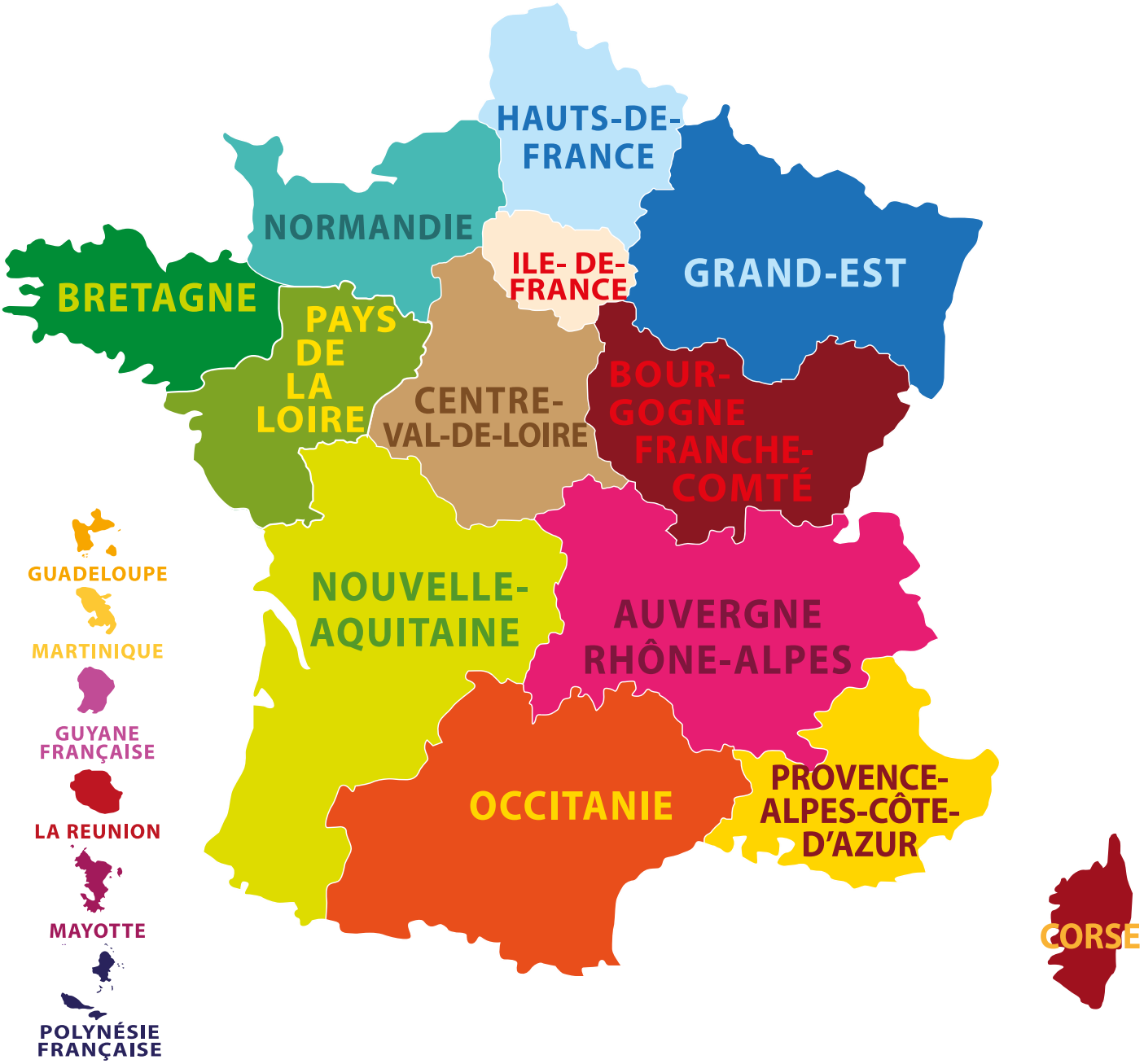
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

JEUDI 12 DÉCEMBRE 2019



⇨ *RAPPORT D'ACTIVITÉS*

⇨ *RAPPORT D'ORIENTATION*

⇨ *RAPPORT FINANCIER*

FNCDG

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU JEUDI 12 DÉCEMBRE

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



SOMMAIRE

⇨ RAPPORT D'ACTIVITÉS

I. LA MOBILISATION DE LA FNCDG CONCERNANT L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DES RÉFORMES LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES 11

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

b. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique 11

c. Les décrets d'application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique 20

d. Les ordonnances prévues par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique 22

e. Le rapport de la mission parlementaire SAVATIER – DE BELENET sur les Centres de Gestion 22

f. Le volet santé au travail de l'ordonnance du 19 janvier 2017 : les décrets CITIS et période de préparation au reclassement 26

g. Le projet de loi « engagement et proximité » 27

h. Le projet de loi de finances pour 2020 27

i. L'espace numérique commun «Place de l'emploi public» 28

j. Le décret base de données concours 30

k. La participation aux travaux du CSFPT 31

II. LA PROMOTION DE L'ACTION DES CDG AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS, DES COLLECTIVITÉS ET DES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS 33

a. Les rencontres avec le Gouvernement 33

b. Des rencontres régulières avec la DGCL et la DGAFP 34

c. Le renforcement des partenariats institutionnels avec l'AMF, l'ADF, l'AdCF, le CNFPT, Régions de France et France urbaine 36

d. L'évolution des conventionnements retraite avec la CNRACL 39
e. Le partenariat avec la Direction de la Sécurité Civile pour l'organisation des concours de sapeurs-pompiers professionnels 41
f. Les auditions de la FNCDG par les pouvoirs publics 42
g. Les rencontres ou travaux avec les autres partenaires 46

III. L'ACCOMPAGNEMENT DES CENTRES DE GESTION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LEURS COMPÉTENCES 47

a. La médiation préalable obligatoire 47
b. La mise en œuvre du RGPD 48
c. L'organisation des concours 49
d. La réalisation du guide sur les lignes directrices de gestion 50
e. La gestion des difficultés rencontrées pour la mise en œuvre des élections professionnelles 50

IV. LA VIE DU RÉSEAU DES CENTRES DE GESTION 51

a. La FNCDG au service de ses adhérents 51
b. L'organisation de l'assemblée générale délocalisée à Strasbourg 52
c. Les commissions 53
d. La participation aux travaux du GIP informatique 54

V. L'OBSERVATION DE L'EMPLOI PUBLIC LOCAL 55

a. La 5ème édition du Baromètre HoRHizons 55
b. Le 8ème panorama de l'emploi public 57
c. Organisation de la 4ème Conférence nationale de l'emploi territorial 57

SOMMAIRE

VI. COMMUNICATION ET INFORMATION 59

a. Le magazine FédéMag 59

b. Organisation de la journée thématique ADF/FNCDG sur le dialogue social 59

c. Partenariat AMF/CNFPT/FNCDG pour l'organisation de journées d'information sur la loi de transformation de la fonction publique 61

d. Le fascicule « Thésaurus : les mots clés dans la FPT » 64

e. Le livret «travailler dans la Fonction Publique» 64

f. La participation aux ETS de Strasbourg 65

g. La participation au SMCL 65

h. La participation aux Salons Préventica 65

i. La FNCDG dans la presse 66

j. La participation aux manifestations organisées par les CDG et les partenaires institutionnels 68

⇨ RAPPORT D'ORIENTATION

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 74

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 78

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 80

IV. L'ORGANISATION DE MANIFESTATIONS (JOURNEES THEMATIQUES, SALON DU TRAVAIL ET DE LA MOBILITE…) ET L'INFORMATION SUR LE RÔLE DU MAIRE EMPLOYEUR 82

V. LE RENOUVELLEMENT DE PARTENARIATS INSTITUTIONNELS 84

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) 86

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 88

⇨ RAPPORT FINANCIER

I. BILAN DE L'EXERCICE 2018 93

II. BUDGET PREVISIONNEL 2019 99

a. Répartition des dépenses prévisionnelles sur l'année 2019 100

III. PROPOSITION DE BUDGET 2020 102



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 - 3è 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

Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

EXAMEN A L'ASSEMBLEE NATIONALE

Le projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté aux représentants du personnel et des employeurs, par Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat en charge de la Fonction publique, le 13 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 28 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'Etat.
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 dont relève l'emploi à pourvoir et de la durée du contrat.



FNCDG

Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

EXAMEN AU SENAT

Le projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté aux représentants du personnel et des employeurs, par Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat en charge de la Fonction publique, le 13 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 28 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.



FNCDG

14 février 2019

Communiqué de presse
Rapport parlementaire sur la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales

La Fédération tient à souligner l'état d'esprit volontaire de la mission et un hiatus de la reconnaissance d'expert et de tiers de confiance des Centres de Gestion. La reprise des axes de rationalisation de la fonction RH dans les collectivités territoriales, comme la rationalisation des concours, le développement des voies d'accès à la fonction publique ou l'accompagnement rentrent à la définition de parcours professionnels, sont des objectifs que nous avons également défendus dans notre contribution, votée à l'unanimité lors de notre Congrès de la Baule le 8 juin.

Le rapport souligne l'évolution et la dynamique des Centres de Gestion :
« Les CDG remplissent, à la fois, un rôle d'expertise au service des collectivités, de cohérence et d'homogénéité dans le mise en pratique des règles régissant les agents publics territoriaux […] un certain nombre de CDG a développé des expertises pointues sur des domaines de la fonction RH (veille et expertise juridique, paie…).
Cette fonction de mutualisation met des lors ceux des CDG qui ont adopté une posture active de prestation de service à une place centrale de « tiers de confiance » au profit des collectivités. »

Toutefois, si la mission fait le constat qu'un nombre relativement important de CDG a engagé une dynamique de développement, avec un accroissement considérable de l'offre de services aux collectivités, elle pointe l'hétérogénéité de ces établissements, la nécessaire mutualisation de certaines fonctions à l'échelle régionale et le manque de représentativité des collectivités actuellement non affiliées aux Centres de Gestion.

