Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Rencontre DGAFP – FNCDG – GIP Informatique des CDG, relative à la Place de l'Emploi Public

Les Présidents de la FNCDG et du GIP Informatique des CDG ont rencontré Mme Nathalie COLIN, Directrice générale de l'administration et de la fonction publique, le 7 avril 2022, pour échanger quant aux besoins de la FPT et formuler des propositions dans le cadre de nos missions.

Aux termes de l'article L. 313-4. du code général de la fonction publique, *« l'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent. Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article L. 311-2 (…). »* Ce dernier article précise que les créations ou vacances d'emplois sont portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes dans un espace numérique commun aux employeurs publics.

La circulaire du 3 avril 2019 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur cet espace numérique commun aux trois fonctions publiques a eu pour objet de préciser les termes du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018, notamment en confiant à notre GIP Informatique des CDG une mission pour l'ensemble de la Fonction publique territoriale (FPT).

Ainsi, cette circulaire précise que le Site Emploi Territorial (SET) administré par le GIP regroupe l'ensemble des offres en provenance des collectivités territoriales, des CDG et du CNFPT pour les transférer automatiquement vers la "Place de l'emploi public" (PEP).

Corrélativement, une convention relative à la gouvernance et au financement de PEP, initialement conclue à l'été 2019 entre la DGAFP, le Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales, la DGOS, la DGCS, la DGCL, le CNFPT, la FNCDG et le GIP Informatique des CDG, prévoit, ainsi que le rappelle la dernière version de cette convention (15 février 2019), que le versement de la participation financière de la FPT s'effectue par l'émission d'un titre de perception à l'encontre du GIP et que la participation financière du CNFPT est prise en charge par le GIP Informatique.

Cette participation du GIP, pour l'ensemble de la FPT, calculée au prorata des effectifs de la Territoriale sur l'ensemble des effectifs de la fonction publique, s'élevait à 50 000 euros en 2019, et 100.000 euros en 2020.

Les premières prévisions du tableau de répartition des contributions financières 2019-2021, présenté par la DGAFP à l'occasion d'un comité de pilotage du 4 mars 2021, prévoyaient une augmentation très sensible de cette participation en 2021, sachant que notre GIP Informatique supporte d'ores et déjà annuellement la charge financière intégrale du SET, à hauteur de 263.000 euros en 2022.

A la suite de notre échange, la DGAFP a accepté notre proposition consistant à reconduire, pour les années 2021 et 2022, un montant annuel de participation financière identique à celui de 2020, soit 100.000 euros.

Nous sommes également convenus d'examiner la possibilité de promouvoir une clé de répartition plus juste.

En effet, au titre des missions obligatoires exercées au profit de toutes les collectivités territoriales et de leurs établissements publics, l'article L. 452-35 du CGFP mentionne la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C,
Or, à l'occasion des dernières élections professionnelles, en décembre 2018, les effectifs recensés issus du cumul du nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales dans les CAP et les CCP du ressort de chaque Centre de Gestion s'élevait à 906.692 agents publics, pour lesquels les CDG accompagnent les collectivités dans la gestion de leurs ressources humaines. Parallèlement, les employeurs publics territoriaux employaient, à la même période, 1.915.415 agents, ainsi que l'édition 2020 de votre rapport annuel sur l'état de la fonction publique l'indiquait.

Sans contester les dispositions législatives et réglementaires confiant aux CDG la publicité de toutes les créations et vacances d'emploi, force est de constater que les plus grandes collectivités bénéficient sans contrepartie de cette compétence exercée à l'égard de tous.

Par ailleurs, lors de notre rendez-vous, nous avons également convenus ensemble de remédier à une forme d'invisibilité des employeurs territoriaux sur la PEP, en veillant à inscrire les noms des collectivités proposant des offres et en les géolocalisant, ce qui n'est pas le cas actuellement.

De même, si une présentation de chacun des 45.000 employeurs publics locaux est inenvisageable, nous sommes tout à fait favorables à une présentation par catégorie de collectivités et d'établissements au sein de la page générale de présentation des employeurs.

Dans un souci d'attractivité de l'emploi public, nous avons également fait part à la DGAFP du projet que nous mettons actuellement en œuvre, consistant à réaliser de courtes vidéos mettant en valeur un métier *via*, notamment, le témoignage d'employeurs publics et d'agents exerçant les fonctions correspondantes. Nous avons proposé à la DGAFP, si elle le souhaite, de reprendre ces vidéos au sein de la PEP et nous participerons aux efforts projetés en matière de transformation de la PEP *via* le site *"Choisir le service public"*, pour favoriser le recrutement.

Nous nous sommes également entretenus des difficultés soulevées par l'obligation de publicité des vacances d'emploi imposée par le respect du principe d'égal accès aux emplois publics.

Concrètement, son application stricte conduit dans des proportions considérables à la publication de déclarations de vacance d'emploi "simples", c'est-à-dire non assorties d'une offre d'emploi. A titre d'exemple, les DVE simples recensées par les CDG de la région francilienne sont cinq fois supérieures aux DVE assorties d'une offre d'emploi.

Ainsi, le renouvellement du contrat d'un agent occupant un emploi permanent de la fonction publique territoriale, pourvu par un contrat d'une durée supérieure ou égale à un an, fera l'objet d'une DVE simple et il en est de même dans le cas où le poste est pourvu en interne.
Dans ces cas, le manque de distinction et de lisibilité pour les candidats sur les postes réellement à pourvoir semble contre-productive en termes d'attractivité de l'emploi public.

Aussi, nous avons proposé à la DGAFP d'envisager conjointement un aménagement de l'obligation de publicité, sans entamer le principe d'égal accès.

Enfin, nous sommes convenus de redonner sa vocation stratégique au Comité de pilotage inter-fonctions publiques de la PEP.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

COMITE LOCAL DE L'EMPLOI PUBLIC d'Ile-de-France

Ce Comité Local de l'Emploi Public s'inscrit dans le cadre de l'une des expérimentations prévue par la stratégie territoriale ressources humaines dont l'objectif est de répondre à la nécessité d'incarner de manière plus soutenue les politiques RH de l'Etat dans les régions et départements et d'accompagner concrètement la transformation des pratiques de gestion des ressources humaines.

Dans son annexe 2, la stratégie territoriale prévoit la mise en place de comités locaux de l'emploi public (CLEP) à titre expérimental dans les régions d'Ile-de-France, de Haut-de-France et de Normandie.

Cette instance vise à regrouper les employeurs locaux des trois fonctions publiques et les représentants de l'emploi du secteur privé (Pôle Emploi, APEC).

Elle a vocation à construire et à mettre en œuvre la déclinaison territoriale d'un plan d'actions favorisant l'attractivité régionale.

Il s'agit notamment de repérer des filières ou des bassins d'emplois qui concentrent les besoins les plus urgents, d'analyser les facteurs responsables du déficit d'attractivité (tel que le déficit de notoriété du territoire, l'absence de débouchés apparents…) puis, notamment, d'identifier et de communiquer sur les parcours de mobilité entre versants pouvant être mis en place.

Sous l'égide de Mme Nathalie COLIN, Directrice Générale de l'administration et de la fonction publique et de Monsieur Marc GULLAUME, Préfet de la région d'Île-de-France, Préfet de Paris, la FNCDG a été conviée au premier Comité Local de l'Emploi Public (CLEP) d'Ile-de-France, réuni le 04 mai 2022.

Outre le Préfet de la région d'Île-de-France-Préfet de Paris et la DGAFP, ce CLEP rassemblait également les Préfets de l'Essonne, M. Eric JALON, de Seine-et-Marne, M. Lionel BEFFRE, des représentants du ministère de l'économie et des finances, de l'OCDE, Pole emploi, l'Apec… Le versant hospitalier, convié, n'était pas représenté (APHP, min. santé). Seule la FNCDG représentait le versant territorial.

Antoine GOBELET, Préfet, a présenté certains grands enjeux de l'emploi public en IDF :

- L'identification de bassins concentrant les emplois les plus urgents à pourvoir

- La stratégie de communication sur les missions des trois fonctions publiques et les parcours professionnels des agents
- La question du logement en IDF
- Les appuis au recrutement et à la mobilité accompagnés de la construction d'une GPEEC de long terme et portant, entre autres, une attention particulière aux personnes handicapées (convention avec le FIPHFP)
- …

Nathalie COLIN, DGAFP, a souligné les objectifs suivants :

- 1er objectif : obtenir une traduction opérationnelle, *via* les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), des orientations de la DGAFP dans l'élaboration des politiques publiques par le déploiement de celles-ci sur le terrain. Les missions des PFRH sont recentrées sur l'expertise et l'accompagnement dans le déploiement de la stratégie territoriale en coordination avec les acteurs locaux.

Remarque : la stratégie territoriale est articulée autour de quatre enjeux clés : l'accompagnement des transformations et des organisations de travail, le renforcement de la professionnalisation des agents par la formation, la mobilité fonctionnelle dans les bassins, l'attractivité de la fonction publique. Enjeux se matérialisant par le renforcement du rôle des PFRH, par exemple en matière d'animation de la communauté des employeurs locaux ou le pilotage du nouveau programme d'accompagnement personnalisé qui sera proposé à certains agents publics (« agir pour ma mobilité en région ») répondant à la volonté de renforcer l'attractivité des services de l'Etat et la fidélisation des talents dans les territoires. Il est également prévu par la stratégie territoriale que ce niveau régional soit mieux associé à l'élaboration des chantiers nationaux.

- 2ème objectif : répondre aux enjeux RH locaux en étant davantage qu'une fonction support, en s'intéressant aux problématiques d'attractivité communes à l'ensemble des employeurs.

Remarque : un rapport d'inspection de juillet dernier sur l'attractivité des territoires pour les fonctionnaires de l'Etat soulignait le rôle des PFRH pour développer la mobilité interministérielle et inter-fonctions publiques, mettre en place des démarches mutualisées, apporter un appui renforcé aux services peu attractifs et relevait la nécessité, pour ces plateformes, de développer un outil partagé permettant de réaliser des diagnostics territoriaux des ressources humaines et de de développer des démarches communes aux employeurs des trois fonctions publiques confrontés à des difficultés d'attractivité sur un même territoire.

La DGAFP a rappelé certains enjeux liés à l'attractivité : rémunération, logement, QVT (télétravail, etc), nouvelles formes de management à développer compte-tenu des attentes des nouvelles générations… ainsi que l'existence de sujets périphériques dont l'amélioration pourrait introduire une meilleure fluidité dans la gestion de l'emploi ; il s'agirait, par exemple, de permettre la publication directe sur la PEP des offres d'emploi des administrations déconcentrées qui, à ce jour, regagnent le niveau central avant d'être publiées.

La DGAFP a également présenté les métiers en tension en IDF, au regard des offres issues de la PEP, par département, en relevant des besoins communs aux trois versants de la fonction publique en matière d'animation, de police, de gestionnaire RH et administratif, de paie…

La FNCDG a mis en valeur les missions des CDG en matière de gestion des carrières mais surtout en matière d'emploi, en termes d'observation de l'emploi, de collecte des données sociales, d'élaboration du RSU contribuant à la réalisation et à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion pour le pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité, de GPEEC, de publicité des vacances et offres d'emplois, de recrutement, de mobilité, de remplacement d'agents, d'accompagnement de l'évolution professionnelle des agents, de reclassement et, *via* des conventionnements avec le FIPHFP, d'aide à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.
La Fédération a également fait part des facteurs et des enjeux de l'attractivité sous l'angle des besoins spécifiques de la FPT, dans le prolongement de son audition sur l'attractivité à l'occasion de la mission confiée par la ministre de la TFP sur le sujet. Elle a présenté des éléments chiffrés sur l'emploi issus du puits de données sociales, fournis par le CIG de la grande couronne et propres aux départements d'Ile-de-France, sur : le profil des employeurs, la structure des nominations et les principaux modes de recrutement, les caractéristiques des effectifs selon les filières et les catégories, l'âge des agents, les perspectives de départ à la retraite, la variation des effectifs, les offres d'emplois, les principaux métiers en tensions te les métiers qui recrutent le plus…

L'OCDE a également présenté les enjeux qu'elle identifie, tels que :

- Comparer les pratiques de recrutement et l'attractivité à l'échelle européenne pour formuler de nouvelles propositions d'évolution concernant l'attractivité, les parcours professionnels, la mobilité, la qualité de vie dans les bassins d'emplois.
- La concurrence entre employeurs publics, d'une part, et entre employeurs publics et privés, d'autre part.
- Les enjeux d'attractivité en termes de communication : mettre en lumière les valeurs du service public et les parcours de carrière auprès des candidats à l'emploi public (les candidats connaissent mal les métiers mais seulement leur image).
- Développer les notions de fidélisation, de culture managériale, les nouvelles pratiques de gestion des RH.

L'APEC a relevé l'importance des sujets relatifs à la marque employeurs et aux transitions écologiques, notamment pour le recrutement des jeunes, dans un contexte de quasi plein emploi des cadres, en relevant qu'il subsistait des viviers tels que l'emploi des séniors, par exemple.

Pôle Emploi a souligné les efforts de formation de ses conseillers pour améliorer leur connaissance des métiers de la FP et leurs initiatives tels que l'organisation de webinaires pour mettre en relation les employeurs publics et les candidats. Pôle Emploi a également esquissé le sujet des secrétaires de mairie (*n.b.* les représentants de PE ne disposaient pas des dernières informations sur le sujet, compte-tenu de la récente rencontre entre la Fédération, certains autres membres

de la Coordination des employeurs territoriaux et Pôle Emploi, sous l'égide du Cabinet de la ministre de la TFP).

Cap Emploi a fait part du travail accompli en collaboration avec le FIPHFP, Pôle Emploi et les Centres de Gestion, en rappelant que le nombre de personnes handicapées en IDF représentait 60 000 personnes. Cap Emploi a également souligné la réalisation de modules de formation, par exemple, pour les futurs gestionnaires de scolarité en réponse aux besoins des universités ou concernant les secrétaires médicales pour l'APHP, et promu la diffusion d'information sur l'accès à la Fonction publique.

En synthèse :

La DGAFP a relevé de nombreux besoins communs aux employeurs, la nécessité de consolider les diagnostics, de décliner des actions opérationnelles dans les mois qui viennent et a retenu cinq enseignements :

- Le travail à réaliser concernant les freins au recrutement, la qualité de l'accueil des nouveaux entrants dans la FP
- Le développement de la marque employeurs, le travail sur l'attractivité et la valorisation des métiers de la FP
- La construction des parcours de carrière, en fonction des typologies de métiers, de passerelles, la nécessité de lever des freins à la mobilité et de développer la formation
- Le logement
- L'action sociale : des dispositifs à revisiter, notamment en interministériel.

Le Préfet Antoine GOBELET a insisté sur la nécessité de mettre en commun les données IDF pour mieux identifier les zones en difficulté, appuyer les expérimentations pour mettre en commun les offres d'emplois afin d'améliorer les parcours inter-versants.

Le Préfet de la région d'Île-de-France, Préfet de Paris, Marc GULLAUME, a noté une situation comparative dégradée depuis plusieurs années, en ce sens que les employeurs publics peinent désormais à faire prévaloir leur idéal, les valeurs du service public, lorsque les jeunes générations sont attirées par le social et l'environnemental.
Ces domaines apparaissent aujourd'hui plus attractifs qu'un système de carrières, notamment dans un contexte de quasi plein emploi des cadres. Ces difficultés constituent le défi des employeurs publics qui doivent lutter contre un manque d'attractivité, notamment en engageant des moyens de communication. D'autres chantiers, tel que celui du logement en IDF nécessiteront des moyens financiers et des politiques volontaires de priorisation au logement dans la construction.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Compensation financière résultant du transfert des concours et examens professionnels de la filière sapeurs-pompiers vers les Centres de Gestion

Le 5 avril dernier, le Président de la Fédération a rencontré Alain THIRION, préfet et Directeur Général de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises concernant le transfert aux Centres de Gestion de la compétence d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B de sapeurs-pompiers professionnels.

Ce transfert, entré en vigueur le 1er janvier 2022, s'accompagne du versement d'une compensation financière aux termes de l'article 27 de la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels.

L'article L. 451-24 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que les charges résultant de l'organisation de ces concours et examens professionnels font l'objet d'une compensation financière à la charge de l'Etat, pour un montant équivalent aux dépenses consacrées, à la date du transfert, par l'Etat à l'exercice des missions ainsi transférées. Le II de l'article L. 452-31 du CGFP précise que *"Les centres de gestion coordonnateurs perçoivent la compensation financière relative au transfert des missions aux centres de gestion. Des conventions sont conclues entre chaque centre de gestion coordonnateur et les centres de gestion mentionnés au premier alinéa du présent II, afin de définir les modalités de versement de la compensation financière".*

L'échange a tout d'abord permis de dissiper une première difficulté liée à l'absence de prévision de cette compensation financière dans la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, contrairement aux dispositions du V de l'article 27 de la loi du 25 novembre 2021 prévoyant que *"La compensation financière des charges résultant de l'exercice des missions confiées par le 2° du II aux centres de gestion et au Centre national de la fonction publique territoriale s'opère dans des conditions fixées par la loi de finances".*

Ainsi, cette imprévision pour l'année 2022 ne fait pas obstacle à un accord entre la DGSCGC et la Fédération sur la détermination du montant et des modalités de versement de la compensation financière. De plus, selon l'analyse de la DGSCGC, la loi de finances ne peut prévoir l'inscription d'un montant en euros lorsque les missions sont transférées de l'Etat vers des établissements publics plutôt qu'en direction des collectivités territoriales.

La loi de finances devrait ainsi se borner à prévoir les conditions dans lesquelles s'opère la compensation de l'Etat vers les CDG Coordonnateurs.

Aussi, nous sommes convenus de collaborer afin de faire porter, dans le cadre du projet de loi de finances *ad hoc*, un amendement visant à préciser les conditions dans lesquelles s'opèrera la compensation financière du transfert de charge et qui aura les objectifs suivants :

- permettre de diriger le flux annuel de la compensation vers les CDG Coordonnateurs dans le ressort desquels sont organisés des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B. Cette disposition évitera le versement d'une compensation aux Coordonnateurs sur le territoire desquels n'auront pas été organisés de telles opérations.

- idéalement, en faisant référence à une base conventionnelle entre la DGSCGC et la Fédération.

Ainsi, une convention entre la DGSCGC et la FNCDG serait conclue : cette convention ne prévoirait pas, au sens strict, les conditions de la compensation qui relèvent de la loi mais elle aurait pour objet d'en établir les modalités opérationnelles.

Ainsi, selon le schéma évoqué avec la DGSCGC, cette convention aura pour objet :

- de fixer le montant de la compensation financière à la charge de l'Etat, en déterminant le montant équivalent aux dépenses consacrées par l'Etat à l'exercice des missions transférées à la date du transfert, soit au 1er janvier 2022.
L'exposé des motifs d'un amendement gouvernemental (n° CL819) à la proposition de loi Matras, adopté en première lecture par l'Assemblée Nationale, évaluait le montant de cette compensation financière à 850 000 euros, dont 800 000 euros pour les concours et examens professionnels relevant désormais de la compétence des Centres. Si ce montant constitue un premier point de repère, nous sommes convenus que nos services respectifs évalueront le montant à retenir d'une manière à la fois globale et par opération, c'est-à-dire pour chaque concours et examen transféré.

Les coûts exposés comprendront non seulement l'organisation matérielle des opérations (location de salle, travaux d'imprimerie, reproduction, coûts salariaux...) mais encore, notamment, la conception des sujets, la rémunération des jurys, la correction des épreuves…

L'ensemble de ces coûts bruts seront évalués, d'une part, par les services de la DGSCGC et par la Fédération en collaboration étroite avec des CDG organisateurs. Ils seront ensuite rapprochés pour en arrêter conjointement le montant.

