Au-delà des missions courantes de la FNCDG et des sollicitations des pouvoirs publics, de plus en plus nombreuses, le programme présenté pour l'année 2020 ne peut qu'imparfaitement refléter le travail qui sera mené compte-tenu des développements à appréhender dans le cadre de la transformation de l'action publique et de la poursuite de la réforme de la fonction publique, dans un contexte de renouvellement des assemblées délibérantes du bloc communal, des instances des Centres de gestion et de la Fédération.

- *LA MISE EN ŒUVRE DES REFORMES INSTITUTIONNELLES ISSUES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : L'APPROFONDISSEMENT DES MUTUALISATIONS INTER-CENTRES DE GESTION ET L'ARTICULATION DE LEURS MISSIONS AVEC LE CNFPT*

- *LA CONSTITUTION D'UNE PLATEFORME NATIONALE UNIQUE D'INSCRIPTION AUX CONCOURS ET D'UNE BASE NATIONALE DE DONNEES CONCOURS ET EXAMENS SOUS LA COORDINATION DE LA FNCDG : VERS UN OBSERVATOIRE NATIONAL DES CONCOURS*

- *ETUDE RELATIVE A L'EVOLUTION DE L'EXERCICE DES MISSIONS OBLIGATOIRES ET FACULTATIVES: UNE ANALYSE DE L'ENQUETE GLOBALE SUR L'ACTIVITE DES CENTRES*

- *L'ORGANISATION DE MANIFESTATIONS (JOURNEES THEMATIQUES, SALON DU TRAVAIL ET DE LA MOBILITE…)*

- *LE RENOUVELLEMENT DE PARTENARIATS INSTITUTIONNELS*

- *LA RECONDUCTION D'OUTILS DE RESTITUTION DE L'OBSERVATION DE L'EMPLOI : LE PANORAMA DE L'EMPLOI (9EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG) ET LE BAROMETRE HORHIZONS (6EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'AMF, LE CNFPT, L'ADF, REGIONS DE FRANCE)*

- *RAPPORTS SUR LA MISE EN ŒUVRE DES MISSIONS DE MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE ET DE REFERENT DEONTOLOGUE : UNE CONTRIBUTION AU RENFORCEMENT DU ROLE DE TIERS DE CONFIANCE DES CDG*

I. LA MISE EN ŒUVRE DES REFORMES INSTITUTIONNELLES ISSUES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : L'APPROFONDISSEMENT DES MUTUALISATIONS INTER-CENTRES DE GESTION ET L'ARTICULATION DE LEURS MISSIONS AVEC LE CNFPT

La loi du 6 août 2019 appelle plus de 50 décrets d'application et cette loi renvoie également à des ordonnances pour la réforme de certains sujets à forts enjeux pour les employeurs et les agents, tels que :

- ◊ les instances médicales, la médecine de prévention, la PSC, le reclassement, l'aptitude physique, s'agissant de la santé au travail,
- ◊ ou la négociation d'accords dans la fonction publique,
- ◊ ou encore la formation, le recrutement...

La FNCDG poursuivra en 2020 les travaux engagés en 2019 avec la coordination des employeurs et ses partenaires institutionnels pour présenter au Gouvernement des propositions de dispositions à introduire dans les projets de décret et dans les ordonnances prévues par la loi du 6 août 2019.

a. Sur l'élaboration des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 renforce les Centres de Gestion dans leur fonction de mutualisation, tant en termes de compétences que dans leur organisation.

Afin d'assurer l'exercice de certaines missions de gestion des ressources humaines, les CDG s'organisent au niveau régional ou interrégional ; cette obligation fut prévue dès la loi du 19 février 2007 et sa mise en œuvre s'opérait par l'adoption d'une Charte de coopération désignant un Centre de gestion coordonnateur.

Aux termes de l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'organisation régionale ou interrégionale, déterminant les modalités d'exercice des missions que les Centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes, seront désormais inscrites dans un *« schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation »*, en remplacement des actuelles Chartes de coopération.

Le schéma prévoira la désignation d'un Centre coordonnateur mais l'exercice d'une mission peut être confié, par ce schéma, à un ou plusieurs Centres pour le compte de tous. Ces dispositions entreront en vigueur à compter du renouvellement général des conseils municipaux prévu en mars 2020.

Nous soutenions l'instauration de ce schéma déterminant les modalités d'exercice des missions que les CDG gèrent en commun, permettant une mutualisation régionale approfondie sans préjudice de notre indispensable proximité vis-à-vis des employeurs et des agents territoriaux.

Parmi leurs missions obligatoires actuelles, les Centres exerceront en commun, à un niveau au moins régional, cinq nouvelles missions :

- ◊ La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A et B *« et C »*
- ◊ La mission d'information sur l'emploi public territorial pour l'ensemble des collectivités et le bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la GRH
- ◊ La publicité des listes d'aptitude
- ◊ L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité
- ◊ L'assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue

◊ L'assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Ainsi, après de nombreux questionnements relatifs à l'organisation des CDG, et aux termes de la loi de transformation de la fonction publique, différents constats peuvent être dressés :

◊ le cadre opérationnel au niveau départemental est préservé et la mutualisation régionale approfondie, sans création d'un Centre Régional de Gestion

◊ la FNCDG a soutenu l'idée qu'il était nécessaire que les missions obligatoires de l'actuel socle commun soient obligatoirement mutualisées à un niveau au moins régional sur l'ensemble du territoire national : la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite, l'assistance juridique statutaire et le référent déontologue comptent parmi les missions du socle commun et la loi du 6 août 2019 prévoit désormais leur mutualisation

◊ la mission définie au I de l'article 23 s'appuie d'ores et déjà sur les Observatoires régionaux de l'emploi, en rapport avec les bassins d'emplois. L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité, mutualisé au niveau régional, procède de la même logique

◊ la publicité des listes d'aptitude est assurée pour toutes les collectivités et établissements, et la gestion en commun de cette mission ne retire pas de compétence aux CDG départementaux concernant l'établissement de ces listes

◊ la publicité des créations et vacances d'emploi des trois catégories fait déjà l'objet d'une mise en œuvre à travers le site national emploi territorial (« SET ») dédié à la FPT, en relation avec le portail commun inter-fonctions publiques, *« Place de l'Emploi Public »*

◊ la mutualisation régionale de missions facultatives de manière volontaire est préservée, de même que la disposition de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 prévoyant la possibilité de conventionnements entre Centres au-delà des domaines couverts par le Schéma

Compte-tenu des dispositions de la loi du 6 août 2019, le mouvement de mutualisation et la coordination inter-Centres doit continuer à se développer pour répondre aux besoins, être en capacité de s'adapter aux périmètres pertinents, optimiser nos moyens et ainsi renforcer l'attractivité de tous les Centres.

