PROGRAMME AJACCIO

JEUDI 8 JUIN

12:00 **Cocktail déjeunatoire au Palais des Congrès, quai l'Herminier**

14:00 **ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**

19:15 **Rendez-vous devant le Palais des Congrès - Navette vers Le Bella Vista**

20:00 **Dîner à Porticcio** (au restaurant Le Lily's à l'Hôtel Le Bella Vista)

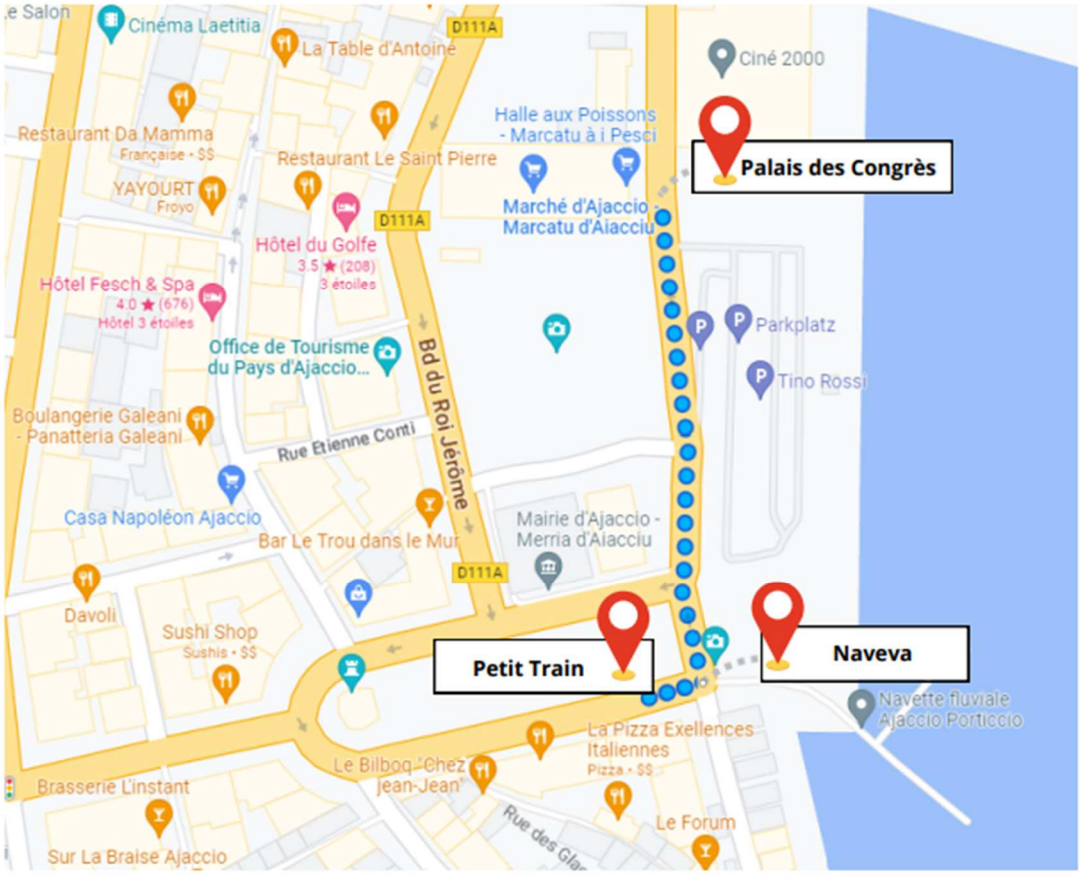
23:30 **Retour navette** (les participants seront déposés devant le palais des congrès)

VENDREDI 9 JUIN

10:15 **Rendez-vous au port Tino Rossi** (situé à côté du Palais des Congrès)

10:30 - 13:30 **Croisière avec déjeuner** - Naveva

14:00 - 15:00 **Départ Petit Train Touristique - 5 av. Antoine Serafini** (durée 1h)



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

RAPPORT FINANCIER

Clôture de l'exercice 2022

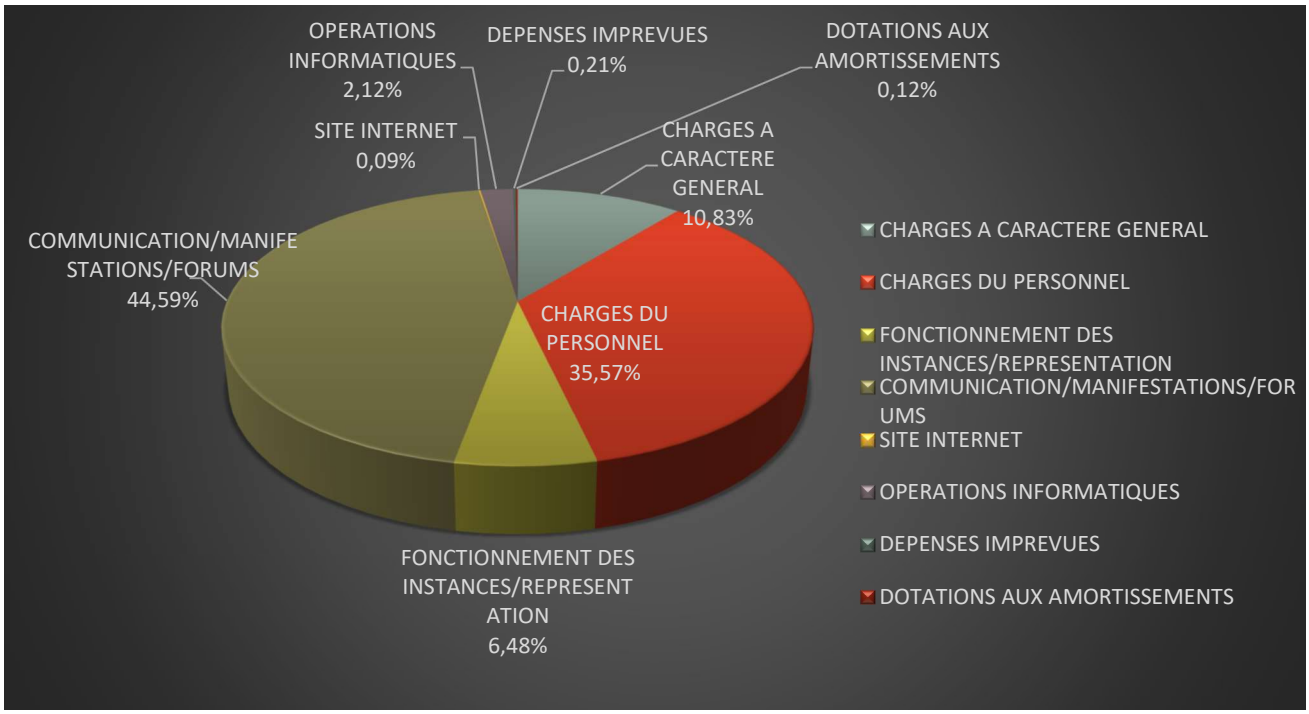
Validation exercice 2022

BILAN EXERCICE 2022

INTITULE	BUDGET 2022	REALISE AU 31/12/2022
CHARGES A CARACTERE GENERAL	**140 700**	**152 594**
Documentation générale	3 700	4 231
Petit équipement	7 000	7 369
Maintenance (fax, copies,)	6 000	3 844
Fournitures de Bureau	12 000	5 029
Location immobilière	60 000	59 256
Assurance	2 500	0
Honoraires	15 000	28 297
Téléphonie et affranchissement	10 000	7 766
Frais administratifs et de services bancaires	2 000	1 779
Cotisation GIP	3 500	3 300
Déplacements Personnels FNCDG	12 000	24 315
Déplacements représentants CDG	7 000	7 408
CHARGES DE PERSONNEL	**563 860**	**501 143**
Personnel	348 000	321 187
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage…)	200 000	142 535
Indemnités de fonction Président	11 860	14 808
Formation	2 000	0
Frais recrutement personnel	2 000	22 613
DEPLACEMENT ELU S FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**105 000**	**91 349**
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	40 000	25 331
Frais de représentation	65 000	66 018
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**495 000**	**628 322**
Journées thématiques et web conférences	10 000	0
Salon des Maires	37 000	25 918
Salon Préventica	10 000	0
Salons	12 000	1 990
Commissions	1 000	283
Organisation de la Conférence Nationale	0	0
Organisation du Congrès	350 000	438 467
Outils d'information et de communication	50 000	105 405
Visio Conférence	25 000	56 259
SITE INTERNET	**7 000**	**1 245**
MAINTENANCE / OPERATIONS INFORMATIQUES	**15 000**	**29 859**
DEPENSES IMPREVUES	**5 414**	**2 940**
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**1 800**	**1 660**
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1 333 774**	**1 409 112**
Cotisations	1 077 274	1 077 274
Autres ressources (dont produits financiers)	6 500	11 764
Recettes Congrès	250 000	295 363
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 333 774**	**1 384 401**
RESULTAT	**0**	**- 24 711**

Répartition des dépenses réalisées sur l'année 2022

Le bilan de l'année 2022 présente un solde négatif d'environ 24 000 € s'expliquant principalement par une augmentation significative des tarifs des prestataires du congrès suite au report de l'événement du fait de la crise COVID.



Lignes budgétaires des charges à caractère général

+8.45 % par rapport au budget prévisionnel)

Documentation générale

Ce poste concerne uniquement les abonnements (bases juridiques, presse…). Il présente une hausse de 14.35 % par rapport au budget prévisionnel ceci en raison d'une augmentation de tarif de certains fournisseurs.

Equipements

Une légère hausse non significative sur ce poste cette année. Les principaux achats ont été un pc portable destiné à la salle de visio-conférence, une tour de pc pour le service juridique, une tablette et le renouvellement de la flotte de téléphonie pro.

Maintenance des équipements

Ce poste reste stable et affiche une baisse de (- 36 %) par rapport au budget prévisionnel faisant suite au contrat de location signé avec l'UGAP pour une durée de 3 ans. Il concerne principalement la location du photocopieur, les consommables et la maintenance.

Fournitures

Essentiellement destiné à l'achat de petites fournitures de bureaux et consommables de réceptions, cette ligne affiche cette année une baisse conséquente de plus de 58 % par rapport au budget prévisionnel.

Locations immobilières

L'indemnité d'occupation due par la FNCDG au prorata des locaux du CNFPT pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2022 s 'élève à 59256 €uros.

Honoraires

Ce poste, recouvre les honoraires du cabinet d'expertise comptable, du commissaire aux comptes et des frais d'avocats, ces derniers expliquant le dépassement du budget prévisionnel. Le recours à un cabinet d'avocats spécialisé en droit social a été rendu nécessaire après l'engagement d'un contentieux par une salariée ayant quitté la Fédération et qui a été déboutée de l'ensemble de ses demandes par le conseil de prud'hommes.

Frais de téléphonie et d'affranchissement

Cette ligne reste en parfaite maîtrise malgré la fin du marché public passé par la centrale d'achat UGAP pour la téléphonie. Le renouvellement, à moindre coût, de la flotte de portable a permis de bénéficier de tarifs sur les abonnements mensuels. Concernant l'affranchissement, les envois électroniques des outils de communication, des documents des commissions et des réunions institutionnelles sont privilégiés. Depuis 2016, pour réduire les coûts de copie, les documents préparatoires sont disponibles en téléchargement sur le site fncdg.com.

Frais administratifs et services bancaires

Ligne budgétaire stable qui concerne essentiellement les frais de tenue de compte et de virements bancaires.

Cotisation GIP Informatique

Cette ligne recouvre l'adhésion annuelle au GIP.

Frais de déplacement des personnels de la Fédération

Une très nette augmentation (+102 %) est à constater sur ce poste, notamment du fait de nombreux déplacements effectués en région, à Marseille pour la préparation du congrès en septembre 2022, mais également du fait de frais afférents aux missions exercés pour le compte de la fédération de Messieurs SQUELARD et FRIZOT référents auprès de l'ANDCDG et Monsieur CAURET « personnalité qualifiée » qui assure l'animation du réseau des CDG coordonnateurs et participe au groupe de travail « mutualisation, nouvelles compétences ».

Frais de déplacement des représentants des CDG

Les frais de déplacement des représentants des CDG cette année sont pratiquement identiques au budget prévisionnel. Les représentants des CDG privilégient les réunions en visio-conférence.

Ligne budgétaire des charges de personnel

(- 11 % par rapport au budget prévisionnel)

Ce chapitre recouvre les salaires, l'indemnité de fonction du Président, les charges sociales et fiscales, la médecine du travail, la formation et les frais de recrutement et / ou mise à disposition des personnels de CDG. En l'occurrence, la ligne « frais de recrutement » intègre la mise à disposition des personnels du CDG 69 durant toute l'année 2022 afin de compenser l'absence d'un personnel du service communication, et pallier au surcroît d'activité lié à la préparation du congrès de Marseille en septembre 2022.
Le réalisé 2022 est tout de même inférieur de 11 % par rapport au budget voté en AG.

Lignes budgétaires relatives au fonctionnement des instances et aux frais de fonctionnement

Le fonctionnement des instances

Durant l'exercice 2022, trois Assemblées Générales, cinq Conseils d'Administration et 2 bureaux ont eu lieu. Les seules dépenses engagées sont relatives à la location de salles et la restauration, exceptée l'Assemblée générale délocalisée à Marseille lors de notre Congrès. Ces frais sont pris en compte sur la ligne « Organisation du Congrès ».