- De prévoir la ventilation annuelle du versement par l'Etat de la compensation financière entre Centres de Gestion Coordonnateurs sur la base des informations transmises (opérations, dates, CDG organisateurs), selon cette périodicité, par la Fédération à la DGSCGC lui confiant cette mission de remontée d'informations. Selon ce schéma, la FNCDG réalisant cette mission n'aurait pour autant aucun rôle dans le circuit financier suivi par la compensation, les textes étant clairs à ce sujet.

Du fait du conventionnement, nous prévoirons d'amender les statuts de la Fédération de façon à ce que tous les CDG lui confient cette mission particulière et, spécialement, les CDG Coordonnateurs devront délibérer pour confier cette mission à la FNCDG. De plus, des conventions seront conclues entre chaque CDG coordonnateur et les autres CDG de son ressort régional ou interrégional afin de retracer les modalités de versement de la compensation financière.
Enfin, ce dispositif devra être traduit dans les *"schémas régionaux ou interrégionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation"* des Centres de Gestion, l'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B figurant parmi les missions exercées en commun à un niveau au moins régional, ainsi que le précise l'article L. 452-34 du CGFP.

Il a été convenu de réaliser ce travail d'ici fin juin-début juillet 2022.

La FNCDG a ainsi sollicité Monsieur Jean-Paul HUBY, Président de la commission concours de l'ANDCDG, afin de constituer un groupe de travail restreint, disposant d'une certaine expérience des opérations de la filière SPP.
Compte tenu de ces prérequis les CDG 34, CDG 35, CDG 54 et CDG 69 ont été retenus pour ce groupe de travail.

L'objectif principal de ce groupe d'experts est de travailler sur une estimation globale du transfert en proposant, pour chaque opération transférée, un coût estimatif à partir d'une grille commune de calcul des dépenses qui s'imposerait à chaque CDG organisateur.

La réunion du groupe de travail sur le calcul des coûts des opérations transférées de SPP est prévue le lundi 30 mai prochain.

Dès lors que ce travail aura été réalisé, une seconde rencontre avec le Directeur de la DGSCGC afin de soumettre notamment l'estimation des CDG du coût du transfert qui sera confronté avec celui évalué par les services du ministère.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La formation des secrétaires de mairie et leur financement

Rencontre Cabinet de la ministre de la TFP, AMF, CNFPT, FNCDG, Pôle Emploi, Régions de France (20 avril 2022)

Le CNFPT a souligné sa qualité de simple partenaire de dispositifs multipartites concernant la formation des secrétaires de mairie, sachant qu'il ne répond pas à des appels d'offres, n'étant pas un SPIC, et que les demandeurs d'emploi ne font pas partie de ses usagers. Le soutien du CNFPT aux dispositifs de formation ne peut que concerner l'ingénierie, et non leur financement, sa cotisation étant destinée à la formation des agents publics et non aux demandeurs d'emploi.

Le CNFPT a souligné, de plus, le problème soulevé par l'exigence de la certification Quali'Op, en l'absence de laquelle aucun financement n'est plus envisageable. Le CNFPT relève qu'une exigence de certification, par ailleurs coûteuse, ne concernerait pas une formation déterminée mais l'ensemble de l'établissement CNFPT, démarche qu'il devrait toutefois engager.
De la même manière que le CNFPT ne peut financer des formations s'adressant à des demandeurs d'emploi, il ne peut participer au financement de formation de secrétaires de mairie actuellement délivrées par (4-5) des universités. Cependant, sur ce dernier point, le CNFPT relève que si ces universités s'engageaient de préférence dans la voie de l'apprentissage, le CNFPT pourrait participer au financement de ces formations.
Par ailleurs, le CNFPT estime qu'une coopération public-public, par exemple entre CNFPT et Régions, pourrait exonérer de la certification Quali'Op selon le code de la commande publique.

Pôle Emploi (PE) confirme qu'aucun financement n'est plus possible sans détenir la certification Quali'Op : l'organisme de formation doit bénéficier de cette labellisation dans cette optique.

Pôle Emploi distingue :

- d'une part, le volet « *plan de formation* », qui se matérialise par un plan régional de formation dont la compétence relève du niveau des directions régionales de PE en collaboration avec le conseil régional tête de réseau. Le niveau central de PE procède simplement à des compléments de financement. Par ailleurs, les centres de formation doivent être certifiés Quali'Op.

- d'autre part, le volet *« adaptation à l'entreprise »* qui suppose une convention de formation assimilée, selon PE, à un contrat de travail par lequel l'employeur s'engage à employer la personne recevant la formation.

- enfin, en dehors de ces deux voies, tout autre dispositif constitue une dérogation : hors plans de formation et adaptation à l'entreprise, une décision de financement reste possible par dérogation mais relève d'une décision du Directeur régional. Cette décision ne peut être qu'exceptionnelle et non pérenne ; elle a simplement valeur de « test ».

La FNCDG a relevé les difficultés croissantes de recrutement de secrétaires de mairie formés, en réponse aux besoins soutenus des collectivités. Elle a souligné l'accentuation à prévoir de ces difficultés du fait des nouvelles orientations de Pôle Emploi en matière de financement, telles qu'elles ont été relevées notamment par le CDG de Meurthe-et-Moselle ou les CDG de Creuse, Corrèze et Haute-Vienne : ces orientations de PE conduiraient à ne plus être en mesure d'intégrer des demandeurs d'emploi à des formations diplômantes mises en œuvre, jusqu'en 2020, en partenariat et avec le soutien financier de PE concernant les coûts pédagogiques.

La FNCDG a rappelé que le métier de secrétaire de mairie est en tension depuis plusieurs années et que les formations organisées par certains CDG, en partenariat avec d'autres acteurs de l'emploi et variables dans l'ingénierie de formation et les publics (demandeurs d'emploi, salariés en transition professionnelle, travailleurs handicapés...), permettaient notamment de mettre à disposition des collectivités des secrétaires de mairie remplaçants qualifiés, en contribuant à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi comme en témoigne un taux de retour à l'emploi de plus de 90 %.

Dès lors, compte-tenu de la présentation par Pôle Emploi des dispositifs ouvrant droit à financement, le devenir des formations organisées par les CDG qui ne rentrent ni dans le cadre *« plan de formation »*, ni rigoureusement dans celui *« adaptation à l'entreprise »*, n'est pas assuré.

Sachant par ailleurs que les dérogations à ces dispositifs restent exceptionnelles, la FNCDG interpelle Pôle Emploi, d'une part, sur la satisfaction des besoins immédiats des employeurs territoriaux, d'autre part, sur l'incertitude entourant l'activation du dispositif *« adaptation à l'entreprise »* qui suppose une promesse d'embauche se réalisant à l'issue de la formation. Cette promesse ne semble pas juridiquement praticable pour les employeurs publics territoriaux, la loi encadrant strictement les motifs de recrutement par contrat et la procédure de recrutement par contrat sur emploi permanent. De plus, le cas échéant, se poserait la question du traitement des recrutements par contrats successifs de courtes durées et de la durée même d'un contrat, puisque Pôle Emploi précise qu'actuellement son financement ne peut intervenir que lorsque la promesse d'embauche prévoit une durée de contrat d'au moins six mois.

Par hypothèse et selon Pôle Emploi, il faudrait que le CDG s'assure de la conclusion du contrat de travail en anticipant les besoins.
En toutes hypothèses, PE propose de réfléchir à un nouveau dispositif dérogatoire adapté aux Centres de Gestion et souhaite cerner avec la FNCDG les principaux besoins des CDG, des employeurs territoriaux, leur localisation, les différentes

conditions d'emploi et les différents types de contrats pouvant être conclus pour y répondre. PE ayant précisé que toute négociation intervenait, de son côté, au niveau régional, la FNCDG invite Pôle Emploi à réfléchir conjointement à la possibilité de conclure des conventions au niveau régional prévoyant un financement de PE lorsqu'un CDG recrute un/une Secrétaire de mairie ou s'engage à le recruter à l'issue de sa formation. Le Cabinet juge opportuns ces projets de conventions régionales CDG – PE.
Pôle Emploi précise que ses Directeurs territoriaux ne pouvant s'engager, de façon pérenne, à baser leur financement sur un système dérogatoire, la FNCDG et Pôle Emploi devraient réfléchir ensemble à l'élaboration d'un cadre national pour les inspirer.

AMF et PE préconisent une opération de communication avec les CDG et les employeurs de l'AMF. L'AMF souligne un besoin d'homogénéité dans les formations et souhaiterait que les employeurs puissent directement solliciter Pôle Emploi, de la même façon que les CDG.

Le Cabinet de la ministre ajoute que le site choisir le service public peut être utilisé pour promouvoir le métier de secrétaire de mairie.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'appui aux collectivités en matière de retraite :
le partenariat avec la CNRACL

Depuis de nombreuses années, les Centres de Gestion appuient les collectivités pour traiter les départs en retraite de leurs agents.
L'ensemble des CDG mettent en œuvre une information sur la réglementation, vérifient les dossiers.
Les CDG réalisent les dossiers de pré-liquidation et de liquidation ainsi que les simulations de pension. Ils peuvent aussi recevoir les agents pour les informer sur leur situation.

Parmi les autres prestations mises en œuvre par les centres peuvent être cités :
- La tenue d'ateliers ou de journées de formation
- L'envoi de newsletters ou de circulaires d'information
- Des actions d'information en matière de retraite.

Certains CDG proposent des webinaires thématiques (ex : catégorie active, carrière longue…).

Cette mission est définie à l'article L 452-41 du code général de la fonction publique qui prévoit : *« Les centres de gestion peuvent assurer, à la demande des collectivités et établissements et situés dans leur ressort territorial, toute tâche en matière de retraite et d'invalidité des agents. Les centres de gestion sont habilités à recueillir, traiter et transmettre aux régimes de retraite, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les données relatives à la carrière et aux cotisations des agents. Ils apportent leur concours aux régimes de retraite pour la mise en œuvre du droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite. Les modalités de ces interventions et les conditions de contribution financière par les régimes de retraite sont fixées par des conventions conclues avec les centres de gestion »*.

La dernière convention pluriannuelle avec la Caisse des dépôts, déclinée par un plan d'action avec des objectifs chiffrés, porte sur la période 2020-2022.

96 CDG ont signé et mis en œuvre cette convention.

La nouvelle convention applicable depuis le 1er janvier 2020 s'organise autour de 4 axes :
❑ Les actes matérialisés : Dossiers de rétablissement, validation et régularisation (20€ / dossier, traité ou contrôlé par le CDG)
❑ Les actes dématérialisés (pour les dossiers de liquidation, 30€ / dossier traité ou contrôlé par le CDG, 40€ / dossier avec qualification des comptes individuels retraite traité ou contrôlé par le CDG)
❑ Les actes de formations : Séances d'information collective et ateliers, à destination des employeurs ou des actifs
❑ L'Accompagnement Personnalisé Retraite.

La CNRACL a modifié, pour cette convention 2020/2022, la participation financière de la CNRACL avec notamment la suppression du forfait annuel de 10 000 € et la mise en place de forfaits axés sur des actions de formation et d'information auprès des employeurs mais également des actifs :

- Séances d'information collectives :
  - ✓ **250€** avec palier de 25 participants pouvant être atteint en plusieurs séances
  - ✓ Ateliers : **500€** avec palier de 8 participants pouvant être atteint en plusieurs séances
  - ✓ Conférences actifs : 500€ avec palier de 50 participants.

Le conventionnement avec la CNRACL est aux yeux des CDG très important car les centres apportent une vraie expertise auprès des collectivités sur des dossiers souvent sensibles.

Toutefois, dans le cadre du partenariat, les Centres de gestion ont également souhaité mettre en évidence les points suivants :

- Une vigilance sur le suivi de la facturation et le développement des prestations est à anticiper car l'évolution 2021-2020 peut apparaître négative et que le budget consacré aux actions menées par les CDG dans la prochaine convention serait à la baisse.

Certains CDG évoquent que la mission "partenariat CNRACL" est totalement déficitaire et largement financée par la cotisation additionnelle
Par exemple, le CDG 64 illustre le très fort déséquilibre entre les moyens engagés par e CDG et le montant de la subvention. En 2020 c'est un coût analytique de 151 100 € qui a été engagé par le CDG pour une subvention de 8 110 € de la CNRACL dans le cadre des actions menés dans le partenariat.

- Certains actes concernant la fiabilisation des dossiers de retraite, comme les demandes d'avis préalables ne sont pas rémunérés
- L'accompagnement de la CNRACL pour la formation des nouveaux correspondants pourrait être amélioré. Depuis 2 ans, la CNRACL a mis en place une plateforme de formation à distance. Cependant, ces formations sont dispensées dans des temps trop courts (1h30). Certains points mériteraient d'être approfondis.
- Une politique de proximité est indispensable et doit être maintenue (les permanences en collectivité sont très appréciées)
- La mise en place d'une plateforme d'échange NEXT entre les CDG et la CNRACL sur laquelle les CDG posent des questions règlementaires est appréciée : les réponses sont rapides, précises et claires
- La rémunération des rendez-vous retraite appelés "*Accompagnement personnalisé retraite*" est saluée. Cependant, un seul rdv retraite est rémunéré par agent sur toute la carrière.
- Les ateliers pratiques sont très demandés par les collectivités.

Audition FNP 9 mars 2022

A l'image de la population française, le vieillissement des effectifs dans la Fonction publique territoriale (FPT) se poursuit. Fin 2018, l'âge moyen des agents de la FPT était de plus de 47 ans. En 2018, la part des "50 ans et plus" représentait plus d'un agent sur trois.
De manière générale, la moyenne d'âge dans la Fonction Publique est plus élevée de sept ans que dans le secteur privé.
Les agents territoriaux de plus de 50 ans sont plus nombreux que ceux de la FPE ou FPH.
Le vieillissement démographique a des conséquences économiques importantes mais également en matière de santé, d'emploi et d'organisation de la vie professionnelle. Les réformes des retraites mises en œuvre depuis 2003 poursuivaient comme objectif d'équilibrer les régimes de pension et notamment ceux de la Fonction publique. En conséquence, l'âge de départ à la retraite a reculé. En 2017, l'âge moyen de départ à la retraite des titulaires de la FPT était de 61 ans et 5 mois.

Le vieillissement doit être anticipé avant que l'agent ne rencontre des difficultés pour exercer ses missions. C'est une véritable politique de gestion des âges qui doit être menée par les responsables des ressources humaines. Cette gestion doit se faire en prenant en compte la question de la pénibilité au travail. Question d'autant plus importante dans la FPT que plus de 75% des agents sont de catégorie C, souvent sur des métiers dont les activités sont à hauts facteurs de pénibilité.

Toutefois, le critère de l'âge semble imparfait, il n'existe dans la réalité aucune définition claire du milieu ou de la fin de carrière. Les situations de pénibilité varient selon le type de collectivité (taille, missions…), les filières, les catégories, les cadres d'emplois mais aussi les agents eux-mêmes.

L'indice de fréquence des accidents de travail dans la FPT (36,3% en 2017) est plus élevé que dans les deux autres versants de la Fonction publique. La forte proportion d'agents de catégorie C peut expliquer en partie ce chiffre. En effet, ces agents sont plus souvent sur des métiers avec des contraintes physiques et posturales, des contraintes horaires, des expositions à des produits toxiques (ATSEM, paysagistes, techniciens…).
En particulier, dans la FPT, près de 47% des agents travaillent dans la filière technique et 14% dans les filières sociale, médico-sociale ; des filières qui exposent le plus souvent à des risques physiques.

Chiffres sur les accidents de service et les maladies professionnelles

Nombre d'inaptitudes, de retraites pour invalidité, de temps partiels thérapeutiques, d'aménagements d'horaire ou de poste de travail et mises en disponibilité d'office

	2013	2015
Demandes de reclassement au cours de l'année suite à une inaptitude	5 130	5 730
Reclassements effectifs au cours de l'année suite à une inaptitude	2 940	3 460
Retraites pour invalidité	3 160	3 390
Licenciements pour inaptitude physique	520	720
Décisions d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi au cours de l'année	4 120	4 830
dont filière technique	2 650	3 060
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	14 210	14 600
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	23 010	24 120
Mises en disponibilité d'office	3 980	4 890

Source : « La santé et la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale - Exploitation nationale des bilans sociaux 2015 », bilan d'information statistique de la DGCL (juin 2018).

Répartition des événements selon le type de collectivité

Type de collectivité	Effectifs CNRACL	Nombre d'événements	Part avec arrêt	Jours d'arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Communes	810 785	31 946	65,5 %	1 052 698	50,3
Départements	233 645	3 550	62,7 %	117 025	52,6
Centres d'action sociale	79 610	3 585	64,1 %	141 326	61,5
Autres collectivités territoriales	93 082	3 575	70,0 %	120 604	48,2
Régions	70 130	497	61,2 %	17 756	58,4
Communautés de communes	55 142	1 660	66,3 %	53 979	49,1
Communautés urbaines	9 785	56	76,8 %	1 645	38,3
Métropoles	37 863	776	68,0 %	25 296	47,9
Syndicats	40 057	1 708	67,7 %	60 733	52,5
OPH	12 609	540	61,5 %	17 439	52,5
TOTAL	**1 442 708**	**47 893**	**65,6 %**	**1 608 501**	**51,2**

Source : Rapport CNRACL Banque Nationale de Données Rapport statistique – Fonction publique territoriale 2015

Les accidents de service les plus nombreux

Type événement	Évènements			Jours d'arrêt	
	Total	avec arrêt	en %	Jours	Moy.
Accident de service	39 828	25 827	64,8%	1 128 689	43,7
Accident de trajet	5 356	3 733	69,7%	178 550	47,8
Maladie professionnelle	2 688	1 841	68,5%	300 682	163,3
Autres maladies	21	10	47,6%	580	58,0
Total général	**47 893**	**31 411**	**65,6 %**	**1 608 501**	**51,2**

Source : Rapport CNRACL Banque Nationale de Données Rapport statistique – Fonction publique territoriale 2015

67 %
des événements ont lieu dans les communes
alors qu'elles représentent 63 % des effectifs.

Les métropoles et les syndicats
ont les taux de sinistralité les plus élevés.

Source : Rapport CNRACL Banque Nationale de Données Rapport statistique – Fonction publique territoriale 2015

CHIFFRES CLÉS

2 448 148
actifs affiliés à la CNRACL au 1er janvier 2015

39,1 %
taux moyen d'une pension d'invalidité

6 261
nouveaux pensionnés en invalidité au 31 décembre 2015

1 041 €
moyen mensuel de la pension d'invalidité

0,26 %
taux de sinistralité global au risque d'invalidité de la population active

1 538 M€
de prestation d'invalidité

55,7 ans
âge moyen pour les pensionnés invalides
54,5 ans pour le secteur hospitalier
56,2 ans pour le secteur territorial

1 336 €
montant moyen mensuel de la pension d'invalidité assortie d'une rente d'invalidité.

Source : Invalidité CNRACL

Les contraintes professionnelles peuvent avoir un effet directement visible sur la santé. Il reste important de considérer la pénibilité sous différents aspects en prenant en compte les effets différés, le temps d'exposition, les cumuls, les facteurs objectifs et le vécu subjectif de chaque agent.

La question de la pénibilité au travail a pris une nouvelle ampleur à l'occasion de la réforme des retraites de 2003.

Dans le dictionnaire du travail, la pénibilité correspond *"aux contraintes ou nuisances, rencontrées tout au long de la vie professionnelle, et qui peuvent avoir des effets à long terme sur la santé, voire l'espérance de vie"*.