La Mission reconnaît un besoin de coordination de l'ensemble des employeurs publics territoriaux. Cette coordination s'exprimerait par la mise en place de la création d'un établissement national qui serait composé des représentants de ces employeurs répartis en différents collèges.

Dans le schéma décrit par la Mission, la coordination exercerait une autre mission : celle de 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, en veillant à l'articulation des missions entre CDG et CNFPT et à la bonne réalisation des actions prévues préalablement au versement des fonds.

La FNCDG a mis en évidence auprès des deux parlementaires des réserves juridiques, financières, organisationnelles quant à ce scénario.

Nous considérons que l'architecture proposée par le rapport complexifie l'organisation de la fonction publique territoriale, la réponse à des besoins évolutifs passant par une certaine souplesse de fonctionnement et une véritable proximité avec les collectivités et établissements.

Outre le fait de créer un échelon supplémentaire, la création de cet établissement national ne pourrait se faire à coûts constants dès lors qu'une part de la cotisation universelle consacrée à la gestion de cet établissement constituerait une dépense nouvelle pour les collectivités et, **sur ce point, il apparaît nécessaire d'envisager des scénarios alternatifs qui ont d'ailleurs fait l'objet de discussions avec la Mission.**

Dans le rapport, le lien direct de proximité entre CDG et les collectivités et établissements de moins de 350 agents est maintenu par l'obligation d'affiliation et une cotisation plafonnée par la loi.
Le rapport préconise également une organisation renforcée au niveau des régions pour favoriser le développement de l'offre de services des CDG en assurant une plus forte mutualisation, tout en couvrant le cadre opérationnel au niveau départemental.

Nous partageons ces objectifs.

Les CDG ont démontré leur capacité d'adaptation ces dernières années, en exerçant une dizaine de nouvelles compétences obligatoires à coût constant et en développant des missions facultatives autour de la santé au travail, de la gestion de paye, de mutualisation de contrats groupe en matière de prévoyance et d'assurance statutaire, de conseil en organisation, en recrutement, conseil juridique…

La Fédération ne peut évidemment qu'être favorable au maintien du ressort départemental des Centres, le lien direct avec les collectivités n'étant en aucun cas un obstacle au renforcement de la mutualisation régionale. En effet, la satisfaction des besoins des collectivités et établissements est naturellement liée à la façon dont les CDG s'organisent collectivement et délivrent le service.

La FNCDG s'est prononcée pour un renforcement de la coopération régionale avec l'instauration d'un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation obligatoire ; ***la mutualisation ne devant pas prendre la forme d'une « tutelle ».***

La mission assoit l'architecture de la gouvernance territoriale envisagée sur l'enjeu croissant de la péréquation territoriale, invoquant qu'avec la diminution potentielle du nombre de collectivités affiliées, liée principalement à la construction intercommunale, le modèle des CDG est susceptible d'être fragilisé.

Le risque exprimé par la mission concernant la fragilisation des Centres pourrait être levé avec deux propositions : la modification des conditions **de désaffiliation aux CDG en les calquant sur celles liées au retrait d'une commune dans un EPCI et la mention des dispositions de la loi MAPTAM sécurisant le champ de compétences obligatoires des Centres.**

Par ailleurs, la mission s'appuie sur la volonté de renforcer la représentativité de l'ensemble des collectivités et établissements dans la définition de la gestion des ressources humaines locales.

Les Centres de Gestion sont gérés par des élus locaux représentant depuis 2012 l'ensemble des employeurs territoriaux au travers de différents collèges. L'instauration d'une coordination nationale pour assurer **la représentation de l'ensemble des employeurs est déjà acquise au sein des CDG**, dès lors que le socle commun de prestations ou des missions comme les instances médicales ou l'organisation des concours sont exercés auprès de l'ensemble des collectivités et pour la totalité des agents publics. **Cette représentation serait encore accentuée avec la constitution d'un socle universel de missions s'adressant obligatoirement à toutes les collectivités ainsi que le préconise la Mission parlementaire. La Fédération, émanation de tous les Centres de Gestion, représente à ce titre également les collectivités territoriales au plan national.**

De plus, la mise en place d'un socle universel ne modifierait pas la part des actuels non affiliés au sein des conseils d'administration des Centres de gestion, celle-ci pouvant déjà atteindre un tiers des administrateurs.

Les Centres de Gestion ont démontré leur capacité d'adaptation et la nécessité de renforcer leur coordination. Leur coopération avec le CNFPT est indispensable pour garantir un service public local de qualité.

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.


Protocole d'accord cadre
sur le droit syndical
proposé à la négociation entre
employeurs et organisations syndicales

Séance Plénière du 10 Juillet 2019

Pilote : Claire LE CALONNEC (CFDT)

Sous l'égide de la FS4 présidée par Daniel LEROY

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.


Guide d'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels dans la Fonction Publique Territoriale


SOMMAIRE

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, le 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.

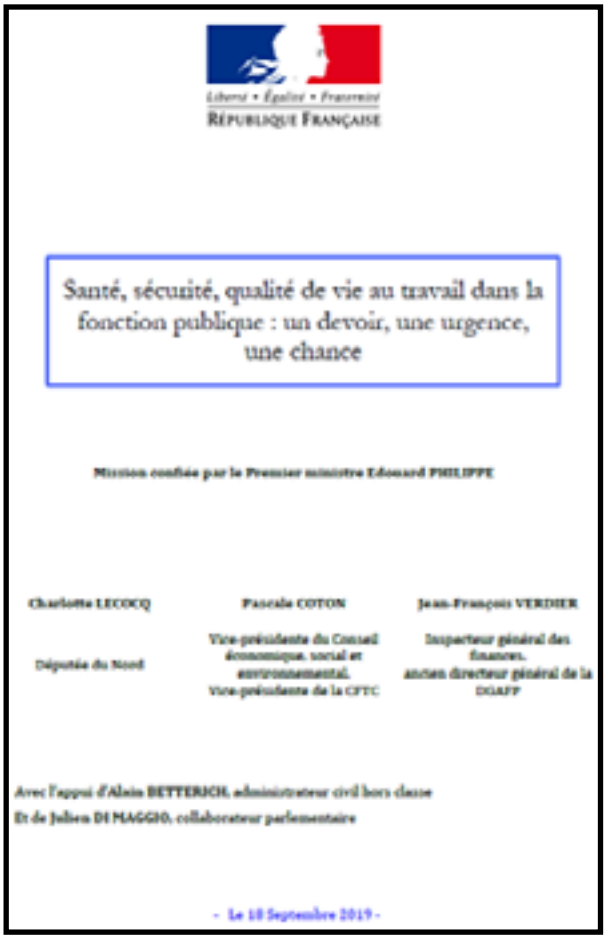
À cette occasion, le Président et les services de la FNCDG étaient accompagnés de Jean-Jacques BERNARD, Président et de Laurent ZAM, DGA du CDG d'Ille-et-Vilaine.

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'Alain BETTERICH, 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.

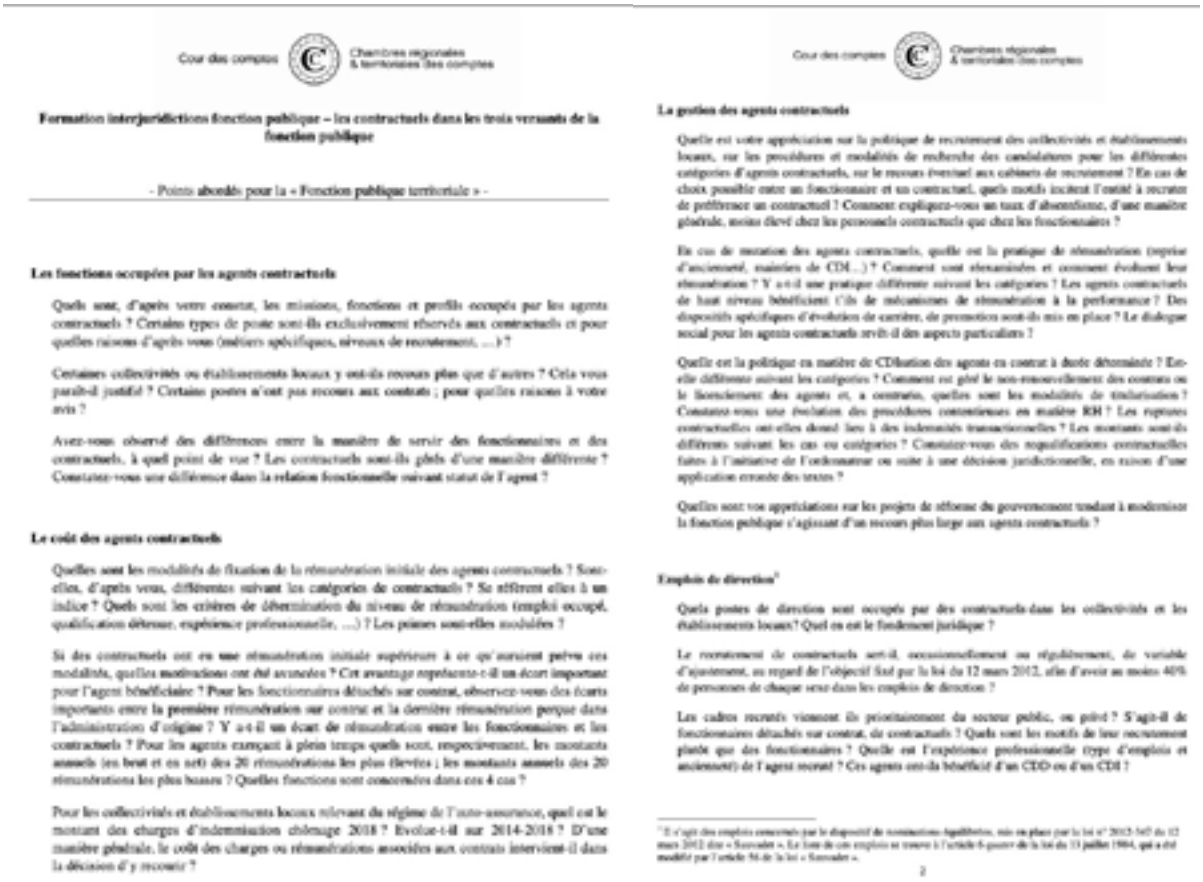
↳ ***Audition de la Cour des Comptes sur les contractuels***

