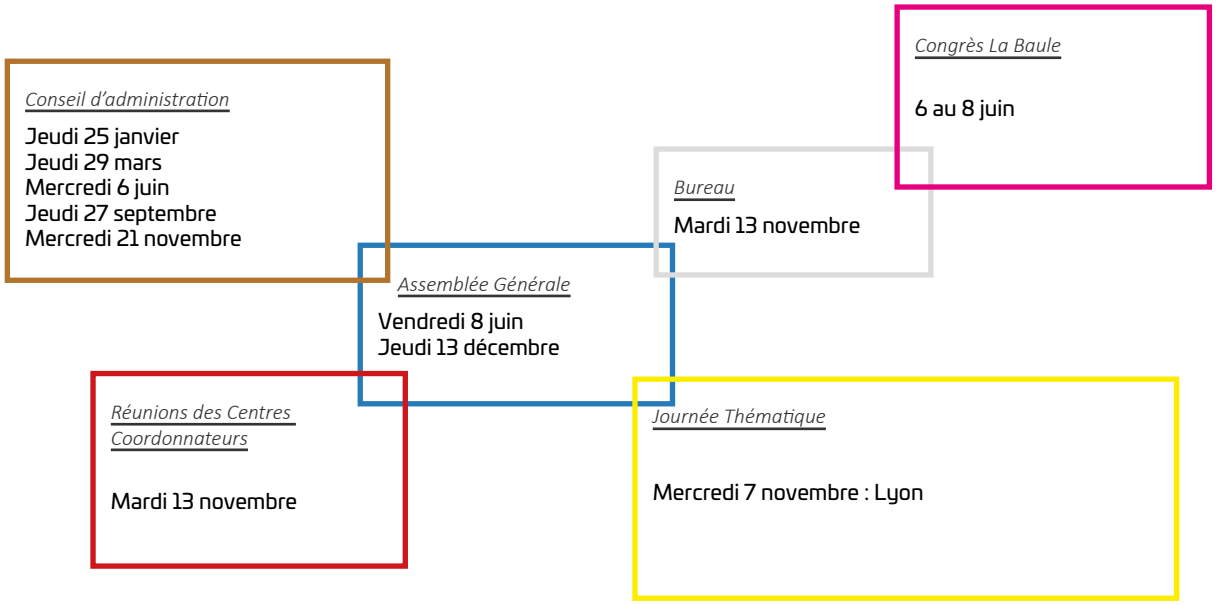
14 décembre : Territoriales de Bretagne consacrées à la problématique *« élus et fonctionnaires : quels statuts et quelles compétences pour demain ? »*

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

La réunion des instances de la FNCDG en 2018

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





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.

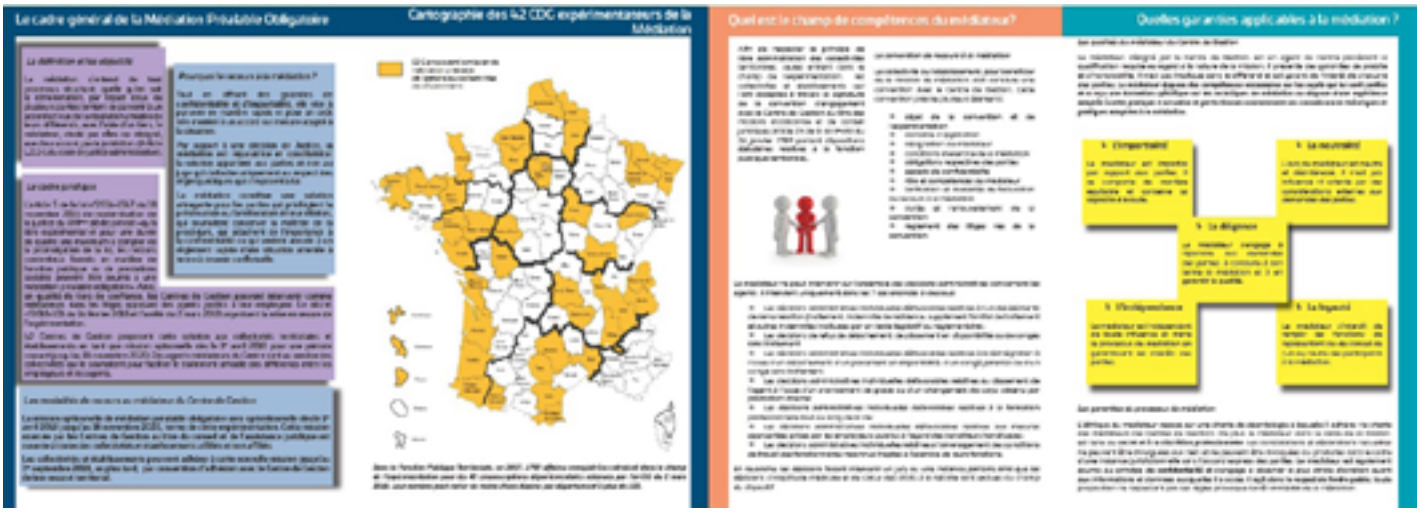
Compte-tenu de ces profondes mutations, il apparaît spécialement nécessaire de disposer de données et de réflexions permettant, par exemple, de contextualiser la question de la réduction des effectifs ou de d'inciter à la généralisation d'une GPEEC effective aujourd'hui dans seulement 13% des collectivités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

