Rapport d'Orientation FNCDG 2021

Au-delà des missions courantes de la FNCDG et des sollicitations des pouvoirs publics, de plus en plus nombreuses, le programme présenté pour l'année 2021 ne peut qu'imparfaitement refléter le travail qui sera mené compte-tenu, notamment, des impacts sur les ressources humaines de la gestion de la crise épidémique du Covid 19, laquelle avait déjà ré-orienté l'action de la Fédération en 2020.

Par ailleurs, à l'occasion du nouveau mandat, les Commissions de la FNCDG seront refondées. Quatre commissions thématiques sont prévues :

- Evolution institutionnelle, communication, partenariat
- Emploi public/recrutement/concours
- Santé au travail et politiques sociales
- Carrière.

Les commissions et groupes de travail ont pour mission de prendre en charge les études correspondantes, de mettre en œuvre des actions spécifiques, de conseiller les représentants de la Fédération et de constituer au plan national des pôles d'expertise permettant à l'Association de faire valoir ses compétences dans différentes instances. Les commissions ont vocation à être pérennes pour la durée du mandat alors que les groupes de travail sont liés à une thématique d'actualité.

LA CONTRIBUTION AUX TRAVAUX RELATIFS AUX ORDONNANCES PRÉVUES PAR LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE ET LE SUIVI DE SA MISE EN ŒUVRE

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

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

ETUDE RELATIVE À L'ÉVOLUTION DE L'EXERCICE DES MISSIONS OBLIGATOIRES ET FACULTATIVES : UNE ANALYSE DE L'ENQUÊTE GLOBALE SUR L'ACTIVITÉ DES CENTRES

LA PROMOTION DE L'OBSERVATION DE L'EMPLOI : LA PANORAMA DE L'EMPLOI (10ÈME ÉDITION EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG) ET LE BAROMÈTRE HORHIZONS (7ÈME ÉDITION EN PARTENARIAT AVEC L'AMF, LE CNFPT, L'ADF, RÉGIONS DE FRANCE)

L'ANTICIPATION DE LA TRANSFORMATION DES MISSIONS DE MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE ET DE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

LE CONGRÈS DE LA FNCDG

LA CONTRIBUTION AUX TRAVAUX RELATIFS AUX ORDONNANCES PRÉVUES PAR LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE ET LE SUIVI DE SA MISE EN ŒUVRE

- Ordonnances accords négociés dans la fonction publique

L'article 14 de la loi du 6 août 2019 a habilité le Gouvernement à prendre par ordonnances toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique.
La mission conduite par 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 mission devait examiner les conditions dans lesquelles les accords collectifs passés dans les fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière pourraient être dotés d'une force juridique les rendant opposables aux parties, avec pour objectif d'améliorer la qualité et la densité du dialogue social, ce qui constituerait également une innovation juridique majeure.

Ainsi, la Mission expose différentes conclusions et préconisations :

Des accords collectifs pourraient déterminer des normes juridiques opposables, à caractère général. Celles-ci devront s'insérer dans la hiérarchie des normes, et respecter la constitution, les lois et les actes unilatéraux émanant d'une autorité supérieure à celle du niveau auquel un accord aura été signé ; elles devront également respecter les normes de nature contractuelle établies à un niveau supérieur.

Le processus de négociation et de conclusion des accords devra se faire dans le respect du rôle des instances consultatives (comités techniques et futurs comités sociaux). Elle souligne la complémentarité existante entre processus de négociation et consultation de ces instances, la présentation d'un accord à une instance permettant de vérifier et valider son caractère majoritaire.

S'agissant du niveau de conclusion de l'accord, la mission préconise, d'une part pour apprécier la validité de l'accord, de se référer à la composition du comité social dont le périmètre est le plus proche de celui de la population concernée par l'accord, d'autre part, l'employeur signataire compétent sera celui ayant le pouvoir de prendre l'acte unilatéral ayant le même objet ou l'autorité à laquelle il aura délégué cette fonction.

Pour la fonction publique territoriale, la mission suggère que l'on réfléchisse au rôle accru qui pourrait être donné aux centres de gestion, ceux-ci intervenant, au-delà de leur périmètre actuel, dans le cadre d'un mandat de négociation qui leur serait donné par une collectivité.
Les accords seront en principe conclus au niveau de la collectivité concernée ; ils pourraient également l'être au niveau des CDG. Il pourrait ainsi être envisageable que la collectivité, qui reste compétente, donne mandat à ce dernier pour négocier et conclure un tel accord doté d'effets juridiques. La mission souligne que les centres de gestion doivent rester des facilitateurs du dialogue social, sans se substituer à l'employeur territorial. Dès lors que les accords devront en principe être conclus à un échelon disposant d'un comité social par l'autorité qui aurait été compétente pour prendre l'acte unilatéral ayant le même objet, cette autorité, souligne la mission, sera ainsi également le plus souvent celle compétente pour présider le comité social au niveau duquel la représentativité des organisations syndicales doit être appréciée (cette représentativité des organisations syndicales étant nécessairement mesurée au niveau auquel l'accord est négocié). Le Président du comité technique / comité social