Si les CDG ont déjà approfondi la mutualisation de leurs missions au niveau régional, interrégional ou même national, au-delà des missions obligatoirement gérées en commun à un niveau au moins régional, des degrés de mutualisation différents peuvent être relevés et, désormais, les coordinations régionales ou interrégionales pourraient se donner pour objectif d'examiner tous les domaines dans lesquels elle pourrait s'exercer efficacement.

La préservation du lien direct entre le CDG et toutes les collectivités ne constitue pas un obstacle à la mutualisation régionale de missions, qui, pour s'approfondir, devrait s'envisager non seulement pour celles déjà obligatoirement gérées en commun à un niveau au moins régional, au titre de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, mais plus largement pour toutes leurs missions : le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation examinerait tous les domaines de compétences des CDG.

L'approfondissement des mutualisations inter-CDG pourrait ainsi prévoir, sur l'ensemble du territoire national, la gestion en commun des missions du socle, au-delà de celles désormais prévues dans le cadre du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Au-delà des dispositions impératives, l'élaboration des schémas nécessite une démarche volontaire qui devrait impliquer la redéfinition de certains champs d'activité des Centres de gestion en distinguant les missions qui nécessitent un lien de proximité indispensable avec les collectivités territoriales et les agents, de celles qui pourraient s'exercer de manière subsidiaire à un niveau mutualisé (supra-départemental, régional, interrégional) lorsque l'exercice de certaines missions à un niveau d'efficacité pertinent dépasse le cadre départemental.

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

◊ Mutualiser les missions dont l'exercice le plus efficace se situe au niveau des bassins d'emplois: ainsi, par exemple, la mission d'accompagnement à la mobilité des agents peut répondre à une logique de *« bassins d'emplois »* transcendant les frontières administratives. De même pour les activités de maintien dans l'emploi, ou le recrutement de personnes en situation de handicap.

◊ Mutualiser les missions pour promouvoir des approches communes / le partage d'expériences ou/et une rationalisation des coûts ou/et généraliser certaines missions : au-delà de certaines missions obligatoirement mutualisées telles que l'organisation des concours permettant une rationalisation des coûts, des missions telles que le conseil juridique, la documentation... et plus largement des missions facultatives peuvent librement s'envisager sur une base volontaire de coopération inter-Centres, en fonction de critères concertés, guidés en toutes hypothèses par la volonté de délivrer une réponse adaptée et de qualité aux besoins exprimés par des collectivités établis sur des territoires aux profils variés. Si, au-delà des prescriptions impératives de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, les mutualisations supra-départementales entre CDG doivent continuer de s'opérer sur une base volontaire, le schéma de mutualisation pourrait permettre que l'ensemble des missions facultatives actuellement proposées puisse être généralisé au niveau du territoire national, favorisant un même niveau de prestations pour toutes les collectivités et établissements et impliquant une certaine spécialisation de Centres, déjà à l'œuvre, sur l'une des missions mutualisées obligatoirement ou volontairement.

L'ensemble de ces mutualisations devrait être impérativement prévu : en fonction du schéma, la réponse aux besoins pourrait, si nécessaire, être apportée directement au niveau régional ou interrégional par le CDG coordonnateur ou par un ou plusieurs CDG pour le compte des autres CDG de sa région ou par tous les CDG.

Il pourrait également être envisagé que le schéma prévoit un plan d'actions qui livrerait :

◊ un échéancier prévisionnel des services ou fonctions qui feraient l'objet d'une mutualisation
◊ les différentes formes juridiques de mutualisations envisagées
◊ ainsi que l'impact prévisionnel de la mutualisation sur les effectifs des CDG et sur leurs dépenses de fonctionnement.

Dans le cadre de l'élaboration des *« schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation »*, la collaboration doit être renforcée à tous les niveaux (régional, interrégional, national) pour que l'exercice des missions des CDG soit accompagné d'un mode d'organisation de nature à approfondir l'offre, le niveau de service et un exercice harmonieux de leurs compétences sur l'ensemble du territoire national.

Au titre de sa mission de coordination nationale, en collaboration avec l'ensemble des Centres et spécialement avec les Coordonnateurs à l'occasion de réunions dédiées, la Fédération contribuera à l'élaboration de ces schémas et rendra compte de leur pertinence aux pouvoirs publics. Notamment, dans cette optique, un schéma type de coordination, de mutualisation et de spécialisation sera réalisé.

b. Sur les conventionnements CNFPT – CDG

Sur le territoire, des coopérations existent dans plusieurs domaines de compétences de ces structures, comme par exemple :

◊ Pour l'organisation de formations professionnelles territorialisées pour la formation des secrétaires de mairie ou des assistants de prévention
◊ Pour la mise en commun des données relatives à l'emploi territorial dans les collectivités (analyse des enquêtes métiers, des bilans sociaux, du baromètre des offres d'emploi)
◊ Pour l'accompagnement à l'élaboration par les collectivités d'un plan de formation

◊ Pour le recrutement d'apprentis, d'agents en situation de handicap, de reclassement professionnel...

L'article 50 de la loi du 6 août 2019 crée une nouvelle obligation pour le Centre de gestion coordonnateur, à un niveau au moins régional, et le CNFPT : conventionner afin d'articuler 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 ».*

Nous soutenions cette collaboration renforcée par le jeu du conventionnement ; elle permettra une meilleure efficacité et synergie de l'action des deux réseaux. Pour renforcer cette collaboration, la FNCDG et le CNFPT ont adopté un accord cadre de partenariat, signé le 20 novembre 2019.