Frais de fonctionnement

Les frais de fonctionnement prennent en compte les frais de déplacement du Président (avion, train, voiture, hébergement, restauration…), en région parisienne mais également les frais de déplacements dans les départements.
Sont également inclus les invitations de parlementaires ou d'élus ainsi que des fonctionnaires d'Etat, de même que les déjeuners de travail avec l'encadrement et le personnel de la structure.

Ligne Communication/manifestations/forums

Communication, manifestations et forums

Cette ligne correspond à la participation :

- Au Salon du Travail et de la mobilité professionnelle en janvier 2022 avec la tenue d'un stand
- Au Salon Nouvelle vie Pro en novembre 2022
- Au Salon des Maires du 22 au 24 novembre 2022 avec un stand FNCDG/CNFPT, plus grand que celui loué les années précédentes.

Elle recouvre aussi l'organisation des différentes commissions et des groupes de travail.

Concernant les dépenses liées à l'organisation du Congrès de Marseille en 2022, cette ligne affiche la totalité des frais engagés depuis l'année 2019. En effet, malgré l'étalement des frais sur 4 années, à la demande de l'expert-comptable, la charge de cet évènement doit être comptabilisée l'année de l'évènement, alors même que certaines dépenses ont été engagées dès 2019 et que les dépenses ont été provisionnées sur plusieurs années. Comme évoqué précédemment, les facturations des prestataires ont été augmentées suite au report de l'événement du fait de la crise COVID.

Les dépenses consacrées à cet événement se décomposent comme suit :

Location Palais des Congrès du Pharo (Palais, logistique, stands, mobiliers)	118 645 €
Locations lieux de restauration (Casa Delauze, Fortin de Corbière, les Halles de la Major)	40 500 €
Traiteurs, pauses-café, cocktails (Helen Traiteur, Roland Paix, Fleur de sel…)	96 396 €
Animations	26 245 €
Logistiques (sono, éclairages, tentes, autocars…)	34 556 €
Objets publicitaires (malettes, paniers gourmands, trophées…)	54 192 €
Hébergement et frais FNCDG	16 542 €
Hébergement et déplacement intervenants	13 170 €
Frais de communication (plaquettes, kakemonos, captation audio et vidéo, photos etc.)	21 354 €
Personnel intérimaire (hôtesses, manutentionnaires...)	6 418 €
Divers (Décorations, transporteurs, matériels)	10 449 €

Outils d'information et de communication

En 2022, ont été réalisés ou mis à jour les outils suivants :

- La 10ème édition du panorama de l'emploi territorial
- Le baromètre HoRHizons 2020
- Le magazine *« Travailler dans la Fonction Publique Territoriale »*
- Les magazines Fédémag n°9 et 10
- Le rapport d'enquête globale
- Le guide du maire employeur
- Le document recensant les textes d'application de la loi de transformation de la fonction publique
- Le rapport d'enquête sur la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique
- Des plaquettes métiers
- L'annuaire des CDG
- Un rapport d'enquête « les impacts RH des fusions d'intercommunalités »
- Les rapports annuels
- Des affiches et kakémonos
- Des vidéos métiers…

La ligne budgétaire porte tant sur l'achat d'outils de communication, la réalisation, que sur l'édition et la diffusion de ces outils.
Les frais liés à la communication et aux outils d'information présentent une nette hausse de (+110 %). Il a été rendu nécessaire d'externaliser certaines prestations pour pallier au remplacement de notre chargée de communication concernant principalement la mise en page et l'impression d'outils de communication.
Par ailleurs, cette augmentation s'explique également par le lancement avec le CNFPT de la démarche #metiersterritoriaux.

Le marché de visioconférence a été renouvelé en 2022. L'augmentation entre le budget prévisionnel et le réalisé s'explique par l'achat d'équipements plus modernes, le développement de nouvelles fonctionnalités (« main levée ») et le passage de 50 connexions en simultané à 300 connexions.

Site Internet

Ce poste concerne cette année essentiellement l'hébergement du site internet. En 2023, une refonte du site internet WWW.fncdg.com est envisagée.

Opérations informatiques

Cette ligne dédiée à la maintenance des outils informatiques affiche une nette augmentation (+ 99%) par rapport au budget voté en AG, ceci du fait de diverses interventions de maintenance sur notre flotte d'ordinateurs, ainsi que de l'achat de nouveaux logiciels.

Dépenses imprévues

Cette dépense imprévue concerne un audit interne en ressources humaines.

Zoom sur les recettes

Cotisations

En 2022, tous les Centres de Gestion adhérents ont réglé leur cotisation, soit 96 centres, ce qui représente une recette de 1 077 274 euros.

Autres ressources

Les autres ressources proviennent :

- Des revenus de valeur mobilière de placement pour 11 764 €
- Des recettes du congrès de Marseille pour 295 363 € qui se décomposent comme suit :

• Participation congressistes	70 800 €
• Participation accompagnants	9 300 €
• Participation sponsors	151 263 €
• Subvention CDG 13	40 000 €
• Subvention sponsor	24 000 €
	---
	295 363 €

C R C

Cabinet Rémi Cotillard

ATTESTATION DE L'EXPERT-COMPTABLE

Dans le cadre de la mission d'établissement des comptes annuels de l'association F.N.C.D.G. pour l'exercice du 01/01/2022 au 31/12/2022, et conformément aux termes de notre lettre de mission en date du 30 mai 2013, nous avons effectué les diligences prévues par les normes professionnelles définies par l'Ordre des Experts-Comptables.

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

Les comptes annuels 2022 sont caractérisés par les données suivantes :

- Total du bilan	2.815.993 Euros
- Cotisations adhérents	1.077.274 Euros
- Résultat net comptable	<24.711> Euros

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

Fait à Créteil,
le 9 mai 2023

Rémi COTILLARD
Expert-comptable
Commissaire aux comptes

Cabinet Azzi Perrin
FIDUCIAIRE & GESTION

FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FNCDG)

Rapport du commissaire aux comptes sur les comptes annuels

Assemblée générale relative à l'approbation
des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022

7 Rue Taine
75012 Paris

tel 01 44 73 93 53
fax 01 44 73 91 51
mail info@cap-fg.com

sarl au capital de 500 000 €
rcs Paris B 423 839 539
naf 6920 z

société inscrite au tableau de l'Ordre des Experts Comptables et à la Compagnie des Commissaires aux Comptes de Paris

Le 31 mai 2023

555-3

FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Association régie par la loi du 1er juillet 1901
Siège social : 80, rue de Reuilly - 75012 PARIS
SIREN 381 417 286

Rapport du Commissaire aux comptes sur les comptes annuels
Assemblée générale relative à l'approbation des comptes de l'exercice ouvert le 1er janvier et clos le 31 décembre 2022.

A l'assemblée générale des membres de l'association FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE,

Opinion

En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre assemblée générale, nous avons effectué l'audit des comptes annuels de l'association **FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE** relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2022, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes annuels sont, au regard des règles et des principes comptables français, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine de l'association à la fin de cet exercice.

Fondement de l'opinion

Référentiel d'audit

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie « Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels » du présent rapport.

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le code de commerce et par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes, sur la période du 1er janvier 2022 à la date d'émission du présent rapport.

Justification des appréciations

En application des dispositions des articles L. 823-9 et R. 823-7 du code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous portons à votre connaissance les appréciations suivantes qui, selon notre jugement professionnel, ont été les plus importantes pour l'audit des comptes annuels de l'exercice.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes annuels pris dans leur ensemble, arrêtés dans les conditions rappelées précédemment, et de la formation de notre opinion exprimée ci-avant. Nous n'exprimons pas d'opinion sur des éléments de ces comptes annuels pris isolément.

Vérification du rapport financier et des autres documents adressés aux membres de l'association avant leur assemblée générale

Nous avons également procédé, conformément aux normes professionnelles applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par la loi.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport financier et sur les comptes annuels de l'association FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.

Responsabilités des personnes constituant le gouvernement de l'association relatives aux comptes annuels

Il appartient au Trésorier d'établir des comptes annuels présentant une image fidèle, conformément aux règles et principes comptables français, ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement de comptes annuels ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes annuels, il incombe au Trésorier d'évaluer la capacité de l'association à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider l'association ou de cesser son activité.

Les comptes annuels ont été arrêtés par votre Trésorier.

Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes annuels. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes annuels pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir

qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L. 823-10-1 du code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre association.

A Paris, le 31 mai 2023

Le Commissaire aux comptes
CAP Fiduciaire & Gestion

CAP FIDUCIAIRE ET GESTION
7, rue Taine
75012 PARIS
Tél : 01 44 73 93 53
Capital 500 000 € - RCS 423 839 539

Gilles MARIE

Annexe
Description détaillée des responsabilités du commissaire aux comptes

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit. En outre :

- Il identifie et évalue les risques que les comptes annuels comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;

- Il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;

- Il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes annuels ;

- Il apprécie le caractère approprié de l'application par la direction de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité de l'association à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes annuels au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier ;

- Il apprécie la présentation d'ensemble des comptes annuels et évalue si les comptes annuels reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle.

BILAN ACTIF

	ACTIF	Exercice N 31/12/2022 12			Exercice N-1 31/12/2021 12	Ecart N / N-1	
		Brut	Amortissements et Provisions	Net	Net	Euros	%
ACTIF IMMOBILISE	**Immobilisations incorporelles**						
	Frais d'établissement						
	Frais de recherche et de développement						
	Concessions, Brevets et droits similaires	86 853	86 853				
	Fonds commercial (1)						
	Autres immobilisations incorporelles						
	Avances et acomptes						
	Immobilisations corporelles						
	Terrains						
	Constructions						
	Installations techniques Matériel et outillage						
	Autres immobilisations corporelles	47 641	47 378	263	1 922	1 660-	86.33-
	Immobilisations en cours						
	Avances et acomptes						
	Immobilisations financières (2)						
	Participations mises en équivalence						
	Autres participations						
	Créances rattachées à des participations						
	Autres titres immobilisés						
	Prêts						
	Autres immobilisations financières						
	Total I	134 494	134 231	263	1 922	1 660-	86.33-
	Comptes de liaison **Total II**						
ACTIF CIRCULANT	**Stocks et en cours**						
	Matières premières, approvisionnements						
	En-cours de production de biens						
	En-cours de production de services						
	Produits intermédiaires et finis						
	Marchandises						
	Avances et acomptes versés sur commandes						
	Créances (3)						
	Créances usagers et comptes rattachés	153 670	7 749	145 921	36 393	109 528	300.96
	Autres créances	38 421		38 421	71 901	33 480-	46.56-
	Valeurs mobilières de placement						
	Instruments de trésorerie						
	Disponibilités	2 615 753		2 615 753	2 625 973	10 221-	0.39-
Comptes de Régularisation	Charges constatées d'avance (3)	15 636		15 636	120 790	105 155-	87.06-
	Total III	2 823 480	7 749	2 815 731	2 855 057	39 327-	1.38-
	Charges à répartir sur plusieurs exercices **(IV)**						
	Primes de remboursement des obligations **(V)**						
	Ecarts de conversion actif **(VI)**						
	TOTAL GÉNÉRAL (I+II+III+IV+V+VI)	2 957 974	141 980	2 815 993	2 856 980	40 986-	1.43-

(1) Dont droit au bail
(2) Dont à moins d'un an
(3) Dont à plus d'un an

BILAN PASSIF

	PASSIF	Exercice N 31/12/2022 12	Exercice N-1 31/12/2021 12	Ecart N / N-1 Euros	Ecart N / N-1 %
FONDS ASSOCIATIFS	**Fonds propres**				
	Fonds associatifs sans droit de reprise	96 434	96 434		
	Ecarts de réévaluation				
	Réserves :				
	Réserves statutaires ou contractuelles				
	Réserves réglementées				
	Autres réserves				
	Report à nouveau	2 572 373	2 448 314	124 059	5.07
	Résultat de l'exercice (Excédents ou Déficits)	24 711-	124 059	148 770-	119.92-
	Autres fonds associatifs				
	Fonds associatifs avec droit de reprise :				
	Apports				
	Legs et donations				
	Résultats sous contrôle de tiers financeurs				
	Ecarts de réévaluation				
	Subventions d'investissement sur biens non renouvelables				
	Provisions réglementées				
	Droit des propriétaires				
	Total I	2 644 096	2 668 807	24 711-	0.93-
	Comptes de liaison **Total II**				
PROVISIONS ET FONDS DÉDIÉS	Provisions pour risques				
	Provisions pour charges				
	Fonds dédiés sur subventions de fonctionnement				
	Fonds dédiés sur autres ressources				
	Total III				
DETTES (1)	Emprunts obligataires				
	Emprunts et dettes auprès d'établissements de crédit (2)				
	Emprunts et dettes financières divers				
	Avances et acomptes reçus sur commandes en cours				
	Dettes fournisseurs et comptes rattachés	127 378	135 195	7 817-	5.78-
	Dettes fiscales et sociales	42 224	50 706	8 483-	16.73-
	Dettes sur immobilisations et comptes rattachés				
	Autres dettes	2 296	2 271	25	1.08
	Instruments de trésorerie				
Comptes de Régularisation	Produits constatés d'avance				
	Total IV	171 898	188 172	16 275-	8.65-
	Ecarts de conversion passif **(V)**				
	TOTAL GENERAL (I+II+III+IV+V)	2 815 993	2 856 980	40 986-	1.43-

