Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Congrès FNCDG 2022

Motion relative au projet de transformation de la FNCDG en établissement public

Au-delà des possibilités et des obligations de mutualisations supra-départementale, régionale ou interrégionale des Centres de Gestion, la coordination nationale est depuis près de 40 ans exercée par une association, la FNCDG.

Dans un contexte d'évolution et de développement des Centres et de la coordination inter-CDG, la FNCDG joue pleinement le rôle de coordonnateur national des CDG. Ces dernières années, par exemple, la mutualisation nationale est apparue indispensable notamment pour l'organisation des concours et des examens, l'organisation des conférences nationales de l'emploi territorial, la gestion de la crise COVID, l'observation de l'emploi territorial.

La FNCDG, en tant que membre de la coordination des employeurs territoriaux, a une place renforcée auprès des pouvoirs publics, quant à l'évolution des Centres mais, plus largement, quant aux réformes de la fonction publique territoriale.

A cet égard, la Fédération s'est vue confier des missions de service public, comme par exemple :

- Le pilotage avec la DGAFP, la DGOS, le CNFPT et le GIP informatique des CDG d'un portail national sur l'emploi territorial
- La mise en œuvre de la plateforme d'inscription aux concours, en collaboration avec le GIP Informatique des CDG
- La gestion des relations avec la CPAM pendant la crise COVID
- La centralisation des questions des instances médicales dans la procédure d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 dans la fonction publique territoriale.

Toutefois, malgré la mise en œuvre de ces différentes missions, la FNCDG voit son action et sa représentativité fortement limitées en raison de son statut associatif.

La Fédération propose la création d'un établissement public national des CDG reprenant les missions de l'association, ayant pour vocation essentielle la coordination inter-centres.

La création d'un établissement public national telle qu'envisagée, lequel serait financé par les cotisations des CDG comme actuellement, n'entraînerait pas de transfert de compétences des CDG à cet établissement. Les Centres, s'administrant librement, conserveraient la responsabilité de l'exercice des missions assumées au profit des collectivités et des établissements telles que définies actuellement par le code général de la fonction publique.

Cet établissement aurait des missions de coordination différentes de celles des coordinations régionales, dans un ressort national qui lui serait propre.

En complément de sa mission principale de coordination, une part de ses ressources pourrait être consacrée à la promotion des compétences facultatives des Centres, en se référant nécessairement aux prévisions des schémas régionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Le Conseil d'Administration de la FNCDG a validé, lors de sa réunion du 12 mai 2022, la constitution d'un groupe de travail comprenant 7 administrateurs et 7 représentants de l'ANDCDG. Ce groupe de travail, dont la première réunion est programmée fin septembre, aurait pour objectif de définir le champ de compétences et les modalités de fonctionnement de ce centre national de coordination des CDG.

Ces travaux seraient rendus en mars 2023 pour une sensibilisation des associations d'élus et des pouvoirs publics au printemps 2023.

En effet, une stratégie de communication devra être mise en place, la FNCDG se positionnant désormais en accompagnement plus global des décideurs publics. Cette évolution est la reconnaissance d'un savoir-faire, mais elle emporte une responsabilité toute particulière : influer sur l'environnement législatif et réglementaire pour mieux accompagner les Centres de Gestion et les collectivités territoriales dans leur adaptation aux transitions qui augurent, possiblement, un changement de modèle du Service Public français.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Congrès FNCDG 2022

Motion 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

Préambule

Les élus locaux et les collectivités territoriales qu'ils dirigent, sont au cœur des transitions majeures de notre société qu'elles soient sociales, économiques et environnementales. Ils doivent faire face à plusieurs défis : encore plus financiers en cette rentrée, mais aussi écologiques normatifs, énergétiques, numériques, démographiques… Ils sont les premiers à vivre les fortes évolutions sociétales qui se traduisent par de fortes exigences citoyennes et des responsabilité accrues qui compliquent la capacité à produire de l'action publique.