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 les actions de rapprochement conduisant à des mutualisations
◊ Sur des actions en faveur de la promotion de la fonction publique territoriale.

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.

Cet accord cadre prévoit un suivi de son application, en premier lieu concernant ses transpositions entre chaque CDG Coordonnateur et le CNFPT. Par ailleurs, les conventions conclues entre chaque CDG Coordonnateur et le CNFPT, pour l'articulation leurs actions territoriales, feront l'objet d'un bilan annuel présenté aux Conférences régionales de l'emploi conformément à l'article 50 de la loi de transformation de la fonction publique.

Aussi, les projets de convention discutés avec les Délégations du CNFPT, qui seront transmis par les CDG Coordonnateurs dès lors qu'ils seront stabilisés, permettront à la Fédération d'échanger avec la direction de cet établissement, dans le cadre d'un comité de suivi, sur l'ensemble des conventions qui, au-delà des domaines de collaboration impérativement prévus et des axes de collaboration de l'accord-cadre, prévoiront probablement d'autres thématiques de collaboration ou des aménagements liées aux coopérations préexistantes et au caractère régional de certains projets.

Sur la base de ces projets de conventionnements, la Fédération organisera une réunion des CDG Coordonnateurs qui se tiendra en début d'année 2020.

Cette action de suivi de l'élaboration des conventionnements permettra également d'être en capacité d'assurer, au plan national, la nécessaire restitution de nos avancées auprès des pouvoirs publics.

II. LA CONSTITUTION D'UNE PLATEFORME NATIONALE UNIQUE D'INSCRIPTION AUX CONCOURS ET D'UNE BASE NATIONALE DE DONNEES CONCOURS ET EXAMENS SOUS LA COORDINATION DE LA FNCDG : VERS UN OBSERVATOIRE NATIONAL DES CONCOURS

a. Sur la plateforme nationale unique d'inscription aux concours et examens

L'article 89 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique concernant l'organisation des concours contribuera à une meilleure rationalisation de ces opérations en prévoyant notamment: *«lorsque plusieurs Centres de Gestion organisent un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves ont lieu simultanément, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours (...)».*

Les multi-inscriptions seront désormais interdites, permettant de lutter contre ce phénomène qui constitue l'un des déterminants essentiels de l'absentéisme. Ses modalités d'application doivent être précisées par décret.

Les dispositions de l'article 89 de la loi de transformation de la fonction publique, les travaux en cours sur l'attractivité de la fonction publique et, s'agissant du versant territorial, les efforts de rationalisation et de mutualisation fournis par l'ensemble des CDG aux niveaux régional, interrégional et national, font l'objet d'une attention particulière de la part de la FNCDG.

D'autant plus, qu'en ce domaine, le niveau national constitue un échelon pertinent de coopération sur nombre de points tels que l'élaboration et la mise en œuvre du calendrier national pluriannuel des concours, l'élaboration de sujets nationaux, la rationalisation du nombre d'organisateurs et des périmètres d'ouverture par le renforcement de l'organisation mutualisée des opérations... en relation avec le niveau régional et interrégional, sachant que la loi du 26 janvier 1984 prévoit déjà l'organisation des concours et examens de catégories A et B parmi les missions gérées en commun par les CDG à un niveau *«au moins régional»*.

La disposition précitée de l'article 89 requiert la constitution d'un dispositif unique d'inscription au niveau national ; cette plateforme améliorerait également la communication auprès du public sur les concours et examens de la FPT.

Dans ce cadre, notre Fédération propose que soit adossée à la création d'une base nationale de données concours, la constitution du dispositif unique d'inscription au niveau national.

La mise en œuvre de cette plateforme suppose le déploiement d'un système informatique (numéro unique d'inscription par candidat) et l'établissement de conventions sur l'administration de ce site et ses fonctionnalités avec les Centres coordonnateurs.

Nous proposons que la plateforme nationale unique d'inscription soit constituée sous l'égide de la FNCDG représentant l'ensemble des CDG au titre de sa mission de coordination nationale, en collaboration étroite, plus spécialement, avec les CDG organisateurs et coordonnateurs. Sa réalisation au plan technique serait alors confiée au GIP Informatique des CDG.

b. Sur la base nationale de données concours et examens

Les enjeux de l'organisation des concours, dans un contexte législatif et réglementaire évolutif, nécessitent l'approfondissement du pilotage et du suivi des opérations. Les CDG souhaitent constituer une base nationale de données concours et examens, telle que projetée dans la convention de mutualisation des coûts des concours et examens. La nécessité de mettre en place une base nationale de données concours est renforcée sous l'influence de dispositions réglementaires telles que le décret du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques

et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique, créant la *« Base concours »*.

Notre projet de constitution de cette base de données mutualisée aurait pour objet, en exploitant pleinement les informations recueillies (besoins recensés, volume de candidats, lauréats, nominations, coûts...), de préciser les besoins de concours, suivre les lauréats, lisser les recrutements avec l'élaboration du calendrier national triennal des concours et examens, ouvrir les concours sur des périmètres optimums, lutter contre l'absentéisme, s'assurer de la cohérence globale de l'offre concours...

Les CDG souhaitent constituer cette base nationale de données concours et examens, telle que projetée dans leur convention de mutualisation des coûts, validée par le Conseil d'administration de la FNCDG, conclue entre CDG et entrée en vigueur en juillet 2018, ayant prévu que *« les CDG signataires conviennent de l'intérêt de piloter et suivre les opérations par des tableaux de bord communs. Ils s'engagent à renseigner la base nationale sur les données concours par le biais d'applications informatiques compatibles et d'exploiter ces informations pour affiner les besoins de concours et suivre les lauréats. »* La constitution de cette base a été approuvée à l'unanimité des Présidents de CDG lors de l'Assemblée générale de la FNCDG (Contribution aux évolutions institutionnelles et à la gestion des RH de la FPT, La Baule, juin 2018).

