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

Assemblée Générale Ordinaire
Du vendredi 9 septembre 2022
Palais du Pharo – Marseille

Compte-rendu et relevé de décisions

PRÉSENTS ET POUVOIRS

Présents et représentés : (58 Présidents/Administrateurs présents, 27 pouvoirs)

CDG	Nom	Présence	Pouvoir
CENTRE DE GESTION DE L'AIN	Bernard REY	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE L'AISNE	Hervé MUZART	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE L'ALLIER	Jean-Sébastien LALOY	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DES ALPES DE HAUTE PROVENCE	Michel BRUNET	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DES HAUTES ALPES	Marcel CANNAT	**Excusé**	Pouvoir à M. BRUNET (04)
CENTRE DE GESTION DES ALPES MARITIMES	Jean-Paul DAVID	**Excusé**	Pouvoir à C. SIMON (83)
CENTRE DE GESTION DE L'ARDECHE	Jean-Roger DURAND	**Excusé**	
CENTRE DE GESTION DES ARDENNES	Régis DEPAIX	**Excusé**	
CENTRE DE GESTION DE L'ARIEGE	Martine ESTEBAN	**Présente**	
CENTRE DE GESTION DE L'AUBE	Thierry BLASCO	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE L'AUDE	Serge BRUNEL	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE L'AVEYRON	Maurice BARTHÉLÉMY	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DES BOUCHES DU RHONE	Georges CRISTIANI	**Excusé**	
CENTRE DE GESTION DU CALVADOS	Hubert PICARD	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DU CANTAL	Louis CHAMBON	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA CHARENTE	Patrick BERTHAULT	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA CHARENTE MARITIME	Marie-Danielle GIRAUDEAU	**Présente**	
CENTRE DE GESTION DU CHER	Pierre DUCASTEL	**Excusé**	
CENTRE DE GESTION DE LA CORREZE	Jean-Pierre LASSERRE	**Excusé**	Pouvoir à P. SQUELARD (44)
CENTRE DE GESTION DE LA COTE D'OR	Patricia GOURMAND	**Présente**	
CENTRE DE GESTION DES COTES D'ARMOR	Vincent LE MEAUX	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA CREUSE	Michel VERGNIER	**Excusé**	
CENTRE DE GESTION DE LA DORDOGNE	Laurent PÉRÉA	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DU DOUBS	Christian HIRSCH	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA DROME	Eliane GUILLON	**Présente**	

CENTRE DE GESTION DE L'EURE	Jérôme PASCO	**Excusé**	Pouvoir à F. AIVAR (61)
CENTRE DE GESTION D'EURE ET LOIR	Bertrand MASSOT	**Excusé**	Pouvoir à M. GILLOT (37)
CENTRE DE GESTION DU FINISTERE	Yohann NEDELEC	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA CORSE DU SUD	Antoine OTTAVI	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE CORSE	Anne Marie NATALI	**Excusée**	
CENTRE DE GESTION DU GARD	Fabrice VERDIER	**Excusé**	Pouvoir à M. BARTHELEMY (12)
CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE GARONNE	Sabine GEIL-GOMEZ	**Excusée**	Pouvoir à S. GEIL-GOMEZ (09)
CENTRE DE GESTION DU GERS	Didier DUPRONT	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA GIRONDE	Roger RECORS	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE L'HERAULT	Philippe VIDAL	**Excusé**	
CENTRE DE GESTION D'ILLE ET VILAINE	Chantal PETARD-VOISIN	**Excusée**	Pouvoir à V. LE MEAUX (22)
CENTRE DE GESTION DE L'INDRE	Gil AVÉROUS	**Présent**	
CENTRE DE GESTION D'INDRE ET LOIRE	Michel GILLOT	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE L'ISERE	Jean-Damien MERMILLOD-BLONDIN	**Excusé**	Pouvoir à M. CHAPUIS (43)
CENTRE DE GESTION DU JURA	Frank STEYAERT	**Excusé**	
CENTRE DE GESTION DES LANDES	Jeanne COUTIERE	**Excusée**	Pouvoir à L. PEREA (24)
CENTRE DE GESTION DU LOIR ET CHER	Eric MARTELLIERE	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA LOIRE	Yves NICOLIN	**Excusé**	Pouvoir à P. LOCATELLI (69)
CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE LOIRE	Michel CHAPUIS	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA LOIRE ATLANTIQUE	Philip SQUELARD	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DU LOIRET	Florence GALZIN	**Présente**	
CENTRE DE GESTION DU LOT	Véronique ARNAUDET	**Excusée**	Pouvoir à JL DEPRINCE (82)
CENTRE DE GESTION DU LOT ET GARONNE	Jean-Louis COSTES	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA LOZÈRE	Laurent SUAU	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DU MAINE-ET-LOIRE	Elisabeth MARQUET	**Présente**	
CENTRE DE GESTION DE LA MANCHE	Jean-Dominique BOURDIN	**Excusé**	Pouvoir à H. PICARD (14)
CENTRE DE GESTION DE LA MARNE	Patrice VALENTIN	**Excusé**	Pouvoir à M. LORENTZ (67)
CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE-MARNE	Jean-Marie WATREMETZ	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA MAYENNE	Olivier RICHEFOU	**Excusé**	
CENTRE DE GESTION DE LA MEURTHE ET MOSELLE	Daniel MATERGIA	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA MEUSE	Gérald MICHEL	**Excusé**	Pouvoir à JM FRIZOT (71)
CENTRE DE GESTION DU MORBIHAN	Yves BLEUNVEN	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE	Vincent MATELIC	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA NIEVRE	Marie-Christine AMIOT	**Présente**	
CENTRE DE GESTION DU NORD	Eric DURAND	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE L'OISE	Alain VASSELLE	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE L'ORNE	Francis AIVAR	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DU PAS-DE-CALAIS	Joel DUQUENOY	**Absent**	
CENTRE DE GESTION DU PUY DE DOME	Nadine BOUTONNET	**Excusée**	Pouvoir à L. CHAMBON (15)