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 rémunérées 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, a 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'HoRHizons, les enseignements suivants peuvent notamment être dressés :

- une stabilisation, cette année encore, des dépenses de personnel des collectivités : 55% 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'État 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 ;

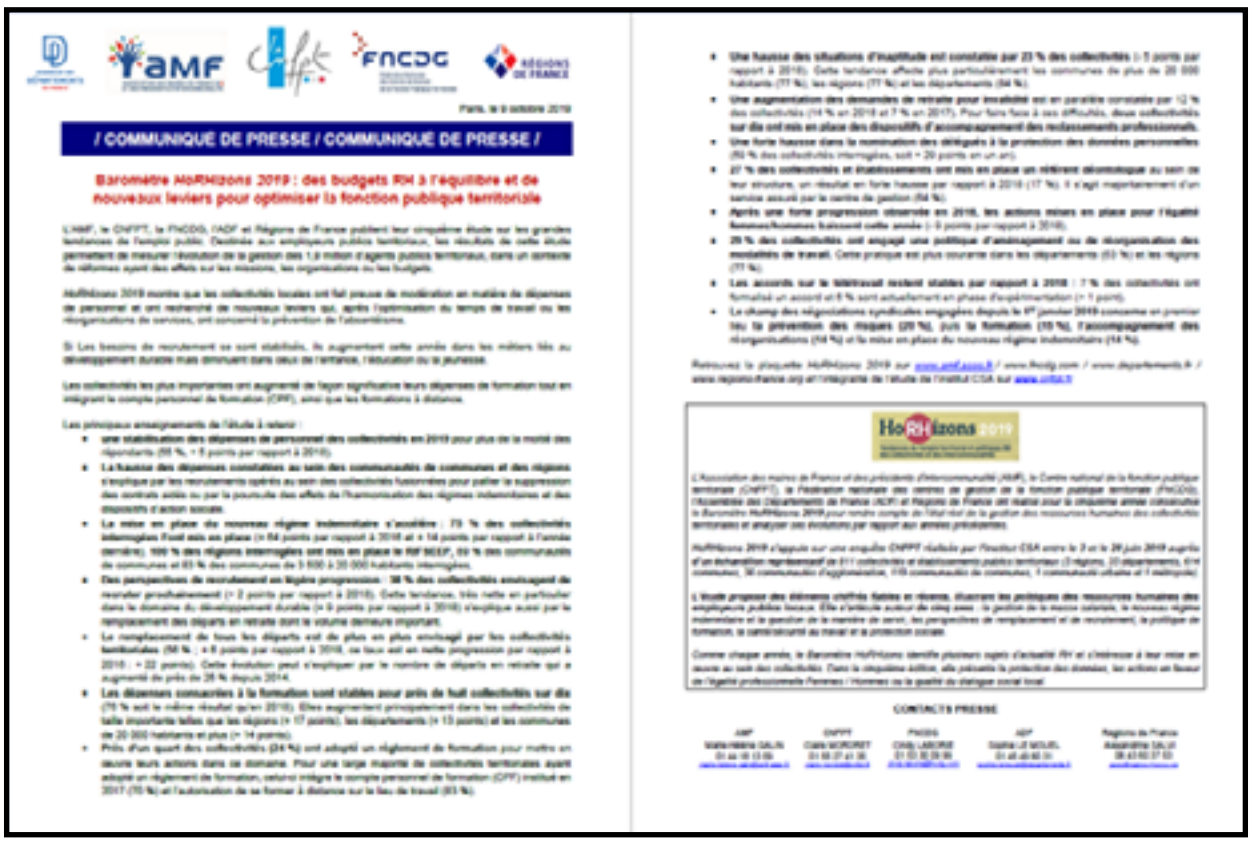
- un « coup d'accélérateur » dans la mise en place du nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP ayant été institué dans 75% des collectivités interrogées (+14 points par rapport à l'année dernière) même si un certain nombre de cadres d'emplois, notamment de la filière technique, n'en bénéficient toujours pas faute de publication des arrêtés des corps homologues de l'État ;

- 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.



Paris, le 9 octobre 2019

/ COMMUNIQUE DE PRESSE / COMMUNIQUE DE PRESSE /

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

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France publient leur cinquième étude sur les grandes tendances de l'emploi public. Destinée aux employeurs publics territoriaux, les résultats de cette étude permettent de mesurer l'évolution de la gestion des 1,9 million d'agents publics territoriaux, dans un contexte de réformes ayant des effets sur les missions, les organisations ou les budgets.

HoRHizons 2019 montre que les collectivités locales ont fait preuve de modération en matière de dépenses de personnel et ont restreint de nouveaux leviers qui, après l'optimisation du temps de travail ou les réorganisations de services, ont concerné la prévention de l'absentéisme.

Si les besoins de recrutement se sont stabilisés, ils augmentent cette année dans les métiers liés au développement durable mais demeurent dans ceux de l'enfance, l'éducation ou la jeunesse.

Les collectivités les plus importantes ont augmenté de façon significative leurs dépenses de formation tout en intégrant le compte personnel de formation (CPF), ainsi que les formations à distance.

Les principaux enseignements de l'étude à retenir :

- **une stabilisation des dépenses de personnel des collectivités en 2019** pour plus de la moitié des répondants (55 %, + 5 points par rapport à 2018).
- **La hausse des dépenses constatées au sein des communautés de communes et des régions** s'explique par les recrutements opérés au sein des collectivités fusionnées pour pallier la suppression des contrats aidés ou par la poursuite des effets de l'harmonisation des régimes indemnitaires et des dispositifs d'action sociale.
- **La mise en place du nouveau régime indemnitaire s'accélère** : 75 % des collectivités interrogées l'ont mis en place (+ 14 points par rapport à 2018 et + 14 points par rapport à l'année dernière), **100 % des régions interrogées ont mis en place le RIFSEEP**, 89 % des communautés de communes et 83 % des communes de 5 000 à 20 000 habitants interrogées.
- **Des perspectives de recrutement en légère progression : 38 % des collectivités envisagent de** recruter prochainement (+ 2 points par rapport à 2018). Cette tendance, très nette en particulier dans le domaine du développement durable (+ 9 points par rapport à 2018) s'explique aussi par le remplacement des départs en retraite dont le volume demeure important.
- Le remplacement de tous les départs est de plus en plus envisagé par les collectivités territoriales (58 % ; + 8 points par rapport à 2018, ce taux est en nette progression par rapport à 2015 : + 22 points). Cette évolution peut s'expliquer par le nombre de départs en retraite qui a augmenté de près de 28 % depuis 2014.
- **Les dépenses consacrées à la formation sont stables pour près de huit collectivités sur dix** (75 % soit le même résultat qu'en 2018). Elles augmentent principalement dans les collectivités de taille importante telles que les régions (+ 17 points), les départements (+ 13 points) et les communes de 20 000 habitants et plus (+ 14 points).
- Près d'un quart des collectivités (24 %) ont adopté un règlement de formation pour mettre en œuvre leurs actions dans ce domaine. Pour une large majorité de collectivités territoriales ayant adopté un règlement de formation, celui-ci intègre le compte personnel de formation (CPF) institué en 2017 (70 %) et l'autorisation de se former à distance sur le lieu de travail (63 %).

- **Une hausse des situations d'inaptitude est constatée par 23 % des collectivités** (- 1 point par rapport à 2018). Cette tendance affecte plus particulièrement les communes de plus de 20 000 habitants (77 %), les régions (77 %) et les départements (54 %).
- **Une augmentation des demandes de retraite pour invalidité est en parallèle constatée par 12 %** des collectivités (14 % en 2018 et 7 % en 2017). Pour faire face à ces difficultés, deux collectivités **sur dix ont mis en place des dispositifs d'accompagnement des reclassements professionnels.**
- **Une forte hausse dans la nomination des délégués à la protection des données personnelles** (59 % des collectivités interrogées, soit + 29 points en un an).
- **27 % des collectivités et établissements ont mis en place un référent déontologue** au sein de leur structure, un résultat en forte hausse par rapport à 2018 (17 %). Il s'agit majoritairement d'un service assuré par le centre de gestion (54 %).
- **Après une forte progression observée en 2018, les actions mises en place pour l'égalité femmes/hommes baissent cette année** (- 5 points par rapport à 2018).
- **29 % des collectivités ont engagé une politique d'aménagement ou de réorganisation des modalités de travail.** Cette pratique est plus courante dans les départements (53 %) et les régions (77 %).
- **Les accords sur le télétravail restent stables par rapport à 2018** : 7 % des collectivités ont formalisé un accord et 6 % sont actuellement en phase d'expérimentation (= 1 point).
- Le champ des négociations syndicales engagées depuis le 1er janvier 2019 concerne en premier lieu **la prévention des risques (29 %)**, puis **la formation (15 %)**, **l'accompagnement des** réorganisations (14 %) et la mise en place du nouveau régime indemnitaire (14 %).