Il est indispensable de prévenir les situations de pénibilité au travail. Il s'agit d'ailleurs depuis la loi de réforme des retraites du 9 novembre 2010 d'une obligation légale, inscrite dans la quatrième partie du code du travail sur la santé et la sécurité au travail. Cette obligation complète les principes généraux de prévention définis à l'article L 4121-1 du code du travail : *"l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent (…) des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail."*

Le décret n°2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels définit dix facteurs de pénibilité repris à l'article D 4121-5 du code du travail (repris par le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014

l’abrogeant, relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité) :

- les facteurs de risques au titre des contraintes physiques :
  - manutentions manuelles de charges
  - postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
  - vibrations mécaniques

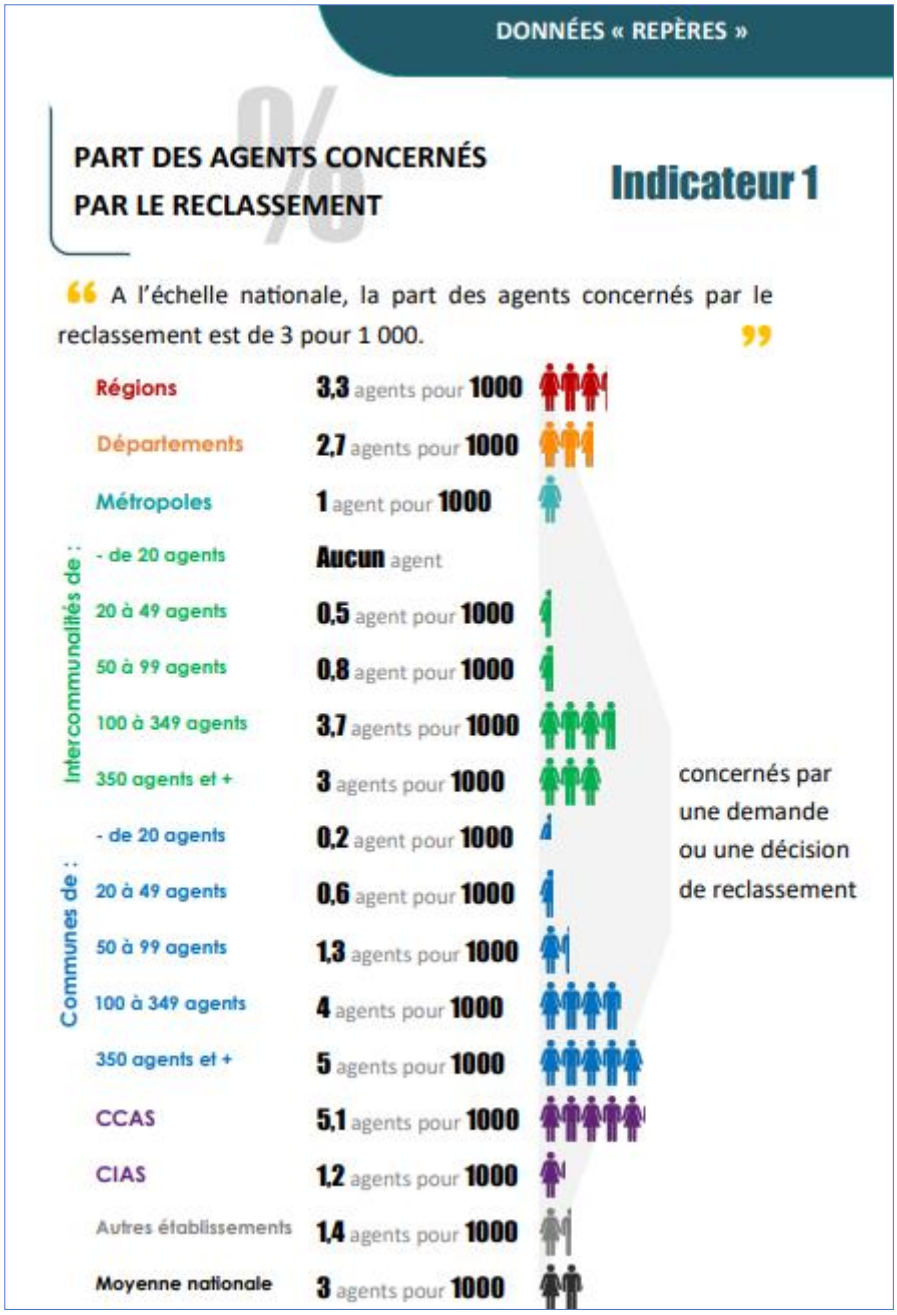
- les facteurs de risques au titre de l'environnement physique agressif :
  - agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées)
  - activités exercées en milieu hyperbare
  - températures extrêmes (inférieures à 10°C ou supérieures à 30°C)
  - bruit

- les facteurs de risques au titre de certains rythmes de travail :
  - travail de nuit
  - travail en équipes successives alternantes
  - travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte

S'agissant des collectivités, la pénibilité engendre :
- un coût financier lié à l'absentéisme, aux arrêts maladie, aux remplacements, aux reclassements…
- des difficultés en termes d'efficacité de l'organisation, de management, de cohésion des équipes.

Comprendre en quoi un métier est pénible permet d’envisager les pistes de prévention. L’appréciation de l’exposition au risque est encore compliquée par la polyvalence des agents (ou la mesure réelle du risque, chimique en particulier).

Compte tenu de leur impact sur la santé, les risques professionnels se traduisent nécessairement en termes d’absentéisme, de turn-over dans les services et de dégradation du climat social, voire d’augmentation du taux d’accidents de travail ou des incidents dans la collectivité. Dès lors, les répercussions financières peuvent être les suivantes :
* remplacement temporaire des agents manquants
* augmentation de la charge de travail pour le reste de l’équipe
* augmentation du taux de cotisation en termes d’assurance...



Selon une étude publiée le mardi 24 décembre 2019 par la Dares, la pénibilité au travail est, de manière générale, plus élevée pour le personnel de la FPH et de la FPT.

L'enquête de la Dares se base sur des données collectées entre avril 2016 et octobre 2017 par 1.243 médecins du travail, qui ont interrogé 26.500 salariés.

Quatre grands types de "risques" ont été analysés : les contraintes physiques, les contraintes organisationnelles, l'exposition à des agents chimiques et biologiques, et l'exposition à des risques psychosociaux.

Concernant les contraintes physiques, ce sont globalement les salariés de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière qui en souffrent

le plus. Par exemple, plus de 80% des employés de ces deux branches se plaignent de contraintes "posturales et articulaires" (position debout prolongée, piétinement, posture à genoux et/ou accroupie, etc.), contre 71,6% des salariés du privé et 55,8% des employés de la fonction publique d'Etat.

Du côté des contraintes organisationnelles, les agents de la fonction publique en souffrent globalement plus que ceux du privé. Ainsi, les premiers sont bien plus souvent au contact direct du public (79,8% pour la fonction publique d'Etat, 87,6% pour la fonction publique territoriale et 88,5% pour la fonction publique hospitalière) que les seconds (71,5%). Les fonctionnaires se plaignent de contacts tendus avec le public (63,6% dans la fonction publique d'Etat, 55,7% dans la fonction publique territoriale et 69,1%.

43% des agents territoriaux sont exposés aux risques biologiques ou chimiques contre 27% des employés de la fonction publique d'Etat et 20% des salariés du privé.

Concernant les risques psychosociaux, 23,4% des agents territoriaux se disent y être exposés et près de la moitié des personnels de la FPT évoquent un manque de reconnaissance dans leur vie professionnelle.

Les agents des familles de métiers *« Espaces verts et paysages »*, *« Entretien et maintenance »*, *« Services à la personne, restauration »* et *« Soins »* sont fréquemment face à des contraintes physiques intenses. Dans les familles *« Soins »* et *« Services à la personne, restauration »*, les agents sont particulièrement exposés aux produits chimiques et agents biologiques. Les familles *« Soins »* et *« Sécurité »* sont les plus concernées par les contraintes horaires. Elles sont également confrontées à des contraintes de rythme, de même que la famille *« Technique, informatique, transport »*.

Hormis le système des catégories actives permettant un départ anticipé à la retraite, il n'existe pas de dispositif individuel de départ à la retraite ciblé sur la prise en compte de la pénibilité dans la Fonction Publique, hors retraite pour invalidité.

Le classement de certains emplois dans la catégorie active, qui est caractérisée par une dangerosité particulière et des risques encourus exceptionnels (emplois « présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles »), a pu permettre d'apporter une réponse collective et statutaire à la pénibilité de certains postes. Les agents exerçant un métier pénible actuellement classé en catégorie active sont évalués à près de 55 000 dans la fonction publique territoriale. L'IGA et l'IGAS avaient, en 2016, mis en évidence que certains métiers répondant aux critères de pénibilité n'étaient pas classés en catégorie active, alors qu'a contrario, certains métiers classés en catégorie active ne correspondaient pas à des affectations particulièrement dangereuses ou présentant des risques exceptionnels.

Dans le secteur de la petite enfance, le bruit dans les structures d'accueil peut épuiser à long terme les agents. Pour ceux en lien direct avec les usagers, une posture d'engagement auprès des personnes est souvent nécessaire et cet investissement envers un public en difficulté peut impacter psychologiquement

l'aidant. L'agent peut ainsi ressentir du stress dû au sentiment de prendre des risques dans ses décisions.
Les agents sont les premiers « *réceptacles* » du mécontentement des usagers (incivilités, agressivité), pour des situations sur lesquelles ils ont souvent peu de prise, par exemple sur les délais de traitement. L'agressivité, voire le harcèlement, peuvent également toucher le secteur de l'aide à domicile. Le silence des auxiliaires de vie ou des aides à domicile, qui n'oseraient pas toujours parler spontanément de cette situation à leurs encadrants, peut conduire à des arrêts qui apparaissent le plus souvent comme inexpliqués.

Proposition : Identifier les métiers à risque

Lors de la Conférence Nationale de l'Emploi Territorial (CNET) de 2012, les Centres de Gestion avaient proposé que soient identifiés, dans le répertoire des métiers du CNFPT, les métiers considérés à risque et que soit prévu un suivi individualisé des agents exerçant ces métiers.

Une identification claire des risques auxquels sont exposés les agents qui exercent ces métiers (bruit, travail répétitif, postures pénibles, travail de nuit, vibrations mécaniques, …) permettrait de faire bénéficier à ceux-ci une surveillance médicale renforcée dès leur prise de poste.

L'objectif est à moyen terme de sensibiliser les employeurs locaux et les responsables des ressources humaines sur l'exercice de ces métiers et de prévenir les situations d'inaptitude au travail.

La notion de pénibilité nécessite d'être redéfinie notamment au regard des évolutions technologiques ou a contrario du développement de nouveaux risques comme les risques psycho-sociaux.

Exemple du métier d'agent funéraire

La fiche métier du CNFPT précise que l'agent funéraire est soumis à une pénibilité physique et mentale mais ne détaille pas les facteurs de risques.

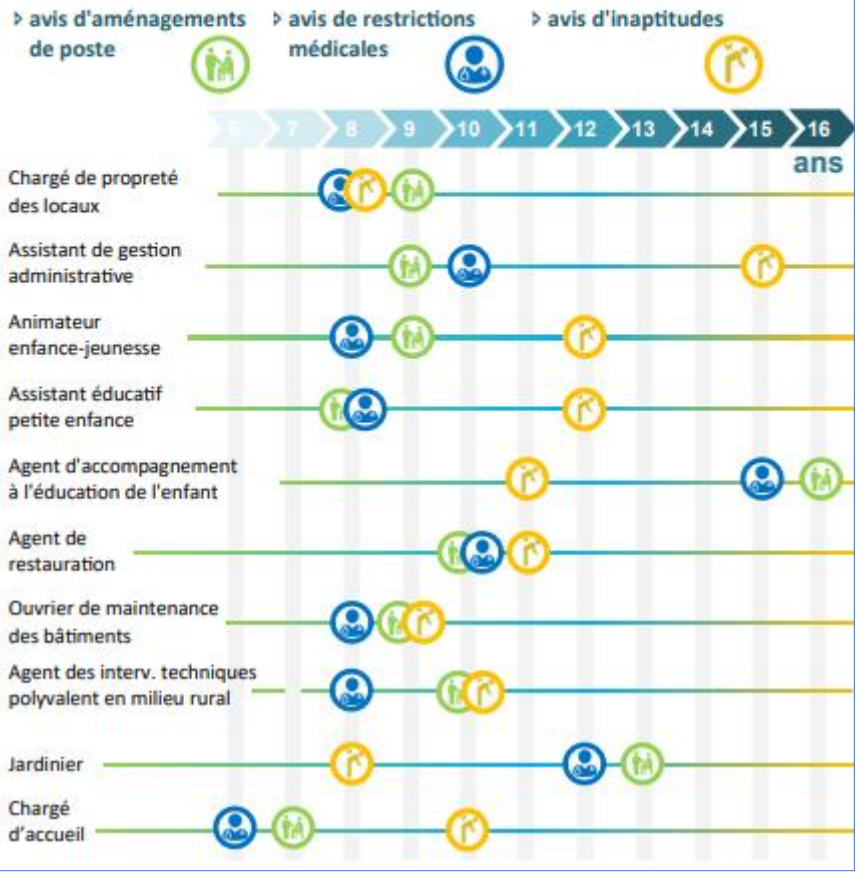
La fiche réalisée par 7 CDG dans le cadre du registre unique (RUSST repris et diffusé sur le site de la CNRACL) liste les risques spécifiques liés au métier et définit des mesures de prévention.

DURÉE MOYENNE SUR UN POSTE "À RISQUE"

Indicateur 5

Nombre moyen d'années à partir duquel on observe un risque d'avis médical défavorable sur le poste (pour les 10 postes considérés comme les plus « à risque »).

Source : CIG Grande Couronne, CDG 76, Données des visites médicales de 257 551 agents de 2012 à 2020.



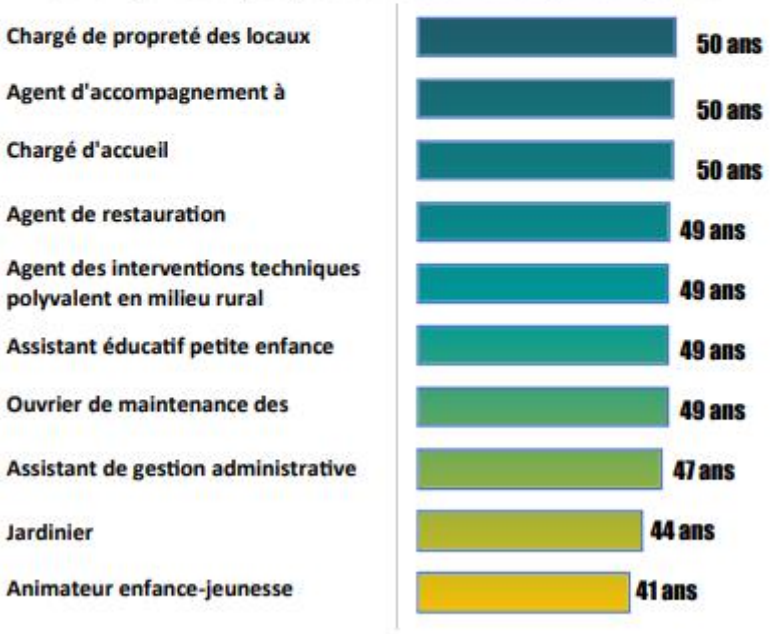
ÂGE À RISQUE PAR MÉTIER

Indicateur 6

« L'âge moyen à partir duquel il y a un risque d'avis médical défavorable pour le métier de chargé de propreté des locaux est 50 ans. »

Âge moyen à partir duquel il y a un risque d'avis médical défavorable* par métier :

**Avis d'aménagements de postes, avis de restrictions médicales, avis d'inaptitudes*

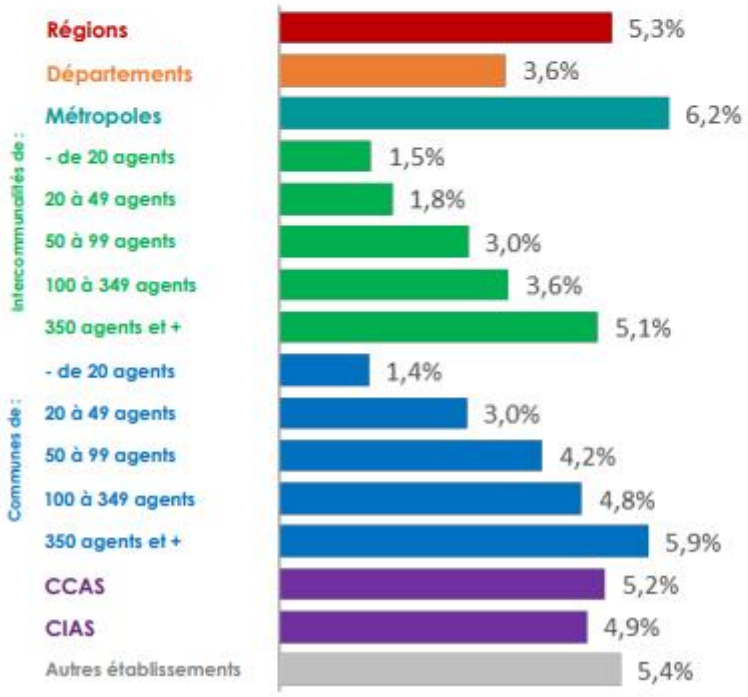


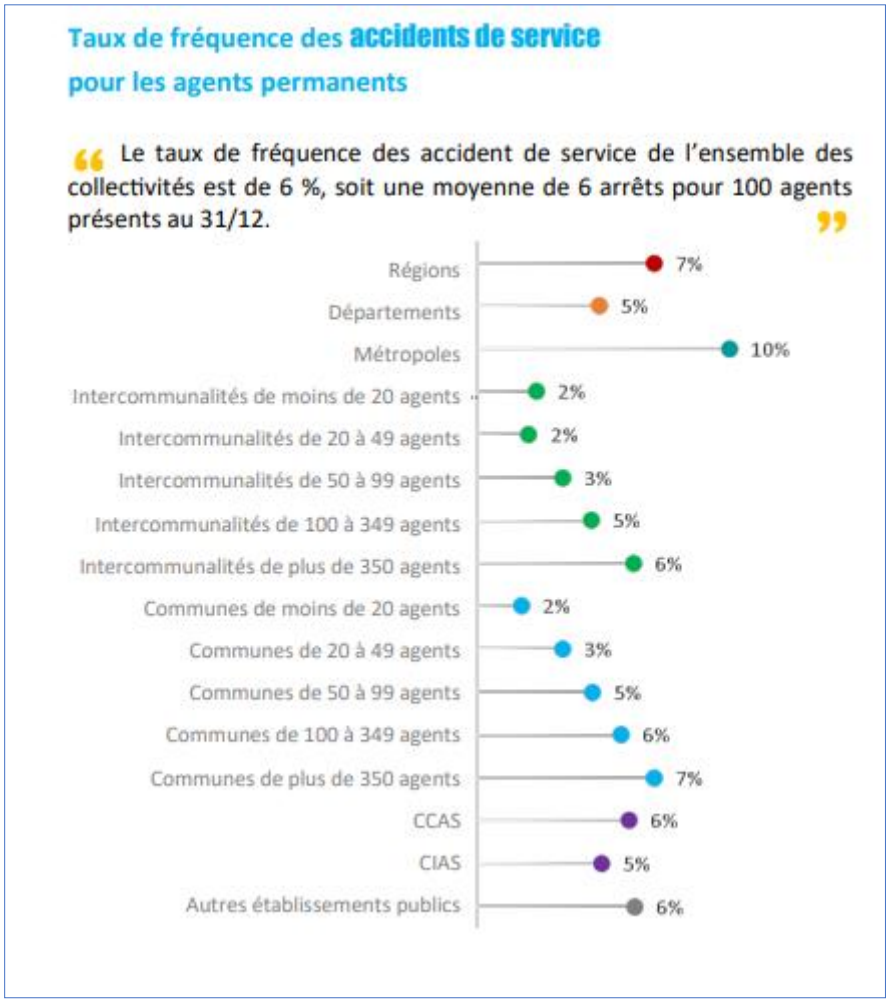
Source : CIG Grande Couronne, CDG 76, Données des visites médicales de 257 551 agents entre 2012 et 2020.