CENTRE DE GESTION DES PYRENEES ATLANTIQUES	Michel HIRIART	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DES HAUTES PYRENEES	Denis FÉGNÉ	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DES PYRENEES ORIENTALES	Robert GARRABE	**Excusé**	Pouvoir à S. BRUNEL (11)
CENTRE DE GESTION DU BAS-RHIN	Michel LORENTZ	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DU HAUT RHIN	Lucien MULLER	**Excusé**	Pouvoir à M. LORENTZ (67)
CENTRE DE GESTION DU RHONE	Philippe LOCATELLI	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE SAONE	Michel DESIRE	**Absent**	
CENTRE DE GESTION DE LA SAONE ET LOIRE	Jean-Marc FRIZOT	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA SARTHE	Didier REVEAU	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA SAVOIE	Auguste PICOLLET	**Excusé**	Pouvoir à B. REY (01)
CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE SAVOIE	Antoine de MENTHON	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA SEINE MARITIME	Jean-Claude WEISS	**Excusé**	Pouvoir à H. PICARD (14)
CENTRE DE GESTION DE LA SEINE ET MARNE	Anne THIBAULT	**Présente**	
CIG DE LA GRANDE COURONNE	Daniel LEVEL	**Présent**	
CIG DE LA GRANDE COURONNE	Florence MARY	**Absente**	
CIG DE LA GRANDE COURONNE	Michel DELAMAIRE	**Absent**	
CENTRE DE GESTION DES DEUX SEVRES	Alain LECOINTE	**Excusé**	Pouvoir à E. RENAUD (86)
CENTRE DE GESTION DE LA SOMME	Claude CLIQUET	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DU TARN	Sylvian CALS	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DU TARN ET GARONNE	Jean-Luc DEPRINCE	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DU VAR	Christian SIMON	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DU VAUCLUSE	Maurice CHABERT	**Excusé**	Pouvoir à C. SIMON (83)
CENTRE DE GESTION DE LA VENDÉE	Eric HERVOUET	**Excusé**	Pouvoir à P. SQUELARD (44)
CENTRE DE GESTION DE LA VIENNE	Edouard RENAUD	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE VIENNE	Béatrice TRICARD	**Présente**	
CENTRE DE GESTION DES VOSGES	Michel BALLAND	**Excusé**	Pouvoir à D. MATERGIA (54)
CENTRE DE GESTION DE L'YONNE	Jean-Pierre GERARDIN	**Excusé**	Pouvoir à MC AMIOT (58)
CIG DE LA PETITE COURONNE	Jacques Alain BENISTI	**Excusé**	Pouvoir à M. HIRIART (64)
CIG DE LA PETITE COURONNE	Anthony MANGIN	**Absent**	
CIG DE LA PETITE COURONNE	Philippe LAUNAY	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA GUADELOUPE	Denise BLEUBAR	**Présente**	
CENTRE DE GESTION DE LA MARTINIQUE	Justin PAMPHILE	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA GUYANE	Gilles ADELSON	**Présent**	
CENTRE DE GESTION DE LA REUNION	Juliana M'DOIHOMA	**Présente**	
CENTRE DE GESTION DE MAYOTTE	Youssouf AMBDI	**Excusé**	
CGF DE LA POLYNESIE FRANCAISE	René TEMEHARO	**Excusé**	Pouvoir à M. HIRIART (64)

Quorum

L'Assemblée Générale comprend tous les Présidents/Administrateurs en exercice des Centres de gestion ainsi que quatre Vice-Présidents désignés par les CIG (Deux par CIG).

L'Assemblée Générale ne peut valablement siéger que si la moitié de ses membres sont présents ou représentés (soit 50 sur 100 membres la composant).

Présidents / Administrateurs présents : 58
Présidents représentés par un autre représentant de CDG : 27
Présidents présents et représentés : 85

Le quorum est atteint, l'Assemblée Générale peut siéger valablement.

Pour la FNCDG étaient présents :
Thierry SENAMAUD, Directeur
Cindy LABORIE, Responsable des Affaires Juridiques
Alexis BOUCHER, Juriste/Chargé de missions

Michel HIRIART ouvre l'Assemblée Générale et souhaite en premier lieu remercier les participants pour leur très forte participation au Congrès et prononce son discours d'ouverture :

« *C'est une satisfaction d'apprécier votre attachement à notre Fédération, en même temps qu'un réel plaisir de nous rassembler pour vivre ces moments de réflexion et de convivialité, trop rares ces deux dernières années du fait de la crise covid.*

Je tiens à faire un bilan de ces deux premières journées de congrès qui ont été très riches de débats et de réflexions.

A l'occasion de la table-ronde sur les transitions qui auront un impact sur les collectivités, nous avons pu discuter de problématiques aussi variées que la transformation écologique, énergétique, numérique, démographique des organisations et des enjeux très lourds pour les collectivités, dans un contexte de fortes tensions budgétaires.

Cette réunion nous a également donné l'occasion d'étudier les métiers qui seront ceux des agents publics en 2030.

Des perspectives de travaux à mener en collaboration avec les autres acteurs de la coordination des employeurs territoriaux, et notamment le CNFPT, ont été dressées.

Enfin, nos réflexions se sont portées sur l'attractivité de la FPT et sur le rôle que joueront les Centres de gestion pour accompagner ces transitions.

De très nombreux défis recensés illustrent la nécessité de favoriser l'attractivité de l'emploi public territorial, notamment pour répondre aux difficultés de recrutement et de fidélisation des agents dans un contexte de tensions sur le marché du travail qui ne manquent pas de susciter une certaine concurrence entre tous les employeurs.

Les employeurs territoriaux sont ainsi confrontés aux attentes des nouvelles générations, aux souhaits légitimes des agents de favoriser des perspectives de carrières et d'évolutions professionnelles, de rémunération, d'amélioration des conditions de travail ou de formation…

La table-ronde sur la mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction Publique nous a permis de débattre des nouvelles obligations ou mesures inscrites dans ce texte comme un accès facilité au contrat, l'évolution du dialogue social, la promotion interne, l'apprentissage, la négociation collective ou encore la PSC.

A également été présentée la mise en œuvre concrète de cette réforme dans 2200 collectivités de toutes tailles et un débat a porté sur le dialogue social à l'approche d'un nouveau mandat des représentants du personnel, dans un contexte de fortes attentes notamment en termes de rémunération ou de compléments de rémunération.

Les deux ateliers thématiques ont été l'occasion de rappeler que, ces dernières années, nos établissements se sont vus confier de nouvelles responsabilités et que l'exercice des missions facultatives s'est renforcé notamment dans les domaines de la gestion des paies, du conseil en organisation, de l'accompagnement numérique des collectivités…

Au-delà du renforcement des missions à l'égard des collectivités et établissements publics, les Centres de Gestion interviennent également sur des missions en lien plus direct avec les agents.

Ainsi, les CDG avaient fait preuve de volontarisme en s'engageant en nombre pour la mise en place de l'expérimentation de la Médiation Préalable Obligatoire prévue par la loi du 18 novembre 2016. J'en profite pour insister sur la richesse des travaux menés en collaboration étroite avec le Conseil d'Etat pour la généralisation de cette mission.

Malgré une extension des missions qui s'est réalisée sans compensation financière, les CDG ont toujours poursuivi deux objectifs :

- *garantir une application du statut de la fonction publique territoriale homogène sur l'ensemble du territoire en bénéficiant d'un tiers de confiance*

- *et mutualiser des prestations techniques à une échelle pertinente.*

Ainsi, avec cet élargissement des missions et la promotion de la mutualisation de certaines prestations, la capacité d'adaptation des Centres a largement été démontrée et leur rôle d'expert de premier plan en matière de GRH aux côtés des collectivités, qu'elles soient affiliées ou non affiliées, est désormais reconnu de tous.

