Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CONSEIL D'ADMINISTRATION
du jeudi 23 mai 2019
Siège de la FNCDG – salle du 7

Compte-rendu et relevé de décisions

PRÉSENTS et POUVOIRS (33)

Michel HIRIART, CDG des Pyrénées Atlantiques (*pouvoir de Régis DEPAIX, CDG des Ardennes) ;* **Roland LABRANDINE***,* CDG du Puy-de-Dôme (*pouvoir de Gérard MANET, CDG de la Loire*) ; **Philip SQUELARD**, CDG de Loire Atlantique (*pouvoir de Joseph MERCERON, CDG de la Vendée)* ; **Gilles ADELSON**, CDG de la Guyane (*pouvoir de Denise BLEUBAR, CDG de la Guadeloupe*) ; **Daniel LEROY**, CDG de Seine et Marne (*pouvoir de Marcel LALONDE, CDG de l'Aisne*) ; **Marc GODEFROY**, CDG du Nord (*pouvoir de Jean-Louis NOUHAUD, CDG de la Haute-Vienne*) ; **Philippe LOCATELLI**, CDG du Rhône ; **Antoine de MENTHON**, CDG de la Haute-Savoie (*pouvoir de Auguste PICOLLET, CDG de la Savoie*) ; **Reine BOUVIER**, CDG DU Gard ; **Michel BACHELARD**, CDG de la Côte d'Or ; **Maurice BARTHELEMY**, CDG de l'Aveyron ; **Jean-Jacques BERNARD**, CDG d'Ille-et- Vilaine (*pouvoir de Claude DOMEIZEL, CDG des Alpes-de-Haute-Provence*) **Roland BRAY**, CDG du Cantal ; **Jean-Marc FRIZOT**, Saône-et-Loire (*pouvoir de Patrice VALENTIN, CDG de la Marne*) ; **Florence GALZIN**, CDG du Loiret (*pouvoir de Jean-Claude WEISS, CDG de Seine-Maritime*) ; **Michel GILLOT**, CDG d'Indre et Loire (*pouvoir de François FORIN, CDG de Meurthe-et-Moselle)* ; **Antoine OTTAVI**, CDG de la Corse du Sud ; **Roger RECORS**, CDG de la Gironde (*pouvoir de Guy BRANCHUT, CDG de la Charente*) ; **Alain VASSELLE**, CDG de l'Oise ; **Martial de VILLELUME**, CDG de la Charente-Maritime *(pouvoir de Claude PONZO, CDG du Var)*.

EXCUSÉS (7)

Loïc CAURET, CDG des Côtes d'Armor ; **Jean-François PEUMERY**, Grande Couronne ; **Bernard CAILLIAU**, CDG du Pas-de-Calais ; **Jacques Alain BENISTI**, CIG de la Petite Couronne ; **Michel LORENTZ**, CDG du Bas-Rhin ; **Jean-Claude DEYRES**, CDG des Landes ; **Jean-Pierre LASSERRE**, CDG de la Corrèze.

Participaient également : **Thierry SENAMAUD**, Directeur ; **Cindy LABORIE**, Responsable des affaires juridiques ; **Alexis BOUCHER**, Juriste/Chargé de mission ; **Laetitia BOBECHE**, Chargée de communication.

Présidents présents : 20
Présidents représentés : 13
Présidents présents et représentés : 33

Vérification du quorum

Le quorum (20 Présidents présents et représentés) est atteint. Le Conseil d'Administration peut siéger valablement.

1- Projet de loi de transformation publique

Michel HIRIART rappelle que le projet de loi de "transformation de la fonction publique" a été enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 27 mars, le projet de loi a été examiné les 2 et 3 mai derniers par la Commissions des Lois de l'Assemble Nationale, qui avait nommé la députée Émilie CHALAS rapporteure.

L'examen du projet de loi en séance publique a débuté le 13 mai à l'Assemblée et la discussion des articles est à ce jour achevée.

La Commission des Lois du Sénat a désigné, le 7 mai, Catherine DI FOLCO, Sénatrice du Rhône, et Loïc HERVÉ, Sénateur de Haute-Savoie et Secrétaire général de l'APVF, en qualité de Rapporteurs sur le projet de loi. Le projet de loi sera ensuite examiné en commission mixte paritaire.

Lors de cette première lecture à l'Assemblée Nationale, les risques de suppression de l'échelle départementale des Centres et de fusion avec le CNFPT sont écartés. Les Centres de Gestion en sortent renforcés mais avec une nécessité plus forte de mutualisation des missions à l'échelle régionale.