La constitution, au plan technique, de cette base nationale de données concours et examens serait également confiée par la FNCDG au GIP Informatique des CDG, lequel veillerait à l'interopérabilité des outils informatiques pour : collecter les données des organisateurs et les restituer aux CDG afin d'orienter les prises de décisions ; favoriser un croisement des données avec les bases partagées sur les effectifs (données sociales) et les offres d'emplois (portail SET administré par le GIP Informatique des CDG regroupant l'ensemble des offres en provenance des différentes sources et les mettant en relation avec le portail *«Place de l'Emploi Public»*) ; répondre aux enquêtes et sollicitations des pouvoirs publics.
Cette proposition rejoint celle du rapport du Groupe de travail de l'ANDCDG sur l'évaluation de la convention nationale de mutualisation des coûts de concours (décembre 2017) qui observait : *« Au vu de l'ingénierie de système d'information à déployer et de la nécessité de définir des formats nationaux d'échanges de données, ce chantier pourrait être confié au GIP informatique des CDG. Il lui reviendrait d'inclure cette base communicante au cahier des charges d'un futur logiciel concours recommandé au niveau national. Des liens pourraient également être étudiés entre les données de gestion et les données sociologiques anonymées qui seront recueillies par la DGAFP. »*

Cette base nationale de données concours et examens est le fondement d'un véritable observatoire national des concours.

De plus, au titre de leur collaboration en matière de concours, l'accord-cadre entre la FNCDG et le CNFPT du 20 novembre 2019 prévoit de développer une réflexion commune entre FNCDG, GIP Informatique et CNFPT. Elle vise à constituer, en coopération, cette base nationale de données mutualisée, compte-tenu de l'articulation des missions entre les préparations aux concours et examens professionnels par le CNFPT et l'organisation des concours et examens professionnels par les Centres de Gestion. Ce projet reproduirait, au sein du versant territorial, une démarche collaborative de même nature que celle réalisée avec succès par la FNCDG, le GIP informatique des CDG et le CNFPT qui représentaient la FPT dans le cadre des travaux inter-versants concernant la réalisation de la *« PEP ».*

En matière de concours, notamment, la collaboration, la coordination inter-Centres et les efforts de rationalisation doivent poursuivre leur développement aux niveaux régional, interrégional et national. L'évolution du contexte normatif et le renforcement de la mutualisation impliquent la nécessité de constituer une plateforme nationale unique d'inscription aux concours et une base nationale de données concours.

c. Evolution de la Commission Concours

La loi de transformation de la fonction publique entend *« Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs »*, en élargissant le recours au contrat. Sans remettre en cause le principe de pourvoi des emplois permanents par des fonctionnaires, recruter plus facilement est l'un des objectifs de la loi devant permettre aux employeurs de s'adapter face aux transformations des services publics.

◊ dans une FPT qui compte au moins 20% d'agents contractuels
◊ sachant : que 66 % des arrivées sur emplois permanents concernent des contractuels en incluant les remplacements (données sociales 2015), que selon une note de la DGCL (septembre 2019) 42% des agents contractuels de la FPT occupaient, fin 2017, un emploi permanent dont 21% dans le cadre d'un CDI, et que le recours aux contractuels sur emploi permanent s'accompagnera d'une procédure prévue par décret destinée à garantir l'égal accès aux emplois publics aux termes de la loi du 6 août 2019
◊ compte-tenu de la mission obligatoire d'aide au recrutement des CDG, à destination des collectivités et établissements affiliés mais aussi des adhérents au socle commun de prestations
◊ il sera proposé que la Commission *« Concours »* de la FNCDG se transforme en *« Commission recrutement »*.

III. ETUDE RELATIVE A L'EVOLUTION DE L'EXERCICE DES MISSIONS OBLIGATOIRES ET FACULTATIVES : UNE ANALYSE DE L'ENQUETE GLOBALE SUR L'ACTIVITE DES CENTRES

Le Gouvernement envisageait, dans le cadre du projet de loi de transformation de la fonction publique et à l'approche de son examen en séance publique au Sénat, en juin dernier, de supprimer la compensation financière versée par le CNFPT aux Centres de Gestion, liée aux missions transférées en vertu de loi du 19 février 2007.

Compte-tenu de l'impact de cette orientation, les CDG Coordonnateurs étaient alors saisis par la Fédération de façon à transmettre, sur la base d'une enquête, des éléments chiffrés concernant le coût des concours transférés organisés depuis 2010, d'éventuels excédents au regard des sommes transférées par le CNFPT depuis 2011, la gestion des FMPE et les contributions versées par les collectivités. Cette enquête sollicitait également des données chiffrées sur le coût des nouvelles missions ou charges obligatoires exercées sans déplafonnement du 0,8% depuis 2012, pour les besoins de notre démonstration.

Ces données, reflétant la réalité des coûts supportés et transmises agrégées au Rapporteur du texte au Sénat, complétées par des éléments liés aux opérations de concours et examens et d'une synthèse des principaux enseignements de cette enquête, avaient permis de défendre avec succès le versement de la compensation financière.

Depuis une dizaine d'années, les CDG ont considérablement évolué. L'évolution des textes législatifs et réglementaires mais également les réalités locales avaient conduit les Centres à étendre le champ de leurs services à d'autres activités, notamment dans le domaine de l'assistance juridique ou de la santé au travail avec l'exercice des secrétariats des commissions de réforme et des comités médicaux. L'exercice de ces missions par les CDG répondait également au désengagement progressif de l'Etat et à la nécessité d'une optimisation collective permettant d'assurer une bonne gestion des dossiers.

Les Centres de Gestion exercent, depuis 2012, une dizaine de nouvelles missions à coût constant, dont, plus récemment :

◊ la fonction de référent déontologue, le secrétariat des CCP et la gestion de l'observatoire régional de l'emploi confiés aux CDG par la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations

des fonctionnaires du 20 avril 2016, laquelle est également venue étendre et sécuriser le champ de leurs missions facultatives

◊ ou, depuis l'ordonnance du 19 janvier 2017, l'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents, intégré dans le champ des missions obligatoires des CDG et la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR),

◊ ou encore, dernièrement, en vertu de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 renforçant les Centres dans leur fonction de mutualisation tant en termes de compétences que dans leur organisation, telle que par exemple, la mise en place d'un projet personnalisé pour les FMPE

◊ sans compter le souhait du législateur, ou plus largement des pouvoirs publics, de voir le rôle des CDG se développer au titre de certaines de nos missions facultatives. Par exemple, en matière de Médiation préalable obligatoire ou en termes d'accompagnement des collectivités dans le cadre de la mise en œuvre du PASRAU puis de la DSN.