La satisfaction des besoins des collectivités et établissements est également liée à la façon dont les CDG s'organisent collectivement et délivrent le service.

Dans certains cas, l'exercice de missions à un niveau d'efficacité pertinent dépasse le cadre départemental qui reste pour autant un échelon de proximité indispensable en matière de GRH.

Notre ami, Loïc CAURET, s'attache à accompagner les coordinations régionales et interrégionales et je tiens à le remercier d'avoir accepté la mission que je lui ai confiée et de se rendre régulièrement sur le terrain pour participer aux rencontres inter-centres.

Comme vous le savez, tous les trois ans, le Congrès de notre Fédération, nous permet de confronter nos expériences et nos attentes pour mieux appréhender l'évolution des collectivités locales et affirmer les Centres de gestion comme des acteurs incontournables du secteur public local.

La table-ronde relative à l'évolution du statut ainsi que les ateliers thématiques consacrés à l'expertise technique des CDG et à la mise en place des LDG, en ont été, une fois de plus, un bel exemple.

Par ailleurs, nous ne pouvions pas manquer d'évoquer l'impact de la crise sanitaire en matière de GRH et ses impacts pour l'avenir.
Sujet évoqué hier à l'occasion d'une table-ronde dédiée qui a témoigné des efforts accomplis par les employeurs et les gestionnaires RH, confrontés à une crise d'une nature sans précédent qui a bousculé toutes les organisations.

Les employeurs et les agents auront surmonté des difficultés majeures de fonctionnement des services mais également mis œuvre ou imaginé des solutions pour améliorer la gestion des ressources humaines et le fonctionnement du service public.

Au cours de cette crise, les CDG n'ont cessé d'accompagner les collectivités et établissements.

Ils ont là encore confirmé leur rôle de tiers de confiance et de référence vis-à-vis des employeurs publics territoriaux, dont la responsabilité répondait en permanence à un équilibre délicat entre la continuité du service et la gestion des risques pour la santé des agents.

De même, cette crise aura été un accélérateur d'évolutions, par exemple en termes d'approche des enjeux de santé au travail ou d'organisation du travail…

Ces démarches de transformation sont nécessairement soutenues par les CDG qui sont au service de toutes les collectivités et établissements.

D'ici quelques instants, seront soumises à notre Assemblée deux motions :

• L'une relative à la réforme de la fonction publique territoriale et à l'évolution des collectivités territoriales au regard des nouvelles règles de gestion des ressources humaines.

Cette motion est une contribution aux réponses à apporter aux principaux enjeux en matière de GRH.

Elle est ainsi souvent axée autour de l'attractivité, question au spectre particulièrement large.

Elle évoque en particulier :

- l'emploi et le recrutement,
- la promotion et la valorisation des parcours professionnels,
- la gestion des agents contractuels,
- la rémunération,
- la rénovation du dialogue social,
- la santé au travail,
- les prolongements des efforts de mutualisation réalisés par les CDG…

• L'autre motion est relative au projet de transformation de la FNCDG en établissement public.
Vous connaissez mon attachement à ce projet dont la réalisation me semble indispensable et qui a fait l'objet d'échanges nourris lors de notre Assemblée générale, à Lyon, en décembre dernier.

Mais avant d'évoquer ces motions, nous avons profité de notre Congrès pour dévoiler, en Assemblée Générale, notre 11ème édition du Panorama de l'emploi.

Cette publication commune FNCDG-ANDCDG nous orientait naturellement vers une présentation commune.

Aussi, je remercie vivement M. Vincent LE MEAUX, 1er VP de notre Fédération et Président du CDG des Côtes d'Armor, ainsi qu'Olivier DUCROCQ, Directeur général du CDG du Rhône et Président de l'ANDCDG, qui vont nous présenter cette publication. »

Michel HIRIART remercie de nouveau l'ensemble des participants du Congrès.

I) Présentation du 11ème panorama de l'emploi territorial

Michel HIRIART laisse la parole à M. Vincent LE MEAUX, 1er VP de la Fédération et Président du CDG des Côtes d'Armor, et Olivier DUCROCQ, Directeur général du CDG du Rhône et Président de l'ANDCDG pour la présentation du 11ème panorama de l'emploi.

Vincent LE MEAUX souligne les points suivants :

Le Panorama de l'emploi territorial, publication commune FNCDG-ANDCDG désormais bien installée dans le paysage des publications institutionnelles, souligne une nouvelle fois le rôle essentiel des Centres de Gestion en matière d'observation de l'emploi mais, surtout, apporte un nouvel éclairage sur les défis auxquels sont confrontés les employeurs territoriaux.

Les différents repères offerts par notre Panorama permettent de prendre la mesure de l'ensemble ces évolutions. Cependant, cette mesure ne peut avoir pour finalité que la mise en place de politiques des ressources humaines pertinentes qui se traduisent désormais notamment par l'obligation de mettre en œuvre des lignes directrices de gestion, innovation majeure de la loi de transformation de la fonction publique.

Ces données chiffrées ont ainsi pour véritable finalité d'éclairer les employeurs publics territoriaux dans l'approfondissement de leur stratégie pluriannuelle des ressources humaines, et de contribuer au dialogue social lorsque ses instances connaissent des questions relatives aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines.

Pami les défis qui émergent, la nécessité de favoriser l'attractivité de l'emploi public territorial rayonne particulièrement au sein de notre Panorama et ses ramifications sont nombreuses :

Ainsi, les difficultés de recrutement sont récurrentes, depuis plusieurs années, sur 7 des 10 premiers métiers en tension et, parmi ces métiers en tension, les Secrétaires de mairie confirment leur première position.

L'anticipation des nouveaux départs à la retraite de ces Secrétaires de mairie (50 ans de moyenne d'âge en position d'activité), les évolutions importantes que connaît cette profession (dématérialisation des procédures, transferts de compétences aux intercommunalités…) et les difficultés de recrutement, représentent un défi d'actualité pour les communes.
Les données récentes issues des bases emploi-territorial et Agirhe RH des CDG confirment le déficit d'attractivité de ces fonctions, qui, de plus, concerne 60 % d'emplois à temps non complet. Nos bases indiquent, qu'en moyenne, une offre d'emploi de secrétaire de mairie reçoit trois candidatures ; cette moyenne ne reflétant pas de fortes disparités régionales : une offre en Ile-de-France et Pays-de-la-Loire reçoit moins de deux candidatures, une offre en Nouvelle-Aquitaine en recevant plus de 4.

