RAPPORT D'ACTIVITÉS 2020

Le rapport d'activités de la FNCDG pour l'année 2020 met en évidence l'accompagnement soutenu des Centres de gestion et des collectivités depuis mars dans la gestion de la crise sanitaire, situation inédite et particulièrement impactante sur les ressources humaines.

Ces derniers mois ont été très riches avec notamment :

- La mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique
- Le renouvellement des conseils municipaux aux mois de mars et de juin et celui des CA des Centres de Gestion en octobre
- La sensibilisation des nouveaux élus à la fonction de maire employeur
- Les débats sur la réforme des retraites.

1. La mobilisation de la FNCDG concernant la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique et le projet de réforme des retraites

1.1. L'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique

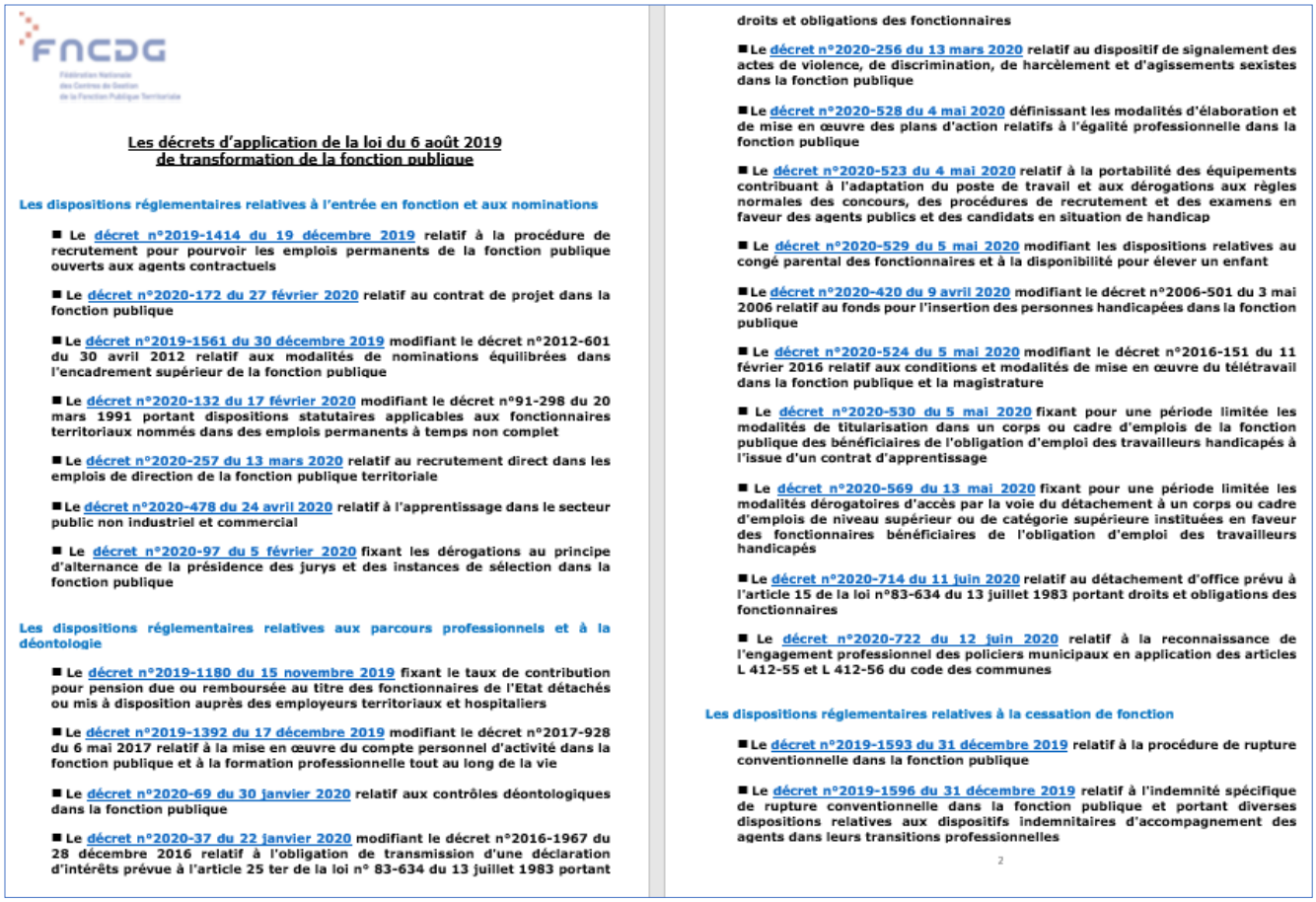
Seul un tiers des dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 était d'application immédiate. La Fédération est intervenue en 2020 sur les projets de décrets (note d'analyse, amendements présentés au CSFPT et au CCFP) et sur les projets d'ordonnance en particulier celle sur la négociation collective.

- **Les décrets d'application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**

Au 1er septembre 2020, 28 décrets d'application intéressant la FPT avaient été publiés. Une note de présentation de ces textes a été élaborée et mise à jour systématiquement par la Fédération, note diffusée sur notre site internet et très largement adressée aux CDG et aux collectivités.

Cette note détaille l'ensemble des dispositions des décrets d'application de la loi.

Afin d'être le plus didactique possible, de courtes vidéos de présentation de ces textes ont également été réalisées.



FNCDG

Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

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

Les dispositions réglementaires relatives à l'entrée en fonction et aux nominations

- Le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels
- Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique
- Le décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- Le décret n°2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Le décret n°2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale
- Le décret n°2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- Le décret n°2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique

Les dispositions réglementaires relatives aux parcours professionnels et à la déontologie

- Le décret n°2019-1180 du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers
- Le décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
- Le décret n°2020-37 du 22 janvier 2020 modifiant le décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
- Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Le décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap
- Le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant
- Le décret n°2020-420 du 9 avril 2020 modifiant le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
- Le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage
- Le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Le décret n°2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Le décret n°2020-722 du 12 juin 2020 relatif à la reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux en application des articles L 412-55 et L 412-56 du code des communes

Les dispositions réglementaires relatives à la cessation de fonction

- Le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- Le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

2

- Le décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public

Les dispositions réglementaires relatives aux instances du dialogue social local

- Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Les dispositions réglementaires relatives aux institutions de la FPT

- Le décret n°2020-174 du 26 février 2020 modifiant le décret n°84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
- Le décret n°2020-555 du 11 mai 2020 modifiant le décret n° 87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale
- Le décret n°2020-554 du 11 mai 2020 portant diverses dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale

La Fédération et la coordination des employeurs ont déposé, à l'occasion des examens devant le Conseil commun de la Fonction publique ou le CSFPT, une vingtaine d'amendements sur les projets de texte relatifs principalement aux contrats de projet et aux emplois à temps non complet :

- ouvrir le contrat de projet aux titulaires par détachement
- prévoir une définition du projet ou de l'opération par l'assemblée délibérante qui créera les postes nécessaires à la réalisation dudit projet
- définir une périodicité au moins annuelle au bilan de l'état d'avancement du projet
- redéfinir le montant de l'indemnité de rupture anticipée du contrat de projet afin de la rendre plus équitable au regard de la durée de contrat réellement effectuée et de la plafonner
- préciser qu'à titre volontaire, les collectivités et établissements publics territoriaux, soumis à l'obligation d'élaboration du plan d'action relatif à

l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, peuvent recourir aux services du centre de gestion de leur ressort
- introduire un délai de réalisation de la procédure de signalement pour les agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes…

La DGCL a porté une attention toute particulière aux amendements de la FNCDG sur le projet de décret relatif au RSU et à la base de données sociales.

1) Le premier projet de décret ignorait le rôle attribué aux CDG en matière de base de données sociales et le dispositif spécifique prévu par le législateur pour la FPT. Dans la seconde version de ce texte commun aux trois versants et ultérieurement, dans la version présentée aux organisations syndicales le 7 juillet, il est prévu que le recueil des données sociales de la fonction publique territoriale s'effectue soit par le biais du portail numérique dédié rendu accessible par les centres de gestion, soit dans une base de données sociales propre à chaque autorité territoriale auprès de laquelle est placé un comité social territorial.

2) Alors que le premier projet de décret semblait exclure les collectivités de moins de 50 agents de l'élaboration du RSU, la version présentée le 7 juillet prévoit que pour les collectivités et établissements employant moins de cinquante agents affiliés à un centre de gestion, le rapport social unique présenté au comité social territorial est établi par le président du CDG et porte sur l'ensemble de ces collectivités et établissements. Le centre de gestion recueille auprès d'eux les informations nécessaires à l'élaboration de ce rapport commun.

La mise en œuvre de la plateforme d'inscription aux concours

En vertu des dispositions de l'article 89 de la loi du 6 août 2019, concernant l'organisation des concours, les multi-inscriptions seront désormais interdites, permettant de lutter contre ce phénomène qui constitue l'un des déterminants essentiels de l'absentéisme.

La mise en œuvre de cette disposition requiert la constitution d'un dispositif unique d'inscription au niveau national, cette plateforme impliquant le déploiement d'un système informatique.

La Fédération et le GIP Informatique ont constitué un Groupe projet qui s'est réuni le 7 février et rassemblait des élus, des directeurs et techniciens de CDG pour traiter ce projet de mutualisation.
Le Ministre Olivier DUSSOPT, par un courrier signé en date du 7 février adressé au Président de la Fédération, a fait part du soutien des pouvoirs publics dans la réalisation de ce projet tel que nous l'envisagions :

« (…) ***Vous proposez la création d'une plateforme nationale unique d'inscription aux concours qui serait conçue et gérée par le Groupement d'intérêt public informatique des centres de gestion, sous l'égide de votre fédération. Ce projet me semble pleinement s'inscrire dans la volonté du législateur.***

Je partage également l'objectif d'une meilleure réponse au besoin de recrutement des collectivités territoriales et d'une rationalisation du coût de l'organisation des concours (…) »

Les modalités d'application du dispositif doivent être précisées par décret et, dans cette perspective, les principaux éléments de cadrage nécessaires à la rédaction du décret mettant en œuvre l'article 89 de la loi du 6 août 2019 ont être transmis à la DGCL le 21 février.

Alors que le projet de décret a été soumis à la plénière du CSFPT le 14 octobre, plusieurs rencontres ont été organisées entre la FNCDG, le GIP informatique et la DGCL concernant la rédaction de ce décret (5 février, 25 février, 12 mai, 15 mai, 26 août).

- **Les ordonnances prévues par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**

En sus des dispositions déjà contenues dans la loi du 6 août 2019, le Gouvernement a reçu du Parlement l'autorisation de légiférer, par ordonnances, dans des domaines importants : les modalités de recrutement au sein des corps et cadres d'emplois de catégorie A, la formation des agents publics, les règles de négociation dans la fonction publique, la protection sociale, la santé au travail, la gestion de l'inaptitude…

Concernant la santé au travail, à la suite de la publication du rapport de la députée Charlotte Lecocq *« Santé, sécurité et qualité de vie au travail dans la fonction publique »*, la DGAFP a ouvert une concertation avec les employeurs publics en vue de préparer un plan santé au travail dans la fonction publique.
Ce groupe de travail s'est réuni le 7 février afin de :
☐ Définir les objectifs à atteindre
☐ Suivre de manière plus précise :
- L'organisation de la politique santé sécurité au travail, au niveau national et territorial
- Le rôle et les moyens dévolus aux acteurs de la médecine de prévention (médecins et équipes pluridisciplinaires de santé au travail) ainsi que des équipes en charge de la prévention des risques professionnels
- les dispositifs visant à lutter contre l'usure professionnelle, faciliter les reconversions et le maintien dans l'emploi.

La reprise des travaux étant prévue au dernier trimestre 2020, les membres de la coordination des employeurs territoriaux ont engagé un cycle de réunions techniques pour définir des axes de propositions en matière de santé et de sécurité au travail.

Des débats ont été parallèlement menés au sein de la coordination afin de définir une position commune concernant la PSC.

La FNCDG a été auditionnée deux fois par les membres de la mission du rapport *« Renforcer la négociation collective dans la fonction publique »* (11 décembre 2019 et 25 février 2020).

La mission composée de :
- Marie-Odile ESCH, Membre du Conseil économique, social et environnemental,
- Christian VIGOUROUX, Président de section honoraire, Conseil d'Etat,
- et Jean-Louis ROUQUETTE, Inspecteur général des finances,
a remis aux ministres, le 25 mai dernier, son rapport formulant notamment 29 propositions en vue de l'élaboration de l'ordonnance sur le sujet.

La FNCDG a rencontré cette mission à deux reprises, dont l'une dans le cadre de la Coordination des employeurs territoriaux qui a chargé notre Fédération de rédiger les amendements des employeurs au projet d'ordonnance.

La mission sur la négociation dans la fonction publique a conclu, à condition d'en définir précisément le cadre juridique, à la possibilité juridique de reconnaître aux accords conclus dans la fonction publique une portée juridique contraignante.

Les amendements proposés par la FNCDG et repris par la coordination des employeurs territoriaux portaient sur :
- Le champ des accords
- Les clauses prévues au sein de ces accords
- Le rôle des CDG en tant qu'autorité administrative habilitée à négocier et conclure des accords et les conditions de conclusion de ces accords
- La communication des accords conclus par les collectivités territoriales au CDG et au CNFPT dès lors que leur objet porte sur des questions en relation avec les missions obligatoires ou facultatives des Centres de Gestion ou avec les missions du CNFPT (formation professionnelle et continue) et produisent des effets juridiques.

- **L'élaboration des lignes directrices de gestion**

L'une des innovations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

La FNCDG a lancé un groupe de travail qui s'est réuni le 28 novembre 2019, le 3 mars, le 24 juin et le 16 octobre pour élaborer un guide d'accompagnement à l'élaboration des lignes directrices de gestion.

Composition du groupe de travail
CDG 02, CDG 35, CDG 29, CDG 77, CDG 74, CDG 69, CDG 56, CDG 24, CDG 81, CDG 40, CDG 25, CDG 10, CDG 44, CDG 64, CDG 59, CDG 76, CIG PC, CDG 87.

Les lignes directrices de gestion doivent être appréhendées comme des orientations à mettre en place sur le long terme, à savoir toute la durée du mandat. Le guide, élaboré par le groupe de travail, présente l'ensemble des

enjeux RH pour le mandat qui s'ouvre et des pistes d'actions s'adressant à toutes les strates de collectivités.

Le guide d'accompagnement s'articule autour de plusieurs documents :

- Un plan modèle de rapport d'orientation RH présentant les différents enjeux auxquels seront confrontées les collectivités pour le mandat 2020-2026 (prise en compte et anticipation des réformes ; évolution des territoires, de la démographie, des technologies, des métiers ; nouvelles obligations légales et réglementaires ; contexte financier…)
- Deux modèles de plan d'actions à mettre en œuvre dans le cadre des lignes directrices de gestion (commune de moins de 1 000 habitants, commune de 20 000 habitants)
- Des fiches méthodologiques, des fiches action et des outils en annexe à ce guide d'accompagnement.