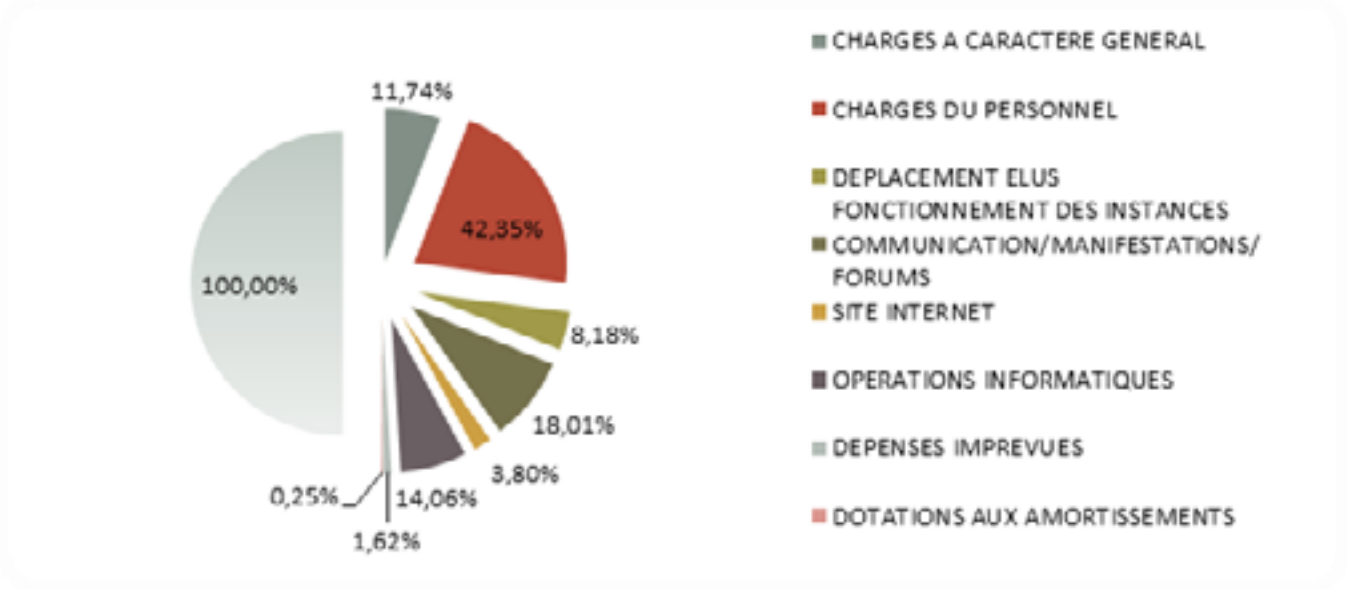


I. BILAN DE L'EXERCICE 2017

INTITULE	BUDGET 2017	REALISE AU 31/12/2017
CHARGES A CARACTERE GENERAL	144 500	121 352
Documentation générale	6 000	4 328
Petit équipement	7 000	6 413
Maintenance (fax, copies,)	16 000	14 265
Fournitures de Bureau	5 000	4 869
Location immobilière	45 000	33 758
Assurances	2 000	1 126
Honoraires	10 000	10 920
Téléphonie et affranchissement	12 000	9 297
Frais administratifs et de services bancaires	1 500	1 492
Déplacements Personnel FNCDG	20 000	17 929
Remboursements déplacements personnels CDG	20 000	16 955
CHARGES DU PERSONNEL	530 000	437 659
Personnel	310 000	302 431
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage...)	215 000	133 652
Formation	5 000	1 576
Frais recrutement personnel	0	0
DEPLACEMENT ELUS/FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	83 000	84 483
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	33 000	35 632
Déplacements et réceptions	50 000	48 851
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	321 000	186 085
Journées thématiques et web conférences	20 000	51 903
Salon des Maires	10 000	27 975
Salon Préventica	6 000	6 853
Salons	0	4 800
Commissions	0	3 676
Organisation de la Conférence Nationale	0	0
Organisation du Congrès	200 000	-
Outils d'information et de communication	60 000	66 700
Visio Conférence	25 000	24 178
SITE INTERNET	35 000	39 268
MAINTENANCE / OPERATIONS INFORMATIQUES	150 000	145 271
DEPENSES IMPREVUES	457	16 707
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	7 000	2 581
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	1 270 957	1 033 407
Cotisations	1 095 957	1 095 958
Autres ressources (dont produits financiers)		25 223
Recettes Congrès	175 000	-
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	1 270 957	1 121 181
RESULTAT	0	87 775

Le bilan fait apparaitre un résultat positif de 87 775€ euros et une baisse des dépenses de fonctionnement (-18,69% par rapport au budget prévisionnel voté l'an dernier en AG), malgré les dépenses imprévues engagées concernant la réalisation par l'entreprise Bearing Point de la deuxième phase du schéma directeur des systèmes d'information des centres de gestion pour un montant de 145 271 €uros et la mise en fonctionnement du GIP pour 16 707 €uros.

Répartition des dépenses réalisées sur l'année 2017



↳ Zoom sur les lignes budgétaires des charges à caractère général (-16% par rapport au budget prévisionnel)

Les charges à caractère général se caractérisent par une maîtrise, le bilan représentant 84% de ce qui avait été budgété.

Documentation générale

Ce poste affiche une nette baisse de (– 27%) par rapport au budget prévisionnel 2017 en raison du non-renouvellement de certains abonnements.

Equipements

Ce poste, reste constant en 2017, ceci s'expliquant par le remplacement de matériels informatiques et l'achat de mobiliers de bureau pour l'aménagement de la salle de visio-conférence.

Maintenance des équipements

Ce poste, stable par rapport au budget prévisionnel, concerne principalement la location du photocopieur, les consommables et la maintenance.

Fournitures

Il est à noter une maîtrise de la gestion des fournitures malgré une diminution budgétaire de cette ligne en 2017 par rapport à 2016.

Locations immobilières et assurances

L'indemnité d'occupation due par la fédération au prorata des locaux du CNFPT pour la période du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017 est inférieure à celle budgétée (-25%), le CNFPT ayant observé une légère baisse des charges courantes en raison de travaux effectués dans toute l'Aile B durant trois mois. La Fédération a, de ce fait, occupé une salle de formation au -1 de l'aile B.

Honoraires

Ce poste concerne les honoraires de l'expert-comptable pour l'année 2016 et une provision sur charges pour l'année 2017. Par ailleurs, une étude juridique a été commandée à un cabinet spécialisé concernant la TVA.

Frais de téléphonie et d'affranchissement

Dans un souci de maîtrise des dépenses, les envois électroniques de documents des commissions et des réunions institutionnelles ont été privilégiés. Depuis 2016, les documents préparatoires sont disponibles en téléchargement sur le site fncdg.com. Ce poste affiche donc une nouvelle baisse de 22% en 2017.

Frais administratifs et services bancaires

Cette ligne budgétaire reste stable au regard du budget prévisionnel 2017.

