I. LA MOBILISATION DE LA FNCDG CONCERNANT L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DES RÉFORMES LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

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

La coordination des employeurs publics a été constituée en septembre 2018. Elle réunit, sous l'égide du Président du CSFPT, les représentants de l'AMF, de l'ADF, de Régions de France, de l'AdCF, de Villes Moyennes, de France urbaine, de l'AMRF, de l'APVF, du CNFPT et de la FNCDG.

Les réunions politiques et techniques s'organisent à un rythme au moins mensuel et ont porté principalement en 2019 sur l'examen du projet de réforme de la fonction publique et la rédaction d'amendements parlementaires. Les séances techniques ont également vocation à définir des axes de propositions concernant les ordonnances prévues par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et des amendements aux projets de décrets présentés au Conseil Commun de la fonction publique et au CSFPT.

Parallèlement, certaines réunions ont été l'occasion d'auditions comme celles des Députés Charlotte LECOCQ (Députée du Nord), Jacques SAVATIER (Député de la Vienne), du Sénateur Arnaud de BELENET (Sénateur de Seine et Marne), du SNDGCT, des organisations syndicales représentatives au niveau national (CGT, CFDT, FO, FA FPT, Sud), de la DGCL.

Ont ainsi été abordées les questions suivantes :

- ◊ L'évolution des institutions de la fonction publique territoriale
- ◊ La santé et la sécurité au travail
- ◊ Les emplois fonctionnels et le positionnement de directeurs généraux de service
- ◊ La protection sociale complémentaire
- ◊ La médiation
- ◊ Les moyens syndicaux
- ◊ L'apprentissage
- ◊ L'assurance chômage...

Dates des réunions politiques :
21 février
14 mars
11 juillet
2 octobre
13 novembre
11 décembre

Dates des réunions techniques :
2 avril
17 avril
27 mai
24 juin
8 octobre
5 novembre
2 décembre

La FNCDG a été présente à chacune des réunions politiques et a contribué à l'ensemble des rencontres techniques.

b. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 s'organise autour de cinq titres :

- ◊ Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics
- ◊ Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines
- ◊ Simplifier le cadre de gestion des agents publics
- ◊ Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- ◊ Renforcer l'égalité professionnelle.

Cette loi a été promulguée après 5 mois de débats auxquels la Fédération a pris toute sa part.
Elle modifie de nombreuses dispositions du statut de la fonction publique territoriale : évolution des instances de dialogue social, élargissement du recours aux contractuels, évolution de la déontologie des agents publics, modification des modalités de recrutement et d'évolution des carrières, égalité professionnelle femmes/hommes, instauration de la rupture conventionnelle...
La gestion des ressources humaines dans l'ensemble des collectivités territoriales est impactée par ces nouvelles mesures législatives.

La FNCDG a travaillé à des propositions d'amendements dans le cadre de la coordination des employeurs territoriaux pour un dépôt de ceux-ci en vue de la séance plénière du CSFPT du 18 mars et du CCFP du 15 mars.

La Fédération a été auditionnée par le rapporteur de l'Assemblée Nationale, Emilie CHALAS, le 10 avril et une rencontre a été organisée avec plusieurs Députés dont celui de la Gironde, Eric POULLIAT, le 15 mai.

Pour la 1ère lecture à l'Assemblée Nationale, la Fédération a rédigé 37 propositions d'amendements. Après une rencontre organisée avec les représentants de l'ANDCDG le 24 avril 27 amendements ont été transmis à près d'une trentaine de députés, membres de la Commission des Lois.

Parallèlement, la Coordination des employeurs territoriaux a également transmis au Rapporteur pour avis une trentaine d'amendements faisant l'objet d'un consensus entre employeurs dont la très grande partie reprenait ceux de la FNCDG.

Ces propositions d'amendements portaient :

- ◊ sur le dialogue social et le rôle des instances
- ◊ sur les emplois à temps non complet
- ◊ sur le temps de travail
- ◊ sur l'ouverture aux contractuels
- ◊ sur les rémunérations
- ◊ sur la procédure disciplinaire
- ◊ sur la déontologie...

Liasse des amendements rédigés en vue de l'examen du texte à l'Assemblée Nationale



amendement article 3 - seuil formation spécialisée
amendement article 4 - Champ compétences CAP
amendement article 4 - Maintien CAP transferts agent ou restitution compétences
amendement article 6 - suppression encadrement recrutement contractuels
amendement article 7 - suppression recrutement contractuels postes DGS
amendement article 8 - cas de rupture du contrat de droit commun
amendement article 8 - limitation contrat de projet catégories A et B
amendement article 8 - ouverture fonctionnaire en détachement
amendement article 10 - temps non complet 1000 habitants
amendement article 10 - vacance d'emploi en catégorie B
amendement article 14 - suppression des lignes directrices de gestion
amendement article 15 - extension exclusion de fonctions
amendement article 15 - parité représentants conseil discipline
amendement article 15 - révocation sursis
amendement article 15 - suppression encadrement abaisson échelon
amendement article 16 n°3 auto entrepreneur
amendement article 16 -transmission déclaration d'intérets
amendement article 18 -délai redéfinition temps de travail
amendement article 18 -redéfinition temps de travail
Amendement article 19 - Désaffiliation
Amendement article 19 - médecine de contrôle
Amendement article 19 - médecine
Amendement article 19 - Schéma mutualisation
amendement article 27 - congé de transition professionnelle
Amendement article 29 - seuil instauration plan d'actions égalité femmes hommes
Amendement article 32 - maintien du CIA en cas de congé de maternité
amendement de repli article 7 - encadrement recrutement contractuels postes DGS
amendement de repli article 14 - lignes directrices de gestion promotion interne
amendement nouvel article 4 bis - suppression CCP
amendement nouvel article 4 ter - CCP communes
amendement nouvel article 10 bis - liste aptitude retour à 3 ans
amendement nouvel article 10 quater concours sur titres
amendement nouvel article 10 ter 3è voie
amendement nouvel article 13 bis - régime indemnitaire
amendement nouvel article 15 bis - insuffisance professionnelle
amendement nouvel article 23 bis - reclassement

Exemple de quelques amendements déposés par la FNCDG et la coordination des employeurs

Article Alinéa concerné	Exposé des motifs
Art. 2 Alinéa I	Pour mieux garantir le fonctionnement autonome du Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale, il est proposé, en cas de saisine du Conseil commun, d'ajouter l'accord préalable du président du CSFPT pour toute disposition relative à la fonction publique territoriale.
Art. 3 Alinéa II	L'article 3 prévoit qu'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail pourra être créée au sein des comités sociaux territoriaux. Dans la fonction publique territoriale, les collectivités employant plus de 300 agents devront mettre en place une telle instance. En-deçà de ce seuil, une formation spécialisée pourra aussi être mise en place si des risques professionnels le justifient. Dans la FPT plus de 76% des agents sont de catégorie C, souvent sur des métiers dont les activités sont à hauts facteurs de pénibilité. L'amendement a pour objet d'abaisser le seuil de création obligatoire des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail à 200 agents. Ce seuil correspond à celui qui était en vigueur pour la création des CHSCT dans les collectivités avant 2010.
Art. 3 Alinéa II -3	L'objet du présent amendement est d'inclure l'action sociale facultative dans les attributions du comité social territorial en vue d'élargir le champ des sujets dont il a à connaître et simplifier le dialogue social au sein des collectivités locales.
Nouvel article 4 bis	Le présent amendement vise à supprimer la nouvelle commission consultative paritaire chargée de représenter les contractuels. Ce dédoublement des instances n'a pas prouvé son efficacité et est au contraire porteur de lourdeurs administratives et de manque de visibilité. Leur suppression aboutira à une absorption de leurs compétences (décisions individuelles relatives aux licenciements des agents contractuels, à une demande de révision de l'entretien professionnel, à un refus d'une demande de télétravail, d'une action de formation professionnelle, de demande de temps partiel) dans les CAP.
Art. 4 Alinéa III	L'article 4 du projet de loi redéfinit le champ de compétences des CAP. La commission administrative paritaire examine les décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'Etat. Est supprimé l'avis préalable de la CAP respectivement sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, aux transferts d'agents entre collectivités et sur celles liées à l'avancement et la promotion. L'avis de la CAP est maintenu pour les refus de titularisation, les refus de temps partiel, les licenciements après une période de disponibilité ou en cas d'insuffisance professionnelle, les demandes de modification de compte-rendu d'entretien professionnel, les refus de démission. Si le champ des questions d'ordre individuel sur lesquelles les CAP sont obligatoirement consultées, pour avis, doit être réduit, les questions relatives à l'avancement de grade, à la promotion interne, aux transferts d'agents en cas de mutualisation ou de restitution de compétences, aux décisions défavorables à l'agent que sont le refus de titularisation, le licenciement ou la prolongation de stage doivent demeurer de la compétence des commissions administratives paritaires. Tel est l'objet de cet amendement.

Art.4 Alinéa II	Cet amendement vise à permettre aux collectivités d'exercer la libre administration pour l'organisation des CAP.
Art.4 Alinéa : IV	L'article 4 du projet de loi redéfinit le champ de compétences des CAP. Est supprimé l'avis préalable de la CAP sur les questions liées aux transferts d'agents entre collectivités. Si le champ des questions d'ordre individuel sur lesquelles les CAP sont obligatoirement consultées, pour avis, doit être réduit, les questions relatives aux transferts d'agents en cas de mutualisation ou de restitution de compétences doivent demeurer de la compétence des commissions administratives paritaires. Tel est l'objet de cet amendement.
Nouvel art.4 Ter	Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels. Une CCP est établie pour chaque catégorie A, B et C d'agents contractuels. Les premières élections des représentants du personnel aux CCP ont été organisées le 6 décembre 2018. Près de deux tiers des scrutins pour les CCP toutes catégories confondues n'ont pu être tenus faute de candidat. Pour plus de simplification et d'allégement dans le fonctionnement et la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales, mais également pour favoriser le dialogue social dans ces instances, il est proposé que les commissions consultatives paritaires soient organisées communément aux trois catégories d'agents contractuels. L'objet de cet amendement est de créer un nouvel article 4 ter instituant des CCP communes, dans le sens des dispositions de l'article 4 du projet de loi prévoyant la création des commissions administratives paritaires (CAP) uniques pour les fonctionnaires en cas d'insuffisance des effectifs. Les CCP sont consultées sur les questions individuelles relatives au temps partiel, aux sanctions disciplinaires, aux demandes de révision du compte rendu de l'entretien professionnel, au refus opposé à une demande de télétravail, aux refus de formation. L'avis de la CCP est également sollicité avant la mise à disposition d'un agent contractuel auprès d'une organisation syndicale ou un transfert de compétences en matière intercommunale. L'autorité territoriale est tenue de consulter la CCP pour toute décision de licenciement d'un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d'essai. Cet amendement vise également à aligner les compétences des CCP sur celles des CAP, le projet de loi visant à redéfinir le champ de compétences de ces dernières en supprimant l'avis préalable de la CAP respectivement sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, aux transferts d'agents entre collectivités et sur celles liées à l'avancement et la promotion.

Art. 14 Alinéa II	L'article 14 prévoit la suppression de la compétence consultative des commissions administratives paritaires (CAP) en matière de promotion et d'avancement de grade et créé un nouvel article 33 bis dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel, dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. L'amendement vise à supprimer le II de l'article 14, l'avancement de grade et à la promotion interne doivent demeurer de la compétence des commissions administratives paritaires. Le maintien de l'examen des critères de promotion et d'avancement au niveau de la CAP vise à garantir l'objectivité et la neutralité nécessaires à l'examen des questions individuelles, cette mutualisation favorisant l'appréciation homogène des règles statutaires à un échelon pertinent.
Art 14 Alinéa II	L'amendement vise à réécrire le dispositif d'élaboration des lignes directrices de gestion pour les collectivités affiliées aux Centres de Gestion. L'amendement vise à remplacer le système de collecte auprès des collectivités et de synthèse par une proposition définie par les instances du CDG et soumise à la délibération des affiliés. Le maintien de la définition des critères de promotion à un niveau mutualisé vise à garantir l'objectivité et la neutralité nécessaires à l'examen des questions individuelles, cette mutualisation favorisant l'appréciation homogène des règles statutaires à un échelon pertinent et correspondant à l'attente des collectivités territoriales, notamment de celles de moins de 350 agents.

Début avril, les CDG ont été destinataires de trois notes « *éléments de langage* » reprenant des données sur l'évolution des CDG et les propositions d'amendements de la FNCDG afin de sensibiliser leurs parlementaires.

Pour l'examen en Commission des Lois, l'ensemble des amendements de la FNCDG et de la Coordination a été déposé mais leur sort a été variable. Certains importants, comme celui sur la réécriture de la disposition relative aux lignes directrices de gestion en matière de promotion interne, ont été adoptés en 1ère lecture à l'Assemblée Nationale.

Pour la lecture au Sénat, la FNCDG a rencontré le rapporteur, Mme Catherine DI FOLCO le 28 mai. Une action de sensibilisation a été menée auprès d'une trentaine de sénateurs et 36 de nos 38 amendements ont été déposés en vue de l'examen en commission des Lois ou en séance publique.

Liasse des amendements rédigés en vue de l'examen du texte au Sénat



1. amendement article 3 bis A -rapport social unique
2. amendement article 4 - Champ compétences CAP
3. amendement article 4 - Maintien CAP transferts agent ou restitution compétences
4. amendement article 6 - suppression encadrement recrutement contractuels
5. amendement article 7 - suppression recrutement contractuels postes DGS
6. amendement de repli article 7 - encadrement recrutement contractuels postes DGS
7. amendement article 7 - définition fonctions DGS
8. amendement article 8 - ouverture fonctionnaire en détachement
9. amendement article 10 - temps non complet 1000 habitants
10. amendement article 10 - vacance d'emploi en catégorie B
11. amendement article 10 ter - suppression indemnité précarité
12. amendement nouvel article 10 quater - liste aptitude retour à 3 ans
13. amendement nouvel article 10 quinquies - 3é voie
14. amendement nouvel article 10 sexies concours sur titres
15. amendement nouvel article 13 bis - régime indemnitaire
16. amendement article 14 - suppression des lignes directrices de gestion
17. amendement de repli article 14 - lignes directrices de gestion promotion interne
18. amendement article 15 - suppression encadrement abaisson échelon
19. amendement article 15 - extension exclusion de fonctions
20. amendement article 15 - parité représentants conseil discipline
21. amendement article 15 - révocation sursis
22. amendement nouvel article 15 bis - insuffisance professionnelle
23. amendement article 16 -transmission déclaration d'intérets
24. amendement article 16 n°3 auto entrepreneur
25. amendement article 18 -délai redéfinition temps de travail
26. amendement article 18 -redéfinition temps de travail
27. Amendement article 19 - Désaffiliation
28. amendement article 19 -rapport social unique
29. Amendement article 19 - médecine de contrôle
30. Amendement article 19 - médecine
31. amendement nouvel article 23 bis A - reclassement PPR
32. amendement nouvel article 23 bis B - bilan de carrière
33. amendement nouvel article 23 bis C - activités contrôlées dispo
34. amendement article 26 - suppression rupture conventionnelle
35. amendement article 27 - congé de transition professionnelle
36. Amendement nouvel article 27 bis - FMPE 5 ans
37. Amendement article 29 - seuil instauration plan d'actions égalité femmes hommes
38. Amendement article 32 - maintien du CIA en cas de congé de maternité

Un document de synthèse des principaux articles du projet de loi et des amendements déposés par la Fédération ont été transmis à l'ensemble des CDG lors de l'assemblée générale de Strasbourg, quelques jours avant l'examen en séance publique au Sénat le 12 juin.



FNCDG

PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

EXAMEN À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Le projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté aux représentants du personnel et des employeurs, par Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'État en charge de la Fonction publique, le 12 février dernier, s'inspire des conclusions des quatre chantiers ouverts par le gouvernement depuis le 1er février 2018 mais reprend également des problématiques concernant le temps de travail ou l'égalité professionnelle femmes/hommes. Le texte a été adopté en première lecture à l'Assemblée nationale le 26 mai et s'organise autour de cinq titres :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics
- Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- Renforcer l'égalité professionnelle.

Le recours aux contractuels

Article 6 du projet de loi
Encadrement du recrutement des contractuels avec la mise en place d'une procédure

L'article 6 vise à encadrer le recrutement de contractuels sur emplois permanent pour favoriser la transparence : ces recrutements seront prononcés à l'issue d'une procédure définie par décret en Conseil d'État.
L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois. Les recrutements de contractuels seront prononcés à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dont les modalités, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité ou de l'établissement dans relève l'emploi à pourvoir et de la durée du contrat.



FNCDG

PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

EXAMEN AU SÉNAT

Le projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté aux représentants du personnel et des employeurs, par Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'État en charge de la Fonction publique, le 12 février dernier, s'inspire des conclusions des quatre chantiers ouverts par le gouvernement depuis le 1er février 2018 mais reprend également des problématiques concernant le temps de travail ou l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Le texte, qui a été adopté en première lecture à l'Assemblée nationale le 26 mai et au Sénat le 27 juin, s'organise autour de cinq titres :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics
- Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- Renforcer l'égalité professionnelle.

La structuration de la fonction publique

Article 3 quinquiès du projet de loi
La création de la catégorie A+

L'article 3 quinquiès modifie l'article 13 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant une quatrième catégorie d'agents publics, la catégorie A+.

Dans le cadre de l'examen au Sénat, le Gouvernement avait envisagé de revenir sur les transferts financiers CNFPT/CDG coordonnateurs mis en place depuis 2010 du fait du transfert de compétences de gestion des agents de catégorie A.
A la demande de Catherine DI FOLCO, une enquête a été menée dans un délai de 72h auprès des CDG afin d'obtenir des éléments chiffrés relatifs à l'utilisation de cette compensation.