Ce guide, largement diffusé auprès des Centres de Gestion et des collectivités, sera alimenté régulièrement, notamment pour tenir compte des évolutions attendues dans la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique.

- **L'évolution des Centres de gestion**

Plusieurs dispositions de la loi du 6 août 2019 modifient les institutions de la fonction publique territoriale et notamment les Centres de Gestion. Ceux-ci voient leur champ de compétences renforcé et leur mode d'organisation régional évoluer.

La définition d'un schéma de coordination, de mutualisation, de spécialisation

Afin d'assurer l'exercice de certaines missions de gestion des ressources humaines, les centres de gestion s'organisent au niveau régional ou interrégional. Cette obligation avait été 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, les modalités de l'organisation régionale ou interrégionale sont désormais inscrites dans un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation.
Le schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les Centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes.
Le schéma prévoit 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.

Cette disposition entre en vigueur à compter du renouvellement général des conseils municipaux.

Au titre de sa mission de coordination nationale, en collaboration avec l'ensemble des Centres et spécialement avec les Coordonnateurs, la Fédération a contribué

à l'élaboration de ces schémas. Ainsi, lors de la réunion des CDG coordonnateurs du 12 février, a été présentée une note de cadrage du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Les Centres pourront s'appuyer sur cette note pour bâtir un schéma autour des réalités locales qui leurs sont propres.

Les grandes rubriques du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation

L'architecture du schéma pourra être construite à partir des rubriques suivantes :

• le cadre légal et réglementaire

• un préambule qui reprend les grandes étapes de l'histoire de la coopération régionale ou supra-départementale. Le préambule peut utilement rappeler la méthode d'élaboration du schéma et le calendrier de mise en œuvre

• la présentation des services offerts par les différents CDG et leur volume d'activité

• les principaux éléments du diagnostic qui a été établi

• les objectifs recherchés à travers ce schéma

• le plan d'actions qui livrera un échéancier prévisionnel des services ou fonctions qui feront l'objet d'une mutualisation sur la durée du mandat et les différentes formes juridiques de mutualisations envisagées (mises à disposition, partage des moyens matériels, prestations de services, groupement de commandes…)

• les conséquences pour les personnels : il s'agira de préciser les modalités de mise à disposition des agents et les conséquences éventuelles sur les effectifs des CDG

• les conséquences sur les dépenses de fonctionnement, c'est-à-dire les économies potentielles associées au processus de mutualisation et les coûts des mises à disposition notamment.
Des annexes techniques sur les conséquences pour le personnel et les finances peuvent venir documenter plus précisément le propos du schéma

• les modalités de pilotage et le suivi du projet
La partie évaluation du schéma doit comprendre les éléments suivants : le pilotage et le cadrage ainsi que les étapes et les outils de l'évaluation
La dernière partie du schéma doit également prévoir les modes de révision du schéma (aspects organisationnels et procéduraux) ainsi que la remise en cause anticipée et le renouvellement des conventions.

L'instauration du conventionnement obligatoire avec le CNFPT

Le souci du Gouvernement et du législateur était de mieux articuler la coopération entre les Centres de Gestion et le CNFPT. Aussi, l'article 50 de la loi n°2019-828 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.

La Fédération a réalisé, en collaboration avec le CNFPT, un modèle de convention de coopération régionale.

Ce modèle de convention, présenté à l'occasion de la réunion des CDG coordonnateurs du 12 février, constitue une proposition pouvant être utilisée par les CDG coordonnateurs en concertation avec les Centres de leur région ou interrégion, compte-tenu de nécessaires aménagements territoriaux liés aux coopérations préexistantes et aux projets de coopération souhaités au plan local.

Ce projet de conventionnement porte sur les six axes de collaboration suivants :
- Organisation et préparation des concours et examens professionnels
- Développement et connaissance de l'emploi territorial et des métiers de la FPT
- Promotion de l'emploi territorial et des métiers sur le site Emploi territorial et dans le cadre des salons de l'emploi
- Apprentissage
- Appui aux collectivités et aux agents en matière d'évolution professionnelle et de reclassement
- Actions de rapprochement conduisant à des mutualisations.

1.2. La réforme des retraites

La réforme des retraites engagée par le Gouvernement fin 2019 a été temporairement stoppée du fait de l'état d'urgence sanitaire.
La réforme, telle que présentée en début d'année 2020, impacterait considérablement le secteur public local. Une note de présentation du projet de texte a été élaborée et transmise aux Centres de Gestion à l'occasion de l'Assemblée générale du 29 janvier.

La mise en œuvre du régime de retraite universel nécessitera une anticipation au sein de chaque collectivité, alors même que 45% des effectifs territoriaux atteindront l'âge légal de départ à la retraite avant l'horizon 2030.

La réforme aurait des conséquences sur les finances publiques locales :

- Le taux de cotisation pour les employeurs serait réduit mais sur une assiette élargie intégrant notamment le régime indemnitaire, et réparti à 60% pour les employeurs et 40% pour les agents. Toutefois, une répartition différente entre la part due par les employeurs (60%) et celle due par les assurés (40%) était prévue au démarrage de la réforme. Les employeurs publics pourraient ainsi prendre transitoirement en charge une part plus importante des cotisations que celle prévue, afin d'éviter des baisses de salaire net des fonctionnaires.

- Le recul de l'âge effectif de départ à la retraite atteindrait 65 ans et 2 mois pour la génération 2000 contre 64 ans et 6 mois à droit inchangé. Ce recul de l'âge de départ amènera les employeurs

territoriaux à assumer une charge salariale de fin carrière supplémentaire par rapport au système actuel.

- Les employeurs territoriaux ne disposent pas actuellement de projections sur les conséquences financières des nouvelles mesures en matière de pénibilité, invalidité, surcotisations (pour les policiers municipaux notamment), etc.

La FNCDG, au travers de trois auditions par le Secrétaire d'Etat (10, 23 et 29 janvier), a mis en évidence que le maintien prolongé en activité du fait de la suppression de la catégorie active et de la retraite pour invalidité aurait des répercussions de plusieurs ordres sur les finances publiques et notamment :
- une augmentation de la masse salariale. Le report de plusieurs années des départs à la retraite implique le non remplacement d'un agent senior par un agent jeune. Or les fonctionnaires en fin de carrière ont une rémunération moyenne plus élevée que ceux en début de carrière
- des charges liées aux absences pour maladie d'agents en situation d'inaptitude qui devront être remplacés.
Par ailleurs, la retraite pour invalidité était prise en charge par la CNRACL, il est impératif de clarifier et d'évaluer l'impact financier pour les collectivités de l'extension aux fonctionnaires territoriaux de la pension d'invalidité.

A la suite des rencontres bilatérales organisées par le Gouvernement concernant les sujets liés à la pénibilité, à la fin de carrière et à la retraite progressive, et sans porter d'appréciation sur le principe global de la réforme des retraites, les employeurs publics territoriaux, ont souhaité, en l'état du projet, formuler quelques premières remarques et propositions sur quatre points qui ont été abordés :

- Quelle adaptation de la notion de pénibilité dans la fonction publique territoriale ? (Critères, seuils spécifiques, agents poly-exposés, catégories dangereuses) ;
- Quels dispositifs possibles pour accompagner les agents dans leur fin de carrière ? (retraite progressive, etc.)
- Quel devenir pour la retraite pour invalidité ?
- Quelles modalités de transition d'un système existant vers le système à points afin d'assurer le maintien des droits acquis ?

Cette note de position a été travaillée dans le cadre d'un groupe de travail piloté par la FNCDG et associant le CNFPT, l'AMF et France Urbaine (réunions le 27 janvier et le 4 février) puis reprise par l'AdCF, l'ADF, Régions de France, Petites villes de France, le CSFPT et la coordination des employeurs publics.

Des amendements au projet de loi avaient été rédigées et une action de sensibilisation auprès des parlementaires engagée.

2. L'accompagnement des CDG et des collectivités pendant l'état d'urgence sanitaire

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent. La plupart des mesures sanitaires prises pendant la période d'urgence sanitaire se poursuivent afin d'éviter une recrudescence de l'épidémie de COVID-19.
Les employeurs publics, les agents et les Centres de gestion ont eu un rôle important à jouer à cet égard.

- **Le suivi des textes législatifs et réglementaires et l'élaboration et la diffusion de notes d'analyse**

Pendant l'état d'urgence sanitaire, la FNCDG a accompagné les centres et les collectivités pour la gestion des impacts RH de la crise.
Cet accompagnement a tout d'abord pris la forme d'un suivi législatif et réglementaire quotidien et d'une production de notes de présentation et d'analyse.

Une trentaine de notes ont été adressées aux CDG et mises en ligne sur le site internet de la Fédération.
Ces notes ont notamment porté sur :

- La gestion du coronavirus dans les services publics locaux
- La Loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19
- L'organisation des instances
- L'adoption des budgets dans le contexte de l'épidémie de COVID-19
- L'ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire
- L'ordonnance n°2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de COVID- 19
- Les dispositifs de gestion des agents
- Le décret du 16 avril portant application des articles 5 et 6 de l'ordonnance du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19
- L'ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19
- L'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020
- L'ordonnance n°2020-391 du 1er avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de covid-19
- La possibilité pour les autorités territoriales d'imposer la prise de congés et de RTT…

- **La réponse aux questions juridiques**

Le service juridique de la Fédération a été particulièrement sollicité pendant les six premiers mois de la gestion de la crise sanitaire. Le nombre de textes publiés, mais également leur caractère parfois généraliste, ont nécessité un travail d'analyse de questions posées par les collectivités territoriales. Plus de 300 questions ont été traitées pendant cette période.

Celles-ci ont porté, notamment et à titre d'informations, sur :

- Le statut des agents publics
- La notion de services essentiels
- La mise en œuvre de procédures disciplinaires
- Le fonctionnement des instances médicales et paritaires
- Le rôle des médecins de prévention
- L'organisation des réunions des instances paritaires à distance
- L'adoption du budget des CDG
- La mise en œuvre de la prime COVID
- Les mesures transitoires relatives aux mandats au sein des CAP
- Les conditions pour être reconnue personne vulnérable
- Les dispositifs exceptionnels mis en œuvre pour les contractuels et fonctionnaires à temps non complet, et les personnes vulnérables
- La possibilité pour les collectivités de mettre en œuvre des tests avant la reprise des fonctions
- Le statut des agents après le déconfinement…

Certaines de ces questions ont été remontées à la DGCL et au cabinet du Secrétaire d'Etat afin d'adapter la réglementation aux réalités de la gestion de la crise dans les collectivités.

- **Les échanges avec le Gouvernement et les parlementaires**

Pendant l'état d'urgence sanitaire, la Fédération a maintenu un contact quasi-quotidien avec le cabinet du Secrétaire d'Etat et des contacts réguliers avec Olivier DUSSOPT puisque neuf audioconférences ont été organisées avec les membres de la coordination des employeurs publics et le Secrétaire d'Etat (24 mars, 2, 9, 16, 24, 30 avril, 7,14, 28 mai).

Ces conférences ont été l'occasion pour le Président de la Fédération d'évoquer plusieurs questions, dont notamment des interrogations portant :

- Sur la mise en œuvre du remboursement d'une partie de la charge du coût des arrêts maladie des fonctionnaires présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique
- Sur le congé d'office
- Sur la prime exceptionnelle en faveur des personnels soignants territoriaux et des agents territoriaux
- Sur la prorogation des périodes de stage et de préparation au reclassement
- Sur le déplafonnement des comptes épargne temps
- Sur le délai de saisine du bilan social
- Sur la notion de services essentiels
- Sur le renouvellement des contrats
- Sur la reconnaissance de la maladie professionnelle des personnels contaminés
- Sur la tenue des conseils de discipline en cas de faute grave
- Sur le fonctionnement des instances médicales et paritaires
- Sur les difficultés de traitement des demandes d'extraits de casier judiciaire pour recruter des agents de remplacement

- Sur les dispositifs exceptionnels de prise en charge des ASA ayant vocation à alléger la charge des collectivités territoriales
- Sur les réorganisations de service
- Sur la rémunération des agents
- Sur l'adoption des budgets des CDG
- Sur la mise à disposition de personnels durant la crise
- Sur la possibilité de réunion à distance du Conseil d'administration du CDG et sur les règles applicables en matière de quorum
- Sur la suspension de la durée de validité des listes d'aptitude
- Sur la position administrative des cas contacts
- Sur le rôle des services de médecine des CDG…

Ces réunions ont fait l'objet de comptes-rendus reprenant les réponses aux questions posées par les membres de la coordination mais aussi les informations transmises par Olivier DUSSOPT.

De nombreux CDG ont témoigné de leur satisfaction quant au compte rendu par la Fédération durant l'état d'urgence sanitaire.

La FNCDG a également été auditionnée par le Sénat le 15 avril, dans le cadre de la mission d'information confiée à Jean-Marie BOCKEL, François BONHOMME, Daniel CHASSEING, Josiane COSTES, Mathieu DARNAUD, Marc DAUNIS, Bernard DELCROS, François GROSDIDIER, Charles GUENÉ, Éric KERROUCHE, Antoine LEFÈVRE, Christian MANABLE et Pascal SAVOLDELLI, au nom de la délégation aux collectivités territoriales.

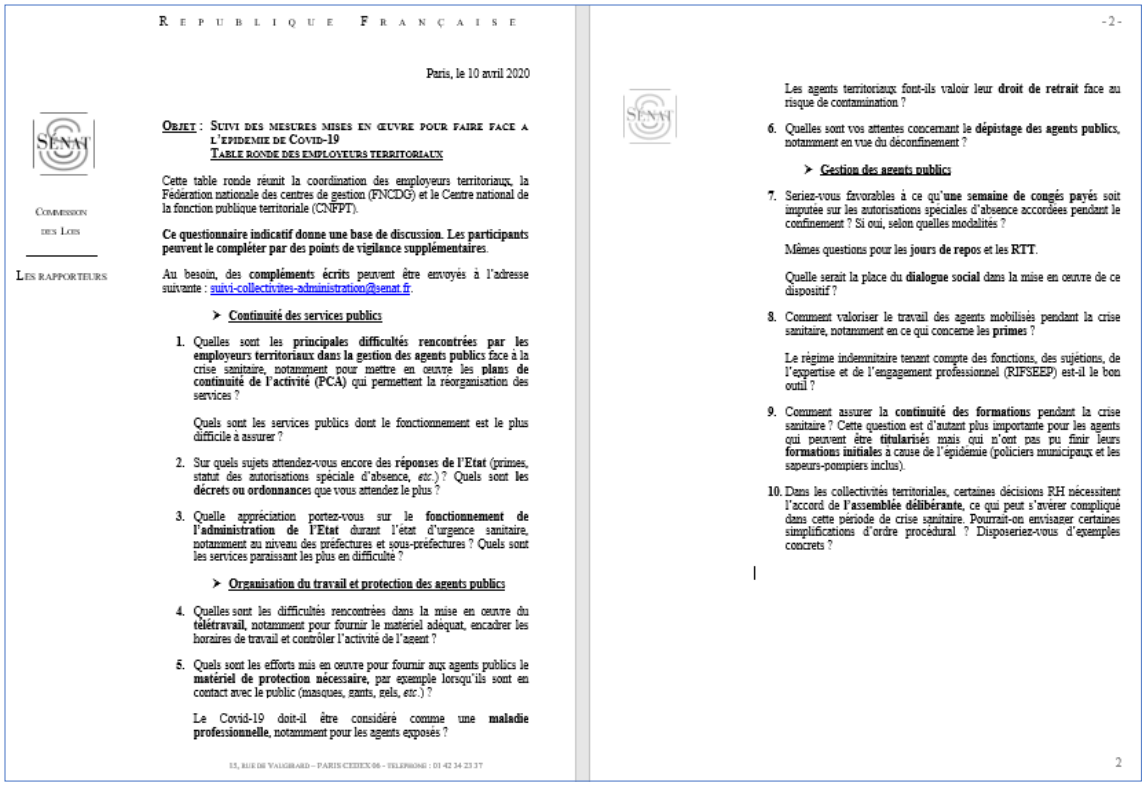
Comme le souligne le rapport d'information publié le 10 juillet, la crise sanitaire provoquée par l'épidémie de Covid-19 a contraint les collectivités territoriales à s'organiser rapidement et efficacement. Travail à distance, conseils municipaux virtuels, recentrage sur les services essentiels ; les élus ont démontré des capacités d'adaptation et une réactivité exceptionnelles. Cette crise a toutefois mis en lumière la complexité du dialogue avec l'État et la coordination avec ses services.
La délégation aux collectivités territoriales a consacré sept réunions plénières, dont trois auditions de ministres et trois tables rondes, aux impacts de la crise sanitaire sur les collectivités locales.