Retrouvez la plaquette HoRHizons 2019 sur www.amf.asso.fr / www.fncdg.com / www.departements.fr / www.regions-france.org et l'intégrale de l'étude de l'institut CSA sur www.csa.fr

HoRHizons 2019

L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG), l'Assemblée des Départements de France (ADF) et Régions de France ont réalisé pour la cinquième année consécutive le Baromètre HoRHizons 2019 pour rendre compte de l'état réel de la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales et analyser ses évolutions par rapport aux années précédentes.

HoRHizons 2019 s'appuie sur une enquête CNFPT réalisée par l'institut CSA entre le 2 et le 26 juin 2019 auprès d'un échantillon représentatif de 811 collectivités et établissements publics territoriaux (3 régions, 33 départements, 614 communes, 56 communautés d'agglomération, 119 communautés de communes, 1 communauté urbaine et 1 métropole).

L'étude propose des éléments chiffrés fiables et récents, éclairant les politiques des ressources humaines des employeurs publics locaux. Elle s'articule autour de cinq axes : la gestion de la masse salariale, le nouveau régime indemnitaire et la gestion de la carrière des agents, les perspectives de remplacement et de recrutement, la politique de formation, la santé/sécurité au travail et la protection sociale.

Comme chaque année, le Baromètre HoRHizons identifie plusieurs sujets d'actualité RH et s'intéresse à leur mise en œuvre au sein des collectivités. Dans la cinquième édition, elle présente la protection des données, les actions en faveur de l'égalité professionnelle Femmes / Hommes ou la qualité du dialogue social local.

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 8 au 10 octobre 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»*


Club RH

RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE Tterritoriale

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

Les présidents des trois piliers de la fonction publique territoriale (CSFPT, CNFPT, FNCDG) appellent, dans une motion commune, à une « discussion ouverte » sur l'avenir des centres de gestion et de l'établissement public de formation.

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)

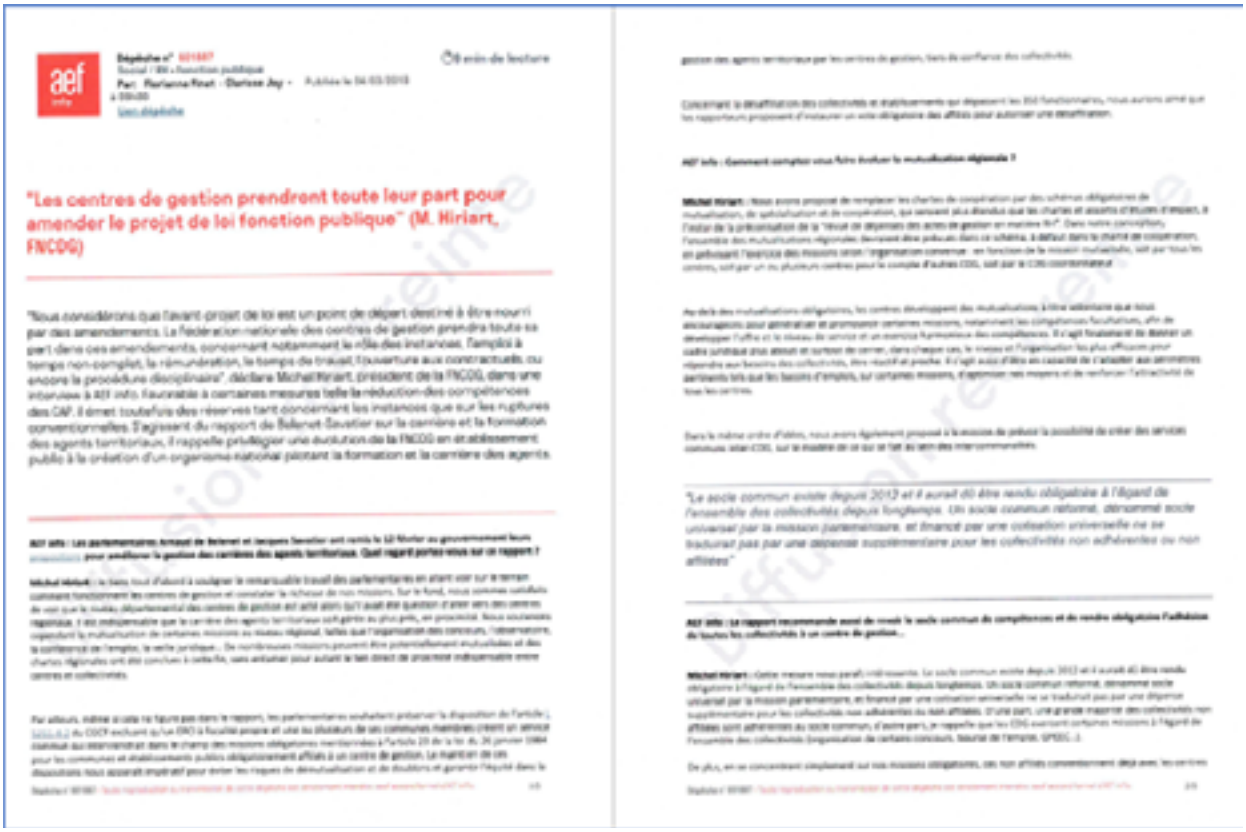

Loi fonction publique : satisfaction affichée des employeurs territoriaux

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

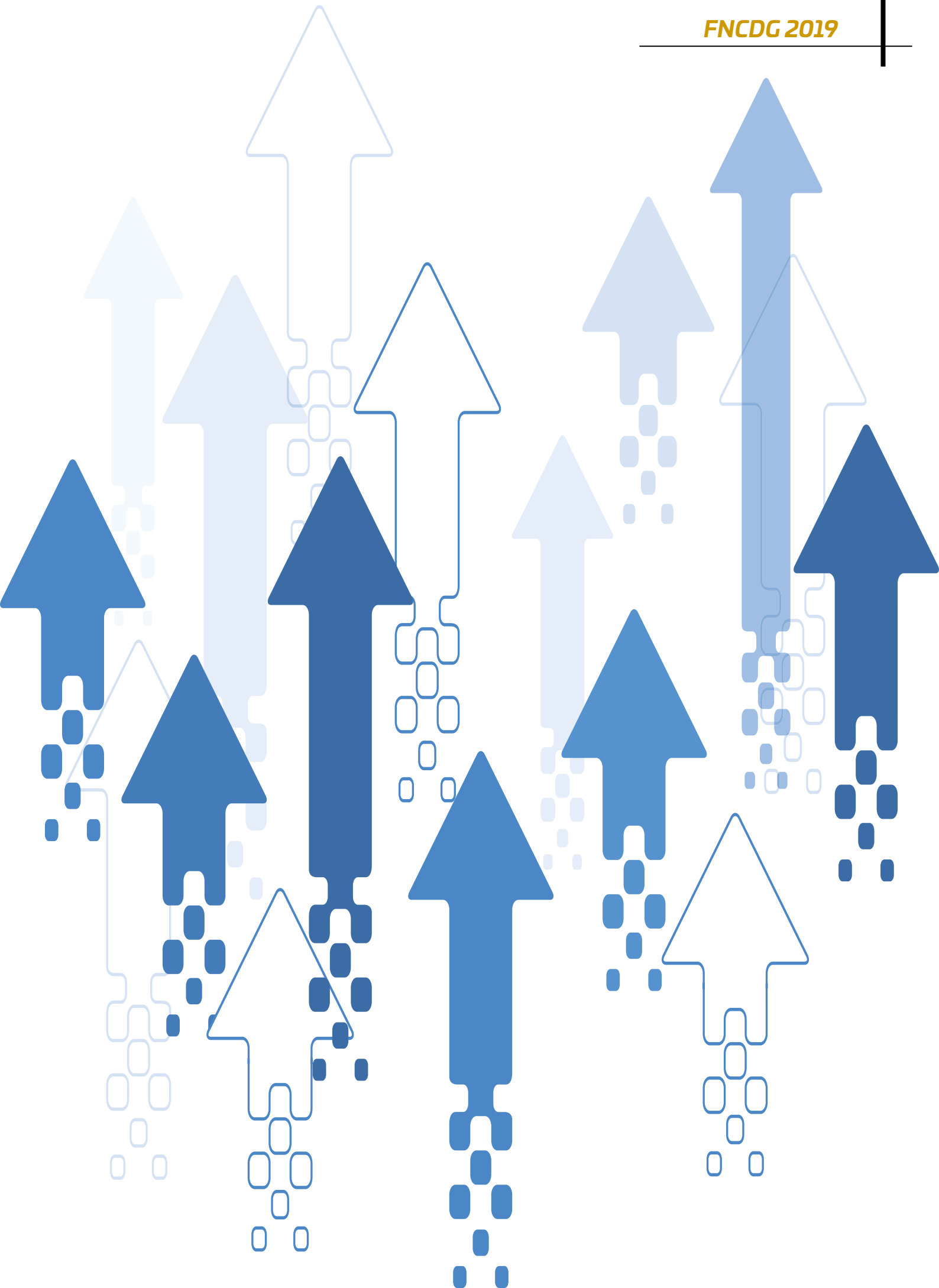
Utilisation de la Visioconférence, du 1er Janvier au 30 septembre 2019 :

- ◊ 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



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…) ET L'INFORMATION SUR LE RÔLE DU MAIRE EMPLOYEUR*

- *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...) ET L'INFORMATION SUR LE RÔLE DU MAIRE EMPLOYEUR

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.

c. La publication du guide Maire employeur 2020

En 2014, à la suite des élections municipales, la FNCDG avait publié un guide du maire employeur

visant à sensibiliser et informer les élus locaux sur toutes les facettes de la fonction employeur de l'autorité territoriale.