territorial placé auprès du centre est ainsi issu du conseil d'administration du centre de gestion et sera, au sens du II de l'article 8-8 du projet d'ordonnance proposé par la Mission, l'autorité habilitée à négocier et conclure des accords produisant des effets juridiques qui ne pourront entrer en vigueur que sous réserve de respecter les conditions d'homologation de l'article 8-8 du projet d'ordonnance. Ainsi, ce n'est que sous réserve de délibération des organes délibérants des collectivités et établissements concernés autorisant le centre de gestion à négocier et conclure l'accord, sous réserve qu'ils procèdent ensuite à leur homologation, qu'un accord entrera en vigueur, ce qui permet de respecter la compétence dont les assemblées délibérantes sont légalement investies. C'est en ce sens que la Fédération a formulé des précisions au projet d'ordonnance proposé par la Mission, de même que la FNCDG a souhaité proposer, compte-tenu du rôle qui serait dévolu aux Centres, qu'un protocole d'accord soit conclu préalablement à toute négociation entre la ou les collectivités et établissements concernés et le centre de gestion pour fixer les modalités concrètes d'accompagnement à la négociation et à la conclusion de l'accord. Ainsi que l'a analysé la mission, il convient de créer un environnement favorable à la négociation, culturel et méthodologique. De bonnes pratiques identifiées et développées par des experts du dialogue social constituent des facteurs favorables au renforcement de la négociation collective.
Ce protocole pourrait y contribuer et cerner ou rappeler librement certains déterminants de la négociation à venir : cadre, objet et finalités de la négociation, principes de négociation, portée juridique des accords, méthodologie, coût de cet accompagnement (le cas échéant), et pourrait aller jusqu'au suivi de l'accord ultérieur, impliquant par exemple l'examen des éventuelles difficultés d'interprétation ou d'application.

La mission a considéré que les termes de l'habilitation législative ne permettaient pas de revenir sur la condition actuelle de validité des accords, soit le principe de l'accord majoritaire.

S'agissant des thèmes susceptibles de faire l'objet d'accords opposables, la mission préconise d'actualiser et enrichir l'actuel article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983.
L'enrichissement concernerait notamment : la prévention des risques psychosociaux, les impacts de la numérisation, la qualité de vie au travail, l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services, l'organisation des transports et de la restauration, la promotion de l'égalité des chances, les modalités de mise en œuvre des régimes indemnitaires, l'action culturelle, sportive et de loisirs, les moyens dévolus aux organisations syndicales… Seuls les sujets listés dans cet article seraient susceptibles de déboucher sur des accords ayant un effet normatif.

La Fédération sera force de propositions dans le cadre de la préparation du projet d'ordonnance sur les accords négociés et a d'ores et déjà proposé différents amendements au projet proposé par la Mission au titre de la Coordination des employeurs territoriaux.

- Ordonnances en matière de santé au travail

L'article 40 de la loi du 6 août 2019 a habilité le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

- Redéfinir la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire ;

- Simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée ainsi que des services de médecine de prévention et de médecine préventive, et en rationalisant leurs moyens d'action ;
- Simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origine non professionnelle ou professionnelle ainsi qu'aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics intervenant dans les dossiers d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- Étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi ;
- Clarifier, harmoniser et compléter, en transposant et en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions applicables aux agents publics relatives au congé de maternité, au congé pour adoption, au congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer de l'agent, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé de proche aidant.

S'agissant de la protection sociale complémentaire, le Gouvernement a pour objectif la finalisation de l'ordonnance d'ici le mois de mars prochain, les échanges s'engageant le 10 octobre 2020 sur la base des conclusions critiques de la mission inter inspections sur le sujet.
En première intention, les différentes associations ont estimé dans le cadre de la Coordination des employeurs territoriaux que, compte-tenu des contraintes financières pesant sur les collectivités et établissements, le caractère non obligatoire de la PSC et de la participation de l'employeur ne pouvait être remis en cause. Pour autant, l'intérêt de cet axe de politique sociale doit susciter le dialogue social au sein des collectivités ; les organisations représentatives des personnels sont ainsi généralement fortement associées à l'ensemble de la procédure dans le cadre des instances (CT, CHSCT) ou des réunions préparatoires et de suivi, lorsque la PSC est mise en place. Aussi, il s'agirait à tout le moins d'instaurer un dialogue obligatoire au sein des collectivités concernant l'éventuelle mise en œuvre de la PSC. Pour autant, la ministre de la transformation et de la fonction publique a annoncé que les travaux visent à soutenir le pouvoir d'achat des agents publics.

S'agissant de *« simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales »*, les travaux engagés fin 2019 – début 2020 reprennent et, parmi les pistes de travail, il s'agissait de créer une instance unique, le « Conseil médical », en lieu et place du comité médical et de la commission de réforme, composé de deux formations, l'une compétente sur l'application des dispositifs en matière de maladie professionnelle et d'invalidité, l'autre sur celle des dispositions en matière de maladie d'origine non professionnelle. Un CMS serait maintenu mais recentré sur des fonctions doctrinales et d'arbitrage.
L'objectif de la réforme porte également sur l'allégement des cas de saisines de la future en instances et pourraient ainsi être supprimés : les cas d'aménagements des conditions de travail, la prolongation du CMO au-delà de six mois ainsi que le renouvellement d'un CLM, d'un CGM, d'un CLD ou d'une disponibilité pour raison de santé dès lors que ces dispositifs relèveraient d'un contrôle *a posteriori*, mais encore, la reprise des fonctions à l'issue de douze mois de CMO lorsque l'agent exerce des fonctions ne comportant pas des conditions d'aptitude particulières. La reprise au terme d'une période de CLM, de CGM ou de CLD sauf lorsque le placement en congé résulte d'une procédure d'office ou à l'expiration des droits, de même que la reconnaissance du droit à l'ATI ou à pension de retraite pour invalidité, ne feraient pas

non plus l'objet d'une saisine du Conseil médical qui continuerait cependant d'être requis pour déterminer le taux d'incapacité.
Parmi les autres évolutions envisagées, l'ordonnance visera à faciliter le recours aux médecins agréés (par exemple en supprimant la limite d'âge de l'agrément) et à éviter le recours systématique aux expertises médicales.