L'audition de la Fédération a porté sur les questions suivantes :

- Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les employeurs territoriaux dans la gestion des agents publics face à la crise sanitaire, notamment pour mettre en œuvre les plans de continuité de l'activité (PCA) qui permettent la réorganisation des services ?
- Quels sont les services publics dont le fonctionnement est le plus difficile à assurer ?
- Sur quels sujets attendez-vous encore des réponses de l'Etat (primes, statut des autorisations spéciale d'absence, *etc*.) ? Quels sont les décrets ou ordonnances que vous attendez le plus ?
- Quelle appréciation portez-vous sur le fonctionnement de l'administration de l'État durant l'état d'urgence sanitaire, notamment au niveau des préfectures et sous-préfectures ? Quels sont les services paraissant les plus en difficulté ?

- Quelles sont les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du télétravail, notamment pour fournir le matériel adéquat, encadrer les horaires de travail et contrôler l'activité de l'agent ?
- Quels sont les efforts mis en œuvre pour fournir aux agents publics le matériel de protection nécessaire, par exemple lorsqu'ils sont en contact avec le public (masques, gants, gels, *etc*.) ?
- Le Covid-19 doit-il être considéré comme une maladie professionnelle, notamment pour les agents exposés ?
- Les agents territoriaux font-ils valoir leur droit de retrait face au risque de contamination ?
- Quelles sont vos attentes concernant le dépistage des agents publics, notamment en vue du déconfinement ?
- Seriez-vous favorables à ce qu'une semaine de congés payés soit imputée sur les autorisations spéciales d'absence accordées pendant le confinement ? Si oui, selon quelles modalités ? Quelle serait la place du dialogue social dans la mise en œuvre de ce dispositif ?
- Comment valoriser le travail des agents mobilisés pendant la crise sanitaire, notamment en ce qui concerne les primes ? Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est-il le bon outil ?
- Comment assurer la continuité des formations pendant la crise sanitaire ? Cette question est d'autant plus importante pour les agents qui peuvent être titularisés mais qui n'ont pas pu finir leurs formations initiales à cause de l'épidémie.
- Dans les collectivités territoriales, certaines décisions RH nécessitent l'accord de l'assemblée délibérante, ce qui peut s'avérer compliqué dans cette période de crise sanitaire. Pourrait-on envisager certaines simplifications d'ordre procédural ? Disposeriez-vous d'exemples concrets ?

Cette audition a également été l'occasion de mettre en avant le rôle des services de conseil en organisation des CDG qui ont accompagné dans l'urgence les collectivités afin de définir très précisément les services dits essentiels et la réaffectation des agents. Les services statutaires ont également été particulièrement mobilisés tout comme ceux de santé sécurité au travail.



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Paris, le 10 avril 2020

SÉNAT

COMMISSION DES LOIS

LES RAPPORTEURS

OBJET : SUIVI DES MESURES MISES EN ŒUVRE POUR FAIRE FACE A L'EPIDEMIE DE COVID-19
TABLE RONDE DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

Cette table ronde réunit la coordination des employeurs territoriaux, la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Ce questionnaire indicatif donne une base de discussion. Les participants peuvent le compléter par des points de vigilance supplémentaires.

Au besoin, des **compléments écrits** peuvent être envoyés à l'adresse suivante : suivi-collectivites-administration@senat.fr.

➢ **Continuité des services publics**

1. Quelles sont les **principales difficultés rencontrées par les employeurs territoriaux dans la gestion des agents publics** face à la crise sanitaire, notamment pour mettre en œuvre les **plans de continuité de l'activité (PCA)** qui permettent la réorganisation des services ?

   Quels sont les services publics dont le fonctionnement est le plus difficile à assurer ?

2. Sur quels sujets attendez-vous encore des **réponses de l'Etat** (primes, statut des autorisations spéciale d'absence, *etc.*) ? Quels sont les **décrets ou ordonnances** que vous attendez le plus ?

3. Quelle appréciation portez-vous sur le **fonctionnement de l'administration de l'Etat** durant l'état d'urgence sanitaire, notamment au niveau des préfectures et sous-préfectures ? Quels sont les services paraissant les plus en difficulté ?

➢ **Organisation du travail et protection des agents publics**

4. Quelles sont les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du **télétravail**, notamment pour fournir le matériel adéquat, encadrer les horaires de travail et contrôler l'activité de l'agent ?

5. Quels sont les efforts mis en œuvre pour fournir aux agents publics le **matériel de protection nécessaire**, par exemple lorsqu'ils sont en contact avec le public (masques, gants, gels, *etc.*) ?

   Le Covid-19 doit-il être considéré comme une **maladie professionnelle**, notamment pour les agents exposés ?

15, RUE DE VAUGIRARD – PARIS CEDEX 06 – TELEPHONE : 01 42 34 23 37

-2-

SÉNAT

Les agents territoriaux font-ils valoir leur **droit de retrait** face au risque de contamination ?

6. Quelles sont vos attentes concernant le **dépistage des agents publics**, notamment en vue du déconfinement ?

➢ **Gestion des agents publics**

7. Seriez-vous favorables à ce qu'**une semaine de congés payés** soit imputée sur les autorisations spéciales d'absence accordées pendant le confinement ? Si oui, selon quelles modalités ?

   Mêmes questions pour les **jours de repos** et les **RTT**.

   Quelle serait la place du **dialogue social** dans la mise en œuvre de ce dispositif ?

8. Comment valoriser le travail des agents mobilisés pendant la crise sanitaire, notamment en ce qui concerne les **primes** ?

   Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est-il le bon outil ?

9. Comment assurer la **continuité des formations** pendant la crise sanitaire ? Cette question est d'autant plus importante pour les agents qui peuvent être **titularisés** mais qui n'ont pas pu finir leurs **formations initiales** à cause de l'épidémie (policiers municipaux et les sapeurs-pompiers inclus).

10. Dans les collectivités territoriales, certaines décisions RH nécessitent l'accord de l'**assemblée délibérante**, ce qui peut s'avérer compliqué dans cette période de crise sanitaire. Pourrait-on envisager certaines simplifications d'ordre procédural ? Disposeriez-vous d'exemples concrets ?

2

- **Les travaux avec l'AMF concernant la rédaction d'un plan de continuité de l'activité type**

Les plans de continuité d'activité (PCA), élaborés en principe par chaque administration conformément à la directive générale interministérielle relative à la planification de défense et de sécurité nationale du 11 juin 2015, visent à s'assurer, en cas de crise, du maintien des missions jugées fondamentales à la continuité du service public par la désignation d'agents jugés indispensables tout en assurant la protection des agents amenés à poursuivre leur travail.

Le PCA a ainsi pour but de définir les modalités de fonctionnement des services de la collectivité en mode dégradé, en :

- assurant un service public « *minimum* », recentré sur les missions « *essentielles* »
- limitant la propagation d'une maladie au sein de l'établissement ou de la collectivité
- protégeant les agents en activité contre ce risque.

Certaines collectivités avaient adopté un PCA dès la crise sanitaire H1N1 de 2009. Ces plans ont été adaptés et mis en œuvre à compter du lundi 16 ou du mardi 17 mars.
Toutefois, nombre de collectivités ne disposaient pas d'un tel document et ont sollicité les services de l'AMF ou les services conseil en organisation des CDG pour les accompagner dans l'élaboration de leur PCA. La FNCDG a travaillé, en

lien avec l'AMF et les Centres de gestion, sur des modèles de PCA et sur les différentes étapes à respecter pour cette élaboration.
Ainsi, par exemple, il a été rappelé que dans le cadre de la gestion de la pandémie liée au coronavirus en 2020, une présence sur site était requise pour un minimum d'agents, notamment pour ceux des services dits *« essentiels »* :
• les services assurant les gardes d'enfants des personnels mobilisés dans la gestion de la crise sanitaire
• la police municipale
• les services eau, assainissement et électricité
• les services assurant la gestion de la propreté urbaine
• les services techniques (ramassage des ordures ménagères, réponse à une urgence technique sur un bâtiment, par exemple)
• les services assurant l'état civil pour les actes liés aux naissances et décès…

- **Le guide du déconfinement**



« Le guide du déconfinement : comment préparer la reprise d'activité », publication, élaborée dans un délai resserré de quelques jours, est issue d'un travail collaboratif entre les Centres de Gestion, l'ANDCDG et la FNCDG et a pour vocation de constituer un appui aux collectivités et établissements pour la reprise de l'activité, dans un contexte où les enjeux RH sont nombreux et complexes…

Avec la reprise progressive de l'activité, il incombait aux employeurs publics locaux de :
o Procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer
o Déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes
o Respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires
o Réorganiser la reprise des services en tenant compte de ces recommandations, de l'évaluation du PCA, de l'absentéisme, des conditions d'accès aux locaux…

Au-travers de cette publication très appréciée du Secrétaire d'Etat, des administrations centrales, des membres de la coordination des employeurs territoriaux et des collectivités, les CDG se sont positionnés comme des acteurs de premier plan en matière de sensibilisation quant aux consignes d'hygiène et de sécurité et quant à l'accompagnement en matière de ressources humaines (organisation des structures, questions juridiques, impact sur les procédures…).

Ce guide s'organise autour de plusieurs parties et notamment la méthodologie de mise en place d'un plan de reprise d'activité et les mesures pratiques et organisationnelles à prévoir pour cette reprise.

Figurent en annexe des fiches pratiques. Ces mesures pratiques ou les consignes générales s'appuient notamment sur les documents publiés par le Ministère du travail et le Ministère de la Santé et des solidarités mais également sur les recommandations transmises de manière hebdomadaire par le Secrétaire d'État en charge de la Fonction Publique.

En téléchargement sur ce guide, figuraient pour information deux documents de la FNCDG qui approfondissaient des sujets concernant les différents aspects de gestion statutaire des agents, et la gestion des réunions des instances, assemblées délibérantes… Ces deux documents ont été fréquemment mis à jour en fonction de l'évolution des textes et des orientations gouvernementales.

- **La coordination du report et de la reprogrammation des épreuves de concours**

Le travail de report et de reprogrammation des épreuves de concours

Dans le contexte de l'épidémie du COVID-19, les Centres de Gestion ont été amenés à prendre des mesures exceptionnelles concernant l'organisation des concours et des examens professionnels.

Ainsi, la FNCDG, en collaboration étroite avec l'ANDCDG et les CDG coordonnateurs, a prôné, pour tous les organisateurs, de reporter l'ensemble des opérations concours programmées entre mars et juillet 2020.

Une concertation a été engagée pour élaborer des positions concernant notamment :
- l'élaboration d'un nouveau calendrier national des concours compte-tenu du maintien, du report, ou exceptionnellement de l'annulation des opérations programmées
- l'ouverture de certaines inscriptions pour des opérations programmées au second semestre
- la prolongation des périodes d'inscription
- la dématérialisation des inscriptions et du dépôt des dossiers…

Ainsi, les épreuves programmées entre le 15 mars et la fin du mois de juin 2020, dans leur ensemble, ont été reportées soit au second semestre 2020, soit en 2021 et ont été reprogrammées.

Pour les concours et examens dont les écrits se sont tenus depuis janvier 2020 jusqu'à la date de proclamation de l'état d'urgence sanitaire, les épreuves complémentaires ont été programmées au second semestre 2020.

En cas de report, les arrêtés modificatifs de prorogation des délais d'inscription et de dépôt des dossiers concernant les opérations maintenues ou reportées ont été

transmis par les CDG organisateurs et publiés sur le site de la FNCDG pour en informer les candidats dans les meilleurs délais. Ces derniers ont également pu consulter l'ensemble du calendrier des opérations refondu, sur les sites internet des CDG et de la FNCDG.

Ces orientations ont été prises au niveau national afin de garantir la sécurité des candidats dans le contexte épidémique.

Les orientations prises ont été définies dans le respect des dispositions de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020, du décret n°2020-293 du 23 mars 2020, de l'ordonnance n°2020-351 du 27 mars 2020 et du décret n°2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'ordonnance n°2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Ces reprogrammations se sont appuyées sur la conciliation entre plusieurs principes et réalités : le principe de précaution, les attentes des employeurs territoriaux, l'impact le plus mesuré possible sur les candidats, les problématiques juridiques et logistiques rencontrées par les CDG organisateurs du fait du report des opérations qui étaient prévues entre les mois de mars et juin.

Pour actualiser leur nouveau calendrier, la Fédération et les Centres organisateurs ont recensé les opérations en 2020 en prévoyant différentes réponses :
- La poursuite des opérations dont les épreuves écrites ont déjà eu lieu au 1er semestre 2020, avec report des épreuves complémentaires (sportives, pédagogiques, orales) au 2ème semestre 2020
- Le maintien des opérations dont les inscriptions n'étaient pas encore ouvertes au 7 avril, avec une prolongation de la période d'inscription d'un mois pour la date limite de retrait et la date de dépôts des dossiers.
- Le report de certaines épreuves écrites nationales en 2021 lorsqu'elles devaient se dérouler pendant l'urgence sanitaire.
- la mise en place de façon généralisée, de manière exceptionnelle, de la réception des dossiers d'inscription et le dépôt des pièces *via* messagerie électronique ou dépôt direct des dossiers d'inscription sur l'espace sécurisé des Centres.

S'agissant des autres opérations initialement prévues sur la période de mars à juin 2020 dont les inscriptions étaient closes et qui ne comprennent pas d'épreuves écrites, de nouvelles dates ont été prises localement par les Centres de Gestion organisateurs.