Ce guide est décliné sous la forme de fiches :

- ◊ les enjeux de la fonction RH
- ◊ la présentation de la FPT et de ses acteurs
- ◊ les droits et obligations des agents
- ◊ la discipline
- ◊ la déontologie
- ◊ le recrutement
- ◊ l évolution des carrières
- ◊ la formation
- ◊ le temps de travail
- ◊ le dialogue social
- ◊ la rémunération
- ◊ la prévention et la gestion des absences
- ◊ la protection sociale
- ◊ la prévention des risques professionnels
- ◊ le départ de l'agent
- ◊ l accompagnement du CDG.

La FNCDG mettra à la disposition de l ensemble des exécutifs locaux en 2020 ce guide pratique réactualisé. Ces fiches seront déclinées sous un format vidéo. Un cycle de présentation du statut pourra être mis en place comme en 2014 dans les réunions des universités des maires.

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.

FNCDG 2019

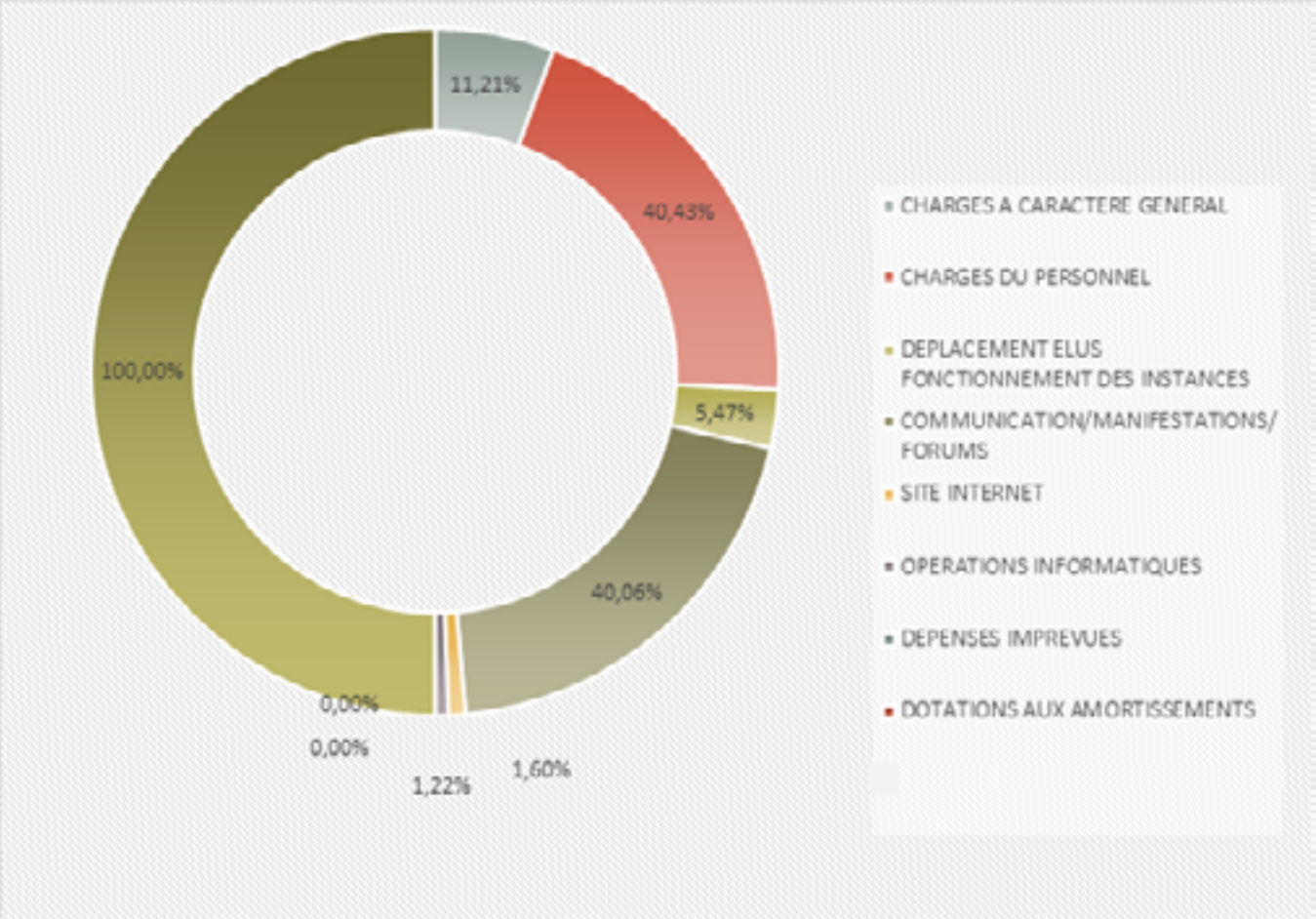


I. BILAN DE L'EXERCICE 2018

BILAN EXERCICE 2018

INTITULE	BUDGET 2018	REALISE AU 31/12/2018
CHARGES A CARACTERE GENERAL	**165 500**	**134 042**
Documentation générale	5 000	2 902
Petit équipement	7 000	9 735
Maintenance (fax, copies,)	15 000	13 701
Fournitures de Bureau	6 000	6 515
Location immobilière	60 000	43 317
Assurance	4 000	0
Honoraires	10 000	8 128
Téléphonie et affranchissement	12 000	11 084
Frais administratifs et de services bancaires	1 500	1 764
Cotisation GIP		2 926
Déplacements Personnel FNCDG	25 000	19 320
Remboursements déplacements personnels CDG	20 000	14 650
CHARGES DU PERSONNEL	**528 000**	**483 646**
Personnel	310 000	282 852
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage....)	215 000	195 184
Formation	3 000	1 242
Frais recrutement personnel	0	4 368
DEPLACEMENT ELUS FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**83 000**	**65 473**
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	33 000	17 181
Déplacements et réceptions	50 000	48 292
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**294 000**	**479 170**
Journées thématiques et web conférences	20 000	18 242
Salon des Maires	32 000	27 037
Salon Préventica	9 000	6 240
Salons	0	2 450
Commissions	3 000	262
Organisation de la Conférence Nationale	45 000	3 018
Organisation du Congrès	100 000	338 426
Outils d'information et de communication	60 000	59 317
Visio Conférence	25 000	24 178
SITE INTERNET	**35 000**	**19 131**
MAINTENANCE / OPERATIONS INFORMATIQUES	**15 000**	**14 650**
DEPENSES IMPREVUES	**169 457**	
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**4 000**	
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1 293 957**	**1 196 112**
Cotisations	1 095 957	1 095 958
Autres ressources (dont produits financiers)	18 000	26 563
Recettes Congrès	180 000	252 722
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 293 957**	**1 375 243**
RESULTAT	**0**	**179 131**

Répartition des dépenses réalisées sur l'année 2018



↳ Lignes budgétaires des charges à caractère général (-19 % par rapport au budget prévisionnel)

Documentation générale

Ce poste affiche une nette baisse de – 42% par rapport au budget prévisionnel 2018 en raison du non-renouvellement de certains abonnements.

Equipements

La hausse de ce poste (+39%) cette année, s'explique par l'achat pour l'installation du GIP de 2 ordinateurs portables, d'1 station d'accueil, de 2 packs office, d'1 moniteur (dans le cadre du conventionnement FNCDG-GIP) et le renouvellement des fauteuils de bureau du personnel de la FNCDG, inchangé depuis l'année 2010.

Maintenance des équipements

Ce poste est en constante baisse depuis 2017 par rapport aux budgets prévisionnels. Il concerne principalement la location du photocopieur, les consommables et la maintenance. Celui-ci devrait être réduit de moitié en 2020 suite au nouveau contrat de location signé avec l'UGAP pour une durée de 3 ans.

Fournitures

L'achat de petites fournitures de bureau pour la mise en service du GIP explique que ce poste soit légèrement au-dessus du budget prévisionnel (+8,56%).

Locations immobilières et assurances

L'indemnité d'occupation due par la FNCDG au prorata des locaux du CNFPT pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2018 est inférieure à celle budgétée car jusqu'au 1er juillet 2018, nous avions un contrat de location se chevauchant sur 2 années. Suite à un avenant de contrat signé avec le CNFPT, nous avons opté pour une période de location à échéance de l'année civile.

Honoraires

Ce poste recouvre en principe les honoraires du cabinet d'expertise comptable uniquement. Toutefois, en 2018 nous avons dû faire appel à des cabinets juridiques ou à des intervenants pour deux dossiers :

- ◊ L'organisation d'1/2 journée de formation dans le cadre de la *« médiation préalable obligatoire »*
- ◊ La consultation du cabinet Portelli concernant la demande de communication de documents préparatoires à l'organisation des épreuves de concours par le SNAM-CGT.

Frais de téléphonie et d'affranchissement

Cette ligne en constante baisse depuis 2013. Les envois électroniques de documents des commissions et des réunions institutionnelles sont privilégiés. Ainsi depuis 2016, les documents préparatoires sont disponibles en téléchargement sur le site fncdg.com

Frais administratifs et services bancaires

Cette ligne budgétaire affiche une légère hausse au regard du prévisionnel 2018. Ceci s'explique par des frais d'un avis à tiers détenteur émis à tort pour la non prise en compte du règlement d'un remboursement de note de frais par un CDG.

Frais de déplacement des personnels de la Fédération

Ce poste est en baisse de 23% (- 5 680 euros) par rapport à ce qui avait été budgété et ce, en dépit des nombreux déplacements pour la mise en œuvre du Congrès de la Baule.

Frais de déplacement des personnels des CDG

Les frais de déplacement des personnels des CDG restent également, cette année, en-deçà du budget voté en 2018 (-27 %).

↳ Ligne budgétaire des charges de personnel (-8,4% par rapport au budget prévisionnel)

Ce chapitre recouvre les salaires, les charges sociales et fiscales, la médecine du travail, la formation, les frais de recrutement pour un juriste chargé de mission.
Le réalisé 2018 est inférieur d'un peu plus de 8% par rapport au budget prévisionnel compte-tenu du non remplacement d'une juriste qui a quitté la Fédération le 31 août 2018.