(1) Dont à plus d'un an
Dont à moins d'un an 171 898 188 172

(2) Dont concours bancaires courants et soldes créditeurs de banques

COMPTE DE RESULTAT

	Exercice N 31/12/2022 12	Exercice N-1 31/12/2021 12	Ecart N / N-1 Euros	Ecart N / N-1 %
Produits d'exploitation (1)				
Ventes de marchandises				
Production vendue de Biens et Services				
Production stockée				
Production immobilisée				
Subventions d'exploitation	64 000		64 000	
Reprises sur amortissements et provisions, transferts de charges	2 284	5 003	2 719-	54.35-
Collectes				
Cotisations				
Autres produits	1 306 353	1 141 363	164 990	14.46
Total I	1 372 637	1 146 366	226 271	19.74
Charges d'exploitation (2)				
Achats de marchandises				
Variation de stock (marchandises)				
Achats de matières premières et autres approvisionnements	5 029	9 868	4 839-	49.04-
Variation de stock (matières premières et autres approvisionnements)				
Autres achats et charges externes	927 356	536 975	390 381	72.70
Impôts, taxes et versements assimilés	11 100	12 747	1 647-	12.92-
Salaires et traitements	335 995	337 126	1 131-	0.34-
Charges sociales	127 933	119 285	8 647	7.25
Dotations aux amortissements et aux provisions				
Sur immobilisations : dotations aux amortissements	1 660	1 660		
Sur immobilisations : dotations aux provisions				
Sur actif circulant : dotations aux provisions		7 749	7 749-	100.00-
Pour risques et charges : dotations aux provisions				
Subventions accordées par l'association				
Autres charges (2)		2	2-	100.00-
Total II	1 409 072	1 025 412	383 660	37.42
1 - Résultat d'exploitation (I-II)	36 435-	120 954	157 389-	130.12-
Quotes-parts de Résultat sur opération faites en commun				
Bénéfice attribué ou perte transférée (III)				
Perte supportée ou bénéfice transféré (IV)				

(1) Dont produits afférents à des exercices antérieurs
(2) Dont charges afférentes à des exercices antérieurs

COMPTE DE RESULTAT

	Exercice N 31/12/2022 12	Exercice N-1 31/12/2021 12	Ecart N / N-1 Euros	Ecart N / N-1 %
Produits financiers				
Produits financiers de participations				
Produits des autres valeurs mobilières et créances d'actif immobilier				
Autres intérêts et produits assimilés	11 764	3 105	8 659	278.86
Reprises sur provisions et transferts de charges				
Différences positives de change				
Produits nets sur cessions de valeurs mobilières de placement				
Total V	11 764	3 105	8 659	278.86
Charges financieres				
Dotations aux amortissements et aux provisions				
Intérêts et charges assimilées				
Différences négatives de change				
Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement				
Total VI				
2. Résultat financier (V-VI)	11 764	3 105	8 659	278.86
3. Résultat courant avant impôts (I-II+III-IV+V-VI)	24 671-	124 059	148 730-	119.89-
Produits exceptionnels				
Produits exceptionnels sur opérations de gestion				
Produits exceptionnels sur opérations en capital				
Reprises sur provisions et transferts de charges				
Total VII				
Charges exceptionnelles				
Charges exceptionnelles sur opérations de gestion	40		40	
Charges exceptionnelles sur opérations en capital				
Dotations exceptionnelles aux amortissements et aux provisions				
Total VIII	40		40	
4. Résultat exceptionnel (VII-VIII)	40-		40-	
Impôts sur les bénéfices (IX)				
Total des produits (I+III+V+VII)	1 384 401	1 149 471	234 930	20.44
Total des charges (II+IV+VI+VIII+IX)	1 409 112	1 025 412	383 700	37.42
Solde intermédiaire	24 711-	124 059	148 770-	119.92-
+ Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs				
- Engagements à réaliser sur ressources affectées				
5. EXCEDENTS OU DEFICITS	24 711-	124 059	148 770-	119.92-

ANNEXE

Exercice du 01/01/2022 au 31/12/2022

Annexe au bilan avant répartition de l'exercice, dont le total est de 2 815 993.27 Euros et au compte de résultat de l'exercice présenté sous forme de liste, dont les produits d'exploitation sont de 1 372 636.80Euros et dégageant un déficit de 24 711.24- Euros.

L'exercice a une durée de douze (12 mois, couvrant la période du 01/01/2022 au 31/12/2022.

Les notes et les tableaux présentés ci-après, font partie intégrante des comptes annuels.

- REGLES ET METHODES COMPTABLES -

Principes et conventions générales

Les comptes de l'exercice clos ont été élaborés et présentés conformément aux règles comptables dans le respect des principes prévus par les articles 121-1 à 121-5 et suivants du Plan Comptable Général.

Les conventions générales comptables ont été appliquées dans le respect du principe de prudence, conformément aux hypothèses de base : continuité de l'exploitation, permanence des méthodes comptables d'un exercice à l'autre, indépendance des exercices, conformément aux règles générales d'établissement et de présentation des comptes annuels.

La méthode de base retenue pour l'évaluation des éléments inscrits en comptabilité est la méthode des coûts historiques.

Les conventions comptables ont été appliquées en conformité avec les dispositions du code de commerce, du décret comptable du 29/11/83 ainsi que du règlement ANC 2018-06 relatifs à la réécriture du plan comptable général applicable à la clôture de l'exercice.

Permanence des méthodes

Les méthodes d'évaluation retenues pour cet exercice n'ont pas été modifiées par rapport à l'exercice précédent.

- COMPLEMENT D'INFORMATIONS RELATIF AU BILAN -

ANNEXE

Exercice du 01/01/2022 au 31/12/2022

Etat des immobilisations

	Valeur brute début d'exercice	Augmentations	
		Réévaluations	Acquisitions
Autres postes d'immobilisations incorporelles TOTAL	86 853		
Matériel de bureau et informatique, Mobilier	47 641		
TOTAL	47 641		
TOTAL GENERAL	134 494		

	Diminutions		Valeur brute en fin d'exercice	Réévaluation Valeur d'origine fin exercice
	Poste à Poste	Cessions		
Autres immobilisations incorporelles TOTAL			86 853	86 853
Matériel de bureau et informatique, Mobilier			47 641	47 641
TOTAL			47 641	47 641
TOTAL GENERAL			134 494	134 494

Etat des amortissements

Situations et mouvements de l'exercice	Montant début d'exercice	Dotations de l'exercice	Diminutions Reprises	Montant fin d'exercice
Autres immobilisations incorporelles TOTAL	86 853			86 853
Matériel de bureau et informatique, Mobilier	45 718	1 660		47 378
TOTAL	45 718	1 660		47 378
TOTAL GENERAL	132 572	1 660		134 231

Ventilation des dotations de l'exercice	Amortissements linéaires	Amortissements dégressifs	Amortissements exceptionnels	Amortissements dérogatoires	
				Dotations	Reprises
Matériel de bureau informatique mobilier	1 660				
TOTAL	1 660				
TOTAL GENERAL	1 660				

ANNEXE

Exercice du 01/01/2022 au 31/12/2022

Etat des échéances des créances et des dettes

Etat des créances	Montant brut	A 1 an au plus	A plus d'1 an
Clients douteux ou litigieux	7 749	7 749	
Autres créances clients	145 921	145 921	
Autres impôts, taxes et versements assimilés	38 387	38 387	
Débiteurs divers	34	34	
Charges constatées d'avance	15 636	15 636	
TOTAL	207 727	207 727	

Etat des dettes	Montant brut	A 1 an au plus	De 1 à 5 ans	A plus de 5 ans
Fournisseurs et comptes rattachés	127 378	127 378		
Personnel et comptes rattachés	15 199	15 199		
Sécurité sociale et autres organismes sociaux	24 652	24 652		
Autres impôts taxes et assimilés	2 373	2 373		
Autres dettes	2 296	2 296		
TOTAL	171 898	171 898		

Evaluation des immobilisations corporelles

La valeur brute des éléments corporels de l'actif immobilisé correspond à la valeur d'entrée des biens dans le patrimoine compte tenu des frais nécessaires à la mise en état d'utilisation de ces biens, mais à l'exclusion des frais engagés pour leur acquisition.

Evaluation des créances et des dettes

Les créances et dettes ont été évaluées pour leur valeur nominale.

Charges à payer

Montant des charges à payer incluses dans les postes suivants du bilan	Montant
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	88 269
Dettes fiscales et sociales	19 075
Total	107 344

Charges et produits constatés d'avance

Charges constatées d'avance	Montant
Charges d'exploitation	15 636
Total	15 636

LA MISE EN ŒUVRE DES SCHEMAS DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPECIALISATION
1er BILAN
JUIN 2023

INTRODUCTION

Historique de la coopération régionale et interrégionale

Les collaborations entre les Centres sont depuis de nombreuses années très largement développées et le législateur a fait évoluer à plusieurs reprises les modes d'organisation des CDG mais également leur champ de compétences mutualisées.

A la création du statut par les lois de 1983 et 1984, l'organisation des Centres reposait sur un triptyque :

- un centre national de gestion de la Fonction publique territoriale, chargé d'assurer, pour les cadres d'emplois de catégorie A, un certain nombre de missions dont l'organisation des concours, l'établissement des tableaux d'avancement et de mutation, la publicité des vacances d'emploi, la gestion des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi
- Ces missions définies statutairement pouvaient toutefois faire l'objet d'une déconcentration régionale. La loi avait en effet créé des centres régionaux de gestion en charge de la gestion des agents de catégorie B
- Des centres départementaux pour l'exercice des missions relatives aux agents de catégories C et D.

L'article 50 de la loi n°87-529 du 13 juillet 1987 a modifié le schéma d'origine de la loi de 1984.

Avait été privilégié un système comportant, d'une part un CNFPT - unique établissement public national - avec des missions de formation mais aussi de gestion des fonctionnaires de catégorie A et A +, et, d'autre part, des Centres de gestion départementaux, dont la mission de gestion était amputée de celle des fonctionnaires d'encadrement (de catégorie A et A+).

Toute coordination des centres avait disparu, la loi Galland ayant supprimé les niveaux national et régional.

Toutefois, notamment en matière d'organisation des concours, la mutualisation de certaines missions à un niveau au moins régional voire interrégional apparaissait indispensable et s'est développée dans le cadre de l'ancien article 26 de la loi du 26 janvier 1984 (conventionnements inter-CDG).

Ainsi, l'année 2004 avait vu la carte des interrégions se préciser. 9 interrégions pour les concours ont été définies entre Centres de Gestion :

- Nord – Picardie (5 CDG)
- Grand Ouest (14 CDG)
- Ile de France – Centre (9 Centres)
- Grand Est (18 CDG)
- Grand Sud-Ouest (25 CDG)

- Auvergne – Rhône Alpes (12 CDG)
- Provence-Alpes-Côte d'Azur – Corse (8 CDG)
- Guadeloupe – Martinique – Guyane (3 CDG)
- Réunion – Mayotte (2 CDG).

La première organisation du concours de Technicien supérieur en 2005 par les CDG s'était pleinement intégrée dans cette planification inter-Centres élargie.

La coopération inter-Centres en matière de concours fut inscrite dans la loi statutaire n°84-53 du 26 janvier 1984 par le législateur en 2007.

Comme le rappelait le rapport des rapporteurs du projet de loi de transformation de la fonction publique au Sénat, les centres de gestion ont été encouragés par le législateur à se regrouper pour mutualiser certaines missions :

- plusieurs centres peuvent décider de constituer un centre commun au niveau interdépartemental, auquel ils peuvent confier tout ou partie de leurs missions

- Depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 les centres étaient tenus de s'organiser, au niveau régional ou interrégional, pour exercer ensemble, à titre obligatoire, un ensemble de missions défini par la loi, voire, à titre facultatif, d'autres missions ; ils élaboraient à cet effet une charte qui désignait un centre coordonnateur.

Par ailleurs, une autre forme de coordination était assurée au niveau régional entre les centres de gestion, les employeurs publics territoriaux non affiliés et les délégations régionales ou interdépartementales du CNFPT, puisque le centre de gestion coordonnateur devait organiser au moins une fois par an une conférence régionale de l'emploi et de la formation, avec également les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national et siégeant au CSFPT.

Cette coordination permettait d'assurer :
- Une homogénéité des pratiques de gestion des agents au sein de plusieurs départements
- Des économies d'échelle concernant la gestion des agents.

La loi du 19 février 2007 prévoyait uniquement une mutualisation de quatre missions pour les agents de catégorie A :
- L'organisation des concours et examens professionnels
- La publicité des créations et vacances d'emploi
- La prise en charge des FMPE
- Le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes.

La charte définissait le cadre d'exercice de ces missions gérées en commun à un niveau au moins régional.

Le législateur a élargi le champ des compétences inscrites dans les chartes de coopération (loi Sauvadet du 12 mars 2012 et loi déontologie du 20 avril 2016) en ajoutant :

- la coordination de l'organisation des concours, la publicité des créations et vacances d'emploi, la gestion des FMPE et des inaptes pour les agents de catégorie B
- le fonctionnement des conseils de discipline de recours
- la gestion de l'observatoire régional de l'emploi.

Chaque Centre de Gestion, par voie de délibération de son Conseil d'Administration, avait pris la décision d'adhérer à la Charte de coopération régionale ou interrégionale.

Par cette même délibération, les Centres de Gestion avaient désigné le Centre coordonnateur qui avait compétence pour les représenter et gérer les missions transférées dans le cadre du transfert de compétences institué par la loi n°2007-209 du 19 février 2007.