Le calendrier des opérations prévues en 2020 et le calendrier des opérations 2021 ont été mis à jour de manière définitive le 8 juin 2020 par le groupe de travail concours coordonné par la FNCDG. Ce calendrier mis à jour est en accès public sur le site internet de la Fédération.

La publication et la diffusion de notes de position et de communiqués de presse

Dès le début du mois d'avril, les CDG ont été destinataires d'une note de la FNCDG sur les orientations en matière de concours dans le cadre de la crise sanitaire.

En juin, les CDG ont également été destinataires d'une note portant sur les propositions pour l'adaptation des épreuves et des modalités opérationnelles de déroulement des concours et examens.

Au total, 4 communiqués de presse ont été transmis à la presse et aux associations d'élus et catégorielles, et publiés sur le site de la Fédération afin de faire part des décisions nationales prises en concertation avec les CDG :

- Communiqué de presse sur l'impact de l'épidémie de COVID-19 sur les concours FPT (17 Mars)
- Communiqué de presse sur les mesures exceptionnelles prises par les Centres de Gestion pour garantir les inscriptions au concours d'attaché dans le contexte de l'épidémie de COVID-19 (27 Mars)
- Communiqué de presse sur les mesures exceptionnelles prises par les Centres de Gestion pour l'organisation des concours et examens professionnels dans le contexte de l'épidémie de COVID-19 (9 Avril)
- Communiqué de presse sur les modalités de reprogrammation des opérations de concours et examens professionnels 2020 organisés par les Centres de Gestion et reportés en raison de la crise sanitaire (8 Juin).

Par ailleurs, l'ensemble des textes législatifs et règlementaires relatifs aux concours ont fait l'objet d'une publication sur l'espace adhérents du site internet de la FNCDG et des notes d'analyse ont été systématiquement transmises aux Centres.

Le travail avec la DGCL sur les modalités d'organisation des concours durant la crise sanitaire

- Décret n°2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'ordonnance n°2020-351 du 27 mars 2020

La Fédération a été associée et consultée par la DGCL pour la rédaction du décret du 16 avril 2020. Le décret a été complété par des éléments tenant compte de nos observations.

Ce décret prévoyait notamment :

- Des dispositions applicables en matière de visioconférence et de moyens de communication électronique pour l'organisation des délibérations des jurys et instances de sélection
- La possibilité de report des périodes d'inscription et de dépôt des dossiers
- L'ouverture des inscriptions et de dépôt des dossiers par voie électronique
- La possibilité de report des épreuves.

- Décret permettant des adaptations temporaires de certaines épreuves de concours

En application de l'article 5 de l'ordonnance n°2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours et du décret n°2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de cette ordonnance, des adaptations temporaires de la réglementation des concours et examens professionnels peuvent être prises afin de tenir compte de la crise sanitaire.

A la suite de la publication du vadémécum rédigé par la DGAFP pour guider les travaux d'adaptation des concours à la période de crise sanitaire, la FNCDG a sollicité les membres référents de la commission recrutement concours de l'ANDCDG afin de formuler des propositions en matière d'aménagements provisoires d'épreuves de concours (simplification de certaines épreuves, réduction du nombre d'épreuves...) pour les concours programmés au second semestre 2020.

Dans le cadre de l'élaboration de ce décret, la Fédération a transmis au mois de mai à la DGCL une note de propositions d'adaptations élaborée par un groupe de travail composé de Directeurs et de techniciens concours.

La Fédération a également transmis à la DGCL :
- Un calendrier des concours potentiellement concernés par les adaptations afin de définir le champ d'application du texte
- Des données chiffrées permettant de mesurer l'impact financier de la suppression des épreuves des concours pour les centres de gestion. Ces données pouvaient, en première approche, laisser penser que les Centres de Gestion réaliseraient des économies en allégeant les épreuves d'admission. La réalité est différente puisque les mesures sanitaires de protection (mesures barrières indispensables et justifiées dans le contexte actuel) contre le Coronavirus entraînent des surcoûts importants qui viennent alourdir le coût global des opérations de concours.

Un mail d'information sur le projet de texte a été transmis par la FNCDG le 1er septembre afin de permettre aux CDG organisateurs des opérations concernées d'anticiper la préparation des épreuves et de communiquer vers les candidats inscrits.

Le décret prévoit des allègements pour plusieurs concours :
- Concours d'adjoint administratif
- Concours de chef de service de police municipale
- Examen professionnel de chef de service de police municipale
- Concours de directeurs de police municipale
- Concours d'attaché.

Les aménagements d'épreuves concernent principalement des épreuves facultatives ou des épreuves orales de langue.

- Les arrêtés des CDG imposant le port du masque lors des épreuves

La circulaire du Premier Ministre du 1er septembre 2020 précise les conditions applicables en termes d'organisation du travail pour les agents de la fonction publique d'Etat.

Elle précise notamment l'obligation du port du masque de protection dans les locaux occupés par les administrations et les établissements de l'Etat. Concernant les candidats à un concours ou à un examen professionnel, le décret du 10 juillet 2020 modifié précise à l'article 27 que l'obligation du port du masque "*ne s'applique pas aux candidats à un concours ou un examen lorsqu'ils sont assis*".

Cependant, afin de garantir la sécurité des opérations de concours, la FNCDG a transmis aux CDG une réponse de la DGCL précisant que compte-tenu d'une nouvelle vague épidémiologique, il était fortement recommandé d'imposer le port du masque pour les candidats regroupés dans un espace clos, afin de garantir la sécurité et de protéger la santé des présents qu'il s'agisse des candidats ou des personnels mobilisés par le Centre de Gestion pour le bon déroulement des épreuves du concours.

Des échanges avec le CNFPT

La FNCDG a régulièrement échangé avec le CNFPT, compétent en matière de formation de préparation aux épreuves, a échangé étroitement avec la FNCDG dans le cadre du report et de la reprogrammation de certaines opérations de concours.

Ainsi, une première réunion en visioconférence a eu lieu le 8 avril afin de présenter au CNFPT les premières décisions de report des concours. Par la suite, le calendrier définitif des reprogrammations a été communiqué en amont au CNFPT afin que celui-ci puisse organiser en conséquence les formations de préparation.

- **L'observation de l'activité des CDG pendant l'état d'urgence sanitaire**

Note sur l'organisation des CDG pendant le confinement

A partir d'un recensement mené par l'ANDCDG auprès de l'ensemble des Centres de gestion et des contacts quotidiens de la Fédération avec ses adhérents, une note présentant l'organisation des services des CDG pendant la période d'état d'urgence sanitaire a été transmise aux Centres et au cabinet du Secrétaire d'Etat début avril.

Concernant la mise en œuvre d'une cellule de crise et des PCA, la note précise qu'ont été majoritairement été considérés comme essentiels les services carrière, santé et sécurité au travail (médecins et préventeurs), paie.
Les CDG ont également défini comme services essentiels les fonctions supports (juridique, ressources humaines, informatique, comptabilité), ceux-ci pouvant s'organiser en télétravail. Plusieurs Centres ont maintenu une activité pour le service de remplacement mais limitée et adaptée aux demandes des collectivités.

Les Centres ont mis en place une cellule de crise généralement composée du Président, du DGS et des DGA, des responsables de service, du responsable de la

communication, du médecin coordonnateur, du préventeur. Celle-ci a principalement pour rôle de mettre en place la procédure du plan de continuité, de veiller à ce qu'il soit opérationnel à chaque instant, de coordonner les services apportés aux collectivités.

Les CDG ont relayé quotidiennement des informations aux collectivités de leur ressort : lois, ordonnances, décrets et arrêtés relatifs à la gestion de la crise sanitaire, notes ou communiqués de presse émanant de la DGAFP, de l'ANDCDG, de la FNCDG…

Des FAQ ont été mises en place par de nombreux Centres de Gestion.

Dès le mois de février, une veille règlementaire et médicale a été assurée sur le site internet des Centres mais aussi par voie d'info-flash adressées aux collectivités.

En plus de cette information continue sur les rubriques d'actualité dédiées au COVID-19 et des emailings adressés aux collectivités, majoritairement, les services des CDG ont maintenu un soutien juridique. Les questions portaient essentiellement sur le statut (position des agents, maintien du régime indemnitaire, placement en congé, renouvellement des contrats, gestion des mutations ou des recrutements…), la santé, l'emploi des agents dans le cadre du PCA, les réunions des instances et les reports, l'instauration des conseils municipaux.

Quelques Centres ont créé une boîte mail spéciale COVID pour centraliser les questions. Cette boîte est suivie par un agent du CDG qui dispatche les questions.
D'autres proposent un numéro vert unique *"COVID-19"* et une *"hot-line"* médecine/prévention/psychologue, mis à la disposition des collectivités et très sollicités.

La note souligne également l'accompagnement des collectivités dans la mise en œuvre de leur PCA et de leur PRA et l'appui spécifique des services de santé et de sécurité au travail.

Les médecins, infirmiers, préventeurs de certains CDG ont contacté individuellement chaque collectivité ou EPCI de leur ressort pour leur rappeler les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité et de santé.
Une cellule psychologique a été mise en place dans certains établissements pour les agents des EHPAD, des CCAS et des services funéraires notamment.

Par ailleurs, un certain nombre de Centres de Gestion ont mis à disposition des établissements publics de santé départementaux, des EHPAD, et d'une manière générale des établissements médico-sociaux, des personnels de soins/médicaux.

Enquête sur le fonctionnement des services de remplacement pendant l'état d'urgence sanitaire

La FNCDG a mené courant mai une enquête auprès de l'ensemble des CDG sur la mise en œuvre du service de remplacement depuis le début de l'état d'urgence sanitaire.

L'enquête, dont les résultats ont été adressés à l'ensemble des CDG en juin, met en évidence que 92% des établissements ont maintenu l'activité du service de remplacement pour la poursuite des contrats en cours ou la réponse à des nouvelles demandes des collectivités (remplacement d'ATSEM, d'adjoints administratifs, d'adjoints techniques, d'adjoints techniques des établissements d'enseignement, de secrétaires de mairie, d'auxiliaires de soins ou de puériculture en arrêt car vulnérables ou pour garde d'enfants principalement). L'ensemble des CDG ont évoqué toutefois des sollicitations de mise à disposition réduites pendant la période d'état d'urgence.

Les remplaçants ont poursuivi leur activité auprès des collectivités soit en présentiel (nettoyage des locaux, ATSEM pour les écoles recevant les enfants des personnels hospitaliers notamment) ou en télétravail (secrétaires de maire, agents gérant la paie ou la comptabilité…). Les Centres de gestion avaient majoritairement autorisé le travail sur site pour les intérimaires uniquement pour les activités essentielles et si et seulement si un protocole de sécurité sanitaire était mis en place.

Enquête sur la mise en œuvre de réunions à distance d'instances paritaires ou médicales

A l'instar des assemblées délibérantes dans le cadre de la loi d'urgence du 23 mars 2020, qui autorise toute forme de délibération collégiale à distance, et dans l'impossibilité de réunir en présentiel les instances paritaires et médicales (CAP, CCP, comité technique, CHSCT, commission de réforme, comité médical), l'ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020 prévoit que ces instances peuvent procéder à des délibérations dans les conditions prévues par l'ordonnance du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial.

Le président d'une telle instance peut décider qu'une délibération sera organisée au moyen d'une conférence téléphonique ou audiovisuelle.

Le président de l'instance peut également décider qu'une délibération sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique permettant un dialogue en ligne ou par messagerie.

Ces dispositions étaient applicables durant la période courant du 12 mars 2020 jusqu'à l'expiration de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'une durée d'un mois.

Une enquête a été lancée auprès de l'ensemble des CDG sur la mise en œuvre de cette ordonnance fin avril. La grande majorité des Centres a fait usage des dispositions de l'ordonnance du 27 mars, indispensables à la gestion quotidienne des agents territoriaux permettant de ne pas enregistrer de retards dans le suivi des dossiers.

- 86% des CDG ont organisé au moins une réunion d'instances médicales ou paritaires à distance (visioconférence, audioconférence, procédure écrite par échanges de mails ou dispositif mixte : présentiel et visioconférence ou audioconférence pour certains membres)
- Cela concerne majoritairement les réunions de comités techniques ou de CHSCT (plus de 52% des CDG ont organisé une réunion à distance) et les comités médicaux (utilisation des dispositions de l'ordonnance du 27 mars dans 50% des CDG)
- Les réunions de CAP, de CCP et de commission de réforme sont moins concernées (respectivement dans 23%, 7% et 26%).

L'enquête a mis en exergue le fait que plus de réunions auraient pu être dématérialisées dans les CDG si ces derniers ne s'étaient vus opposer un refus de la part des médecins experts qui ont souhaité maintenir des réunions en présentiel ou des représentants des organisations syndicales ayant sollicité la mise à disposition par le Centre de matériel informatique voire d'abonnements internet.

- **L'enquête sur les impacts RH de la crise**

La crise sanitaire de 2020 a provoqué le confinement de l'ensemble des citoyens pendant 2 mois et obligé les collectivités locales, comme les autres acteurs, à se réorganiser pour assurer les services essentiels.

La FNCDG, en collaboration avec l'AMF, l'ADF, Régions de France, le CNFPT, a souhaité appréhender comment les collectivités avaient fait face à la crise sanitaire, les difficultés qu'elles avaient rencontrées, les missions qu'elles avaient pu continuer à assurer, le statut des agents, les mesures de protection et de prévention adoptées.

Une enquête a été lancée par internet auprès de l'ensemble des collectivités territoriales et des EPCI, fin septembre. Cette enquête comprenait une soixantaine de questions portait principalement sur les éléments suivants :
☐ La nature des mesures prises
o Plan de continuité d'activité
o Plan de reprise d'activité
o Cellule de crise
o Services maintenus car essentiels
☐ Les difficultés pour la gestion des agents
o Principales difficultés
o Structure d'appui
o L'exercice du droit de retrait
☐ La position des agents pendant l'état d'urgence sanitaire et pendant les périodes du 10 juillet au 31 août et depuis le 1er septembre (présentiel, télétravail ou travail à distance, ASA garde d'enfants ASA personnes vulnérables, ASA car fonctions ne pouvant être assurées)
☐ Le recours au personnel non permanent
o Renouvellement des contrats arrivés à échéance pendant le confinement
o Recours à l'intérim ou au remplacement par le CDG

☐ La tenue des réunions : réunions d'instances paritaires à distance (nombre de réunions, quelles instances ? Quelles modalités ?)
☐ Mise en œuvre du télétravail
☐ Rémunérations
o Régime indemnitaire
o Prime COVID
o Bénéficiaires de la prime COVID
☐ RTT et congés pendant le confinement
☐ Agents à la disposition des CH et des EHPAD
☐ Heures supplémentaires, dérogations
☐ Mesures prises pour la sécurité des agents
☐ Impact financier de la crise sanitaire
☐ Appréciation de la prise en charge par la CPAM des fonctionnaires relevant de la CNRACL.

L'enquête a été présentée aux membres du CSFPT le 9 septembre. Les résultats de l'étude feront l'objet d'une plaquette et seront détaillés au cours d'une conférence de presse organisée en fin d'année.