Frais de déplacement des personnels de la Fédération

Ce poste est en baisse de 10% par rapport à ce qui avait été budgété. La fédération a privilégié les rencontres via la visio-conférence et la préparation du Congrès de la Baule n'a pas permis d'assister à certaines rencontres régionales.

Frais de déplacement des personnels des CDG

Les frais de déplacement des personnels des CDG affiche une nette baisse de 15%, de plus en plus de CDG participant aux réunions organisées en visio-conférence.

↳ Zoom sur la ligne budgétaire des charges de personnel (-17% par rapport au budget prévisionnel)

Ce chapitre recouvre les salaires, les charges sociales et fiscales, la médecine du travail, la formation, l'épargne salariale. Le réalisé 2017 est inférieur d'un peu plus de 17% par rapport au budget prévisionnel. .

↳ Zoom sur les lignes budgétaires relatives aux déplacements et aux frais de fonctionnement des instances (+2% par rapport au budget prévisionnel)

Durant l'exercice 2017, deux Assemblées Générales et cinq Conseils d'Administration se sont tenus. La légère différence avec le budget prévisionnel (+2%) est liée notamment aux charges supportées pour la location d'une salle, seulement quelques jours avant l'événement, l'Assemblée Nationale ayant « *réquisitionné* » la salle initialement prévue. Les « *frais de fonctionnement des instances* » sont relatifs à la réception et la restauration..

↳ Zoom sur les lignes Communication/manifestations/forums

Journées thématiques et web conférences

Cette ligne correspond à l'organisation de 4 journées thématiques:

- ◊ Le 12 mai à Gardanne et le 17 octobre à Lille, « *Vers de nouveaux modes de gestion territoriaux* »
- ◊ Le 21 novembre 2017 à Paris : « *l'Evolution du champ de compétences des CDG* »

◊ Le 20 juin à Paris : « *Les services de sécurité au travail dans la fonction publique* ».

Les dépenses non budgétées de 31 903 € sur cette ligne correspondent à des frais de logistiques tels que :

- La location d'espaces
- La prise en charge des frais de déplacements des intervenants
- La restauration
- La facturation des animateurs
- Les frais d'impressions de rapports, affiches, plaquettes et brochures
- Le transport...

L'organisation de deux journées dans l'enceinte du Parc des expositions de Paris Versailles ou à proximité immédiate de celui-ci a entraîné des charges supérieures à celles généralement supportées pour la tenue de journées thématiques.

Salon des Maires

La ligne salon des Maires fait l'objet d'une forte hausse compte tenu du changement d'emplacement et de la plus grande surface du stand.

Salon Préventica

En 2017, la FNCDG a participé au Salon préventica de Strasbourg et Paris. Les frais engendrés pour ces évènements sont relatifs à la location d'un stand.

Salons

Cette ligne qui ne présente aucun budget notifié pour 2017 correspond à la location d'un stand pour une participation conjointe avec les CDG franciliens au salon top recrutement en octobre 2017.

Commissions

Les dépenses engendrées pour les Commissions Santé et sécurité au travail, carrière et dialogue social, emploi et concours sont essentiellement des frais de restauration et la location de l'espace Diaconesse pour une réunion sur la médiation.

Organisation du Congrès

Les dépenses liées aux préparatifs du Congrès de La Baule seront justifiées au bilan 2018. En effet, d'un point de vue comptable, la charge de cet évènement doit être comptabilisée l'année de l'évènement. Des frais ont néanmoins été étalés et engagés depuis 2016.

Outils d'information et de communication

Les frais liés à la communication et aux outils d'information présentent une hausse de 14% par rapport au budget prévisionnel, ce qui s'explique principalement par le nombre de manifestations organisées en 2017 (Quatre journées thématiques contre deux généralement).
Cette ligne recouvre :

- La conception, le maquettage et l'impression du baromètre HoRHizons
- L'élaboration d'un guide sur les pratiques RH
- La conception, le maquettage et l'édition de 2 magazines « Fédémag »
- L'impression des programmes et des rapports des journées thématiques
- L'impression des rapports annuels (rapport d'activités, d'orientation et financier)
- L'élaboration, le maquettage et l'impression de maquettes, de brochures, d'affiches
- L'impression des dossiers d'inscription au Congrès de la Baule.

Visio-conférence

Ce poste reste inchangé pour 2017.
Ce dispositif rencontre une forte affluence.
En juin 2017, ont été recensés :

- 204 utilisateurs
- 185 appels
- 8 782 minutes de communication soit 146.36 heures de visio.

Site Internet

Ce poste est en hausse de 12% par rapport au budget voté du fait d'une refonte complète du site internet *www.fncdg.com*, de la création d'un nouveau gabarit pour la newsletter et de la réorganisation du module concours et examens.

Maintenance et opérations informatiques

Les opérations informatiques engendrées pour ce poste sont essentiellement le solde de la facturation du schéma directeur des systèmes d'information des centres de gestion pour un montant de 133 240 €uros.
Les autres opérations concernaient la maintenance des matériels informatiques et les mises à jour logiciels.

Dépenses imprévues

Les dépenses engagées sur cette ligne concernent la mise en fonctionnement du groupement d'intérêt public « *GIP des CDG* ». Elle se traduit par l'usage de nouveaux locaux situés au même niveau que ceux de la fédération, des frais de recrutement du Directeur Monsieur Philippe HOUPLAIN, des honoraires du cabinet d'avocats, l'achat de matériels informatiques et de mobiliers de bureau.

Zoom sur les produits

Cotisations et autres ressources

En 2017, tous les Centres de Gestion ont réglé leur cotisation, soit 96 centres, ce qui représente une recette de 1 095 957 euros.

Les autres ressources proviennent de la participation de sponsors aux Journées thématiques de Gardanne et de Lille pour un montant de 16 811 €uros et des revenus de valeur mobilière de placement pour 8412€uros.

C R C

Cabinet Rémi Cotillard

ATTESTATION DE L'EXPERT-COMPTABLE

Dans le cadre de la mission d'établissement des comptes annuels de l'association F.N.C.D.G. pour l'exercice du 01/01/2017 au 31/12/2017, et conformément aux termes de notre lettre de mission en date du 30 mai 2013, nous avons effectué les diligences prévues par les normes professionnelles définies par l'Ordre des Experts-Comptables.