L'article 1er de la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 a modifié l'article L 4111-1 du code général des collectivités territoriales pour prévoir que, indépendamment des régions d'outre-mer et de la collectivité territoriale de Corse, les régions sont constituées, au 1er janvier 2016, des régions suivantes, dans leurs limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015 :

– Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine
– Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes
– Auvergne et Rhône-Alpes
– Bourgogne et Franche-Comté
– Bretagne
– Centre
– Ile-de-France
– Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées
– Nord – Pas-de-Calais et Picardie
– Basse-Normandie et Haute-Normandie
– Pays de la Loire
– Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les CDG concernés par l'évolution de la carte régionale se sont réorganisés dès 2015 au travers d'une nouvelle charte de coopération.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 a supprimé les conseils de discipline de recours et a inscrit la coopération régionale dans un autre cadre : les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Ainsi, aux chartes conclues entre centres de gestion au niveau régional ou interrégional depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007 se sont substitués les schémas régionaux ou interrégionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

En effet, l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 avait été modifié par l'article 50 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 pour que les modalités de l'organisation régionale ou interrégionale soient désormais inscrites dans un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Cette évolution s'inscrivait dans un contexte de réflexion sur les institutions de la FPT.

Jacques SAVATIER, Député de la Vienne, et Arnaud de BELENET, Sénateur de la Seine-et-Marne, avaient été nommés - par le Premier ministre le 11 octobre 2018- parlementaires en mission chargés d'une mission temporaire sur la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales.

Cette mission parlementaire s'inscrivait dans le cadre de la mission de modernisation de la fonction publique territoriale et devait permettre de faire des propositions sur :

- Le contenu précis des prestations attendues du CNFPT et des CDG, tant par les agents que par les employeurs publics. Dans ce cadre, a été abordée la question des missions respectives des deux réseaux dont l'articulation pourrait être simplifiée et améliorée ainsi que du niveau de gestion le plus pertinent en fonction du service concerné (régional, interdépartemental, départemental ou infra-départemental)
- Le niveau de prestations attendu des deux réseaux et la façon d'en assurer le suivi
- Les modalités de financement des deux réseaux afin d'ajuster au mieux les contributions des employeurs territoriaux aux services effectivement rendus
- Les outils de gestion et de contrôle à mettre en place afin d'assurer la transparence sur les moyens de fonctionnement du CNFPT et des CDG ainsi que les flux de financement entre ces établissements.

La mission a formulé 24 propositions et a souhaité rappeler les objectifs qu'elle a poursuivis :
- optimiser et renforcer la fonction RH des collectivités dans un contexte de profondes transformations de leur cadre d'action et de leurs politiques publiques
- améliorer l'efficience du dispositif, dans le respect de la maîtrise de la dépense publique locale
- renforcer sa transparence, au service des collectivités territoriales et de leurs agents
- conserver l'unicité de la FPT et la péréquation territoriale
- tenir compte des évolutions législatives de ces dernières années notamment en des apports de la loi du 5 septembre 2018 « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* ».

La mission soulignait dans son rapport publié en février 2019 que les deux réseaux CNFPT et CDG apparaissent *« déterminants dans l'accompagnement de ces transformations »*.

Le rapport souligne que les CDG permettent *« une mutualisation de la fonction RH et contribuent à l'homogénéité de la FPT »*. Toutefois, il pointe l'hétérogénéité de ces établissements et la *« mutualisation de certaines fonctions qui apparaît de plus en plus pertinente à l'échelle régionale »*.

A la suite du rapport parlementaire, le projet de loi de transformation de la fonction publique a été déposé au Parlement en mars 2019. A l'Assemblée nationale comme au Sénat, des débats ont été menés sur l'évolution départementale, régionale et nationale des Centres de gestion dans le cadre du projet lui-même, mais aussi d'amendements déposés par les parlementaires.

L'exposé des motifs de l'amendement déposé par la FNCDG et la Coordination des employeurs territoriaux visant à la création des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation était ainsi rédigé :

« L'exercice des missions des Centres de Gestion doit être accompagné d'un mode d'organisation de nature à approfondir l'offre, le niveau de service et un exercice harmonieux de leurs compétences sur l'ensemble du territoire national.

Afin de conjuguer l'étendue et la qualité de services avec la rationalisation des coûts, il s'agit d'approfondir le développement de la subsidiarité par le jeu de la mutualisation inter-Centres pour bénéficier des gains associés et répondre aux enjeux attachés aux nouveaux périmètres, sans préjudice de l'indispensable proximité vis-à-vis des employeurs et des agents territoriaux.

Dans cette optique, plutôt que de maintenir la notion de « charte », il est proposé de lui substituer un « schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation » approfondissant l'organisation de la coordination régionale des Centres de Gestion.

Cette proposition est inspirée par la proposition de l'IGA et du CGéFI (Revue de dépenses, novembre 2017) et s'inscrit également dans le prolongement du rapport des parlementaires Jacques SAVATIER et Arnaud de BELENET, remis au Premier ministre le 12 février, préconisant d'assurer une plus forte mutualisation par une organisation des Centres renforcée au niveau régional, favorisant le développement de l'offre de services des CDG tout en conservant le cadre opérationnel au niveau départemental.

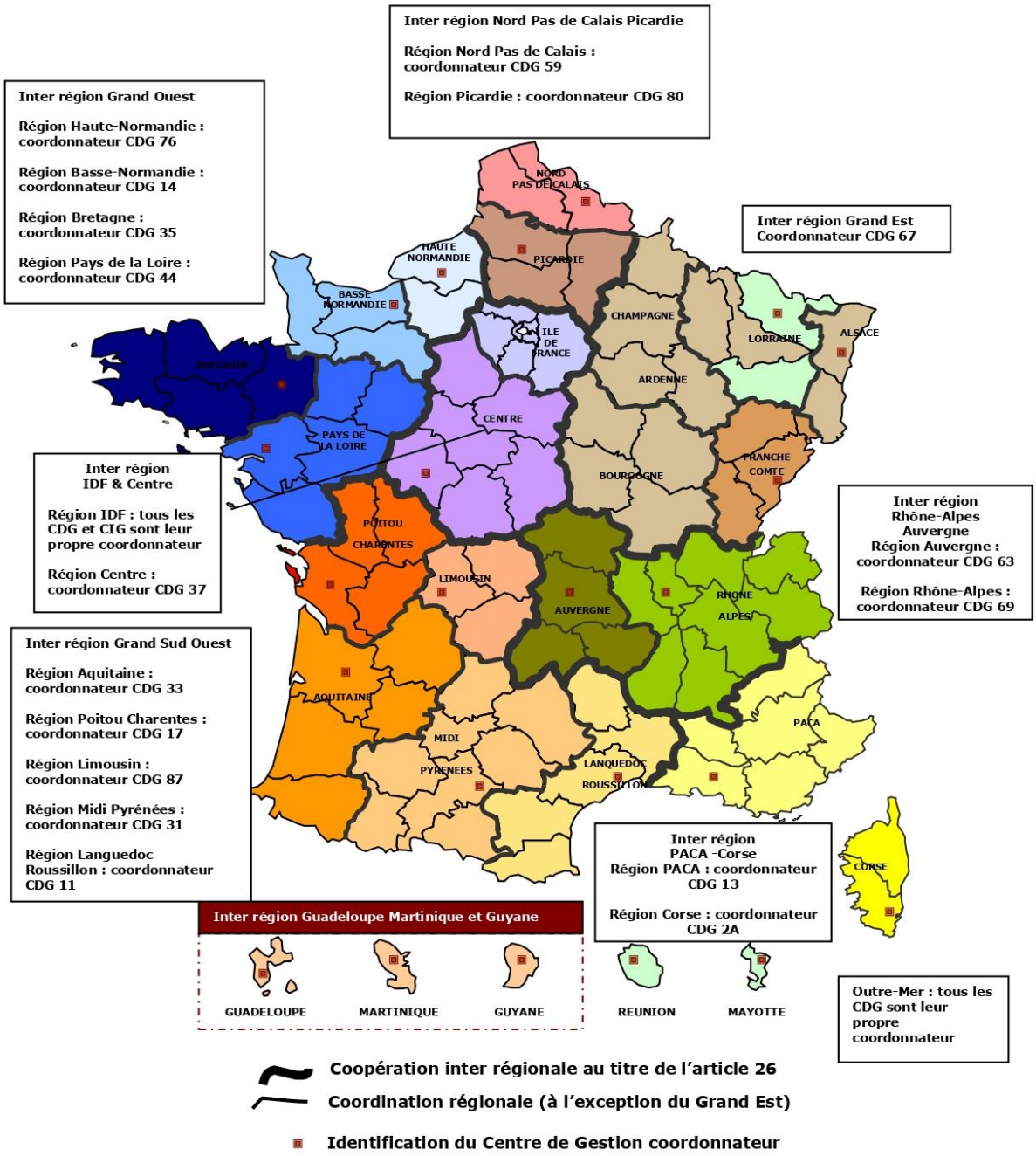
Cet amendement vise à renforcer la mutualisation régionale en lui donnant un cadre juridique plus abouti, calqué sur celui applicable à l'intercommunalité, selon un équilibre efficace entre "compétences de proximité" et compétences qui pourraient être mutualisées à un niveau régional par le biais d'un schéma de mutualisation, de coordination et de spécialisation. »

L'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit la création d'un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation en remplacement de la précédente charte élaborée par les centres de gestion.

Sans modifier la structure initiale du réseau des CDG, ce schéma, qui vise à favoriser la mutualisation des missions au niveau régional, traduit l'ambition de renforcer et de favoriser la collaboration entre les CDG d'un même ressort territorial. Il vise ainsi à préciser les missions exercées par le centre coordonnateur et celles exercées par un ou plusieurs centres pour le compte des autres centres. Il vise également à définir les moyens mis en commun pour l'exercice des missions régionalisées.

Cette évolution permet, tout en conservant une proximité avec les territoires, de soutenir le mouvement de mutualisation et de spécialisation des expertises, ainsi que la qualité des prestations des CDG (*Question écrite n°22373 de Louis-Jean de NICOLAY, Publiée dans le JO Sénat du 22 avril 2021 - page 2637, Réponse publiée le 5 août 2021, JO SENAT page 4898)*.

PANORAMA DE LA COORDINATION REGIONALE OU INTERREGIONALE DES CENTRES DE GESTION ANNEE 2007



1. Cadre juridique de la mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation, de spécialisation

L'article L 452-11 du code général de la fonction publique prévoit :
« Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions, en élaborant un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation qui :
1° Désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination
2° Définit les missions qu'ils décident de gérer en commun
3° Détermine les modalités d'exercice de ces missions, ainsi que de celles que les centres gèrent obligatoirement à un niveau au moins régional en application de l'article L 452-34
4° Détermine les modalités d'exercice de ces missions
5° Détermine les modalités de remboursement des dépenses correspondant à ces missions.
Le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation peut confier l'exercice d'une mission à l'un ou plusieurs des centres de gestion pour le compte de tous.
Il est transmis au représentant de l'Etat dans la région, à l'initiative du centre de gestion coordonnateur ».

En vertu des dispositions de l'article L 452-34 du CGFP, *« les missions suivantes sont exercées en commun par les centres de gestion à un niveau au moins régional :*
1° L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégorie A et B
2° La publicité des créations et vacances d'emplois de catégorie A, B et C
3° La prise en charge […] des fonctionnaires de catégories A et B momentanément privés d'emplois
4° Le reclassement […] des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
5° La gestion de l'observatoire régional de l'emploi
6° La mission générale d'information sur l'emploi public territorial définie au 7° de l'article L 452-35
7° La publicité des listes d'aptitude […]
8° L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité
9° Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article L 124-2
10° La désignation d'un référent laïcité prévu à l'article L 124-3
11° Une assistance à l'établissement des comptes de droits en matière de retraite, dans des conditions assurant leur fiabilité ».

La mutualisation des services est une mise en commun des moyens humains. Toutefois, elle ne bénéficie d'aucune définition juridique précise. La mutualisation est apparue comme une nécessité dans un contexte de maîtrise de la dépense publique locale. La mutualisation par la mise à disposition de services au sein des intercommunalités a été prévue initialement par la loi du 27 février 2002.

Dans le cadre de la coopération intercommunale, la mutualisation revêt deux modalités principales : la mise à disposition de services entre communes et communauté dans le cadre des compétences transférées à cette dernière (article L 5211-4-1 du CGCT) et, la création de services communs qui peuvent être créés, à cette même échelle, en dehors de tout transfert de compétence (article L 5211-4-2 du CGCT).

D'autres formes de mutualisation existent : les prestations de services, les groupements de commandes, le partage de matériels ou bien encore les ententes.

Le schéma de mutualisation, de coordination et de spécialisation des CDG s'apparente au schéma défini au sein des EPCI.

Le schéma de coopération des Centres de gestion se situe à un niveau régional ou interrégional.

2. Bilan des coopérations jusqu'à l'entrée en vigueur des schémas

Le bilan des coopérations est différent selon les régions et leur évolution ou non en 2015.

En région Hauts de France, la charte est entrée en vigueur le 1er janvier 2016 et renouvelée successivement en 2021 et 2022 dans l'attente de l'adoption du schéma.