A été mis en exergue par la Fédération que les CDG coordonnateurs dégageaient un excédent très limité concernant l'organisation des missions pour les catégories A (moyenne de 10%, déficit enregistré par les Centres franciliens). La FNCDG a transmis au rapporteur la liste des concours et examens organisés par le CNFPT avant l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007 et, pour comparaison, ceux issus du transfert organisés par les CDG depuis 2010 dont le nombre est largement supérieur quasiment le double du fait notamment de la réforme de la catégorie C et de la filière artistique pour laquelle il n'existait presque pas d'examens.
Par ailleurs, a été souligné, concernant la dizaine de nouvelles missions obligatoires gérées par les Centres de Gestion depuis 2012, que celles-ci représentaient en volume 30% du montant des recettes issues de la cotisation obligatoire versée par les affiliées.
A cela s'ajoute l'augmentation des dépenses consacrées aux crédits syndicaux dont le barème a été augmenté fin 2014 (plus de 20% de la même recette).

La démarche de sensibilisation des parlementaires a été renouvelée à l'occasion de l'examen en commission mixte paritaire le 4 juillet.

A l'issue de l'adoption de la loi, le Président HIRIART a souhaité souligner l'ensemble des points positifs de la loi du 6 août 2019 et a remercié le Ministre pour son écoute tout au long du processus législatif. Certaines dispositions de la loi répondant à des demandes formulées de longue date par la FNCDG :

- ◊ La fusion des CT et des CHSCT
- ◊ La simplification des cas de saisine des CAP
- ◊ Les CCP uniques
- ◊ L'ouverture du recours aux contrats
- ◊ L'évolution des CDG
- ◊ L'évolution des concours : plateforme nationale d'inscription...

Le Président HIRIART a évoqué lors de discours ou d'interviews les quelques éléments plus nuancés ou plus négatifs concernant les dispositions de la loi du 6 août 2019 :

- ◊ La mise en œuvre de la procédure de recrutement pour les contractuels sur emploi permanent
- ◊ L'exclusion des organisations syndicales pour l'élaboration des critères de promotion interne
- ◊ Les contrats de 3 ans et les contrats de projet en catégorie C...

Afin d'accompagner les collectivités territoriales dans la mise en œuvre de cette réforme, l'Association des Maires de France (AMF), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) ont diffusé des outils dès la mi-août.

Cette boîte à outils se compose de notes de présentation de la loi, d'une synthèse, de powerpoints, d'un tableau sur les textes d'application, de 16 vidéos.





Par ailleurs, ont été organisées avec l'AMF et le CNFPT des journées d'actualité sur les principales dispositions de ce texte de loi et leurs implications quant aux politiques des ressources humaines des collectivités (*cf* 6.3).

c. Les décrets d'application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Le Ministre Olivier DUSSOPT a souhaité engager très rapidement les travaux sur les textes d'application de la loi du 6 août 2019.

En effet, si un tiers des dispositions de la loi sont d'application immédiate, une cinquantaine de décrets sont attendus.

Dispositions	**Date de présentation du projet de décret en CCFP ou CSFPT**
Réforme des compétences et du fonctionnement du CSFPT	Projet de décret soumis au CSFPT du 16 octobre 2019
Comité social territorial	Projet de décret(s) sur les modalités d'organisation et les compétences des CST, l'articulation entre CST et formation spécialisée (examen courant 2020)
Rapport social unique	Projet de décret soumis au CCFP du 6 février 2020
Commission administrative paritaire	Projet de décret relatif aux lignes directrices de gestion et aux décisions individuelles relatives aux CAP soumis au CCFP du 17 octobre 2019
Recrutement des agents contractuels sur emploi permanent	Projet de décret soumis au CCFP du 17 octobre 2019
Recrutement de contractuels pour les fonctions de DGS	Projet de décret soumis au CSFPT du 27 novembre 2019
Contrats de projet	Projet de décret soumis au CCFP du 10 décembre 2019
Elargissement des cas de recrutement de fonctionnaires sur des emplois à temps non complet	Projet de décret soumis au CSFPT du 16 octobre 2019
Indemnité de fin de contrat ("prime de précarité")	Décret d'application en attente
Renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique	Projet de décret soumis au CCFP du 10 décembre 2019
Composition et fonctionnement de la HATPV	Projet de décret soumis au CCFP du 10 décembre 2019
Nouvelles missions des CDG en matière de médecine/Entretien bilan de carrière/période de préparation au reclassement/ congé de proche aidant	Projet de décret relatif à la mise en œuvre de l'entretien de carrière en attente soumis au CCFP du 6 février 2020
Autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité ou octroyées à l'occasion de certains évènements familiaux	Projet de décret soumis au CCFP du 10 décembre 2019
Recours ponctuel au télétravail	Projet de décret soumis au CCFP du 6 février 2020

Rapport annuel et organisation territoriale du CNFPT – Compétences et organisation des centres de gestion	Projets de décrets comprenant des mesures sur les CDG et le CNFPT soumis au CSFPT du 27 novembre 2019
Droits acquis au titre du compte personnel de formation	Projet de décret soumis au CCFP du 17 octobre 2019
Rupture conventionnelle et allocation chômage	Projets de décrets soumis au CCFP du 14 novembre 2019
Détachement d'office en cas d'externalisation de service	Projet de décret soumis au CCFP du 6 février 2020
Egalité professionnelle hommes-femmes dans les trois versants de la FP/ Nominations équilibrées aux emplois de direction	Projets de décrets soumis au CCFP du 10 décembre
Congé parental/disponibilité de droit - Maintien des droits à avancement	En attente d'un projet de décret
Organisation des concours dans la FPT : limitation du nombre d'inscriptions/généralisation des concours sur titres	En attente de projets de décrets
Clarification et modernisation du droit applicable aux agents en situation de handicap	Projet de décret soumis au CCFP du 6 février 2020
Expérimentation pour permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap	Projet de décret soumis au CCFP du 6 février 2020
Expérimentation d'une promotion dérogatoire au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap	Projet de décret soumis au CCFP du 6 février 2020

La FNCDG a transmis des observations au cabinet du Ministre, à la DGCL et a rédigé des amendements portés par le collège employeurs en vue de toutes les réunions plénières du CCFP et du CSFPT. Ces amendements portaient notamment sur les compétences des CAP, la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, le contrôle déontologique, la procédure de recrutement des contractuels...
En outre, la DGCL a sollicité les services de la Fédération concernant la rédaction du projet de décret relatif aux centres de gestion. En effet, le décret n°85-643 du 26 juin 1985 nécessitait d'être modifié pour tenir compte de la possibilité renforcée par la loi du 6 août 2019 de constituer des CIG, de la mise en œuvre des schémas de mutualisation, de coordination et de spécialisation et de l'organisation des élections des conseils d'administration par les Centres eux-mêmes.

d. Les ordonnances prévues par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Plusieurs dispositions de la loi du 6 août 2019 habilitent le Gouvernement à prendre par ordonnance, toute mesure relevant du domaine de la loi afin de :

◊ favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la Fonction Publique
◊ redéfinir la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels
◊ simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée, y compris les services de médecine de prévention
◊ simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origine non professionnelle ou professionnelle
◊ étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement
◊ clarifier, harmoniser et compléter, en transposant et en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions applicables aux agents publics relatives au congé de maternité, au congé pour adoption, au congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer de l'agent, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé de proche aidant
◊ organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics
◊ réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie A
◊ renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle.

Ces différentes ordonnances seront publiées entre août 2020 et février 2021.

Dans le cadre de la concertation lancée sur la préparation des textes relatifs aux concours, la PSC et à la santé, la FNCDG a participé à différentes rencontres et a transmis des contributions écrites au cabinet d'Olivier DUSSOPT, à la DGCL, à la DGAFP *(cf 2.2. rencontres régulières avec la DGCL et la DGAFP)* et aux missions conduites par Charlotte LECOCQ, Députée du Nord et l'IGA *(cf 2.6 les auditions de la FNCDG par les pouvoirs publics)*.

Par ailleurs, la Fédération est associée au groupe de travail lancé par l'AMF sur le risque santé des agents communaux et intercommunaux dans la Fonction publique.
Ce groupe de travail, qui s'est réuni le 17 octobre et le 3 décembre, a pour objet de définir des pistes de réforme sur les quatre thématiques suivantes :

◊ simplifier les procédures des instances médicales
◊ faciliter les dispositifs de médecine de prévention
◊ mesurer les impacts de la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire
◊ proposer des évolutions au régime d'auto-assurance du risque santé des agents territoriaux.

Dans le cadre de l'élaboration des ordonnances, des propositions seront également formulées par la Fédération pour un portage par la Coordination des employeurs publics notamment sur les moyens syndicaux, la gestion de l'inaptitude, la PSC... .

e. Le rapport de la mission parlementaire SAVATIER – DE BELENET sur les Centres de Gestion

Jacques SAVATIER, Député de la Vienne, et Arnaud de BELENET, Sénateur de la Seine-et-Marne, ont été nommés par le Premier ministre, le 11 octobre 2018, 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'inscrivait dans le cadre de la réforme de modernisation de la fonction publique territoriale et devait 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, a été 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.

Le rapport parlementaire, remis au Premier ministre le 12 février, comprend 24 propositions s'appuyant sur les travaux menés ces dernières années par l'IGA, l'IGAS, l'IGF, le CGéFI, la Cour des Comptes mais aussi sur les auditions, notamment avec la Fédération, les déplacements effectués, les contributions reçues ainsi qu'un ensemble de rapports récents.

Liste des propositions du rapport

Proposition 1 – Rendre obligatoire l'élaboration d'un *« plan de gestion prévisionnelle des emplois et de développement des compétences »* et sa présentation devant l'assemblée délibérante de la collectivité, dans le cadre du débat d'orientation budgétaire

Proposition 2 – Mettre en place un observatoire prospectif de l'emploi et des métiers territoriaux sous l'égide de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux

Proposition 3 – Créer une organisation représentative des employeurs publics territoriaux, chargée de représenter les collectivités et d'assurer le financement des missions de base du CNFPT et des CDG

Proposition 4 – Mettre en place des conventions sur la gestion des emplois et des compétences dans chacune des régions

Proposition 5 – Clarifier les missions de service public financées par le prélèvement obligatoire et assurées par le CNFPT

Proposition 6 – Transformer le statut du CNFPT pour lui permettre de développer des activités au-delà de ses missions de service public

Proposition 7 – Renforcer, en l'inscrivant dans un contrat triennal, la déconcentration au sein du CNFPT en lien avec les conventions régionales pour la gestion des emplois et des compétences et les plans de gestion prévisionnelle des emplois et de développement des compétences

Proposition 8 – Organiser au niveau régional les missions universelles des CDG ainsi qu'un ensemble de missions optionnelles

Proposition 9 – Consacrer le CDG coordonnateur comme instance de gouvernance de l'organisation des missions universelles et optionnelles des CDG dans chaque région

Proposition 10 – Améliorer la sécurisation juridique des prestations proposées par les CDG en dehors du socle commun garanti aux niveaux national, régional et départemental pour les collectivités affiliées

Proposition 11 – Consolider les services publics, particulièrement en milieu rural, en favorisant l'intervention du CDG dans la fonction de *« groupement d'employeurs publics »*

Proposition 12 – Favoriser les possibilités données aux CDG de fusionner pour créer des CIG

Proposition 13 – Elargir l'assiette de cotisation à l'ensemble des collectivités pour un socle de services universels assuré par les CDG et permettant la péréquation

Proposition 14 – Etablir une cotisation unique permettant d'assurer le financement du CSFPT, de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux, des missions de service public du CNFPT et des missions du socle universel de services des CDG

Proposition 15 – Assurer la collecte de la cotisation unique à la charge de l'ensemble des collectivités par un organisme tiers unique

Proposition 16 – Faire assurer l'affectation de la cotisation par un organisme gestionnaire sous le contrôle de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux

Proposition 17 – Améliorer la coordination de l'organisation des concours par la mise en place d'outils communs de pilotage sous l'égide de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux

Proposition 18 – Simplifier le cadre des concours sur titres afin de favoriser les recrutements, particulièrement sur les métiers en tension

Proposition 19 – Encourager le recours à l'apprentissage dans la fonction publique territoriale par l'adaptation des modalités de recrutement des apprentis au sein des collectivités

Proposition 20 – Faire de l'INET la grande école de l'action territoriale, en renforçant le rôle des élus locaux dans sa gouvernance, et en l'ouvrant au monde de l'entreprise

Proposition 21 - Formaliser les conditions d'un accompagnement des collectivités, conjointement par le CNFPT et les CDG, dans le but de construire leur plan de développement des compétences

Proposition 22 - Favoriser l'accompagnement individualisé des agents publics territoriaux par la mise en place d'un conseil en évolution professionnelle associant les CDG et le CNFPT

Proposition 23 - Mettre en place un dispositif visant à donner une qualification aux agents qui ne disposent d'aucun diplôme

Proposition 24 - Dans le cadre des dispositions visant à favoriser la mobilité de l'ensemble des agents, mettre en place des outils spécifiques destinés à l'encadrement supérieur.

Nombre des 24 propositions concernent les CDG et s'appuient sur les préalables suivants :

- ◊ La préservation de l'échelon départemental des Centres de Gestion
- ◊ Une mutualisation régionale plus approfondie, dans le cadre des chartes de coopération, sans création d'un centre régional de gestion
- ◊ La montée en puissance des CDG par la constitution d'un socle universel de missions obligatoires financé par l'ensemble des collectivités et par une péréquation nationale de ce financement
- ◊ La sécurisation juridique de l'exercice des missions et du CNFPT
- ◊ La nécessité de mettre en place une coordination nationale.

La Fédération a transmis à la mission mais également aux différents CDG auditionnés plusieurs notes:

- ◊ 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 aux tarifs pratiqués dans le secteur privé
- ◊ deux notes de position au regard des premiers scénarii esquissés par les parlementaires
- ◊ plusieurs contributions issues de CDG.

Ce travail a été mené en collaboration avec les CDG auditionnés et l'ANDCDG.

Dates des rencontres avec les parlementaires

25 octobre 2018
15 novembre 2018
17 janvier 2019
30 janvier 2019
14 février 2019

La FNCDG a mis en évidence auprès des deux parlementaires le grand nombre de propositions positives pour les CDG et a salué leur écoute lors de nombreuses auditions ou réunions.

Des réserves juridiques, financières, organisationnelles ont toutefois été formulées quant au scénario central du rapport. Celui-ci consistait en la création d'une coordination de l'ensemble des employeurs publics territoriaux, établissement national, qui aurait été composé des représentants de tous les employeurs publics locaux (à l'exclusion de l'Etat).

Cet établissement aurait été un interlocuteur privilégié de l'Etat, avec un rôle inspiré de celui d'une Branche dans le secteur privé en tant que lieu de détermination d'éléments de dialogue avec le Gouvernement et de cadrage général de l'organisation et des conditions de travail de la fonction publique territoriale.

Dans le schéma décrit par la Mission, la coordination nationale aurait exercé une autre mission : celle de la définition des orientations et des moyens du CNPFT et des Centres de Gestion concernant l'exercice d'un socle « *universel* » de missions obligatoires pour ces derniers.

Les Présidents du CSFPT, du CNFPT et de la FNCDG ont signé une motion commune, diffusée le 13 mars, à la suite du rapport DE BELENET-SAVATIER, définissant leur position quant à cette proposition d'établissement public national.

Une rencontre a été organisée au Sénat, avec les deux Parlementaires, le 14 février et, le 20 février. Le Président de la FNCDG s'est entretenu avec le Sénateur DE BELENET et le Président du CSFPT, Philippe LAURENT concernant la mise en œuvre des propositions du rapport et leur inscription éventuelle dans le projet de loi de transformation de la fonction publique.

Arnaud de BELENET a été invité à présenter les propositions de la mission parlementaire lors de la 4ème Conférence Nationale de l'Emploi Territorial (CNET) organisée par la Fédération le 27 mars.



f. Le volet santé au travail de l'ordonnance du 19 janvier 2017 : les décrets CITIS et période de préparation au reclassement

Le décret n°2019-301 du 10 avril 2019 modifie celui n°87-602 du 30 juillet 1987 et définit le cadre juridique d'exercice du congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la FPT.

À l'occasion des travaux préparatoires à la rédaction du décret par la DGCL, les services de la Fédération avaient été associés et avaient formulé plusieurs observations sur les conditions d'octroi, de placement et de renouvellement du CITIS, sur la saisine de la commission de réforme, sur la situation de l'agent pendant cette période.

Le décret n°2019-172 du 7 mars 2019 institue la période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à leurs fonctions.

Ainsi, le fonctionnaire peut se voir proposer une période de préparation au reclassement lorsque le comité médical ou la commission de réforme établit que son état de santé ne lui permet plus d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade.
Cette PPR, qui vaut service effectif, s'intègre en amont de la procédure de reclassement existante après engagement de l'agent à la suivre.

A la suite de la publication du décret, un certain nombre de questions restaient en suspens et des précisions étaient nécessaires pour une mise en œuvre au 8 mars 2019.

La FNCDG a procédé à un recensement des différentes problématiques soulevées par les Centres de Gestion en vue de la mise en œuvre de la PPR.

Les questions portaient notamment sur :

- ◊ l'aptitude aux fonctions correspondant aux emplois du grade
- ◊ la nature et le contenu de l'avis du comité médical préalable à la proposition de PPR
- ◊ les fonctionnaires en accident de travail ou en maladie professionnelle
- ◊ le droit à l'information de la PPR
- ◊ le cas des fonctionnaires intercommunaux et pluri-communaux
- ◊ l'établissement du projet de convention et la notification à l'agent
- ◊ la mise en œuvre de la PPR et l'articulation avec les différentes positions administratives
- ◊ les droits de l'agent pendant la PPR
- ◊ l'issue de la PPR
- ◊ l'intervention du Centre de Gestion dans le cadre de la PPR.

La FNCDG a transmis l'ensemble de ces questions à la DGCL en vue de la réalisation d'une circulaire et d'une FAQ. La circulaire a été publiée le 30 juillet 2019 (circulaire n°19-005296-D).

De plus, la FNCDG avait proposé, à l'occasion des réunions de travail avec la DGCL, d'ouvrir à l'agent bénéficiant d'une PPR la possibilité d'intégrer le service de remplacement du CDG.

Cette proposition de la Fédération a été inscrite à l'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique. Cet article complète l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la période de préparation au reclassement. Durant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences. Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission de remplacement.

g. Le projet de loi « engagement et proximité »

Le projet de loi relatif à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique a été déposé au Bureau du Sénat, dans sa version rectifiée le 19 septembre.