Les travaux sur ces ordonnances seront accompagnés par l'élaboration du Plan Santé au travail dans la fonction publique, dans le prolongement du rapport Lecoq-Coton-Verdier sur « la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail », la concertation sur ce plan ayant été suspendue en raison de la crise sanitaire.
Ce plan est désormais programmé pour le printemps prochain et ses axes doivent porter sur l'organisation de la politique de santé et de sécurité au travail au niveau national et territorial ; le rôle et les moyens dévolus aux acteurs de la médecine préventive et 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 Fédération sera force de propositions dans le cadre de la préparation des projets d'ordonnances, aux côtés des associations membres de la Coordination des employeurs territoriaux.

- Ordonnances pour réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires

Cette troisième série d'ordonnances sera également suivi par la Fédération, l'article 59 de la loi du 6 août 2019 ayant habilité le Gouvernement à prendre toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :
- En garantissant le principe d'égal accès aux emplois publics, fondé notamment sur les capacités et le mérite, réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie A afin de diversifier leurs profils, harmoniser leur formation initiale, créer un tronc commun d'enseignements et développer leur formation continue afin d'accroître leur culture commune de l'action publique, aménager leur parcours de carrière en adaptant les modes de sélection et en favorisant les mobilités au sein de la fonction publique et vers le secteur privé ;
- Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle.

- Au-delà de ces différentes ordonnances, la Fédération accompagnera la mise en œuvre des textes d'application de la loi de transformation de la fonction publique.

A titre d'exemple, une attention particulière sera portée à l'élaboration et la mise en œuvre des lignes directrices de gestion qui, au-delà de la promotion et de valorisation des parcours professionnels pour lesquelles elles fixent les orientations générales, déterminent également la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines notamment en matière de GPEEC, et constituent une innovation majeure de la loi de transformation de la fonction publique.

- Mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation

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

Afin d'assurer l'exercice de certaines missions de gestion des ressources humaines, les CDG s'organisent au niveau régional ou interrégional. Cette obligation fut prévue dès la loi du 19 février 2007 et sa mise en œuvre s'opérait par l'adoption d'une Charte de coopération désignant un Centre de gestion coordonnateur. Aux termes de l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'organisation régionale ou interrégionale, déterminant les modalités d'exercice des missions que les Centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes, seront désormais inscrites dans un « schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation », en remplacement des Chartes de coopération. Le schéma prévoira la désignation d'un Centre coordonnateur mais l'exercice d'une mission peut être confié, par ce schéma, à un ou plusieurs Centres pour le compte de tous.

Ces dispositions devaient entrer en vigueur à compter du renouvellement général des conseils municipaux mais la survenance et la gestion de la crise épidémique du Covid 19 a retardé leur mise en œuvre qui devra s'opérer en 2021.

Nous soutenions l'instauration de ce schéma déterminant les modalités d'exercice des missions que les CDG gèrent en commun, permettant une mutualisation régionale approfondie sans préjudice de notre indispensable proximité vis-à-vis des employeurs et des agents territoriaux. Parmi leurs missions obligatoires actuelles, les Centres exerceront en commun, à un niveau au moins régional, cinq nouvelles missions.

Ainsi, après de nombreux questionnements relatifs à l'organisation des CDG, et aux termes de la loi de transformation de la fonction publique, différents constats peuvent être dressés :
- le cadre opérationnel au niveau départemental est préservé et la mutualisation régionale approfondie, sans création d'un Centre Régional de Gestion.
- la FNCDG a soutenu l'idée qu'il est nécessaire que les missions obligatoires de l'actuel socle commun soient obligatoirement mutualisées à un niveau au moins régional sur l'ensemble du territoire national : la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite, l'assistance juridique statutaire et le référent déontologue comptent parmi les missions du socle commun et la loi du 6 août 2019 prévoit désormais leur mutualisation.
- la mission définie au I de l'article 23 s'appuie d'ores et déjà sur les Observatoires régionaux de l'emploi, en rapport avec les bassins d'emplois. L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité, mutualisé au niveau régional, procède de la même logique.
- la publicité des listes d'aptitude est assurée pour toutes les collectivités et établissements, et la gestion en commun de cette mission ne retire pas de compétence aux CDG départementaux concernant l'établissement de ces listes.
- la publicité des créations et vacances d'emploi des trois catégories fait déjà l'objet d'une mise en œuvre à travers le site national emploi territorial (« SET ») dédié à la

FPT, en relation avec le portail commun inter fonctions publiques, « Place de l'Emploi Public ».
- La mutualisation régionale de missions facultatives de manière volontaire est préservée, de même que la disposition de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 prévoyant la possibilité de conventionnements entre Centres au-delà des domaines couverts par le Schéma.

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

La préservation du lien direct entre le CDG et toutes les collectivités ne constitue pas un obstacle à la mutualisation régionale de missions, qui, pour s'approfondir, devrait s'envisager non seulement pour celles déjà obligatoirement gérées en commun à un niveau au moins régional, au titre de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, mais plus largement pour toutes leurs missions : le schéma examinerait tous les domaines de compétences des CDG.
L'approfondissement des mutualisations inter-CDG pourrait ainsi prévoir, sur l'ensemble du territoire national, la gestion en commun des missions du socle, au-delà de celles obligatoirement prévues dans le cadre de ce schéma.