Comme l'indique l'étude dressant bilan de la coopération régionale en Bretagne, des habitudes de travail en coopération existent depuis les années 1990 dans cette région pour l'exercice des missions suivantes :

- L'organisation des concours
- L'organisation d'événements régionaux (conférences régionales de l'emploi, salons)
- La mise en œuvre d'une méthode commune en matière de GPEEC
- La mutualisation de certaines fonctions support comme la documentation…

Alors que la première charte régionale avait été établie en 2007, une nouvelle charte a été signée le 24 janvier 2017.

En Région Nouvelle Aquitaine, trois chartes avaient été conclues dans le périmètre des anciennes régions :

- Charte régionale de coopération des centres de gestion d'Aquitaine (CDG 24-33-40-47-64) avec comme Centre de gestion coordonnateur le CDG 33
- Charte régionale de coopération des centres de gestion du Limousin (CDG 19-23-87) avec comme Centre de gestion coordonnateur le CDG 87
- Charte régionale de coopération des centres de gestion du Poitou-Charentes (CDG 16-17-79-86) avec comme Centre de gestion coordonnateur le CDG 17.

Ces premières chartes régionales définissaient le cadre d'exercice des quatre missions prévues à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 et gérées en commun, à un niveau au moins régional.

Le 11 juillet 2016, les 12 centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine ont décidé, en intégrant les acquis des trois coopérations préexistantes, de développer entre eux des mutualisations pour mener à bien diverses missions relevant de leur compétence et de s'accorder à tendre à une harmonisation de leurs pratiques. Cette coopération était axée autour des principes de subsidiarité et de complémentarité et avait pour objectif d'allier efficacité et économie de moyens, ce qui a conduit à déterminer, à partir de critères variables selon la pertinence recherchée, le niveau d'intervention des différentes missions, soit au niveau départemental, soit au niveau régional.

Un budget annexe régional a été créé à partir de l'exercice 2017.

Le champ d'application de la charte régionale de coopération des centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine, signée le 11 juillet 2016 avec une entrée en vigueur au 1er janvier 2017, dépassait le cadre minimal prévu par la loi et sa mise en oeuvre reposait sur des orientations validées à l'unanimité par son comité stratégique et d'orientation, dont notamment :

- Un observatoire régional de l'emploi et de la fonction publique territoriale avec deux chargés d'étude statistiques mutualisés et l'exploitation d'outils informatiques identiques
- Un règlement financier des concours et examens couvrant l'ensemble des opérations non transférées
- Une veille juridique commune avec un documentaliste mutualisé
- Un abonnement mutualisé pour les services de prévention
- Une représentation régionale des centres de gestion pour les travaux menés au niveau national ou les actions de représentation.

Dans le Grand Est, la charte signée le 12 juillet 2007 s'organisait sur une base interrégionale (anciennes régions d'Alsace, de Lorraine, de Champagne Ardenne, de Bourgogne, de Franche Comté), comme le rendait possible l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, ce fut la seule organisation suprarégionale. Cette charte a été renouvelée au même niveau le 1er janvier 2017.

En Normandie, les cinq CDG ont signé une charte le 20 octobre 2016, pour une entrée en vigueur le 1er janvier 2017, pour une durée de quatre ans. Cette signature s'intégrait dans le cadre de la fusion des régions de Haute et Basse Normandie à la suite de la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015. Cette charte prévoyait une organisation mutualisée des missions relatives à l'organisation des concours et examens (en lien avec l'interrégion Grand Ouest), à la publication des vacances d'emploi de catégories A et B, à la mise en œuvre d'un observatoire régional de l'emploi, à l'organisation de la conférence régionale de l'emploi, au maintien dans l'emploi des FMPE.

En Occitanie, préalablement à la constitution du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation, une analyse des coopérations existantes entre les 13 Centres de gestion a été réalisée. Celle-ci relevait différentes modalités de coopérations spécifiques aux Centres de gestion, notamment dans le cadre de conventions particulières dans des domaines non couverts par la charte régionale.

Cette analyse du bilan de la coopération mettait en évidence un partage d'informations entre les Centres d'Occitanie, au cours de rencontres régulières des 13 directeurs, la mise en place de commissions en matière d'emploi et de concours et de groupes de travail permanents ou ponctuels. Par ailleurs, avaient été institués des formations mutualisées, des groupements de commande, la mise en œuvre de prestations communes, la sous-traitance en matière de gestion des données sociales, la mise à disposition d'agents ou d'experts…

En PACA, une première charte régionale de coopération avait été signée le 16 août 2007 puis renouvelée en 2011 et 2015. Les Centres de gestion de la région PACA avaient renouvelé la troisième charte de coopération régionale le 28 décembre 2016, en marge de la première conférence régionale de l'emploi public territorial organisée en PACA. Cette charte actualisait les modalités de collaboration inter-CDG au regard des évolutions introduites par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 redéfinissant le cadre légal d'exercice des missions gérées en commun à un échelon au moins régional.

En région AURA, une charte a été ratifiée par les Centres de Gestion des douze départements de la nouvelle région le 5 décembre 2016, pour la période 2017 - 2020. L'objectif de cette charte était, au-delà des coopérations imposées par la loi, de mutualiser de nouvelles missions. Ainsi, un centre de gestion qui aurait souhaité créer un nouveau service, s'engageait à en informer les autres afin que de possibles coopérations soient réfléchies à plusieurs. Via cette charte, les CDG de la région AURA ambitionnaient de renforcer le service rendu aux collectivités et établissements publics adhérents grâce à la réunion des compétences professionnelles des 12 CDG. L'objectif était également de proposer un niveau de service homogène et de renforcer la légitimité des CDG en tant qu'expert et tiers de confiance. Au-delà des missions définies à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, la charte prévoyait une expertise mutualisée dans les domaines suivants :

- L'assistance à la retraite
- L'assistance à la mobilité
- Le conseil en organisation
- Le bilan de compétences
- Le calcul des allocations de retour à l'emploi
- La paie à façon.

Ainsi, un Centre de Gestion qui ne proposait pas l'un de ces services pouvait conventionner avec un CDG de la nouvelle région pour que ce dernier puisse intervenir sur son territoire.

Les 6 centres de gestion de la région Centre avaient fait le choix d'un document révisable tous les 3 ans. Ainsi, une charte pour les années 2016 à 2018 avait été adoptée fin décembre 2015 et la charte pour les années 2019-2021 avait été conclue fin décembre 2018. Le mode de coopération se basait sur des réunions régulières : les 6 présidents des centres de gestion se réunissaient au minimum une fois par an, des réunions trimestrielles étaient organisées entre les directions des six centres et avaient été mis en place des groupes de travail comme par exemple en matière de conseil juridique statutaire, groupe de travail piloté par les CDG 45 et 28.

Par ailleurs, au-delà des missions coordonnées au niveau régional définies à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, la charte de coopération des CDG du Centre prévoyait :

- La mise à disposition par le Centre de gestion du Loiret d'un référent déontologue mutualisé à destination du CDG du Cher
- La mise à disposition par le Centre de gestion d'Indre et Loire d'un référent déontologue mutualisé à destination des CDG de l'Indre et du Loir et Cher.

En Corse, la charte de coopération avait été conclue le 1er juin 2018. Cette charte portait sur l'exercice des missions inscrites à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.
Les deux CDG de Corse avaient souhaité privilégier une gestion commune de l'organisation des concours et examens pour les catégories A et B mais procéder à une gestion départementale pour la publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie B.

Les cinq Centres de gestion de la Région des Pays de la Loire, ont, en 2007, marqué leur volonté de travailler en commun. Ainsi, une première convention régionale a été signée et le Centre de gestion de Loire-Atlantique désigné comme centre coordonnateur en 2010. En 2013, la coopération a pris une nouvelle dimension avec la création du budget annexe retraçant les opérations à caractère régional. Parallèlement, il existait d'autres formes de coopérations – qui dépassaient le seul périmètre législatif et les items strictement prévus dans la charte de coopération. De nombreux réseaux informels s'étaient mis en place entre les CDG : réseaux de partage d'outils et d'échanges d'expérience.

3. Méthodologie d'élaboration des schémas

Tous les schémas adoptés ne précisent pas leurs modalités d'élaboration.

Les coopérations régionales ne peuvent pas aborder la mutualisation selon une démarche identique.
Tout dépend du contexte local (taille des différents CDG, services proposés, habitudes de travail en commun…) et la proposition est adaptée à chaque territoire. Toutefois, la majorité des régions a souhaité élaborer une phase de diagnostic des mutualisations existantes avec l'appui ou non d'un cabinet extérieur.

Ainsi, 5 coordinations ont eu recours à l'appui d'un cabinet extérieur pour l'élaboration de leur schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation : Bretagne, Hauts de France, Grand Est, Nouvelle Aquitaine et Pays de la Loire.

Ce regard extérieur avait pour objectif de définir un schéma consensuel tant sur la forme que sur le fond. Le cabinet a souvent contribué à définir certaines notions (chef de filât), le rôle du coordonnateur, la gouvernance régionale et l'intérêt de coordonner voire de mutualiser les moyens et activités par rapport aux services (obligatoires ou facultatifs) avec les autres Centres de gestion de la Région.

Dans tous les cas, un bilan des coopérations antérieures et la formalisation de perspectives ont été réalisées dans les régions ayant adopté leur schéma.

En Occitanie, l'élaboration d'un diagnostic a permis de dresser un état des lieux des pratiques de coordination régionale, d'identifier les projets de mutualisation ou spécialisation pouvant être développés et, par voie de conséquence, d'alimenter le contenu du schéma régional.

Ce diagnostic a révélé une capacité à coopérer et co-construire un cadre de référence commun ainsi qu'une volonté marquée d'harmoniser les pratiques et outils en vue de produire une offre de services homogène et respectueuse des enjeux de territoire et des particularités locales. Il a mis en avant un ensemble de valeurs partagées et mis en commun des connaissances sur le fonctionnement de chaque Centre de gestion. Dans le cadre de ce diagnostic ont été mis en avant :

- Une harmonisation des pratiques et des tarifications
- L'élaboration d'une communication commune
- La constitution d'un fonds documentaire juridique commun
- L'élaboration d'un plan comptable analytique commun
- La définition d'un plan de formation commun
- L'élaboration de système d'information et de communication compatibles
- L'organisation de services communs pour les agents des Centres de gestion : médecine, déontologie, médiation…

La démarche engagée par les 4 CDG bretons consistait à interroger le système de coopération et à envisager ses éventuelles transformations. Pour cela, un bilan de la coopération a été mené et une réflexion quant aux perspectives a été engagée.

L'étude conduite et, particulièrement le bilan de la coopération, permet de mettre en avant que les 4 CDG Bretons semblent partager une même représentation de la coopération ; plaçant l'intérêt général au-dessus des intérêts départementaux, tout en préservant l'identité de chaque CDG. Ce n'était pas la volonté de coopérer qui pouvait présenter des obstacles mais certaines modalités de la coopération (définir ou redéfinir des modalités de décisions, d'arbitrage et les mandats donnés aux différents « organes » de la coopération...).

Dans la région Pays de la Loire, le diagnostic sur les coopérations existantes réalisé répondait aux objectifs suivants :
- Développer l'interconnaissance entre les CDG, concernant les enjeux communs et les spécificités territoriales, organisationnelles et d'offres de service
- Formaliser les coopérations existantes, notamment informelles, et leurs modalités de fonctionnement
- Dégager des premières pistes de coopération régionale.

En Nouvelle-Aquitaine, outre les compétences qui étaient définies à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, le schéma dresse le bilan des coopérations existantes pour les missions :

- Veille juridique
- Service mutualisé concours et examens
- Service mutualisé Production documentaire et expertise RH
- Plans de formations mutualisés
- Santé sécurité au travail
- Déontologie.

Le diagnostic présente des éléments d'activité mais définit également les modalités de financement des missions mutualisées avant l'adoption du schéma.

En PACA, un comité de direction composé des six directions générales a examiné les 10 thèmes de collaboration régionale prévus par le législateur au cours de différentes séances de travail.

4. Contenu des schémas

Au 31 décembre 2022, 10 schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation avaient été adoptés :

- En Nouvelle Aquitaine avec une entrée en vigueur au 1er juillet 2021
- En Normandie avec une application au 1er janvier 2021
- En Bretagne le 17 décembre 2021
- Dans le Grand Est le 27 octobre 2021
- En Auvergne Rhône Alpes le 13 avril 2022
- Dans les Hauts de France le 13 juin 2022
- Dans les Pays de la Loire le 28 juin 2022
- En PACA le 23 décembre 2022
- En Occitanie fin 2022 pour une mise en œuvre au 1er janvier 2023
- En Région Centre Val de Loire, le schéma 2022-2024 est entré en vigueur le 1er janvier 2022.

Le 8 juin 2023, les Centres de gestion de la Corse du Sud et de la Haute-Corse ont signé leur schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Le préambule de ce schéma rappelle les objectifs poursuivis dans le cadre de l'élaboration de ce document :

- Répondre aux obligations législatives issues notamment de la loi du 6 août 2019
- Conforter les mutualisations existantes, dans le prolongement des actions engagées dans les précédentes chartes de coopération régionale.

• Objectifs, ambitions, orientations, et priorités définis dans le schéma

Les objectifs, ambitions, principes inscrits dans les différents schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation sont très similaires d'une région à l'autre.

Les Centres de Gestion normands indiquent que le schéma doit permettre de développer des opérations mutualisées, en vue d'optimiser les moyens et les savoir-faire que chaque Centre possède au service des collectivités et établissements publics de leur ressort territorial, des agents territoriaux et des candidats à un emploi public.