Ces évolutions en termes de missions sont couplées à des modifications organisationnelles qui procèdent également de la réforme du contexte territorial, et cette extension des missions des CDG a entraîné, comme le relevait le rapport de la revue des dépenses de novembre 2017, des économies substantielles pour les collectivités territoriales et leurs établissements.

Si cette évolution vient reconnaître aux Centres leur rôle d'expert de premier plan en matière de GRH, aux côtés des collectivités, qu'elles soient affiliées ou non affiliées, le renforcement du champ des missions obligatoires des Centres de même que l'extension du champ des missions facultatives accroît les problématiques d'équilibre budgétaire.

De manière générale et en se concentrant uniquement sur les aspects financiers, l'enquête globale de la Fédération (2017-2018) démontrait que les missions concours, droit syndical et carrière continuaient de peser très lourdement sur les cotisations obligatoires perçues par les CDG.
Les nouvelles missions obligatoires confiées aux CDG depuis 2012, sans compensation financière, représentent en volume, à elles seules, 30% du montant des recettes issues de la cotisation obligatoire versée par les affiliées, selon l'enquête conçue à l'occasion du projet de loi de transformation de la fonction publique.
Parmi elles, le coût du secrétariat des instances médicales et de l'assistance juridique a un poids important sur les cotisations obligatoires. A cela s'ajoute l'augmentation des dépenses consacrées aux crédits syndicaux dont le barème a été augmenté fin 2014 et qui représente plus de 20% de la recette de cotisation obligatoire. De même, si les missions facultatives des Centres ont connu un fort développement et peuvent, dans certains cas, être favorables aux finances des Centres, certaines d'entre elles nécessitent une trésorerie importante, comme les services de remplacement, ou se révèlent sources de coût comme la médecine professionnelle.
Ceci explique que seuls 28,57% des Centres parviennent aujourd'hui à équilibrer leurs missions obligatoires. Avec le renforcement des compétences obligatoires (26% des ressources, 36% des dépenses de fonctionnement) et le développement des missions facultatives (64% des dépenses de fonctionnement), cette situation déficitaire risque de se renforcer dans un contexte financier contraint, sachant pour autant que les charges de fonctionnement liées à l'administration générale des Centres ont fortement diminué.

Les enseignements issus de nos enquêtes démontrent leur importance dans nos discussions avec les pouvoirs publics, pour établir, comme en 2019, le caractère indispensable de la compensation financière pour les missions transférées du CNFPT aux CDG. Ainsi, nous établissons qu'une lecture limitée au périmètre des missions transférées s'avère tronquée en ne prenant pas en compte l'ensemble de ces éléments. De plus, nous soutenons la nécessité de lever la cotisation concours, actuellement perçue par le CNFPT évaluée à 0,063% de la masse salariale, directement auprès des employeurs locaux pour la redistribuer aux CDG au réel des concours exécutés.

Face aux besoins croissants des collectivités, dans un contexte budgétaire contraint et un environnement territorial en mutation comportant le développement d'une mutualisation à différents niveaux avec le renforcement de l'intercommunalité, la collecte et l'analyse d'éléments relatifs à l'évolution des missions des CDG et à leur financement apparaissent indispensables.

Depuis 2004, la Fédération observe le développement des compétences obligatoires et facultatives des Centres de Gestion au travers d'une enquête en ligne qui sera de nouveau diligentée en 2020, afin de dresser un nouveau bilan recensant :

◊ les missions exercées par les Centres et la manière dont celles-ci sont mises en œuvre. Notamment le volume d'activité que représente chaque mission au sein des CDG et l'évaluation du coût d'exercice des missions rendues obligatoires depuis 2012
◊ les ressources dont disposent les Centres pour exercer ces missions (ressources humaines, financières, matérielles)
◊ les liens d'affiliation, d'adhésion ou les conventionnements existants entre les Centres et les collectivités ou établissements.

IV. L'ORGANISATION DE MANIFESTATIONS (JOURNEES THEMATIQUES, SALON DU TRAVAIL ET DE LA MOBILITE...)

L'une des missions de la Fédération consiste en la diffusion la plus large possible d'informations sur les ressources humaines locales et l'évolution de la scène publique, notamment avec la programmation de manifestations sur des thèmes d'actualité.

a. Journées thématiques

Alors qu'habituellement nos réunions étaient programmées uniquement à Paris, le Conseil d'administration a décidé d'aller, depuis 2017, au plus près des élus locaux et d'organiser des réunions d'information en région.

Le déficit d'informations et le besoin d'accompagnement sont régulièrement mis en avant par les élus locaux. Ces journées thématiques constituent un moment privilégié pour réfléchir aux nouveaux défis auxquels sont confrontées les collectivités locales et prendre en compte de nouvelles réalités juridiques, économiques et sociologiques.

Dans un contexte de mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, et en collaboration avec six structures (AMF, AdCF, France Urbaine, CDG 17, UGAP, WEKA) la FNCDG organisera en 2020, au Conseil départemental de la Charente-Maritime (La Rochelle), une réunion d'information à destination des élus mais également des directions et des équipes locales, portant sur *« Les nouvelles obligations en matière de politique RH, de commande publique et de protection des données »*.

Une première table-ronde sera organisée afin d'évoquer la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique : *« Quels nouveaux outils pour les employeurs territoriaux depuis l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la Fonction publique ? »*. Il s'agira également de s'interroger sur la mise en œuvre effective de cette réforme et les difficultés rencontrées notamment en matière de ressources humaines.

Une seconde table-ronde sera consacrée aux impacts du RGPD sur les procédures internes des collectivités, notamment en matière de commande publique ou de ressources humaines.