Il vise à *«lutter contre la fracture territoriale», «valoriser et accompagner ceux qui s'engagent pour la collectivité, en améliorant les conditions d'exercice des mandats locaux» et «étendre les libertés locales, conforter le rôle du maire pour trouver un meilleur équilibre avec son intercommunalité, simplifier le quotidien des élus locaux et mieux adapter certaines règles ou seuils aux réalités territoriales»*.

Le texte déposé au Sénat comportait, dans sa version rectifiée, 33 articles qui tendent à :

◊ renforcer le rôle des communes et des maires au sein des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) (titre I)

◊ renforcer les pouvoirs de police du maire (titre II), notamment en matière de contrôle du respect des règles de sécurité par les établissements recevant du public, de fermeture de débits de boissons, de répression des constructions irrégulières et d'incivilités et comportements troublant la sécurité publique

◊ simplifier l'exercice quotidien des compétences de la commune par le maire (titre III)

◊ renforcer les droits des élus locaux (titre IV), notamment par une meilleure prise en charge des frais de garde qui résultent des activités de tous les élus municipaux et par une revalorisation des indemnités des élus des petites communes

◊ favoriser l'exercice du droit de vote et la participation électorale en facilitant l'exercice du droit de vote par les personnes détenues ainsi que l'établissement de procurations (titre V).

La FNCDG a réalisé une note détaillée sur ce projet de loi et a suivi le dépôt et l'examen des amendements lors du débat parlementaire notamment ceux portant sur la formation des élus ou leur rôle d'employeur.

h. Le projet de loi de finances pour 2020

Ont été présentées en conseil des ministres le 27 septembre les dispositions du projet de loi de finances pour 2020.

Au sein de ce projet de loi, certaines dispositions impacteront les collectivités territoriales notamment les mesures relatives à la suppression de la taxe d'habitation à l'horizon 2023.

La dotation globale de fonctionnement (DGF) du bloc communal et des départements reste sable à 26,9 milliards d'euros à périmètre constant. La TVA des régions progresse de 128 millions d'euros par rapport à 2019. Les dotations de soutien à l'investissement local sont maintenues à un niveau de près de 2 milliards d'euros. Le montant du Fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée (FCVTA) est en augmentation de 351 millions d'euros par rapport à 2019.

Le projet de loi de finances pour 2020 prévoit 10 millions d'euros supplémentaires, au profit des communes, pour financer les mesures du projet de loi *« Engagement et proximité ».*

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme le modèle de financement de l'apprentissage en confiant à titre principal aux branches professionnelles la responsabilité du financement des contrats d'apprentissage, *via* les opérateurs de compétences, à compter du 1er janvier 2020. À cette date, les opérateurs de compétences prendront financièrement en charge les contrats d'apprentissage selon un niveau fixé par les branches professionnelles et un principe de financement à l'activité. Pour les apprentis employés par les collectivités territoriales, 50% des frais de formation de ces agents seront financés par le CNFPT.

Les régions, bénéficiaires jusqu'au 31 décembre 2019 d'une ressource régionale pour l'apprentissage constituée de 51% de la taxe d'apprentissage et d'une fraction de taxe intérieure sur la consommation des produits énergétiques, seront destinataires, à compter de 2020, de deux enveloppes distinctes destinées à financer les centres de formation d'apprentis (CFA) quand des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique qu'elles identifient le justifient. Les deux enveloppes régionales distinguent les dépenses de fonctionnement et d'investissement des CFA.

Conformément à l'engagement pris par le Premier ministre auprès des régions, l'article 24 du projet de loi institue un dispositif assurant la neutralité budgétaire de la réforme de l'apprentissage pour les régions.

Mme Catherine DI FOLCO, rapporteur pour avis de la commission des lois sur les crédits du programme *« Fonction publique »* du projet de loi de finances pour 2020 a souhaité auditionner la Fédération sur les aspects concours de l'activité des Centres de Gestion.

Une note a été remise à partir d'un questionnaire indicatif transmis.
Celui-ci portait notamment sur l'évolution des effectifs dans la FPT, l'apprentissage, les statistiques en matière de concours, les *«reçus-collés»*, le suivi des listes d'aptitude, l'application des dispositions issues de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août concernant les concours.

La FNCDG a également fait part de ses propositions en matière d'évolution de ce mode de recrutement tant pour les candidats, que les collectivités ou les organisateurs de concours.



i. L'espace numérique commun «Place de l'emploi public»

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 17 novembre 2017 sur l'administration du portail commun, son financement, le développement d'un langage commun (par exemple, sur la dénomination des emplois...).

Les travaux menés en 2018 ont conduit à la reprise de la solution développée par la Fonction de l'Etat, la BIEP, comme portail commun de l'emploi territorial.

Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes publics, a lancé le nouveau site internet « *Place de l'emploi public* » le 22 février 2019 au sein des locaux du Centre de Gestion de la Loire-Atlantique.



Les objectifs de l'espace commun « *place de l'emploi public* » sont de :

- ◊ favoriser la mobilité inter-fonction publique, interministérielle, fonctionnelle ou géographique
- ◊ accompagner les projets professionnels
- ◊ garantir la transparence sur les offres d'emplois publics et permettre à chacun de candidater en fonction de ses compétences et de ses aspirations.

Ce site commun permet d'agréger et de publier les offres et vacances d'emploi des trois fonctions publiques puis redirige, pour la seule FPT, l'utilisateur vers le site emploi territorial (SET).

La Place de l'emploi public apporte aux agents publics et aux personnes en recherche d'emploi des fonctionnalités importantes : plus de 5000 offres d'emplois des trois versants de la fonction publique (Etat, territorial et hospitalier) réunies sur un seul site, des offres plus nombreuses sur un périmètre plus large, une recherche plus facile par filières, métiers et bassins d'emplois, et davantage de perspectives de mobilité interministérielle, mais aussi inter-fonction publique.

La Fédération et le GIP informatique des CDG ont été associés à la rédaction du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques et à la circulaire en précisant les termes pour faciliter sa mise en œuvre.

Dates des rencontres avec les services de la DGAFP pour la mise en œuvre ou le suivi du projet PEP:

22 janvier 2019
30 janvier 2019
8 février 2019
17 avril 2019
24 septembre 2019

Lors de la réunion du Conseil d'administration du 26 septembre, les administrateurs ont approuvé la conclusion de la convention relative à la gouvernance et au financement d'un *« espace numérique commun »* plus communément appelé *« Place de l'emploi public »*, conclue entre la DGAFP, le secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales, la DGOS, la DGCS, la DGCL, le CNFPT, le GIP informatique des CDG et la Fédération.

Cette convention organise les modalités de gestion et de dialogue entre les partenaires.

Les modalités de financement entre les différentes parties concernées ainsi que le mode de gouvernance en ce qui concerne la mise œuvre du portail commun (agrégateur des offres, schéma dans lequel la fonction publique territoriale, ainsi que les autres administrations conservent leur propre solution) sont ainsi définis au travers de cette convention.

j. Le décret base de données concours

L'article 161 de la loi n°2017-086 relative à l'égalité et la citoyenneté et le décret n°2018-114 du 16 février 2018 imposent aux administrations la mise en place d'une collecte des données des candidats aux concours afin de produire des études et statistiques sur l'accès aux emplois.

Le projet *« Base concours »* est un dispositif permettant de produire des études statistiques anonymes sur les profils des personnes s'inscrivant à un concours, à partir du recueil des données individuelles sur les candidats et sur leur parcours au sein du processus de sélection, complété par un recueil des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des candidats. Il est ainsi possible de produire des indicateurs objectifs sur l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi de fonctionnaires dans la fonction publique.

Ce projet découle des conclusions de la mission d'évaluation confiée à Yannick L'HORTY qui préconisait de mesurer le risque de discrimination dans l'accès à l'emploi public et dont le rapport a été publié en juin 2016.

Le dispositif Base concours se décompose en trois étapes distinctes :

◊ Une *« collecte des données administratives de recrutements »* afin de recueillir les données administratives des inscrits à un recrutement et leurs résultats aux épreuves. Les autorités organisatrices de recrutements doivent transmettre les données relatives à l'ensemble des candidats ayant finalisé leur inscription à un recrutement. Deux envois de fichiers de données administratives de recrutements sont programmés.

◊ Une *« Enquête concours »* afin d'interroger les candidats sur leurs caractéristiques sociodémographiques et professionnelles

◊ Un dispositif de *« stockage, archivage et mise à disposition des données »* à partir duquel les études et statistiques seront établies.

La mise en œuvre de l'ensemble du dispositif doit débuter au 1er janvier 2020.

La FNCDG a été associée dès 2017 à des réunions organisées par la DGAFP sur cette nouvelle obligation de collecte de données.

La publication d'un arrêté est nécessaire pour la mise en œuvre du dispositif. En vue de la publication de cet arrêté, la FNCDG a réuni un groupe de travail. Ainsi, le 16 avril 2019, la Fédération a convié les représentants des services concours de plusieurs CDG, ainsi que les référents de la DGAFP, afin d'échanger sur la mise en œuvre concrète de ce dossier.

Cette rencontre a également été l'occasion de faire remonter les remarques et questions des organisateurs de concours :

◊ La nécessité d'une publication rapide de l'arrêté puisque le dispositif doit être mis en œuvre au 1er janvier 2020. Cela implique un certain nombre d'évolutions des logiciels concours des CDG et un délai d'adaptation est indispensable
◊ La mise en place d'une *«hotline»* au sein des services de la DGAFP afin de répondre aux questions des candidats et éviter les risques de recours contentieux
◊ La rédaction, de la part de la DGCL, d'un encadré informant les candidats des modalités et objectifs du dispositif afin de souligner l'absence de lien entre la collecte des données socio-démographiques et l'organisateur des épreuves de concours.

Le 30 septembre 2019, la DGAFP a communiqué à la FNCDG le message d'information à insérer dans les dossiers d'inscription des Centres organisateurs de concours et a tenu compte des observations en prévoyant une adresse mail vers laquelle les Centres de Gestion pourront réorienter les candidats en cas de questions de la part de ces derniers sur le dispositif.

k. 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 2019. Par ailleurs, la FNCDG a été associée plus étroitement à différents travaux menés par les formations spécialisées du Conseil supérieur.

↳ *La présentation de l'outil « puits de données sociales »*

Dans le cadre des travaux menés par la FS1 présidée par Jean-Claude HAIGRON, la FNCDG et le CIG de la Grande Couronne ont été auditionnés le 12 septembre 2019 par le Conseil supérieur sur la mise en œuvre d'un outil de recueil et d'analyse des bilans sociaux.

L'observation de l'emploi territorial est une compétence des centres de gestion, renforcée dans le cadre de la loi du 6 août 2019. Lors de cette audition, la FNCDG a rappelé la nécessité de disposer d'une base de données fiables pour compiler ces éléments aux niveaux départemental, régional et national et permettre aux collectivités de trouver des points de comparaison et d'analyse de leurs propres données.
52068 collectivités représentant 1 435 000 agents ont utilisé la base de données, cette proportion est en croissance constante à chaque campagne.

Cet outil permet de recueillir des données sociales, il intègre plusieurs enquêtes en une :

◊ Le bilan social
◊ Le rapport social comparé et les RPS
◊ Les questions de l'enquête HANDITORIAL
◊ Les questions RASSCT
◊ Les questions GPEEC.

↳ *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, le groupe recherche les voies d'amélioration et de simplification de l'utilisation et du droit syndical.

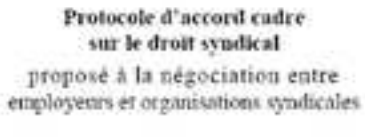
La Fédération a été auditionnée le 21 juin 2018 par le Groupe de travail qui souhaitait promouvoir différentes modifications législatives et réglementaires dans le but, notamment, de prévoir le remboursement par les CDG du crédit de temps syndicat (autorisations d'absence et décharges

d'activité de service) pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés.

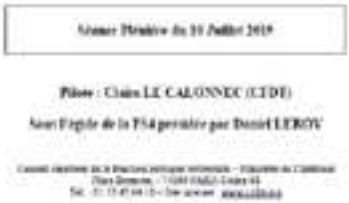


Au regard des observations de la DGCL, les travaux se sont orientés en 2019 vers l'élaboration d'un modèle de protocole d'accord.

Le groupe de travail coordonné par Claire LE CALONNEC (CFDT) a préparé une proposition de protocole d'accord cadre sur le droit syndical, élaboré à partir de documents existants et recommandé aux centres de gestion et aux collectivités pour engager la négociation avec les organisations syndicales.



La plupart des propositions de simplifications et d'améliorations font consensus et ont été présentées à la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), reçue en audition le 12 juin 2019, qui s'est prononcée en faveur de ces modifications à l'exception de celle consistant à tripler le temps de réunion pour l'autorisation d'absence pour siéger en instance représentative.



Le protocole d'accord cadre sur le droit syndical a été adopté à l'unanimité par les membres du CSFPT le 10 juillet 2019.

↳ ***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 2018 par les membres de la FS4.

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.

Ce guide a été réalisé par les services de la FNCDG en collaboration avec des Centres et a été présenté au CSFPT le 11 décembre 2019.





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

a. Les rencontres avec le Gouvernement

Les rencontres avec les membres du Gouvernement ont été renforcées cette année du fait de la réforme de la Fonction Publique. La Fédération a été conviée à deux dîners avec les Ministres en charge des collectivités territoriales et de la fonction publique, le 13 février et le 25 mars.

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

Les réunions avec le Ministre ou son cabinet ont été très régulières entre le 13 février, date de présentation du projet de loi aux employeurs territoriaux, et le 28 juillet, date d'adoption du texte au Parlement.Egalement à l'issue du processus législatif, le 12 septembre, 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 la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019 et sur l'évolution des Centres de Gestion, dont l'expertise a été soulignée par le législateur.
Olivier DUSSOPT a, à cette occasion, évoqué les trois champs de travail communs entre le Ministère, la Fédération et les CDG suite à la publication de la loi du 6 août 2019 :

- ◊ Adapter le fonctionnement des CDG aux nouvelles missions et notamment la gestion des CAP et l'accompagnement des collectivités dans l'élaboration des lignes directrices de gestion
- ◊ Mettre en œuvre les nouvelles dispositions relatives aux Centres de Gestion et tout particulièrement celles prévues à l'article 21 consacrant les CDG comme des groupements d'employeurs
- ◊ Articuler les missions entre CDG et CNFPT.

Pour l'évolution des CDG, le Ministre a insisté sur le renforcement du coordonnateur.

Une rencontre a été organisée avec Alain TRIOLLE, directeur de Cabinet d'Olivier DUSSOPT, Caroline KRYKWINSKI, Directrice-adjointe de cabinet et Laurence TARTOUR le 27 mars.

Cette rencontre faisait suite à l'envoi au Cabinet des amendements de la FNCDG pour l'examen du texte en CCFP et CSFPT.

Le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG ont régulièrement échangé avec Laurence TARTOUR et Renan MEGY, Conseillers techniques du Secrétaire d'Etat. Deux rencontres ont été organisées entre M. MEGY et M. HIRIART le 3 juillet et le 30 octobre.

↳ ***Les relations avec la Ministre de la cohésion des territoires***

Une rencontre avec Laetitia CESARI-GIORDANI, Conseillère technique de Mme Jacqueline GOURAULT, Ministre en charge de la cohésion des territoires, a été organisée le 26 mars. Le Président de la FNCDG a eu l'occasion de longuement s'entretenir avec la conseillère sur les dispositions du projet de loi de transformation de la fonction publique et leurs impacts sur les collectivités territoriales notamment concernant le dialogue social.

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 ou la DGAFP, et répond également à des questions portant sur des sujets relatifs à la Fonction Publique Territoriale en vue notamment de projets de textes règlementaires.
Les services de la FNCDG ont été particulièrement sollicités cette année concernant la rédaction de tous les décrets d'application de la loi du 6 août 2019.

Stanislas BOURRON a été nommé, courant juillet, Directeur général des Collectivités Locales à la suite du départ de Bruno DELSOL. Il a sollicité un rendez-vous avec la Président de la Fédération, lequel s'est tenu le 23 octobre.

Les services de la Fédération ont participé à diverses réunions d'échange avec les services de l'Etat. En dehors de la réforme de la fonction publique et de la mise en œuvre du portail PEP, ces rencontres ont porté sur :

- ◊ **la prévention de la radicalisation dans la fonction publique (18 janvier/DGCL)**
- ◊ **le bilan des élections professionnelles du 6 décembre 2018 (14 février/DGCL)**
- ◊ **l'analyse des bilans sociaux et la définition de futurs indicateurs (15 février/DGCL et DGAFP - 13 mars et 16 avril/DGCL)**
- ◊ **la charte relative aux ATSEM (22 mars/DGCL)**
- ◊ **l'attractivité de la fonction publique et l'adaptation des modes de recrutement par concours (10 avril/DGAFP)**

Le Gouvernement a lancé une concertation sur l'attractivité des métiers de la fonction publique et l'adaptation des modes de recrutement par concours. Cette concertation s'inscrit dans le prolongement du projet de loi de transformation de la fonction publique.

Cette réunion visait à identifier les leviers permettant :

- ◊ De maintenir l'attractivité et l'efficacité du recrutement par concours
- ◊ D'intégrer l'approche par les compétences dans les politiques de recrutement
- ◊ De renforcer la diversité des profils accueillis au sein de la fonction publique
- ◊ De répondre aux besoins des administrations.

À cette occasion, la Fédération a présenté des propositions en matière d'évolution des concours de la fonction publique territoriale, dont certaines ont été inscrites par le législateur dans la loi du 26 janvier 1984 (poursuite de la professionnalisation des épreuves, développement des concours sur titres...).

- ❍ **Sur la base de données concours (16 avril/DGAFP)**
- ❍ **Sur l'ordonnance santé et sécurité au travail (6 mai/groupe de travail DGCL)**

Dans la perspective des travaux inter-versants à venir, la DGCL souhaitait échanger avec la FNCDG sur les thèmes suivants :

- ◊ la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire
- ◊ le maintien dans l'emploi
- ◊ les instances médicales
- ◊ la médecine préventive
- ◊ l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique.