Cindy LABORIE précise qu'il n'y aura pas de 2ème lecture à l'Assemblée Nationale. En effet, la CMP devrait être réunie fin juin puisque la procédure d'urgence a été engagée.

Cindy LABORIE expose les principaux amendements déposés par thématiques.

L'article 6 vise à encadrer le recrutement de contractuels sur emploi permanent pour favoriser la transparence ; ces recrutements seront prononcés à l'issue d'une procédure définie par décret en Conseil d'Etat. Cette procédure pourrait concerner la mise en place d'un comité de sélection.

L'amendement de la rapporteure Emilie CHALAS prévoyant que l'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois a été adopté.

Un amendement de suppression issu de la Coordination des employeurs a été rejeté. En effet, il était avancé que la mise en place d'une procédure dédiée viendrait contrevenir au principe de libre administration. Par ailleurs, cette procédure induit de la complexité et un délai supplémentaire dans l'embauche des agents et pourrait avoir un coût non négligeable pour les collectivités.

L'article 7 ouvre les postes de direction des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants aux contractuels. Un amendement de repli avait été déposé pour encadrer ces types de recrutement. Seul l'amendement portant sur l'encadrement de la rémunération été retenu.

De plus, un décret en Conseil d'Etat viendra définir les missions des DGS.

L'article 8 prévoit la création dans la fonction publique de contrats de projet d'une durée minimale d'un an et d'une durée maximale de 6 ans. Un amendement de la CET et de la FNCDG a été déposé visant à exclure le recours à ces contrats de projet pour les emplois de catégorie C. En effet, le recours au contrat de projet ne doit pouvoir intervenir que pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications spécialisées et ne pas entraîner la précarisation des agents les moins qualifiés. Cette proposition a été retenue par l'Assemblée.

Alain VASSELLE précise que cette disposition ne doit pas faire l'objet de modification lors de l'examen du projet de loi par le Sénat et par la CMP.

Michel HIRIART rappelle que l'objectif est d'éviter une précarisation des agents de catégorie C. C'est la raison pour laquelle l'amendement a été déposé.

Alain VASSELLE évoque l'amendement prévoyant que le contrat de projet soit transformé en CDI.

Cindy LABORIE répond que la FNCDG était défavorable à cette proposition et l'amendement a été retiré en séance publique.

L'article 10 limite le recrutement de contractuels sur les emplois permanents à temps non complet en ne le rendant possible, pour les collectivités de plus de 1000 habitants, que si la quotité de temps de travail est inférieure à 50%. Il maintient la dérogation dont bénéficient les communes et les groupements de communes de moins de 1000 habitants de recruter des contractuels sur des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet quelle que soit la quotité de temps de travail.

Un amendement de la CET et de la FNCDG proposait d'élargir aux communes de moins de 2000 habitants la dérogation du recrutement direct d'agents contractuels sur des emplois permanents en relevant le seuil de 1000 à 2000 habitants afin de tenir compte des communes nouvelles. Cet amendement a cependant été rejeté.

S'agissant de l'évolution des instances paritaires, l'article 3 prévoit la création de comités sociaux territoriaux et de formations spécialisées en hygiène et sécurité en remplacement des actuels CT et CHSCT. Au sein du CST, la formation spécialisée (FS) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, sera créée de façon obligatoire pour les collectivités employant 300 agents ou plus, et de façon facultative en dessous de ce seuil, sur décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement et « lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie ». Ce seuil de 300 agents est identique à celui retenu dans le code du travail.

L'article 4 prévoit la réforme des modalités d'organisation et des champs de compétences des CCP.

Marc GODEFROY s'interroge sur la position de la FNCDG s'agissant de l'évolution des CCP.

Cindy LABORIE répond que pour plus de simplification et d'allégement dans le fonctionnement et la gestion des ressources humaines, mais également pour favoriser le dialogue social dans ces instances, la CET et la Fédération ont proposé un amendement visant à instituer des CCP communes aux trois catégories d'agents contractuels. En effet, près de deux tiers des scrutins pour les CCP, toutes catégories confondues, n'ont pu être tenus faute de candidat. Cet amendement a été adopté à l'Assemblée.

Roger RECORS souligne les difficultés rencontrées lors des élections professionnelles de 2018 en raison du manque de candidats pour les CCP.

Daniel LEROY explique que cette disposition portant sur les CCP va à l'encontre du message du gouvernement puisque dans ce cas de figure, des agents d'une certaine catégorie pourront porter un avis sur le dossier d'un agent appartenant à une autre catégorie.

Jean-Louis BERNARD répond que le gouvernent a adopté une position pragmatique puisque dans les faits, il n'y a pas de réelle représentativité au sein des CCP.