En PACA, l'accent est porté sur le fait de conforter et d'améliorer les mutualisations et coopérations déjà existantes.

En Bretagne, les 5 priorités de la coopération régionale sont les suivantes :

- Renforcer l'attractivité de la FPT
  1. Promouvoir et valoriser les métiers territoriaux
  2. Positionner les CDG comme porte d'entrée principale vers l'emploi public territorial
- Repenser la santé au travail pour le service public
  1. Définir une offre innovante articulant la médecine préventive et la médecine agréée
  2. Constituer et fidéliser des équipes de professionnels de santé adaptées à la sphère publique
- Porter une dynamique d'expérimentation
  1. Acculturer les équipes à la Recherche et au développement
  2. Mener la réflexion prospective en réponse aux besoins des collectivités
  3. Partager les connaissances sur les enjeux et bonnes pratiques entre CDG, EPCI, partenaires et influencer la Recherche et le développement par le poids régional
- Se donner un temps d'avance pour l'innovation technologique au service des collectivités
  1. Accompagner les évolutions technologiques
  2. Élaborer une stratégie informatique régionale
- S'engager pour une convergence des pratiques sur l'ensemble du territoire
  1. Définir le socle, prioriser parmi les réponses à harmoniser en préservant les adaptations locales
  2. Diffuser des réponses communes et communiquer ensemble
  3. Mutualiser les moyens.

Dans les Pays de la Loire, cinq enjeux ont été repérés :
- L'importance d'améliorer la cohérence et la complémentarité des interventions à l'échelle de la région tout en tenant compte des disparités de fonctionnement et des spécificités de chaque CDG
- L'optimisation des moyens techniques, humains et financiers dans le cadre d'un plan pluriannuel
- L'identification de leviers de performances à court, moyen et long termes pour chacun des centres de gestion dans une logique de partage et de pertinence d'offres de service qualitatives, à l'échelle régionale
- L'élaboration de plans d'action évaluables et des outils de pilotage, simples, ad hoc
- La mise en place d'outils de veille des évolutions régionales et de pilotage du schéma de mutualisation.

Dans les Hauts de France, le schéma traduit l'ambition de renforcer le service rendu aux collectivités avec une forte exigence de qualité de service. Il vise à favoriser et organiser la collaboration entre les CDG au niveau régional, tout en conservant et sécurisant une intervention départementale en proximité des collectivités.

Le schéma régional de coopération, de mutualisation et de spécialisation structure une ambition régionale commune renforçant le rôle essentiel que détiennent les CDG en tant qu'organes de référence transversaux des ressources humaines à l'échelle locale.

A ce titre, il doit consolider le positionnement des CDG aux services des collectivités et établissements publics en vue de garantir dans le temps l'exercice des missions de service public par une gestion RH qui réponde au besoin croissant d'adaptation des collectivités favorisant ainsi la prise en compte des besoins des usagers.

En ce sens, le schéma vise la création d'une culture partagée respectueuse des identités, des positionnements, des compétences et des valeurs de chaque établissement ancré sur son territoire. Cette coopération se fonde sur des principes clés qui sont l'affirmation de valeurs (proximité, subsidiarité, égalité, efficience), d'un principe d'organisation et de modes d'actions.

Le schéma régional de Nouvelle Aquitaine précise que la réflexion relative à l'évolution de la coopération s'est articulée autour de trois éléments :
• Un modèle de coopération décentralisé
• Une stratégie repensée
• Une méthode dédiée.

Le schéma pose également des valeurs communes (L'identité départementale des centres de gestion, le principe de subsidiarité, le principe de proximité, les CDG tiers de confiance), tout comme celui adopté par les CDG de la Région AURA et du Centre Val de Loire (coopération solidaire, axée autour des principes de subsidiarité et de complémentarité, efficacité, économie de moyens) et d'Occitanie (Proximité, efficience, agilité, intelligence collective, innovation/expérimentation, droit à l'erreur, évaluation, clause de revoyure). Dans les Pays de Loire, les cinq CDG ont retenu quatre principes fondateurs : proximité, complémentarité, solidarité territoriale, expérimentation.

Les orientations politiques et les ambitions inscrites dans le schéma d'Occitanie sont par exemple de :
• Maintenir le service de proximité
• Rechercher le consensus au travers de la gouvernance et des modalités de prise de décision
• Définir un schéma qui encadre sans enfermer
• Identifier des chefs de file, en veillant à ce que chaque Centre de gestion soit mis en valeur
• Promouvoir l'égalité d'accès à la fonction publique territoriale et l'égalité de traitement des agents publics territoriaux,
• Poursuivre la stratégie de développement des Centres de gestion départementaux qui conforte leur légitimité
• Maîtriser les dépenses publiques.

Pour les Centres de gestion du Val de Loire, les objectifs de la coordination régionale sont les suivants :
- l'amélioration de la qualité du service public et de l'efficience du service rendu aux collectivités
- la maîtrise des dépenses dans un contexte général de baisse de ressources
- la mise en commun de savoir-faire et d'outils au niveau régional.

● les missions exercées en commun

Le schéma vise à définir des pistes de mutualisation à mettre en œuvre au cours du mandat et à définir leurs impacts financiers.

Généralement, les bases de la coopération sont posées et répondent aux exigences législatives posées à l'article L 452-34 du code général de la fonction publique (mutualisation de l'organisation des concours, gestion commune des FMPE, observatoire de l'emploi…).

Toutefois, plusieurs coordinations ont souhaité « aller plus loin » dans la mutualisation, prenant en compte plusieurs éléments :

- Passer d'une logique juridique et d'opportunités à une logique stratégique affirmée
- Des besoins d'expertise croissants dans les collectivités
- Un positionnement commun nécessaire : Accord sur des référentiels communs, pour aller vers une harmonisation des pratiques optimisée
- Une organisation et un management intégrant le fonctionnement coopératif.

Ainsi, concernant le contenu des schémas, plusieurs coordinations ont souhaité mutualiser des missions complémentaires à celles définies à l'article L 452-34 du code général de la fonction publique. C'est le cas pour les régions Hauts de France, AURA, Normandie, Bretagne, Occitanie et Nouvelle Aquitaine.

Dans les Pays de la Loire, des réflexions sur la qualité de vie au travail, la santé, le conseil en organisation, le conseil en évolution professionnelle, les archives feront également l'objet d'une étude dans le cadre de la coopération régionale.

Plusieurs schémas portent principalement sur le champ des missions dont la loi prévoit une mutualisation a minima régionale : dans le Grand Est, en Centre Val de Loire, en PACA et en Corse.

En PACA toutefois ont été décidées la création d'une FAQ juridique commune et la mise en œuvre d'un outil spécifique de suivi des reclassements et des PPR.

Les CDG de la région Centre Val de Loire étudient la faisabilité de mener des actions de partage d'information entre gestionnaires sur la règlementation en vigueur et les diverses procédures applicables en matière de retraite et mutualisent leurs compétences juridiques aux fins de produire des documents et analyses communs, aux bénéfices des collectivités de chaque CDG. Les Référents déontologues des six départements de la région Centre-Val de Loire peuvent également se réunir pour échanger sur leurs pratiques et pour évoquer des affaires dont la complexité nécessite une réflexion collégiale. Le schéma prévoit la gestion en commun d'autres missions et projets mutualisés par voie d'avenant, le cas échéant.

Dans le Grand Est et en PACA, figure dans le schéma la possibilité de déport en matière de médiation préalable obligatoire.
Les Centres de gestion assurent, par voie de convention, une mission de médiation préalable obligatoire à la demande des collectivités territoriales et établissements publics de leur ressort. Lorsqu'un Centre de gestion cosignataire ne pourra assurer la mission de médiation préalable obligatoire du fait de moyens ou de situations concernant son propre Centre de gestion, il pourra faire appel à un autre Centre de gestion.

Dans le même sens, par voie d'avenant entré en vigueur le 1er janvier 2023, les CDG de la région du Centre Val de Loire ont organisé les modalités de déport et d'instruction des dossiers de MPO.

Pour la Région Nouvelle-Aquitaine, sont inscrites dans le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation également les missions suivantes :
- L'aide au recrutement et à la mobilité
- La PSC
- La veille juridique
- Les plans de formations mutualisés.

Les résultats de l'enquête régionale préalable à l'élaboration du schéma néo-aquitain ont permis de mettre en exergue certains besoins non couverts et des offres de service en devenir comme :
• Développer une offre de mobilité préventive (GPEEC, parcours professionnel, diagnostic, RPS …) et curative (reclassement, PPR)
• Développer une offre structurée de conseil (conseil en organisation, conseil en évolution professionnelle …)
• Développer une offre d'appui numérique (RGPD, dématérialisation des processus, préconisation et aide aux choix de solutions numériques, gestion et usage des données numériques des collectivités)
• Développer une offre sur l'attractivité des collectivités (recrutement, marque employeur, information emploi public territorial)
• Développer l'accompagnement des collectivités et autres usagers pour promouvoir la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail.

D'autres pistes de mutualisations envisagées :
• La comptabilité analytique
• Les outils numériques
• Les alertes éthiques et signalement.

En région AURA, les missions suivantes sont inscrites dans le schéma :
- L'assistance juridique non statutaire
- La Médiation
- Le conseil en évolution professionnelle
- Le conseil en organisation
- La PSC
- Le calcul des allocations chômage
- L'organisation des concours de catégorie C
- La gestion des paies.

En Normandie, la coopération régionale porte également sur la PSC, le conseil en organisation, le calcul des ARE, le dispositif de signalement des violences, le référent laïcité, la formation.

En Bretagne, il s'agit notamment de la santé, de la communication, de l'open data.

Dans les Hauts de France, le socle facultatif de coopération peut reposer sur :
- L'emploi public dans sa dimension attractivité et recrutement
- La paie
- Le remplacement et l'intérim
- L'accompagnement des parcours professionnels des agents publics, de la santé au travail, de la prise en charge des risques statutaires et sociaux et des actions de médiation
- Le développement des usages numériques à travers notamment le développement de la dématérialisation et l'archivage électronique
- L'accompagnement des transformations organisationnelles ou la gestion stratégique des RH
- Toute autre mission identifiée par un ou plusieurs CDG.

D'autres missions relevant du champ de compétences obligatoires ou facultatives exercées par les CDG ont été inscrites dans le schéma adopté en Occitanie :
- La prévention des risques professionnels
- La protection sociale complémentaire
- Le comité des œuvres sociales
- Le conseil en organisation
- Le coaching
- Le conseil RH / l'expertise juridique
- Le conseil en mobilité/en évolution professionnelle
- Le remplacement d'agents
- Le conseil en recrutement
- L'insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- L'apprentissage
- Le RSU/La GPEEC
- La gestion des contractuels
- La psychologie au travail
- La dématérialisation
- La cybersécurité
- Le RGPD
- L'archivage
- La paye à façon
- La médiation
- Le Calcul des ARE.

- **<u>La mise en place de chefs de filât</u>**

Plusieurs coopérations ont mis en place des chefs de filât avec des missions gérées ou exercées pour le compte d'autres centres du périmètre régional par un CDG autre que le coordonnateur. Cette possibilité a été introduite par le législateur dans le cadre de l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique.

En PACA, dans la Région Centre Val de Loire et dans les Pays de la Loire, il n'est pas fait référence dans le schéma à des chefs de file.

La mission de conseil en organisation est exercée en Normandie aussi par un CDG autre que le coordonnateur pour le compte d'autres centres.

Un chef de filât est déjà organisé pour le calcul des allocations chômage, le référent laïcité et l'observatoire de l'emploi en région AURA.

En Bretagne, le partenariat CNRACL, la GPEEC et l'observatoire de l'emploi sont également des missions exercées par un CDG pour le compte des autres.

La mission de référent déontologue n'est pas nécessairement exercée ou gérée par le coordonnateur mais par un chef de file comme en région AURA ou dans le Grand Est. Dans cette région également, les missions RGPD, observation de l'emploi, GPEEC, conseil en évolution professionnelle, calcul des ARE sont exercées par un Centre pour le compte d'autres.

En Nouvelle Aquitaine, c'est également le cas pour l'observation de l'emploi et la GPEEC avec deux chefs de file et l'assistance juridique statutaire.

Le schéma adopté dans la région des Hauts de France prévoit également la possibilité de confier l'exercice d'une mission à un ou plusieurs CDG pour le compte de tous dans une logique de chef de filât. Le CDG qui aurait développé ou souhaite développer un avantage comparatif sur un sujet identifié (offre ou relation de service) peut se proposer d'être chef de file pour renforcer ou coordonner l'extension de cette dimension sur le territoire régional au service des collectivités. Les CDG s'accordent pour désigner des CDG chefs de file :
1. Pour coordonner et piloter les missions obligatoires en opérant des regroupements naturels des missions concernées
2. Pour prendre en charge, le cas échéant, des missions facultatives à géométrie variable.

Ce rôle confère au CDG une fonction d'animation et de coordination des travaux sur un sujet spécifique d'offre ou de relation de service. Cette fonction n'implique pas que le chef de file soit l'unique CDG en charge de la production des éléments. Dans les Hauts de France, pour chaque mission du socle obligatoire de coopération, un CDG chef de file est désigné. Pour chaque mission du socle facultatif de coopération, un CDG chef de file peut être désigné. Des coopérations infra-régionales sont possibles. Pour la réalisation opérationnelle des coopérations localisées du socle facultatif, la participation de tous les CDG n'est pas requise mais les éléments sont partagés avec l'ensemble des CDG.