- **L'adaptation du dispositif et le développement de la visioconférence**

Dans un esprit de mutualisation, la Fédération met à disposition de l'ensemble des Centres de Gestion un système de visioconférence mutualisé. Cette mise à disposition s'entend comme l'octroi de licences pour le fonctionnement de ce système de communication, la fourniture de matériels vidéo ou informatiques demeurant de la compétence des CDG.

Ce système a été particulièrement utilisé depuis le début de la période de confinement (*cf* tableau ci-après) et la Fédération a demandé une évolution de certaines fonctionnalités auprès du prestataire afin d'ouvrir notamment le nombre de participations simultanées à une réunion.

	Nbre total d'appels	Nbre total d'heures	Utilisateurs actifs
Juin 2019 à Juin 2020	3312	2834	109/238
Janv. 2020 à Juin 2020	46673	38 150	115/238
17 Mars 2020 au 11 Mai 2020	22 276	18 128	115/238

3. L'accompagnement dans l'organisation des élections de renouvellement des conseils d'administration des CDG

Les articles 3, 4, 5, 15, 16 et 17 du décret n°2020-554 du 11 mai 2020, pris en application de l'ordonnance n°2015-579 du 28 mai 2015, prévoient de nouvelles modalités d'organisation des élections pour les membres du conseil

d'administration et du collège spécifique des centres de gestion, le Président de chaque Centre étant désormais responsable des élections en lieu et place du préfet du département.

Les élections sont organisées dans les quatre mois qui suivent le renouvellement général des conseils municipaux. Le renouvellement a, cette année exceptionnelle, fait l'objet de deux dates : le 15 mars pour les communes dont le conseil municipal a été élu au complet à cette date ; le 28 juin, second tour pour les autres communes.
C'est à compter de cette deuxième date que le délai de 4 mois a débuté. Ainsi, les élections pour les CA des CDG devaient se tenir avant le 28 octobre 2020.
Le calendrier de déroulement des opérations d'élections des membres des CA des Centres de gestion devait tenir compte de cette date butoir fixée au 28 octobre mais également d'autres facteurs comme :

- L'installation des EPCI et des syndicats en juillet et en septembre
- la période estivale qui rendait plus complexe la constitution des listes de candidats.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, une date nationale de proclamation des résultats a été fixée par le CA de la FNCDG le 28 octobre (réunion du CA du 3 juillet 2020).

Cette date tenait compte du décalage dans l'installation des syndicats (Article 4 de la loi n°2020-760 du 22 juin 2020).

La Fédération a été sollicitée par la DGCL afin de compléter et d'amender la note adressée aux Préfets concernant l'organisation matérielle des élections des représentants des communes et des établissements publics aux conseils d'administration des centres départementaux de gestion (CDG) de la fonction publique territoriale.

La DGCL s'est directement appuyée sur la note d'information transmise par la FNCDG à ses adhérents, et les éléments de calendrier adoptés en CA le 3 juillet.
Comme cela avait été fait en 2008 et 2014, la Fédération a transmis à l'ensemble des Centres de Gestion une note d'information relative au renouvellement des Conseils d'administration.

Il a été ainsi présenté le calendrier prévisionnel du renouvellement et effectué un rappel de modalités d'élection et de renouvellement.
Plusieurs aspects de ce renouvellement ont été traités dans cette note transmise à l'ensemble des Centres de Gestion :

- des éléments de calendrier
- la représentation des collectivités au sein des conseils d'administration
- la représentation au collège spécifique des collectivités non affiliées adhérant au socle commun de prestations
- les modalités de désignation des membres des conseils d'administration
- les modes d'élection
- les principales interrogations liées à la période de renouvellement.

Les centres de gestion peuvent mettre en place le vote électronique par internet en remplacement du vote par correspondance. Dans ce cas, l'arrêté fixe les modalités applicables dans le respect des conditions et garanties prévues par le décret n°2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale.

La FNCDG, en collaboration avec le GIP informatique, a proposé aux Centres des éléments de cahier des charges et des contacts de prestataires pouvant accompagner la mise en œuvre du vote électronique.

Enfin, la Fédération est restée à l'écoute de l'ensemble des Centres de Gestion durant cette période électorale notamment afin de répondre à leurs sollicitations juridiques qui ont porté principalement sur l'organisation des élections, la constitution des listes, la composition de la commission départementale de recensement, le calcul des indemnités de fonctions, la mise en œuvre du collège spécifique représentant les adhérents au socle.

Exemples de questions posées concernant le renouvellement des CA des CDG

- Mandat des Présidents et Administrateurs de CDG aux CA des Centres
- Mandat des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements aux Comités techniques (CT), aux Commissions administratives paritaires (CAP) et au sein des commissions de réforme
- Calcul du seuil d'affiliation obligatoire aux centres de gestion en particulier sur la prise en compte des effectifs des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles
- Mise en œuvre du collège spécifique dans le cadre de l'adhésion de la région auprès du CDG chef-lieu de région
- Les membres de la commission départementale de dépouillement
- Elections au collège spécifique
- Période de désignation des représentants des départements et des régions
- Adhésion au socle et représentation au sein du collège spécifique du CA du CDG
- Instauration des indemnités de fonctions pour les administrateurs du CDG

4. La sensibilisation des élus dans le cadre de la mise en œuvre du mandat municipal 2020-2026



- **La sensibilisation des nouveaux élus à la fonction de maire employeur**

Le Guide Maire-employeur (en collaboration AMF-CNFPT-FNCDG)

Dans le cadre du renouvellement des instances locales, la FNCDG, le CNFPT et l'AMF ont décidé de s'associer pour réaliser un guide intitulé « *le maire, employeur territorial. Définir la stratégie et piloter la politique RH de votre collectivité* ». Cette publication a pour objet de présenter, de façon concrète, les principales règles relatives au statut de la fonction publique territoriale.

Les ressources humaines ont longtemps été considérées comme une question de gestion interne, les élus étant souvent cantonnés à un rôle de régulation et d'arbitrage sur le traitement des situations individuelles. Leur implication est désormais plus importante sur les questions collectives d'emploi et de gestion du personnel.

Toutefois, les nouveaux maires sont souvent, au moment de leur engagement, centrés sur la prise de responsabilités au service de l'intérêt général.

Beaucoup d'entre eux ne se doutent pas qu'une fois élus, ils vont devoir animer deux équipes : une équipe d'élus (le conseil municipal) et une équipe d'agents, sans lesquels le service aux administrés ne saurait être rendu dans de bonnes conditions.

Ce guide vise à sensibiliser et informer les élus locaux de toutes les facettes de la fonction employeur du Maire.

L'objectif est de répondre aux attentes des employeurs territoriaux en matière de politique RH et de les accompagner tout au long du mandat 2020/2026.

Le guide maire-employeur, publié en septembre, s'articule autour des deux parties suivantes :

PARTIE 1 - LE CADRE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
SOUS-PARTIE 1.1 - LES GRANDS PRINCIPES ET GRANDES DONNEES SUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
1.1.1 Les grands principes de la fonction publique territoriale
1.1.2 Les grandes données sur la fonction publique territoriale
SOUS-PARTIE 1.2 - LES ACTEURS EN CHARGE DE LA POLITIQUE RH DANS LES COLLECTIVITES RH
1.2.1 Les acteurs en charge de la politique RH au sein des collectivités locales
1.2.2 Les acteurs en charge de la politique RH en externe
PARTIE 2 - LA POLITIQUE RH
SOUS-PARTIE 2.1 - L'ORGANISATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL
2.1.1 L'organisation des services
2.1.2 L'organisation du dialogue social
2.1.3 Le temps de travail
2.1.4 La santé, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail
2.1.5. Les garanties liées à la maladie
2.1.6 Le développement des politiques inclusives
SOUS-PARTIE 2.2 - L'entrée en fonction
2.2.1 les emplois et les métiers
2.2.2 Le recrutement
SOUS-PARTIE 2.3 - LES CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS
2.3.1 Les droits et obligations des agents territoriaux
2.3.2 La déontologie applicable aux agents territoriaux
2.3.3 La responsabilité disciplinaire, civile, financière et pénale applicable aux agents territoriaux
SOUS-PARTIE 2.4 - LES PARCOURS PROFESSIONNELS
2.4.1 Le déroulement de carrière des agents de la FPT
2.4.2 La rémunération
2.4.3 Les positions statutaires
2.4.4 La formation
SOUS-PARTIE 2.5 LA CESSATION DE FONCTION
2.5.1 La cessation de fonctions
2.5.2 Le rôle en tant qu'ancien employeur

La finalité première de ce guide *« Maire employeur »* est d'être présenté et mis à disposition des élus dans le cadre d'actions de formation locale en partenariat avec Mairie 2000 et les Centres de Gestion concernés.

Ce guide est une première *« prise en main »* et une première approche des spécificités du statut de la Fonction Publique Territoriale et des règles qui le régissent.

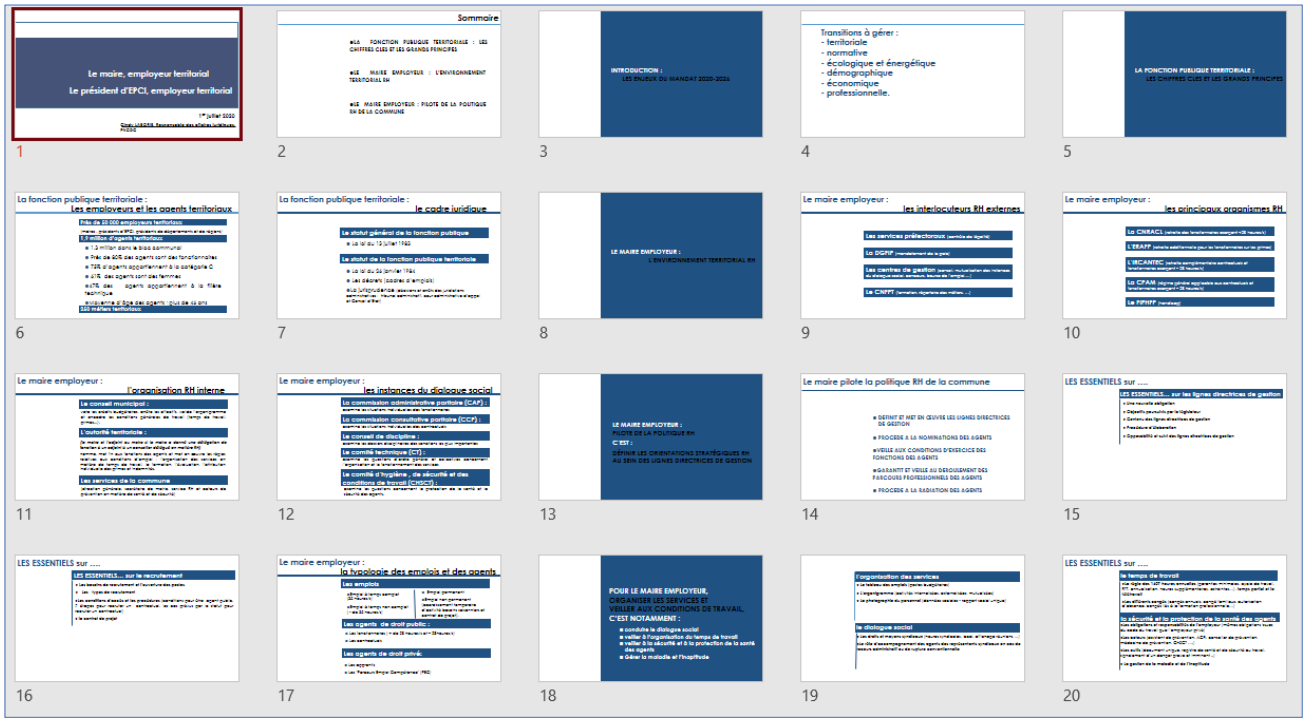
Ce guide est également à disposition de tous les Centres de Gestion afin que ces derniers puissent les mettre à disposition des Maires et élus de leur département.

Il s'accompagne également de trois autres documents synthétiques :

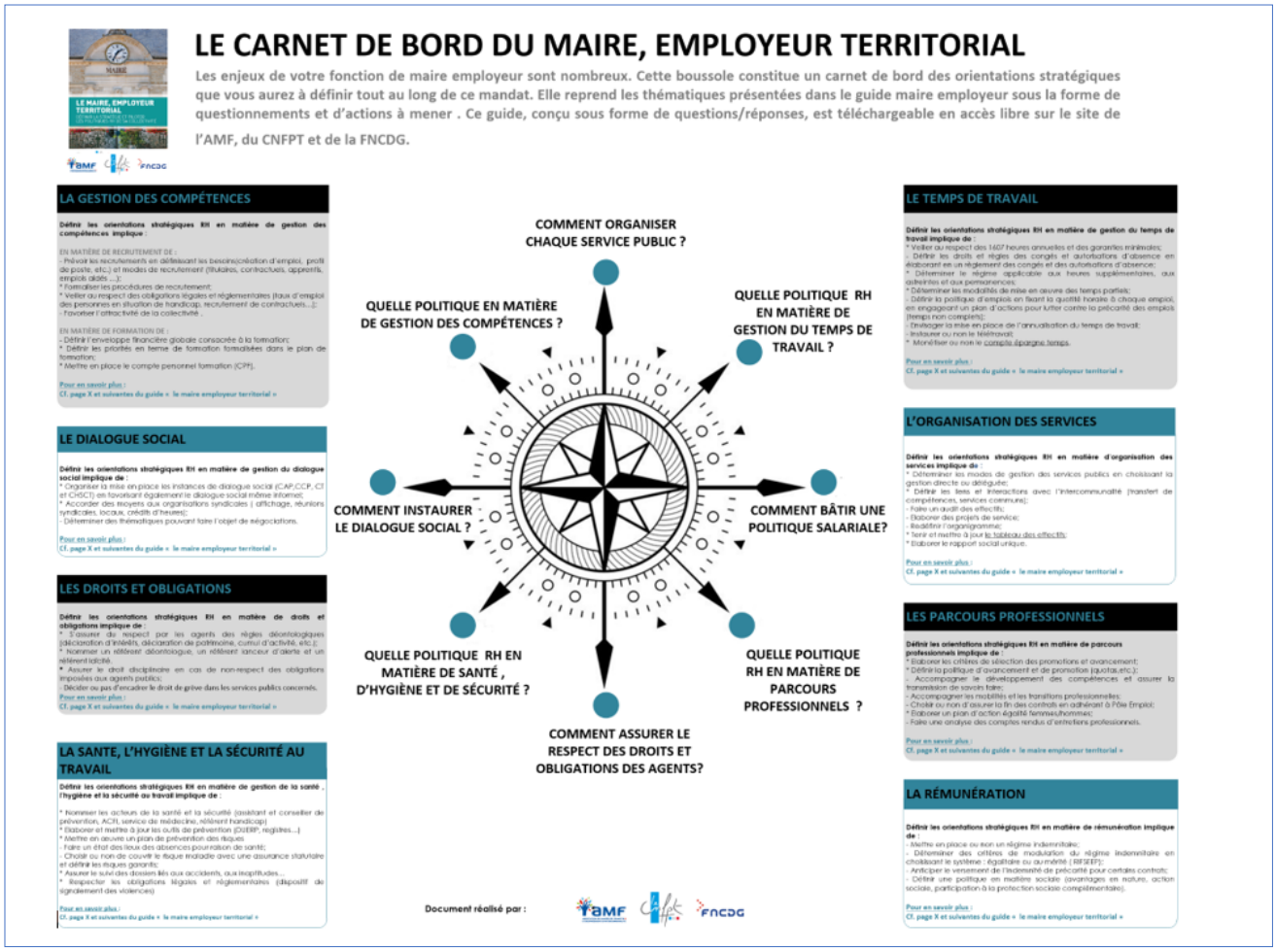
- Un **<u>feuillet A3 *« boussole-carnet de bord »* de la fonction de maire employeur</u>** : Les enjeux de la fonction de maire employeur sont nombreux. Cette boussole constitue un carnet de bord des orientations stratégiques en matière de ressources humaines que chaque maire aura à définir tout au long de ce mandat. Elle reprend les thématiques présentées dans le guide maire employeur sous la forme de questionnements et d'actions à mener

- Un **<u>guide de vulgarisation de la fonction publique territoriale</u>** : *Ce guide, beaucoup plus synthétique que le guide du maire employeur élaboré avec l'AMF et le CNFPT, vise à sensibiliser et informer les élus locaux sur toutes les facettes de la fonction publique territoriale et se décline sous forme de fiches explicatives et pratiques*

- Un **<u>PowerPoint de présentation</u>**, réalisé en partenariat avec l'AMF, se composant de trois parties :
  - *LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : LES CHIFFRES CLES ET LES GRANDS PRINCIPES*
  - *LE MAIRE EMPLOYEUR : L'ENVIRONNEMENT TERRITORIAL RH*
  - *LE MAIRE EMPLOYEUR : PILOTE DE LA POLITIQUE RH DE LA COMMUNE.*



INTERVENTIONS DE LA FNCDG LORS DES UNIVERSITES DES MAIRES EN JUIN, JUILLET, SEPTEMBRE, OCTOBRE, DECEMBRE (Hautes Alpes, Haute Loire, Cher, Indre, Vaucluse, Calvados).