Cindy LABORIE précise également que l'article 4 prévoit la réforme des modalités d'organisation et des champs de compétences des CAP.

Un amendement du gouvernement a été adopté. Cet amendement précise dans la loi du 26 janvier 1984, la procédure à suivre applicable en cas de fusion de collectivité ou d'établissement public. Ainsi, il sera procédé à de nouvelles élections, au plus tard dans le délai d'un an à compter de la création d'une nouvelle collectivité ou d'un nouvel établissement public issu d'une fusion, sauf si des élections générales sont organisées, dans ce délai, pour la désignation des représentants du personnel aux instances consultatives de la nouvelle collectivité ou du nouvel établissement public. Entre la date de la fusion et celle des nouvelles élections, chacune de ces instances siège en formation commune.

Florence GALZIN s'interroge sur les dispositions applicables en cas de défusion de communes.

Cindy LABORIE explique qu'un amendement de défusion sera à prévoir notamment pour les cas de communes nouvelles.

Michel HIRIART explique que l'article 14 prévoit la suppression de la compétence consultative des CAP en matière de promotion et d'avancement de grade et crée 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.

Cindy LABORIE précise que chaque collectivité devra définir des lignes directrices qui seront présentées devant le CST et l'assemblée délibérante. Ces lignes directrices seront ensuite adressées au Centre de Gestion. Le Président du Centre de Gestion aura la charge de réaliser la synthèse des lignes directrices. Il reste ainsi compétent en matière de promotion interne.

Michel HIRIART souligne que cette synthèse s'appliquant à toutes les collectivités, il existe un risque de départ des collectivités affiliées volontaires sur ce motif. C'est la raison pour laquelle un amendement a été déposé afin que le Président du Centre de Gestion établisse directement les lignes de gestion puis les envoie aux collectivités pour adoption. Cet amendement a été déposé mais à fait l'objet d'un rejet.

Jean-Louis BERNARD s'interroge sur l'évolution des quotas relatifs aux règles d'avancement.

Cindy LABORIE indique que ces quotas n'ont pas fait l'objet de modifications.

Jean-Marc FRIZOT précise que le CDG proposera de travailler en amont afin de favoriser l'harmonisation des critères de sélection pour la promotion interne.

Michel HIRIART confirme que les collectivités souhaiteront privilégier la réalisation des lignes directrices directement par les Centres de Gestion. De plus, il serait nécessaire de consulter les organisations syndicales sur ces sujets.

Cindy LABORIE évoque la création d'un nouvel article 3 bis A prévoyant que chaque année les collectivités élaborent un rapport social unique rassemblant les éléments et données permettant l'élaboration des lignes directrices de gestion. Ces données portent notamment sur les recrutements, la formation, la mobilité, la promotion, la rémunération, l'égalité professionnelle, la diversité, le handicap, l'amélioration des conditions de travail. Ces données sont renseignées à partir d'une base de données accessibles aux membres des instances de dialogue social. Le rapport est présenté au

CST et à l'Assemblée délibérante. Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport et de la base de données seront précisés par décret en Conseil d'Etat.

La position de la FNCDG est plutôt réservée au regard de la place des CDG dans le recueil, l'accompagnement des collectivités dans l'élaboration du rapport mais également dans l'analyse des données aux niveaux local, régional et national.

L'article 5 habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de quinze mois, toute mesure relevant du domaine de la loi en matière de négociation et de dialogue social dans la fonction publique.

Un amendement visant à fusionner le crédit de temps syndical (ASA et DAS) et à augmenter les barèmes des contingents d'heures en fonction des ETP a été déclaré irrecevable. La FNCDG était totalement défavorable à cet amendement. Les remboursements des DAS pèsent déjà très lourdement sur les budgets dans un contexte de prise en charge de nouvelles missions obligatoires. La Fédération est ainsi défavorable à la fusion des DAS et ASA car cela reviendrait à augmenter considérablement les crédits de temps syndical.

Un autre amendement prévoyait une obligation de mutualisation des crédits de temps syndical entre CDG et collectivités établissements et affiliés volontaires, par convention. Cet amendement a également été déclaré irrecevable.

L'article 15 harmonise l'échelle des sanctions dans les trois versants de la fonction publique. L'abaissement d'échelon ne peut intervenir qu'à l'échelon immédiatement inférieur et la rétrogradation qu'au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.

Un amendement de la CET et de la FNCDG a été déposé en vue de réinstaurer la parité des représentants du conseil de discipline (élus et représentants des organisations syndicales), émanation de la CAP. Cet amendement a été rejeté en séance publique.