Il s'agissait notamment d'identifier des pistes de simplification ou de clarification.

❍ **Sur la mise en œuvre de la DSN (28 mai/DGAFP)**

Outre la Fédération, étaient présents Philippe HOUPLAIN, DSI GIP Informatique des CDG et Jean-Michel PAVIOT, Secrétaire général du CDG d'Ille-et-Vilaine
Pour mémoire, dans la FPT, plus d'une vingtaine de Centres étaient «pilotes» dans le cadre du «PASRAU» et le sont également dans le cadre de la mise en oeuvre de la DSN.

❍ **Sur les premières dispositions d'application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,** en présence de M. Renan MEGY, conseiller au cabinet de M. Olivier DUSSOPT et de la DGAFP (26 septembre et 18 octobre/DGCL).

Ont été présentés le contenu des projets de décrets en vue de leur examen en CSFPT et CCFP :

- ◊ projet de décret relatif aux lignes directrices de gestion et aux CAP
- ◊ projet de décret relatif aux modalités de recrutement des agents contractuels
- ◊ projet de décret relatif aux emplois à temps non complet de la fonction publique territoriale
- ◊ projet de décret relatif au compte personnel de formation
- ◊ projets de décrets relatifs à la déontologie
- ◊ projet de décret relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

La FNCDG a également répondu à un certain nombre de sollicitations de la DGCL, par des contributions écrites, notamment :

❍ **Sur les *«reçus-collés»*** (mai). La Fédération a transmis des données et analyses issues de l'enquête sur les reçus-collés réalisée fin 2017

❍ **La composition paritaire des jurys de concours** (janvier)

Transmission de données quantitatives et qualitatives relatives à la composition équilibrée des jurys de concours pour les concours organisés par les centres de gestion, en 2017 et 2018.
Les interrogations de la DGCL concernaient uniquement les cadres d'emplois suivants :

- ◊ Sages-femmes
- ◊ Puéricultrices
- ◊ Auxiliaires de puériculture
- ◊ Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

La Fédération a envoyé un questionnaire aux Centres de Gestion afin de recueillir les données sur la parité des jurys de concours ainsi que les difficultés rencontrées et solutions apportées. Au total, 45 CDG ont répondu à ce questionnaire, dont 27 CDG organisateurs des concours d'accès aux cadres d'emplois faisant l'objet de dérogations en vertu du décret du 20 mars 2015.

❍ **Eléments de précisions en matière de concours en vue du projet de loi de finances 2020** (septembre)

La Fédération a transmis un certain nombre d'éléments à la DGCL dans le cadre du questionnaire parlementaire pour le projet de loi de finances 2020, relatif à la fonction publique.

Ainsi, des précisions ont été apportées s'agissant de la manière dont sont appréciés les besoins des employeurs, le nombre de postes à pourvoir et le mode d'organisation des centres de gestion, notamment vis-à-vis des centres coordonnateurs.
Des statistiques et analyses ont également été élaborées sur plusieurs années sur l'évolution du nombre de candidats et de lauréats, celui du nombre de *« reçus-collés »*, ou du taux d'absentéisme avec des exemples de coûts par candidat inscrit.
Enfin, la Fédération a fait part des difficultés rencontrées dans la gestion des listes d'aptitude.

❍ **Rédaction du décret modifiant celui n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion** (octobre/novembre)

La DGCL a souhaité associer les services de la FNCDG dans la rédaction du projet de décret modifiant celui du 26 juin 1985. Le projet de décret, présenté au CSFPT du 27 novembre, avait pour objet de prendre en compte les dispositions législatives récentes relatives à la possibilité renforcée de créer des CIG, à la mise en œuvre des schémas de mutualisation, à la délégation de fonctions aux administrateurs et de redéfinir les modalités d'organisation des élections des conseils d'administration. La Fédération a amendé le premier projet de texte afin, par exemple, de clairement distinguer les collectivités affiliées des adhérentes membres du collège spécifique, de prévoir le recours au débat d'orientation budgétaire ou la possibilité de recourir au vote électronique pour les élections (à l'issue du prochain renouvellement).

Depuis 2016, la DGCL est systématiquement présente aux commissions carrière de la FNCDG. Mme Julie DELAIDDE, Cheffe du bureau des statuts et de la réglementation des personnels territoriaux à la DGCL, a participé à la rencontre du 28 novembre consacrée à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion. A cette occasion, les Centres de gestion présents ont pu lui faire part de leurs questionnements sur différentes modifications statutaires prévues par la loi du 6 août 2019 comme la disponibilité, la gestion des FMPE, la procédure de recrutement pour les contractuels...

c. Le renforcement des partenariats institutionnels avec l'AMF, l'ADF, l'AdCF, CNFPT, Régions de France et France urbaine

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. Cette collaboration a été particulièrement prégnante dans un contexte de réforme de la fonction publique et de rapprochement avec les autres associations d'élus, le CNFPT et le CSFPT dans le cadre de la Coordination des employeurs publics.

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

◊ 11 janvier : rencontre entre le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et Céline DALBERA, Directrice de cabinet, et Jérôme BRIEND, conseiller technique de l'ADF

◊ 24 janvier : rencontre entre le Président et le Directeur de la FNCDG avec France BURGY, Directrice du CNFPT

◊ 31 janvier : rencontre entre le Président et le Directeur de la FNCDG avec France BURGY, Directrice du CNFPT

◊ 19 février : rencontre entre le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et Didier OSTRE, Directeur Adjoint de l'AMF, Stéphanie COLAS, chargée de mission RH de l'AMF, Jérôme BRIEND, conseiller technique de l'ADF et Frédéric EON, conseiller technique de Régions de France (travail collaboratif sur la rédaction des amendements au projet de loi de transformation de la Fonction publique)

◊ 26 février : rencontre entre le Président et le Directeur de la FNCDG avec Jean-Robert MASSIMI, Directeur du CSFPT

◊ 1er mars : rencontre entre le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et Françoise DESCAMPS CROSNIER, Cheffe de cabinet du Président du CNFPT

◊ 1er mars : rencontre entre la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et Delphine DILOISY, chargée de mission « *coordination des employeurs territoriaux* » au CSFPT

◊ 5 mars : rencontre entre le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et France BURGY, Directrice du CNFPT et Laurent TRIJOULET, Directeur de cabinet du Président du CNFPT

◊ 13 mars : rencontre entre le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et Didier OSTRE, Directeur Adjoint de l'AMF, Stéphanie COLAS, chargée de mission RH de l'AMF, Jérôme BRIEND, conseiller technique de l'ADF et Frédéric EON, conseiller technique de Régions de France (travail collaboratif sur la rédaction des amendements au projet de loi de transformation de la Fonction publique)

◊ 2 avril : rencontre entre la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et Stéphanie COLAS, chargée de mission RH de l'AMF et Ludovic GROUSSET, Directeur Développement et cohésion des territoires chez France Urbaine (travail collaboratif sur la rédaction des amendements au projet de loi de transformation de la Fonction publique)

◊ 13 mai : rencontre entre le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et Martine FRANCOIS, Directrice adjointe du CNFPT

◊ 20 mai : rencontre entre le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et Didier OSTRE, Directeur Adjoint de l'AMF, Stéphanie COLAS, chargée de mission RH de l'AMF

◊ 3 juin : rencontre entre le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et Didier OSTRE, Directeur Adjoint de l'AMF, Stéphanie COLAS, chargée de mission RH de l'AMF, Caroline GIRARD, directrice de la mission d'action territoriale à l'AMF et François MEYER, Directeur de l'offre numérique du CNFPT

◊ 21 et 27 juin : rencontre entre le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et Didier OSTRE, Directeur Adjoint de l'AMF, Stéphanie COLAS, chargée de mission RH de l'AMF, Caroline GIRARD, directrice de la mission d'action territoriale à l'AMF et François MEYER, Directeur de l'offre numérique du CNFPT

◊ 6, 27 et 29 août : rencontre entre la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG, Stéphanie COLAS, chargée de mission RH de l'AMF et François MEYER, Directeur de l'offre numérique du CNFPT

◊ 28 août : rencontre entre le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG, France BURGY, Directrice et Martine FRANCOIS, Directrice adjointe du CNFPT

◊ 4 septembre : rencontre avec le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et Francine LEVANNIER, Directrice des concours et de l'emploi du CNFPT

◊ 16 septembre : rencontre entre la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et Stéphanie COLAS, chargée de mission RH de l'AMF et Ludovic GROUSSET, Directeur Développement et cohésion des territoires chez France Urbaine

◊ 2 octobre : rencontre entre la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et Stéphanie COLAS, chargée de mission RH de l'AMF et Ludovic GROUSSET, Directeur Développement et cohésion des territoires chez France Urbaine

◊ 31 octobre : rencontre entre le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG et France BURGY, Directrice du CNFPT

◊ 13 novembre : rencontre entre les Présidents de la FNCDG, du CSFPT et du CNFPT.

La FNCDG transmet régulièrement à l'AMF et à France urbaine ses positions sur les textes examinés par le CNEN et participe systématiquement aux commissions RH de l'AMF.

Par ailleurs, la FNCDG a publié en commun avec l'AMF, le CNFPT, l'ADF et Régions de France la 5ème édition du baromètre HoRHizons (*cf* 5.1).

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. Dans ce cadre, une matinée d'information commune a été organisée, le 15 mai, sur la thématique du dialogue social *(cf 6.2)*.

Le renouvellement du conventionnement avec l'AMF et l'AdCF est actuellement engagé, la signature des conventions devant avoir lieu au premier trimestre 2020.

CNFPT

La FNCDG et le CNFPT ont souhaité formaliser leur coopération au travers du renouvellement d'un accord-cadre signé en octobre 2012.

Cette coopération est renforcée sur tous les champs de compétences pour lesquels des complémentarités entre CNFPT et CDG ont été identifiées.

Au plan national, entre le CNFPT et les CDG, les collaborations sont basées sur un triptyque :

- ◊ veiller à la cohérence des actions, dans le respect des missions de chaque partenaire
- ◊ créer une dynamique de production et d'engagements partagés
- ◊ inscrire cette dynamique dans la durée et la déployer sur l'ensemble du territoire.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit qu' *« une convention est conclue entre chaque centre de gestion coordonnateur et le CNFPT, visant à définir l'articulation de leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial. Un bilan annuel de la convention est établi et présenté à la conférence régionale de l'emploi prévue à l'article 27 de la loi du 26 janvier 1984 »*.

La convention, signée lors du Congrès des Maires le 20 novembre, contribue à renforcer l'articulation, les synergies et la lisibilité des missions respectives et à déployer en commun un ensemble d'actions à l'attention des employeurs territoriaux et de leurs agents.

Les principaux axes de collaboration définis portent :

- ◊ Sur l'organisation et la préparation aux concours d'accès à la Fonction Publique Territoriale
- ◊ Sur le développement de la connaissance de l'emploi territorial et des métiers de la FPT issue de l'observation des données sociales
- ◊ Sur la promotion de l'emploi territorial, des métiers et de la mobilité sur le site emploi territorial et dans le cadre de salons de l'emploi
- ◊ Sur la promotion de l'apprentissage
- ◊ Sur l'appui aux collectivités et aux agents en matière d'évolution professionnelle et de reclassement : le renforcement du lien emploi-compétences
- ◊ Sur la mise en oeuvre d'actions de rapprochement conduisant à des mutualisations ou en faveur de la promotion de la FPT.

Cette collaboration renforcée a vocation à être déclinée et adaptée aux territoires, aux niveaux régional et départemental, entre les CDG et les délégations du CNFPT, spécialement dans la convention conclue entre chaque Centre de gestion coordonnateur et le CNFPT.

Ainsi, les dispositions de l'accord-cadre ont vocation à inspirer les conventions conclues au titre de l'article 50 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, spécialement en ce qui concerne les axes de collaboration retenus, sans exclure les aménagements territoriaux liées aux coopérations préexistantes et aux projets de coopération souhaités au plan local lorsqu'ils s'inscrivent dans les axes de collaboration de l'accord-cadre.

d. L'évolution des conventionnements retraite avec la CNRACL

Le Conseil d'administration de la CNRACL du 18 décembre 2018 avait décidé de proroger pour 2019 les conventions de partenariat existantes entre la CNRACL et les Centres de Gestion *«afin de donner le temps de réexaminer ensemble cette question»*, avait précisé le Président de la CNRACL dans un courrier reçu par la Fédération le 1er février.

Dans le prolongement de cette décision, la réunion du Comité national technique (CNT) prévue en janvier a été annulée, alors que ce dernier avait travaillé en 2018 au renouvellement de la convention de partenariat, ce qui avait suscité des interrogations des Directeurs de Centres participant à ce CNT (Comité National Technique) quant aux suites de ce partenariat.

Une nouvelle Convention d'Orientation et de Gestion (COG) a été signée avec l'Etat, fin 2018. Il est demandé à la CNRACL une diminution de ses frais de gestion, laquelle impacte le conventionnement avec les Centres.

Le Conseil d'Administration de la Fédération, à la demande de la CNRACL, a désigné des Présidents de CDG pour les associer aux travaux du CNT dans la perspective de la nouvelle convention de partenariat multifonds retraites entre les CDG et la CNRACL.

Les représentants de la FNCDG au CNT sont les Présidents :

- ◊ Reine BOUVIER, Présidente du CDG du Gard
- ◊ Roland BRAY, Président du CDG du Cantal
- ◊ Jean-Claude DEYRES, Président du CDG des Landes
- ◊ Roland LABRANDINE, Président du CDG du Puy-de-Dôme
- ◊ Daniel LEROY, Président du CDG de la Seine-et-Marne
- ◊ Roger RECORS, Président du CDG de la Gironde
- ◊ Martial DE VILLELUME, Président du CDG de la Charente-Maritime.

Le CNT s'est réuni le 4 septembre, les Présidents Reine BOUVIER, Roger RECORS et Robert LABRANDINE y participaient, de même que des Directeurs de Centres de Gestion.

Les trois scenarii présentés à cette réunion comportaient une évolution des modalités de financement du partenariat CDG-CNRACL mais prévoyaient tous une disparition du forfait de 10 000 € (intentions d'actions) et une contribution de la CNRACL identique (1 911 262 €).

Cette contribution est similaire au montant accordé en 2018 (1 826 000 €) et en 2017 (1 985 000 €), ces montants étant en baisse au regard de la précédente convention de partenariat (2015-2017) qui avait prévu une enveloppe financière de 2 155 000 €.

A la suite de la réunion du 4 septembre, la CNRACL a sollicité les membres du CNT pour qu'ils prennent position, avant le 13 septembre, sur l'un des trois scénarii dévoilés le jour même de la réunion du CNT.

Scénarii présentés par la CNRACL

Proposition 1

Budget prévisionnel 2020 : 1 911 262 €

Actes	Forfait	Information/accompagnement
Liquidations : **2 niveaux de rémunération** **Liquidation = 40 €** **Liquidation avec QCIR = 60 € *** convention actuelle : 20 à 40 € selon type de dossier Actes matérialisés : **20€** convention actuelle : 20 € Accompagnement Personnalisé Retraite (APR) **80€** convention actuelle: non rémunéré * Nouvelle proposition de valorisation des QCIR	Pas de Forfait convention actuelle: 10 000€	Collectivités : séances collectives **250 € par palier de 25 participants** Collectivités : Ateliers **500 € par palier de 8 participants** convention actuelle : 500 € par action d'information collective (minimum 8 participants) Conférences actifs : **500€ palier 50 actifs** convention actuelle: non rémunéré *Dans la limite de 5 000€ par CDG et par département* convention actuelle: max 4 000€

Caisse des Dépôts

Proposition 2

Budget prévisionnel 2020 : 1 911 262 €

Actes	Forfait	Information/accompagnement
Liquidations : **2 niveaux de rémunération** **Liquidation = 40 €** **Liquidation avec QCIR = 70 € *** convention actuelle : 20 à 40 € selon type de dossier Actes matérialisés : **20€** convention actuelle : 20 € Accompagnement Personnalisé Retraite (APR) **70€** convention actuelle: non rémunéré * Nouvelle proposition de valorisation des QCIR	Pas de Forfait convention actuelle: 10 000€	Collectivités : séances collectives **250 € par palier de 25 participants** Collectivités : Ateliers **500 € par palier de 8 participants** convention actuelle : 500 € par action d'information collective (minimum 8 participants) Conférences actifs : **500€ palier 50 actifs** convention actuelle: non rémunéré *Dans la limite de 5 000€ par CDG et par département* convention actuelle: max 4 000€

Caisse des Dépôts

Proposition 3

Budget prévisionnel 2020 : 1 911 262 €

Actes	Forfait	Information/accompagnement
Liquidations : **2 niveaux de rémunération** **Liquidation = 30 €** **Liquidation avec QCIR = 40 € *** convention actuelle : 20 à 40 € selon type de dossier Actes matérialisés : **20€** convention actuelle : 20 € Accompagnement Personnalisé Retraite (APR) **100€** convention actuelle: non rémunéré * Nouvelle proposition de valorisation des QCIR	Pas de Forfait convention actuelle: 10 000€	Collectivités : séances collectives **250 € par palier de 25 participants** Collectivités : Ateliers **500 € par palier de 8 participants** convention actuelle : 500 € par action d'information collective (minimum 8 participants) Conférences actifs : **500€ palier 50 actifs** convention actuelle: non rémunéré *Dans la limite de 5 000€ par CDG et par département* convention actuelle: max 4 000€

Caisse des Dépôts

Par un courrier du 13 septembre, la FNCDG a indiqué à la CNRACL que ses instances se prononceraient sur les trois propositions présentées pour l'évolution de ce partenariat et feraient le choix d'une option afin de servir de base pour les futurs conventionnements.

Après concertation, les membres du Conseil d'Administration réuni le 26 septembre ont opté pour la proposition n°3, celle-ci convenant à la très grande majorité des Centres de Gestion. Cependant, le scénario n°3 étant moins favorable à certains CDG, et particulièrement aux établissements gérant un grand nombre d'agents, la Fédération a précisé à la CNRACL qu'il serait souhaitable de conserver la possibilité, pour certains établissements, de faire le choix de la proposition n°1.

e. Le partenariat avec la Direction de la Sécurité Civile pour l'organisation des concours de sapeurs-pompiers professionnels

Le 7 février 2019, une convention cadre relative à la mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques dans le cadre de l'organisation des concours de sapeurs-pompiers professionnels de catégories A et B a été signée entre la FNCDG et la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC).