Indicateur 3 — TAUX D'EXPOSITION

Taux d'exposition aux **accidents de service** des agents permanents

« Le taux d'exposition aux accidents de services de l'ensemble des collectivités est de 4,6 %, soit près de 5 agents permanents sur 100 concernés par un accident de service. »





Proposition : Développer les plans de prévention

Si les DUERP sont mis en œuvre dans 50% des collectivités territoriales, leur mise en œuvre dans le cadre du plan de prévention des risques prévu par l'article R 4512-6 du code du travail n'est souvent pas effective. De même, les bilans d'accidentologie présentés en CHSCT ne s'accompagnent pas nécessairement de la définition de mesures de prévention.
Les collectivités doivent être soutenues sur ces questions, au-delà de l'appui de leur CDG, par la mise à disposition d'outils, de contenus de formation…

A cet égard, la FNCDG avait initié un projet de mooc à destination des employeurs locaux pour les sensibiliser à la nécessité de prévenir les risques professionnels.

Proposition : Mieux définir les risques psycho-sociaux et leur prise en compte

En 2013, l'Accord-cadre relatif à la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) dans la Fonction Publique, signé le 22 octobre, s'inscrivait dans la continuité de l'accord du 20 novembre 2009. L'accord-cadre se fixait comme objectif de donner une impulsion en matière de prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique.

Bien qu'obligatoire, la mise à jour des DUERP pour tenir compte des RPS n'a pas été systématique, alors même que le pays a connu une crise sanitaire sans précédent.

Quelques exemples d'actions qui peuvent être préconisées pour lutter contre les RPS :

- Améliorer l'intégration de l'individu dans le collectif : préparer l'arrivée d'un nouvel agent avec le service concerné, prendre en compte le temps d'apprentissage (changement de poste ou d'outil), dresser un bilan régulier avec le nouvel agent…

- Clarifier les missions, moyens et objectifs de chacun: lettre de mission, fiche de poste…

- Former les responsables hiérarchiques à la prévention des RPS, et notamment à la détection précoce des situations de tensions au travail

- Identifier en interne des référents santé au travail

- Limiter les horaires de travail atypiques : planification anticipée, délai de prévenance des agents, possibilité d'échanges de planning…

Toutefois, un accompagnement fort à la mise en œuvre des plans d'actions pour lutter contre les RPS mais également pour améliorer la prise en compte de la santé mentale des agents apparaît de plus en plus nécessaire.

Proposition : Renforcer le rôle et les missions des acteurs de la prévention au regard des réalités de la FPT

Les Centres de Gestion peuvent, en vertu de l'article 26-1 de la loi du 26 janvier 1984 créer des services de médecine préventive *« ou de prévention des risques professionnels »*.

82 CDG ont mis en place un service de médecine professionnelle et préventive ce qui représente **90% des CDG**.

Le nombre total d'agents relevant des collectivités adhérentes à ce service, pour l'ensemble des CDG exerçant cette mission s'élève à près d'un million.

La grande majorité des CDG ont mis en place une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'infirmiers, de psychologues, d'ergonomes.

Les services de médecine professionnelle des CDG emploient 392 médecins, ce qui représente une moyenne de 8 médecins par Centre.

Plus de 32000 collectivités et établissements ont eu recours aux services de médecine professionnelle des Centres en 2018, ce qui représentait en moyenne 398 collectivités et établissements par département.

Quels que soient leur zone géographique, leur taille et leur niveau de mutualisation, de plus en plus d'employeurs territoriaux n'arrivent plus à recruter, et même à conserver, les compétences nécessaires pour remplir leurs obligations en termes de médecine de prévention. Le nécessaire travail de prévention est de moins en moins accompli pour permettre le strict minimum légal (visite de sécurité, visite d'embauche, visite de reprise), et même dans ce strict minimum les employeurs sont parfois obligés de hiérarchiser les agents selon leur typologie de postes.

Dès 2009, le rapport remis au Ministre du Travail, de la solidarité et de la fonction publique, au Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et au ministre de la santé et des sports « *La santé au travail, vision nouvelle et professions d'avenir* » par Christian DELLACHERIE, Paul FRIMAT, Gilles LECLERCQ indiquait que 55% des médecins du travail avaient plus de 55 ans. Près de 80% de la population totale des médecins du travail avaient atteint l'âge de départ à la retraite en 2020. Cette pénurie touche l'ensemble de la profession médicale, les médecins qui partent à la retraite ne pourront plus être remplacés. Du fait de la pénurie de médecins du travail, toutes les collectivités ne sont plus en mesure de respecter leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Le projet de décret relatif aux services de médecine préventive dans la fonction publique territoriale, examiné par le CSFPT le 20 octobre dernier, tend à améliorer l'organisation des services de médecine préventive afin de favoriser le développement d'équipes pluridisciplinaires dans ces services, permettre de libérer du temps médical, et mettre en oeuvre l'équilibre nécessaire entre visites médicales et activités en milieu professionnel.

En matière d'organisation et de fonctionnement, le projet de décret consacre la pluridisciplinarité au sein des services de médecine préventive tout en rappelant le rôle d'animation et de coordination du médecin du travail. Il pose le principe de la fixation par le médecin du travail des objectifs et des modalités de fonctionnement du service de médecine préventive dans un protocole formalisé.

Le projet de décret complète les compétences du médecin du travail en matière d'évaluation des risques professionnels, de signalement des risques pour la santé des agents et la réalisation ou la prescription d'examens complémentaires. Il ouvre également la possibilité de recourir à la télémédecine.

Il fixe les conditions dans lesquelles se déroulent les visites d'information et de prévention qui se substituent aux actuels examens périodiques. Tout en préservant la périodicité de deux ans, le projet de décret ouvre la possibilité aux infirmiers de réaliser cet examen dans le respect du protocole formalisé. Indépendamment des visites d'information et de prévention, le texte ouvre le droit à tout agent de solliciter une visite avec le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire. Il introduit également la possibilité pour l'autorité territoriale de demander au médecin du travail de recevoir un agent, ce dernier devant alors être informé de cette démarche.

De manière générale, les orientations prises par le Gouvernement dans ce projet de décret répondaient à certaines des demandes des collectivités territoriales et de la FNCDG :

- Les missions du service de médecine préventive sont désormais assurées par une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail ; le positionnement du médecin du travail comme coordinateur et organisateur des activités médicales est par ailleurs affirmée

- L'introduction de la téléconsultation répondait également à des demandes

- Le cadrage des conditions d'exercice du médecin et de son temps de travail dans sa lettre de mission est renforcé

- Les médecins auront désormais accès à la formation continue par le biais de l'autorité territoriale

- Le statut, le rôle et la formation des infirmiers de santé au travail sont mieux définis

- L'augmentation « réglementaire » du spectre d'intervention de la médecine préventive, notamment : amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, évaluation des risques professionnels, protection des AT/MP répondait à ce que les CDG faisaient déjà en pratique

- La prise en charge financière par l'employeur des prescriptions médicales (analyses, examens...) est affirmée et posée.

Le bon fonctionnement de la médecine professionnelle et préventive est le pilier essentiel de toute démarche de santé, sécurité, qualité de vie au travail.

Or, le déficit actuel en professionnels de santé met de manière croissante en difficulté les collectivités. A court terme, il convient donc de prendre rapidement des mesures de nature à faciliter la mise en œuvre de cette mission par les employeurs territoriaux avec le personnel actuel. Si le projet de décret présenté le 20 octobre au CSFPT répond à cette nécessité, 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) aurait permis de renforcer la surveillance sur les agents en ayant plus particulièrement besoin et notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents en PPR…

Les CDG jouent un rôle essentiel en matière de santé et de sécurité au travail. Le rapport LECOCQ de 2019 préconisait la mise en œuvre d'un plan santé au travail dans la Fonction Publique. Ce futur accord, en préparation à la DGAFP, vise à garantir à tous un cadre commun en matière de santé et de sécurité au travail.
Les négociations sur la santé au travail dans la fonction publique, dont les discussions ont débuté le 4 février 2021 portent sur : le dialogue social et le pilotage de la santé et de la sécurité au travail ; le renforcement et l'amélioration du système des acteurs de prévention, et notamment la médecine ; le renforcement de la prévention ; la promotion de la santé au travail ; la qualité de vie au travail et l'accompagnement à la conduite du changement.

Les collectivités territoriales doivent être représentées au sein de cette négociation. L'idée d'éloigner la réflexion quant aux mesures à prendre pour prévenir les risques professionnels de la réalité de terrain et des employeurs locaux

apparaît non efficiente, surtout au regard de l'oubli des acteurs de la prévention (CDG, CNFPT, correspondants FIPHFP…) et des spécificités de la FPT.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Au 8 avril 2022, 75 CDG disposent d'une convention avec le FIPHFP (25 conventions ont été renouvelées en 2021).

Le comité de pilotage FIPHFP/FNCDG/ANDCDG relatif à l'évolution des conventions CDG/FIPHFP s'est réuni le 8 avril et avait pour objet :

- ⇨ Le bilan par le FIPHFP du conventionnement avec les Centres de gestion
- ⇨ La présentation des résultats de l'enquête conduite par la FNCDG sur l'évolution des services de santé au travail des CDG et les actions menées en matière de reclassement
- ⇨ La poursuite des échanges sur les éléments à faire évoluer dans la nouvelle génération de conventions.

Le bilan du conventionnement CDG/FIPHFP

Les premières conventions avaient été signées en 2008. Ces partenariats de trois ans visent à appuyer les CDG dans le développement d'une politique ambitieuse et continue en matière d'insertion professionnelle et de sécurisation des parcours professionnels des agents en situation de handicap, au sein des collectivités et établissements publics.

Dans la 4ème version des conventions, l'accent a été porté mis sur le volet « **emploi** » qui vient compléter l'aspect « santé au travail ».

Les grands axes de ces conventions sont les suivants :

- L'**information et la sensibilisation** auprès des publics ciblés : nouveaux encadrants de travailleurs handicapés, personnes en charge de la déclaration et de la saisie des aides…
- L'**accompagnement au recrutement de travailleurs handicapés** dans la fonction publique, notamment via les services remplacement et Missions temporaires, en lien avec les Cap Emploi
- **Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement**, avec différents niveaux d'intervention des équipes pluridisciplinaires des centres
- **Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis** dans la fonction publique.

Ainsi, les CDG ont plusieurs objectifs à atteindre au terme de la convention, regroupés en 5 axes principaux :

Axe 1 : Qualifier les acteurs

- Sensibiliser de nouvelles personnes (travailleurs handicapés et leurs encadrants) à leur droit et aux dispositifs permettant le maintien dans l'emploi
- Former des responsables des ressources humaines à la déclaration et la saisie des aides sur la plateforme e-services du FIPHFP

Axe 2 : Favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap

- Recruter … personnes en situation de handicap dans les structures affiliées
- Favoriser et accroître le recrutement durable de … personnes en situation de handicap demandeurs d'emploi ou issu du service de remplacement du CDG

Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement professionnel

- Réaliser des accompagnements d'ordre social, des études ergonomiques et des bilans professionnels afin de maintenir les travailleurs à leur poste de travail ou d'accompagner au reclassement

Axe 4 : Accompagner les employeurs dans le recrutement et le suivi d'apprentis en situation de handicap

- Recruter et suivre des apprentis en situation de handicap

Axe 5 : projet innovant

- Recruter des apprentis en situation de handicap grâce à l'organisation de job Dating.

La réunion du 8 avril avait pour objet d'identifier les actions menées par les CDG dans le cadre de cette génération de conventions mais aussi les nouveaux enjeux et les contraintes rencontrées dans la mise en œuvre du plan d'actions.

Le FIPHFP a pu mentionner que les deux CIG n'avaient pas souhaité reconduire un partenariat estimant ne pas se retrouver dans le nouveau plan d'actions.

Les CDG participants au comité de pilotage FIPHFP/FNCDG/ANDCDG ont relevé que sur l'aspect sensibilisation des encadrants notamment les thématiques apparaissaient trop restrictives et que d'autres thématiques de sensibilisation, adaptées aux besoins des territoires, pourraient être envisagées.

La question de la pérennisation des agents recrutés dans le cadre des services remplacement ou missions temporaires et des apprentis se pose ainsi que celle de la collaboration avec les CAP EMPLOI.

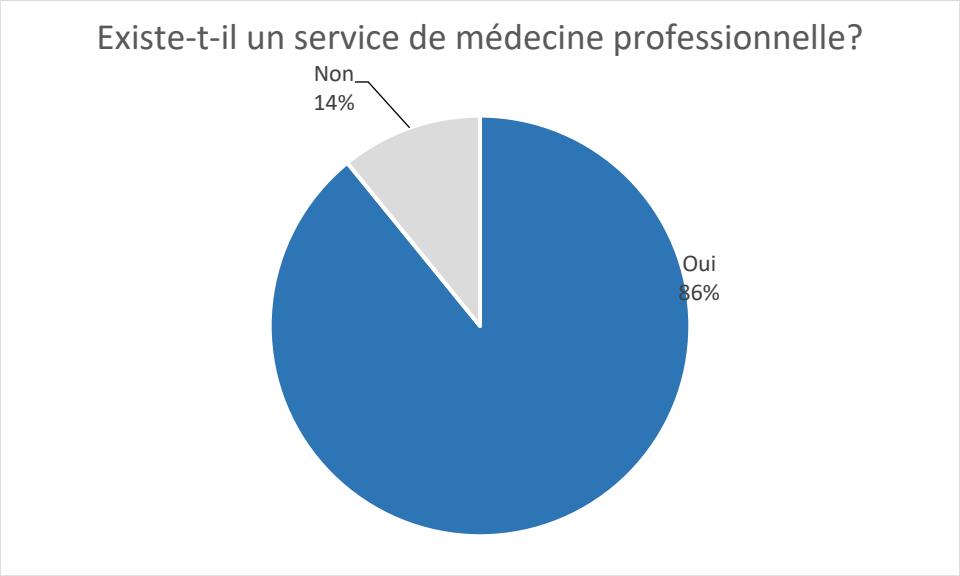
De nombreux apprentis sont recrutés par des collectivités non affiliées et même si l'accompagnement des CDG est existant, dès lors qu'il s'agit d'une collectivité non affiliée le travail d'aide au recrutement et de gestion de l'apprenti n'est pas valorisé dans le cadre de la convention avec le FIPHFP.

Les CDG évoquent le fait que pour l'axe 5 projet innovant d'autres thématiques que la formation pourraient être mises en œuvre.

L'état des lieux des services de santé et de sécurité au travail dans les CDG

Lors du comité de pilotage du 8 avril 2022, la FNCDG a présenté un état des lieux des services de santé et de sécurité au travail des Centres qui mettent en œuvre les conventions FIPHFP ainsi que des actions menées en matière de reclassement.

Les services de médecine et de prévention



Sur les 95 Centres de Gestion, 82 ont un service de médecine professionnelle et préventive (gestion directe ou déléguée) ce qui représente **86% des CDG**

➢ ***Quel est le mode de gestion de ce service ?***

Base : 61 réponses

Dans la grande majorité des cas (93,4%), **lorsque le Centre de Gestion propose un service de médecine professionnelle et préventive il privilégie la gestion directe de ce service**.

Pour les CDG qui délèguent la gestion de ce service, la délégation est exercée soit par la MSA soit par une association de médecine professionnelle, soit par un autre CDG.

Un CDG exerce pour partie le service en régie et pour partie en délégation, faute de pouvoir recruter un nombre de médecins suffisant.

➢ ***Quelles sont les prestations proposées par ce service ?***

Base : 61 réponses

100% des CDG ayant répondu, proposent les prestations suivantes :

- **Visite médicale**
- **Surveillance médicale particulière** (pour travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents occupant des postes à risques particuliers…)

Les autres prestations réalisées sont les suivantes :

- **Visite de reprise de fonctions (dans 91,8% des établissements)**

- **Tiers temps (96,7%)** : il a pour objectif de prévenir les risques professionnels, notamment par l'observation des conditions de travail. Le médecin établit ainsi une fiche de risques par poste ou service, ce qui lui permet de conseiller l'employeur dans une démarche de prévention.

- **Visite d'embauche (96,7%)**

- **Visite supplémentaire (93,4%)**

- **Etudes de postes (85,2%)**.

La pénurie de médecins de prévention explique que les CDG ne puissent assurer à 100% les visites de reprise et le tiers temps et réalisé plus d'études de poste.

Il faut également noter que la majorité d'entre eux proposent des **audiogrammes** (88,5%) et les **vaccinations professionnelles** (55,7%).

Certains proposent d'autres prestations comme : la radiographie, des spirométries, des entretiens infirmiers de santé au travail, des réunions d'information, des mesures (sonomètre, dosimètre, tensiomètre), des prescriptions d'examens complémentaires en fonction des risques professionnels identifiés, un accompagnement par la psychologue du travail en mode individuel ou collectif, des analyses médicales et biologiques, la participation au CHSCT, aux instances médicales, l'animation de la pluridisciplinarité, la sensibilisation au secourisme, au travail sur écran, les dépistages visuels et urinaires…

De nombreux CDG regrettent que leur mission proposée soit incomplète faute de médecins de prévention.

Plusieurs Centres évoquent la mise en œuvre de visites à la demande des agents, ce qui est prévu dans le décret du 10 juin 1985 modifié par celui du 13 avril 2022.

Depuis 2020, les services de santé et de sécurité au travail accompagnent également la gestion de la crise COVID avec la mise en œuvre des dépistages, la sensibilisation aux gestes barrière, la mise en place des PCA et PRA, l'accompagnement des services RH pour la gestion des personnes vulnérables et l'aménagement des postes et des espaces de travail.

➢ ***Quel est le nombre d'agents bénéficiant de ce service ?***

Base : 54 réponses

Le nombre total d'agents relevant des collectivités adhérentes à ce service, pour l'ensemble des 54 CDG ayant répondu à cette question, s'élève à 609 350. Ce nombre est très variable d'un Centre à l'autre, il peut aller jusqu'à 30 600 agents.

En moyenne, environ 11 284 bénéficient de ce service par département (9 790 agents en 2015 et 12 200 en 2018).
Une douzaine de Centres de gestion évoquent la gestion de la médecine professionnelle pour les agents de l'Etat et de la FPH. Cela représente pour le total de ces CDG répondants environ 11 000 agents relevant d'autres fonctions publiques gérés par les services des CDG.

➢ ***Quel est le nombre de visites médicales réalisées chaque année ?***

Base : 53 réponses

Le nombre de visites a régressé pour les années 2018 (5345 visites en moyenne), 2019 (5200 visites en moyenne) et 2020 (3783 visites en moyenne) principalement du fait de la difficulté de recruter des médecins, même si de nombreux CDG avaient anticipé la réforme du décret du 10 juin 1985 en mettant en place des entretiens infirmiers, en complément des visites médicales.
L'année 2020 ayant été une année particulière avec deux confinements, le nombre de visites réalisé n'est pas représentatif de la réalité de l'activité de médecine des CDG.

➢ ***Quel est le nombre de collectivités ayant recours au service de médecine chaque année ?***

Base : 46 réponses

12 619 collectivités ont recours au service pour les 46 CDG ayant répondu à cette question, ce qui représente une moyenne de 274 collectivités par département.

➢ ***Avez-vous mis en place une équipe pluridisciplinaire ?***

Base : 56 réponses

La quasi-totalité des CDG (94,6%) a mis en place une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'infirmiers, de psychologues, d'ergonomes.

44,6% des services de médecine sont coordonnés par un médecin coordonnateur. Là encore, la pénurie de médecins explique la baisse du nombre de médecins coordonnateurs dans les CDG (52% des centres ont ayant nommé au moins un en 2018).