Au-delà des dispositions impératives, l'élaboration et la mise en œuvre des schémas nécessite une démarche volontaire qui devrait impliquer la redéfinition de certains champs d'activité des Centres en distinguant les missions qui nécessitent un lien de proximité indispensable avec les collectivités territoriales et les agents, de celles qui pourraient s'exercer de manière subsidiaire à un niveau mutualisé (supra-départemental, régional, interrégional) lorsque l'exercice de certaines missions à un niveau d'efficacité pertinent dépasse le cadre départemental. Notamment, la mutualisation supra-départementale, régionale, interrégionale peut répondre à deux enjeux qui devraient être nécessairement envisagés dans le cadre des schémas régionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation :
- Mutualiser les missions dont l'exercice le plus efficace se situe au niveau des bassins d'emplois : ainsi, par exemple, la mission d'accompagnement à la mobilité des agents peut répondre à une logique de « bassins d'emplois » transcendant les frontières administratives. De même pour les activités de maintien dans l'emploi, ou le recrutement de personnes en situation de handicap.
- Mutualiser les missions pour promouvoir des approches communes / le partage d'expériences ou/et une rationalisation des coûts ou/et généraliser certaines missions : au-delà de certaines missions obligatoirement mutualisées telles que l'organisation des concours permettant une rationalisation des coûts, des missions telles que le conseil juridique, la documentation… et plus largement des missions facultatives peuvent librement s'envisager sur une base volontaire de coopération inter-Centres, en fonction de critères concertés, guidés en toutes hypothèses par la volonté de délivrer une réponse adaptée et de qualité aux besoins exprimés par des collectivités établis sur des territoires aux profils variés. Le schéma de mutualisation pourrait permettre que l'ensemble des missions facultatives actuellement proposées puisse être généralisé au niveau du territoire national, favorisant un même niveau de prestations pour toutes les collectivités et établissements et impliquant une certaine spécialisation de Centres, déjà à l'œuvre, sur l'une des missions mutualisées obligatoirement ou volontairement.

En fonction du schéma, la réponse aux besoins pourra, si nécessaire, être apportée directement au niveau régional ou interrégional par le CDG coordonnateur ou par un ou plusieurs CDG pour le compte des autres CDG de sa région ou par tous les CDG. Dans cette optique, un schéma type de coordination, de mutualisation et de spécialisation a été proposé en 2020 par la Fédération. Ses différentes rubriques composent une architecture complète :
- exposé du cadre légal et réglementaire
- préambule rappelant les grandes étapes de l'histoire de la coopération régionale ou supra-départementale, la méthode d'élaboration du schéma et le calendrier de mise en œuvre
- présentation des services offerts par les différents CDG et leur volume d'activité, état des mutualisations existantes et des moyens des CDG
- principaux éléments du diagnostic qui a été établi
- objectifs recherchés à travers ce schéma
- élaboration du plan d'actions livrant 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…)
- 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
- 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, en prévoyant des annexes techniques sur les conséquences pour le personnel et les finances
- modalités de pilotage et suivi du projet. La partie évaluation du schéma devrait comprendre les éléments suivants : le pilotage et le cadrage ainsi que les étapes et les outils de l'évaluation. La dernière partie du schéma devrait également prévoir les modes de révision du schéma (aspects organisationnels et procéduraux) ainsi que la remise en cause anticipée et le renouvellement des conventions.

Au titre de sa mission de coordination nationale, en collaboration avec l'ensemble des Centres, la Fédération contribue à l'élaboration et la mise en œuvre de ces schémas à l'occasion de réunions dédiées avec les Coordonnateurs. Ces réunions permettent de partager sur l'état des lieux de la coopération régionale et interrégionale, les initiatives prises en matière d'organisation et de mutualisation, les éventuelles difficultés rencontrées. La Fédération rendra compte de leur pertinence aux pouvoirs publics.

- Mise en œuvre et suivi des conventionnements CNFPT – CDG et du partenariat avec le CNFPT

La FNCDG et le CNFPT ont adopté un accord cadre de partenariat, le 20 novembre 2019, visant à renforcer notre coopération sur tous les champs de compétences pour lesquels des complémentarités entre CNFPT et CDG ont été identifiées.

Ce nouvel accord cadre s'inscrit résolument dans le cadre des objectifs de la loi de transformation de la fonction publique, l'article 50 de la loi du 6 août 2019 créant une nouvelle obligation pour le Centre de Gestion coordonnateur, à un niveau au moins régional, et le CNFPT : conventionner afin d'articuler leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial.

Les principaux axes de collaboration définis au plan national portent :

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

Cette collaboration renforcée a vocation à être déclinée et adaptée aux territoires, aux niveaux régional et départemental, entre les Centres de Gestion et les Délégations du CNFPT. Ainsi, les dispositions de notre accord-cadre ont vocation à orienter les conventions conclues au titre de l'article 50 de la loi du 6 août 2019, 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.

Notre accord cadre prévoit un suivi de son application, en premier lieu concernant ses transpositions entre chaque CDG Coordonnateur et le CNFPT. La conclusion des conventions entre chaque CDG Coordonnateur et le CNFPT a été différée, en 2020, du fait des impératifs prioritaires de la gestion de la crise épidémique du Covid 19. En 2021, leur conclusion et leur mise en œuvre feront d'échanges entre le CNFPT et la FNCDG dans le cadre d'un comité de suivi.

Par ailleurs, les conventions conclues entre chaque CDG Coordonnateur et le CNFPT, pour l'articulation leurs actions territoriales, feront l'objet d'un bilan annuel présenté aux Conférences régionales de l'emploi conformément à l'article 50 de la loi de transformation de la fonction publique. Notre action de suivi des conventionnements et de leur application permettra également d'être en capacité d'assurer, au plan national, la nécessaire restitution de nos avancées auprès des pouvoirs publics.

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

Le principe du recrutement par concours conduit les CDG à organiser chaque année plus d'une trentaine de concours de catégories A, B, C, et une quinzaine d'examens professionnels sur la base des besoins recensés auprès des employeurs publics territoriaux (en 2017, les CDG ont organisé 279 opérations pour 33 types de concours et 174 examens professionnels pour 15 types d'examens).