Un amendement prévoyant la création d'une peine complémentaire à une sanction du 2ème et 3ème groupe : l'incompatibilité de service. Dans les six mois suivant la décision du pouvoir disciplinaire, l'agent concerné est pris en charge par le CDG ou le CNFPT. La FNCDG était totalement défavorable à cet amendement. Un nouveau cas de prise en charge d'un agent aurait un coût pour les collectivités concernées ce qui serait incohérent après le prononcé d'une sanction disciplinaire. Cet amendement a été déclaré irrecevable.

Michel GILLOT explique que bien que la parité ne soit plus obligatoire au sein des conseils de discipline, celle si reste possible en l'absence de texte législatif ou règlementaire contraire à cette pratique.

Cindy LABORIE précise que la FNCDG avait déposé un amendement en faveur d'une réinstauration de la parité dans les conseils de discipline. En effet, la parité entre représentants du personnel et représentants des employeurs doit être maintenue pour garantir des débats équilibrés au sein de cette instance. L'amendement a cependant été rejeté.

L'article 16 a pour objet de modifier notamment les articles 25 ter, 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 et de redéfinir certaines règles déontologiques applicables aux agents publics.

Alain VASSELLE explique que ce n'est pas le rôle du référent déontologue d'effectuer des missions de contrôle. Le référent doit demeurer une entité de conseil.

Cindy LABORIE précise qu'un amendement de la CET et de la FNCDG visait à supprimer la disposition prévoyant que la déclaration d'intérêts n'est plus transmise à l'autorité de nomination. En effet, l'autorité territoriale doit pouvoir être en mesure d'apprécier l'existence d'un éventuel conflit d'intérêts. Cet amendement n'a cependant pas été soutenu.

L'article 18 permet une harmonisation de la durée du travail dans la FPT en supprimant les régimes dérogatoires, les collectivités disposant d'un délai d'un an à compter du prochain renouvellement des exécutifs locaux pour définir de nouvelles règles relatives au temps de travail des agents.

Un amendement de la CET et de la FNCDG prévoyait la suppression du régime dérogatoire aux 1607 heures de travail s'accompagnant d'un réexamen des temps de travail mais également des modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail. En effet, la réorganisation des temps de travail doit être appréhendée sous tous ses aspects : stratégiques, organisationnels, opérationnels, sociaux. Cet amendement n'a pas été soutenu en séance publique.

Un autre amendement de la CET et de la FNCDG visait à passer le délai de réexamen des temps de travail à 2 ans contre 1 an dans le projet de loi. Le délai d'un an apparaît trop restreint pour permettre un dialogue social de qualité, notamment en cas d'alternance politique et de changement d'équipe administrative. Cet amendement a été rejeté.

Trois autres amendements ont été déposés en matière de concours:

- L'inscription sur la liste d'aptitude limitée à 3 ans
- Rétablir la condition de nature de l'expérience professionnelle en lien avec le cadre d'emploi pour l'accès aux concours de 3ème voie
- Le développement de concours sur titre pour l'accès à la filière artistique

Ces amendements n'ont pas été retenus puisque les modalités de recrutement feront l'objet d'une ordonnance.

L'article 19 est relatif aux Centres de Gestion et prévoit d'améliorer la possibilité de fusion inter-Centres.

Plusieurs amendements ont été adoptés :

- Un amendement de la rapporteure Emilie CHALAS prévoyant l'instauration d'un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional en remplacement des actuelles chartes de coopération
- Un amendement de la rapporteure Emilie CHALAS prévoyant l'exercice en commun à un niveau au moins régional de six nouvelles missions :
  - Publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie et C
  - Mission générale des CDG d'information sur l'emploi public territorial pour l'ensemble des collectivités et bilan de la situation de l'emploi public territorial
  - Publicité des listes d'aptitude
  - Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité
  - Assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue
  - Assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

La FNCDG est plutôt favorable à cet amendement bien que la position de la Fédération défende l'exercice des missions du référent déontologue au niveau départemental.

Un amendement a été déposé par le député BRINDEAU. Il prévoyait la fusion des CDG et du CNFPT. La FNCDG est totalement défavorable à cet amendement, s'il est naturel que les deux institutions de la FPT puissent évoluer, comme elles l'ont d'ailleurs déjà fait, tant en termes d'organisation que de missions, une fusion serait contre-productive et déstructurant pour la FPT. L'amendement du député BRINDEAU a été rejeté en séance publique. Cependant, la rapporteure a indiqué que personnellement, elle trouvait l'idée intéressante et que cela pourrait être examiné dans le cadre du futur projet de loi sur les collectivités territoriales.