Dans ce temps de transitions, les Centres de Gestion deviennent la pierre angulaire de l'architecture du Service Public territorial. Ce qui fait la force des Centres de Gestion, c'est la réponse immédiate et efficace aux besoins des employeurs publics. Dans un monde territorial en mutation constante, les Centres de Gestion sont une ressource pour les employeurs, mais aussi pour les candidats aux emplois publics et pour les agents territoriaux.

Par ces capacités d'anticipation et d'adaptation, les Centres de gestion ont également vu leur cadre d'intervention s'étendre au fur et à mesure des évolutions législatives, donnant une assise réglementaire à cette ouverture inéluctable de leur champ de compétences. La Fédération Nationale des Centres de Gestion a favorisé ces évolutions avec les différents acteurs institutionnels. Elle poursuit cet œuvre de structuration avec le Gouvernement et les autres employeurs publics.

La Fédération Nationale des Centres de Gestion propose sept axes d'adaptation et de simplification législatives et réglementaires pour permettre aux élus territoriaux, à la fois employeurs et décideurs publics, de réussir ces défis.

Titre 1 - EMPLOI – RECRUTEMENT

- **Refondre le dispositif de déclarations de vacances d'emploi**

L'obligation de publicité des vacances d'emploi imposée par le respect du principe d'égal accès aux emplois publics conduit dans des proportions considérables à la publication de DVE "simples", non assorties d'une offre 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**

L'anticipation des départs à la retraite, les évolutions importantes que connaît cette profession et sa position de premier métier en tension justifient un ensemble de mesures pour favoriser le recrutement et la formation de ces agents.

- **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**

PROJET

Une voie d'accès spécifique pourrait être ouverte aux apprentis, s'ajoutant aux voies existantes : elle comprendrait des épreuves simplifiées (sans phase d'admissibilité) avec une forte coloration professionnelle.
La création d'un contrat de droit public, d'une durée maximale d'un an ou d'un contrat de professionnalisation, successif au contrat d'apprentissage, permettrait à l'apprenti diplômé de bénéficier d'une plus grande possibilité de pérennisation d'un poste dans la FPT, dans un contexte de baisse d'attractivité des collectivités.

- **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**

Un nombre important d'agents contractuels, ne disposant pas des années de services requises pour le concours interne, privilégie l'inscription en externe. Pour lutter contre ce phénomène des « faux externes », il s'agirait de réduire la période de services nécessaire pour présenter un concours interne et de réexaminer les quotas de répartition des postes mis aux concours qui actuellement privilégient la voie externe.

- **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)**

Compte-tenu des possibilités offertes par la loi, des difficultés de recrutement et de la spécificité de certaines compétences mais également de la baisse d'attrait pour les concours et des coûts d'organisation, une généralisation des concours sur titres devrait être mise en œuvre : les textes réglementaires fixant leurs modalités d'organisation devraient être révisés pour ouvrir cette possibilité.
De plus, la spécificité des compétences et les coûts importants d'organisation des concours de la filière artistique devraient conduire à cette modalité d'organisation, voire à la suppression des opérations concours concernant cette filière.

Titre 2 - PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS – ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

- **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.
Par exemple, selon les dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B, en cas d'absence persistante de lauréats à l'examen professionnel, aucun avancement ne peut être prononcé.

- **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.

Titre 3 - AGENTS CONTRACTUELS

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

Une fonction publique de carrière n'est pas en soi un obstacle aux perspectives d'évolution professionnelle des agents contractuels et l'approfondissement de leurs droits du fait des rapprochements successifs avec ceux des fonctionnaires tend à les placer dans une situation juridique "quasi-statutaire".

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,

Dans le cadre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, un plan d'actions RH, par exemple, pourra prévoir la mise en œuvre d'un programme de déprécarisation.

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.