Cette démarche résulte d'une initiative d'Olivier RICHEFOU, Président de la Conférence nationale des services d'incendie et de secours et Président du Conseil Départemental de Mayenne.

La DGSCGC, tout en conservant la responsabilité des concours, confie l'organisation des opérations de catégories A et B dont elle a la charge, aux Centres de Gestion candidats. En effet, l'organisation de concours ne constitue pas le cœur de métier des services centraux qui souhaitent ainsi bénéficier de l'expertise des Centres de Gestion en la matière (appui en moyens humains, techniques et logistiques).

La règlementation des opérations de sapeurs-pompiers de catégories A et B impose une ouverture nationale par le Ministère de l'Intérieur. Aucune délégation de compétence au niveau local n'est prévue par les textes. Face à cette contrainte, s'il apparait qu'un seul CDG peut se porter volontaire pour l'organisation d'une opération, rien ne s'oppose à ce qu'un CDG sollicite, le cas échéant, en fonction du nombre de candidats inscrits, d'autres CDG pour l'organisation de centres d'écrits délocalisés.

L'ensemble des modalités d'organisation de ces concours et examens professionnels est fixé par la DGSCGC.
La DGSCGC gère entre autres :

- ◊ La détermination du nombre de postes à ouvrir aux concours
- ◊ La publicité des concours ou examens professionnels
- ◊ Le fonctionnement de la commission RED/REP pour les demandes d'équivalence des candidats
- ◊ L'élaboration des notes de cadrage et guides d'inscription aux concours ou examens professionnels
- ◊ La conception des sujets des épreuves
- ◊ La désignation et la rémunération des membres des jurys et le cas échéant des examinateurs spécialisés
- ◊ La validation des listes des candidats admis à concourir
- ◊ L'établissement des listes de candidats pré admissibles, admissibles et admis
- ◊ L'établissement, la publicité et la mise à jour des listes d'aptitude pour les concours
- ◊ L'établissement de tous les actes règlementaires entrant dans sa compétence d'organisateur de concours ou d'examens professionnels.

Le CDG ayant conventionné apporte ses ressources humaines, juridiques et techniques nécessaires à la bonne organisation des concours ou examens professionnels de sapeurs-pompiers, notamment pour la gestion et l'instruction des dossiers d'inscription, l'examen de recevabilité des dossiers de candidature, l'aide à la désignation des membres du jury, la préparation matérielle des épreuves écrites, physiques et sportives et orales, la reprographie, la vérification et la sécurisation des sujets fournis par la DGSCGC, l'aide juridique et pratique pour l'organisation des concours ou examens professionnels...

Le 12 juin 2019, une réunion annuelle de travail a eu lieu à la FNCDG avec la sécurité Civile. L'objectif était de fixer les orientations pour la poursuite du partenariat en 2020 et de poursuivre une collaboration efficace afin d'établir le calendrier des opérations qui seraient confiées aux Centres de Gestion.

La Sécurité Civile a présenté une proposition de deux opérations susceptibles d'être confiées aux Centres de Gestion, en 2020 :

- ◊ Le concours de capitaine (catégorie A), à la fois pour la voie interne et pour la voie externe
- ◊ Le concours interne de lieutenant de 2ème classe (catégorie B).

Les membres du conseil d'administration ont validé, lors du conseil du 26 septembre, la candidature des deux Centres de Gestion qui s'étaient déclarés volontaires sur les deux opérations :

- ◊ Le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, pour le concours de capitaine
- ◊ Le Centre de Gestion de Meurthe et Moselle, pour le concours interne de lieutenant de 2ème classe.

f. Les auditions de la FNCDG par les pouvoirs publics

Tout au long de l'année, la FNCDG a répondu aux sollicitations des pouvoirs publics ou des parlementaires sur des aspects portant sur la fonction publique territoriale.

↳ ***La mission IGA, IGF et IGAS sur la protection sociale complémentaire des agents publics***

L'IGA, l'IGAS et l'IGF ont été missionnées pour poursuivre les travaux menés en 2015 par ces mêmes inspections au sujet de la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics. À cette occasion, la FNCDG avait déjà été associée aux travaux.

La rencontre avec la mission s'est déroulée le 19 mars. A cette occasion, les services de la Fédération étaient accompagnés de Sarah DESLANDES, DGA du CIG PC. La mission s'est engagée à actualiser les éléments de 2015 et apprécier l'évolution des conventions et labellisations ainsi que le rôle joué par les centres de gestion. L'objectif de la mission était également de recueillir le sentiment des CDG sur l'efficience du dispositif, leur avis sur la qualité des prestations proposées dans le cadre des conventions de participation et l'appréciation des risques couverts.

L'objectif des travaux de la mission est de recueillir des données et de formuler des propositions pour M. DARMANIN et M. DUSSOPT. L'objectif est de proposer des améliorations dans un contexte budgétaire restreint.

À l'occasion de la rencontre, la FNCDG a remis aux inspections une note reprenant des données issues de deux enquêtes et une synthèse des propositions d'évolution portées par la FNCDG et celles évoquées par les CDG.

Les éléments présentés aux inspections reprennent les données de deux enquêtes :

◊ L'enquête globale 2018 sur les missions des Centres de Gestion dont les données ont été recueillies auprès des adhérents de la FNCDG et qui porte sur l'exercice des missions obligatoires et facultatives par les CDG

◊ Une enquête spécifique diligentée auprès des CDG en février 2019 en préparation de l'audition par la mission. Cette enquête a recueilli 40 réponses de CDG dont 29 ont mis en place ou ont engagé une procédure de convention de participation. À cette occasion, la FNCDG a rappelé sa proposition dans le cadre de la contribution votée au congrès de la Baule soit le maintien du caractère non obligatoire de la PSC et de la participation de l'employeur mais l'instauration d'un dialogue obligatoire au sein des collectivités concernant l'éventuelle mise en œuvre de la PSC.

↳ ***Audition de la mission parlementaire sur la santé au travail dans la fonction publique***

Dans le cadre de la mission sur la santé au travail dans la fonction publique souhaitée par le Premier Ministre, les trois rapporteurs, **Charlotte LECOCQ**, Députée du Nord, LREM, auteur d'un rapport sur la santé au travail dans le privé en 2018, **Pascale COTON**, Vice-présidente de la CFTC, Vice-présidente du Conseil Economique Social et Environnemental et **Jean-François VERDIER,** Inspecteur Général des Finances, ancien DGAFP, ont souhaité auditionner Michel HIRIART en sa qualité de Président de la FNCDG.

L'audition a eu lieu le 5 juin.

À cette occasion, le Président et les services de la FNCDG étaient accompagnés de Jean-Jacques BERNARD, Président et de Laurent ZAM, DGA du CDG d'Ille-et-Vilaine.

Ont été évoqués :

◊ Le contexte de la santé et de la sécurité au travail dans la FPT
◊ Les missions exercées par les CDG en matière de santé et sécurité
◊ L'appui des CDG en matière de maintien dans l'emploi
◊ Les difficultés rencontrées dans la FPT
◊ Les propositions de la FNCDG en matière de santé et sécurité au travail.

Une note reprenant l'ensemble de ces éléments a été remise à la mission.

Le rapport issu de la mission et intitulé *«Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance»* a été publié le 28 octobre.


Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance

Mission confiée par le Premier ministre Edouard PHILIPPE

Charlotte LECOCQ
Députée du Nord

Pascale COTON
Vice-présidente du Conseil économique, social et environnemental,
Vice-présidente de la CFTC

Jean-François VERDIER
Inspecteur général des finances,
ancien directeur général de la DGAFP

Avec l'appui d'Alexis BETTERCH, administrateur civil hors classe
Et de Julien DI MAGGIO, collaborateur parlementaire

- Le 18 Septembre 2019 -

Le rapport préconise, dans la fonction publique, de faire converger le niveau de services vers celui du secteur privé et d'harmoniser l'offre de services entre les trois versants de la fonction publique. La mutualisation des moyens est également préconisée par le rapport. Il s'agirait par exemple de rapprocher les acteurs de la santé au travail du privé et du public ou d'organiser des actions de prévention communes.

La mise en œuvre de cette convergence passerait par une nouvelle organisation territoriale des acteurs de la santé au travail et les services de santé au travail de la FPE et de la FPT pourraient être mutualisés. Des services de santé au travail interentreprises, relevant du secteur privé, pourraient être ouverts aux agents publics.

Quelle que soit l'organisation territoriale retenue, le rapport préconise un socle commun de services proposés aux travailleurs, du privé et du public.

La FNCDG s'est rapprochée de l'AMF afin d'être force de propositions pour l'élaboration de l'ordonnance sur la santé afin que les spécificités de la FPT mais aussi que l'organisation des services de médecine professionnelle puissent être pris en compte.

Audition de la Cour des Comptes sur les heures supplémentaires dans la FPT

La commission des finances de l'Assemblée nationale a demandé à la Cour des comptes une enquête sur les heures supplémentaires dans la fonction publique.

Cette enquête a été confiée à la formation inter-juridictions *« fonction publique »* présidée par M. Christian CHARPY, conseiller maître. L'instruction a été confiée à M. Loïc ROBERT, conseiller référendaire, Mme Emilie MANCEAU-DARRIVERE, auditrice, M. Pierre KERSAUZE, rapporteur extérieur, et M. Samuel GOUGEON, premier conseiller de chambre régionale des comptes.

La FNCDG a rencontré les membres chargés de l'enquête le 14 octobre. Le CIG de la Petite Couronne a été associé à cette rencontre.

Les travaux de la Cour visaient en particulier à réaliser un état des lieux des heures supplémentaires effectuées par les agents publics, déterminer l'évolution du coût des heures supplémentaires et quantifier les risques financiers et budgétaires et porter une appréciation sur les modalités de gestion, de décompte, de suivi et de contrôle.

Une note de la FNCDG a été remise ainsi qu'un certain nombre de données issues de la base de données sociales (données 2017), elle-même découlant des bilans sociaux des employeurs.

Audition de la Cour des Comptes sur les emplois aidés en Outre-Mer

Il ressort du rapport du CSFPT publié en novembre 2018 que le recours aux contrats aidés par les collectivités territoriales ultra-marines est un volet important de l'ensemble de la politique de soutien à l'emploi mis en place par l'Etat. Au 1er janvier 2017, à la Réunion, 26,7% des agents territoriaux étaient en contrat aidé, contre 4,6% sur l'ensemble de la France. En termes d'effectifs, avec 11 682 agents en contrat aidé contre 7 854 en 2010, les effectifs de contrats aidés avaient augmenté de 48,7% entre 2010 et 2017. Les caisses des écoles et les centres communaux d'action sociale étaient les collectivités qui comptaient le plus fort taux de contrats aidés parmi leurs effectifs, avec respectivement 87,2% et 52,2% de salariés en contrat aidé. Venaient ensuite les communes de 3 500 à 9 999 habitants (41,6% des effectifs) et les communes de 10 000 à 19 999 habitants (34,7%).

Une circulaire du 11 janvier 2018 relative aux Parcours Emploi Compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi (NOR n°MTRD1801071C) détaille les modalités selon lesquelles le Gouvernement entendait recentrer, pour l'année 2018, la politique d'intervention de l'Etat en faveur des publics les plus éloignés de l'emploi. Il n'est plus possible depuis 2018 de conclure un emploi d'avenir ou un CUI-CAE. Les CUI ont été remplacés par le *« Parcours*

Emploi Compétences » (PEC) avec uniquement 200 000 PEC programmés en 2018.

La Cour des comptes a souhaité préparer une étude de faisabilité d'une enquête sur les emplois aidés outre-mer, en particulier dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.
Le service juridique de la FNCDG a rencontré sur cette question le 2 août M. Bertrand BEAUVICHE, conseiller référendaire.

↳ ***Audition de la Cour des Comptes sur les contractuels***

Une formation inter-juridictions (Cour des comptes et chambres régionales des comptes) a été constituée, en application de l'article L 111-3 du code des juridictions financières, afin de réaliser une enquête sur le thème des *« contractuels dans les trois versants (de l'État, territoriale et hospitalière) de la fonction publique »* au cours des exercices 2014 à 2018.

Cette enquête a été ouverte depuis le 12 mars 2019 et porte sur les activités, la rémunération et les conditions de gestion des agents contractuels. Une attention particulière est portée aux emplois de direction.

Le 19 juin, le Président et les services de la Fédération ont rencontré une délégation de magistrats de la Cour des Comptes, M. Denis SOUBEYRAN (conseiller maître, rapporteur général), assisté de M. Jérôme VERONNEAU (conseiller référendaire), Mme Catherine JOLY RENARD (Vérificatrice - Première chambre Cour des comptes) et, Mme Corinne SOUSSIA (conseillère maître, assurant la fonction de contre-rapporteure).

Cet entretien a été l'occasion de présenter des données chiffrées sur les agents non-titulaires mais également de présenter les modes de recrutement et de gestion des contractuels dans la FPT.



Cour des comptes — Chambres régionales & territoriales des comptes

Formation interjuridictions fonction publique – les contractuels dans les trois versants de la fonction publique

- Points abordés pour la « Fonction publique territoriale » -

Les fonctions occupées par les agents contractuels

Quels sont, d'après votre constat, les missions, fonctions et profils occupés par les agents contractuels ? Certains types de poste sont-ils exclusivement réservés aux contractuels et pour quelles raisons d'après vous (métiers spécifiques, niveaux de recrutement, ...) ?

Certaines collectivités ou établissements locaux y ont-ils recours plus que d'autres ? Cela vous paraît-il justifié ? Certains postes n'ont pas vocation aux contrats ; pour quelles raisons à votre avis ?

Avez-vous observé des différences entre la manière de servir des fonctionnaires et des contractuels, à quel point de vue ? Les contractuels sont-ils gérés d'une manière différente ? Constatez-vous une différence dans la relation fonctionnelle suivant statut de l'agent ?

Le coût des agents contractuels

Quelles sont les modalités de fixation de la rémunération initiale des agents contractuels ? Sont-elles, d'après vous, différentes suivant les catégories de contractuels ? Se réfèrent elles à un indice ? Quels sont les critères de détermination du niveau de rémunération (emploi occupé, qualification détenue, expérience professionnelle, ...) ? Les primes sont-elles modulées ?

Si des contractuels ont eu une rémunération initiale supérieure à ce qu'auraient prévu ces modalités, quelles motivations ont été avancées ? Cet avantage représente-t-il un écart important pour l'agent bénéficiaire ? Pour les fonctionnaires détachés sur contrat, observez-vous des écarts importants entre la première rémunération sur contrat et la dernière rémunération perçue dans l'administration d'origine ? Y a-t-il un écart de rémunération entre les fonctionnaires et les contractuels ? Pour les agents exerçant à plein temps quels sont, respectivement, les montants annuels (en brut et en net) des 20 rémunérations les plus élevées ; les montants annuels des 20 rémunérations les plus basses ? Quelles fonctions sont concernées dans ces 4 cas ?

Pour les collectivités et établissements locaux relevant du régime de l'auto-assurance, quel est le montant des charges d'indemnisation chômage 2018 ? Évolue-t-il sur 2014-2018 ? D'une manière générale, le coût des charges ou rémunérations associées aux contrats intervient-il dans la décision d'y recourir ?



Cour des comptes — Chambres régionales & territoriales des comptes

La gestion des agents contractuels

Quelle est votre appréciation sur la politique de recrutement des collectivités et établissements locaux, sur les procédures et modalités de recherche des candidatures pour les différentes catégories d'agents contractuels, sur le recours éventuel aux cabinets de recrutement ? En cas de choix possible entre un fonctionnaire et un contractuel, quels motifs incitent l'entité à recruter de préférence un contractuel ? Comment expliquez-vous un taux d'absentéisme, d'une manière générale, moins élevé chez les personnels contractuels que chez les fonctionnaires ?

En cas de mutation des agents contractuels, quelle est la pratique de rémunération (reprise d'ancienneté, maintien de CDI...) ? Comment sont réexaminées et comment évoluent leur rémunération ? Y a-t-il une pratique différente suivant les catégories ? Les agents contractuels de haut niveau bénéficient-ils de mécanismes de rémunération à la performance ? Des dispositifs spécifiques d'évolution de carrière, de promotion sont-ils mis en place ? Le dialogue social pour les agents contractuels revêt-il des aspects particuliers ?

Quelle est la politique en matière de CDIsation des agents en contrat à durée déterminée ? Est-elle différente suivant les catégories ? Comment est géré le non-renouvellement des contrats ou le licenciement des agents et, à contrario, quelles sont les modalités de titularisation ? Constatez-vous une évolution des procédures contentieuses en matière RH ? Les ruptures contractuelles ont-elles donné lieu à des indemnités transactionnelles ? Les montants sont-ils différents suivant les cas ou catégories ? Constatez-vous des requalifications contractuelles faites à l'initiative de l'ordonnateur ou suite à une décision juridictionnelle, en raison d'une application erronée des textes ?

Quelles sont vos appréciations sur les projets de réforme du gouvernement tendant à moderniser la fonction publique s'agissant d'un recours plus large aux agents contractuels ?

Emplois de direction[1]

Quels postes de direction sont occupés par des contractuels dans les collectivités et les établissements locaux? Quel en est le fondement juridique ?

Le recrutement de contractuels sert-il, occasionnellement ou régulièrement, de variable d'ajustement, au regard de l'objectif fixé par la loi du 12 mars 2012, afin d'avoir au moins 40% de personnes de chaque sexe dans les emplois de direction ?

Les cadres recrutés viennent-ils prioritairement du secteur public, ou privé ? S'agit-il de fonctionnaires détachés sur contrat, de contractuels ? Quels sont les motifs de leur recrutement plutôt que des fonctionnaires ? Quelle est l'expérience professionnelle (type d'emplois et ancienneté) de l'agent recruté ? Ces agents ont-ils bénéficié d'un CDD ou d'un CDI ?

[1] Il s'agit des emplois concernés par le dispositif de nominations équilibrées, mis en place par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « Sauvadet ». La liste de ces emplois se trouve à l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1984, qui a été modifié par l'article 56 de la loi « Sauvadet ».