Par ailleurs, l'AMF, le CNFPT et la 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, évoquer les conditions de leur mise en œuvre mais également les enjeux à appréhender pour le nouveau mandat.

La loi de transformation de la fonction publique produit de multiples impacts sur la gestion des ressources humaines de nos collectivités et établissements : réforme des instances de dialogue social, élargissement du recours aux contractuels, déontologie, discipline, mobilité et évolution

professionnelle, égalité femmes-hommes, performance professionnelle, handicap... Plus de cinquante décrets d'application sont nécessaires et cette loi renvoie également à des ordonnances pour la réforme de certains sujets.

En 2020, il sera examiné la possibilité de reproduire une ou plusieurs manifestions, à déterminer dans le cadre d'un nouveau partenariat, concernant la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019, compte-tenu de ses décrets d'application et des ordonnances (lesquelles interviendront entre août 2020 et février 2021).

b. Salon du Travail et de la Mobilité 16 et 17 janvier 2020

Les CDG ont notamment pour mission la gestion de l'emploi dans la FPT (conseils aux employeurs et candidats, diffusion sur Internet d'offres d'emploi et de CV) et l'organisation des concours d'accès.

Dans le cadre de la deuxième édition du salon du travail et de la mobilité en 2016, la FNCDG disposait d'un stand au sein de l'espace *« je découvre le secteur public »* qui avait pour vocation de renseigner efficacement le public sur les différents modes d'accès, la carrière et la mobilité des fonctionnaires dans la Fonction Publique.

Ce stand a été fréquenté par les visiteurs du salon (étudiants, chercheurs d'emploi, salariés du secteur privé souhaitant intégrer la Fonction Publique, agents publics en poste cherchant une mobilité) mais aussi par un ensemble de personnalités institutionnelles.

Toutefois, l'espace réservé au secteur public apparaissait limité avec un seul stand représentant la fonction publique territoriale (celui de la FNCDG) et aucun espace relatif aux possibilités de recrutement à l'Etat ou dans l'Hospitalière, même si lors de deux conférences les Ministères de l'Intérieur et de la Justice avaient présenté leurs offres d'emploi et leurs procédures de recrutement.

De plus, l'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 et le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 organisent l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois de tout le secteur public sur un espace numérique commun qui concerne également les emplois pourvus dans le cadre d'un contrat d'une durée supérieure ou égale à un an.

L'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique (Etat, hospitalière et territoriale) *« Place de l'Emploi Public »* a été mis en ligne le 15 février 2019. Il a pour objectif de favoriser la mobilité inter fonction publique, interministérielle, fonctionnelle, structurelle ou géographique.

Il s'agira de présenter les nouveaux enjeux et les nouvelles possibilités d'emploi dans le secteur public en lien avec le ministère de la fonction publique, le GIP informatique, le CNFPT et d'autres partenaires.

Pour l'édition 2020, la FNCDG participera les 16 et 17 janvier 2020, en partenariat avec le Groupe L'étudiant, au salon du travail et de la mobilité en proposant en son sein un village *« emploi public »* de 200m², composé d'un stand de 75m², d'une agora de 55m² où des conférences pourront être organisées tout au long de la manifestation et d'un espace de coaching permettant de recevoir des candidats à l'emploi territorial.

V. LE RENOUVELLEMENT DE PARTENARIATS INSTITUTIONNELS

Ces partenariats sont spécialement importants et suscitent des réalisations concrètes. En novembre 2019, un accord-cadre ayant vocation à être décliné et adapté aux territoires a été signé avec le CNFPT. En novembre 2018, un partenariat a été conclu avec l'ADF. Au titre de ce dernier partenariat, par exemple, a été organisé en 2019 une journée thématique consacrée à la renaissance du dialogue social dans la FPT ; les services de la Fédération sont également intervenus en matière de déontologie auprès du réseau des référents déontologues de l'ADF ; de même qu'une intervention est prévue

en 2020 auprès du réseau des DRH de l'ADF pour évoquer l'expérimentation de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la Fonction publique au titre de ce partenariat.

- FNCDG-DGCL, FNCDG-DGAFP

La DGAFP, la DGCL et la FNCDG ont conclu pour cinq ans, le 15 janvier 2013, une convention portant sur la connaissance statistique partagée de l'emploi public territorial, prévoyant leurs principes de collaboration, la détermination des données échangées et leur transmission.

Cette première convention procède de la convention cadre conclue pour trois ans, le 29 janvier 2014, entre la DGAFP, la DGCL, le CNFPT et la FNCDG, qui avait notamment pour objet d'échanger de bonnes pratiques, outils et méthodes de gestion des RH, de faciliter les mobilités entre les versants Etat et Territorial de la fonction publique, d'améliorer la connaissance de la situation des agents pour une meilleure comparabilité des données inter-fonctions publiques, de favoriser la connaissance mutuelle des métiers, de conforter le partage des données RH (statistiques, études...).

Du fait de l'expiration de ces conventions, les services de la DGCL et ceux de la FNCDG ont échangé au sujet de leur renouvellement, sachant que celle sur la connaissance statistique partagée de l'emploi public territorial apparaît comme une convention d'application de la convention cadre qu'il nous faudrait en principe renouveler en premier lieu, compte-tenu du nouveau contexte instauré par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

L'article 5 de la loi précitée prévoit l'élaboration d'un rapport social unique (RSU) chaque année, présenté à l'Assemblée délibérante après avis du Comité social territorial (CST), se substituant à compter du 1er janvier 2021 au rapport sur l'état de la collectivité (*« Bilan social »*), et la constitution d'un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la FPT mis à disposition de l'ensemble des collectivités et établissements par les Centres de Gestion.

La loi prévoit que ces dispositions appellent des précisions prévues par décret sur le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport et de la base de données sociales, fondement des lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH. Dès lors que les conditions et les modalités ne sont pas encore déterminées, nous ne nous sommes pas dirigés d'emblée vers un renouvellement de ces conventions qu'il aurait fallu réviser très rapidement. Pour autant, les dispositions décrétales doivent faire l'objet d'échanges à brève échéance avec la DGAFP et la DGCL compte-tenu de la date d'entrée en vigueur des dispositions concernant le RSU et la base de données sociales.