A la date de nos travaux, qui ne constituent pas un audit, et à l'issue de ceux-ci, nous n'avons pas relevé d'éléments remettant en cause la cohérence et la vraisemblance des comptes annuels.

Les comptes annuels 2017 sont caractérisés par les données suivantes :

- Total du bilan 2 283 383 Euros
- Cotisations adhérents 1 095 958 Euros
- Résultat net comptable 87 775 Euros

Ces comptes ont été établis sous la responsabilité de la direction de l'association F.N.C.D.G., et à partir des pièces, documents et informations fournis par l'entreprise.

Fait à Créteil,
le 26 juillet 2018

Sté d'Expertise Comptable
Cabinet Rémi COTILLARD
1/5, Avenue Pierre Brossolette
94000 CRETEIL
☎ 01 45 17 25 75 - Fax 01 45 17 25 70

Rémi COTILLARD
Expert-comptable
Commissaire aux comptes

II. BUDGET PREVISIONNEL 2018

INTITULE	BUDGET 2018	REALISE AU 30/09/2018	PROJETE AU 31/12/2018
CHARGES A CARACTERE GENERAL	165 500	53 645	157 759
Documentation générale	5 000	2 585	4035
Petit équipement	7 000	1 340	4900
Maintenance (fax, copies,)	15 000	10 264	13701
Fournitures de Bureau	6 000	3 553	6000
Location immobilière	60 000	0	74800
Assurance	4 000	1 150	1150
Honoraires	10 000	5 908	8070
Téléphonie et affranchissement	12 000	9 026	11 783
Frais administratifs et de services bancaires	1 500	1 310	1 700
Déplacements Personnel FNCDG	25 000	8 360	16 620
Remboursements déplacements personnels CDG	20 000	10 149	15 000
CHARGES DU PERSONNEL	528 000	332 242	472 595
Personnel	310 000	201 711	282 811
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage…)	215 000	126 164	184 116
Formation	3 000	0	1 300
Frais recrutement personnel	0	4 368	4 368
DEPLACEMENT ELUS FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	83 000	39 155	72 132
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	33 000	4 253	22 632
Déplacements et réceptions	50 000	34 902	49 500
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	294 000	298 037	471 912
Journées thématiques et web conférences	20 000	2 400	19 594
Salon des Maires	32 000	23 227	25 727
Salon Préventica	9 000	6 240	6 240
Salons	0	0	2 400
Commissions	3 000	0	0
Organisation de la Conférence Nationale	45 000	3 018	3 018
Organisation du Congrès	100 000	211 837	337 200
Outils d'information et de communication	60 000	33 169	53 533
Visio Conférence	25 000	18 146	24 200
SITE INTERNET	35 000	14 893	20 023
MAINTENANCE / OPERATIONS INFORMATIQUES	15 000	7 512	10 566
DEPENSES IMPREVUES	169 457	10 657	10 657
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	4 000	2 000	2 000
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	1 293 957	758 142	1 217 644
Cotisations	1 095 957	1 095 957	1 095 957
Autres ressources (dont produits financiers)	18 000	4 080	6 930
Recettes Congrès	180 000	177 452	255 886
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	1 293 957	1 277 439	1 358 773
RESULTAT		519 297	141 129

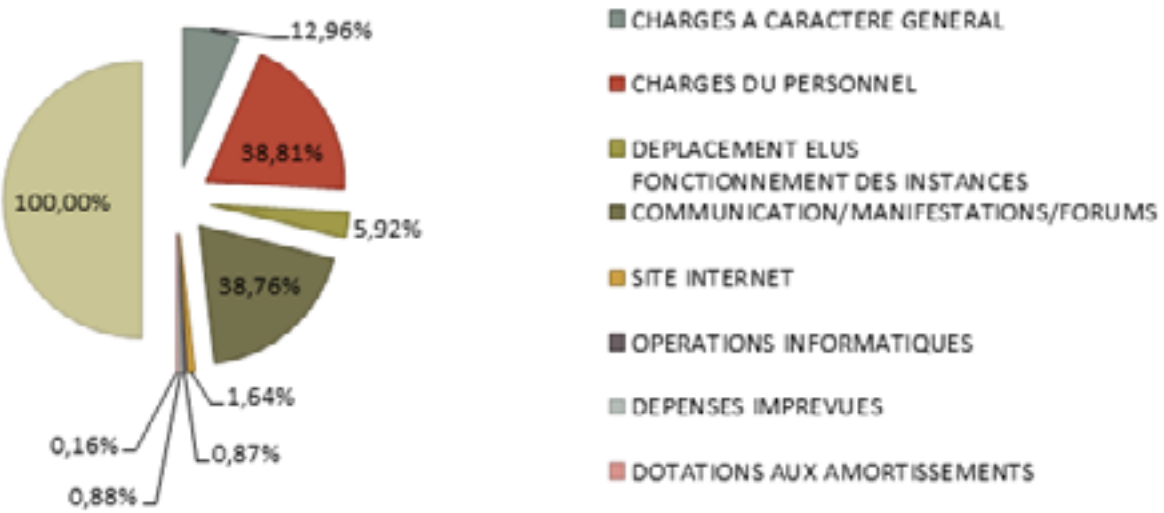
Bilan Congrès

DÉPENSES	
Location Palais des Congrès Atlantia (salle, repas & cocktail dinatoire)	116 335,09 €
Location Château de la Poterie (repas & salle)	46 523,95 €
Location Escal'Atlantic (salle, repas & visites)	11 645,60 €
Mise à disposition de personnel (hôtesses)	2 506,08 €
Intervenants ateliers tables rondes	2 980,00 €
Frais de Communication (plaquettes, kakemonos, invitations, rapports...)	22 166,87 €
Retranscription séances & photographe	10 134,00 €
Transports (autocars, transporteur)	9 241,04 €
Frais de déplacement & hébergement FNCDG	16 104,87 €
Frais de déplacement & hébergement intervenants	19 211,25 €
Objets publicitaires (mallette congressistes, médailles)	26 146,73 €
Coffrets cadeaux (panier gourmand)	24 012,00 €
Programme accompagnants (randonnée & spa)	5 709,00 €
Visite des marais salants	1 800,00 €
Animations (sharingbox & Baccara)	14 870,40 €
Dépenses annexes (location talkies walkies, imprimeur, fournitures...)	17 433,46 €
Dépenses sponsors (mobilier, traiteur & objets publicitaires)	17 214,71 €
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**364 035,05 €**