↳ Lignes budgétaires relatives aux déplacements des élus et aux frais de fonctionnement des instances (-21 % par rapport au budget prévisionnel)

Le fonctionnement des instances

Durant l'exercice 2018, deux Assemblées Générales et cinq Conseils d'Administration ont eu lieu. Les seules dépenses engagées sont relatives à la réception et la restauration. Ainsi, ce poste affiche une baisse de 21% par rapport au budget voté en assemblée, ceci s'expliquant par l'organisation d'une Assemblée générale pendant notre congrès de la Baule et le report de la Conférence Nationale de l'emploi territorial au 27 mars 2019.

Réceptions, déplacements

Le poste, stable par rapport au budget réalisé en 2017, est en adéquation avec le budget voté pour 2018.

↳ Lignes Communication/manifestations/forums (+62 % par rapport au budget prévisionnel)

Organisation de manifestations et salons

Cette ligne correspond à l'organisation :

- ◊ du salon des Maires du 20 au 22 novembre 2018
- ◊ d'une journée d'information en Région à Lyon le 7 novembre
- ◊ des Salons préventica Lyon et Bordeaux avec une prise en charge d'un stand sur 3 jours
- ◊ du salon Top recrutement la Défense, le 9 octobre, avec une prise en charge d'un stand
- ◊ de la conférence nationale de l'emploi territorial (reportée en mars 2019)
- ◊ de deux webconférences.

Organisation du Congrès

Cette ligne qui affiche la totalité des frais engagés de 2016 à 2018, soit 338 426 € concerne l'organisation du Congrès de La Baule du 6 au 8 juin 2018. Dans le rapport financier, il était budgété 100 000 € pour l'année 2018 et un étalement des frais sur 3 ans. Cependant, d'un point de vue bilan comptable, la charge de la manifestation doit intervenir l'année où celle-ci a lieu.

Outils d'information et de communication

Cette ligne, en parfaite adéquation avec le budget voté concerne :

- ◊ La mise en place de groupes d'échanges pour médiateurs et référents déontologues sur la communauté RH créée sur le site d'idéal connaissances
- ◊ La réalisation et la diffusion de deux numéros du Magazine *« FédéMag »*
- ◊ La réalisation et la diffusion de la 4ème édition du baromètre HoRizons
- ◊ La réalisation et la diffusion de la 7ème édition du panorama de l'emploi territorial
- ◊ La réalisation et la diffusion d'un Thésaurus *« Les mots clés dans la FPT »*
- ◊ La réalisation et la diffusion de diverses brochures et plaquettes comme celle portant sur la charte du médiateur, celle sur la présentation de la FNCDG ou enfin celle informant les collectivités sur la MPO
- ◊ L'impression de kakémonos.

Site Internet

Ce poste qui concerne cette année essentiellement l'hébergement du site internet présente une baisse de 45% par rapport au budget voté.

Opérations informatiques

Cette ligne dédiée à la maintenance des outils informatiques affiche une légère baisse de 2.33 % et reste en parfaite adéquation avec le prévisionnel voté en AG.

Zoom sur les produits

Cotisations

En 2018, tous les Centres de Gestion, sauf un Centre, ont réglé leur cotisation. Soit 95 centres sur 96, ce qui représente une recette de 1 095 958 euros.

Autres ressources

Les autres ressources proviennent :

- des revenus de valeur mobilière de placement pour 6 175 €
- du sponsoring de la Journée thématique de Lyon pour 4 500 €
- de la reprise sur dépréciations, provisions et amortissement pour 15 898 €.

Congrès

Les recettes du congrès s'étalent comme suit pour un montant total de 252 722 € :

- participation des congressistes 54 994 €
- participation des accompagnants 9 530 €
- participation des sponsors 138 198 €
- subvention du CDG 44 50 000 €.

C R C

Cabinet Rémi Cotillard

ATTESTATION DE L'EXPERT-COMPTABLE

Dans le cadre de la mission d'établissement des comptes annuels de l'association F.N.C.D.G. pour l'exercice du 01/01/2018 au 31/12/2018, et conformément aux termes de notre lettre de mission en date du 30 mai 2013, nous avons effectué les diligences prévues par les normes professionnelles définies par l'Ordre des Experts-Comptables.

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

Les comptes annuels 2018 sont caractérisés par les données suivantes :

- Total du bilan	2 384 198 Euros
- Cotisations adhérents	1 095 958 Euros
- Résultat net comptable	179 131 Euros

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

Fait à Créteil,
le 24 juillet 2019

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

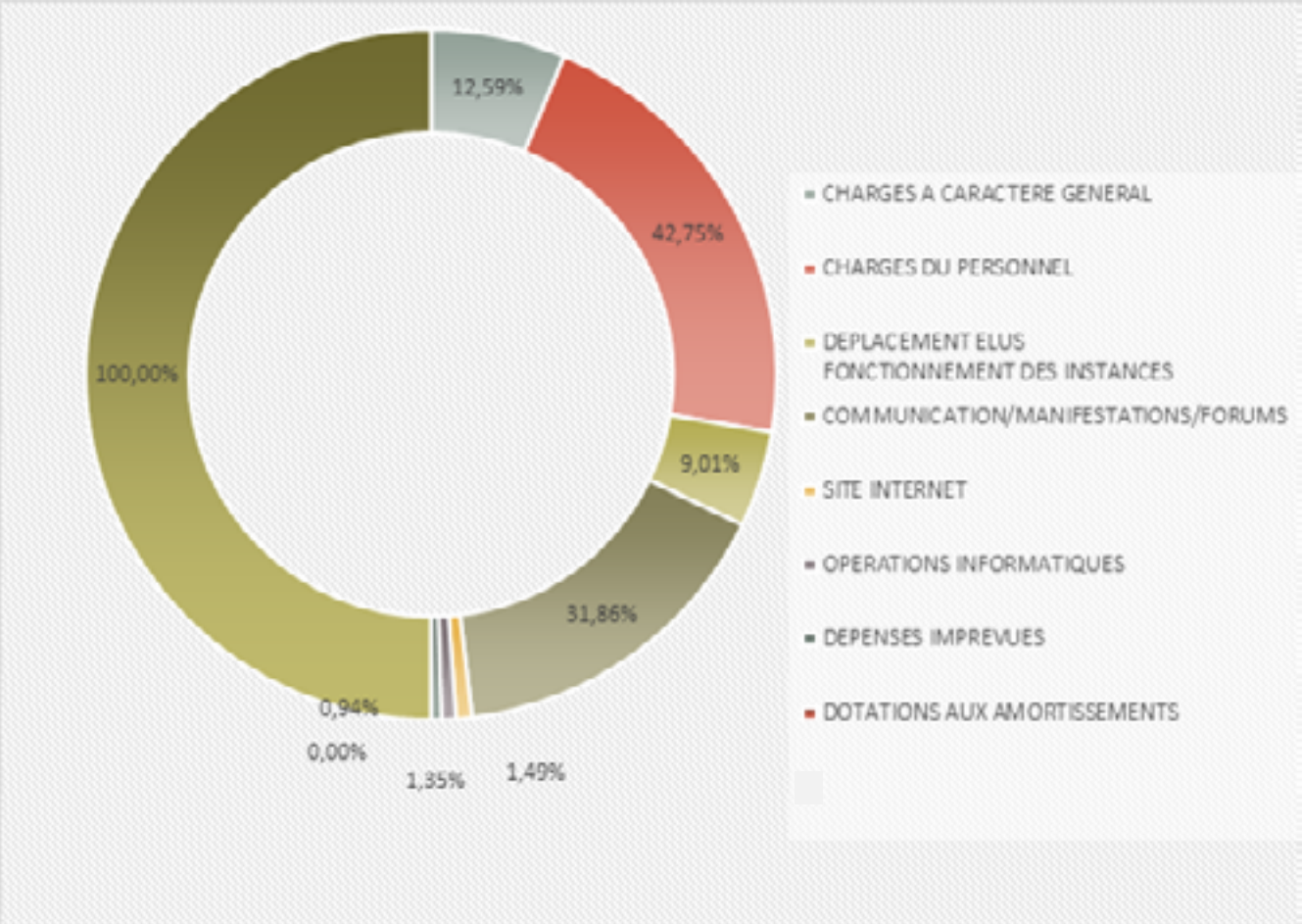
Rémi COTILLARD
Expert-comptable
Commissaire aux comptes