➢ ***Quel est le nombre de médecins employés dans les services de médecine des CDG ?***

Base : 50 réponses

Les 50 CDG ayant répondu à la question sur les effectifs des services de médecine professionnelle emploient 215 médecins (134 ETP), ce qui représente une moyenne de 4 médecins et de 2,7 ETP par Centre. Seulement 38,6% des médecins de prévention travaillent à temps complet au sein des CDG (41,9% à temps non complet et 19,5% à temps partiel).

35% des médecins de prévention sont âgés de plus de 60 ans.

➢ ***Avez-vous recruté des infirmiers ?***

Base : 53 réponses

Depuis près de 15 ans, les Centres de Gestion recrutent de plus en plus des infirmiers du travail dans les services de médecine professionnelle (dans plus de 75% des établissements contre 57% des Centres en 2018 et 37% en 2015).
Cela représente 100 agents soit 2 agents et ETP par CDG.

Plusieurs missions sont réalisées par ces infirmiers (missions plus ou moins étendues en fonction des CDG). Ce champ de compétences a progressé ces dernières années :

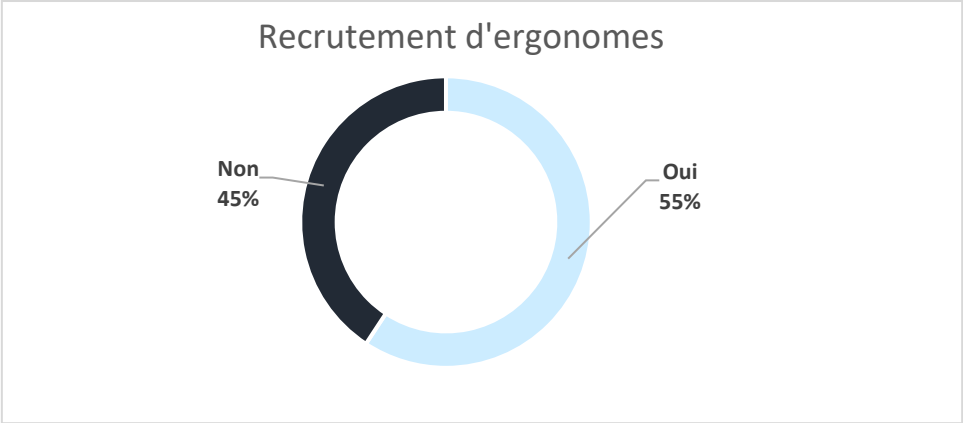
- entretiens infirmiers, médico-professionnels (sous la responsabilité du médecin de prévention et selon un protocole bien défini), suivi infirmier des agents (reprogrammation de rendez-vous avec l'infirmier)
- examens pré-médicaux
- visites d'information et de prévention des apprentis
- vaccinations, audiométrie, visiométrie, biométrie (taille, poids, pouls, tension artérielle…), spirométrie, vérification des vaccinations, des examens de prévention
- recueil de données épidémiologiques
- assister le médecin de prévention lors des visites médicales d'embauche
- tiers temps, visite de poste, visite de site, pré-visite, apprécier l'adaptation au poste de travail, orienter les agents vers les structures compétentes, à des actions de prévention
- modules de sensibilisation, intervenir en matière d'éducation sur la santé
- participer aux réunions de l'équipe pluridisciplinaire
- participer aux réunions avec les collectivités/CHSCT en accord avec les médecins
- collaborer avec le service prévention des risques professionnels…

Les infirmiers ont également été fortement sollicités pour co-animer des cellules de gestion de la crise COVID et participent de plus en plus aux actions en milieu de travail.

➢ ***Avez-vous recruté des ergonomes ?***

Base : 56 réponses

Plus de la moitié des Centres de Gestion (55%) ont des ergonomes dans leur service de médecine professionnelle (47% des CDG ayant répondu à la question en 2015, 59% en 2018).



Les Centres emploient en moyenne **1 agent ergonome**.

Les missions réalisées par les ergonomes de ces Centres sont :

- études de maintien dans l'emploi
- études de postes de travail
- action d'information et de sensibilisation aux gestes et postures
- co-animation du réseau des assistants de prévention
- correspondant handicap, gestionnaire du dispositif emploi pour les personnes en situation de handicap et conseils aux élus et DG pour les financements FIPHFP
- prestation d'ergonomie de conception, conseil sur l'aménagement et le matériel
- visites des locaux, de sites, de services
- étude d'ambiances, d'organisation de service…
- prévention primaire, secondaire, tertiaire, des RPS (sensibilisation, évaluation des RPS, audit, médiation, groupe de parole, analyse de la pratique)
- démarches de médiation
- information et sensibilisation des collectivités sur le handicap, accompagnement sur les questions d'inaptitude et de reclassement
- contribuer à la réflexion pluridisciplinaire sur la santé et le bien-être au travail
- intervenir à la demande des collectivités suite à un évènement exceptionnel (actions suicidaires, agressions, risques majeurs...)
- accompagnement vers les soins
- élaboration et mise à disposition d'outils permettent de repérer, de lutter contre les RPS
- redéfinition des espaces de travail
- définition des aménagements de poste.

➢ ***Exercez-vous la mission « prévention des risques professionnels » ?***

Base : 95 réponses

La totalité des Centres de Gestion a un service de prévention des risques professionnels.

➢ ***Exercez-vous la mission « ACFI » ?***

Base : 69 réponses

Si 54% des établissements proposaient la mission ACFI en 2011, 67% en 2015, ils sont désormais plus de 84% à avoir mis en place la compétence « inspection » dans les services de prévention des risques professionnels.



➢ ***Quel est le nombre de collectivités bénéficiaires de ce service ?***

Base : 35 réponses

Environ 230 collectivités par Centre de Gestion bénéficient de ce service, mais ce chiffre varie en fonction des CDG. En majorité, 42% des collectivités affiliées des Centres ont recours au service, certaines CNA le demandent également. Dans 25% des CDG, plus de 50% des non affiliés y ont recours. Cette évolution s'explique par le renforcement des cas d'usure et de pénibilité au travail et par la crise COVID.

➢ ***Quelles sont les activités réalisées par ce service ?***

Base : 69 réponses

Dans plus de 90% des Centres, les missions suivantes sont réalisées par ce service :

- Conseil auprès des collectivités
- Elaboration et mise en ligne de documents

- Sensibilisation des agents de prévention
- Visites de locaux
- Accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du Document Unique (DU).

Les missions **d'études de postes** en lien avec le médecin de prévention, sont réalisées dans 59% des Centres. Ces études sont faites majoritairement en lien avec l'ergonome, qui fait partie intégrante du service de prévention des risques dans un tiers des CDG.

En ce qui concerne l'accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du document unique (DU), il faut noter que :

- le nombre de collectivités suivies par un Centre de Gestion a augmenté depuis 2011
- Sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés à un CDG, le nombre de DU réalisés augmente également : en moyenne en 2011, 11% des collectivités et établissements affiliés avaient réalisé leur DU, ils étaient 16% en 2014 et 42% en 2016.

Cette évolution est liée aux conventions passées par les CDG avec le Fonds National de Prévention. En effet, **près des deux tiers des CDG (65,6%) ont passé une convention avec le FNP.**
Toutefois, certains CDG n'ont pas renouvelé cette collaboration avec le FNP en 2016 et 2017 notamment à cause de difficultés d'atteinte des objectifs fixés et liées à la mise en place de Prorisq.

Certains Centres de Gestion réalisent d'autres activités dans le cadre du service de prévention, telles que :

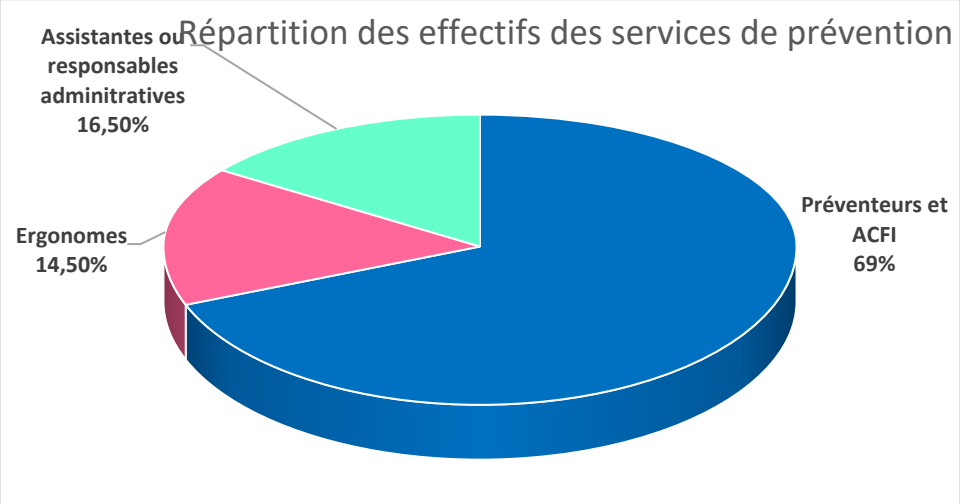
- La réalisation de dossiers d'aides relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap
- Un diagnostic santé et sécurité au travail avec élaboration d'un rapport de visite
- La formation des assistants de prévention en collaboration avec le CNFPT
- L'édition de bulletins d'information, veille réglementaire
- L'animation de réseaux (assistants et conseillers de prévention, directeurs d'EHPAD…)
- Dosimétrie du bruit, mesure d'éclairement
- La participation aux réunions du FIPHFP, du CHSCT
- Les diagnostics RPS
- La mise en place d'une cellule d'analyse et de suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles
- L'animation d'ateliers de formation
- L'accompagnement à la compilation et l'analyse des données sociales
- Le secrétariat des comités techniques et des CHSCT
- La mise à disposition de conseillers en prévention
- L'organisation de conférences ou de colloques
- Des réunions d'information auprès des agents des collectivités, réunions de sensibilisation sur la réalisation du DU auprès des élus
- Le développement de l'accessibilité des locaux professionnels, l'intervention pour la conception des lieux de travail

- La sensibilisation autour de l'apprentissage des travailleurs en situation de handicap (dans le cadre de la convention avec le FIPHFP)
- La mise à jour des DU
- La conduite de projets (enquête de qualité de vie au travail…)
- Le suivi de la convention FIPHFP/CDG
- Le suivi du partenariat avec le FNP, aide au montage des demandes de subventions du FNP
- L'accompagnement à la conciliation en cas de litiges
- L'organisation d'événements
- L'élaboration des PCA et PRA…

➢ Quel est l'effectif du service de prévention des risques ?

Base : 56 réponses

Les 56 CDG répondants emploient environ 250 personnes dans les services de prévention des risques professionnels, ce qui représente en moyenne **4 agents** par Centre (ingénieurs, conseillers en prévention, assistantes…). Ce chiffre a évalué ces dernières années (3 agents en 2015) mais varie toutefois en fonction des Centres, il peut aller de 1 agent à plus de 20.
La répartition des effectifs est la suivante : en moyenne, 2 préventeurs ou ACFI, un ergonome, une assistante.



Le reclassement

Le reclassement concerne les agents devenus inaptes physiquement et qui sont dans l'impossibilité d'exercer les fonctions correspondant à leur grade, même avec aménagement de leurs conditions de travail. Le reclassement constitue une obligation de moyens pour les employeurs territoriaux.
L'intérêt du reclassement est multiple :

- Permettre à l'agent de poursuivre sa carrière sur un métier et un grade en adéquation avec son état de santé,
- Limiter les coûts sur le plan humain, sur le plan social, sur le plan économique.

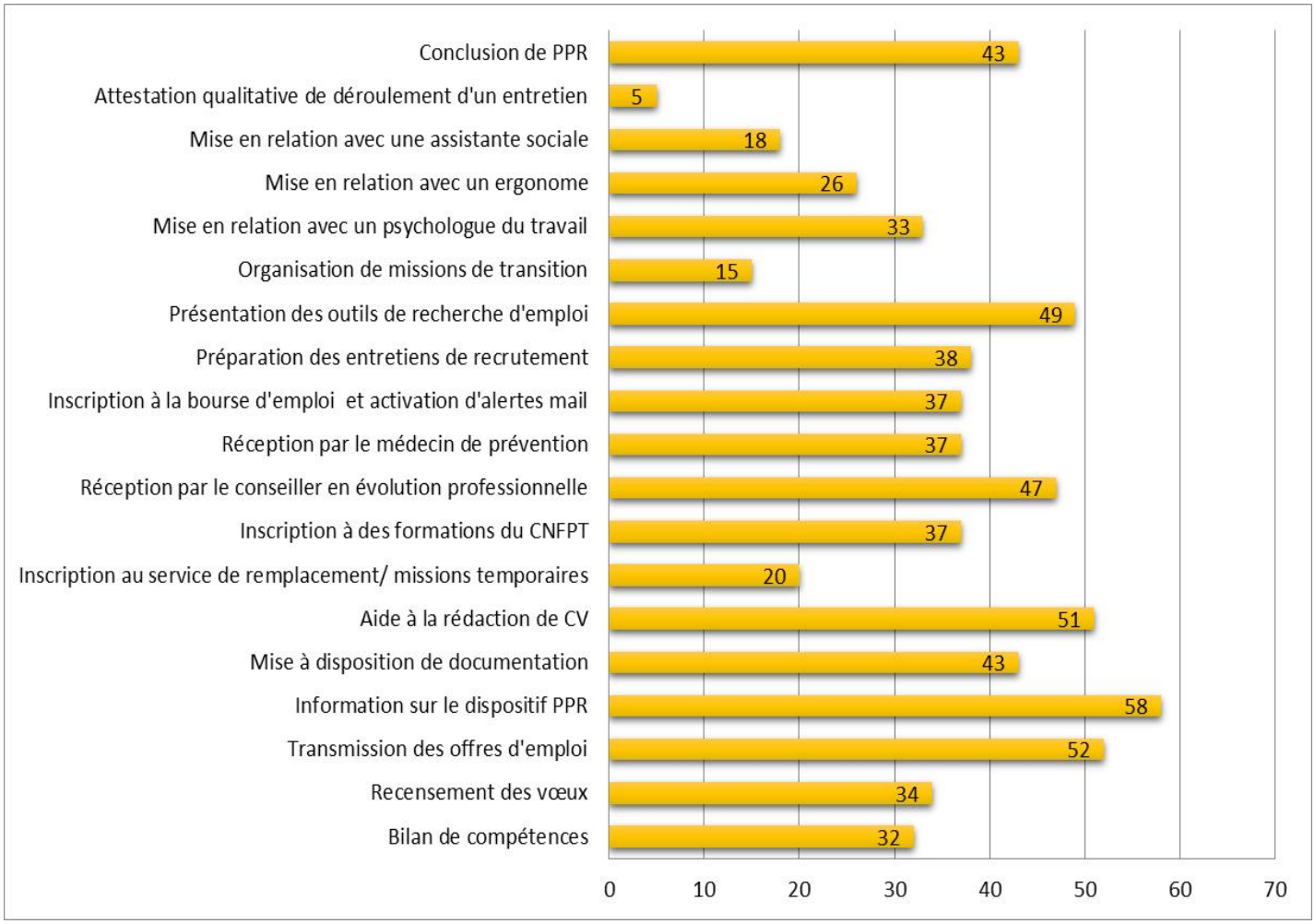
La thématique de la reconversion et du reclassement professionnels des agents de la FPT est un sujet d'actualité depuis de nombreuses années. Cela se justifie par la combinaison d'au moins trois facteurs :
La pénibilité reconnue de métiers à risques ou générateurs d'usure professionnelle pour de nombreux emplois de la fonction publique territoriale.
L'allongement de la durée de carrière, conséquence du recul de l'âge de la retraite et d'une entrée dans la vie active plus tardive.
Le contexte institutionnel et professionnel des collectivités territoriales et des services publics en général, en évolution constante, qui s'est accélérée ces dernières années, du fait d'une nouvelle répartition des compétences entre les échelons territoriaux, combinée à une augmentation des restrictions budgétaires. Ceci a eu notamment pour conséquence des suppressions ou des réaffectations de poste, nécessitant des adaptations rapides, ainsi que des freins à l'accès à la formation.
Les Centres de Gestion peuvent mettre en œuvre plusieurs types d'actions :

- Des actions menées auprès des fonctionnaires
- Des actions menées auprès des collectivités et établissements
- Autres types d'actions (partenariats, actions communes)

En matière de reclassement pour inaptitude physique, des changements récents sont intervenus puisque l'Ordonnance du 19 janvier 2017 et son décret d'application en date du 5 mars 2019 sont venus instaurer une « période de préparation au reclassement » pour laquelle les Centres de Gestion sont partie prenante.
En effet, l'accompagnement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions fait partie des missions obligatoires dévolues au Centre de Gestion. Cet accompagnement s'opère essentiellement par la mise en œuvre de cette période de préparation au reclassement (PPR).

Quelles actions mettez-vous en œuvre pour le reclassement des fonctionnaires inaptes (actions auprès des fonctionnaires) ?

66 CDG répondants



Les principales actions mises en œuvre (actions sont mises en œuvre par les ¾ des CDG) auprès des fonctionnaires sont les suivantes :

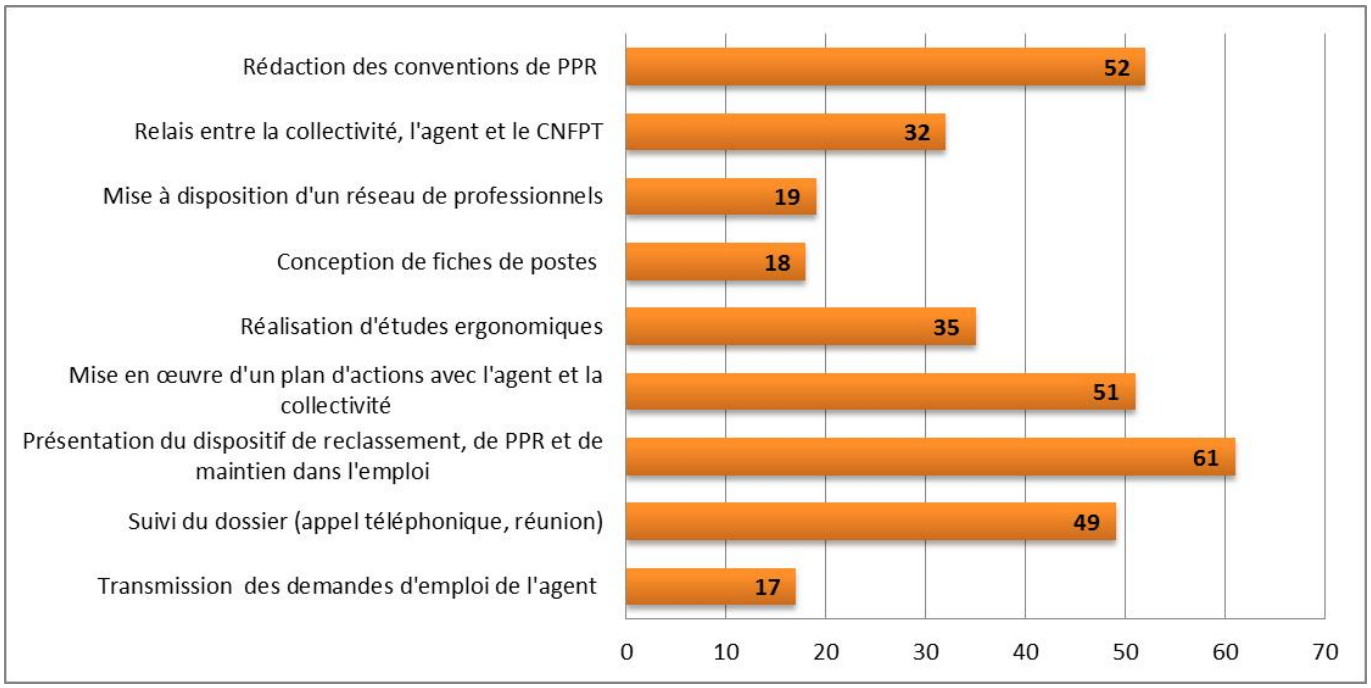
- Information sur le dispositif PPR (88%)
- Transmission des offres d'emploi (78%)
- Aide à la rédaction de CV (77%)
- Présentation des outils de recherche d'emploi (74%)