La FNCDG a également élaboré un document, support de présentation du CHSCT, pour les élus. Ce document, réalisé dans le cadre du partenariat avec l'AMF, sera décliné en module de formation sur la santé et la sécurité au travail, mis en ligne en fin d'année 2020.



FNCDG – AB/CL
Septembre 2020

- **Renouvellement d'un protocole d'accord AMF/CNFPT/FNCDG relatif à la réinsertion professionnelle des emplois fonctionnels déchargés de fonction**

Il est souvent constaté que, après chaque renouvellement général des conseils municipaux, des maires et présidents de communautés nouvellement élus mettent fin aux fonctions de titulaires d'emplois fonctionnels de direction.

Les autorités territoriales doivent respecter une procédure strictement définie par la loi et leurs décisions doivent être motivées par l'intérêt de la collectivité et la perte de confiance en l'agent concerné. Les *« décharges de fonctions »* s'avèrent, dans certains départements, nombreuses une fois écoulé le délai de six mois après l'installation des nouvelles équipes municipales.

Un protocole avait été signé entre l'AMF, le CNFPT et la FNCDG en 2008 et 2014. Il apparaissait de l'intérêt de tous les acteurs d'assurer aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi les conditions les plus favorables à leur réinsertion et cela, dès le début de la période de surnombre.

Ce protocole, renouvelé entre les trois mêmes partenaires en 2020, a pour objet de permettre que la période de surnombre débouche sur une mobilité, plutôt que sur une prise en charge.

Les CDG dispose de différents moyens rappelés dans le protocole d'accord conclu :
· L'accompagnement pour la réalisation d'un bilan de compétences (demandé par l'agent)
· La mise en relation avec l'ensemble des CDG en vue de la recherche d'un nouvel emploi
· La mise à disposition des outils nécessaires à cette recherche :
o L'accès à l'ensemble des bourses de l'emploi
o La fourniture de documentation
o L'aide à la rédaction de CV et lettres de candidature
o L'inscription aux missions *« remplacements »* développées par les Centres.
· La mise en relation directe des agents pris en charge avec les DRH des collectivités de la région ou du département
· La mise en place, en lien avec le CNFPT, de dispositifs de formations individuelles
· La présentation de la candidature du fonctionnaire (avec son accord), à toute offre d'emploi correspondant à son grade et à ses compétences
· L'accompagnement dans la mobilisation du CPF et la mise en relation avec le conseiller en évolution professionnelle
· L'accompagnement dans la rédaction des protocoles prévus par l'article 77 de la loi du 6 août 2019 : cet article a renforcé les obligations des autorités territoriales en cas de décharge de fonctions d'un emploi fonctionnel.

Pendant le délai de six mois, l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement. Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires, cette période de transition.

Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel.

Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

5. Des rencontres régulières avec les pouvoirs publics et les partenaires

Les échanges avec les membres du Gouvernement ont été fortement renforcés cette année du fait de la crise sanitaire mais également de la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique et du projet de réforme des retraites.

- **Les rencontres avec Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Action et des Comptes Publics ou les membres de son cabinet et avec Amélie de MONTCHALIN, Ministre de la transformation et de la fonction publiques**

Les réunions et audioconférences avec le Secrétaire d'Etat ou son cabinet ont été très régulières entre le 10 janvier, date de la première audition de la FNCDG sur la réforme des retraites et le 6 juillet, date du remaniement ministériel.

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, sur la gestion de la crise sanitaire et sur la réforme des retraites.

Le Président de la FNCDG a pu s'entretenir avec Olivier DUSSOPT le 4 février et le 17 juin.

Le Directeur et la Responsable des affaires juridiques de la FNCDG ont échangé très régulièrement au premier semestre avec Renan MEGY, Conseiller technique du Secrétaire d'Etat. Trois rencontres ont été organisées avec M. MEGY sur la réforme des retraites (10 et 23 janvier).

Le Président de la Fédération a rencontré Amélie de MONTCHALIN, Ministre de la transformation et de la fonction publiques, le 7 septembre. Cette rencontre de la Ministre avec les membres de la coordination des employeurs avait pour objet d'évoquer la gestion de la crise sanitaire et ses impacts RH au sein des collectivités territoriales.

- **Les relations avec la Ministre de la cohésion des territoires et le cabinet du Premier Ministre**

Une rencontre avec Mme Jacqueline GOURAULT, Ministre en charge de la cohésion des territoires, a été organisée le 3 mars. Préalablement, le Président avait échangé avec Pauline MALET, Directrice adjointe de cabinet de la Ministre, le 28 janvier. Un rendez-vous a également été organisé avec Eric JALON, ancien DGCL et conseiller pour les affaires intérieures au cabinet du Premier Ministre Edouard Philippe, le 27 février.
Ces entretiens ont été l'occasion d'évoquer les ordonnances prévues par la loi de transformation de la fonction publique et leurs impacts sur les collectivités territoriales mais également l'évolution des CDG.

- **Des échanges constants avec la DGCL et la DGAFP**

La Fédération est très 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 des décrets d'application de la loi du 6 août 2019, des textes relatifs aux concours et sur l'organisation des élections des CA des Centres de gestion.

Stanislas BOURRON, Directeur général des Collectivités Locales, a rencontré le Président de la Fédération, le 25 février et le 16 juillet.

Les services de la Fédération ont participé à diverses réunions d'échange avec les services de l'Etat. Ces rencontres ont porté sur :

- **La mise en œuvre du rapport social unique (4 mars/DGCL)**

- **La gestion de la place de l'emploi public (24 janvier et 2 juillet/DGAFP)**

- **La mise en œuvre de la plateforme nationale d'inscription aux concours (5 février et 26 août/DGCL)**

- **Les aménagements d'épreuves aux concours du fait de la crise sanitaire (12 et 15 mai/DGCL)**

- **Les satellites des collectivités territoriales, leur gouvernance et leur champ de compétences (8 juillet/DGCL)**

- **La santé au travail (18 février/DGAFP)**

La Fédération est régulièrement sollicitée par la DGCL pour répondre à des questions portant sur des sujets relatifs à la fonction publique territoriale ou plus spécifiquement sur les missions des Centres de gestion.

En 2020, au-delà d'échanges soutenus sur des projets de texte, la DGCL a également sollicité les services de la Fédération pour recueillir des données chiffrés sur, pour exemple :

- Les données générales issues de l'enquête FMPE
- Les données statistiques sur les missions des référents déontologues
- Les missions de référent laïcité des référents déontologues des CDG
- Le nombre de postes mis au concours par spécialité pour les techniciens paramédicaux
- Le nombre des lauréats de concours dans les trois cadres d'emplois de la filière police municipale en 2017, 2018 et 2019
- Le nombre de lauréats encore inscrits sur les listes d'aptitude de la filière police municipale au 1er juillet 2019 pour l'ensemble des CDG
- Le nombre d'agents à temps non complet.

- **Une coopération avec la Cour des Comptes sur la question des heures supplémentaires**

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 2019. Le CIG de la Petite Couronne avait 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, 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 avait 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.

Samuel GOUGEON, Premier conseiller à la Chambre régionale des comptes du Grand Est, a présenté, lors d'une rencontre organisée à la FNCDG, le 10 janvier, les principales analyses de cette enquête sur les heures supplémentaires.

- **Un accord de partenariat avec le Ministère des Armées représenté par Défense Mobilité**

Service à compétence nationale rattaché au Directeur des ressources humaines du ministère des armées, Défense mobilité accompagne les militaires et les militaires blessés dans leur transition professionnelle ainsi que leur conjoint sur lequel pèse souvent le poids de la nécessaire mobilité du militaire.
Défense mobilité est également au service des employeurs privés et publics et notamment les collectivités territoriales, pour les accompagner dans leurs recrutements en leur présentant des candidats dont le projet professionnel est en adéquation avec les compétences qu'ils recherchent.

Défense mobilité s'appuie sur un réseau de 350 professionnels de la transition professionnelle répartis sur l'ensemble du territoire national et en outre-mer dans plus de 80 antennes locales au sein de 5 pôles Défense mobilité.

Chaque année, des militaires sous contrat ou de carrière, officiers, sous-officiers ou militaires du rang, quittent le ministère, en ayant acquis une aptitude à évoluer dans des structures organisées, avec un savoir-être et un savoir-faire reconnus.

En 2019, 5 500 d'entre eux ont accédé à l'emploi privé et 2 100 ont intégré la fonction publique. Parmi ces derniers, seuls 600 ont rejoint la fonction publique territoriale.

Défense mobilité accompagne également plus de 2 000 conjoints de militaires. En 2019, près de 300 ont accédé à un emploi dans la fonction publique, dont une centaine dans la fonction publique territoriale.

L'accord conclu entre la FNCDG et le Ministère des Armées a pour double objet de :

- Favoriser le recrutement dans la fonction publique territoriale des candidats accompagnés par Défense mobilité en faisant mieux connaître auprès des CDG et des recruteurs territoriaux son offre de service gratuite à leur profit, les compétences des candidats accompagnés et les différentes procédures de recrutement
- Répondre aux besoins en compétences exprimés par les collectivités territoriales *via* les CDG et transmis au réseau territorial de Défense mobilité.

La mise en œuvre par Défense mobilité des dispositifs d'orientation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi doit permettre aux CDG de bénéficier de candidatures ciblées en adéquation avec les compétences qu'ils recherchent et ayant déjà fait l'objet d'une sélection préalable par des conseillers de Défense mobilité.

- **Un travail collaboratif avec le Conseil d'Etat concernant la MPO**

Depuis le 1er avril 2018, 42 CDG expérimentateurs exercent la mission de MPO auprès de 7 716 collectivités et établissements représentant plus de 378 000 agents publics. Au total en 2019, 85 médiateurs ont été nommés au sein des Centres de Gestion.

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.

En 2019, la Fédération a dressé un premier rapport annuel global issu de l'ensemble des rapports annuels transmis par les CDG afin de bénéficier d'une synthèse générale.

Le champ du rapport annuel 2019-2020 couvre la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

Le bilan 2020 laisse apparaitre que 176 médiations ont été traitées par les CDG tandis que ce chiffre était de 54 lors du bilan 2019. On constate donc que les CDG ont triplé leur activité.

Parmi celles-ci, sur la période concernée :
- 82 médiations ont donné lieu à un accord entre les parties
- 30 médiations se sont conclues par un échec
- 64 médiations instruites ont été interrompues.

Sur la totalité des médiations terminées :
- Près de 72% des saisines enregistrées par les Centres de Gestion sur la période concernée concernent des décisions relatives à la rémunération. Ce chiffre est sensiblement similaire à celui de 2019 (75%)
- 22% des MPO concernent des décisions de refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés sans traitement
- 4% des MPO concernent des décisions relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou d'un congé sans traitement.

Le taux de réussite des médiations terminées est de 73%. Cependant, le taux de réussite pour l'ensemble médiations instruites (incluant les médiations interrompues) est de 47%. En 2019, le taux de réussite des médiations terminées était de 63%.

La quasi-totalité des Centres de Gestion se prononcent en faveur de l'élargissement des cas de saisines ouverts à la MPO et de la pérennisation du dispositif en raison des nombreux avantages qu'il comporte (notamment la discipline pour les fonctions du premier groupe, décisions individuelles défavorables ne relevant plus de la compétence de la CAP pour lesquelles la loi du 6 août 2019 a prévu que les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs…).

De la même manière, la totalité des CDG répondants se prononcent favorablement à l'élargissement de la mission à l'ensemble des employeurs publics afin de la rendre obligatoire.

La valorisation de l'expérimentation de la mission MPO

Le 6 février 2020, la Fédération est intervenue à l'occasion d'une réunion des DRH de l'Association des Départements de France (ADF). L'objectif était de présenter l'expérimentation sur la base du premier rapport des CDG 2018-2019.

Le 29 avril 2020, la Fédération s'est entretenue, par visioconférence avec Véronique Sauvage, secrétaire nationale CFDT et Myriam Boussoum, responsable juridique CFDT. À l'occasion de ces échanges, la CFDT s'est prononcée en faveur de l'extension de la MPO de manière la plus large possible.
Les propos ont notamment porté sur la poursuite de la mission MPO après le 31 décembre 2021, sur l'intervention des tiers à la MPO et les modalités de financement de l'expérimentation.

La Fédération participe également chaque année au séminaire organisé par le Conseil d'Etat. La réunion du comité de pilotage de cette expérimentation s'est tenue le 2 octobre 2020, au Conseil d'Etat. Les sujets inhérents au rapport final et au devenir de cette expérimentation ont occupé une place centrale dans les sujets évoqués lors du séminaire.

La formation des médiateurs

La Fédération s'est rapprochée, au 2ème semestre 2020 de la CNPM afin de lancer un nouveau cursus de formation.

Le cursus de formation proposé par la CNPM se décompose de deux cycles en fonction des besoins de formation exprimés par les CDG :

- Cycle 1 - *"Prévention et règlement des différends"* à destination des médiateurs nouvellement nommés
- Cycle 2 - *"Approfondissement"* à destination des médiateurs souhaitant consolider leurs compétences.