II. BUDGET PREVISIONNEL 2019

BILAN PREVISIONNEL 2019

INTITULE	BUDGET 2019	REALISE AU 30/09/2019	PROJETE AU 31/12/2019
CHARGES A CARACTERE GENERAL	154 700	108 370	135 674
Documentation générale	5 000	2 450	3 150
Petit équipement	7 000	5 200	6 500
Maintenance (fax, copies,)	15 000	10 258	14 470
Fournitures de Bureau	6 000	3 695	5 500
Location immobilière	58 000	45 842	45 842
Assurance	4 000	2 235	2 235
Honoraires	10 000	4 320	13 432
Téléphonie et affranchissement	10 000	6 522	8 335
Frais administratifs et de services bancaires	1 700	1 172	1 590
Cotisation GIP		3 120	3 120
Déplacements Personnel FNCDG	19 000	15 646	20 500
Remboursements déplacements personnels CDG	19 000	7 910	11 000
CHARGES DU PERSONNEL	526 000	302 245	460 771
Personnel	310 000	198 462	286 598
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage....)	215 000	101 891	172 281
Formation	1 000	1 556	1 556
Frais recrutement personnel	0	336	336
DEPLACEMENT ELUS/FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	83 000	72 150	97 126
Frais A.Générale et Conseil d'Administration	33 000	30 340	48 126
Déplacements et réceptions	50 000	41 810	49 000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	267 100	212 529	343 404
Journées thématiques et web conférences	20 000	13 186	39 260
Salon des Maires	30 000	23 125	31 661
Salon Préventica	6 500	6 995	6 995
Salons	40 000	49 950	70 620
Commissions	1 500	0	0
Organisation de la Conférence Nationale	25 000	25 515	25 515
Organisation du Congrès	45 000	21 350	57 220
Outils d'information et de communication	70 000	47 475	87 200
Visio Conférence	29 100	24 933	24 933
SITE INTERNET	55 000	11 188	16 090
MAINTENANCE/OPERATIONS INFORMATIQUES	15 000	12 320	14 590
DEPENSES IMPREVUES	138	10 112	10 112
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	4 000		
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	1 104 938	728 914	1 077 767
Cotisations	1 079 938	1 047 047	1 077 274
Autres ressources (dont produits financiers)	25 000	4 207	6 500
Recettes Congrès	0		
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	1 104 938	1 051 254	1 083 774
RESULTAT	0	322 340	6 007

a. Répartition des dépenses prévisionnelles sur l'année 2019



Budget 2019 et sa réalisation projetée au 31 décembre

Les charges se répartiraient ainsi :

- ◊ Charges de personnel 42.75%
- ◊ Frais de communication et liés à l'organisation de manifestations 31.86%
- ◊ Charges à caractère général (location immobilière, assurances, frais administratifs, honoraires, frais postaux et téléphoniques, équipements, documentation, déplacements dans les Centres, déplacement des personnels des centres ...) 12.59%
- ◊ Frais de fonctionnement des instances (Assemblée générale et Conseils d'administration) 9.01%
- ◊ Charges liées au site internet 1.49%
- ◊ Opérations informatiques 1.35%
- ◊ Dépenses imprévues 0.94%.

L'exercice n'étant pas terminé, le bilan 2019 ne peut être pour le moment qu'une projection au regard des dépenses engagées.

Le bilan présenterait un résultat positif d'environ 6 000 euros, celui-ci s'expliquant comme suit :

Charges à caractère général

Cette ligne continue d'être maîtrisée (- 12%) pour 2019, les coûts liés aux copies et à l'envoi de documents, aux déplacements des personnels de CDG aux honoraires, ayant été réduits, notamment du fait de la dématérialisation et de la mise en œuvre de la visio-conférence.

Charges du Personnel

La part des charges de personnel dans le budget général diminue de 12% du fait du non-remplacement d'un juriste.

Dépenses imprévues

Cette ligne affiche d'ores et déjà une dépense de 10 112 euros liée à l'achat de matériel informatique pour une meilleure utilisation de la visio-conférence.

Déplacements et fonctionnement des instances

L'organisation de l'Assemblée générale à Strasbourg du 6 au 7 juin a engendré des frais supplémentaires, cette ligne affiche donc une augmentation de 17%.

Communication/manifestations/forums

Les frais liés à la communication ont augmenté d'environ 29% en raison d'une activité plus importante en 2019 concernant :

- ◊ l'organisation de 15 journées thématiques en Région en partenariat avec l'AMF et le CNFPT pour présenter la loi de transformation de la fonction publique. La FNCDG a pris en charge les frais d'organisation (location de salles, rémunération éventuelle d'intervenants, traiteur, acheminement des documents) de cinq de ces réunions
- ◊ la préparation du salon du travail et de la mobilité qui se déroulera du 16 au 17 janvier 2020 à Paris Porte de la Villette qui a nécessité la réalisation de nouveaux supports de communication
- ◊ la participation au salon des maires et aux 2 salons Préventica
- ◊ l'organisation de la 4ème Conférence nationale de l'emploi territorial
- ◊ la réservation du Palais du Pharo de Marseille pour le congrès 2021.

Recettes

Concernant les recettes, à ce jour tous les Centres de Gestion ont réglé leur cotisation.

Les autres recettes ne concernent que les produits financiers. Le produit des cotisations enregistre, en 2019, une baisse de 18684 €uros, du fait d'une baisse globale (entre 2014 et 2018) des effectifs des électeurs inscrits sur les listes électorales au CAP recensés à l'occasion du renouvellement des instances en décembre 2018.

III. PROPOSITION DE BUDGET 2020

PROPOSITION DE BUDGET 2020

INTITULE	BUDGET 2019	BUDGET 2020
CHARGES A CARACTERE GENERAL	154 700	136 820
Documentation générale	5 000	4 000
Petit équipement	7 000	7 000
Maintenance (fax, copies,)	15 000	15 000
Fournitures de Bureau	6 000	6 000
Location immobilière	58 000	48 000
Assurance	4 000	3 000
Honoraires	10 000	10 000
Téléphonie et affranchissement	10 000	10 000
Frais administratifs et de services bancaires	1 700	1 700
Cotisation GIP		3 120
Déplacements Personnel FNCDG	19 000	19 000
Remboursements déplacements personnels CDG	19 000	10 000
CHARGES DU PERSONNEL	526 000	544 000
Personnel	310 000	330 000
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage...)	215 000	210 000
Formation	1 000	4 000
Frais recrutement personnel	0	0
DEPLACEMENT ELUS / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	83 000	75 000
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	33 000	25 000
Déplacements et réceptions	50 000	50 000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	267 100	401 600
Journées thématiques et web conférences	20 000	20 000
Salon des Maires	30 000	35 000
Salon Préventica	6 500	7 000
Salons	40 000	40 000
Commissions	1 500	500
Organisation de la Conférence Nationale	25 000	0
Organisation du Congrès	45 000	200 000
Outils d'information et de communication	70 000	70 000
Visio Conférence	29 100	29 100
SITE INTERNET	55 000	20 000
MAINTENANCE / OPERATIONS INFORMATIQUES	15 000	15 000
DEPENSES IMPREVUES	138	
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	4 000	0
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	1 104 938	1 192 420
Cotisations	1 079 938	1 077 274
Autres ressources (dont produits financiers)	25 000	6 500
Recettes Congrès	0	108 646
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	1 104 938	1 192 420
RESULTAT	0	-

Le projet de budget 2020 s'inscrit dans une logique de maîtrise des frais généraux et de stabilisation de la masse salariale.

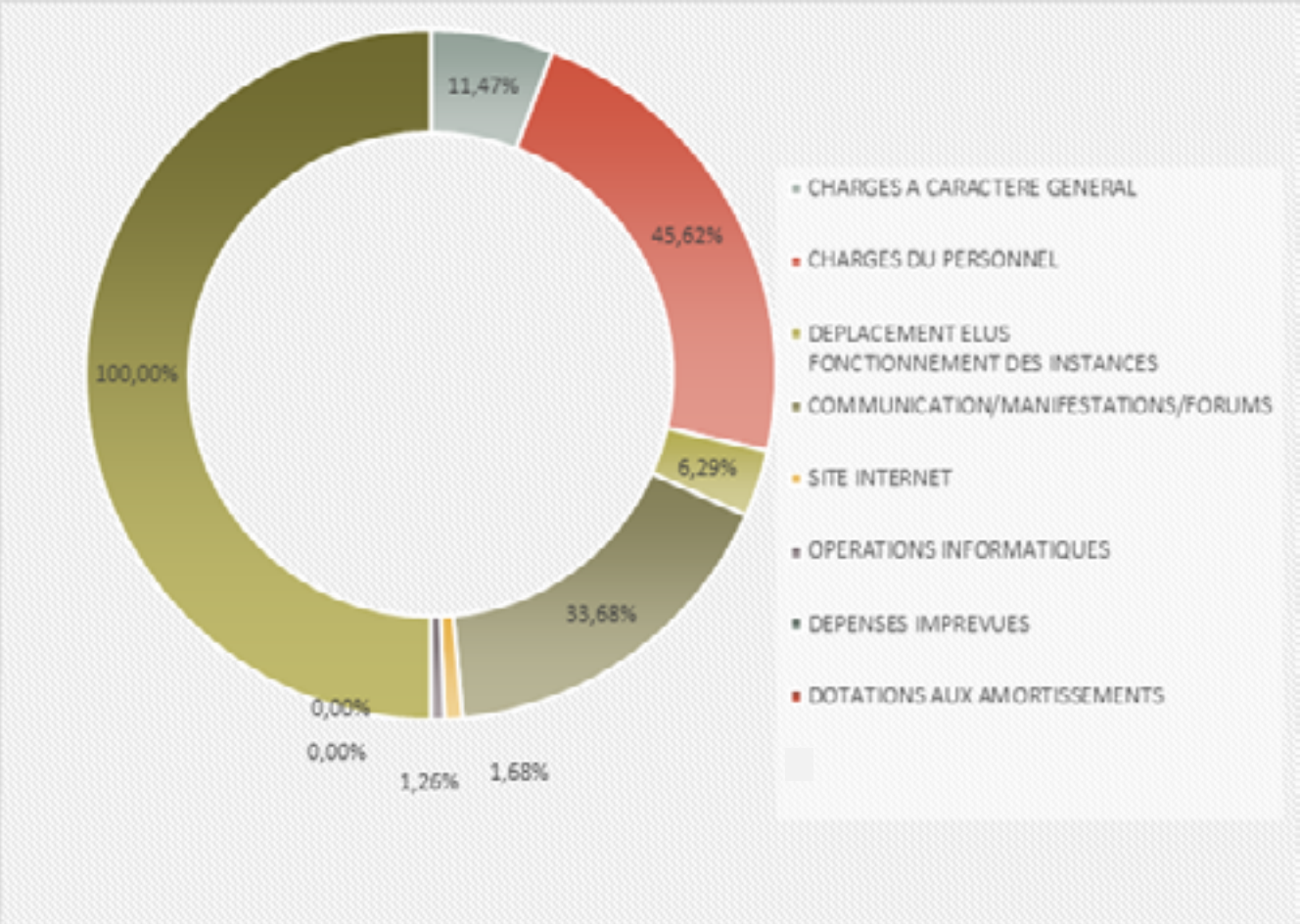
Il fait apparaître également le maintien du taux de la cotisation à 1,50 € par agent géré, taux voté à la baisse depuis l'année 2015.