Un amendement prévoyait également la mise en place d'un observatoire prospectif de l'emploi et des métiers territoriaux sous l'égide de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux. La FNCDG est totalement défavorable à cette disposition, l'observation devant demeurer de la compétence des CDG.

Pour conclure, l'examen du projet de loi par l'Assemblée Nationale est plutôt positif pour les Centres de Gestion. Une difficulté réside cependant sur les dispositions relatives aux CAP.

Michel HIRIART conclut que l'audition de la FNCDG avec les rapporteurs du Sénat aura lieu le 28 mai prochain. Le projet de loi sera examiné en séance publique au Sénat le 15 juin prochain.

Antoine DE MENTHON indique que le CDG de Haute-Savoie a rencontré l'ensemble des parlementaires du département et a présenté les positions de la FNCDG. Les parlementaires issus de la majorité ont cependant expliqué qu'ils adopteraient les orientations du Gouvernement.

Michel HIRIART ajoute que les parlementaires doivent encore être mobilisés en vue de la CMP.

Cindy LABORIE précise qu'il faudra compter sur les députés qui ont soutenu les amendements en 1ère lecture à l'Assemblée Nationale

Jean-Marc FRIZOT indique qu'une hiérarchisation des différents amendements serait nécessaire afin de définir les priorités.

Cindy LABORIE répond que la hiérarchisation des amendements sera réalisée en coordination des employeurs.

Michel HIRIART explique que les amendements principaux sont ceux relatifs à la réalisation des lignes directrices de gestion et à la modification de l'article relatif au rapport social unique.

Marc GODEFROY s'interroge sur la situation où des modifications auraient lieu à l'initiative de la collectivité suite à l'envoi des lignes directrices de gestion par le CDG.

Michel HIRIART répond que dans ce cas, le CDG trancherait définitivement.

Cindy LABORIE indique que le Sénateur DI FOLCO a évoqué la question de la promotion interne lors de la CNET. Elle exprimé le souhait de maintenir la compétence au sein des CAP.

2- Concertations lancées par le Gouvernement

- **<u>L'attractivité des métiers de la fonction publique et l'adaptation des modes de recrutement par concours</u>**

Alexis BOUCHER indique que suite à la publication du rapport du CESE en décembre dernier sur l'évolution des métiers de la Fonction Publique, le Premier Ministre a souhaité mener une "*réflexion prospective sur l'évolution des métiers de la fonction publique et les leviers permettant d'intégrer la gestion des compétences dans la politique et les pratiques de ressources humaines des administrations et établissements dans les trois versants de la fonction publique".*

Le Gouvernement a donc 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.

Différents enjeux sont identifiés par le Gouvernement :

- Répondre aux besoins sur les métiers et territoires en tension
- Intégrer l'approche par les compétences dans les politiques de recrutement et attirer les meilleurs profils
- Assurer la continuité et la performance du service public

Le 10 avril dernier, la DGAFP a convié la Fédération à une réunion interservices portant sur l'adaptation des modes de recrutement par concours.

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

Plusieurs pistes sont évoquées par la DGAFP telles que la poursuite de la professionnalisation des épreuves, de développement des concours sur titres, favoriser la préparation aux concours…

À cette occasion, nous avons pu soutenir nos propositions en matière d'évolution des concours de la fonction publique territoriale.

Florence GALZIN indique que la proposition de limitation des épreuves théoriques doit être relativisée. En effet, les jurys de concours constatent bien souvent des problèmes de capacités rédactionnelles des candidats.

Daniel LEROY rappelle également les propositions d'évolution du concours d'ATSEM, notamment le rétablissement d'une épreuve écrite d'amissibilité pour le concours interne.

- **<u>Le projet d'ordonnance sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique</u>**

Alexis BOUCHER explique que l'article 17 du projet de loi de transformation de la fonction publique autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

– redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels et les conditions d'adhésion ou de souscription pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics ;

– simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée, rationnaliser les moyens d'action et, notamment, autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention et de médecine préventive pour faciliter la prise en charge des agents publics ;

– 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'origines non professionnelle et professionnelle et aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics traitant les dossiers d'accidents et maladies professionnels ;

– étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique ainsi qu'au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi ;

– clarifier, harmoniser et compléter, en transposant ainsi qu'en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions relatives au congé pour maternité, au congé pour adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé du proche aidant des agents publics.