La FNCDG a organisé un recensement des besoins de formation auprès des CDG expérimentateurs afin d'harmoniser au niveau national l'offre de formation et le tarif applicable.

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

En 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).

La DGSCGC souhaite, tout en conservant la responsabilité des concours, confier l'organisation des opérations de catégories A et B dont elle a la charge, aux CDG. 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). Le CDG ayant conventionné apporte ses ressources humaines, juridiques et techniques nécessaires à la bonne organisation des concours, 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.

La première phase de l'expérimentation en 2019 a porté sur le concours interne de lieutenant de 2ème classe dont l'organisation est assurée par le CDG d'Ille-et-Vilaine.

L'expérimentation s'est poursuivie en 2020 avec l'organisation de deux opérations par les CDG. En effet, deux CDG ont organisés des opérations de la filière sapeurs-pompiers professionnels :

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

En février 2020, la Fédération a été destinataire d'un courrier d'Alain THIRION, préfet et Directeur Général de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises.

Conformément aux orientations du Gouvernement, la Direction Générale de la Sécurité Civile souhaite engager plusieurs actions visant à rapprocher les centres de décision du terrain et à clarifier les compétences de l'Etat et des collectivités.

Dans une logique de retour au droit commun de la Fonction Publique territoriale, il s'agit d'un projet de transfert de la Sécurité Civile aux CDG de la compétence d'organisation des concours et d'examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels de catégories A et B et, en parallèle, de confier au CNFPT la compétence d'organisation des épreuves des officiers de la catégorie A+.

Compte-tenu de la compétence des CDG en matière d'organisation des concours de la fonction publique territoriale et des enjeux liés à un éventuel transfert de compétences, nécessitant une évolution des textes, prévoyant ses modalités d'organisation et ses implications en termes de moyens financiers et humains, tenant également compte des retours d'expérience concernant les opérations déjà réalisées, une réflexion doit être engagée en vue d' un possible transfert à l'horizon 2022.

Ainsi, la Fédération s'est prononcée favorablement à l'étude de ce projet de transfert des concours de sapeurs-pompiers professionnels.
L'orientation envisagée (transfert de compétence) est très différente du dispositif expérimenté, les CDG mettant actuellement à disposition des moyens pour l'organisation des concours de sapeurs-pompiers professionnels. La sollicitation évoquée concerne un transfert de compétence simple de la Sécurité Civile aux CDG.

- **Le renforcement des partenariats institutionnels**

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 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. Ainsi, la FNCDG est intervenue le 6 février et le 9 juillet à la réunion des DRH des départements. L'ADF avait sollicité un éclairage de la Fédération autour de deux sujets : la mise en œuvre de la médiation préalable obligatoire et l'élaboration des lignes directrices de gestion.

Des rencontres avec l'AMF, l'ADF, Régions de France, France Urbaine, l'AdCF et le CNFPT sont régulièrement organisées dans un esprit de travail collaboratif sur la rédaction d'amendements ou de notes de positions.

AMF

La FNCDG transmet à l'AMF régulièrement ses positions sur les textes examinés par le CNEN et participe systématiquement aux commissions RH de l'AMF (9 juillet et 16 septembre) et au groupe de travail spécifique sur la santé au travail (8 et 15 septembre)

Par ailleurs, la FNCDG a publié en commun avec l'AMF, le CNFPT, l'ADF et Régions de France la 6ème édition du baromètre HoRHizons et l'étude spécifique sur les impacts RH de la crise sanitaire.

L'association des maires 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.

Cette convention prévoit que :

- La FNCDG intervienne auprès des associations départementales de maires dans le cadre des sessions de formations organisées par l'AMF, Mairie 2000 et les associations départementales elles-mêmes sur les thématiques des ressources humaines et du droit des collectivités territoriales
- L'AMF puisse intervenir lors des manifestations prévues sur le plan national ou régional par la FNCDG
- L'AMF et la FNCDG constituent un réseau d'experts RH permettant d'examiner les projets de textes législatifs ou règlementaires qui leur sont soumis ou les cas complexes que chacune des associations auraient à connaître qui nécessite un échange d'avis techniques
- L'AMF et la FNCDG travaillent sur l'élaboration de documents communs à destination des adhérents de l'AMF et de la FNCDG, comme par exemple le guide du maire employeur
- L'AMF et la FNCDG conviennent d'échanger régulièrement sur les dossiers liés aux ressources humaines mais également au RGPD, aux outils

informatiques mis en œuvre par le GIP des CDG et tout autre dossier pouvant les intéresser
- L'AMF et la FNCDG conviennent d'élaborer et de diffuser des guides de bonnes pratiques sur tout sujet intéressant la fonction publique à destination des communes, des EPCI et des CDG
- L'AMF et la FNCDG co-organisent des actions événementielles (séminaires, colloques, journées d'information, ateliers ou points info au Congrès des maires) sur des thèmes de la FPT
- Afin de disposer de données statistiques fiables et régulières sur les agents territoriaux, l'AMF et la FNCDG prévoient la mise en œuvre d'enquêtes et d'études communes auprès des communes et des établissements publics de coopération intercommunale
- L'AMF et la FNCDG conviennent, au travers de cette convention, d'encourager les rapprochements et les partages d'expériences entre les communes, les EPCI et les CDG.

CNFPT

La FNCDG et le CNFPT ont souhaité formaliser leur coopération au travers du renouvellement d'un accord-cadre signé en novembre 2019.

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

Des collaborations ont été nouées cette année autour de l'organisation et de la préparation aux concours d'accès à la Fonction Publique Territoriale dont le calendrier a été substantiellement modifié du fait de la crise sanitaire.

Sur la promotion de l'emploi territorial, des métiers et de la mobilité, nos deux structures ont mis en œuvre une action commune de présentation de la FPT dans le cadre de salons de l'emploi, en lien également avec l'AMF et la DGAFP.

Sur la promotion de l'apprentissage, à la demande du CNFPT, la FNCDG a diffusé pendant l'été, un questionnaire auprès des Centres de Gestion sur les intentions des collectivités territoriales de recruter des apprentis en 2020.

Cette collaboration renforcée avait 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 avaient 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. Un projet de conventionnement régional, élaboré en partenariat avec les services du CNFPT, a été présenté lors de la réunion des CDG coordonnateurs du 12 février.

- **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.

Si les réunions politiques et techniques s'organisaient en 2019 à un rythme au moins mensuel, la crise sanitaire n'a pas permis de réunir la coordination aussi régulièrement au premier semestre.

Toutefois, les échanges, notamment avec les services des autres membres de la coordination, ont été très soutenus pendant cette période. Il s'agissait de :

- déterminer des positions communes comme par exemple sur la réforme des retraites ou sur la base juridique permettant la prise de congés imposés pendant le confinement
- interpréter les textes applicables aux collectivités pendant la période d'état d'urgence (primes, heures supplémentaires, réunions des instances, statut des agents…)
- échanger des publications (guide du déconfinement, guides élaborés par France Urbaine, schémas de l'AMF, notes de l'AdCF…)
- travailler à des propositions dans le cadre de la concertation sur les ordonnances prévues par la loi de transformation de la fonction publique.

En 2020, les réunions techniques et politiques de la coordination des employeurs ont porté principalement sur l'examen des projets de décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique et la rédaction d'amendements. Les séances ont également eu vocation à définir des axes de propositions concernant les ordonnances prévues par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 (santé au travail, gestion de l'inaptitude, formation et recrutement, protection sociale complémentaire…) et des thématiques spécifiques comme l'apprentissage

Ainsi, trois réunions ont été organisées les 18 février, 29 juin et 16 juillet pour travailler techniquement sur des propositions sur l'ordonnance santé et des amendements sur l'ordonnance « *négociation collective* ».

Dates des réunions de la coordination :
8 janvier
29 janvier
26 février
22 avril
29 avril
27 mai
16 septembre
21 octobre
18 novembre
9 décembre

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

- **La participation aux travaux du CSFPT**

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.

Dans le cadre des travaux menés, la FNCDG a été sollicitée afin de réaliser un guide méthodologique d'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) à destination des collectivités territoriales et établissements publics.

Le DUERP a vocation à regrouper l'ensemble des données relatives à l'évaluation des risques professionnels. Cela passe nécessairement par une politique de santé au travail et de prévention des risques qui répond à plusieurs enjeux, un enjeu humain, financier, juridique et managérial.

Un guide d'accompagnement des collectivités et des établissements à la réalisation du DUERP est d'autant plus nécessaire que selon la DGCL, le DUERP avait été mis en place par seulement 35% des collectivités en 2015.

Le guide méthodologique réalisé par la Fédération a pour ambition d'aider les collectivités et établissements publics à organiser la prévention au travail et à intégrer la sécurité et la protection de la santé au quotidien, l'étape initiale étant l'évaluation des risques professionnels. Consciente de la complexité et des difficultés que revêt la mise en place d'une telle démarche, la FNCDG a souhaité réaliser un document clair, précis et pédagogique afin que chaque acteur de la prévention puisse le consulter facilement et se l'approprier. De plus, ce guide insiste également sur l'importance de sa mise à jour régulière et sur sa traduction concrète en plans de prévention des risques applicables aux agents.

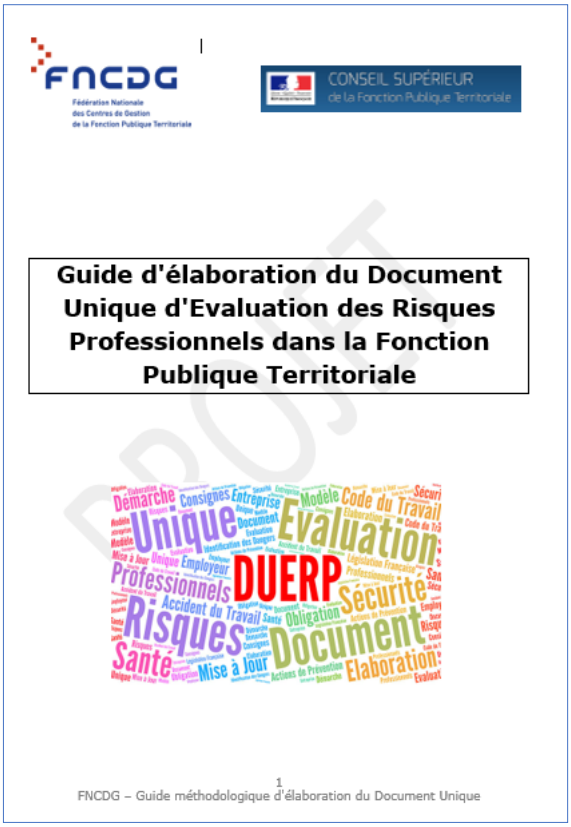
L'objectif principal de ce document est donc de constituer un support pour permettre aux collectivités, et notamment celles à faible effectif, d'entrer dans une démarche pérenne de prévention et de maîtrise des risques professionnels.

La FNCDG a fait le choix d'élaborer un guide en deux parties :

- La première partie du guide est consacrée à la méthode de réalisation du document unique. Elle constituera une "grille de lecture" indispensable à la compréhension et à l'utilisation des outils pratiques développés dans la deuxième partie
- La deuxième partie est composée de fiches outils et pratiques nécessaires à la mise en œuvre technique des éléments exposés dans la première partie.

La Fédération a présenté le projet de guide méthodologique à la FS n°4 du CSFPT le 20 février 2020. A cette occasion, les membres de la formation spécialisée ont formulé un certain nombre d'observations afin d'enrichir le projet de guide.

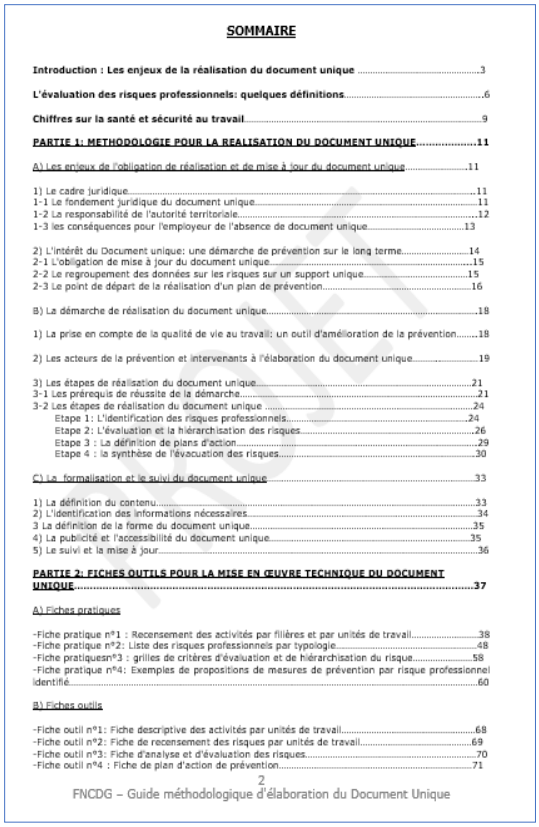
Le guide a de nouveau été présenté en FS n°4 du CSFPT le 16 septembre 2020.



FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

CONSEIL SUPÉRIEUR de la Fonction Publique Territoriale

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



SOMMAIRE

Introduction : Les enjeux de la réalisation du document unique 3

L'évaluation des risques professionnels: quelques définitions....6

Chiffres sur la santé et sécurité au travail....9

PARTIE 1: METHODOLOGIE POUR LA REALISATION DU DOCUMENT UNIQUE....11

A) Les enjeux de l'obligation de réalisation et de mise à jour du document unique....11

1) Le cadre juridique....11
1-1 Le fondement juridique du document unique....11
1-2 La responsabilité de l'autorité territoriale....12
1-3 les conséquences pour l'employeur de l'absence de document unique....13

2) L'intérêt du Document unique: une démarche de prévention sur le long terme....14
2-1 L'obligation de mise à jour du document unique....15
2-2 Le regroupement des données sur les risques sur un support unique....15
2-3 Le point de départ de la réalisation d'un plan de prévention....16

B) La démarche de réalisation du document unique....18

1) La prise en compte de la qualité de vie au travail : un outil d'amélioration de la prévention....18

2) Les acteurs de la prévention et intervenants à l'élaboration du document unique....19

3) Les étapes de réalisation du document unique....21
3-1 Les prérequis de réussite de la démarche....21
3-2 Les étapes de réalisation du document unique....24
Etape 1: L'identification des risques professionnels....24
Etape 2: L'évaluation et la hiérarchisation des risques....26
Etape 3 : La définition de plans d'action....29
Etape 4 : la synthèse de l'évacuation des risques....30

C) La formalisation et le suivi du document unique....33

1) La définition du contenu....33
2) L'identification des informations nécessaires....34
3 La définition de la forme du document unique....35
4) La publicité et l'accessibilité du document unique....35
5) Le suivi et la mise à jour....36

PARTIE 2: FICHES OUTILS POUR LA MISE EN ŒUVRE TECHNIQUE DU DOCUMENT UNIQUE....37

A) Fiches pratiques

-Fiche pratique n°1 : Recensement des activités par filières et par unités de travail....38
-Fiche pratique n°2: Liste des risques professionnels par typologie....48
-Fiche pratiquesn°3 : grilles de critères d'évaluation et de hiérarchisation du risque....58
-Fiche pratique n°4: Exemples de propositions de mesures de prévention par risque professionnel identifié....60

B) Fiches outils

-Fiche outil n°1: Fiche descriptive des activités par unités de travail....68
-Fiche outil n°2: Fiche de recensement des risques par unités de travail....69
-Fiche outil n°3: Fiche d'analyse et d'évaluation des risques....70
-Fiche outil n°4 : Fiche de plan d'action de prévention....71

Participation du Président de la FNCDG à l'ensemble des réunions plénières du CSFPT

22 janvier
26 février
3 juin
1er juillet
23 septembre
14 octobre
25 novembre
17 décembre

- **Les rencontres ou travaux avec les autres partenaires**

L'année 2020 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
- Les organismes SOFAXIS et MNT : des échanges ont été organisés comme chaque année sur les thématiques de la gestion de l'absentéisme et de la santé au travail
- La CFDT : le 29 avril une rencontre sur la MPO a été organisée avec Véronique SAUVAGE

- Les éditions WEKA : outre le partenariat dans le cadre du salon du travail, la FNCDG a contribué au forum « les 10' juridiques » consacré à la première année de mise en œuvre de la loi TFP (interviews vidéo diffusées le 7 septembre).