Cette mission engendre des coûts importants d'organisation, renchéris par un taux d'absence aux épreuves compris entre 30 et 40 % ces dernières années, l'absentéisme représentant un surcoût d'1,2 million d'euros par an.

Les CDG ont d'ores et déjà adopté des mesures de rationalisation des concours aux niveaux régional, interrégional et national, notamment par le conventionnement avec d'autres CDG. Parmi ces mesures :
- l'adoption d'un calendrier national triennal des concours et examens (depuis 2010) des dates nationales pour l'ensemble de ces opérations afin de mieux gérer leurs opérations et lisser les recrutements nécessaires,
- la promotion des sujets nationaux par le recours systématique de tous les organisateurs à la cellule pédagogique nationale,
- le développement de la coordination inter-Centres, notamment par le biais d'une convention de mutualisation des coûts des concours et examens, s'attachant à engager les Centres, par exemple, à promouvoir une organisation mutualisée des concours et examens pour répondre aux besoins des collectivités à l'échelon le plus pertinent en réduisant le nombre d'organisateurs et les coûts par le jeu du conventionnement inter-Centres.

L'évolution du contexte législatif et réglementaire a renforcé la nécessité de constituer une base nationale de données concours et une plateforme nationale unique d'inscription aux concours pour nous diriger vers un véritable observatoire national des concours. En ce sens, sont notamment intervenus :

- le décret du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours ». Les autorités organisatrices des recrutements devront recueillir les données administratives de tous les inscrits à un concours et leurs résultats aux épreuves ; les CDG devront transmettre au service statistique du ministère chargé de la fonction publique de façon sécurisée les données qui seront stockées sur un serveur centralisé géré par la DGAFP. L'arrêté du 4 mai 2020 a prévu que la transmission des données entre les autorités organisatrices des recrutements et le service statistique ministériel du ministère chargé de la fonction publique peut s'effectuer par un échange automatique et sécurisé de fichiers par web service *« sans préjudice des moyens de mutualisation mis en œuvre par les autorités organisatrices des recrutements ».* L'introduction de cette mention, proposée par la Fédération à la DGCL, permettra au GIP de recevoir les données des Centres pour les rediriger vers la DGAFP.

- La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 89) :
  - prohibition des multi-inscriptions : lorsque plusieurs Centres de Gestion organisent, simultanément, un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours. Le Bureau des élus locaux, du

recrutement et de la formation des personnels territoriaux (FP1) de la DGCL et les services de la Fédération collaborent à l'élaboration du décret d'application évitant les multi-inscriptions aux concours. Ce décret simple, dont la publication est prévue au dernier trimestre 2020, devrait s'appliquer à compter du 1er janvier 2021. Cette disposition permettra de lutter contre le phénomène de la multi-inscription qui constitue le déterminant essentiel de l'absentéisme.

- Le développement du recrutement sur titres quelle que soit la filière de la FPT.
- L'ordonnance à venir destinée à réformer les modalités de recrutement.

Le Ministre Olivier DUSSOPT, par un courrier en date du 7 février 2019, avait fait part de son soutien à la FNCDG et au GIP concernant ces projets. Leur mise en œuvre, en 2021, recouvre deux axes :

- La constitution d'une plateforme nationale d'inscription aux concours,
- La constitution d'une base nationale unique de données concours et examens.

La constitution d'une base de données *mutualisée* accompagne la plateforme nationale d'inscription mettant en œuvre l'article 89 de la loi de transformation de la fonction publique. La réalisation de ces projets devrait permettre d'approfondir le pilotage et le suivi des opérations, en exploitant pleinement les informations recueillies (besoins recensés, volume de candidats, lauréats, nominations, coûts…), de préciser les besoins de concours, suivre les lauréats, lisser les recrutements avec l'élaboration du calendrier national triennal des concours et examens, ouvrir les concours sur des périmètres optimums, lutter contre l'absentéisme, s'assurer de la cohérence globale de l'offre concours…

Sous l'égide de la FNCDG représentant l'ensemble des CDG au titre de sa mission de coordination nationale et en collaboration, plus spécialement, avec les CDG organisateurs et coordonnateurs ainsi que l'ANDCDG, la constitution d'un dispositif unique d'inscription au niveau national (plateforme) et celle de la base nationale de données, ont été confiés techniquement au GIP Informatique des CDG. Celui-ci veillera à l'interopérabilité des outils informatiques, dans les limites autorisées, le cas échéant, par la réglementation RGPD ou Cnil :

- pour collecter les données des organisateurs et les restituer aux CDG afin d'orienter les prises de décisions,
- pour favoriser un croisement des données avec les bases partagées sur les effectifs (puits de données sociales) et sur les offres d'emplois (portail SET administré par le GIP Informatique des CDG regroupant l'ensemble des offres en provenance des différentes sources et les mettant en relation avec le portail « PEP »)
- pour répondre aux enquêtes et sollicitations (de la DGCL, par exemple).

La mise en œuvre de cette plateforme (phase de tests et validation en novembre-décembre 2020), suppose le déploiement d'un système informatique (numéro unique d'inscription par candidat). La réalisation de ce projet s'inscrira dans le cadre des principes retenus par l'actuel projet de décret :

- La limitation de l'inscription s'applique aux concours de la FPT organisés par les CDG, excluant ceux organisés par le CNFPT, par les collectivités ou par les SDIS. Sont concernés les concours externes, internes et les 3ème concours, et sont exclus les examens professionnels qui relèvent de l'article 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.
- L'outil permettant la détection de candidats s'inscrivant à plusieurs concours pour l'accès à un même grade dans plusieurs CDG sera mis en place et géré techniquement par le GIP informatique des CDG et Centres non adhérents au GIP pourront conventionner à cet effet, comme c'est le cas pour le site de publication des vacances d'emplois dans la fonction publique « Place de l'Emploi public ».