De plus, plus de la moitié des Centres réalisent les actions suivantes :

- Réception de l'agent par le conseiller en évolution professionnelle (71%)
- Conclusions de PPR (65%)
- Mise à disposition de documentation (65%)
- Préparation des entretiens de recrutement (57%)

Quelles actions mettez-vous en œuvre pour le reclassement des fonctionnaires inaptes (actions auprès des collectivités) ?
66 CDG répondants

Les principales actions mises en œuvre par les Centres de Gestion à destination



des collectivités et établissements s'agissant du reclassement :

- Présentation du dispositif de reclassement, du PPR et de maintien dans l'emploi (92%)
- Rédaction des conventions de PPR (78%)
- Mise en œuvre d'un plan d'actions avec l'agent et la collectivité (77%)
- Suivi du dossier (appel téléphonique, réunion) (74%)

Les autres actions sont les suivantes :

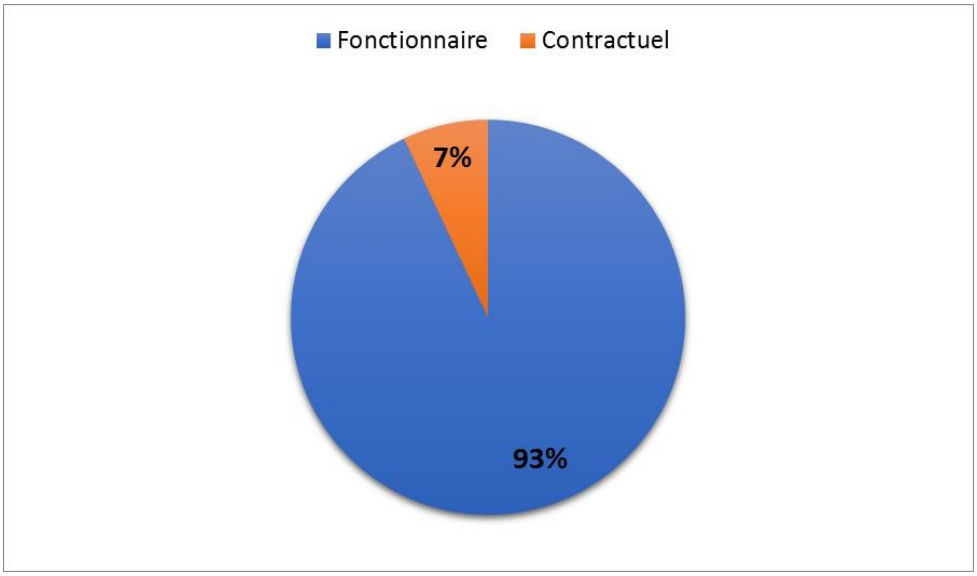
- Actions menées en lien avec d'autres CDG (24%)
- Actions menées en lien avec CAP Emploi (54%)
- Conclusion d'un partenariat avec le FIPH (57%)
- Actions en lien avec les maisons de l'emploi, Pôle emploi (33%)
- Mise en place de promotions d'agents en reconversion (31%)

Certains CDG ont mis en place des "cellules de reclassement". Ces cellules proposent des ateliers pour accompagner les agents dans leurs projets professionnels, la formulation et de le dépôt de candidatures, la préparation d'entretiens).

Depuis 2018, 1902 agents inaptes ont vu leur reclassement géré par le Centre de Gestion (43 CDG répondants).

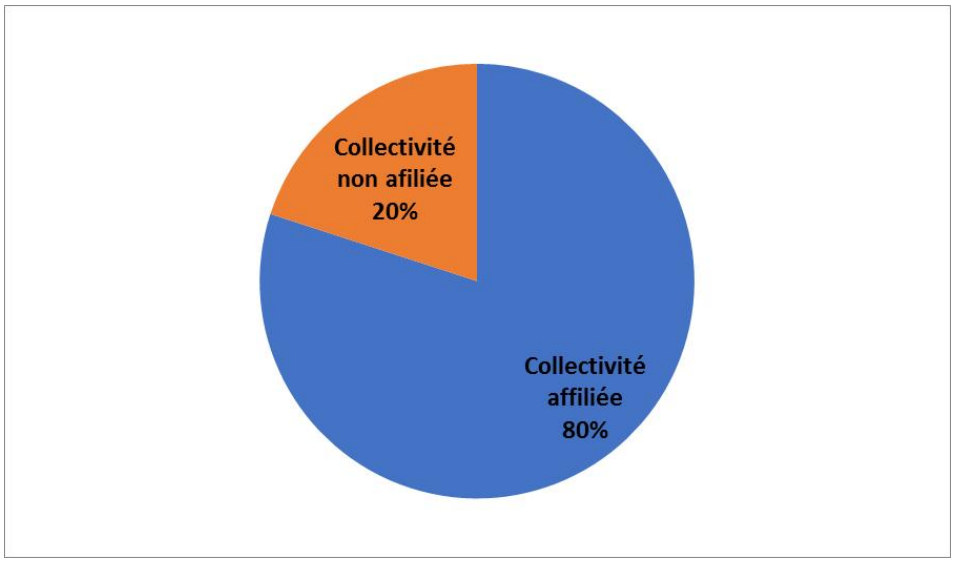
Proportion de reclassements gérés par les CDG en fonction du profil de l'agent depuis 2018 (fonctionnaire ou agent contractuel)

43 CDG répondants



Proportion de reclassements gérés par les CDG en fonction du profil de la collectivité depuis 2018 (affiliée ou non affiliée)

43 CDG répondants



On constate que sur la totalité des reclassements gérés par les Centres de Gestion, la grande majorité concerne des agents provenant de collectivité affiliée (80%). De plus, les reclassements concernent principalement des agents fonctionnaires (93%).

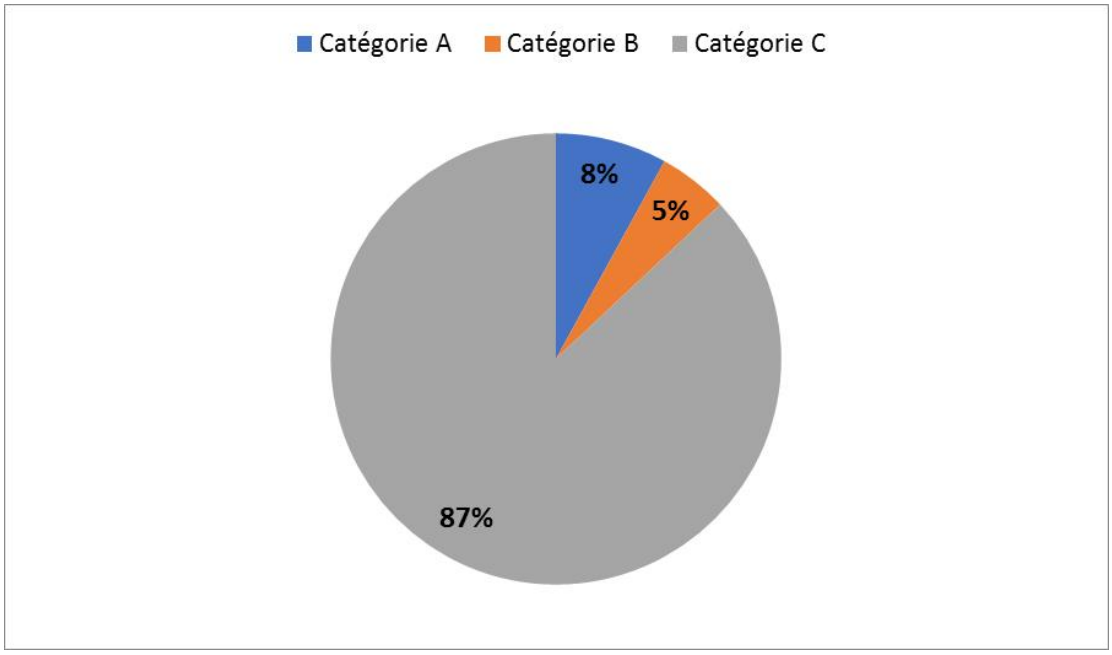
Ainsi, sur la totalité des reclassements gérés par les CDG depuis 2018 :

- 1597 concernaient des fonctionnaires
- 305 concernaient des agents contractuels
- 1836 agents provenaient de connectivités affiliées
- 66 agents provenaient de collectivités non affiliées

Ainsi, en moyenne, depuis 2018, pour les CDG répondants, 14 dossiers d'inaptitudes sont gérés par an.

Catégorie des agents fonctionnaire inaptes dont le reclassement a été géré par le CDG depuis 2018

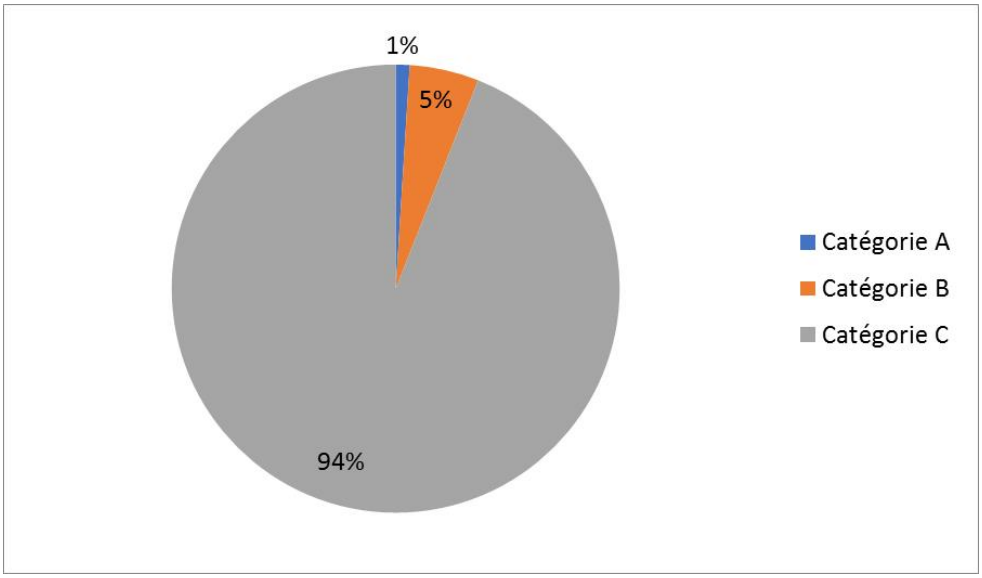
43 CDG répondants



On constate que la très grande majorité des agents inaptes en reclassement sont issus de la catégorie C. Cette situation est visible pour les fonctionnaires et plus encore pour les agents contractuels (87% pour les fonctionnaires et 94 pour les agents contractuels). Les agents de catégorie C sont surreprésentés dans les situations de reclassement en cas d'inaptitude par rapport à leur part totale dans la FPT (74%). Cette situation peut s'expliquer par la pénibilité plus importante et l'exposition accentuée aux risque professionnels sur certains emplois.

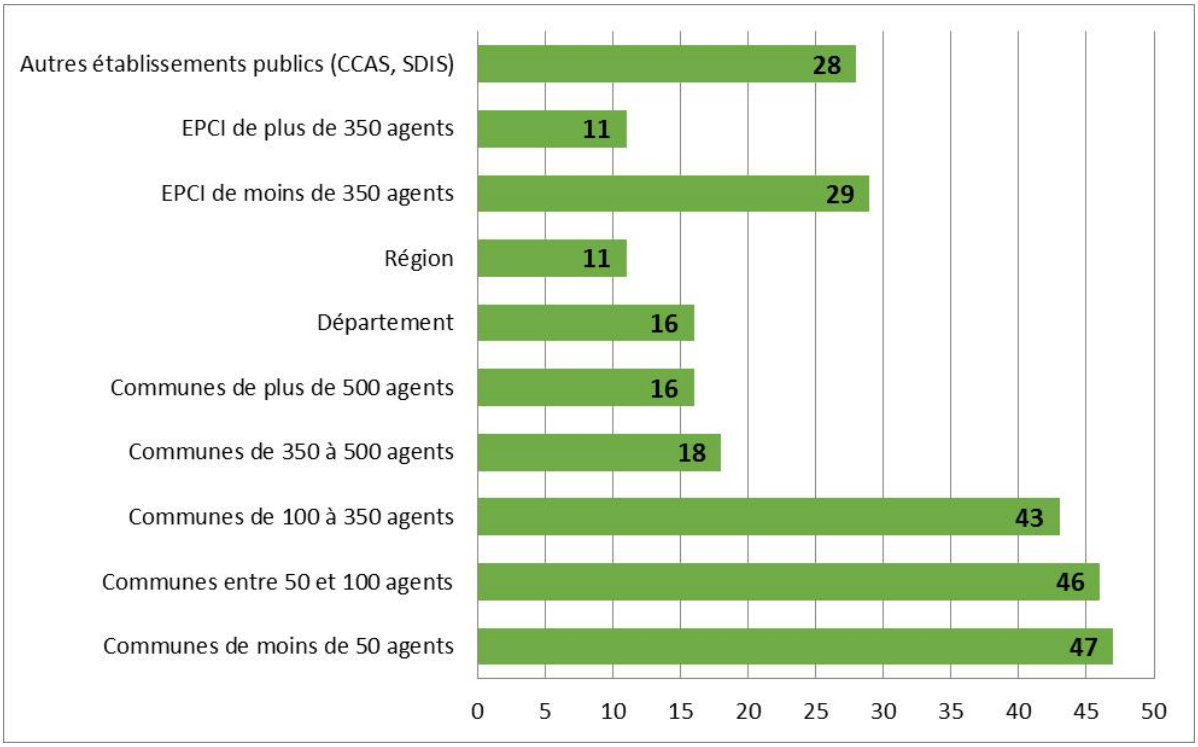
Catégorie des agents contractuels inaptes dont le reclassement a été géré par le CDG depuis 2018

43 CDG répondants



Indiquez quel type de collectivités ou établissements sollicite votre CDG pour le reclassement des fonctionnaires inaptes

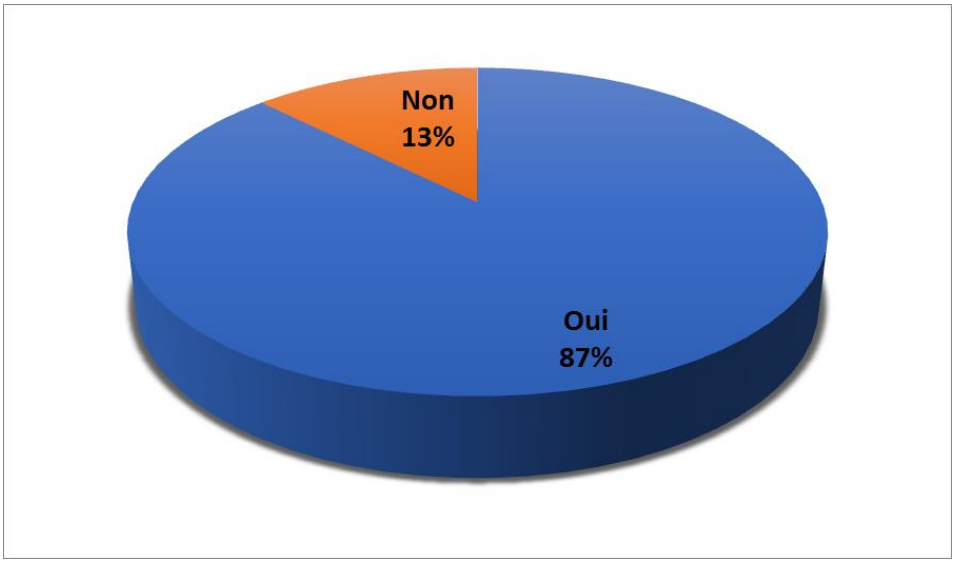
54 CDG répondants



Les collectivités sollicitant le CDG pour le reclassement des fonctionnaires inaptes sont plutôt les petites collectivités (communes de moins de 350 agents et EPCI de moins de 350 agents). En effet, plus de 80% des CDG répondants indiquent recevoir des sollicitations des collectivités et établissements de moins de 350 agents.

Ces chiffres permettent de souligner à nouveau l'importance de la part des collectivités affiliées dans la gestion des dossiers de reclassement.
Environ 30% des CDG répondants indiquent également avoir été destinataires de sollicitations d'agents issus de Département ou de Collectivités de taille plus importantes (communes de plus de 350 agents).
20% des CDG répondants précisent avoir géré des dossiers d'agents de Régions ou d'EPCI de plus de 350 agents.

Rencontrez-vous des difficultés dans l'exercice de cette mission ?
48 CDG répondants

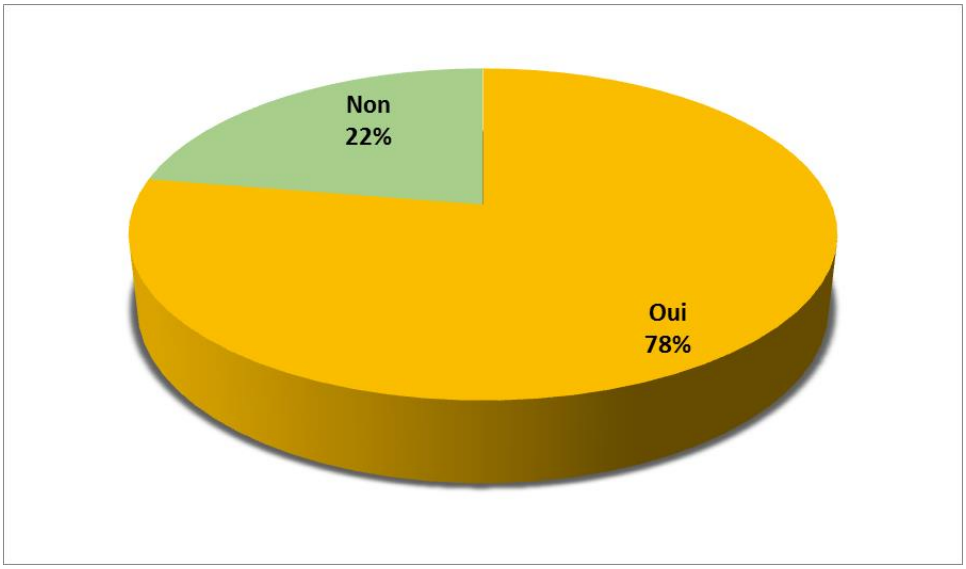


On constate que la très grande majorité des CDG répondants (42 sur 48 soit 87%) estiment rencontrer des difficultés dans l'exercice de la mission de reclassement.
Les principales difficultés rencontrées par les CDG sont les suivantes:

- Difficulté d'organiser un reclassement dans les petites collectivités en raison du manque de possibilité sur la plupart des emplois
- Le profil du l'agent en reclassement constitue un obstacle. En général, il s'agit d'agents de catégorie C de la filière technique avec une moyenne d'âge assez élevée. Les agents concernés ont ainsi des difficultés à se projeter vers des emplois administratifs.
- Les agents sont peu mobiles
- Certains agents sont peu qualifiés. La faible qualification initiale des agents Une remise à niveau en orthographe et en informatique est souvent un prérequis au reclassement des agents,
- Difficulté à définir des périodes d'immersion en lien avec les projets des agents
- Manque de précisons des textes législatifs et règlementaires
- Il existe parfois peu de postes compatibles avec les restrictions physiques des agents concernés
- L'offre locale de formation reste assez limitée
- L'accompagnement au changement est nécessaire auprès des agents afin que ces derniers fassent le deuil de leur ancien métier.
- La temporalité de la PPR est difficilement compatible avec une formation longue permettant une reconversion.