En 2020, la FNCDG et l'ANDCDG ont poursuivi leurs travaux collaboratifs notamment sur les dossiers relatifs à la médiation, l'instauration des lignes directrices de gestion, l'analyse des données sociales, l'organisation des concours, la gestion de la crise sanitaire.

La Fédération a collaboré avec le GIP informatique des CDG sur différents sujets notamment la place de l'emploi public et la plateforme nationale d'inscription aux concours.

6. L'observation de l'emploi public local

- La 6ème édition du Baromètre HoRHizons

Cette sixième étude annuelle, lancée 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 2020 s'appuie sur une enquête réalisée par Qualitest entre septembre et octobre 2020 auprès d'un échantillon de 1000 collectivités et établissements publics territoriaux.

Le questionnaire Horhizons 2020 porte sur trois thématiques :
- l'appréhension du rôle d'employeur territorial
- la gestion de la crise sanitaire
- des questions socles comme celles relatives aux recrutements, à l'évolution de la masse salariale, enrichies de deux questions d'actualité portant sur la mise en œuvre de la loi de 2019.

- Le 9ème panorama de l'emploi public



La FNCDG et l'ANDCDG ont publié en septembre la 9ème édition du panorama de l'emploi territorial.

Cette édition met en exergue certains défis majeurs auxquels les employeurs territoriaux sont confrontés. Ainsi, la problématique du maintien dans l'emploi, tant en termes de prévention que de reclassement, dans un contexte

d'allongement des carrières et de vieillissement de la population d'agents, devient extrêmement sensible.

Le Panorama confirme l'augmentation de la part des agents contractuels recrutés sur emploi permanent et la légère hausse de l'emploi public en 2017 portée par une augmentation du nombre de contractuels. Si cette hausse est principalement imputable au passage de contrats aidés en contractuels de droit public, les années à venir pourraient confirmer cette augmentation compte-tenu de l'élargissement des cas de recours au contrat.

Différents repères sont offerts aux collectivités par cette publication :

- La diminution du nombre d'employeurs dans la fonction publique territoriale
- Une stabilisation des effectifs mais une évolution variable selon les territoires
- Une augmentation des offres d'emploi publiées et des tensions perçues dans les recrutements
- Les grandes tendances en matière de recrutement
- L'augmentation de la part des agents contractuels recrutés sur emploi permanent
- Une comparaison biennale des concours organisés par les Centres de gestion
- Un âge moyen de départ à la retraite en croissance constante
- L'augmentation des départs en retraite pour invalidité
- Les particularités de la médecine de prévention dans la FPT
- La mise en place du télétravail.

- **L'étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT au 31 décembre 2017**



La FNCDG, l'ANDCDG et le CIG Petite couronne ont publié en juin une étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT au 31 décembre 2017.

Cette étude apparaissait indispensable alors que de nombreuses dispositions normatives étaient intervenues récemment en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (lignes directrices de gestion, plan d'actions en faveur de l'égalité, dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement, d'agissements sexistes, nominations équilibrées…). Le succès de ces mesures dépendra non seulement de leur mise en œuvre concrète, au-delà des sanctions pécuniaires prévues en cas de manquements à certaines

obligations, mais également de la volonté de chaque employeur d'assurer la promotion de cette égalité.

Dans la FPT, 61% des femmes occupent un emploi permanent, en étant quatre fois plus nombreuses que les hommes à temps non complet, et en représentant sept contractuels sur dix sur emploi permanent. De même, alors qu'elles sont majoritaires dans les effectifs, 40% d'entre elles sont DGS, elles ne représentent qu'un tiers des bénéficiaires de la promotion interne au choix et les femmes enregistrent une rémunération en retrait de 19% par rapport aux hommes… Cette dernière caractéristique, notamment, est d'ailleurs partagée avec la FPE ainsi que l'a souligné une étude de l'Insee publiée fin juillet 2020.

La première partie de l'étude est consacrée à la place des femmes dans la fonction
publique territoriale. Les principaux enseignements en sont les suivants :

- Un taux de féminisation de l'effectif permanent important
- Face au statut, les femmes en situation de plus grande précarité
- Une répartition homogène par catégorie ntre les femmes et les hommes
- Des disparités dans la répartition par genre selon la filière
- Les femmes sous-représentées sur emploi fonctionnel

La deuxième partie présente les marqueurs importants d'inégalités entre les genres :

- Le temps de travail, un facteur d'inégalité pour les femmes
- Une structuration de l'absentéisme différente en fonction du genre
- Des hommes davantage touchés par les accidents de service
- Des hommes davantage bénéficiaires de la promotion interne
- Des différences mineures dans le taux de départ en formation selon le genre
- Un salaire brut annuel des femmes inférieur de près de 19% à celui des hommes.

- ***L'étude « 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines »***

La Fédération et l'ANDCDG ont publié en juin une nouvelle étude afin de valoriser les données sociales des collectivités et d'accompagner ces dernières dans l'élaboration de leurs politiques RH et de leurs lignes directrices de gestion.

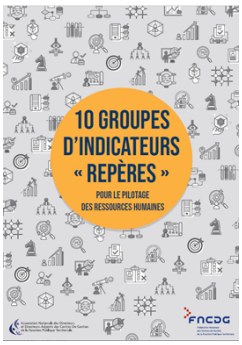
Les Centres de Gestion accompagnent le recueil des données alimentant le bilan social et se positionnent depuis quelques années comme des acteurs de premier plan quant à l'observation de l'emploi public territorial. Cette fonction sera renforcée dès 2021 avec l'appui à la présentation du rapport social unique.

Cette publication, issue d'un travail collaboratif entre les différents observatoires régionaux de l'emploi des CDG, répertorie 38 indicateurs *« RH »* regroupés autour de 10 groupes thématiques : Effectifs, Âge, Temps de travail, Mouvements, Budget et Rémunération, Formation, Absences, Conditions de travail, Action sociale et Égalité professionnelle. Ces indicateurs sont issus de

plusieurs enquêtes : l'analyse des bilans sociaux, l'enquête Handitorial, les données liées aux risques psychosociaux, enquête GPEEC.

Le document présente une définition de chaque indicateur, un mode de calcul, les objectifs ainsi que des données *« Repères »* permettant aux collectivités de se comparer à des collectivités similaires. Les données présentées dans cette publication sont issues de la collecte des Bilans Sociaux 2017 par les Centres de Gestion.
Les données sont déclinées selon 15 strates de collectivités ou d'établissements.

Ce rapport est téléchargeable en page d'accueil (rubrique actualités) du site internet de la FNCDG.



7. Communication et information

- **Le magazine FédéMag**

Un numéro du magazine de la Fédération a été publié en 2020 pour le Salon des Maires en novembre.

Ce magazine a fait état de la mise en œuvre de la réforme de la fonction publique. A été publié un dossier spécial sur l'*« observation de l'emploi public »*.

Par ailleurs, plusieurs articles ont traité de rapports publics : trois rapports parlementaires (sur le défenseur des droits/ sur la médiation entre les usagers et l'administration/Les collectivités territoriales face au Covid-19), le rapport de la DGCL sur les collectivités locales en chiffres…

Ce numéro évoque également quelques-unes des nombreuses initiatives des Centres de Gestion comme la médiation préalable obligatoire, présentent une FAQ sur les lignes directrices de gestion, une fiche pratique (mettre en œuvre le télétravail), une fiche sur le métier de juriste territorial, et l'actualité des collectivités et de la fonction publique.

- **La participation au Salon du travail et de la mobilité**



Le Salon du Travail et de la mobilité s'est déroulé à la Grande Halle de la Villette les jeudi 16 et vendredi 17 janvier 2020.

La FNCDG a participé à ce salon, organisé en partenariat avec le Groupe L'étudiant, en collaboration avec le GIP informatique, l'AMF, le CNFPT, la DGAFP et WEKA JOBS.

Le village « *emploi public territorial* » de 200m² était composé d'un stand de 75m², d'une agora de 55m² où des conférences ont été organisées tout au long de la manifestation. Un espace de coaching permettant de recevoir six candidats à l'emploi territorial a également mis en place.

Cette participation à un salon de l'emploi apparaissait nécessaire avec la mise en œuvre de la réforme attendue de la fonction publique.

Il s'agissait, au travers de la participation à ce salon, de présenter les nouveaux enjeux et les nouvelles possibilités d'emploi dans le secteur public. Par ailleurs, les conditions de publicité des emplois publics ont évolué. Nous souhaitions au travers de cet espace promouvoir le site emploi territorial et la création d'un espace numérique PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC, mis en ligne le 15 février 2019.
Le stand de la FNCDG se composait de 2 espaces distincts et clairement identifiés :

- Un espace d'information *« Accès à la Fonction Publique Territoriale/Emploi Public »* (renseignements sur les différents modes d'accès, les métiers...)
- Un espace de renseignement *« Carrière »* (renseignement des agents publics souhaitant effectuer une mobilité professionnelle ou être informés sur leurs évolutions de carrière).

Un troisième espace a permis aux visiteurs de pouvoir accéder aux outils de la bourse de l'emploi, principalement le SET.



- **La participation au SMCL**

Le Salon des Maires et des collectivités a eu lieu du 24 au 26 novembre au Parc des expositions de la Porte de Versailles.

La Fédération disposait d'un stand comme les années précédentes dans le pavillon principal face au stand de l'AMF et aux côtés du CNFPT.
Nous avons eu l'occasion de renseigner les élus locaux sur les questions liées à la gestion des personnels et de présenter le rôle de la Fédération et des Centres de Gestion.

Cette année, ont été distribués sur notre stand :

- la 10me édition du magazine réalisé par la Fédération *« FédéMag »*
- la plaquette de présentation des CDG et de la FNCDG
- le guide du maire employeur
- La 9ème édition du panorama de l'emploi public territorial
- Le fascicule *« les mots clés dans la FPT »*.

Par ailleurs, la FNCDG a participé au Congrès de l'AMF « *Face aux crises, les maires premier recours des citoyens* ». Un forum a été organisé par l'AMF le 24 novembre sur *« les nouvelles responsabilités du maire employeur »* et un point info le 25 sur la thématique des nouvelles obligations de recrutement dans la fonction publique territoriale.

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.

- **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 12 m² 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 premier salon Préventica a eu lieu à Lyon du 29 septembre au 1er octobre 2020. Une conférence, animée par le Centre de Gestion du Rhône était consacrée au thème *"organiser la prévention en collectivité territoriale"*.

Le second salon Préventica a eu lieu à Lille du 20 au 22 octobre 2020. La conférence a été assurée par le Centre de Gestion du Nord en collaboration avec la ville de Lille et l'ARACT Hauts-de-France. Cette conférence avait pour thème *"Construire le dialogue social en prenant appui sur le CHSCT et le secrétaire du CHSCT"*.

- **L'organisation d'une journée d'information en collaboration avec le CNFPT sur la déontologie**

La Fédération a engagé une collaboration avec la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) et le CNFPT pour l'organisation d'une journée d'information sur la déontologie dans la fonction publique. Cette journée s'est tenue à Paris le 1er octobre 2020.

Cette journée d'actualité avait pour but de faire le point sur les évolutions réglementaires récentes en matière de déontologie et leurs implications pour les services ressources humaines, les CDG et les référents déontologues. Les échanges et cas pratiques étudiés l'après-midi ont permis d'analyser plus précisément la question de la compatibilité des missions publiques et privées.

Le rôle des CDG en matière de déontologie des agents publics est central pour les collectivités d'autant plus qu'il s'agit d'une mission obligatoire faisant partie du bloc insécable. De plus, cette journée a permis d'aborder, au-delà de l'analyse des évolutions règlementaires conduisant au renforcement du rôle du référent déontologue, l'évolution du périmètre d'intervention de ce dernier, particulièrement au sein des Centres de Gestion, depuis l'enquête que la Fédération avait réalisée en 2018.

- **La FNCDG et les CDG 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, d'articles ou de communiqués de presse publiés en 2020 :

Weka actualités (Janvier): *«Salon du travail et de la mobilité professionnelle 2020 : zoom sur l'emploi public avec la FNCDG et Weka Jobs"*

Berger-Levrault Légibase RH territoriales (Janvier): *Reclassement : « Anticiper les difficultés en mettant en place une mobilité préventive »*

Guide pratique santé et bien être au travail de la MNT (Janvier) : interview de Michel HIRIART *« Les RPS : une question de santé individuelle et collective »*

Communiqué de presse sur l'impact de l'épidémie de COVID-19 sur les concours FPT (Mars)

Communiqué de presse sur les mesures exceptionnelles prises par les Centres de Gestion pour garantir les inscriptions au concours d'attaché dans le contexte de l'épidémie de COVID-19 (Mars)

La Gazette des Communes (Mars) : *« Coronavirus : concours et formations annulés par la crise sanitaire »*

La Gazette des Communes (Mars) : *« Concours : calendrier reprécisé et modalités adaptées »*

Communiqué de presse sur les mesures exceptionnelles prises par les Centres de Gestion pour l'organisation des concours et examens professionnels dans le contexte de l'épidémie de COVID-19 (Avril)

La Gazette des Communes (Mai) : *« Déconfinement : des ressources et des outils en ligne »*

Maires de France : Recruter un DGS

Communiqué de presse relatif à la publication de l'étude *« 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines »* (Juin)

Communiqué de presse sur les modalités de reprogrammation des opérations de concours et examens professionnels 2020 organisés par les Centres de Gestion et reportés en raison de la crise sanitaire (Juin)

La Gazette des Communes (Juin) : *« Un appui à l'élaboration des lignes directrices de gestion RH »*

Maires de France (Juin) : « Quelles sont les obligations des élus en début de mandat ? »

La Gazette des Communes (Août) : « *Les données statistiques, un nouvel atout pour améliorer la santé au travail* »

La Gazette des Communes (Août) : « *Les effets de la crise sanitaire sur l'emploi public local »*