2

g. Les rencontres ou travaux avec les autres partenaires

L'année 2019 a été pour la Fédération l'occasion de poursuivre certaines collaborations ou de coopérer avec de nouveaux partenaires :

◊ Le FIPHFP : le Président de la FNCDG est membre du comité directeur et de la commission relative aux partenariats et, à ce titre, participe aux travaux du fonds
◊ Le Défenseur des droits : le service juridique de la FNCDG échange régulièrement avec Charlotte AVRIL, cheffe du pôle fonction publique auprès du défenseur
◊ Sofaxis : des échanges ont été organisés comme chaque année sur la thématique de la gestion de l'absentéisme
◊ La FA FPT : le Président de la FNCDG a reçu Bruno COLLIGNON et Pascal KESSLER le 14 mars pour échanger sur les dispositions du projet de loi de transformation de la fonction publique
◊ La CFDT : le Président de la FNCDG a reçu Claire LE CALONNEC le 24 avril sur l'évolution du droit syndical.

En 2019, la FNCDG et l'ANDCDG ont poursuivi leurs travaux collaboratifs notamment sur les dossiers relatifs à la médiation, la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, l'instauration des lignes directrices de gestion, l'analyse des données sociales.

A l'occasion de la 4ème édition de la CNET, les éditions WEKA et la FNCDG ont renouvelé leur convention de partenariat instituée depuis décembre 2015.

La nouvelle convention s'axe autour de cinq éléments :

◊ l'observation de l'emploi territorial avec notamment la diffusion de nos études
◊ la réalisation et diffusion d'un baromètre RH annuel
◊ l'organisation de journées d'information au niveau national et en région
◊ l'échange de productions documentaires et de contenus sur les sites internet des parties
◊ la réalisation d'outils communs sur l'évolution des collectivités territoriales et l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale.

Les éditions WEKA ont souhaité être partenaire de la Fédération Nationale des Centres de Gestion pour l'organisation de cette Conférence et ont édité le dossier documentaire spécialement réalisé pour cette occasion.



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

a. La médiation préalable obligatoire



Depuis le 1er avril 2018, 42 CDG assurent, en qualité de tiers de confiance, la mission optionnelle de médiation préalable obligatoire au titre de leur mission facultative de conseil juridique.

La date limite de conventionnement entre les collectivités et les CDG proposant cette mission était fixée au 31 décembre 2018.

Au début de l'année, la Fédération a sollicité les CDG expérimentateurs afin de transmettre leur liste définitive de collectivités et établissements ayant conventionné, afin de répondre, d'une part, à la demande du Conseil d'Etat et d'autre part, de bénéficier d'une vision globale sur les adhésions à cette mission, par type de collectivités ou établissements et le nombre total d'agents concernés par département.

Ces données sont particulièrement utiles :

◊ d'une part, dans le cadre de la réalisation du premier rapport d'activité annuel qui a été transmis par la FNCDG aux ministres intéressés et au vice-président du Conseil d'Etat en juin, lequel a salué sa qualité.

◊ d'autre part, dans le cadre de la participation de la Fédération au comité *«Justice administrative et médiation»* (JAM) placé auprès de la secrétaire générale du Conseil d'Etat et présidé par le magistrat référent national de la médiation, M. Philippe GAZAGNES, Président du Tribunal administratif de Clermont Ferrand. Cette participation témoigne de l'engagement des CDG en faveur du développement de la médiation dans le domaine de la justice administrative.

• La participation au comité JAM, au colloque annuel sur la mobilisation sous l'egide du Conseil d'Etat et la valorisation de l'expérimentation

Le 16 janvier 2019, M. LASSERRE, vice-président du Conseil d'Etat, a officialisé la nouvelle composition du comité JAM : la FNCDG et l'ANDCDG y sont représentées, aux côtés de Présidents, Conseillers et Greffiers de TA et CAA, ainsi que de référents institutionnels.

La Fédération a ainsi participé au premier comité JAM sur la médiation administrative, le 22 mai, qui consacrait l'un de ses volets à l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire dans la FPT.

La Fédération participe également chaque année au séminaire organisé par le Conseil d'Etat. Le premier séminaire (décembre 2018) a été l'occasion d'un premier point d'étape sur :

◊ l'état des conventionnements entre collectivités et CDG
◊ le profil des collectivités ayant conventionné
◊ le profil des Médiateurs de CDG
◊ la tarification de la MPO
◊ les premiers cas de saisine des médiateurs
◊ les difficultés rencontrées.

La Fédération est intervenue au second colloque le 18 décembre 2019.

De plus, la Fédération est intervenue le 16 octobre au Tribunal de Rouen à l'occasion d'un colloque sur la médiation administrative.

Le rapport annuel 2018-2019 sur la MPO

En vertu de l'article 7 du décret du 16 février 2018, les médiateurs doivent établir 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
- ◊ les éventuelles difficultés rencontrées
- ◊ l'appréciation sur l'expérimentation en cours.

La Fédération a pris l'initiative de dresser un rapport annuel global issu de l'ensemble des rapports annuels transmis par les CDG afin de bénéficier d'une synthèse générale. Ce rapport global permet une lecture facilitée du bilan des CDG, accessible, à l'usage des pouvoirs publics et des 42 Centres expérimentateurs.

Le champ du premier rapport annuel couvre la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019, conformément à la demande du Conseil d'Etat.

L'ensemble des Centres de Gestion a adressé son rapport d'activité à la FNCDG à l'exception de 2 établissements.

Au total, sont enregistrées 7 716 conventions d'adhésion au dispositif d'expérimentation de la MPO, soit en moyenne 183 collectivités ou établissements par département. Le détail de l'état des conventionnements avec les collectivités et établissements est présenté en annexe n°1 du rapport.

En termes d'agents couverts, les conventionnements avec les collectivités et établissements représentent plus de **378 000 agents publics** sur les 37 Centres de Gestion répondants soit en moyenne 1021 agents par département.

• La formation des médiateurs

Au total, 79 agents des 42 Centres de Gestion expérimentateurs ont été formés par deux organismes de formation : 60 par la CNPM (Chambre Nationale des Praticiens de la Médiation) et 19 par le CMAP (Centre de Médiation et d'arbitrage).

Le choix de confier la mission de formation, qui a duré entre 7 et 9 jours, à 2 organismes seulement visait à favoriser la constitution d'une promotion de médiateurs homogène dans son approche de la médiation.

La FNCDG s'est rapprochée en 2019 de la CNPM afin de lancer un nouveau cursus de 8 jours de formation à Paris, à destination des médiateurs nouvellement nommés. Ce cursus de formation s'est déroulé du 23 mai au 4 juillet et une dizaine de médiateurs y ont participé.

Pour la certification, la Fédération a saisi le CMAP qui a organisé du 12 au 20 septembre, un cycle de formation renforcé de deux jours (mises en situation et examens) permettant aux médiateurs d'obtenir la certification.

b. 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.

Au titre du RGPD, les collectivités 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.

Plusieurs Centres de Gestion proposent un accompagnement personnalisé aux collectivités qui va au-delà de la simple mutualisation de la fonction de DPD. La FNCDG et le GIP informatique ont souhaité accompagner les collectivités dès juin 2018 avec la publication d'un ouvrage, en collaboration avec les éditions Territorial, présentant les nouvelles obligations et le rôle, le champ, le cadre d'intervention, les missions du délégué à la protection des données.

En 2019, la FNCDG a souhaité créer un livre blanc concernant la protection des données appliquée à la Gestion des Ressources Humaines.

En préambule, le rapport rappelle les définitions de *« données à caractère personnel »*, de *«traitement»*, de *« Fichier »*, de *« responsable du traitement »*, de *« Sous-traitant »*, de *« Destinataire »*, de *« Tiers »*, de *« Vie privée »*.

Le document rappelle les règles applicables en matière de licéité du traitement, de droits des personnes, de responsabilité des acteurs, de sécurité des traitements et des données, d'information aux personnes concernées.

Il présente les différentes problématiques de gestion des données au niveau des Ressources Humaines pour les Centres de Gestion et les collectivités ou établissements adhérents.

Pour l'organisation des concours et la gestion des listes d'aptitude mais aussi la transmission des données à la DGAFP dans la base de données concours, le rapport précise les règles à respecter pour se conformer au RGPD :

- ◊ Finalité et sous finalité
- ◊ Responsable de traitement (au cas par cas)
- ◊ Base de licéité du traitement
- ◊ Données concernées et destinataires
- ◊ Modalités de traitement des données
- ◊ Sécurité physique et logique
- ◊ Modalités d'information de la personne concernée
- ◊ Modalités de déclarations, nécessité ou non de prévoir une Analyse d'Impact sur la Vie Privée
- ◊ Textes principaux applicables.

Le rapport comprend également en annexe des éléments méthodologiques pour bâtir un audit, une étude d'impact et des outils comme des modèles de lettres d'information.

Ce rapport, publié en fin d'année, fera l'objet d'une présentation lors d'une journée thématique qui sera organisée à la Rochelle sur les implications du RGPD en matière de RH et de commande publique en partenariat avec l'AMF, l'AdCF, France urbaine, l'UGAP et les éditions WEKA au premier trimestre 2020.

c. L'organisation des concours

Les Centres de Gestion ont convenu, par le biais de la nouvelle convention de mutualisation des coûts des concours et examens, d'approfondir chaque année leur concertation dans leur région et sur le plan national pour l'ouverture des concours.

«Dans le cadre de cette concertation, l'un des objectifs portera sur la réduction du nombre d'organisateurs» précisait la motion de La Baule, approuvée à l'unanimité en juin 2018.

Ainsi, les concours et examens professionnels à faible effectif, notamment, sont particulièrement concernés par les efforts en termes de mutualisation, subsidiarité et rationalisation.
En effet, dans un contexte complexe de transformation la Fonction Publique, il est opportun pour

les CDG de démontrer leur capacité à évoluer, à se moderniser et mettre en valeur leur réactivité en matière d'organisation de concours et d'examens professionnels, avec le souci constant de gérer au mieux les deniers publics confiés.

Cependant, les Commissions concours de la FNCDG et l'ANDCDG ont attiré l'attention du Conseil d'Administration sur certains *« relâchements »* concernants ces concours à faibles effectif, par exemple s'agissant de l'examen professionnel d'avancement au grade de Conseiller territorial principal des activités physiques et sportives en 2017 ou les assistants territoriaux d'enseignement artistique, pour lesquels le nombre d'inscrits ne justifient pas le nombre d'organisateurs.

Ainsi la Fédération, par un courrier adressé à l'ensemble des présidents de CDG, a décidé de reprendre position pour poursuivre la rationalisation de l'organisation des concours.

En concertation avec l'ANDCDG, il a été proposé qu'en dessous d'un certain seuil de candidats un seul organisateur prenne en charge une opération pour l'ensemble du territoire. Au-delà de ce seuil, il pourrait être adopté le schéma suivant : en métropole, un organisateur pour le Nord de la France et un second pour le Sud de la France ou un organisateur à l'Ouest et un organisateur à l'Est. Ce schéma pourrait être négocié à chaque nouvelle session et instauré dès 2020.

d. La réalisation du guide sur les lignes directrices de gestion

L'une des innovations de la loi de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Ces lignes seront arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion poursuivent deux objectifs :

1° déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC

2° fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021.

Le 24 septembre, la FNCDG a lancé en collaboration avec l'ANDCDG un groupe de travail composé de CDG et associant la DGCL afin d'élaborer un guide méthodologique sur la réalisation des lignes directrices.

Lors de la première réunion du groupe de travail du 28 novembre, un premier projet de rédaction a été examiné. Le guide sera publié début 2020.

e. La gestion des difficultés rencontrées pour la mise en œuvre des élections professionnelles

La FNCDG a été alertée par certains CDG quant à leurs difficultés avec leur prestataire tout au long du processus d'organisation des élections professionnelles de décembre 2018. Au-delà de l'image auprès des collectivités et des organisations syndicales, ces dysfonctionnements ont entraîné une surcharge de travail pour les agents des Centres mais surtout un risque contentieux concernant la validité des opérations électorales.

La Fédération a souhaité réaliser un état des lieux le plus exhaustif possible concernant les difficultés rencontrées préalablement aux opérations de vote mais également le jour des élections.

Un mail a été adressé à tous les CDG le 20 décembre 2018 afin de recenser les éléments d'insatisfaction relevés par les Centres concernant :

- ◊ Le non-respect du cahier des charges (pas de démonstration en ligne, personnels dédiés aux opérations, retards, pas de livraison du rendu des impressions...)
- ◊ Les échanges et relations avec le chef de projet et/ou les autres interlocuteurs de la société
- ◊ La réalisation des kits de vote (maquettage, présentation, erreurs dans les projets de bulletin, notices de vote difficilement compréhensibles, pas d'impression de kits vierges...)
- ◊ La validation et la livraison des kits de vote
- ◊ L'absence de suivi
- ◊ La phase de tests (pas de notices de paramétrage des douchettes, erreurs sur les listes d'émargement, interface pas configurée)
- ◊ Les opérations de vote (délais de connexion très longs, absence d'accompagnement ou de suivi, livraison des plis, erreurs sur les codes d'émargement, impossibilité d'utiliser les douchettes...).

Sur la trentaine de Centres ayant répondu à cette sollicitation, la grande majorité n'a pas fait appel à un prestataire extérieur.
Toutefois, l'ensemble des CDG ayant conclu une convention avec la société DOCAPOSTE a fait état d'importantes insatisfactions. Il s'agissait notamment de la Charente-Maritime, de l'Isère, des Pyrénées Atlantiques, des Landes, du Puy de Dôme, du Tarn et Garonne, de la Seine et Marne.

La Fédération a coordonné une action en réparation auprès du prestataire concerné.

Aussi, un rendez-vous a été organisé entre la FNCDG, les Centres concernés et Mme Catherine GROSDIDIER, Directrice du développement des solutions vote chez Docaposte, le 5 avril.

Au cours de cette rencontre ont été précisés les dysfonctionnements qui se sont produits tout au long du processus d'organisation des élections.

Compte-tenu de ces éléments, DOCAPOSTE a régularisé la situation avec ces Centres de Gestion.

IV. LA VIE DU RÉSEAU DES CENTRES DE GESTION

a. La FNCDG au service de ses adhérents

Depuis de nombreuses années, dans le cadre de 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 abordés cette année dans le cadre des questions juridiques sont les suivants :

- ◊ Le statut de l'élu : l'imposition sur les indemnités de fonctions des élus dans le cadre du prélèvement à la source, mise en œuvre à partir du 1er septembre des règles de communication en période pré-électorale...
- ◊ La carrière des agents : La mise en œuvre de la période de préparation au reclassement, le temps de travail, la gestion de la maladie...
- ◊ Le fonctionnement des CDG : conditions de désaffiliation, d'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, de nombreuses notes relatives à l'actualité juridique ont été communiquées aux CDG. Ces notes concernaient par exemple la période de préparation au reclassement, le CITIS, le protocole égalité femmes-hommes, les rapports publics (emplois aidés, maintien dans l'emploi), la médiation, le décret du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales

et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires... Des notes portant sur le projet de loi de transformation de la fonction publique ont également été réalisées, une note de position sur l'avant-projet de loi, une note stratégique, une note portant sur les éléments de langage, un décryptage article par article...

b. L'organisation de l'assemblée générale délocalisée à Strasbourg

Les 6 et 7 juin, la Fédération a tenu son Assemblée générale délocalisée à Strasbourg.

Le Centre de Gestion du Bas-Rhin et son président Michel LORENTZ ont assuré l'accompagnement des services de la Fédération dans l'organisation de cet évènement.

Cette Assemblée a réuni 47 Présidents, 9 Vice-Présidents et 49 Directeurs de Centres de gestion.



Le programme était le suivant :

◊ Le jeudi, ouverture du séminaire par un déjeuner au restaurant *«Le salon des Députés»* au Parlement Européen avec l'allocution de la députée européenne Anne SANDER

◊ La visite du Parlement et une conférence sur les services publics en Europe. Cette conférence a été animée par :



❍ Guy SIAT, Maitre de conférences de droit public de l'université de Strasbourg,
❍ Andreas UEBLER, Directeur Général Adjoint du district d'Emmendingen, expert du système politico-administratif allemand
❍ Massimo BALDUCCI, spécialiste des collectivités locales et Professeur à l'Université de Florence
❍ Olivier TERRIEN, consultant-formateur au Cabinet Conseil Consulting Territorial Europe et ancien chef de projet Démocratie Locale au Conseil de l'Europe.

La conférence a été suivie par une balade en bateau pour découvrir Strasbourg.

◊ Le soir, une réception et un dîner ont eu lieu dans les salons de l'Hôtel de Ville de Strasbourg en présence du maire de la ville

◊ Le vendredi, s'est tenue l'Assemblée Générale de la FNCDG dans les locaux de l'ENA.

À cette occasion Michel HIRIART a ouvert l'assemblée en rappelant l'implication de la Fédération pour peser dans l'élaboration des dispositions du projet de loi de transformation de la fonction publique. Au-delà du compte-rendu des auditions avec la Députée Émilie CHALAS, Rapporteure du texte à l'Assemblée Nationale, et avec les Sénateurs Catherine DI FOLCO et Loïc HERVÉ, Rapporteurs du projet de loi au Sénat, il a été rappelé que la Fédération a rencontré de nombreux parlementaires membres des Commissions des Lois des deux Assemblées afin de faire déposer et de défendre ses amendements.

◊ Une visite guidée de la ville de Strasbourg à l'issue du déjeuner a clos ces deux journées d'Assemblée Générale délocalisée.

c. 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 trois reprises en 2019, le 22 janvier, le 26 juin et le 4 octobre. Ont été abordées les thématiques suivantes :

◊ La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et son impact sur les concours
◊ Information sur l'organisation des concours de PEA 2019 au niveau national et bilan des concours et examens professionnels d'ATEA et ATEA principal de 2ème classe et 1ère classe pour l'examen professionnel
◊ Convention cadre relative à la mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques dans le cadre de l'organisation des concours de sapeurs-pompiers professionnels de catégories A et B
◊ Expérimentation du CDG 35 pour l'organisation du concours interne de lieutenant de 2ème classe 2019
◊ Retour sur l'enquête nationale annuelle des lauréats encore valablement inscrits au 1er juillet 2019 sur les listes d'aptitude
◊ Information sur les travaux de la cellule pédagogique
◊ Information sur l'organisation du concours de Gardien Brigadier de Police Municipale 2018 et constitution du groupement de commande pour le prochain marché public 2020-2023 pour l'élaboration des tests psychotechniques
◊ Groupe de travail RGPD sur les concours.