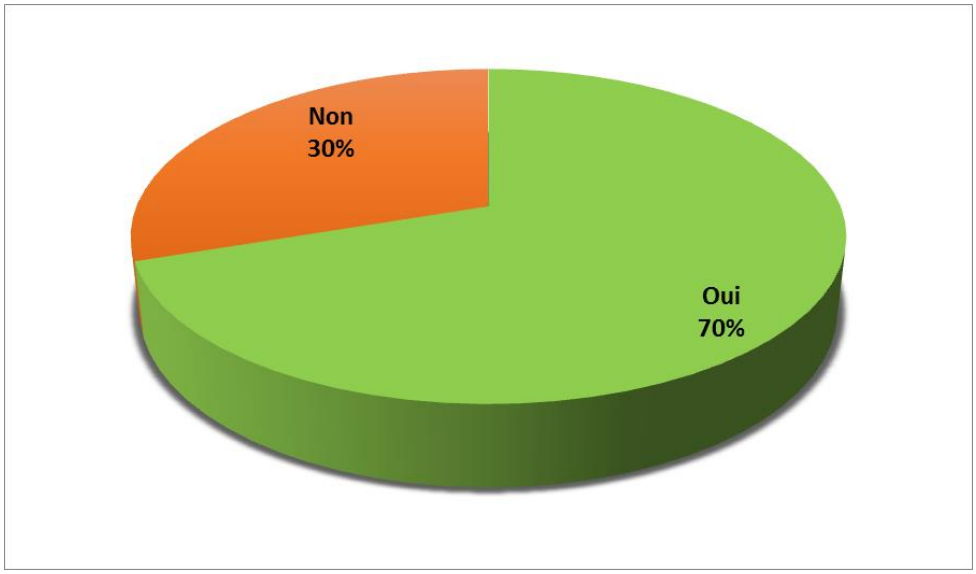
Constatez-vous une augmentation des situations d'inaptitude dans les collectivités et établissements de votre ressort ?

58 CDG répondants



Constatez-vous une augmentation des demandes de retraite pour invalidité ?

53 CDG répondants



La grande majorité des CDG constatent une augmentation des situations d'inaptitude dans les collectivités et établissements de leur ressort (45 CDG soit 78% des répondants. De la même manière, 37 CDG soit 70% des répondants constatent une augmentation des demandes de retraite pour invalidité. Ce phénomène d'augmentation des situations d'inaptitudes et de retraite pour invalidité tendent à démonter la nécessité pour les CDG de renforcer leurs missions d'accompagnement des collectivités s'agissant de la santé et de la sécurité au travail.

Nombre de PPR signées par les CDG depuis 2019
56 CDG répondants

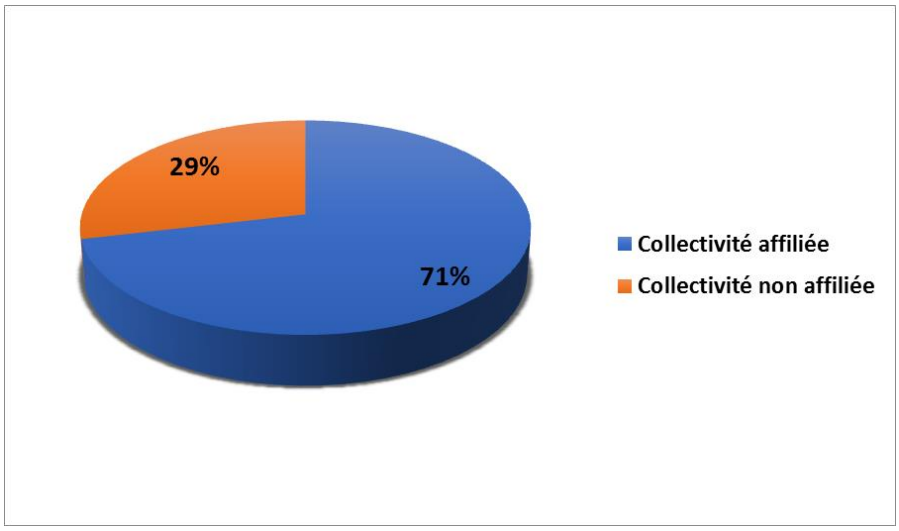
Au total, sur les 56 CDG répondants **1155 PPR ont été signées depuis 2019**. Ainsi, environ 577 PPR ont été signées par an avec une moyenne de 10 PPR par an par CDG. Les signatures de PPR sont très inégales d'un CDG à l'autre. Ainsi le maximum de PPR signées par un CDG est de 100 alors que le minimum est de 1.

Proportion de PPR en fonction de la collectivité ou de l'établissement
56 CDG répondants

On constate que plus de quart des CDG déclarent que les agents réalisant des PPR sont issus de collectivités non affiliées.
Ainsi :

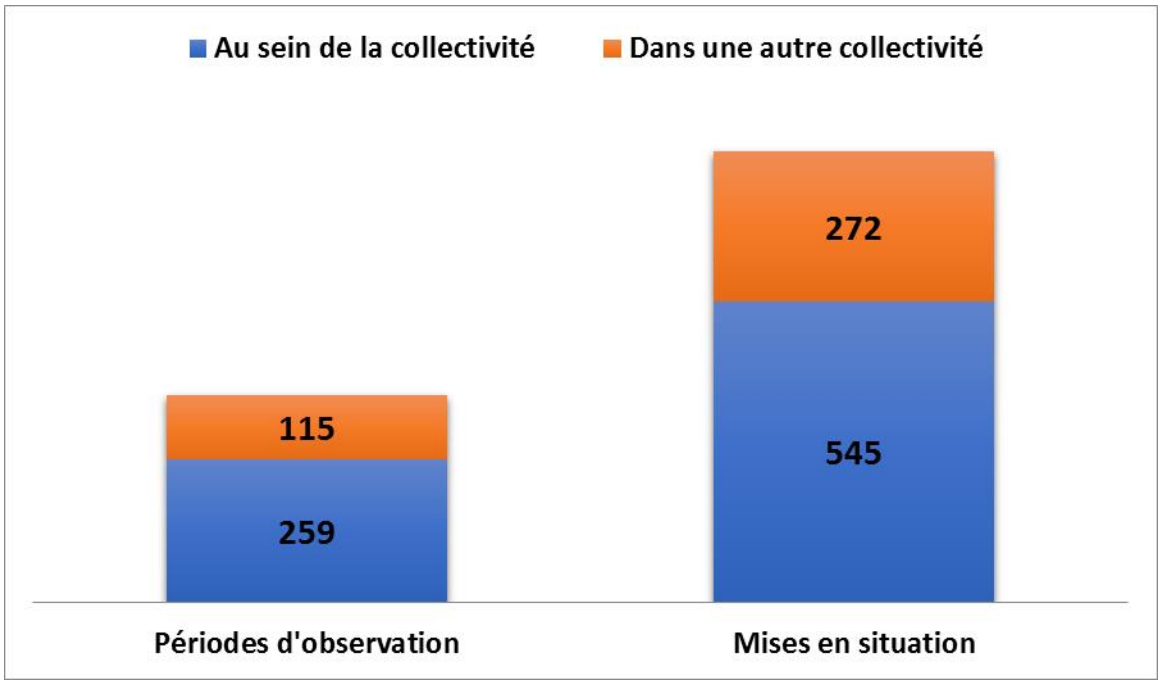
- 824 PPR ont été signées avec des collectivités affiliées
- 331 PPR ont été signées avec des collectivités non affiliées

Dans plus de la moitié des cas, plus de la moitié des CDG (54%) déclarent transmettre une enquête d'instruction préalable à la PPR aux agents concernés.



Indiquez le nombre de périodes d'observations et de mises à disposition mises en œuvre dans le cadre des conventions PPR signées par les CDG depuis 2019

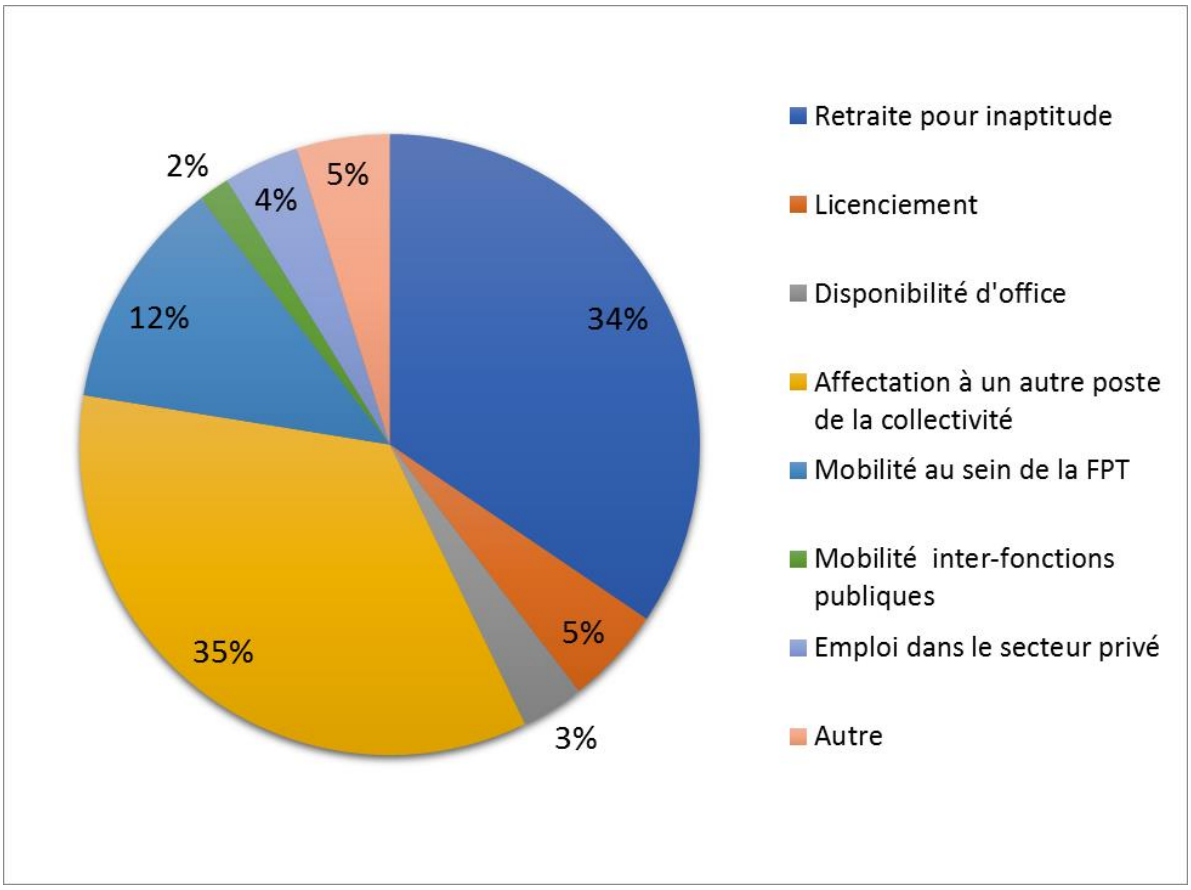
56 CDG répondants



S'agissant du contenu de la PPR, les principales actions mises en œuvre au cours de la période concernent des mises en situation professionnelles (817 au total depuis 2019). Environ 67% de ces mises en situation au lieu au sein de la collectivité de l'agent tandis que 33% des mises en situation ont lieu dans une autre collectivité. Les périodes d'observation sont deux fois moins fréquentes que les mises en situation (374 au total depuis 2019). Ces périodes ont lieu dans pour 70% dans la collectivité d'origine de l'agent et 30% dans une autre collectivité.
On constate ainsi que près d'un tiers des actions contenues dans la PPR se situent dans une autre collectivité que celle de l'agent. La plupart de ces situations supposent, à terme, une mobilité de l'agent concerné.
Il est également à noter que les chiffres présentés peuvent être complémentaires. En effet, une PPR peut comporter à la fois des périodes d'observation et des mises en situation. On note toutefois que les mises en situation sont plus fréquentes.

Quelle a été la situation des agents inscrits dans une démarche de PPR à l'issue de cette période

49 CDG répondants



A l'issue d'une PPR, plus d'in tiers des agents (35%) sont affectés sur un autre poste de la collectivité. D'autres solutions d'emploi ont également lieu à l'issue de la PPR, ainsi 12% des agents ayant suivi une PPR réalisent une mobilité au sein de la FP, 4% vont vers le secteur privé et 2% réalisent une mobilité inter-fonction publique.

Ainsi, on constate donc que dans plus de la moitié des PPR, les agents vont vers une solution de reclassement dans leur collectivité d'origine ou par la mobilité.

Cependant, un certain nombre d'agents ayant suivi une PPR ne trouve pas de solution de reclassement. Ainsi, plus d'un tiers des agents (34%) prennent leur retraite pour inaptitude, 5% sont licenciés et 3% placés en disponibilité d'office.

Plusieurs CDG ont cité d'autres situations à l'issue de la PPR (5%). Ainsi, certaines PPR sont conclues par des ruptures conventionnelles, des demandes de disponibilité pour convenance personnelle et, dans certains cas, les agents sont placés de nouveau en congé maladie. En effet, pendant la PPR, l'agent est en position d'activité. L'agent bénéficie donc de nouveau de congés de maladie à l'issue de la PPR.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

SEMINAIRE FHF-FPT
Les référents dans la fonction publique
Jeudi 7 avril 2022

La FHF a organisé le jeudi 7 avril de 10h à 12h, en visioconférence, un séminaire sur le thème des référents dans la Fonction Publique.

Depuis plusieurs années, les pouvoirs publics, notamment avec la loi de transformation de la fonction publique de 2019, mettent en avant un objectif partagé de dynamiser une politique transversale en faveur des personnes en situation de handicap, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la laïcité… Cela se traduit par la mise en place obligatoire d'un certain nombre de référents dans les trois versants de la Fonction publique, même si ce choix de recourir à un référent ne semble pas systématiquement pouvoir répondre à des préoccupations de terrain.

Afin de croiser les regards avec la fonction publique territoriale sur cette nouvelle modalité de gestion des ressources humaines, la FHF a invité l'Association des Départements de France, l'Association des Maires de France et la FNCDG à intervenir lors de ce séminaire qui a abordé trois thématiques :

- Le référent handicap : présentation par la FHF, avec un focus sur le Mooc référent handicap qui a été mis à disposition des établissements hospitaliers
- Le référent égalité professionnelle : présentation par l'Association des Départements de France, avec un focus sur les initiatives mises en œuvre par le conseil départemental de Haute-Garonne
- Le référent déontologue : présentation par la Fédération Nationale des Centres de Gestion, avec un regard sur les mutualisations pour les collectivités territoriales dans les CDG, à une échelle régionale.

L'intervention de la FNCDG par Alexis BOUCHER et Cindy LABORIE s'est décomposée en plusieurs parties :

- La définition du spectre d'intervention des référents déontologues dans la FPT : évolution du simple conseil au contrôle des activités, référent lanceur d'alerte, référent laïcité
- La typologie des personnes assurant cette fonction
- Les modalités d'exercice des fonctions : niveau d'exercice, lettre de mission, nombre et modalités de saisines, mutualisation des outils, réseau des référents,
- Les productions des référents : rédaction de guides ou de chartes, diffusion de notes, organisation de réunions d'information
- La typologie des demandes formulées par les agents et les employeurs et la part des saisines en fonction des thématiques déontologiques.

La déontologie peut être définie comme l'ensemble des obligations et des règles de comportement que doit observer un agent dans l'exercice de ses fonctions.

Le fondement des règles déontologiques applicables aux agents publics comporte deux sources principales :
- les textes législatifs ou réglementaires et notamment le code général de la fonction publique
- la jurisprudence.

Les obligations déontologiques sont définies aux articles L 121-1 à L 123-10 du code général de la fonction publique.

L'article L 124-2 du Code général de la fonction publique prévoit que « *Tout agent public a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux chapitres I à III et au présent chapitre. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service* ».

Cet article avait été introduit par la loi du 20 avril 2016 de déontologie des agents publics. Précédemment, dans la sphère publique, seules sept instances nationales étaient chargées d'assurer le respect de règles déontologiques. Quelques collectivités avaient également fait le choix d'instaurer un référent déontologue mais dont le champ de compétences était strictement limité aux élus locaux.

Le référent déontologue apparaît comme l'un des maillons dans la chaîne des acteurs en charge de la défense des valeurs éthiques et déontologiques des collectivités territoriales. L'autorité territoriale, les élus, le DGS, les responsables de service et les agents eux-mêmes constituent les autres maillons de la déontologie locale et chaque acteur est responsable de l'application des valeurs et règles applicables.

Toutefois, au quotidien de nombreuses questions se posent quant aux droits et obligations des agents publics notamment : que recouvre au juste le devoir d'obéissance ? Un fonctionnaire peut-il recourir à l'anonymat pour prendre des positions publiques ? L'exercice d'un mandat syndical permet-il à un fonctionnaire de déroger à l'obligation de réserve ? Quel type de comportement adopter face aux intérêts privés ? Ces questions relatives aux pratiques professionnelles revêtent une grande importance et nécessitent un conseil de la part d'un expert neutre et spécialiste de la déontologie.

L'instauration d'une fonction de déontologue permet d'aborder les questions qui ne sont pas de prime abord réglées sur le plan législatif ou réglementaire. Les missions du référent déontologue dépassent la question de la simple conformité à la règle pour aborder plus largement celle du respect de règles de bonne conduite et de la pédagogie éthique.

Les conditions de nomination, le champ de compétences et les moyens d'exercice des référents déontologues sont déterminés par le décret n°2017-519 du 10 avril 2017.

Le rôle de conseil du référent déontologue a été redéfini par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

Nomination

Les modalités et les critères de désignation des référents déontologues sont précisés par le décret n°2017-519 du 10 avril 2017.

Dans les collectivités et établissements publics locaux, le référent déontologue est désigné par l'autorité territoriale, à l'exception des collectivités territoriales et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire ou adhérents à un centre de gestion où il est désigné par le président du CDG.

L'article 2 du décret n°2017-519 du 10 avril 2017 prévoit que les missions de référent déontologue peuvent être assurées par :

1° Une ou plusieurs personnes relevant ou ayant relevé de la collectivité territoriale ou du CDG

2° Une formation collégiale, dont la composition et les attributions sont arrêtées par l'autorité territoriale ou le président du CDG. Ce collège peut comprendre des personnalités qualifiées extérieures à la collectivité, au CDG ou plus généralement à la fonction publique. Le collège adopte un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement.

La durée du mandat de référent déontologue, son possible renouvellement et les conditions d'exercice de la mission sont fixées par un arrêté de l'autorité territoriale ou du Président du Centre de Gestion. Cette durée ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès du référent déontologue.

3° Une ou plusieurs personnes relevant d'une autre administration, collectivité territoriale ou établissement public, d'une autorité administrative indépendante, ou d'une autorité publique indépendante.

À l'exception des personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique, les référents déontologues sont choisis parmi les magistrats, les fonctionnaires, en activité ou retraités, ou parmi les agents contractuels recrutés dans le respect des dispositions statutaires qui leur sont applicables et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

La désignation du référent déontologue est portée à la connaissance des agents relevant de la collectivité, de l'établissement ou des collectivités affiliées ou adhérentes au CDG et fait l'objet d'une publication.