RECETTES	
Location des stands (packs & boitiers électriques)	148 116,80 €
Sponsors (mobilier + traiteur + objets publicitaires)	17 214,71 €
Participation Congressistes	55 140,00 €
Participation Accompagnants	9 530,00 €
Subvention CDG 44	50 000,00 €
Autofinancement	84 033,54 €
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**364 035,05 €**
RESULTAT	



Répartition des dépenses prévisionnelles sur l'année 2018



Budget 2018 et sa réalisation projetée au 31 décembre

Les charges se répartiraient ainsi :

Charges de personnel	38.81%
Frais de communication et liés à l'organisation de manifestations	38.76%
Charges à caractère général (location immobilière, assurances, frais administratifs, honoraires, frais postaux et téléphoniques, équipements, documentation, déplacements dans les Centres, déplacement des personnels des centres)	12.96%
Frais de fonctionnement des instances (Assemblée générale et Conseil d'administration)	5.92%
charges liées au site internet	1.64%
opérations informatiques	0.87%
Dotations aux amortissements	0.16%
Dépenses imprévues	0.88%
TOTAL	100 %

L'exercice n'étant pas terminé, le bilan 2018 ne peut être pour le moment qu'une projection au regard des dépenses engagées. Celui-ci sera détaillé à clôture d'exercice comptable.

Le bilan présenterait néanmoins un résultat positif d'environ 141 000 €uros.

Concernant les recettes, au 5 décembre 2018, 95 Centres de Gestion ont payé leur cotisation sur 96 Centres adhérents.

III. PROPOSITION DE BUDGET 2019

Il a été débattu en Conseil d'administration de la Fédération du 21 novembre dernier, de valider une évolution de l'assiette de cotisation de la FNCDG pour prendre en compte le cumul des électeurs des CAP et des CCP du ressort de chaque CDG et adopter une modification du règlement intérieur.

Toutefois, pour quelques Centres de gestion (environ 4 ou 5), cette évolution de la base de calcul induirait une variation significative du montant de la cotisation.

Pour certains autres, même si le montant de la cotisation n'est pas élevé, le pourcentage d'évolution serait significatif.

En conséquence, dans ces conditions, il est proposé de rester sur l'ancienne assiette de cotisation pour les CDG pour l'année 2019.

Projection cotisation 2019

CDG	Effectif total CAP Elections professionnelles 2014	Cotisation 2018 Taux agent 1,50 €	Effectif total CAP Elections pros 2018	Cotisation 2019 Taux agent 1,50 €	Effectif total CAP Elections pros 2018	Effectif total CCP Elections pros 2018	TOTAL Effectif CAP / CCP	Cotisation 2019 Taux agent 1,21 €
01	5652	8 478,00 €	5213	7 819,50 €	5213	1211	6424	7 773,04 €
02	5511	8 266,50 €	5174	7 761,00 €	5174	1604	6778	8 201,38 €
03	6111	9 166,50 €	5806	8 709,00 €	5806	1292	7098	8 588,58 €
04	2846	4 269,00 €	3149	4 723,50 €	3149	756	3905	4 725,05 €
05	1940	2 910,00 €	2385	3 577,50 €	2385	813	3198	3 869,58 €
06	6760	10 140,00 €	6643	9 964,50 €	6643	1842	8485	10 266,85 €
07	4772	7 158,00 €	5021	7 531,50 €	5021	1144	6165	7 459,65 €
08	3189	4 783,50 €	2641	3 961,50 €	2641	539	3180	3 847,80 €
09	2840	4 260,00 €	2817	4 225,50 €	2817	683	3500	4 235,00 €
10	3047	4 570,50 €	2925	4 387,50 €	2925	1107	4032	4 878,72 €
11	5719	8 578,50 €	5880	8 820,00 €	5880	2058	7938	9 604,98 €
12	3930	5 895,00 €	3961	5 941,50 €	3961	646	4607	5 574,47 €
13	10003	15 004,50 €	9461	14 191,50 €	9461	1928	11389	13 780,69 €
14	7777	11 665,50 €	7547	11 320,50 €	7547	1280	8827	10 680,67 €
15	2087	3 130,50 €	2030	3 045,00 €	2030	687	2717	3 287,57 €
16	4365	6 547,50 €	4314	6 471,00 €	4314	777	5091	6 160,11 €
17	7725	11 587,50 €	7360	11 040,00 €	7360	1047	8407	10 172,47 €
18	3232	4 848,00 €	2905	4 357,50 €	2905	68	2973	3 597,33 €
19	3106	4 659,00 €	3036	4 554,00 €	3036	470	3506	4 242,26 €
2A	1795	2 692,50 €	1967	2 950,50 €	1967	341	2308	2 792,68 €
2B	2075	3 112,50 €	2234	3 351,00 €	2234	99	2333	2 822,93 €
21	4667	7 000,50 €	4611	6 916,50 €	4611	1595	6206	7 509,26 €
22	9626	14 439,00 €	9871	14 806,50 €	9871	2216	12087	14 625,27 €
23	2041	3 061,50 €	2019	3 028,50 €	2019	486	2505	3 031,05 €
24	6225	9 337,50 €	6098	9 147,00 €	6098	1772	7870	9 522,70 €