- La procédure pour la détection de la multi-inscription pourra s'effectuer avec un identifiant pour chaque candidat.
- La possibilité d'inscription des candidats par courrier sera conservé en vertu de la règlementation actuelle.
- Le respect des règles RGPD et CNIL.

ETUDE RELATIVE À L'ÉVOLUTION DE L'EXERCICE DES MISSIONS OBLIGATOIRES ET FACULTATIVES :
UNE ANALYSE DE L'ENQUÊTE GLOBALE SUR L'ACTIVITÉ DES CENTRES

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

Les Centres de Gestion exercent, depuis 2012, plus d'une dizaine de nouvelles missions à coût constant, dont, plus récemment :
- la fonction de référent déontologue, le secrétariat des CCP et la gestion de l'observatoire régional de l'emploi confiés aux CDG par la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016, qui a également élargi le cadre d'intervention des Centres à titre facultatif en modifiant l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984. Ou encore, depuis l'ordonnance du 19 janvier 2017, l'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents, intégré dans le champ des missions obligatoires des CDG, et la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR).
- Dernièrement, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est encore venue renforcer les Centres de Gestion : dans leur fonction de mutualisation, tant en termes de compétences que dans leur organisation. La fonction mutualisatrice des Centres en matière de promotion interne est réaffirmée dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion. Corrélativement, cette fonction est également activée concernant la base de données sociales dans le cadre de l'élaboration du rapport social unique (RSU). Les CDG sont également renforcés dans leur position de Groupement d'employeurs : par exemple, concernant les services de remplacement des agents, le reclassement, la médecine préventive et la médecine agréé et de contrôle, le dispositif de signalement des violences, l'évolution du rôle du référent déontologue…
Sans compter le souhait du législateur, ou plus largement des pouvoirs publics, de voir le rôle des CDG se développer au titre de certaines de nos missions facultatives, par exemple, en matière de Médiation préalable obligatoire ou en termes d'accompagnement des collectivités dans le cadre de la mise en œuvre du PASRAU puis de la DSN.
De plus, au plan organisationnel, les Centres ont désormais l'obligation d'élaborer un « schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation » à un niveau au moins régional en remplacement des Chartes de coopération.

Si cette extension des missions des CDG a entraîné, comme le relevait le rapport de la revue des dépenses de novembre 2017, des économies substantielles pour les collectivités territoriales et leurs établissements et vient reconnaître aux Centres leur rôle d'expert en matière de GRH aux côtés des collectivités, qu'elles soient affiliées ou non affiliées, le renforcement du champ des missions obligatoires des Centres de même que l'extension du champ des missions facultatives accroît les problématiques d'équilibre budgétaire.

De manière générale et en se concentrant uniquement sur les aspects financiers, l'enquête globale de la Fédération (2017-2018) démontrait que les missions concours, droit syndical et carrière continuent de peser très lourdement sur les cotisations obligatoires perçues par les CDG (même si l'article 89 de la loi du 6 août 2019 favorise

le développement du recrutement sur titres et permettra de lutter contre le phénomène de la multi-inscriptions).

Les nouvelles missions obligatoires confiées aux CDG depuis 2012, sans compensation financière, représentent en volume, à elles seules, 30% du montant des recettes issues de la cotisation obligatoire versée par les affiliées, selon l'enquête conçue à l'occasion du projet de loi de transformation de la fonction publique.

Parmi elles, le coût du secrétariat des instances médicales et de l'assistance juridique a un poids important sur les cotisations obligatoires. A cela s'ajoute l'augmentation des dépenses consacrées aux crédits syndicaux dont le barème a été augmenté fin 2014 et qui représente plus de 20% de la recette de cotisation obligatoire. De même, si les missions facultatives des Centres ont connu un fort développement (autour de la santé au travail, de la gestion de paye, de contrats groupe d'assurance statutaire et en matière de prévoyance, de conseil en organisation…) et peuvent, dans certains cas, être favorables aux finances des Centres, certaines d'entre elles nécessitent une trésorerie importante, comme les services de remplacement, ou se révèlent sources de coût comme la médecine professionnelle.
Ceci explique que seuls 28,57% des Centres parvenaient, aux termes de la précédente enquête globale, à équilibrer leurs missions obligatoires. Avec le renforcement des missions obligatoires (26% des ressources, 36% des dépenses de fonctionnement) et le développement des missions facultatives (64% des dépenses de fonctionnement), cette situation déficitaire risque de se renforcer dans un contexte financier contraint, sachant pour autant que les charges de fonctionnement liées à l'administration générale des Centres ont fortement diminué.

Les enseignements issus de nos enquêtes démontrent leur importance dans nos discussions avec les pouvoirs publics, pour établir, comme en 2019, le caractère indispensable de la compensation financière pour les missions transférées du CNFPT aux CDG. Depuis 2004, la Fédération observe le développement des compétences obligatoires et facultatives des Centres de Gestion au travers d'une enquête en ligne qui sera de nouveau diligentée afin de dresser un nouveau bilan.