De même, ces deux dernières années, les observations de notre Panorama concernant le taux de rotation des effectifs de la filière administrative, la proportion des emplois non permanents et à temps non complet dans certaines filières, la progression des recrutements dans certains domaines (sécurité, animation et services à la population…), la permanence des métiers qui recrutent le plus et des métiers en tension, viennent souligner les difficultés de recrutement et de fidélisation des agents.

De plus, si l'emploi territorial augmente légèrement, le nombre de fonctionnaires reste stable dans la FPT alors que les nominations de contractuels sur emploi permanent concernent une part des recrutements de plus en plus importante : près de 50 % des nominations en 2020 contre 38,6 % en 2019, alors qu'ils constituent 25% des effectifs.

La hausse du nombre de contractuels ces cinq dernières années, marquée dans l'ensemble de la fonction publique, traduit les besoins sur des métiers en tension mais encore l'émergence ou la transformation d'autres métiers dont le recrutement est complexe et invite par ailleurs à la mutualisation.

Elle souligne corrélativement le besoin de souplesse des employeurs dans ce type de cas, lorsqu'ils sont, par exemple, confrontés aux effets d'une nouvelle répartition des compétences (comme en matière d'urbanisme) ou à l'émergence de nouveaux projets nécessitant des expertises spécifiques.

Cette souplesse de recrutement, qui n'exonèrent pas des contraintes budgétaires pour les employeurs (qui absorbent déjà différentes mesures récentes de revalorisation), est d'ailleurs portée, et peut être augmentée, par l'élargissement des cas de recours au contrat et du recrutement d'agents contractuels à temps non complet.

Mais le recrutement contractuel pourrait également signifier une forme de prise de distance des nouvelles générations vis-à-vis de la situation statutaire et réglementaire du fonctionnaire. Elle peut se manifester, notamment, lorsque des agents bénéficiant de compétences ne souhaitent pas intégrer la FPT pour des raisons financières et de parcours de carrière.

Les fonctions des agents territoriaux évoluent elles-mêmes vers un rôle renforcé de conseil ou de contrôle interne, en lien avec les nouvelles obligations pesant sur les collectivités en matière de commande publique, de déontologie ou encore de protection des données…

Et l'ensemble des transformations auxquelles nous devons faire face, évoquées notamment lors de notre table ronde sur « les transitions qui auront un impact sur la gestion des ressources humaines », souligne tout à la fois notre besoin de recrutements et celui de formation continue de nos agents accentué par la mutation digitale de l'environnement de travail, l'évolution rapide des compétences recherchées et des pratiques internes à nos collectivités.

Sous l'angle de l'attractivité, ces défis illustrent également la nécessité de développer une véritable marque employeurs pour répondre aux difficultés de recrutement et de fidélisation des agents compte-tenu des tensions sur le marché du travail. Les CDG sont au service des collectivités pour accompagner cette démarche.

En matière de concours, principe de recrutement privilégié pour pourvoir l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, la question de l'attractivité est également posée, même en excluant les difficultés soulevées par la gestion de la crise sanitaire. Soulignons au passage que les Centres organisateurs ont surmonté ces difficultés sachant que la majorité des opérations a été reportée sur un calendrier déjà chargé et que seuls de très rares concours et examens professionnels ont été annulés.

Compte-tenu des possibilités offertes par la loi de transformation de la fonction publique, des difficultés de recrutement et de la spécificité de certaines compétences, une orientation plus prononcée vers l'organisation des concours sur titres devrait être mise en œuvre.

Elle devrait être conduite en promouvant une réforme, lorsqu'elle apparaît nécessaire, des épreuves des différentes voies d'accès par concours, en leur donnant une plus forte coloration professionnelle. Tel est d'ailleurs le sens des travaux menés par la DGCL en collaboration avec les CDG et notre Fédération, s'agissant des concours sur titres.

Ces orientations permettraient également de tenir compte d'un taux de pourvoi , comme du nombre d'inscrits , en diminution depuis 2015, et d'un taux de sélectivité (lauréats / nb présents) lui aussi en baisse depuis 2017. Ces données soulignant un doute sur la capacité des concours de la fonction publique à satisfaire les besoins des employeurs et à attirer les meilleurs candidats.

Les données enregistrées en matière de concours sont également à confronter avec l'importance du recrutement direct en catégorie C qui ne se dément pas, et représente 3 nominations sur 10 en 2020, lorsqu'il représentait déjà une nomination sur 4 en 2019.

A l'extrémité de la carrière, les départs massifs à la retraite soulignent tout l'intérêt de la GPEEC et fondent également les efforts des employeurs pour déployer une politique d'attractivité.

Entre 2016 et 2020, on constate une évolution du nombre de départs à la retraite de 19 %, sachant qu'à l'horizon 2030 ce nombre augmenterait de 71 % par rapport à 2019.

L'organisation de la collectivité devra anticiper l'augmentation du nombre de départs sachant que 45 % des agents titulaires présents en 2017 seront potentiellement en âge de partir à la retraite en 2030.

De plus, le nombre de départs en retraite pour invalidité concerne près d'un fonctionnaire sur dix.
Si notre Panorama indique une diminution des départs pour ce motif, il est raisonnable de vérifier qu'elle se confirme ultérieurement.
Car, mise à part la crise covid qui pourrait expliquer un éventuel retard d'instruction, on ne peut attribuer ce reflux aux dispositions législatives et réglementaires postérieures à notre étude.

Ainsi, la problématique du maintien dans l'emploi, tant en termes de prévention que de reclassement, dans un contexte d'allongement des carrières et de vieillissement d'une population d'agents composée à 75% d'agents de catégorie C, devient spécialement sensible dans la perspective d'une nouvelle réforme des retraites. Tout comme les actions des Centres de Gestion en matière de médecine préventive, de prévention des risques et de reclassement sont et demeureront particulièrement nécessaires.

II) Présentation de la motion relative à la fonction publique territoriale

Michel HIRIART explique que la motion sera présentée par chapitre. Cependant le vote portera sur l'ensemble du texte.

Michel HIRIART laisse la parole à Éric DURAND, 6ème VP de la Fédération et Président du CDG du Nord pour la présentation du titre 6 de la motion relatif à la santé.

Éric DURAND explique que ce chapitre est important car toutes les tables-rondes ont évoqué les questions de santé et de qualité de vie au travail.

Ces trois propositions sont le fruit d'un travail collaboratif. Éric DURAND salue également ANNE THIBAULT, coprésidente de la commission Santé, Sécurité et Qualité de Vie au travail de la Fédération.

- Lancer une réflexion sur la gestion de la maladie et de l'absentéisme dans la fonction publique territoriale

La collectivité supporte la majeure partie du coût de la maladie et des absences, les fonctionnaires ne relevant pas de la CPAM. Les absences pour raison de santé pèsent lourd dans les budgets de fonctionnement, alors même que les collectivités ont des marges de manœuvres financières réduites. Une réflexion sur la gestion de la maladie pourrait être lancée dans le cadre de la coordination des employeurs territoriaux.