CDG	Effectif total CAP Elections professionnelles 2014	Cotisation 2018 Taux agent 1,50 €	Effectif total CAP Elections pros 2018	Cotisation 2019 Taux agent 1,50 €	Effectif total CAP Elections pros 2018	Effectif total CCP Elections pros 2018	TOTAL Effectif CAP / CCP	Cotisation 2019 Taux agent 1,21 €
25	4674	7 011,00 €	4116	6 174,00 €	4116	966	5082	6 149,22 €
26	4555	6 832,50 €	4862	7 293,00 €	4862	1016	5878	7 112,38 €
27	7024	11 736,00 €	7601	11 521,50 €	7601	1163	8044	10 701,24 €
28	4963	7 444,50 €	4477	6 715,50 €	4477	821	5298	6 410,58 €
29	9717	14 575,50 €	10160	15 240,00 €	10160	2036	12196	14 757,16 €
30	8465	12 697,50 €	8041	12 061,50 €	8041	1072	9113	11 026,73 €
31	13632	20 448,00 €	13662	20 493,00 €	13662	2745	16407	19 852,47 €
32	3323	4 984,50 €	3628	5 442,00 €	3628	960	4588	5 551,48 €
33	13594	20 391,00 €	13733	20 599,50 €	13733	3258	16991	20 559,11 €
34	12524	18 786,00 €	11734	17 601,00 €	11734	2542	14276	17 273,96 €
35	10701	16 051,50 €	10090	15 135,00 €	10090	2385	12475	15 094,75 €
36	2714	4 071,00 €	2489	3 733,50 €	2489	336	2825	3 418,25 €
37	6080	9 120,00 €	6593	9 889,50 €	6593	1475	8068	9 762,28 €
38	15203	22 804,50 €	13937	20 905,50 €	13937	4160	18097	21 897,37 €
39	2787	4 180,50 €	2812	4 218,00 €	2812	962	3774	4 566,54 €
40	8415	12 622,50 €	8476	12 714,00 €	8476	1674	10150	12 281,50 €
41	4447	6 670,50 €	3791	5 686,50 €	3791	647	4438	5 369,98 €
42	6511	9 766,50 €	6700	10 050,00 €	6700	1182	7882	9 537,22 €
43	3156	4 734,00 €	3085	4 627,50 €	3085	586	3671	4 441,91 €
44	12430	18 645,00 €	12605	18 907,50 €	12605	2224	14829	17 943,09 €
45	7022	10 533,00 €	6750	10 125,00 €	6750	1489	8239	9 969,19 €
46	3163	4 744,50 €	3113	4 669,50 €	3113	716	3829	4 633,09 €
47	4375	6 562,50 €	3853	5 779,50 €	3853	731	4584	5 546,64 €
48	1245	1 867,50 €	1225	1 837,50 €	1225	294	1519	1 837,99 €
49	6649	9 973,50 €	6669	10 003,50 €	6669	1688	8357	10 111,97 €
50	6957	10 435,50 €	5821	8 731,50 €	5821	1386	7207	8 720,47 €
51	3662	5 493,00 €	3411	5 116,50 €	3411	1226	4637	5 610,77 €

CDG	Effectif total CAP Elections professionnelles 2014	Cotisation 2018 Taux agent 1,50 €	Effectif total CAP Elections pros 2018	Cotisation 2019 Taux agent 1,50 €	Effectif total CAP Elections pros 2018	Effectif total CCP Elections pros 2018	TOTAL Effectif CAP / CCP	Cotisation 2019 Taux agent 1,21 €
54	7408	11 112,00 €	7137	10 705,50 €	7137	1513	8650	10 466,50 €
55	2286	3 429,00 €	2246	3 369,00 €	2246	853	3099	3 749,79 €
56	8673	13 009,50 €	8909	13 363,50 €	8909	1973	10882	13 167,22 €
57	9241	13 861,50 €	8917	13 375,50 €	8917	2424	11341	13 722,61 €
58	2624	3 936,00 €	2534	3 801,00 €	2534	628	3162	3 826,02 €
59	24413	36 619,50 €	23543	35 314,50 €	23543	5061	28604	34 610,84 €
60	8467	12 700,50 €	7574	11 361,00 €	7574	2244	9818	11 879,78 €
61	3385	5 077,50 €	3242	4 863,00 €	3242	824	4066	4 919,86 €
62	18988	28 482,00 €	19263	28 894,50 €	19263	3455	22718	27 488,78 €
63	8776	13 164,00 €	9544	14 316,00 €	9544	2181	11725	14 187,25 €
64	7990	11 985,00 €	8169	12 253,50 €	8169	1682	9851	11 919,71 €
65	2680	4 020,00 €	2800	4 200,00 €	2800	743	3543	4 287,03 €
66	6690	10 035,00 €	6655	9 982,50 €	6655	1114	7769	9 400,49 €
67	7426	11 139,00 €	7070	10 605,00 €	7070	1671	8741	10 576,61 €
68	6264	9 396,00 €	6119	9 178,50 €	6119	649	6768	8 189,28 €
69	10583	15 874,50 €	9960	14 940,00 €	9960	2705	12665	15 324,65 €
70	2653	3 979,50 €	2556	3 834,00 €	2556	574	3130	3 787,30 €
71	6333	9 499,50 €	6216	9 324,00 €	6216	1179	7395	8 947,95 €
72	5586	8 379,00 €	5454	8 181,00 €	5454	1167	6621	8 011,41 €
73	6031	9 046,50 €	6127	9 190,50 €	6127	1515	7642	9 246,82 €
74	9508	14 262,00 €	8788	13 182,00 €	8788	2078	10866	13 147,86 €
76	13297	19 945,50 €	12309	18 463,50 €	12309	3299	15608	18 885,68 €
77	17631	26 446,50 €	17000	25 500,00 €	17000	4647	21647	26 192,87 €
78	39932	59 898,00 €	40245	60 367,50 €	40245	17071	57316	69 352,36 €
79	6030	9 045,00 €	6035	9 052,50 €	6035	1067	7102	8 593,42 €
80	5166	7 749,00 €	5166	7 749,00 €	5166	1862	7028	8 503,88 €
81	3390	5 085,00 €	4676	7 014,00 €	4676	1237	5913	7 154,73 €