LA PROMOTION DE L'OBSERVATION DE L'EMPLOI : LE PANORAMA DE L'EMPLOI (10ÈME ÉDITION EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG) ET LE BAROMÈTRE HORHIZONS (7ÈME ÉDITION EN PARTENARIAT AVEC L'AMF, LE CNFPT, L'ADF, RÉGIONS DE FRANCE)

- Le Panorama de l'emploi territorial (10ème édition)

Si le Panorama de l'emploi territorial est un outil d'observation reconnu, il constitue également une étude prospective permettant d'anticiper les problématiques de ressources humaines.
Notre dernière édition du Panorama de l'emploi territorial a permis de cerner plus particulièrement 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. Une véritable politique de gestion des âges doit être menée, notamment en prévenant de mieux en mieux les situations de pénibilité par le biais de l'action des services de médecine de prévention. Ces actions se réalisent en faveur de l'agent mais également de la collectivité, la pénibilité entraînant un coût financier lié à l'absentéisme, aux arrêts maladie, aux remplacements, aux reclassements… et, corrélativement, des difficultés en termes d'efficacité de l'organisation et de management.
Cette question est d'autant plus importante dans une FPT comptant plus de 75% d'agents catégorie C et sachant que 12% des départs en retraite de fonctionnaires territoriaux ont pour motif l'invalidité de l'agent. Le Gouvernement prévoyait de mettre fin à la retraite pour invalidité des fonctionnaires affiliés CNRACL, en leur ouvrant la retraite pour incapacité permanente du secteur privé. Si cette intention se concrétisait dans le cadre de la réforme devant se poursuivre, la retraite pour incapacité permanente, du fait de son caractère restrictif, ne compenserait pas la perte de la retraite pour invalidité. En toutes hypothèses, notre Panorama vient souligner le défi du maintien dans l'emploi, sachant que les prochaines Ordonnances santé et le Plan de santé au travail dans la fonction publique conditionneront également les réponses et l'efficacité des actions à mener.

A l'observation des grandes tendances en matière de recrutement, la structuration même de l'emploi territorial évolue sous l'influence des contraintes budgétaires, des besoins de la population ou encore de la gestion des parcours professionnels. Ces orientations sont prises dans un contexte où l'organisation de la collectivité doit anticiper l'augmentation des départs, sachant que 45 % des agents titulaires présents en 2017 seront potentiellement en âge de partir à la retraite en 2030.
Notre Panorama confirme l'augmentation de la part des agents contractuels recrutés sur emploi permanent et la légère hausse de l'emploi public en 2017 est portée par une augmentation du nombre de contractuels. Ce constat est par ailleurs valable dans les trois versants de la fonction publique.
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.
Promues par le législateur ayant souhaité donner de nouvelles marges de manœuvre aux employeurs, ces facilités de recrutement n'exonèrent pas des contraintes budgétaires mais peuvent notamment contribuer à répondre aux besoins sur certains métiers en tension et, dans certains cas, à l'émergence de nouveaux métiers ou de métiers en forte évolution dont le recrutement est complexe, ce qui invite par ailleurs à la mutualisation. Mais encore, à titre d'exemple, l'assouplissement et la simplification en matière de recrutements sur emplois permanents à temps non complet (que celui-ci

concerne d'ailleurs les contractuels ou les fonctionnaires), pour tenir compte des contraintes des employeurs, pourraient également façonner des évolutions de l'emploi territorial en fonction des politiques publiques.

Les différents repères offerts par notre Panorama contribuent à prendre la mesure de l'ensemble ces évolutions.

Cependant, la mesure ne peut avoir pour finalité que la mise en place de politiques des ressources humaines pertinentes qui se traduisent désormais par l'obligation de mettre en œuvre des « lignes directrices de gestion », innovation majeure de la loi de transformation de la fonction publique.

Arrêtées par l'autorité territoriale après avis du CT/CST, et au-delà de la promotion et de valorisation des parcours professionnels pour lesquelles elles fixent les orientations générales, elles déterminent notamment la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, en particulier en matière de GPEEC. Cette stratégie devra définir les enjeux et les objectifs de la politique RH à conduire au sein de la collectivité ou de l'établissement compte-tenu des politiques publiques, de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. Ainsi, ces lignes directrices, qui pourront être affinées tout au long du mandat, peuvent être considérées comme le projet politique Ressources Humaines de chaque collectivité, et la publication d'une nouvelle édition de notre Panorama contribuera à éclairer cette volonté résolue de renforcer les stratégies RH.

- Le Baromètre HoRHizons (7ème édition)

En 2015, l'AMF, en association avec le CNFPT et la FNCDG, avait souhaité créer un outil permettant aux élus locaux de disposer d'éléments chiffrés fiables et récents et de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines.
Cette septième étude, lancée depuis 2017 par cinq acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF, Régions de France, l'ADF, la FNCDG et le CNFPT est bâtie sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, projections et perspectives des ressources humaines des communes et EPCI. Elle est dévoilée lors d'une Conférence de presse annuelle.

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

En 2020-2021, la gestion de la crise épidémique du Covid 19, autant que les effets de la réforme de la fonction publique, impliquent des outils d'appréciation de la situation. Le Baromètre HoRHizons contribuera à déterminer leurs impacts sur les tendances observées ces dernières années en matière d'évolution des masses salariales, de politiques de recrutement, de formation, de prévention de la santé au travail… Ce Baromètre, incluant des éléments issus du « Panorama de l'emploi public », permet de valoriser le travail accompli par les Centres et constitue également l'un des instruments de mesure annuelle du recours aux services des Centres de gestion. La Fédération contribuera à sa prochaine édition.

L'ANTICIPATION DE LA TRANSFORMATION DES MISSIONS DE MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE ET DE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

- Vers une pérennisation de la médiation préalable obligatoire

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

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

Face à une judiciarisation croissante, la médiation constitue un mode de règlement alternatif des différends qui évite l'engagement coûteux d'une procédure devant les juridictions administratives en privilégiant la volonté de trouver un accord entre les parties. De plus fort, au-delà de sa contribution à une régulation des contentieux, la médiation doit représenter, dans l'intérêt des employeurs publics et des agents, un moyen permettant de poursuivre la relation de management avec le soutien d'un tiers de confiance tel que le Centre de Gestion.