Le délai d'habilitation est fixé à douze mois (quinze mois pour la réforme de la protection sociale complémentaire et celle du fonctionnement des instances médicales, de la médecine préventive et de la médecine agréée) de manière à permettre une concertation approfondie sur ces sujets pour lesquels de fortes évolutions sont souhaitables afin d'améliorer la qualité de vie au travail des agents publics.

La 6 mai dernier, la DGCL a invité la Fédération et les associations d'employeurs à échanger sur ces questions et évoquer des pistes de simplification dans les domaines couverts par l'ordonnance.

Les points abordés portaient notamment sur les propositions suivantes:

- Transposer à la Fonction publique territoriale certaines mesures relatives à la médecine au travail dans le secteur privé : en modifiant le rythme des visites périodiques qui serait porté à 5 années (sauf cas particuliers), en remplaçant les visites d'embauche par des visites d'information et de prévention assurées par les infirmiers en santé au travail (et en supprimant la double visite d'embauche)

- Confier au médecin de prévention un rôle de pilote / coordonnateur de l'équipe pluridisciplinaire : constitution d'un véritable binôme avec l'infirmier, priorité aux interventions sur les situations délicates

- Favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail en réactivant le dispositif organisant un processus de reconversion des médecins libéraux avec une formation à la capacité en médecine du travail ou, à défaut, permettre la reconnaissance de la spécialité médecine du travail par la VAE

- Créer un *« contrat d'engagement de service public »* imposant un engagement de service d'une durée minimale de 4 ans au médecin dont la formation en médecine du travail a été pris en charge financièrement par une collectivité ou un établissement

- Simplifier le dispositif concernant le médecin collaborateur qui enraye, en pratique, les possibilités de reconversion de médecins généralistes

- Réévaluer les grilles de rémunération des médecins agréés afin de favoriser leur recrutement et leur participation aux instances médicales

- Intégrer la possibilité d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat, de l'Hospitalière et de leurs établissements publics

- Permettre aux CDG qui le souhaitent de développer un service de contrôle de la justification médicale des arrêts de travail assuré par un médecin agréé

- dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, d'instaurer un *« Bilan de carrière »*, au terme de dix ans d'exercice du métier, afin d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle et prévenir les situations éventuelles d'inaptitude

- favoriser la réussite d'un projet de reclassement, en ouvrant la possibilité, pour le fonctionnaire bénéficiant de la période de préparation au reclassement, d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des CDG

- en dehors de la période de préparation au reclassement, un agent en disponibilité d'office pour raison de santé qui n'est pas définitivement inapte à tout emploi, puisse, à l'instar de ce qui est prévu pour les congés de longue maladie et de longue durée, suivre une action de formation ou une activité médicalement contrôlée au titre de la réadaptation.

De plus, dans le cadre de la mission sur la santé au travail dans la fonction publique souhaitée par le Premier Ministre, les trois rapporteurs, Jean François VERDIER, Pascale COTON et Charlotte LECOCQ auditionneront la Fédération, le 5 juin prochain.

Jean-Louis BERNARD précise qu'il serait nécessaire de simplifier le fonctionnement des instances médicales. En effet, un certain nombre de recours ont lieu sur les avis de décision des employeurs au motif que le médecin expert n'était pas présent à la commission de réforme. Ainsi, il serait nécessaire de faire évoluer les règles de composition des instances médicales.

Il existe également une difficulté s'agissant de la rémunération des médecins agréés. En effet, il n'existe pas d'homogénéité des rémunérations entre les Centres de Gestion. Ces derniers s'alignent sur les souhaits de rémunération des médecins. Il en découle des différences importantes de coût par dossier.

Maurice BARTHELEMY explique qu'au sein du Centre de Gestion de l'Aveyron, un médecin de prévention a été recruté et est rémunéré sur la base de son revenu antérieur.

Reine BOUVIER indique qu'un rapport a été réalisé par l'IGA et l'IGAS au sujet des instances médicales. Ce rapport est élogieux à l'égard des CDG notamment depuis le transfert de compétences du secrétariat des instances médicales.

3- Communication

- **Baromètre HoRHizons**

Cindy LABORIE précise qu'en octobre 2018, a été diffusée la quatrième édition de baromètre HoRHizons.

Une cinquième étude sera lancée en 2019 par 5 acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF, Régions de France, l'ADF, la FNCDG et le CNFPT. Cette enquête est bâtie sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, projections et perspectives des ressources humaines des communes et EPCI.

En 2016 et 2017, la FNCDG avait contribué financièrement à hauteur de 20 000 euros et avait en charge la rédaction et le maquettage du document Horhizons.

En 2018, la FNCDG a continué de prendre en charge le document sur les aspects rédactionnels et de communication mais avait abaissé sa contribution financière à 12 000 euros. Il est proposé de maintenir ce niveau de participation.