- Renforcer les dispositifs de lutte contre la pénibilité et instaurer un droit à la reconversion professionnelle

Éric DURAND rappelle la nécessité de ne pas ajouter une cotisation supplémentaire à la charge des employeurs publics territoriaux.

Cependant, une première proposition consisterait à identifier les métiers à risque, ouvrant aux agents les exerçant le bénéfice d'une surveillance médicale renforcée et permettant de sensibiliser les employeurs locaux afin de prévenir les situations d'inaptitude au travail. L'objectif est d'anticiper la création d'un droit à reconversion, sujet qui sera certainement promu par le gouvernement et les organisations syndicales.

- Mettre en place un plan d'actions en faveur du recrutement des médecins du travail

Éric DURAND rappelle que le décret du 13 avril 2022 tend à améliorer l'organisation des services de médecine préventive. Désormais, la médecine préventive est reconnue véritablement comme médecine du travail.

Or, les médecins du travail sont difficiles à recruter et à « fidéliser » au sein de la FPT, l'objectif est de proposer des solutions afin de faciliter le recrutement de médecins. Ainsi, il conviendrait de favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail afin de lutter contre cette situation de pénurie. Par ailleurs, afin de lutter contre la concurrence entre les secteurs privé et public, il est souhaitable de créer un « contrat d'engagement de service public » imposant un engagement de service d'une durée minimale de 4 ans au médecin collaborateur recruté dont la formation en médecine du travail a été prise en charge financièrement par une collectivité.

Avant de devoir quitter l'Assemblée Générale en raison d'impératifs, Éric DURAND s'exprime sur la motion relative à l'établissement public.

Éric DURAND s'exprime en faveur de la création de l'établissement public sous réserve du respect des conditions exprimées pour la motion soumise à l'AG : un groupe de travail a été constitué sur ce projet et il doit se réunir. Le bureau et le conseil d'administration auront ainsi connaissance de ses analyses et de ses conclusions. De plus, le nouvel établissement public ne doit pas entrer en concurrence avec les prérogatives des CDG. Il n'y aura pas de transfert des missions des CDG en faveur de ce nouvel établissement public. Il serait cependant nécessaire d'harmoniser nos pratiques et parler d'une même voix sur l'ensemble du territoire.

Alain VASSELLE remercie le Président HIRIART pour la qualité de ce congrès et des intervenants et formule une observation sur le fond de reconversion qui fera appel à des cotisations nouvelles. Il est nécessaire de porter une attention aux coûts supplémentaires considérables que ce projet pourrait faire peser sur les collectivités. S'agissant des médecins, il existe une véritable crise de recrutement. Il

serait nécessaire de supprimer la contrainte réglementaire de l'âge limite pour exercer la médecine professionnelle.

Éric DURAND répond qu'il n'est pas question de créer une cotisation supplémentaire mais les CDG doivent s'emparer du sujet. L'objectif est de ne pas augmenter les charges des collectivités dans un contexte de hausse des charges, notamment énergétiques. L'autonomie financière des collectivités doit être préservée.

Michel HIRIART explique que les médecins généralistes ne peuvent être médecins du travail sans formation préalable de 3 ans. Cependant, un médecin formé à la médecine du travail doit de nouveau réaliser une formation pour redevenir médecin généraliste.

Éric DURAND insiste sur la nécessité de prévoir un engagement de servir. Un CDG ayant formé un médecin doit pouvoir bénéficier de ses services pour un nombre minimal d'années.

Michel HIRIART donne la parole à Vincent LE MEAUX pour la présentation du Titre 1er relatif à l'emploi et au recrutement.

Vincent LE MEAUX présente les points du Titre 1er

- Refondre le dispositif de déclarations de vacances d'emploi

Il s'agirait d'envisager l'aménagement de cette obligation en réduisant l'obligation sur les postes réellement à pourvoir

- Favoriser le recrutement et la formation des agents exerçant les fonctions de Secrétaires de mairie
- Ouvrir pour les apprentis une voie d'accès spécifique à la FPT et créer un contrat de droit public à durée déterminée successif au contrat d'apprentissage ou étendre au secteur public de l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation
- Réduire la période de services nécessaires pour présenter un concours interne afin de lutter contre le phénomène des « faux externes » et rééquilibrer les quotas de répartition des postes mis aux concours en faveur du concours interne
- Assurer le développement des concours sur titres (filière médico-sociale par exemple) et envisager la suppression de certaines opérations (exemple de la filière culturelle ou des premiers grades d'accès ouverts aux recrutements directs)

Ce sujet a d'ailleurs été évoqué lors de la commission « emploi, recrutement, concours » de la Fédération avec le Président Daniel LEVEL.

Alain VASSELLE s'interroge sur l'organisme qui devra assurer la formation initiale des secrétaires de mairie, les besoins étant très importants. Certains CDG assurent des sessions mais celles-ci sont insuffisantes pour répondre aux réels besoins de formation.

Vincent LE MEAUX partage ce constat. Dans de nombreux CDG, des formations ont été organisées avec des partenaires adaptés (universités notamment). Or, il existe une nécessité de formaliser un modèle de formation à l'échelle nationale. Les CDG pourraient, à cette occasion, capitaliser sur leur expérience. Le poste de secrétaire de mairie est à consolider dans un contexte territorial complexe et de densification d'activité. Le secrétaire de mairie est également un conseiller du maire pour la gestion de la collectivité.

Maurice BARTHELEMY insiste sur le fait que les contractuels de la FPT ne bénéficient pas des dispositifs de formation tandis que de nombreuses secrétaires de mairie sont sous ce statut. Or, il est nécessaire d'assurer la formation y compris pour ces agents.

Philippe LOCATELLI précise que le CDG du Rhône est également confronté à ces problématiques de recrutement et de formation des secrétaires de mairie. Il serait nécessaire de prévoir une uniformisation des dispositifs de formation. Les CDG peuvent s'emparer de ces missions sur la base de leurs initiatives mais se pose la question du financement.

Laurent PEREA insiste sur la nécessité de prévoir une uniformatisation des dispositifs de formation des secrétaires de mairie. Ces formations sont d'autant plus valorisantes que la très grande majorité des personnes formées sont en situation d'emploi suite à leur formation.

Michel GILLOT s'interroge sur l'orientation soumise au vote notamment celle prévoyant la transformation en emploi fonctionnel.

Vincent LE MEAUX précise qu'il s'agit d'une des pistes d'évolution mais l'objectif est de lancer la réflexion de la Fédération sur l'évolution des secrétaires de mairie et de contribuer aux initiatives sur le sujet notamment auprès du gouvernement.

Michel HIRIART explique qu'il existe une prise de conscience nationale sur le sujet. Gérard LARCHER a annoncé que le Sénat allait mettre en place une commission ad hoc qui sera présidée par Françoise GATEL. La Fédération sera auditionnée par cette commission sénatoriale.