Notre Fédération a été particulièrement active pour assurer le succès du déploiement de la médiation préalable obligatoire et a intégré, sur la sollicitation du Conseil d'Etat, le comité « Justice administrative et médiation ».

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

Le Conseil d'Etat a chargé notre Fédération d'adresser un rapport global de synthèse à son Vice-Président. Le second rapport de synthèse, couvrant la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020, est fondé sur l'ensemble des rapports particuliers des CDG expérimentateurs transmis à la Fédération.
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 : les CDG ont triplé leur activité en un an. Parmi celles-ci, sur la période concernée : 82 médiations ont donné lieu à un accord entre les parties, 30 médiations ont été conclues par un échec, 64 médiations instruites ont été interrompues.
Sur la totalité des médiations terminées :
- Près de 72% des saisines enregistrées par les CDG 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 : notamment, la discipline pour les sanctions du premier groupe et les 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 plus, l'extension de l'intervention des CDG aux trois types de médiation est également envisagée.

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

En 2021, dans le cadre du comité « Justice administrative et médiation », nous nous attacherons à élaborer des propositions tenant compte de l'expression de l'ensemble des Centres expérimentateurs, dans la perspective d'une réforme du champ matériel de la médiation et d'une pérennisation de la mission.
Par ailleurs, du fait de l'importance de la formation en la matière, inscrite dans la Charte des médiateurs des CDG, la FNCDG en collaboration avec la CNPM proposera une nouvelle session de formation ("Approfondissement") à destination des médiateurs des Centres et une formation initiale s'adressant aux médiateurs nouvellement nommés ou aux Centres non expérimentateurs qui souhaiteraient se préparer à la mission de médiation.

- L'évolution du rôle et des missions du référent déontologue

La fonction de référent déontologue, prévue par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, constitue une mission obligatoire des Centres de Gestion intégrée au socle commun de compétences. La Charte nationale du référent déontologue a préconisé trois options concernant le niveau d'exercice du conseil déontologique : le département, l'échelon régional ou interrégional. La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu que, parmi leurs missions obligatoires actuelles, les Centres exercent en commun, à un niveau au moins régional, cinq nouvelles missions dont la fonction de référent déontologue.

Surtout, les articles 34 et 35 de la loi de transformation de la fonction publique ont modifié les articles 25 ter, 25 septies et 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires faisant ainsi évoluer le cadre déontologique applicable aux agents publics.
Les dispositions relatives au renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique sont entrées en vigueur dès le 1er février 2020. Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique est venu préciser les modalités du cumul d'activités des agents publics et des contrôles déontologiques préalables ou postérieurs à l'exercice d'une activité privée, applicables aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public ou de droit privé des trois versants de la fonction publique.
Entre autres dispositions, le rôle du référent déontologue est renforcé en ajoutant à sa fonction de conseil une fonction de contrôle puisqu'il est, dans des cas définis, saisi pour avis, avant une éventuelle saisine de la Haute Autorité (HATVP), par exemple en cas de doute sérieux de l'autorité hiérarchique sur la compatibilité du projet de création ou reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois dernières années.

La forte évolution des rôles et des modalités du contrôle déontologique exercé par l'administration ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique justifie un examen des effets de ces transformations, spécialement lorsque les transitions professionnelles (public-privé et inversement) sont encouragées. Le changement de nature du rôle du Référent déontologue imposera une nouvelle appréciation des caractéristiques de sa double activité de conseil et de contrôle. Cette appréciation impliquera également un examen des types de saisine, du volume d'activités des référents, de leur éventuel cumul avec la fonction de Référent lanceur d'alerte ou/et de Référent laïcité…

Dans le prolongement d'une journée d'actualité co-organisée par la FNCDG, le CNFPT et la HATVP le 1er octobre 2020, la Fédération réalisera un rapport d'activité national des Référents déontologues qui cernera notamment les premiers effets de la réforme des contrôles déontologiques, et une réunion dédiée dans le cadre de l'une de ses Commissions sera organisée.

L'ORGANISATION DU CONGRÈS FNCDG

Le prochain Congrès se déroulera les 9, 10 et 11 juin 2021 à Marseille au Palais du Pharo.

A l'issue des débats organisés les jours précédents, et lors de l'Assemblée Générale qui se tiendra le dernier jour du Congrès, les Présidents valideront une motion reprenant les propositions de la Fédération sur l'évolution de la FPT et de ses institutions.

Le programme du Congrès évoquera nécessairement les impacts de la crise sanitaire en matière de gestion des ressources humaines et ses enseignements pour l'avenir. A titre d'exemples, pourront être examinés et débattus :
- L'impact normatif de la gestion de la crise sanitaire sur les RH (une crise « créatrice de droit », le jeu de l'interprétation des textes et recommandations ; les évolutions « statutaires » objectives…).
- Les principes de continuité et de mutabilité du service public à l'épreuve de la crise du Covid 19 (force et usage de ces principes, actualité, enseignements retenus).
- L'évolution de l'approche des enjeux de santé au travail avant/pendant/après la crise.

L'autre axe des débats sera consacré à la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui aura reçu une cinquantaine de décrets d'application et des ordonnances structurantes en matière d'accords collectifs, de santé au travail, de recrutement et de formation… Une attention particulière sera portée à certaines transformations structurantes telles qu'en matière de réforme du dialogue social ou s'agissant des lignes directrices de gestion, notamment.