L'enquête débutera le 3 juin et durera 1 mois au cours duquel plus de 800 collectivités et établissements seront interrogés.

Plusieurs questions ont été ajoutées pour cette nouvelle édition :
- Les critères retenus pour la définition du CIA
- L'adoption d'un règlement de formation
- L'intégration du CPF et de la formation à distance dans le règlement de formation
- Les actions mises en œuvre en matière de protection des données
- Les modalités de réorganisation des temps de travail.

Les résultats feront l'objet d'une présentation lors d'une conférence de presse le 9 octobre prochain.

Le Conseil d'Administration valide le renouvellement de la convention.

- **Retour sur la journée thématique ADF/FNCDG sur le dialogue social (15 mai 2019)**

Cindy LABORIE précise que l'ADF et la FNCDG ont organisé mercredi 15 mai dernier une matinée consacrée à la renaissance du dialogue social pour souligner le rôle essentiel des employeurs locaux sur cette question dans un contexte de début de mandat des instances paritaires.

Devant 170 personnes réunies à l'auditorium de l'AMF, cette rencontre s'inscrivait dans une actualité de réforme du statut de la Fonction publique très intense, marquée par les élections professionnelles du 6 décembre 2018 et la discussion en séance à l'Assemblée nationale du projet de loi.

Le Président du CSFPT Philippe LAURENT a souligné la mobilisation pour un dialogue social rénové aussi bien au sein des instances paritaires supérieures de la FPT qu'au sein des instances locales. Il a appelé les associations d'élus à interpeler le Gouvernement sur l'importance de défendre la spécificité de la FPT à travers sa représentation par le CSFPT.

La première table-ronde a porté sur les conditions du renouveau du dialogue social territorial à l'heure de la réforme de la Fonction Publique.

François SAUVADET, ancien Ministre, Président du Département de la Côte d'Or a estimé que le projet de loi pouvait apporter une certaine simplification dans le fonctionnement et l'organisation des instances paritaires. Mais, l'enjeu est de favoriser, grâce au dialogue social, le développement d'une culture managériale qui permette de répondre aux aspirations des agents et des usagers du service public. Quel que soit le statut des agents publics, il importe de placer le dialogue social au cœur des missions du service public de demain et de développer les nouvelles technologies numériques qui permettront d'y accéder.

La seconde table ronde a porté sur les actions innovantes et les dynamiques qui favoriseront le dialogue social de demain.

Dominique BUSSEREAU, Président de l'ADF a conclu la matinée en rappelant le contexte post élections professionnelles très particulier et les perspectives d'évolution ouvertes pour les collectivités locales en matière de différenciation. Il a pris acte de la situation de blocage entre le Gouvernement et toutes les organisations syndicales concernant un projet de loi qui ne mérite *« ni un excès d'honneur, ni un excès d'indignation »*.

Michel HIRIART se félicite de la richesse et de l'intérêt des échanges lors de cette journée thématique. La vidéo de la journée sera mise en ligne sur le site de la FNCDG au mois de juin.

- **<u>Assemblée générale de Strasbourg</u>**

Michel HIRIART rappelle le souhait de tenir une Assemblée générale décentralisée pour souligner la fin du mandat. Ainsi, la prochaine AG de la Fédération se tiendra les 6 et 7 juin à Strasbourg. Il remercie Michel LORENTZ pour l'accompagnement du CDG du Bas-Rhin dans l'organisation de cet évènement.

Le programme sera le suivant :

- Le jeudi un déjeuner au restaurant du Parlement Européen
- La visite du Parlement et une conférence sur les services publics en Europe
- Une balade en bateau
- Une réception et un dîner dans les salons de l'Hôtel de Ville
- Le vendredi l'AG dans les locaux de l'ENA
- Une visite de la ville de Strasbourg à l'issue du déjeuner.

130 personnes (59 présidents et Vice-présidents) sont inscrites représentant 61 CDG.

Laetitia BOBECHE apporte des précisions sur le programme et rappelle à certains membres d'envoyer leur dossier d'inscription.

Cindy LABORIE précise que la conférence au parlement européen sera animée par deux universitaires, l'un italien et l'autre allemand.

- **<u>Congrès 2021</u>**

Michel HIRIART explique que le prochain congrès aura lieu au début du mois de juin 2021. Le lieu doit encore être défini. La Fédération devant respecter les règles de la commande publique depuis 2016, plusieurs palais des congrès ont répondu au cahier des charges.

La Fédération reste en attente de propositions de lieux pouvant répondre aux critères du cahier des charges.
Ce point sera évoqué lors de l'AG de Strasbourg.