Aussi, au terme de l'année 2020 au plus tard, sans préjudice de la poursuite des échanges avec la DGAFP et la DGCL de données relatives aux bilans sociaux 2019 et 2020 sur la base de nos outils communs, nous souhaitons avoir conclu la ou les nouvelles conventions de partenariat avec la DGAFP et la DGCL portant sur les données constitutives du rapport social unique, les modalités d'échange de ces données et d'autres statistiques, les termes de notre collaboration dans ce contexte renouvelé.

a. FNCDG-AMF

Le besoin de s'adapter aux nouvelles réalités locales du fait de la réforme territoriale marquée par l'évolution des compétences, le renforcement de l'intercommunalité, la nouvelle carte régionale, la création de communes nouvelles et plus largement le développement des mutualisations, dans un contexte financier contraint (baisse puis gel des dotations -dans le cadre du projet de loi de finances pour 2020, la DGF du bloc communal et des départements reste sable à 26,9 milliards d'euros à périmètre constant-), le désengagement progressif de l'Etat, la nécessaire optimisation de la gestion des ressources humaines dans un environnement juridique/statutaire complexe marqué par les nouvelles évolutions apportées par la loi du 6 août 2019, mais encore les besoins renforcés des collectivités, dans le domaine de la santé au travail par exemple, ont mis à l'épreuve les capacités d'adaptation des communes et des CDG.

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

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

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

L'AMF et la FNCDG collaborent étroitement et régulièrement sur de nombreux sujets en matière de gestion des ressources humaines. Elles ont signé, en avril 2015, un partenariat devant être renouvelé. Le renouvellement du conventionnement avec l'AMF est actuellement engagé et devrait intervenir début 2020.

b. FNCDG-AdCF

AdCF et FNCDG collaborent de longue date ; forts de leurs missions respectives, la FNCDG proposera à l'AdCF de renforcer leur collaboration pour développer des projets communs au service des collectivités locales et plus généralement de la Fonction Publique Territoriale.

Les textes relatifs à la réforme des collectivités territoriales mais également à l'évolution de la fonction publique impactent fortement les acteurs locaux et notamment les communautés et les Centres de Gestion du point de vue de leurs champs de compétences, de leurs moyens d'intervention et de leur gouvernance. Dernièrement, le projet de loi relatif à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique vise notamment à *« 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 »*. Son titre premier se donne pour objectif de renforcer le rôle des communes et des maires au sein des établissements publics de coopération intercommunale.

Par ailleurs, il est remarquable que, parmi les affiliés volontaires aux Centres de Gestion, notre enquête globale (2017-2018) révélait que la part majoritaire était désormais constituée par les EPCI, représentant près de 52 %. Cette part d'EPCI affiliés volontaires a très largement progressé : ils représentaient 26,32% en 2012 contre 51,83% en 2017.

L'AdCF et la FNCDG pourront, sur la base d'un partenariat à renouveler courant 2020, développer des collaborations dans les domaines suivants :

- ◊ Connaissance et observation de l'emploi territorial et GPEEC
- ◊ Accompagnement des communautés en matière de gestion des ressources humaines
- ◊ Action coordonnée en faveur de la scène publique locale et de la promotion de la fonction publique territoriale (culture territoriale commune, sensibilisation à destination des pouvoirs publics).

VI. LA RECONDUCTION D'OUTILS DE RESTITUTION DE L'OBSERVATION DE L'EMPLOI : LE PANORAMA DE L'EMPLOI (9EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG) ET LE BAROMETRE HORHIZONS (6EME EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'AMF, LE CNFPT, L'ADF, REGIONS DE FRANCE)

a. Le Panorama de l'emploi territorial (9ème édition)

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, sur le fondement de leurs missions, notamment d'observation de l'emploi ou leurs bourses de l'emploi.

Le Panorama de l'emploi 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...
Il porte un regard sur la gestion les ressources humaines des collectivités en délivrant des tendances représentatives au niveau national et constitue l'une des publications accompagnant les collectivités dans l'élaboration de leurs politiques de GRH.

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.

En 2019, figuraient 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.

b. Le Baromètre HoRHizons (6ème édition)

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 sixième étude, lancée depuis 2017 par cinq 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. Elle est dévoilée lors d'une Conférence de presse annuelle.

Horhizons s'appuie sur une enquête CNFPT réalisée par le CSA entre auprès d'un échantillon de plus de 800 collectivités et établissements publics territoriaux (régions, départements, communes, communautés d'agglomération, communautés de communes, communautés urbaine et métropoles).

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.

L'édition 2019 du Baromètre soulignait une stagnation des dépenses de personnel des collectivités à 55%, une hausse étant constatée au sein des Régions et des communautés de communes liée notamment à la poursuite des effets de la réforme territoriale (fusions, transferts de compétences, mutualisations...) avec, dans le cas de fusions notamment, l'harmonisation des régimes indemnitaires et des dispositifs d'action sociale. Ou encore, le Baromètre indiquait une légère progression des perspectives de recrutement, intention en hausse depuis 2015 dans les collectivités de taille importante ; le remplacement des départs constituant toujours la première cause de recrutement, à 53%.

Il sera ainsi spécialement intéressant de mesurer l'impact des nouvelles orientations des politiques publiques nationales promues, notamment, par la loi du 6 août 2019 : élargissement du recours aux agents contractuels et assouplissement du recrutement à temps non complet (TNC généralisé à l'ensemble des collectivités et des emplois pour la création des emplois de fonctionnaires à temps non complet dans la FPT) ; renouvellement dans la gestion de l'inaptitude et des problématiques de santé ; réforme des instances consultatives et de leurs compétences, ouverture de domaines de négociation incluant par exemple l'encadrement du droit de grève, le temps de travail, le télétravail; nouvelles dispositions relatives à la déontologie, à la mobilité, à l'évolution et aux transitions professionnelles, à la formation, à l'égalité professionnelle et au handicap... sans oublier l'observation de l'évolution de la politique de rémunération, les effets de la réduction drastique des contrats aidés ou de la contractualisation financière Etat/collectivité.