Michel HIRIART laisse la parole à Philip SQUELARD pour la présentation du Titre 2 relatif à la promotion et la valorisation des parcours professionnels et les évolutions de carrière.

Philip SQUELARD présente les deux points relatifs au Titre 2 :

- Identifier et lever les freins à l'avancement de grade

Si l'encadrement de l'avancement de grade est indispensable et protecteur, certaines règles constituent des freins à l'évolution professionnelle qu'il conviendrait de lever.

- Réformer la promotion interne pour favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures par l'amélioration des dispositifs réglementaires de recrutement au titre de la promotion interne

Le nombre de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne a été réduit du fait de l'existence de quotas réglementaires correspondant souvent à un poste ouvert à la promotion interne pour trois recrutements, quotas qui, souvent, ne peuvent être atteints du fait d'un nombre insuffisant de recrutements intervenus.
Par ailleurs, le fonctionnaire proposé à la promotion interne doit avoir réalisé, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, les formations de professionnalisation prévues. Le respect de ces obligations de formation, apprécié sur des périodes révolues, interdit tout manquement ; le fonctionnaire ne satisfaisant pas aux conditions requises est irrémédiablement écarté de la possibilité d'être promouvable.
Aussi, les dispositions réglementaires doivent être modifiées ou complétées pour élargir les possibilités offertes, sans pour autant leur enlever leur caractère minoritaire eu égard au principe du recrutement par concours.

Cindy LABORIE explique que certains agents ne peuvent pas être promus à la promotion interne s'ils n'ont pas exercé leur formation. Le CNFPT partage la difficulté s'agissant des dérogations possibles.

Florence GALZIN formule une remarque sur la question de la formation. Si on nomme l'agent au titre de la promotion interne, se pose la difficulté de sa situation si l'agent ne réalise pas sa formation. Dans le Loiret, des collectivités nomment des agents qui ne remplissent pas les conditions au titre de la

promotion interne. Or, si l'agent ne réalise pas sa formation dans les délais, la préfecture ne valide pas l'arrêté.

Cindy LABORIE confirme que l'objectif est de prévoir la situation dans laquelle l'agent, n'ayant pas réalisé sa formation au terme du délai de 5 ans, pourrait, l'année précédant la nomination, rattraper la formation et pouvoir être proposé à la promotion interne.

Florence GALZIN partage cette analyse en précisant que la formation doit être réalisée avant que l'agent ne soit proposé.

Florence GALZIN souligne qu'il existe des difficultés dans certains départements où il n'y a qu'un ou deux postes au titre de la promotion interne. Or si un agent est nommé et qu'il « bloque » le poste pour d'autres agents, l'ensemble du dispositif de promotion est paralysé alors même que de nombreux agents sont promouvables notamment en catégorie B.

Michel HIRIART répond que l'objectif est de faire passer la formation à l'agent préalablement à sa promotion interne.

Sandrine PIDERY précise que l'obligation de formation est valable pour des périodes de 5 ans. Or certains candidats n'ont pas, l'année de la promotion, rempli cette condition de formation mais peuvent devenir éligibles en se présentant l'année suivante sur d'autres possibilités d'ouverture de poste en ayant suivi la formation.

Le CDG de Guyane a ainsi obtenu un accord avec le CNFPT afin que le décompte des années de la période de 5 ans s'achève l'année de la promotion interne. Cela permet aux agents qui n'ont pas rempli la condition de formation de devenir éligible sur les sessions suivantes. Il est également nécessaire d'alerter les collectivités sur la nécessité d'inscrire leurs agents sur des formations de professionnalisation, quelles que soient les thématiques de la formation.

Cindy LABORIE précise que le blocage intervient principalement pour les agents proches de l'âge de départ à la retraite qui ne peuvent repartir sur un nouveau délai de 5 ans. La question porte aussi sur la relation à créer avec le CNFPT. Il s'agit en effet d'une proposition commune FNCDG-CNFPT de retravailler le dispositif.

Roger RECORS précise que le fait de ne pas avoir réalisé la formation est une situation bloquante. Des accords ont eu lieu avec le CNFPT pour permettre à des agents qui n'avaient pas pu suivre de formation l'année précédente d'être proposés à la promotion interne. Cette solution a été adoptée de manière exceptionnelle. Cependant, il est nécessaire que la formation précède l'inscription sur la liste d'aptitude.

Cindy LABORIE précise que la combinaison du décret du 29 mai 2008 et des statuts particuliers prévoient que l'inscription sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne ne peut intervenir qu'au vue des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine la totalité de ses obligations de formation pour les périodes révolues.

Roger RECORS ajoute que la formation doit avoir une qualification particulière. Or, il n'est pas toujours aisé d'encourager les agents à suivre des formations.

Ce que nous proposons dans la motion implique de recruter des secrétaires de mairie au niveau de la catégorie B, ce qui suppose des obligations de formation préalable.

Xavier LALONDE précise que la difficulté du texte réside dans l'obligation de deux jours de formation pour la totalité des périodes révolues. En réalité, les cinq années qui précèdent la promotion interne

sont prises en compte pour deux jours de formation de professionnalisation demandés. Ces jours doivent obligatoirement être préalables à la promotion interne. D'autant plus que le CNFPT accepte très largement de reconnaitre des formations au titre de la professionnalisation y compris de la part d'organismes privés. Il n'existe donc pas de difficultés pour que les agents justifient de ces deux jours de formation préalables.

Michel HIRIART précise que la motion sera modifiée dans le sens d'une réécriture du décret.

Michel HIRIART donne la parole à Antoine DE MENTHON pour la présentation du Titre 3 sur les agents contractuels.

Antoine DE MENTHON présente le point relatif à ce Titre 3.

- Donner des perspectives d'évolutions professionnelles en cohérence et dans le respect du cadre statutaire actuel

Par exemple, des accords négociés en matière de régimes indemnitaires devraient être promus, notamment, dans l'objectif de mieux prendre en compte le mérite des agents publics, y compris des agents contractuels. Par ailleurs, il s'agirait également de développer les mécanismes permettant aux agents en CDI une évolution professionnelle, dans le respect de la loi et des principes statutaires, ceux-ci constituant les contractuels véritablement concernés par cette perspective.

Alain VASSELLE souligne que la Fonction publique s'oriente vers une Fonction publique à « deux vitesses » entre les fonctionnaires et les contractuels. Cette situation semble être liée au fait que le statut n'ait pas évolué suffisamment rapidement. Le contrat peut contribuer à améliorer l'attractivité de la Fonction publique mais cette évolution peut à terme remettre en cause le statut.