CDG	Effectif total CAP Elections pros 2014	Cotisation 2018 Taux agent 1,50 €	Effectif total CAP Elections pros 2018	Cotisation 2019 Taux agent 1,50 €	Effectif total CAP Elections pros 2018	Effectif total CCP Elections pros 2018	TOTAL Effectif CAP / CCP	Cotisation 2019 Taux agent 1,21 €
84	6751	10 126,50 €	7362	11 043,00 €	7362	773	8135	9 843,35 €
85	9965	14 947,50 €	9865	14 797,50 €	9865	1436	11301	13 674,21 €
86	5005	7 507,50 €	4317	6 475,50 €	4317	860	5177	6 264,17 €
87	3627	5 440,50 €	3597	5 395,50 €	3597	763	4360	5 275,60 €
88	4255	6 382,50 €	4429	6 643,50 €	4429	1106	5535	6 697,35 €
89	3429	5 143,50 €	3345	5 017,50 €	3345	1018	4363	5 279,23 €
91	93047	140 770,50 €	92575	138 862,50 €	92575	29939	122514	148 241,94 €
971	9442	14 163,00 €	9099	13 648,50 €	9099	940	10039	12 147,19 €
972	5496	8 244,00 €	5727	8 590,50 €	5727	2578	8305	10 049,05 €
973	3769	5 653,50 €	3849	5 773,50 €	3849	1274	5123	6 198,83 €
974	6036	9 054,00 €	6703	10 054,50 €	6703	10373	17076	20 661,96 €
976	2165	3 247,50 €	2319	3 478,50 €	2319	689	3008	3 639,68 €
987	0	500,00 €	0	500,00 €	0	0		500,00 €
Totaux	730305	1 095 957,50 €	719625	1 079 937,50 €	719625	187067	906692	1 097 597,32 €

Proposition de budget 2019

INTITULE	BUDGET 2018	BUDGET 2019
CHARGES A CARACTERE GENERAL	**165 500**	**154 700**
Documentation générale	5 000	5 000
Petit équipement	7 000	7 000
Maintenance (fax, copies,)	15 000	15 000
Fournitures de Bureau	6 000	6 000
Location immobilière	60 000	58 000
Assurance	4 000	4 000
Honoraires	10 000	10 000
Téléphonie et affranchissement	12 000	10 000
Frais administratifs et de services bancaires	1 500	1 700
Déplacements Personnel FNCDG	25 000	19 000
Remboursements déplacements personnels CDG	20 000	19 000
CHARGES DU PERSONNEL	**528 000**	**526 000**
Personnel	310 000	310 000
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage...)	215 000	215 000
Formation	3 000	1 000
Frais recrutement personnel	0	0
DEPLACEMENT ELUS FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**83 000**	**83 000**
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	33 000	33 000
Déplacements et réceptions	50 000	50 000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**294 000**	**267 100**
Journées thématiques et web conférences	20 000	20 000
Salon des Maires	32 000	30 000
Salon Préventica	9 000	6 500
Salons	0	40 000
Commissions	3 000	1 500
Organisation de la Conférence Nationale	45 000	25 000
Organisation du Congrès	100 000	45 000
Outils d'information et de communication	60 000	70 000
Visio Conférence	25 000	29 100
SITE INTERNET	**35 000**	**55 000**
MAINTENANCE / OPERATIONS INFORMATIQUES	**15 000**	**15 000**
DEPENSES IMPREVUES	**169 457**	**138**
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**4 000**	**4 000**
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1 293 957**	**1 104 938**
PRODUITS		
Cotisations	1 095 957	1 079 938
Autres ressources (dont produits financiers)	18 000	25 000
Recettes Congrès	180 000	0
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 293 957**	**1 104 938**
RESULTAT	**0**	-

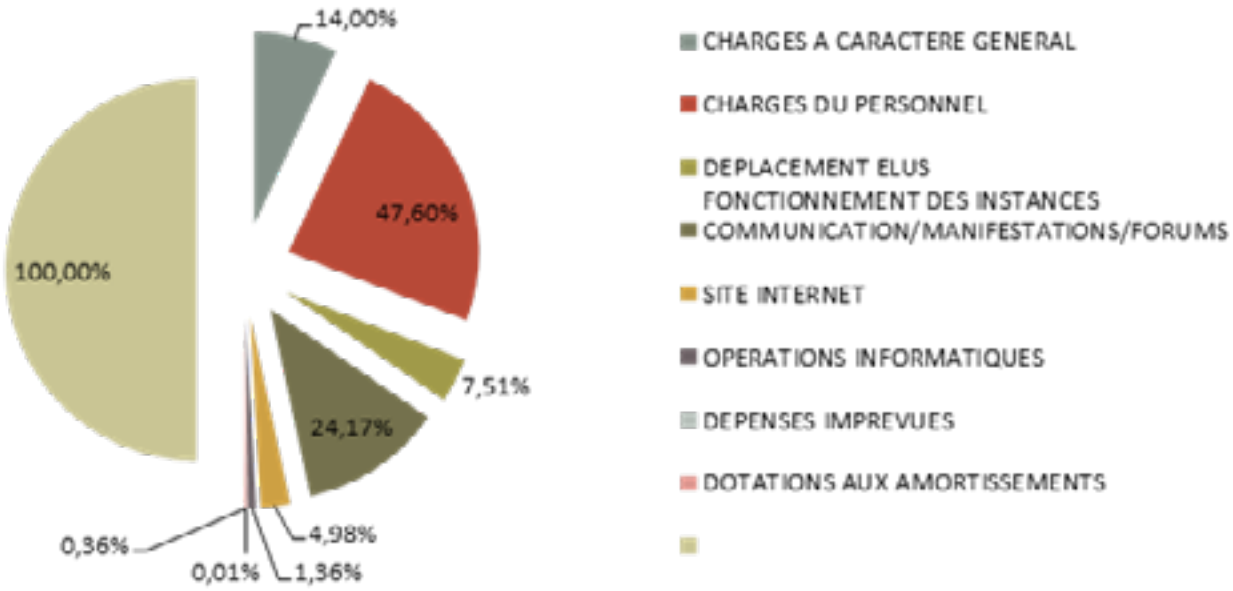
Le projet de budget 2019 s'inscrit dans une logique de maîtrise des frais généraux et de stabilisation de la masse salariale.

La présentation du budget prévisionnel reprend les différentes lignes budgétaires de dépenses, regroupées par chapitre selon leur nature :

- ◊ Charges à caractère général
- ◊ Charges de personnel
- ◊ Déplacement des élus et frais de fonctionnement des instances
- ◊ Communication/manifestations/forums
- ◊ Site internet
- ◊ Opérations informatiques.

Les autres chapitres correspondent à des dépenses exceptionnelles ou aux dotations aux amortissements.

ESTIMATION DES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT 2019



DEPENSES

Charges à caractère général

Ce chapitre recouvre la documentation, les équipements et fournitures, la location mobilière et immobilière, les assurances et honoraires, les frais de téléphonie et d'affranchissement, les frais de déplacement des personnels FNCDG, les frais de déplacement des Elus mais également des collaborateurs des Centres de gestion participant aux commissions qui sont pris en charge par la Fédération.