En Occitanie, quatre niveaux d'intervention sont définis dans le schéma :
• des coordonnateurs (un seul Centre de gestion coordonne la mission pour toute la région)
• des pilotes (un CDG qui a pour mission de piloter un groupe)
• des référents (plusieurs Centres de gestion disposant de l'expertise peuvent apporter du conseil sur la mission)
• des prestataires de service (plusieurs Centres de gestion disposant de l'expertise peuvent fournir le service aux autres Centres de gestion).

Pour les missions obligatoirement coordonnées au niveau régional, quatre Centres de gestion différents ont été désignés coordonnateur un sur la mission Emploi, un sur les concours et Examens professionnels, un sur la compétence référent déontologue et laïcité, un sur la retraite.

● la gouvernance

Désignation du CDG coordonnateur et présidence

Les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation désignent le même Centre de gestion coordonnateur que dans le cadre des chartes préexistantes. Il s'agit du Centre chef-lieu de région à l'exception de la région Centre Val de Loire (CDG de l'Indre et Loire tandis que le chef-lieu de région est le CDG du Loiret). Dans le Grand Est associant également la région Bourgogne Franche Comté, c'est le Centre de gestion du Bas-Rhin qui assure les fonctions de coordonnateur.

Le centre de gestion coordonnateur :

- Assure le suivi de la coordination et des conditions de sa mise en œuvre
- Anime les relations et les travaux régionaux selon les méthodes de gouvernance retenues par le schéma
- Promeut l'implication des Centres de gestion dans la mise en œuvre des orientations de la coordination
- Organise le secrétariat de la coordination et en assure le suivi administratif (préparation des réunions et élaboration de documents)
- Assure le relais des réalisations régionales vis-à-vis des autres instances
- Gère le budget annexe régional incluant les ressources transférées du CNFPT
- Veille à l'élaboration et à l'application des différentes conventions spécifiques nécessaires à la mise en œuvre pratique des missions communes
- Assure la production des bilans annuels de la coordination régionale.

En Corse, dans les régions AURA, Normandie, Pays de la Loire, PACA, Occitanie, Nouvelle Aquitaine, le CDG coordonnateur a été désigné.

Dans la région Hauts de France, le CDG coordonnateur est celui du Nord mais l'organisation repose sur le principe d'une présidence alternée. La présidence et l'animation politiques se font à tour de rôle par CDG, en rotation annuelle. Chaque année, un nouveau Président assure la représentation de la coopération, l'animation et le pilotage stratégique et politique de la coopération sans préjudice de la fonction juridico-administrative et financière du CDG Centre Coordonnateur. Idéalement, et si cela est possible, la Présidence est établie à tour de rôle entre les Présidents des CDG des départements des anciennes régions administratives (Nord Pas de Calais et Picardie).

Dans la région Centre Val de Loire, la désignation du CDG coordonnateur est opérée par période de 3 ans du 1er Janvier de l'année n au 31 décembre de l'année n+2, la désignation intervenant au cours de l'année n-1.

Lors de la réunion en date du 2 juillet 2021, le CDG d'Indre-et-Loire a été désigné en qualité de CDG coordonnateur de la région Centre-Val de Loire, avec date d'effet au 1er janvier 2022 pour une période de 3 ans.

L'Interrégion Grand Est est administrée par un Conseil d'administration composé des 18 Présidents de Centres de gestion départementaux ou de leurs représentants élus dûment mandatés. Dans les 3 mois suivant le renouvellement des Conseils d'administration des Centres de gestion membres de l'Interrégion Est, le Président du centre de gestion coordonnateur convoque le Conseil d'administration pour procéder à l'installation du nouveau conseil d'administration de l'Inter région Est. La séance d'installation se déroule sous la présidence du doyen d'âge de l'assemblée. Le Président est élu à bulletins secrets par le Conseil d'administration à une majorité simple.
Le Président préside le Conseil d'administration et le Bureau et administre le groupement interrégional en utilisant les moyens mis à disposition par le Centre de gestion coordonnateur. Le Président arrête l'ordre du jour de chaque réunion du Conseil d'administration. Il représente l'Interrégion Est dans toutes les démarches juridiques et administratives. Il ordonne toutes les dépenses du groupement.

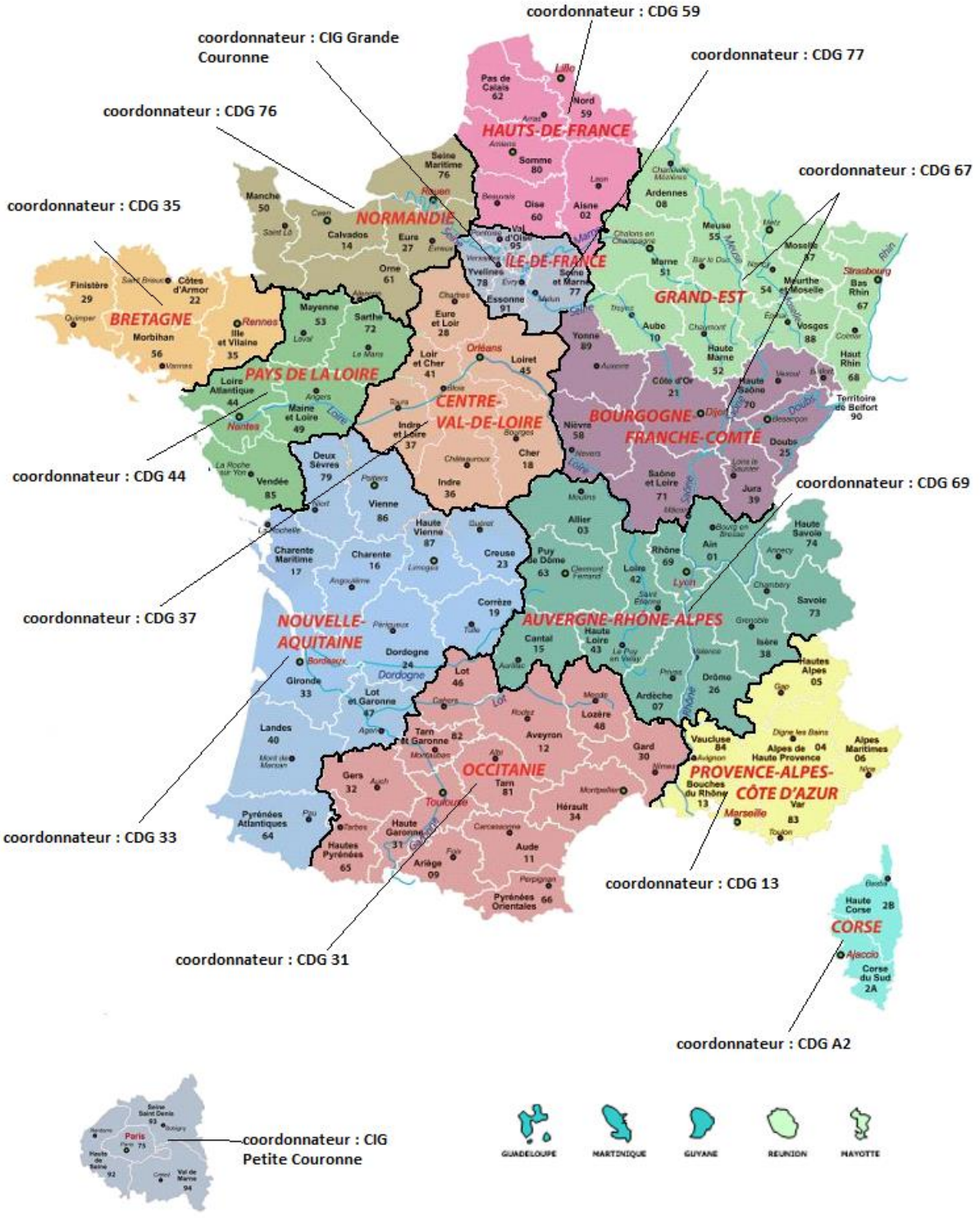
En Bretagne, le CDG 35 a été reconduit dans ses fonctions de CDG coordonnateur régional, ce qui lui confère un rôle central, notamment dans l'exercice des missions obligatoirement régionalisées.

Cependant, les autres centres de gestion de la coopération de se voir confier le pilotage d'action, dans le cadre d'une gestion décentralisée et volontariste des actions décidées par la coopération.

Un Président de la coopération régionale est désigné pour une durée de 18 mois consécutifs parmi les 4 Présidents des Centres de Gestion signataires, selon l'ordre suivant :
- 1 – le CDG 29
- 2 – le CDG 56
- 3 – le CDG 35
- 4 – le CDG 22.

Le Président est désigné par la Conférence des Présidents au plus tard 3 mois avant le début de son mandat.

PANORAMA DES COORDINATIONS REGIONALES
ANNEE 2022



Instances de gouvernance et modalités de vote

Plusieurs schémas fixent les modalités de gouvernance de la coopération régionale ou interrégionale (Grand Est, AURA, Bretagne, Occitanie, PACA, Hauts de France,

En Nouvelle Aquitaine, trois instances sont constituées :

- Le comité stratégique et d'orientation (CSO), instance de réflexion, d'échange et de discussion des enjeux de la coopération, composée des 12 Présidents des centres de gestion
- Le comité de direction (CODIR), instance qui assure et/ou concourt à la direction effective de la coopération des centres de gestion, composée des 12 Directions générales la) chargé(e) de mission de coopération prend en charge l'organisation et le fonctionnement du CODIR
- Un chargé de mission coopération prend en charge l'organisation et le fonctionnement du CSO et du CODIR
- Les comités opérationnels (COMOP), groupes de travail qui mettent en œuvre les objectifs par projet /domaine arrêtés par le CODIR. Ils sont composés par des techniciens des centres de gestion et le chargé de mission de coopération. Les COMOP sont supervisés par un ou deux membres du CODIR.

Les réunions du CSO sont organisées a minima par semestre. Les réunions du CODIR se tiennent suivant un calendrier annuel préétabli selon une périodicité bimestrielle et celles des COMOP à l'initiative de leurs rapporteurs.

Dans les Hauts de France, en PACA et en Corse, un mode de fonctionnement quasiment identique à celui prévu en Nouvelle-Aquitaine est prévu, à savoir trois instances :

- La conférence des Présidents composée de l'ensemble des directeurs du ressort de la coordination qui se réunit au moins une fois par an
- Le comité de direction (CODIR) composé de l'ensemble des directeurs du ressort de la coordination
- Les comités techniques et opérationnels ou les groupes de travail composés d'agents des CDG.

Aucune modalité de vote n'est prévue dans ces trois schémas. Les modes de gouvernance ne sont pas explicités non plus dans le schéma adopté en région Normandie.

En Bretagne, la coordination s'organise autour de quatre acteurs :

- La Conférence des présidents (4 présidents et 4 vice-présidents)
- Un Comité de pilotage (4 vice-présidents et 4 DG et DGA) dont l'objet est la déclinaison des orientations stratégiques, la programmation, l'évaluation des projets
- Un Comité de direction (4 DG et 4 DGA) chargé de l'élaboration des projets et de leur suivi
- Une équipe projet (Chef de projet, experts, équipes professionnelles) pour la mise en œuvre opérationnelle des projets.

Toute décision de nature à avoir un impact politique, de notoriété, RH ou financiers doit être portée à connaissance du Comité de Direction pour arbitrage.

Le CDG assurant la présidence de la coordination :
• Fixe l'ordre du jour des différents organes après consultation des autres Centres de Gestion bretons
• Convoque les membres aux réunions des instances
• Anime la réunion
• Rédige et diffuse le procès-verbal aux membres
• Fixe le calendrier annuel des réunions selon les périodicités suivantes :
o Conférence des Présidents : au moins une fois par semestre et autant que de besoin
o Comité de pilotage : au moins, une fois par trimestre, et autant que de besoin
o Comité de direction : au moins, une fois par trimestre, et autant que de besoin.

Les organes de gouvernance peuvent valablement prendre une décision dès lors que les 4 centres de gestion, sont valablement représentés. En cas d'absence de quorum la séance est reportée dans un délai d'un mois. Les décisions, sous réserve de délibération concordante de chaque Centre de Gestion, sont prises à l'unanimité.

Dans les Pays de la Loire, ont été mis en place également plusieurs organes de gouvernance :
- Une Conférence des présidents : organe politique de la coopération régionale, composé des présidences des 5 CDG avec voix délibérative. En cas d'absence d'une présidence, elle peut être remplacée par un vice-président désigné. Des vice-présidences éventuelles choisies par chaque présidence, sans voix délibérative, peuvent accompagner une présidence. Les directions générales sont membres de la conférence des présidences, sans voix délibérative. LA conférence se réunit a minima trois fois par an.
- Un comité de direction Régionale : instance de pilotage stratégique, composée des 5 directions générales des CDG accompagnées des directions générales adjointes ou déléguées, sans voix décisionnelle. Ce comité se réunit a minima avant chaque conférence des présidents
- Des Commissions thématiques : instances de mise en œuvre opérationnelle du schéma de coopération, composées des agents des CDG. Chaque commission est placée sous la responsabilité d'un CDG chef de file.
- Des réseaux formels et structurés et informels (les réseaux sont constitués sous un angle métier : préventeurs, juristes, archivistes, consultants…).