4- Questions Diverses

- **MPO**

- **Rapport annuel**

Alexis BOUCHER indique que l'Article 7 du décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux, 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.

Ce rapport doit être transmis aux ministres intéressés et au vice-président du Conseil d'Etat chaque année.

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

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

- **Formation**

Cindy LABORIE précise qu'à la demande des Centres de Gestion, nous nous sommes rapprochés de la CNPM afin de faciliter la mise en place d'une nouvelle session de formation mutualisée des médiateurs à destination de ceux n'ayant pas suivre toutes les sessions au cours de l'année 2018 ou pour les médiateurs nouvellement nommés.

Le nouveau cycle de formation s'étale sur 8 journées complètes à partir du 23 mai jusqu'au 4 juillet. Les séances dispensées par des magistrats, avocats ou consultants auront pour objectif de mettre à disposition des participants et les techniques leur permettant d'assurer leurs missions dans le cadre de la MPO.

Au total, 11 personnes de 7 Centres de Gestion se sont inscrites à cette session de formation.

S'agissant de la certification, celle-ci n'est pas proposée par la CNPM. Nous avons saisi le CMAP afin d'organiser un cycle de formation renforcé permettant aux médiateurs d'obtenir une certification. Le

CMAP propose un programme de deux jours avec épreuves pour un coût de 1200 euros HT. Le devis et le programme seront envoyés à la dizaine de CDG intéressés.

Jean-Marc FRIZOT explique que la médiation peut parfois se révéler complexe dans le sens où les médiateurs peuvent être saisis de dossiers qu'ils ont traité en amont. Cela implique de renforcer le positionnement de tiers entre l'employeur et l'agent.

- **La SPL**

Michel HIRIART indique qu'une visio-conférence a eu lieu le 14 mai dernier avec François FORIN et Alain FAIVRE, Président et Directeur du Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle afin de lever certaines incompréhensions.

À cette réunion étaient également présents: Jean-Jacques BERNARD, Marc GODEFROY et Martial de VILLELUME.

Marc GODEFROY résume les échanges ayant eu lieu.

Cette SPL a pour champ d'intervention les missions facultatives des CDG telles que, notamment : l'archivage, la prévention des risques professionnels, l'hygiène et la sécurité, la médecine préventive, le RGPD, l'assurance risques statutaires. Plus largement, il est fait référence à des missions en lien avec le management et des fonctions liées à l'organisation de la collectivité.

L'accompagnement au recrutement, qui est une mission obligatoire des Centres, est également cité parmi les domaines d'intervention possibles.

Le Président FORIN a indiqué être en faveur du dialogue. Cependant, le Président estime que la création de la SPL par le CDG relève de la liberté d'action vis-à-vis de la FNCDG et du GIP. De plus, il a été précisé que le CDG ne serait pas actionnaire de la SPL. François FORIN occupe la présidence de la SPL en tant que maire et non pas en tant que président du CDG. Enfin, s'agissant des personnels employés par la SPL, il s'agit d'agent contractuels recrutés par la SPL mais issus du CDG pour un certain nombre d'entre eux, par la voie de la mise à disposition.

À la suite de ce compte-rendu, les admirateurs formulent plusieurs remarques.

- La création de cette SPL a notamment été motivée par un besoin de sécurité juridique, lequel a largement été pourvu par le rescrit fiscal que nous avons obtenu concernant les missions facultatives des Centres.

- l'exercice des missions facultatives est confié à une SPL, société anonyme, plutôt que prise en charge par le CDG lui-même.

- Seuls les collectivités territoriales et les groupements de collectivités peuvent créer une SPL.

- Le champ d'intervention de la SPL pourrait dépasser largement le ressort départemental, voire régional, puisque son activité s'exerce sur le territoire des collectivités territoriales et des groupements de collectivités territoriales actionnaires.

- Notre Fédération soutient l'idée de renforcer la mutualisation inter-CDG : supra-départementale, régionale/interrégionale. Il s'agit de la réponse privilégiée à notre volonté

de généraliser et promouvoir les missions facultatives. La constitution d'une SPL sur ce champ soulève des difficultés quant au développement des missions des Centres et vis-à-vis de nos efforts de mutualisation.

Le Conseil d'Administration décide, après échanges, de prendre conseil auprès d'un avocat pour instruire une analyse juridique approfondie sur ce sujet.

L'ordre du jour étant épuisé et en l'absence de remarque complémentaire, la séance est levée.

Antoine de MENTHON
Secrétaire général
Président du Centre de Gestion
De Haute-Savoie