Titre 4- 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**

L'étendue de la compétence de l'organe délibérant pour instituer un régime indemnitaire est toutefois limitée par le principe de parité lorsqu'il s'agit d'instaurer un régime indemnitaire.

Dans le cadre du dialogue social et à la suite d'un dialogue entre employeurs publics des différents versants, dans des cas et conditions encadrées par la loi compte-tenu de la valeur législative du principe de parité, et au titre du principe de libre administration, il pourrait être dérogé au principe de parité tel qu'interprété constamment de manière univoque, 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 (de la même façon que la collectivité n'est pas tenue de faire bénéficier ses fonctionnaires de régimes indemnitaires identiques à ceux des fonctionnaires de l'Etat).

Certaines primes spécifiques, attribuées avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984, ont pu être conservées au titre des avantages collectivement acquis. Parmi celles-ci, la prime de 13ème mois, qui ne peut plus être attribuée aux « nouveaux » recrutés en vertu du principe de parité. Compte-tenu des tensions observées en matière de rémunération, il pourrait être envisagé que les organes délibérants aient la faculté d'attribuer une telle prime.

Sur un autre plan, à l'instar de ce qui est prévu en cas de congés de maternité et liés aux charges parentales, le principe du maintien des primes et indemnités pourrait être étendu aux agents placés en CITIS, d'autant que la durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

Titre 5 - RÉNOVER LE 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.

Titre 6 - SANTÉ

- **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 et pourrait porter sur les problématiques suivantes : doit-on redéfinir le système d'auto-assurance en matière de maladie ? Doit-on renforcer les dispositifs de contrôle des arrêts de maladie ? Doit-on faire évoluer le cadre applicable aux congés de maladie ordinaire ? Doit-on renforcer le cadre de l'assurance statutaire ?

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

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.

La création d'un droit à reconversion, s'appuyant à la fois sur le conseil en évolution professionnelle et sur la formation, semble indispensable pour prévenir les situations d'usure professionnelle, même si des outils existent déjà pour tenter de la prévenir dans le cadre des périodes de préparation au reclassement ou du conseil en mobilité. Toutefois, ces outils nécessitent d'être renforcés et, afin de réduire les inégalités constatées dans le déploiement de la mission « conseil en évolution professionnelle ».

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

Le décret du 13 avril 2022 tend à améliorer l'organisation des services de médecine préventive. Toutefois, la proposition d'aligner la périodicité de la visite médicale des agents sur celle en vigueur dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'Etat (tous les 5 ans contre 2 dans la FPT) n'a pas été retenue. Cela aurait permis de renforcer la surveillance des agents ayant plus particulièrement besoin de surveillance médicale et notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents en PPR…

Il conviendrait également de favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail en réactivant le dispositif qui fut promu par la loi du 17 janvier 2002 et le décret du 3 octobre 2003 organisant un processus de reconversion des médecins libéraux.

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 pris en charge financièrement par une collectivité.

Titre 7 – PROLONGER LES EFFORTS DE MUTUALISATION DES CDG PAR L'ADHÉSION OBLIGATOIRE DES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS NON AFFILIÉS À UN SOCLE DE COMPÉTENCES REFONDÉ PROLONGEANT LES EFFORTS DE MUTUALISATION RÉALISÉS PAR LES CDG

Si la majorité des collectivités non affiliées adhèrent au socle commun, les missions justifiant cette adhésion ne correspondent pas nécessairement à l'ensemble des missions du socle, réputé insécable.

Le socle commun obligatoire de missions pourrait être refondé pour tenir compte des besoins de tiers de confiance des collectivités territoriales. Ce socle révisé pourrait être constitué des missions suivantes : secrétariat des conseils médicaux, organisation de tous les concours et examens professionnels de catégories A, B et C, bourse de l'emploi, conseil juridique statutaire.
Par ailleurs, pourrait être proposée une adhésion optionnelle à des socles différenciés recoupant plusieurs missions.

PROJET