La région AURA est organisée de manière similaire avec ces quatre instances de gouvernance. La conférence des présidents composée des 12 présidents se réunit au moins 1 fois par semestre, le comité de direction composé des 12 directions générales se réunit au moins quatre fois par an. Les comités techniques sont les groupes de travail, les réseaux d'experts qui mettent en œuvre les objectifs par projet/domaine arrêtés par le CODIR. Ils sont composés de techniciens des Centres de gestion de la région AURA, ils se réunissent en tant que de besoin et sont programmés en amont de chaque réunion du CODIR, de nature à le préparer.

Les Centres de gestion de la région Aura ancrent leur coopération en développant les réseaux d'experts qui couvrent la majorité des missions des Centres de gestion avec des pilotes comme par exemple le CDG 38 sur l'observatoire de l'emploi.

Le schéma adopté en région AURA prévoit deux modalités de vote :

- soit 50% des Centres de gestion présents ou représentés, représentant au moins deux tiers de la population territoriale régionale
- soit deux tiers des Centres de gestion présents ou représentés, représentant au moins 50% de la population territoriale régionale.

En Occitanie, comme en Bretagne, un règlement politique de fonctionnement de la coordination a été établi. Le schéma prévoit que la recherche de consensus systématique dans la prise de décision est privilégiée. A défaut, les décisions y compris financières et budgétaires se prennent à la majorité qualifiée des 2/3 des membres présents ou représentés. Les Présidents des Centres de gestion d'Occitanie constituent un comité d'orientation de la coordination et de son action.

Dans l'interrégion Grand Est, les instances prévues par le schéma sont :

- Le conseil d'administration composé des 18 présidents
- Le bureau composé du Président et des Vice-Présidents du CA, élus à bulletin secret, à la majorité simple
- Le conseil des directeurs de l'Interrégion Est, composé des 18 directeurs de Centres de gestion départementaux ou de leurs représentants ainsi que de l'animateur/coordonnateur de l'Interrégion.

Les présidents désignent à la majorité simple un directeur coordonnateur parmi les directeurs des centres de gestion pour assumer pendant une durée définie par les présidents la coordination de l'exécution des décisions des présidents.

Le Conseil d'administration peut constituer en son sein des commissions chargées de lui présenter des rapports. Ces dernières peuvent comporter des agents des centres de gestion départementaux, des agents de la coopération et toute autre personne dont la compétence et/ou l'expérience peuvent éclairer ces travaux. Ces commissions sont présidées par un Vice-président du conseil d'administration. Elles se réunissent à la fréquence définie par le Vice-président qui rend compte au moins annuellement de l'avancée de ses travaux en réunion du conseil d'administration.

Le Conseil d'administration se réunit deux fois par an et à chaque fois qu'il est convoqué par son Président ou sur demande écrite du tiers de ses membres. Le Conseil d'administration délibère valablement si au moins la moitié de ses membres est présente, que ce soit physiquement ou au moyen de la visio-conférence. Les résolutions du Conseil d'administration sont prises à la majorité simple. La majorité des deux tiers (2/3) des Présidents présents ou représentés est requise pour toutes les résolutions qui consistent à doter la coopération interrégionale de nouvelles compétences, en plus de celles listées par le CGFP. Cette majorité est aussi requise pour toutes les décisions à caractère financier ayant pour conséquence des reversements aux centres de gestion.

En région Centre Val de Loire, la coordination régionale repose sur la mise en place des instances suivantes :

- L'instance Stratégique d'Orientation Régionale composée des 6 Présidents des CDG de la Région, présents ou représentés assistés de leur équipe de direction (DGS/DGA).
  Cette instance stratégique a pour mission essentielle de faire vivre le schéma lors des réunions annuelles organisées en fonction des nécessités. Elle décide de la priorisation des domaines de mutualisation et son calendrier de mise en œuvre pendant les 3 ans à venir. Elle procède à la désignation du CDG coordonnateur à la majorité qualifiée des 2/3 par période de 3 ans
- La Commission Technique Régionale composée des équipes de direction, présentes ou représentées, des 6 CDG de la région Centre Val de Loire. Elle est chargée de faire des propositions opérationnelles, dans le cadre des orientations fixées par l'Instance Stratégique d'Orientation. La Commission Technique se réunit une fois par trimestre pour définir les plans d'actions et de coordination régionale sur l'ensemble des sujets qui touche à la coopération régionale des CDG et une fois par an pour proposer le plan d'actions annuel.
- Des groupes de travail qui se composent des responsables de services/pôle en charge du domaine concerné ou à défaut d'une personne compétente désignée par le Directeur ou le DGA du CDG concerné.

5. Adoption, communication, durée, évaluation et suivi des schémas

L'article L 452-11 du code général de la fonction publique prévoit que le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation est transmis au représentant de l'État dans la région, à l'initiative du CDG coordonnateur.
Une réponse ministérielle précise que c'est la seule obligation prévue dans le cadre de l'adoption de ce document : *« Aucune disposition ne prévoit l'adoption de ce schéma par délibérations concordantes de chaque CDG concerné, comme c'est le cas, par exemple, lorsque des CDG de départements limitrophes décident de fusionner et de créer un centre interdépartemental unique ou lorsque des CDG décident de constituer un centre commun. Le législateur a ainsi souhaité que l'élaboration du schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation s'effectue dans un cadre souple, laissant une marge de manœuvre aux CDG, ces derniers pouvant toutefois décider de l'adopter par délibérations concordantes »* (*Question écrite n°22373 de Louis-Jean de NICOLAY, Publiée dans le JO Sénat du 22 avril 2021 - page 2637, Réponse publiée le 5 août 2021, JO SENAT page 4898)*.

La grande majorité des schémas fait référence à des délibérations concordantes prises dans les CDG. C'est le cas en Occitanie, en PACA, en Normandie, dans les régions Centre Val de Loire, Bretagne, Hauts de France, Nouvelle-Aquitaine, AURA, Pays de la Loire.

Au-delà de la transmission au Préfet, certains schémas prévoient une transmission à la FNCDG (Pays de la Loire, PACA, Corse, Nouvelle-Aquitaine ou une publication sur les sites internet du Centre de Gestion coordonnateur et/ou sur celui de chaque CDG membre de la coopération (Hauts de France, Nouvelle-Aquitaine).

La majorité des centres a organisé une signature solennelle du schéma (Occitanie, Bretagne, AURA, Pays de la Loire, Hauts de France, Nouvelle-Aquitaine, Corse).

Certains schémas sont adoptés pour la durée du mandat et seront renouvelés en 2027 (Nouvelle-Aquitaine, Grand Est, AURA).
Pour d'autres, la durée est plus réduite, de trois ans (dans la région Centre Val de Loire le schéma couvre les années 2022 à 2024) ou quatre ans (Pays de la Loire, Normandie). En Occitanie, la durée du schéma est de six ans à compter du 1er janvier 2023. En région PACA, le schéma a pris effet au 1er janvier 2023, il est conclu pour une période de trois ans renouvelable par reconduction expresse. Les mêmes modalités de durée et de reconduction expresse sont prévues par le schéma adopté par les CDG de Corse en juin 2023.

Le schéma adopté dans les Hauts de France ne prévoit pas de durée du schéma, même si le terme de mandat est évoqué dans une clause du document (présidence de la coordination).

Le règlement de coopération en région Bretagne ne prévoit pas non plus expressément de durée du schéma signé le 17 décembre 2021 mais implicitement il est adopté pour six ans, chacun des quatre présidents ayant une présidence tournante d'un mandat de 18 mois. Il est prévu que le règlement soit applicable, à compter de sa date de signature et reste en vigueur jusqu'à sa modification.
Il peut être complété et révisé sous forme d'avenant, après un accord unanime formulé par délibération respective des 4 Centres de Gestion.

L'évaluation d'une politique publique a pour objet d'apprécier l'efficacité de cette politique en comparant ses résultats aux objectifs assignés et aux moyens mis en œuvre. Elle peut se définir autour de trois préoccupations :
- il s'agit de comprendre les modes de fonctionnement de la mutualisation afin d'éclairer les différents acteurs (administrateurs, équipes dirigeantes, agents…) sur le sens et sur les conséquences de leur action, et plus largement contribuer au débat sur l'utilité de la mutualisation

- il s'agit de mesurer le plus objectivement possible la mutualisation, ses impacts et effets (directs, indirects, organisationnels)

- il s'agit de contribuer à améliorer la pertinence et l'efficacité des actions menées en cours ou à venir en adaptant leur contenu et/ou leurs modalités de mise en œuvre au regard des résultats de l'évaluation.

Tous les schémas ne comprennent pas de dispositions relatives à son évaluation.
Toutefois, plusieurs schémas prévoient que chaque année, l'avancement de la mutualisation fait l'objet d'une communication du président du CDG coordonnateur aux autres présidents dans le cadre d'un bilan annuel.

Par ailleurs, certains schémas évoquent la participation à la réunion des CDG coordonnateurs organisée annuellement par la FNCDG (AURA, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Bretagne, Centre Val de Loire).

Dans le cadre du schéma adopté dans les Hauts de France, les CDG ont convenu de s'entendre sur la nécessité dans le temps d'identifier et mettre en œuvre des évaluations périodiques du niveau de satisfaction des offres et d'évaluation annuelle des expérimentations menées. Les analyses et les conclusions seront présentées au CODIR puis à la conférence des Présidents.

En région AURA, le schéma fera l'objet d'une évaluation tant quantitative que qualitative arrêtée au 31 décembre de l'année précédant son terme.
En cours d'exécution, tout en rappelant l'autonomie de chacun, les Centres prenant l'initiative de créer une nouvelle mission s'engagent au préalable à en informer leurs homologues pour que soient étudiées de possibles coopérations.

Dans les Pays de la Loire, dans la 1ère année d'exécution, une étape bilan de l'exécution du schéma sera produite à 6 mois puis 1 an. Une clause de revoyure dans l'année qui précèdera l'échéance sera mise en œuvre sur la base d'un document d'évaluation produit par le comité de direction régional et soumis à la conférence des présidents avant d'intégrer les processus décisionnels internes à chaque CDG.
Cette évaluation du schéma sera établie sous 3 angles :
- Pertinence
- Efficience
- Cohérence.

Elle pourra concerner tout ou partie de :
- La structure même du schéma, afin d'en envisager les adaptations
- Les orientations stratégiques au regard des évolutions de l'environnement territorial propres à l'action publique régionale mais aussi aux domaines d'interventions spécifiques aux CDG
- La gouvernance
- Les actions mises en œuvre au cours des 3 années d'exécution du schéma
- Les moyens techniques, financiers et humains mis en œuvre.

En Occitanie, la réalisation d'un bilan annuel général de la coordination et d'un bilan annuel par mission est inscrite dans le schéma. Ces bilans comprennent une évaluation quantitative et qualitative à partir d'indicateurs.

La dernière partie du schéma prévoit les modes de révision du schéma (aspects organisationnels et procéduraux) ainsi que la remise en cause anticipée et le renouvellement des conventions.
Dans les Hauts de France, il est prévu que toute modification du schéma doit faire l'objet d'un avenant approuvé dans les mêmes termes par l'ensemble des CDG. Cet avenant est transmis et publié sous les mêmes modalités que le schéma lui-même. La modification par voie d'avenant est fixée également dans les schémas de coordination, de mutualisation, de spécialisation des régions AURA, Corse, Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine, PACA, Occitanie, Centre Val de Loire, de l'interrégion Grand Est.

En Bretagne, le règlement de la coordination fixe que ce dernier peut être complété et révisé sous forme d'avenant, après un accord unanime des parties, formulé par délibération respective des 4 Centres de Gestion.

En Région Centre Val de Loire, toute modification du schéma (choix du contenu et/ou du coordonnateur) pourra intervenir à tout moment, par avenant, moyennant l'accord de la majorité qualifiée des 2/3.

Le schéma de coordination, de mutualisation, de spécialisation de la région Normandie ne prévoit pas de modalités d'évaluation ou de modification.

Toutefois, il est indiqué que le schéma peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties avant la fin de sa période de validité avec un préavis de deux mois signifié par lettre recommandée avec accusé réception auprès de chacun des autres signataires.

Conclusion : Perspectives d'évolution des coordinations

Concernant les missions pouvant être mutualisées, le législateur a défini un champ de compétences obligatoirement exercées à un niveau régional ou interrégional. La majorité des CDG a souhaité « dépasser » ce cadre législatif en proposant une mutualisation renforcée par exemple comme en Occitanie sur la quasi-totalité des compétences exercées par les Centres à titre obligatoire ou facultatif.

A l'instar de ce qui est proposé par l'IGA et le CGEFI dans leur rapport de novembre 2017, ne serait-il pas souhaitable que l'ensemble des missions facultatives proposées actuellement puisse être généralisé, par l'intermédiaire d'une réflexion approfondie sur la mutualisation supra-départementale ?

Cela concerne principalement les missions suivantes :

- Conseil juridique
- Conseil en organisation
- Assistance sociale
- Assistance psychologique
- Accompagnement à la mise en œuvre de prestations sociales (action sociale, protection sociale complémentaire)
- Gestion des contrats d'assurance groupe
- Gestion des paies
- Assistance budgétaire
- Archivage
- Prestations informatiques et accompagnement à la numérisation et à la dématérialisation
- DPD et assistance à la mise en œuvre du RGPD
- Conseil en marchés publics et groupements de commandes.

L'évaluation des schémas associée à l'évolution des besoins d'expertise exprimés par les collectivités territoriales permettra certainement une extension des champs de mutualisation à l'issue de ce mandat.