« Les remboursements sont effectués sous réserve de remise des justificatifs de déplacement et concernent les réunions du Conseil d'Administration, du Bureau et des Commissions et sont limités à un élu et un collaborateur par réunion.
Sont exclus les Assemblées Générales, les journées thématiques et les Congrès. Par ailleurs, seuls les frais de déplacement sont pris en charge par la FNCDG.»

Déplacement élus et fonctionnement des instances

Ce poste reste stable au regard du budget des années précédentes.

Communication/manifestations/forums

Ce poste intègre l'organisation d'une journée thématique, le salon des Maires, la conférence nationale de l'emploi territorial qui devait avoir lieu en décembre 2018, des deux salons préventica, le salon de l'emploi territorial, une provision pour le prochain congrès de la fédération mais aussi la visio-conférence et les différents outils en lien avec l'information et la communication.

Site Internet

Ce poste prend en compte l'hébergement de notre site internet « fncdg.com », la maintenance, les mises à jour.
Par ailleurs, a été budgété l'audit commandé par la DGAFP concernant le portail de l'emploi inter-fonctions publiques.

Opérations informatiques

Ce poste ne concerne que la maintenance des installations informatiques.

RECETTES

Elles correspondent au versement des cotisations des Centres de gestion. Celles-ci affichent une baisse de 16 020 euros suite à la baisse des agents relevant des CAP des centres.

Les autres recettes proviennent de remboursements divers et de produits financiers.

L'ensemble des cotisations à l'exception de celle correspondant au seul Centre de gestion non adhérent (CDG du Territoire de Belfort) ont été inscrites pour l'année 2019.

MODALITES DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DEPLACEMENT

Déplacement en train ou en avion
Remboursement de la dépense réelle engagée
Déplacement en voiture personnelle
Le montant de remboursement des indemnités kilométriques
est fixé à 0.38 €/km

Ces remboursements concernent les réunions de :

- Conseil d'administration
- Bureau
- Commissions





Sont exclus :

- les Assemblées Générales
- les Congrès
- les journées thématiques.



Remboursement limité à un élu et un agent par Centre sur présentation du justificatif à renvoyer au plus tard le mois suivant le déplacement

INTITULE	REALISE 2016	REALISE 2017	BUDGET 2018	REALISE AU 30/09/201	PROJETE AU 30/09/201	BUDGET 2019
CHARGES A CARACTERE GENERAL	**130 419**	**117 032**	**165 500**	**53 645**	**157 759**	**154 700**
Documentation générale	5 915	4 328	5 000	2 585	4 035	5 000
Petit équipement	4 731	6 413	7 000	1 340	4 900	7 000
Maintenance (fax, copies,)	13 500	14 265	15 000	10 264	13 701	15 000
Fournitures de Bureau	3 433	4 869	6 000	3 553	6 000	6 000
Location immobilière	40 822	33 758	60 000		74 800	58 000
Assurance	1 105	1 126	4 000	1 130	1 130	4 000
Honoraires	11 900	6 600	10 000	5 900	8 070	10 000
Téléphonie et affranchissement	10 000	9 207	12 000	9 026	11 700	10 000
Frais administratifs et de services bancaires	1 406	1 492	1 500	1 310	1 700	1 700
Déplacements Personnel FNCDC	16 776	17 929	25 000	8 360	16 620	19 000
Remboursements déplacements personnels CDG	19 940	16 955	20 000	10 149	15 000	19 000
CHARGES DU PERSONNEL	**479 043**	**437 659**	**528 000**	**332 243**	**472 595**	**526 000**
Personnel	273 496	302 431	310 000	201 711	282 811	310 000
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage,)	201 382	133 652	215 000	126 164	184 116	215 000
Formation	750	1 576	3 000	0	1 300	1 000
Frais recrutement personnel	3 216	0	0	4 368	4 368	0
DEPLACEMENT ELUS FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**65 620**	**84 483**	**83 000**	**39 155**	**72 132**	**83 000**
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administra	16 956	35 632	33 000	4 253	22 632	33 000
Déplacements et réceptions	48 664	48 851	50 000	34 902	49 500	50 000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**170 241**	**186 085**	**294 000**	**298 037**	**471 912**	**267 100**
ORGANISATION MANIFESTATIONS ET SALONS	58929					
Journées thématiques et web conférences		51 903	20 000	2 400	19 594	20 000
Salon des Maires		27 975	32 000	23 227	25 727	30 000
Salon Préventica		6 833	9 000	6 240	6 240	6 300
Salons		4 800	0	0	2 400	40 000
Commissions		3 676	3 000	0	0	1 500
Organisation de la Conférence Nationale	38 380		45 000	3 018	3 018	25 000
Organisation du Congrès	25 514		100 000	211 837	337 200	45 000
Outils d'information et de communication	47 418	66 700	60 000	33 169	53 533	70 000
Visio Conférence		24 178	25 000	18 146	24 200	29 100
SITE INTERNET	**38 978**	**39 268**	**35 000**	**14 893**	**20 023**	**35 000**
MAINTENANCE / OPERATIONS INFORMATIQUES		**145 271**	**15 000**	**7 512**	**10 566**	**15 000**
DEPENSES IMPREVUES	**146 368**	**21 027**	**169 457**	**10 657**	**10 657**	**138**
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**3 369**	**2 581**	**4 000**	**2 000**	**2 000**	**4 000**
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1 054 038**	**1 033 406**	**1 293 957**	**758 142**	**1 217 644**	**1 104 938**
PRODUITS						
Cotisations	1 096 290	1 096 968	1 095 957	1 095 957	1 096 957	1 079 989
Autres ressources (dont produits financiers)	18 792	25 223	18 000	4 030	6 930	25 000
Recettes Congrès	820		180 000	177 452	255 886	0
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 115 902**	**1 121 181**	**1 293 957**	**1 277 439**	**1 358 773**	**1 104 938**
RESULTAT	**61 864**	**87 775**	**0**	**519 297**	**141 129**	**0**



FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION



80 RUE DE REUILLY - 75012 PARIS
01.53.30.09.99 - 01.53.30.09.90