↳ *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 santé sécurité au travail s'est réunie à deux reprises en 2019, le 8 février et le 27 juin.

Ont été abordées les thématiques suivantes :

◊ Le décret de période de préparation au reclassement et la circulaire
◊ Le décret relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service
◊ L'évolution de partenariat multifonds retraite
◊ La mission d'information sur le handicap dans la fonction publique
◊ Le projet d'ordonnance santé et sécurité au travail issu de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
◊ L'audition sur la protection sociale complémentaire
◊ La participation aux salons Préventica
◊ La présentation par le CNFPT d'un module sur le reclassement
◊ L'expérience : enquête réalisée par le CDG 59 sur l'apprentissage aménagé.

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

La commission emploi s'est réunie le 28 mars 2019.

Ont été abordées les thématiques suivantes :

◊ Les impacts des textes récents sur l'emploi dans les collectivités (accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique, décret du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement...)

◊ Présentation du projet de loi de transformation de la fonction publique et des amendements présentés en coordination des employeurs publics et des organisations syndicales
◊ Réflexions quant à l'évolution de la gestion des FMPE
◊ Mise en œuvre du bilan social et présentation des études réalisées par les CDG
◊ Présentation des études du CSFPT en matière de maintien dans l'emploi et de contrats aidés.

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 s'est réunie le 29 mars 2019.

Ont été abordées les thématiques suivantes :

◊ Présentation de l'actualité juridique (décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps (CET) en cas de mobilité des agents dans la fonction publique, le décret n°2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif, le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement...
◊ Présentation du Projet de loi de transformation de la fonction publique et des amendements proposés par la coordination des employeurs publics et des OS
◊ Mise en œuvre de la loi pour choisir son avenir professionnel
◊ Propositions de la FS4 du CSFPT en matière de droit syndical
◊ Expérimentation de la MPO
◊ Mise en œuvre du RGPD.

d. La participation aux travaux du GIP informatique

Créé par arrêté interministériel du Ministre de l'Intérieur, du Ministre de la Cohésion territoriale et du Ministre de l'Action et des Comptes publics en date du 9 juin 2017, le Groupement d'Intérêt Public des Centres de Gestion (GIP Informatique des CDG) organise de nombreux groupes de travail. La Fédération travaille en collaboration avec le GIP sur les dossiers relatifs au RGPD, à la bourse de l'emploi, à la constitution de la base de données concours.

Les services de la FNCDG accompagnent également le GIP sur certaines questions juridiques.

Le Président de la Fédération participe aux réunions des instances du GIP que sont les bureaux, les conseils d'administration et les assemblées générales, en sa qualité de 1er vice-président.



V. L'OBSERVATION DE L'EMPLOI PUBLIC LOCAL

a. La 5ème édition du Baromètre HoRHizons

En 2015, l'AMF, en association avec le CNFPT et la FNCDG, avait souhaité créer un outil permettant aux élus locaux de disposer d'éléments chiffrés fiables et récents et de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines.



Cette cinquième étude annuelle, lancée depuis 2017 par 5 acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF, Régions de France, l'ADF, la FNCDG et le CNFPT est bâtie sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, projections et perspectives des ressources humaines des communes et EPCI.

Horhizons 2019 s'appuie sur une enquête CNFPT réalisée par le CSA entre le 3 et le 28 juin 2019 auprès d'un échantillon de 811 collectivités et établissements publics territoriaux (5 régions, 35 départements, 614 communes, 36 communautés d'agglomération, 119 communautés de communes, 1 communauté urbaine et 1 métropole).

Le Baromètre HoRHizons est le résultat d'un travail de coopération débuté de longue date entre les acteurs majeurs de la Fonction publique territoriale. Même si le Gouvernement et le législateur ont souhaité mieux articuler la coopération entre les Centres de Gestion et le CNFPT au travers d'une nouvelle obligation de conventionnement, ces collaborations existent tant sur le territoire, qu'au niveau national et la réalisation de cette cinquième étude commune en est un exemple.

A l'heure de la mise en œuvre de la réforme de la fonction publique, des outils d'appréciation de la situation tels que le Baromètre HoRHizons s'avèrent indispensables. Les tendances observées ces dernières années se confirment tant en matière d'évolution des masses salariales, de politiques de recrutement, de formation, de prévention de la santé au travail.

Cette cinquième étude a été diffusée à l'occasion d'une conférence de presse organisée le 9 octobre 2019.



Lors de cette conférence de presse, André LAIGNEL, Premier Vice-Président de l'AMF, François DELUGA, Président du CNFPT et Michel HIRIART, Président de la FNCDG, ont précisé qu'il conviendra d'examiner avec attention dans les années à venir les évolutions que pourrait engendrer la loi de transformation de la fonction publique publiée le 7 août dernier, notamment en matière de dialogue social, de recours au contrat, de politiques de rémunération, de mobilité et d'égalité professionnelle.

À la lecture des résultats de l'édition 2019 d'Horizons, les enseignements suivants peuvent notamment être dressés :

• une stabilisation, cette année encore, des dépenses de personnel des collectivités : 56% d'entre elles déclarent ainsi que leurs dépenses sont en stagnation. Et si une hausse de ces dépenses est néanmoins constatée au sein des communautés de communes et des régions notamment, ceci s'explique, pour partie au moins, par des recrutements qu'elles ont dû opérer pour pallier la suppression par l'Etat des contrats aidés ou encore, s'agissant des régions fusionnées, par la poursuite des effets de l'harmonisation des régimes indemnitaires et des dispositifs d'action sociale ;

• un « coup d'accélérateur » dans la mise en place du nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP ayant été institué dans 76% des collectivités interrogées (+14 points par rapport à l'année dernière) même si un certain nombre de cadres d'emplois, notamment de la filière technique, n'en bénéficient toujours pas faute de publication des arrêtés des corps homologues de l'Etat ;

• des perspectives de recrutement en légère progression : 38% des collectivités envisagent de recruter prochainement (+2 points par rapport à 2018), notamment au sein des départements, des régions, des communes de plus de 20 000 habitants et des communautés de communes. Cette tendance, très nette en particulier dans le domaine du développement durable (+9 points par rapport à 2018) s'explique principalement par le remplacement des départs en retraite dont le volume demeure important ;

• un niveau constant de dépenses consacrées par les collectivités et leurs groupements à la formation de leurs agents ;

• une forte hausse dans la nomination des délégués à la protection des données personnelles (59% des collectivités interrogées, soit + 29 points en un an) et une réelle progression dans la désignation des référents déontologues (+10 points par rapport à 2018) ;

• un moindre dynamisme qu'en 2018 des actions initiées en faveur de l'égalité femmes-hommes, constat qu'il convient toutefois de nuancer suivant les catégories de collectivités puisque 85% des départements, 87% des communes de plus de 20 000 habitants et 100% des régions ont mis en œuvre des politiques dans ce domaine.



/ COMMUNIQUE DE PRESSE / COMMUNIQUE DE PRESSE /

Baromètre Horizons 2019 : des budgets RH à l'équilibre et de nouveaux leviers pour optimiser la fonction publique territoriale

Horizons 2019

CONTACTS PRESSE

b. Le 8ème panorama de l'emploi public

La FNCDG et l'ANDCDG ont publié en juin la 8ème édition du panorama de l'emploi territorial.



Cette exploitation nationale du bilan de l'emploi permet de mesurer l'évolution de l'emploi territorial, alimente ou est complémentaire d'autres publications comme celles élaborées par l'AMF ou le CNFPT.

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 8ème 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 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 pour la 1ère fois des données sur la retraite pour invalidité et un focus sur le métier de secrétaire de mairie.

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 celle de la gestion de l'inaptitude.

c. Organisation de la 4ème Conférence nationale de l'emploi territorial

La FNCDG a organisé la 4ème Conférence Nationale de l'Emploi Territorial le mercredi 27 mars à l'Hôpital des Diaconnesses (Paris 12ème).

La journée a rassemblé plus de 200 élus, DGS et DRH, collaborateurs de collectivités locales, de structures intercommunales et de Centres de Gestion.
Par ailleurs, la DGCL, la DGAFP, le CSFPT, l'AMF, l'ADF, Régions de France, l'AdCF, le CNFPT ont assisté aux débats qui ont été retransmis sur le site d'idéal connaissances.

Didier OSTRE, Directeur Adjoint de l'AMF, a présenté le baromètre HoRHizons 2018 et les principales dispositions de l'avant-projet de loi de transformation de la fonction publique pour lancer la première table-ronde.

Olivier DUCROCQ, Directeur du Centre de Gestion du Rhône, a mis en lumière les chiffres issus du panorama de l'emploi 2018 et présenté la nouvelle application de collecte des données sociales mise en place depuis 2018 dans tous les Centres de Gestion avec le soutien de la Fédération.



La table-ronde *« Quelle réforme de la fonction publique ? »* a rassemblé :

◊ Catherine DI FOLCO, Sénateur du Rhône
◊ Arnaud de BELENET, Sénateur de la Seine et Marne
◊ Alain VASSELLE, Président du Centre de Gestion de l'Oise, Ancien rapporteur pour la commission des Lois du Sénat de la loi du 20 avril 2016 sur la déontologie des agents publics
◊ Johan THEURET, Président de l'Association des DRH des grandes collectivités et DGA de Rennes Métropole.





Les intervenants ont débattu sur les propositions du rapport parlementaire sur les institutions de la FPT ainsi que sur les premières dispositions du projet de loi de transformation de la fonction publique présenté le matin même en conseil des ministres.

Après une intervention de Cécile LOMBARD, Sous-directrice des compétences et des parcours professionnels – DGAFP, la seconde table-ronde *« comment favoriser la mobilité ? »* a permis d'évoquer les enjeux de la valorisation de la mobilité, les freins rencontrés et les outils permettant d'accompagner les agents qu'il s'agisse d'une mobilité choisie ou subie.

Sont intervenus lors de cette deuxième table-ronde :

◊ Cendra MOTIN, Députée de l'Isère
◊ Claude SORET-VIROLLE/Pierre-Yves BLANCHARD, Directeurs Adjoints, CIG de la Grande Couronne
◊ Laurent ZAM, Directeur adjoint, CDG 35
◊ Séverine DE SOUSA, Directrice régionale, CNFPT, Auvergne Rhône Alpes.



En conclusion de cette journée, François DELUGA, Président du CNFPT, a apporté son éclairage sur l'évolution du statut et la réforme engagée.

VI. COMMUNICATION ET INFORMATION

a. Le magazine FédéMag

Deux numéros du magazine de la Fédération ont été publiés en 2019, le premier à l'occasion de la CNET, le second pour le Salon des Maires en novembre.

Ces magazines ont fait état de la réforme de la fonction publique. Ont été publiés par exemple, une interview d'Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat en charge de cette loi, une autre d'Emilie CHALAS, rapporteure du projet de loi à l'Assemblée Nationale, de même que deux dossiers spéciaux sur l'*« observation de l'emploi public »* et les élections professionnelles.

Par ailleurs, plusieurs articles ont traité de rapports publics : ceux du CSFPT sur les contrats aidés et le maintien dans l'emploi, le rapport du Député de la Gironde Eric POULLIAT sur la radicalisation dans les services publics, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, celui des parlementaires J. SAVATIER et A. DE BELENET sur les institutions de la FPT, les collectivités locales en chiffres (DGCL)...

Ces deux numéros évoquent également quelques-unes des nombreuses initiatives des Centres de Gestion comme la médiation préalable obligatoire, présentent des FAQ (la retraite, la période de préparation au reclassement), des fiches pratiques (lutter contre les addictions, le métier de conseiller en organisation, le métier de sapeur-pompier professionnel) et l'actualité des collectivités et de la fonction publique (le protocole égalité femmes/hommes, l'exonération d'impôt sur le revenu sur les heures supplémentaires, le lancement de la place de l'emploi public, l'entrée en vigueur du code de la commande publique, la loi GATEL sur les communes nouvelles, le projet de loi *« engagement et proximité »*...).

b. Organisation de la journée thématique ADF/FNCDG sur le dialogue social

L'Assemblée des Départements de France et la Fédération nationale des Centres de gestion ont organisé mercredi 15 mai 2019 une matinée consacrée à la renaissance du dialogue social dans la Fonction publique territoriale.

L'organisation de cet évènement intervenait après le vote, le 6 décembre 2018, de plus de 2,5 millions d'agents publics pour renouveler les instances paritaires représentatives du personnel (2018-2022) et au moment où s'engageait l'examen de la loi de transformation de la Fonction publique.

Dans ce contexte, la journée d'information a permis de s'interroger sur la place et l'évolution du dialogue social local :

- ◊ Comment envisager le dialogue social local dans un contexte :
  - ❍ De réorganisation territoriale
  - ❍ De contraintes budgétaires fortes
  - ❍ D'évolution rapide des métiers de la fonction publique, de recours accru aux contractuels
  - ❍ De prise en compte de la qualité de vie au travail (par exemple la prestation sociale complémentaire (PSC) ?

- ◊ Comment évoluera le dialogue social avec la mise en place des nouvelles instances prévues par la réforme de transformation de la Fonction Publique ?

- ◊ Peut-on attendre de l'engagement des collectivités locales un effet durable sur l'amélioration de la qualité du dialogue social ?

Ont été abordées lors de la rencontre les thématiques suivantes :

◊ Les leçons à tirer du dernier scrutin de 2018 pour les partenaires sociaux et les collectivités territoriales
◊ Les nouvelles attentes quant aux conditions de renouveau du dialogue social local : formes, modalités, moyens ?
◊ Les questions relevant du dialogue social à traiter d'ici 2022 à travers plusieurs exemples : la protection sociale complémentaire, le régime indemnitaire, le temps de travail et le développement de la qualité de vie au travail.



En ouverture, le Président Michel HIRIART a rappelé le contexte évolutif du dialogue social du fait, notamment, d'un cadre législatif et réglementaire modifié depuis 2010 et d'une réforme de la scène publique locale qui a nécessité des débats intenses sur les conditions de travail au sein des collectivités, sur la prévention des risques, les élections professionnelles avec la mise en place des CCP, le nouveau régime indemnitaire ou encore le développement de la formation.

Philippe LAURENT, Président du CSFPT, a réalisé un tour d'horizon du dialogue social à l'heure où débute le dernier mandat des instances telles que connues depuis de nombreuses années et s'est projeté sur les enjeux de leur restructuration.

Pour les élus représentant les conseils départementaux de l'Aveyron et de la Meurthe-et-Moselle, le dialogue doit irriguer l'action des collectivités locales et incarner la qualité de vie au travail. Pour le centre de gestion de l'Ille-et-Vilaine, le rôle de *« tiers de confiance »* des Centres de gestion permet de veiller à l'équité du dialogue social local, a developpé, Jean-Jacques BERNARD, Président du CDG.

La Fédération interco CFDT a souligné la nécessité de valoriser la parole syndicale sans exclure l'exigence de participation des agents. Pour la Fédération Autonome de la Fonction publique, le dialogue social territorial doit répondre à une exigence de transparence et de cohérence.

François SAUVADET, Président de la Côte d'Or et ancien ministre de la fonction publique, a, à l'occasion de cette rencontre, présenté sa vision de l'évolution du dialogue social qui doit s'inscrire notamment dans le cadre de la modernisation des métiers.

Les expériences de la Ville de Suresnes, du Département de la Mayenne et du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne ont montré que la reconnaissance des forces syndicales pouvait être un levier de performance du service public.



En conclusion, le Président Dominique BUSSEREAU a souligné les perspectives d'évolution ouvertes pour les collectivités locales en matière de différenciation. Il a par ailleurs rappelé qu'une démocratie forte a besoin de syndicats forts et qu'il importe de valoriser davantage l'engagement des élus par une reconnaissance de leurs expériences acquises tout au long de leurs mandats.



c. Partenariat AMF/CNFPT/FNCDG pour l'organisation de journées d'information sur la loi de transformation de la fonction publique

L'Association des Maires de France (AMF), le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et la Fédération Nationale des Centres De Gestion (FNCDG) se sont associés pour proposer aux acteurs territoriaux, au dernier trimestre 2019, et sur l'ensemble du territoire national, des journées d'actualité ayant pour objet de présenter les principales dispositions de ce texte et d'évoquer les conditions de leur mise en œuvre mais également les enjeux à appréhender pour le nouveau mandat.

Le public visé par ces conférences regroupait les employeurs territoriaux (élus), les décideurs locaux (Directeurs généraux de services) les gestionnaires des collectivités et établissements publics locaux d'un territoire donné : la région d'accueil de la manifestation.

Le cas échéant, d'autres partenaires ont pu être associés comme les associations catégorielles et la presse spécialisée et locale.

Pour l'ensemble des acteurs locaux, ces conférences ont été le moment privilégié d'appréhender les nouvelles dispositions applicables en matière de GRH mais aussi de réfléchir aux nouveaux défis pour valoriser les compétences des personnels territoriaux afin d'assurer l'attractivité des carrières dans les collectivités locales, nécessaire à la bonne marche des services publics locaux.

Ces rencontres se sont déroulées dans les villes suivantes :

- ◊ Paris (Région Ile de France)
- ◊ Reims (Région Grand Est)
- ◊ Rennes (région Bretagne)
- ◊ Lille (Région Hauts de France)
- ◊ Rouen (Région Normandie)
- ◊ Carcassonne (Région Occitanie)
- ◊ Nantes (Région Pays de la Loire)
- ◊ Vidauban (Région PACA)
- ◊ Ajaccio (Région Corse)
- ◊ Lyon (Région Auvergne Rhône Alpes)
- ◊ Bordeaux (Région Aquitaine)
- ◊ Dijon (Région Bourgogne Franche Comté)
- ◊ Orléans (Région Centre Val de Loire)
- ◊ Clermont Ferrand (Région Auvergne Rhône Alpes)
- ◊ Saint Denis de la Réunion (DOM/TOM)
- ◊ Pantin (Région Ile de France).