Antoine de MENTHON constate l'augmentation croissante de la part des contractuels, les études sur l'emploi territorial le soulignant. Certains agents se mettent en disponibilité pour exercer d'autres fonctions en tant que contractuels. C'est un phénomène que l'on remarque particulièrement pour les fonctionnaires de catégorie A. Cette augmentation du nombre de contractuels met en lumière les difficultés de recrutement et les problèmes d'attractivité de la FPT.

Daniel MATERGIA précise qu'il serait nécessaire de revaloriser le statut et le concours plutôt que de réaligner les contractuels sur la fonction publique. Les concours ne sont plus attractifs. Le passage du concours et le statut de fonctionnaire devraient être valorisés.

Vincent LE MEAUX explique que les comportements particuliers des individus amènent la Fonction Publique à déroger à son principe du recrutement statutaire. Le statut est difficilement attractif notamment auprès des jeunes générations.

Laurent BURCKEL estime que la problématique doit être décloisonnée car les difficultés d'attractivité concernent l'ensemble de la Fonction publique et pas uniquement la FPT. L'Education Nationale et les universités ne font pas les passerelles vers les métiers de la Fonction publique. De plus, il existe une concurrence entre Fonctions publiques, entre collectivités voisines, et avec le secteur privé. Cela entraine des effets de hausse sur le RIFSEEP.

Les CDG doivent donc organiser la promotion des métiers de la FPT, notamment auprès des universités et des écoles spécialisées.

Antoine DE MENTHON précise que des CDG ont déjà, depuis plusieurs années, mis en place des liens avec les universités notamment dans le cadre de contrat d'apprentissage (licence et master

professionnels). Les promotions portent sur des petits effectifs, à charge pour les CDG de trouver des collectivités d'accueil pour conclure des contrats d'alternance.

Michel HIRIART souligne que le recours aux agents contractuels doit se faire en cohérence et dans le respect du cadre statutaire actuel.

Antoine DE MENTHON présente le Titre 4 portant sur la rémunération.

- En matière de régime indemnitaire, autoriser, dans des cas et conditions encadrées par la loi, des dérogations au principe de parité entre fonctions publiques en reconsidérant sa combinaison avec le principe de libre administration

Au titre du principe de libre administration, il pourrait être dérogé au principe de parité pour privilégier la faculté des organes délibérants des collectivités et de leurs établissements à dépasser ses limites, sans prévoir pour autant que ce dépassement fixerait une nouvelle limite applicable au-delà de la seule fonction publique territoriale.

Laurent BURCKEL estime que cette proposition est discutable. Le risque est d'arriver à une situation très hétérogène dans les collectivités. Cette situation risque de renforcer la concurrence. Il ajoute qu'il serait nécessaire que le point d'indice suive automatiquement l'inflation.

Alain VASSELLE observe que sur le plan de la politique de rémunération, les collectivités ne peuvent pas suivre la même politique budgétaire. La proposition de la motion mériterait une étude d'impact afin de lever les réserves possibles.

Antoine DE MENTHON précise qu'il s'agit seulement d'engager une réflexion sur cette orientation.

Michel HIRIART ajoute que la participation des collectivités à l'apprentissage, la PSC, la hausse du point d'indice ont eu pour effet d'augmenter la masse salariale sans levier fiscal suffisant.

Florence GALZIN explique que si les employeurs publics bénéficient d'une plus grande liberté en matière de régime indemnitaire, les organisations syndicales risquent de mettre la pression sur les collectivités pour le maintien du régime indemnitaire dans certaines situations statutaires.

Laurent BURCKEL ajoute qu'il serait nécessaire de rappeler que la base de rémunération reste le point d'indice et les grilles indiciaires, le régime indemnitaire ne doit pas constituer la variable de rémunération pour corriger les lacunes des grilles indiciaires.

Thierry SENAMAUD explique que le principe de la rémunération fondée sur le traitement indiciaire n'est pas remis en cause ; il n'est pas sollicité de dérogations sur cette question pour la FPT. Sur le sujet de l'équité, on peut observer que plus de 10% des collectivités et établissements n'ont toujours pas mis en œuvre de régime indemnitaire. La marge de manœuvre unique de l'employeur public au plan de la rémunération reste le régime indemnitaire et ce sujet dépend de l'organe délibérant et de l'autorité territoriale. Ce dispositif est consubstantiel de la libre administration des collectivités.

Michel HIRIART précise que la motion sera amendée en ce sens.

Antoine DE MENTHON poursuit la présentation des points du Titre 4.

Les collectivités qui avaient instauré avant 1984 un 13ème mois ont pu poursuivre le versement de cette prime. Aujourd'hui, cette possibilité n'est pas ouverte pour les structures créées depuis 1984 ou celles qui ne l'avait pas instauré à cette date.

Sur le principe de la libre administration, l'objectif est de laisser la possibilité à l'employeur public de verser cette prime de 13ème mois tout en laissant la possibilité d'en définir les modalités. Cela permettrait d'effacer une iniquité de régime entre les collectivités.

Maurice BARTHELEMY estime que la Fédération doit se garder d'exprimer une position sur ce sujet, la prime de 13ème mois pouvant être intégrée au RIFSEEP.

Michel HIRIART précise que l'objectif de cette proposition est d'harmoniser les régimes antérieurs et postérieurs à 1984.

Marc ADIVEZE rappelle que le versant rémunération est un levier de l'attractivité de la FPT. Une souplesse doit être donnée aux employeurs publics locaux. Cependant, la priorité doit porter sur la revalorisation des grilles indiciaires et du point d'indice. Ces éléments sont fondamentaux pour la protection du statut.

Antoine DE MENTHON précise qu'il est peu probable que l'Etat accepte une augmentation importante de la valeur du point. Or la rémunération est un des problèmes de l'attractivité de la Fonction publique. Les employeurs publics ont besoin de souplesse dans leur politique de rémunération.

Claude DOMEIZEL explique que le régime indemnitaire ne peut être évoqué sans parler du régime additionnel de retraite par capitalisation. Ce dispositif doit être remis en question. C'est une « fausse bonne idée » car ce dispositif a d'autant plus justifié l'importance du régime indemnitaire dans la rémunération.

Michel HIRIART précise que cette proposition sur le 13ème mois sera retirée de la motion.

Antoine DE MENTHON évoque le dernier point concernant les agents placés en CITIS. L'objectif est de prévoir le principe du maintien des primes et indemnités aux agents placés en CITIS, d'autant que la durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

Michel HIRIART précise que cette proposition a été défendue au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

Michel HIRIART laisse la parole à Gilles AVEROUS pour la présentation du Titre 5 de la motion.

Gil AVEROUS présente le Titre 5 de la motion relatif à la rénovation du dialogue social.