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

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

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

Estimation des dépenses de fonctionnement 2020



DEPENSES

Charges à caractère général

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

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

Déplacement élus et fonctionnement des instances

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

Communication/manifestations/forums

Ce poste intègre l'organisation de deux journées thématiques, la participation au salon des Maires, à deux salons préventica, au Salon du travail et de la mobilité, l'organisation du congrès 2021 mais aussi la visio-conférence et la réalisation et la diffusion de différents outils en lien avec l'information et la communication.

Site Internet

Ce poste prend en compte l'hébergement de notre site internet *« fncdg.com »*, la maintenance, les mises à jour.

Opérations informatiques

Ce poste, dissocié cette année de la ligne *« site internet »,* ne concerne que la maintenance des installations informatiques.

RECETTES

Elles correspondent au versement des cotisations des Centres de Gestion. Celles-ci restent stables suite à la proposition de fixer le taux de cotisation par agent géré à 1,50 € (depuis 2015). Les recettes sont fondées sur une assiette de cotisation inchangée (effectif des CAP).

L'ensemble des cotisations à l'exception de celles correspondant aux deux Centres de Gestion non adhérents (CDG du Territoire de Belfort et CGF de St Pierre et Miquelon), ont été inscrites pour l'année 2020.

Les autres recettes proviennent du sponsoring des congressistes pour le congrès 2021 et des produits financiers.







MODALITES DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DEPLACEMENT

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

Ces remboursements concernent les réunions de :

- Conseil d'administration
- Bureau
- Commissions

Sont exclus :

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

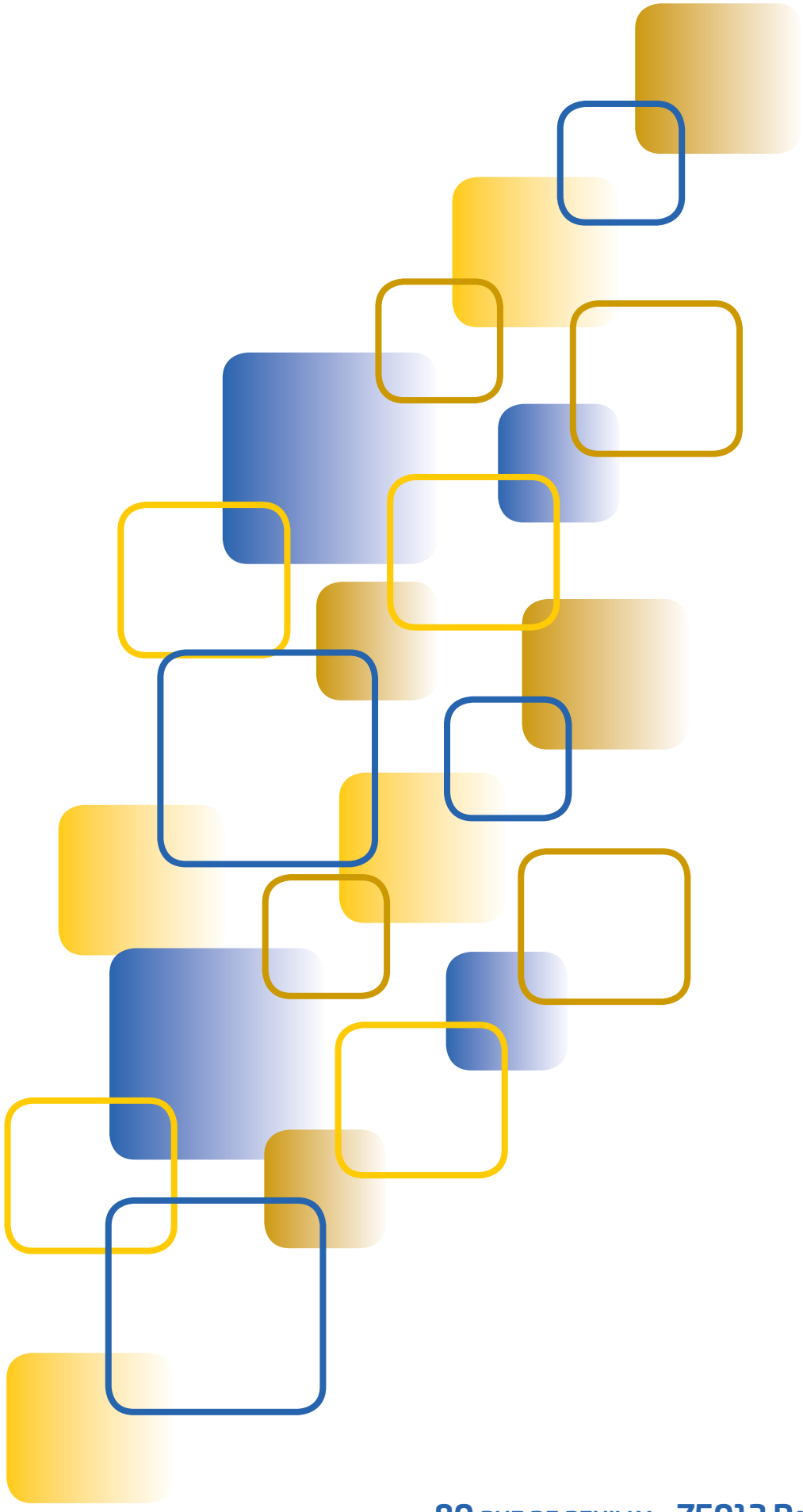
Remboursement limité à un élu et un agent par Centre sur présentation du justificatif à renvoyer au plus tard le mois suivant le déplacement

RECAPITULATIF BUDGETAIRE DE 2016 A 2019

RECAPITULATIF BUDGETAIRE DE 2017 A 2020

INTITULE	REALISE 2017	REALISE 2018	BUDGET 2019	REALISE AU 30/09/19	PROJETE AU 31/12/19	BUDGET 2020
CHARGES A CARACTERE GENERAL	121 352	134 042	154 700	100 370	135 674	136 020
Documentation générale	4 328	2 902	5 000	2 450	3 150	4 000
Petit équipement	6 413	9 735	7 000	5 200	6 500	7 000
Maintenance (fax, copies)	14 265	13 701	15 000	10 298	14 470	15 000
Fournitures de Bureau	4 869	6 515	6 000	3 695	5 500	6 000
Location immobilière	33 758	43 317	38 000	45 842	45 842	48 000
Assurance	1 126	0	4 000	2 235	2 235	3 000
Honoraires	10 920	8 128	10 000	4 320	13 432	10 000
Téléphonie et affranchissement	9 297	11 084	10 000	6 522	8 335	10 000
Frais administratifs et de services bancaires	1 492	1 764	1 700	1 172	1 590	1 700
Cotisation GIP	0	2 926	0	3 120	3 120	3 120
Déplacements Personnel FNCDG	17 929	19 320	19 000	15 646	20 500	19 000
Remboursements déplacements personnels CDG	16 955	14 650	19 000	7 910	11 000	10 000
CHARGES DU PERSONNEL	437 650	483 646	526 000	302 245	460 771	544 000
Personnel	307 431	282 852	310 000	198 462	286 598	330 000
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage...)	133 652	195 184	215 000	101 891	172 281	210 000
Formation	1 576	1 242	1 000	1 556	1 556	4 000
Frais recrutement personnel	0	4 369	0	336	336	0
DEPLACEMENT ELUS FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	84 483	65 473	83 000	72 150	97 126	75 000
Frais A.Générale et Conseil d'Administration	35 632	17 181	33 000	30 340	48 126	25 000
Déplacements et réceptions	48 851	48 292	50 000	41 810	49 000	50 000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	186 085	479 170	267 100	212 529	343 404	401 600
Journées thématiques et web conférences	51 903	18 242	20 000	13 196	39 260	20 000
Salon des Maires	27 975	27 037	30 000	23 125	31 661	35 000
Salon Préventica	6 853	6 240	6 500	6 995	6 995	7 000
Salons	4 800	2 450	40 000	49 930	70 620	40 000
Commissions	3 676	262	1 500	0	0	500
Organisation de la Conférence Nationale	0	3 018	25 000	25 515	25 515	0
Organisation du Congrès	0	338 406	45 000	21 350	57 220	200 000
Outils d'information et de communication	66 700	59 317	70 000	47 475	87 200	70 000
Visio Conférence	24 178	24 178	29 100	24 933	24 933	29 100
SITE INTERNET	39 260	19 131	55 000	11 100	16 090	20 000
MAINTENANCE / OPERATIONS INFORMATIQUES	145 271	14 650	15 000	12 320	14 590	15 000
DEPENSES IMPREVUES	16 707		138	10 112	10 112	
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	2 581		4 000	0	0	0
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	1 033 407	1 196 112	1 104 938	728 914	1 077 767	1 192 420
Cotisations	1 026 950	1 026 260	1 079 200	1 047 047	1 077 274	1 077 274
Autres ressources (dont produits financiers)	25 223	26 563	25 000	4 207	6 500	6 500
Recettes Congrès	0	252 722	0	0		108 646
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	1 121 101	1 375 243	1 104 938	1 051 254	1 083 774	1 192 420
RESULTAT	87 715	179 131	0	322 340	6 007	0

FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION



80 RUE DE REUILLY - 75012 PARIS
01.53.30.09.99 - 01.53.30.09.90