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG ont associé les Centres de Gestion, les associations départementales de maires et la délégation régionale du CNFPT du ressort d'accueil de la manifestation à chaque étape de l'organisation de ces rencontres.

Ces rencontres se sont organisées autour d'une journée ou d'une demi-journée entre le 10 septembre et le 15 novembre.



Déroulé sur une matinée :

- 8h45/09H15 : Accueil
- 9H15/ 9H30 : Allocution d'ouverture
- 9h30/ 10H15 : Présentation des principales dispositions relatives au dialogue social et à l'évolution des instances paritaires

  La loi de transformation de la fonction publique modifie, en profondeur, le fonctionnement des instances paritaires : création d'un comité social territorial en remplacement du CT et du CHSCT, réforme du champ de compétences des commissions administratives paritaires, réforme des commissions consultatives paritaires. Panorama des principales mesures.
- 10H15/11H00 : Présentation des principales dispositions relatives aux contractuels

  La loi de transformation de la fonction publique étend les cas le recours aux contractuels de droit public au sein des collectivités territoriales notamment au travers l'abaissement du seuil démographique permettant le recrutement de contractuels sur les emplois fonctionnels, la création d'un contrat de projet, l'élargissement des cas de recours au contrat sur emploi permanent dans toutes les catégories. Le texte prévoit également une obligation de formation d'intégration pour certains agents contractuels. Panorama de ces évolutions majeures.
- 11h20/11H40 : Présentation des principales dispositions relatives au droit disciplinaire et à la déontologie

  La loi de transformation de la fonction publique modifie le cadre juridique issu de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Échelle des sanctions disciplinaires, évolution du droit de grève, suppression de la Commission de déontologie au profit de la HATVP, renforcement du suivi des réserves de la HATVP... voilà les principaux points de réforme.
- 11H40/12H00 : Présentation des principales dispositions relatives aux conditions de travail

  La loi de transformation de la fonction publique contient différentes mesures en matière de conditions de travail. Parmi celles-ci figurent notamment la création d'un congé de proche aidant, l'instauration d'un bilan de carrière en cas de pénibilité, la suppression progressive des régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail (1607 heures) et une uniformisation des autorisations d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Focus sur ces évolutions.
- 12H00/12H30 : Présentation des principales dispositions relatives aux recrutements, à la mobilité et à l'évolution professionnelle

  La loi de transformation de la fonction publique comprend un volet important sur la mobilité et l'évolution professionnelle. Extension de la portabilité des CDI, financement de l'apprentissage, formation au management, création d'un mécanisme de rupture conventionnelle, généralisation des concours sur titres, création d'un détachement d'office en cas d'externalisation de services : Voilà les principales réformes opérées en la matière par la nouvelle loi.
- 12H30/ 13H00 : Présentation des principales dispositions relatives à l'égalité professionnelle

  La loi de transformation de la fonction publique entend renforcer l'égalité professionnelle en imposant notamment aux employeurs territoriaux l'élaboration, avant le 31 décembre 2020, d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle et la mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes. Figurent également dans la loi des mesures en faveur des nominations équilibrées au sein des emplois de direction et d'une représentation équilibrée des membres des jurys de concours. D'autres mesures concernent les agents en situation de handicap.
- 13H00 / 14H00 : cocktail déjeunatoire

Un kit de documentation et de communication a été réalisé par l'AMF, la FNCDG et le CNFPT. Celui-ci comprend notamment un livret explicitant les dispositions de la loi relative à la FPT, une synthèse et un powerpoint de présentation.













d. Le fascicule « Thésaurus : les mots clés dans la FPT »

En 2018, lors du salon des maires, un thésaurus avait été distribué. Ce document reprend les mots-clés avec leurs définitions classés autour de 21 thématiques :

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



Afin de tenir compte de l'évolution statutaire importante en lien avec la réforme de la fonction publique territoriale, ce thésaurus a été mis à jour en 2019 pour amender les définitions comme par exemple celles concernant les CAP, le congé de maternité, le CDD, l'avancement de grade, la formation, et introduire notamment de nouvelles notions comme le congé de proche aidant, la rupture conventionnelle, le comité social territorial, les lignes directrices de gestion, le rapport social unique, le contrat de projet...

Cette deuxième édition du thésaurus a, cette année encore, fait l'objet d'une diffusion lors du salon des maires organisé du 19 au 21 novembre.

e. Le livret «travailler dans la Fonction Publique»

En 2019, a été réédité le magazine *« travailler dans la fonction publique »* qui comprend une présentation de la FPT, des principes et dispositifs de recrutement, des différents types de concours, du recours aux contractuels, des métiers, du déroulement de carrière...
Un focus a été inséré sur la place de l'emploi public, le site emploi territorial et la méthodologie de recherche d'emploi.

Le livret comprend également des informations pratiques comme des notices de concours, le calendrier triennal d'organisation des épreuves, l'annuaire des CDG.
Ce magazine, dont la 1ère édition avait été créée en vue du salon du travail et de la mobilité, sera distribué lors de ce même salon en janvier 2020 et figure en téléchargement sur le site internet de la Fédération.

f. La participation aux ETS de Strasbourg

Les Entretiens territoriaux de Strasbourg (ETS) sont un événement du CNFPT, piloté par l'institut national des études territoriales (INET).

Le CNFPT a associé la FNCDG aux Entretiens Territoriaux de Strasbourg ayant pour thème *« Acteurs des territoires, construisons ensemble ! »* les 11 et 12 décembre 2019.

Les ETS accueillent les cadres supérieurs territoriaux et près de 1300 managers chaque année.

La FNCDG et l'ANDCDG ont collaboré à l'occasion d'un atelier ayant pour titre : *« La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : un bien commun partageable ! ».*

Ce même jour, la FNCDG a animé une webradio en collaboration avec l'AMF et le CNFPT sur la présentation des principales dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

g. La participation au SMCL

Le Salon des Maires et des collectivités a eu lieu du 19 au 21 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 8ème édition du magazine réalisé par la Fédération *« FédéMag »*
- ◊ le baromètre HoRHizons 2019
- ◊ la 8ème édition du panorama de l'emploi public territorial
- ◊ le fascicule *« les mots clés dans la FPT »*
- ◊ la plaquette de présentation FNCDG/CDG.

Par ailleurs, la FNCDG a participé au forum organisé par l'AMF le 20 novembre sur *« les nouvelles opportunités pour le maire employeur après la loi de transformation de la Fonction Publique »*, dans le cadre du 102ème Congrès des maires et des présidents d'intercommunalité de France qui avait pour thème *« Les maires au cœur de la République ».*

Ce forum a été suivi par la signature d'une convention de partenariat entre la Fédération et le CNFPT.

A l'issue de la réunion du Conseil d'Administration, une rencontre du bureau a été l'occasion d'échanges avec les CDG ultra-marins.

h. La participation aux Salons Préventica

Les Congrès/Salons Préventica, organisés deux fois par an, sont des plateformes d'échanges et de promotion de la maîtrise globale des risques professionnels.

La convention signée par la Fédération, depuis 2015, a pour but de développer un partenariat lors des salons Préventica pour les Centres de Gestion avec l'occupation d'un stand sur le salon, l'organisation et l'animation de conférences.

Dans le cadre de ce partenariat, la FNCDG prend en charge un stand de 12m² et une conférence de 45 minutes. Il s'agit d'une occasion particulièrement intéressante pour les CDG locaux de présenter leurs actions innovantes ou d'aborder les questions et les enjeux de la sécurité et de la santé au travail dans la fonction publique territoriale (absentéisme, maintien dans l'emploi, reclassement...).

Le salon Préventica a eu lieu à Paris du 21 au 23 mai 2019. Une conférence animée par le CDG de l'Eure était consacrée au *« conseil en aménagement spatial et au conseil organisationnel »*.

Le salon Préventica a eu lieu à Marseille du 21 au 23 mai 2019. La FNCDG a également pris en charge un stand et une conférence animée par le CDG des Bouches-du-Rhône. La conférence avait pour thème : *«Prévenir les RPS en collectivités : conduire sa démarche en interne»*.

i. La FNCDG dans la presse

La FNCDG est régulièrement sollicitée par la presse spécialisée, les médias généralistes et diffuse également des communiqués de presse.

Quelques exemples d'interviews, articles ou communiqués de presse publiés en 2019 :

Communiqué de presse sur la conclusion de la convention FNCDG-Sécurité Civile en matière de concours de sapeurs-pompiers (Février)

Communiqué de presse sur le rapport des parlementaires Arnaud DE BELENET et Jacques SAVATIER s'agissant de la formation et de la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales **(Février)**

Weka actualités (Février) : *«Un rapport préconise une nouvelle organisation du CNFPT et des CDG»*

La Gazette des Communes (Février) : *«tutelle pour le CNFPT et les centres de gestion: ça grince !»*

La Gazette des Communes (Mars) : *«Avenir du CNFPT et des centres de gestion: les trois piliers de la territoriale veulent être associés»*


Avenir du CNFPT et des centres de gestion : les trois piliers de la territoriale veulent être associés

AEF (Mars) : Interview de Michel HIRIART *«Les Centres de Gestion prendront toute leur part pour amender le projet de loi fonction publique»*

Localtis (Mars) : Avenir des centres de gestion : rassurés, les élus restent cependant *«vigilants»*

Communiqué de presse suite à l'organisation de la journée d'information sur le dialogue social avec l'ADF (Mai)

La Gazette des Communes (Août) : *«Emploi public local : les tendances du premier semestre passées à la loupe»*

Communiqué de presse sur l'organisation de 15 journées régionales d'information sur la loi du 6 août 2019 en partenariat avec l'AMF et le CNFPT (Août)

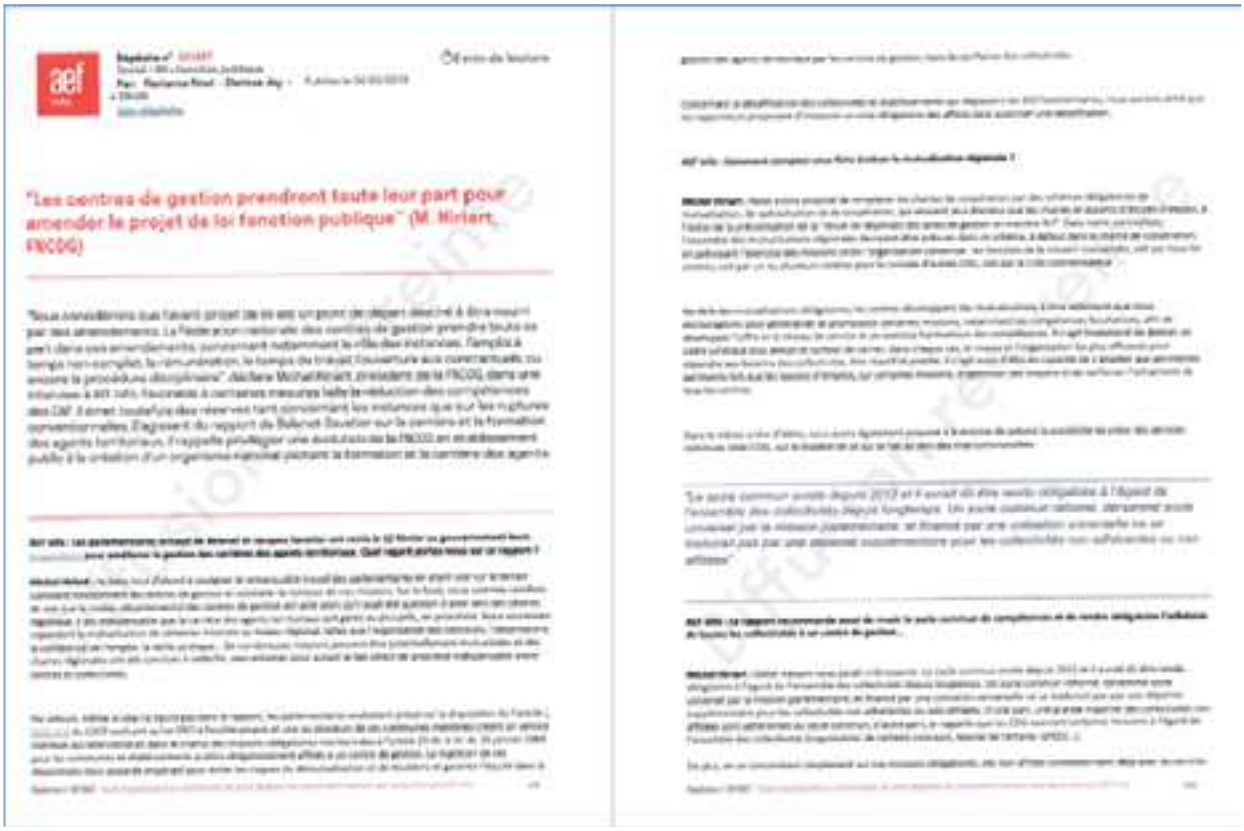

Loi fonction publique : satisfaction affichée des employeurs territoriaux

La Gazette des Communes (Septembre) : *«Loi fonction publique : satisfaction affichée des employeurs territoriaux»*
La Gazette des Communes (Septembre) : *«Les débuts prometteurs de la médiation préalable»*

Communiqué de presse suite à la conférence de presse de présentation du baromètre Horhizons 2019 (Octobre)

Maire info (Octobre) : *«Selon le baromètre HoRHizons 2019, les employeurs territoriaux font preuve d'une maîtrise croissante dans la gestion des RH»*

Panorama territorial 2019 de Sofaxis (Octobre) Interview de Michel HIRIART
Par ailleurs, les services de la FNCDG sont régulièrement sollicités pour apporter des éléments


"Les centres de gestion prendront toute leur part pour amender le projet de loi fonction publique" (M. Hiriart, FNCDG)

techniques aux journalistes de la presse écrite ou en charge de la préparation de reportages pour les journaux télévisés par exemple.

Ces sollicitations ont porté cette année sur les thématiques suivants :

- ◊ La gestion des FMPE
- ◊ La mobilité des agents territoriaux en direction du secteur privé
- ◊ La mise en place des commissions consultatives paritaires
- ◊ La formation des jurys de concours
- ◊ Les propositions de la FNCDG dans le cadre des ordonnances prévues par la loi du 6 août 2019
- ◊ La mutualisation de la fonction de délégué à la protection des données
- ◊ La mise en place des badgeuses dans les collectivités territoriales
- ◊ L'entrée dans la fonction publique
- ◊ L'évolution du dispositif de mise en disponibilité

- ◊ La rémunération des directeurs généraux de service
- ◊ La mise en œuvre des parcours emploi compétences.

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

L'année 2019 a été pour la Fédération l'occasion de participer ou d'intervenir dans plusieurs manifestations organisées par les Centres de Gestion ou ses partenaires.

❋ 22 janvier :
Vœux du Président de l'AdCF en présence de Jacqueline GOURAULT, Ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales et d'Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics

❋ 24 janvier :
Vœux du Président du CSFPT

❋ 1er février :
journée d'information de l'association des maires du Lot

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

❋ 18 et 19 mars :
forum des élus et de l'emploi public (CDG 35)

❋ 15 mars :
journée d'information de l'association des maires de l'Eure et Loir

La FNCDG a dressé un panorama des règles applicables en matière de recrutement, de santé et de sécurité au travail, de gestion des carrières et des contrats, de maladie, de congés...

❋ 29 mars :
1er colloque Fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière : le défi territorial

❋ 25 avril :
inauguration des nouveaux locaux du CDG de la Seine Maritime

❋ 22 mai :
Comité Justice administrative et médiation au Conseil d'Etat

❋ 23 mai :
Rencontres RH de l'AdCF

La Fédération a fait une présentation du protocole d'accord sur l'égalité femmes/hommes et des nouvelles obligations induites pour les employeurs territoriaux

❋ 6 septembre :
journée d'information de l'association des maires de la Dordogne

La FNCDG a dressé un panorama des règles applicables en matière de recrutement, de santé et de sécurité au travail, de gestion des carrières et des contrats, de maladie, de congés...

❋ **27 septembre :**
Congrès de l'ANDCDG (les Sables d'Olonne, 85)

❋ **16 octobre :**
colloque au Tribunal administratif de Rouen sur le thème de la médiation
Intervention de la FNCDG sur la mise en œuvre de la MPO dans la FPT

❋ **17 octobre :**
89ème congrès de l'ADF (Bourges)

❋ **5 novembre :**
Participation de la FNCDG associée au CDG 77 à la rencontre des référents déontologues des départements

❋ **12 novembre :**
Réunion d'information *« décryptage de la loi de transformation de la fonction publique »*, Quimper

❋ **15 novembre :**
Conférence Régionale de l'Emploi des Hauts de France (Lézennes) sur la thématique *« les agents publics de demain »*

❋ **20 novembre :**
Table-ronde *« les nouvelles opportunités pour le maire employeur après la loi de transformation de la Fonction Publique»* lors du Congrès des Maires de France

❋ **26 novembre :**
Club RH 2019 de la Gazette des Communes (Bordeaux)

Intervention du Président HIRIART sur la loi de transformation de la fonction publique

❋ **10 décembre :**
Territoriales de Bretagne consacrées à la problématique *« FEMMES/HOMMES: S'ENGAGER DANS LA VIE PUBLIQUE DE DEMAIN ? »*

❋ **11 décembre :**
Entretiens territoriaux de Strasbourg

❋ **18 décembre :**
Assises de la médiation administrative (Conseil d'Etat)

La réunion des instances de la FNCDG en 2019

Utilisation de la Visioconférence, du 1er Janvier au 30 septembre 2019 :

- ◊ Nombre d'heures d'utilisation : 1921
- ◊ Nombre total d'appels : 1790
- ◊ Nombre d'utilisateurs : 250
- ◊ Temps d'appel moyen : 64 minutes

Conseil d'administration
Jeudi 7 février
Jeudi 28 mars
Jeudi 23 mai
Jeudi 26 septembre
Mercredi 20 novembre

Journée Thématique
Mercredi 15 mai

Assemblée Générale
Vendredi 7 juin : Strasbourg
Jeudi 12 décembre : Paris