- Etendre sur mandat la compétence des CDG aux collectivités et établissements affiliés obligatoires de plus de cinquante agents en matière de négociation collective

Les CDG ne sont autorisés à négocier et à conclure un accord que pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial, alors que les Centres, en matière de PSC, concluent pour le compte des collectivités et de leurs établissements, affiliés ou non, des conventions de participation. Aussi, il s'agirait de réduire une certaine dichotomie en ouvrant la possibilité que le Centre de Gestion soit habilité par une collectivité ou un établissement de plus de cinquante agents (mais affilié au CDG) à participer aux négociations et à conclure un accord pour leur compte avec les organisations syndicales représentatives au sein du CST de cette collectivité ou cet établissement.

Michel HIRIART laisse la parole à Philippe LOCATELLI pour la présentation du Titre 7 de la motion.

Philippe LOCATELLI présente les propositions relatives aux évolutions institutionnelles des CDG.

- L'adhésion obligatoire des collectivités et établissements non affiliés à un socle de compétences refondé prolongeant les efforts de mutualisation réalisés par les CDG

Michel HIRIART soumet au vote de l'Assemblée Générale la motion relative à la fonction publique territoriale.

Cette motion est adoptée à l'unanimité des membres de l'Assemblée Générale moins quatre abstentions.

III) Présentation de la motion relative au projet de transformation de la FNCDG en établissement public

Michel HIRIART rappelle que la motion relative à la Fonction publique a été soumise au Conseil d'Administration le 25 août dernier. Initialement, la proposition relative à l'établissement public était intégrée à la motion concernant la GRH.

Cependant, il a été décidé de distinguer ces deux motions pour promouvoir cette proposition et garantir la visibilité de chacune des deux motions.

Michel HIRIART rappelle que la ministre Amélie DE MONTCHALIN avait indiqué la nécessité de prévoir une valeur ajoutée aux missions de la Fédération afin de justifier son évolution en établissement public.

Cette question a également été évoquée lors de notre Assemblée Générale à Lyon en décembre 2021. Il a été décidé que le sujet devait être approfondi auprès d'une commission de réflexion. Michel HIRIART avait souhaité associer l'ANDCDG ainsi que les départements d'outre-mer à cette commission de réflexion. La commission est paritaire entre les représentants de la FNCDG et de l'ANDCDG avec 8 représentants de chaque association.

La première réunion de la commission aura lieu le 29 septembre. L'objet de la réunion sera de réfléchir au renforcement des missions à mutualiser au niveau national dans un objectif d'argumenter auprès des pouvoirs publics en faveur de la création d'un établissement public. Les résultats des travaux doivent être établis dans un délai de six mois, soit en mars 2023.

L'objectif est donc de réaffirmer collectivement la volonté de transformation en établissement public de la Fédération à l'occasion de ce congrès. Il s'agit de voter uniquement sur le principe de cette transformation.

Ainsi, nous voterons sur les conclusions de la commission lors de la prochaine Assemblée Générale suivant la remise des travaux en mars 2023.

Michel HIRIART rappelle sa conviction s'agissant de la transformation de la Fédération en établissement public. Cet établissement aurait plus de poids auprès des pouvoirs publics. De plus, les CDG resteraient totalement autonomes, l'établissement public n'exercerait aucune forme de tutelle.

Cet établissement sera constitué de représentants des Centres départementaux dans leur intérêt exclusif. Cela aurait pour effet de renforcer la position et les missions des CDG à leur bénéfice.

Michel HIRIART rappelle le risque de la disparition des Centres départementaux en 2018 à l'occasion de la préparation de la loi de la transformation publique. Il était envisagé plusieurs pistes par les

pouvoirs publics : Centres régionaux, fusion avec le CNFPT. Les CDG départementaux sont désormais bien établis grâce au travail de la Fédération.

La Fédération réalise de facto des missions de service public alors même qu'elle dispose du statut d'association.

Michel HIRIART rappelle que les motions seront transmises aux ministres concernés. C'est la raison pour laquelle ces propositions doivent pouvoir faire l'objet d'un consensus parmi les CDG afin de garantir leur pertinence auprès des pouvoirs publics. Il s'agit de réaffirmer le principe de la création de cet établissement public.

Daniel LEVEL remercie le Président HIRIART d'avoir accepté la proposition de différencier les deux motions. Daniel LEVEL affirme son appui en faveur de la motion relative à l'établissement public.

Philippe LOCATELLI attire l'attention de l'Assemblée Générale sur la visibilité et la place de la Fédération si elle était établissement public. Dans cette hypothèse, le Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques aurait sans doute honoré l'invitation à ce Congrès. Le fait de construire un établissement en y intégrant les paramètres et la gouvernance des CDG serait la meilleure solution face à des orientations qui n'iraient pas dans le sens et l'intérêt des CDG.

S'agissant de la baisse de cotisation que le CNFPT avait acté au moment de la première année de crise covid, cette décision avait été prise de manière unilatérale sans consultation de la Fédération. Un établissement public serait la solution la plus protectrice et garante de la position des CDG.

Hervé MUZART fait part de sa déception quant au fait que le sujet soit évoqué en fin de matinée et qu'un plus grand débat ne puisse avoir lieu, un certain nombre de membres s'étant absentés.

Hervé MUZART rappelle que lors de l'AG de Lyon, Laurent WAUQUIEZ avait vanté le fonctionnement des CDG et de sa Fédération en tant qu'association avec un système d'information ascendant et non descendant. De plus, selon lui ,Amélie de MONTCHALIN, Ministre de la transformation et de la fonction publiques ne voyait pas l'intérêt d'une transformation en établissement public à moins d'en prouver l'opportunité.

La FNCDG ne peut être qu'une structure de coordination et non pas de gestion. Un établissement public pourrait remettre en question l'organisation et l'indépendance des structures départementales.

Michel HIRIART répond qu'il n'y aura aucune incidence sur la gestion et l'indépendance des CDG. L'objectif est de seulement s'engager sur le principe. Depuis plusieurs années, les instances de la Fédération se sont toujours prononcées en faveur de la création d'un établissement public.

Claude CLIQUET explique être surpris que le sujet soit évoqué en fin de congrès, tandis que certains membres de l'assemblée générale ont quitté la réunion.

Gilles ADELSON remercie le Président HIRIART pour la prise en compte de la demande des CDG d'Outre-mer d'être représentés dans la commission de travail et d'avoir pris en compte la motion concernant les spécificités de l'Outre-mer, particulièrement exposés aux défauts du centralisme du fait de leur situation géographique.

Ainsi, Gilles ADELSON se prononce en faveur de l'évolution de la Fédération avec la précision que cet établissement soit un établissement de coordination et non pas de gestion.

Jacky GERARD explique que la position d'établissement public est garant de crédibilité et de visibilité.

Michel HIRIART soumet au vote le principe de la création d'un établissement public, dans l'attente des conclusions qui seront rendues par la commission.

Cette motion est adoptée à l'unanimité des membres de l'Assemblée Générale moins cinq abstentions.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

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