Le Baromètre HoRHizons, incluant des éléments issus du *« Panorama de l'emploi public »*, permet de valoriser le travail accompli par les Centres pour apprécier la situation de l'emploi dans les collectivités territoriales et constitue également l'un des instruments de mesure annuelle du recours aux services des Centres de gestion.

Le Baromètre HoRHizons est désormais installé dans le paysage des publications relatives à la FPT, la Fédération contribuera à sa prochaine édition.

VII. RAPPORTS SUR LA MISE EN ŒUVRE DES MISSIONS DE MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE ET DE REFERENT DEONTOLOGUE : UNE CONTRIBUTION AU RENFORCEMENT DU ROLE DE TIERS DE CONFIANCE DES CDG

a. Sur la médiation préalable obligatoire

Dans le cadre de leur mission de conseil juridique prévue à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, les collectivités et établissements ont pu confier la mission de médiation préalable obligatoire (MPO) en matière de litiges de la fonction publique par délibération puis par convention avec le CDG de leur ressort.

L'expérimentation de la médiation, initialement prévue jusqu'au 18 novembre 2020, quatre ans après la publication de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle ayant prévu ce dispositif expérimental, a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021 par la loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice.

Face à une judiciarisation croissante, la médiation constitue un mode de règlement alternatif des différends qui évite l'engagement coûteux d'une procédure devant les juridictions administratives en

privilégiant la volonté de trouver un accord entre les parties. De plus fort, au-delà de sa contribution à une régulation des contentieux, la médiation doit représenter, dans l'intérêt des employeurs publics et des agents, un moyen permettant de poursuivre la relation de management avec le soutien d'un tiers de confiance tel que le Centre de Gestion.

Notre Fédération a été particulièrement active pour assurer le succès du déploiement de la médiation préalable obligatoire et a intégré, sur la sollicitation du Conseil d'Etat, le comité *« Justice administrative et médiation »*. La première phase de l'expérimentation constitue un succès :

- ◊ 42 Centres de Gestion expérimentateurs couvrant 46 circonscriptions départementales
- ◊ 7 716 conventions d'adhésion au dispositif d'expérimentation de la MPO (les campagnes de communication ont permis la conclusion de conventions avec des employeurs de toute taille, dont un certain nombre de grands employeurs)
- ◊ représentant plus de 378 000 agents publics (sur 37 CDG répondants)
- ◊ l'ensemble des Médiateurs de CDG a suivi une formation et adhère à la *« Charte des médiateurs des CDG »*.

Aux termes de l'article 7 du décret n°2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de MPO en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux, les médiateurs doivent établir un rapport d'activité annuel transmis chaque année aux ministres intéressés et au vice-Président du Conseil d'Etat.
Le Conseil d'Etat a chargé notre Fédération d'adresser un rapport global de synthèse à son Vice-Président. Le premier rapport de synthèse, couvrant la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019, est fondé sur l'ensemble des rapports particuliers des CDG expérimentateurs transmis à la Fédération.

Bien que le volume de médiations engagées sur cette première période soit relativement restreint et variable selon les départements, compte-tenu de l'étalement de la période de conventionnement avec les collectivités, les CDG se sont particulièrement investis dans le processus, ce qui a pu contribuer à la réalisation des médiations dans un délai moyen de deux mois respectant ainsi les prévisions de la Charte.
De même, à l'issue du processus de médiation, la majorité des cas a donné lieu à un accord entre les parties (avec un taux de réussite des médiations menées par les Centres se situant autour de 63%), sachant que les deux tiers des saisines ont concerné des questions de rémunération. En revanche, nous avons constaté que près de la moitié des demandes de médiations ont été rejetées car, parmi elles, la majorité n'entrait pas dans le champ de la MPO.

Nous nous attacherons à élaborer des propositions tenant compte de l'expression de l'ensemble des Centres expérimentateurs, en collaboration avec l'ANDCDG, compte-tenu :

- ◊ de la réalisation du rapport annuel obligatoire à transmettre aux pouvoirs publics
- ◊ de l'implication des Centres
- ◊ des premières appréciations portées sur le dispositif
- ◊ dans la perspective d'une pérennisation de la mission
- ◊ et d'une réforme du champ matériel de la médiation qui pourrait inclure la gestion interne des conflits (en prévention) et étendre l'intervention des CDG aux trois types de médiation, ou bien élargir le périmètre des décisions pouvant faire l'objet d'une MPO.

b. Sur le référent déontologue

La fonction de référent déontologue, prévue par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, constitue une mission obligatoire des Centres de Gestion, intégrée au socle commun de compétences.

La Charte nationale du référent déontologue a préconisé trois options concernant le niveau d'exercice du conseil déontologique : le département, l'échelon régional ou interrégional. La loi de transformation de la fonction publique a prévu que, parmi leurs missions obligatoires actuelles, les

Centres exerceront en commun, à un niveau au moins régional, cinq nouvelles missions dont la fonction de référent déontologue.

Après le déploiement de cette nouvelle fonction vis-à-vis des agents, la constitution d'un réseau de référents déontologues et la réalisation d'une première enquête ont permis de cerner les personnes désignées, le niveau d'exercice choisi pour l'exercice du conseil déontologique, les types de saisine, le volume des missions confiées aux référents, leur indemnisation, leur éventuel cumul avec la fonction de Référent lanceur d'alerte ou/et de Référent laïcité...

La loi du 6 août 2019 renforce le rôle du référent déontologue en ajoutant à sa fonction de conseil une fonction de contrôle puisqu'il est, dans des cas définis, saisi pour avis, avant une éventuelle saisine de la Haute Autorité, par exemple en cas de doute sérieux de l'autorité hiérarchique sur la compatibilité du projet de création ou reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois dernières années.

Les dispositions relatives au renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique entreront en vigueur dès le 1er février 2020 et les transitions professionnelles (public-privé et inversement) étant encouragées, le changement de nature du rôle du Référent déontologue imposera une nouvelle appréciation des caractéristiques de sa double activité, de conseil et de contrôle, par la réalisation d'un projet de rapport d'activité national des Référents déontologues.