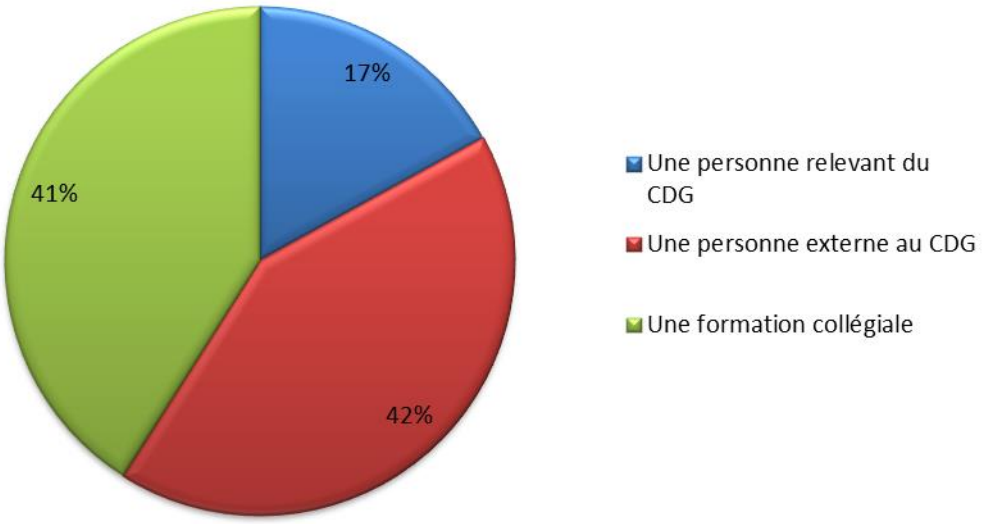
La désignation du référent déontologue est également publiée sur le site Internet de la collectivité, de l'établissement ou du CDG.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit que les CDG exercent en commun au niveau régional la fonction de référent déontologue. Ainsi, le schéma de

coordination, de mutualisation, de spécialisation, défini dans chaque région encadre a minima l'exercice de cette fonction sur tout le territoire de la région mais peut prévoir la mutualisation de la fonction de référent déontologue.

Par qui est assurée la mission de référent déontologue ?

71 CDG répondants



Les 71 Centres de gestion participants ont donné le profil de leur référent déontologue :

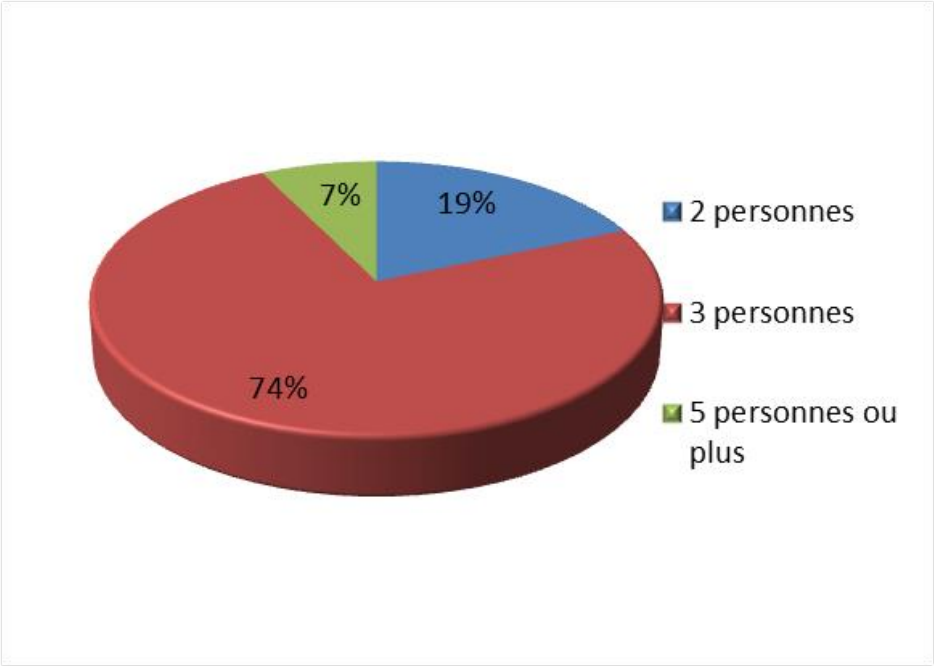
- 41% des CDG ont choisi une formation collégiale
- 42% une personne externe au CDG
- 17% une personne relevant du CDG

Ainsi, près de la moitié des CDG ont opté pour une formation collégiale en tant que référent déontologue.

Parmi les Centres ayant choisi une personne externe au CDG ou une formation collégiale en tant que référent déontologue, plusieurs ont justifié ce choix par le fait qu'il s'agissait d'une mission difficile à articuler avec le rôle du CDG de conseiller statutaire auprès des employeurs territoriaux, et que dès lors, il était préférable de choisir une personne externe au CDG ou une formation collégiale avec un ou plusieurs membres externes au CDG. Les personnes relevant du CDG sont donc minoritaires (17%) parmi l'ensemble des référents déontologues.

S'il s'agit d'une formation collégiale, combien de personnes composent cette formation ?

27 CDG répondants



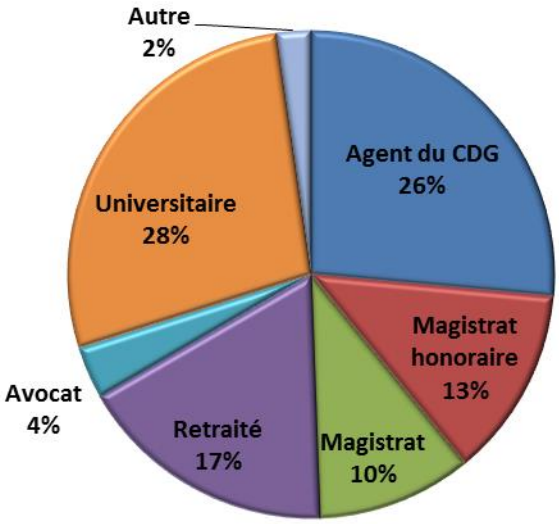
Pour les Centres de gestion ayant choisi d'assurer la mission de référent déontologue sous la forme d'une formation collégiale, la grande majorité (74%) ont opté pour un collège de trois personnes (ce chiffre était de 64 % en 2018), 24% pour un collège de deux personnes et 12% pour six personnes.

Les profils des référents déontologues de ce collège est variable. La plupart des collèges sont mixtes (magistrats, universitaires, agents publics retraités) et plus rarement homogène. Certains collèges sont mutualisés entre plusieurs Centres de Gestion dans le cadre de coordination supra-départementales ou régionales.

De plus, en cas de collèges de référents déontologues uniquement externes, les référents peuvent être accompagnés d'un assistant du Centre de Gestion.

Quelle est la situation actuelle du référent déontologue ?

71 CDG répondants



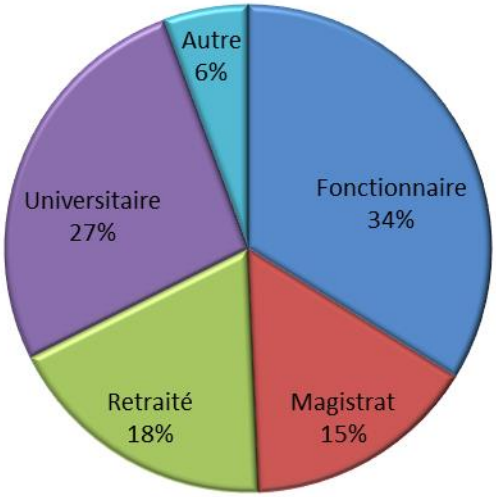
Les situations des référents déontologues ou des membres du collège sont assez variées. Pour 26% des Centres de gestion répondants il s'agit d'un fonctionnaire (attachés, DGA, rédacteur principal, …). Cette part est relativement plus faible que celle enregistrée en 2018 (34%).

28% des CDG ont choisi un ou plusieurs universitaires (Maitre de conférences, professeur de droit public, professeur agrégé), un quart des CDG ont opté pour un magistrat (10% pour les magistrats en exercice et 13% de magistrats honoraires, pour 17% il s'agit d'un retraité (ancien fonctionnaire, ancien magistrat ou ancien professeur de droit public).

Les avocats sont très minoritaires (environ 4%).

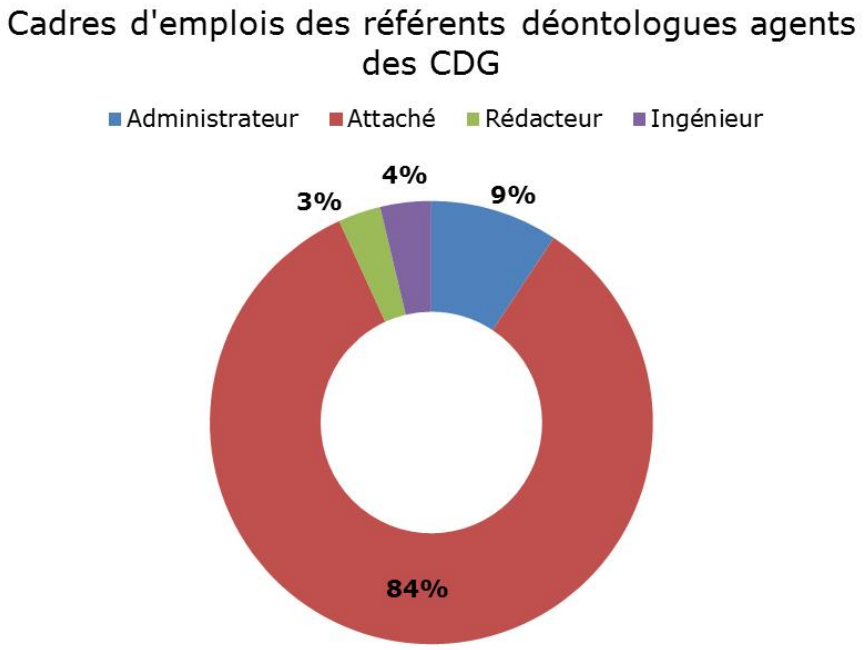
2% des CDG ont choisi un référent déontologue avec une autre situation (Officier de Gendarmerie, Administrateur de l'INET).

Situation des référents déontologues des CDG en 2018

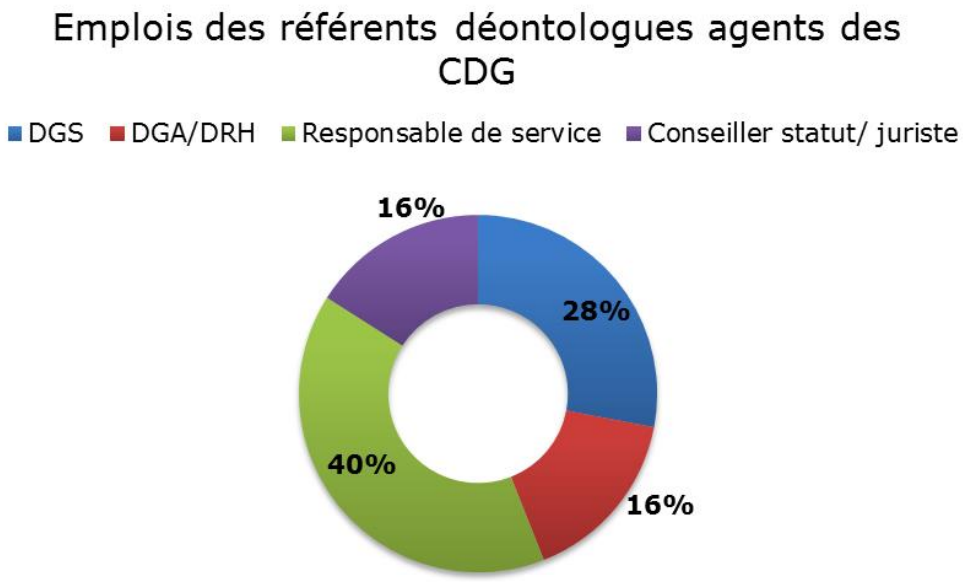


S'agissant du profil des référents déontologues, les parts des différents profils sont sensiblement semblables à ceux de 2018 à l'exception des fonctionnaires. La part des agents des CDG a été réduite de 34% à 26%.

Profil des référents déontologues agents des CDG en 2022 (cadre d'emploi et emploi)



– AB/CL
Avril 2022



Les référents déontologues agents de CDG sont exclusivement des fonctionnaires titulaires. Ils sont majoritairement issus de la filière administrative et du cadre d'emplois des attachés territoriaux (84%). Les autres cadres d'emplois de la filière administrative sont les administrateurs (9%) ou rédacteur (3%).

La filière technique est extrêmement minoritaire (environ 4%) et est représentée par les ingénieurs et ingénieurs principaux occupant des postes de responsables de pôles prévention/ santé.

Aucune autre filière de la FPT n'est représentée hors les filières administrative et technique.

Les référents déontologues agents de CDG occupent des postes de directions ou de managers (28% sont DGS, 16% sont DGA ou DRH et 40% sont responsables de pôles ou de services). Les autres référents déontologues occupent des postes d'expertise et de technicité (16% sont conseillers statut ou juristes).

Champ de compétences

La fonction principale du référent déontologue est d'apporter, en toute indépendance, un conseil sur les questions déontologiques et les projets professionnels des agents publics locaux.

Il précise et éclaire certains devoirs déontologiques généraux, notamment :

- les déclarations d'intérêts ou de situation patrimoniale susceptibles de faire obstacle à l'exercice de certaines fonctions ou missions
- le respect des règles résultant des textes et de la jurisprudence (obligations de neutralité, d'impartialité, de réserve, de discrétion, de laïcité…)
- le respect de règles en matière de cumul d'emplois et d'activités.

À cet égard, le référent déontologue a évolué avec la modification du cadre déontologique applicable aux agents publics par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

La loi du 6 août 2019 a modifié l'esprit de la saisine de l'autorité de déontologie ce qui a entraîné :

- Une plus grande responsabilisation des autorités territoriales et hiérarchiques
- Une évolution de la fonction de référent déontologue.

Ce texte a introduit la mise en œuvre de véritables contrôles déontologiques qui reposent sur l'autorité hiérarchique et le référent déontologue.

La loi du 6 août 2019 modifié l'esprit de la saisine de l'autorité de déontologie dans le cas du *« pantouflage »*, c'est-à-dire le fait pour un fonctionnaire d'aller travailler dans une entreprise privée.

Le fonctionnaire cessant temporairement ou définitivement ses fonctions saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue.
Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique ou, à défaut le fonctionnaire, saisit la HATVP.

Cette saisine est obligatoire lorsque le fonctionnaire occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient.

Lorsque la nomination porte sur un emploi de directeur, directeur adjoint, chef de cabinet ou un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifie la transmission d'une déclaration d'intérêts et que la personne exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative, l'autorité territoriale examine, préalablement à la nomination, si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de le mettre en situation de méconnaître tout principe déontologique ou de commettre des conflits d'intérêts.

Lorsque l'autorité territoriale a un doute sérieux sur la compatibilité des activités exercées au cours des trois dernières années avec les fonctions envisagées, elle saisit sans délai le référent déontologue de l'administration concernée.

Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, l'autorité territoriale saisit la Haute Autorité qui rend son avis dans un délai de quinze jours.

Cette procédure de recours en cas de doute sérieux sur la compatibilité des activités au référent déontologue puis, le cas échéant à la HATVP, est prévue également en cas de création ou de reprise d'une entreprise par l'agent.

La HATVP est également saisie préalablement au recrutement d'un agent contractuel sur un emploi fonctionnel, lorsque cet agent exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative.

Par ailleurs, le référent déontologue, auprès duquel des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts ont été signalés, apporte, le cas échéant, aux personnes intéressées tout conseil de nature à faire cesser ce conflit.

Les collectivités et établissements soumis aux dispositions du décret n°2017-564 du 19 avril 2017 (communes de plus de 10 000 habitants) sont tenus de désigner un référent *« lanceur d'alerte »* qui peut leur être extérieur. Les référents déontologues peuvent exercer cette mission.

L'article L 124-3 du Code général de la fonction publique prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics désignent un référent laïcité.

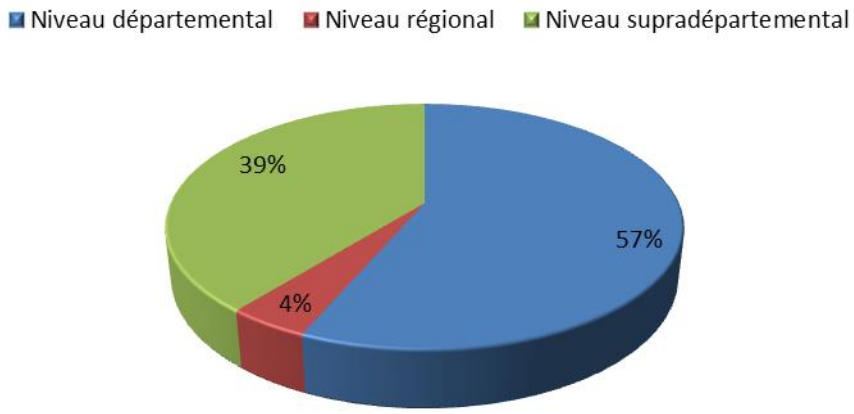
Le décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021 détermine les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité. Cette mission est exercée à titre obligatoire par les centres de gestion.
Les référents laïcité sont également choisis parmi les magistrats, fonctionnaires et militaires, en activité ou retraités, ou parmi les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée. Ils bénéficient d'une formation adaptée à leurs missions et à leur profil.

Le référent laïcité exerce plusieurs missions :
« 1° Le conseil aux chefs de service et aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de

ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général
2° La sensibilisation des agents publics au principe de laïcité et la diffusion de l'information au sujet de ce principe
3° L'organisation, à son niveau et le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité, de la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année.
À la demande de l'autorité territoriale, le référent peut être sollicité en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service public.

A quel niveau la mission de référent déontologue est-elle exercée ?

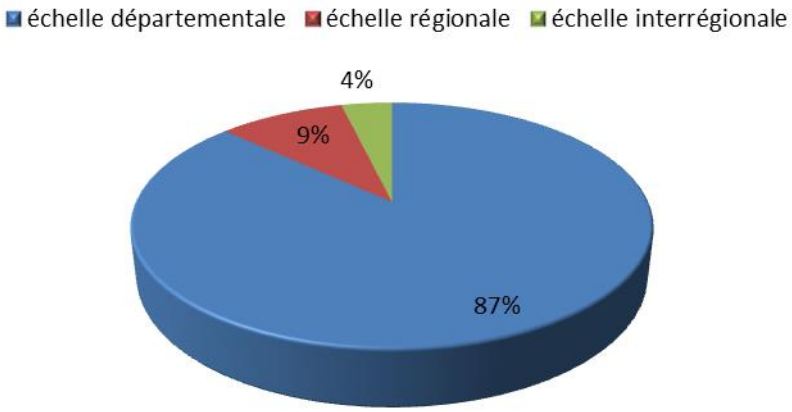
69 CDG répondants



Dans une majorité des Centres, la mission de référent déontologue est exercée à l'échelle départementale (57%) tandis qu'une minorité seulement des Centres exerce cette mission à l'échelle régionale (39%) régionale (4%).

Niveau d'exercice la mission référent déontologue en 2018

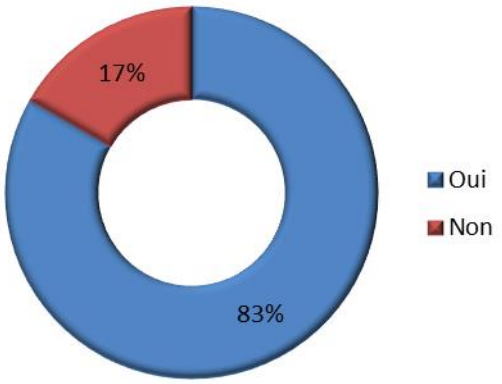
55 CDG répondants



On constate que la mission est de plus en plus mutualisée. En effet, en 2018, 87% des CDG exerçaient la mission au niveau départemental. Le mouvement de mutualisation de l'exercice de la mission s'est orienté vers la coopération supra-départementale. Ainsi, plusieurs CDG ont passé des conventions entre eux afin de mutualiser la mission sur plusieurs départements. Un CDG peut donc assurer cette mission pour le compte d'autres CDG.

Une lettre de mission définissant le champ et les modalités d'intervention a-t-elle été confiée au référent déontologue ?

66 CDG répondants

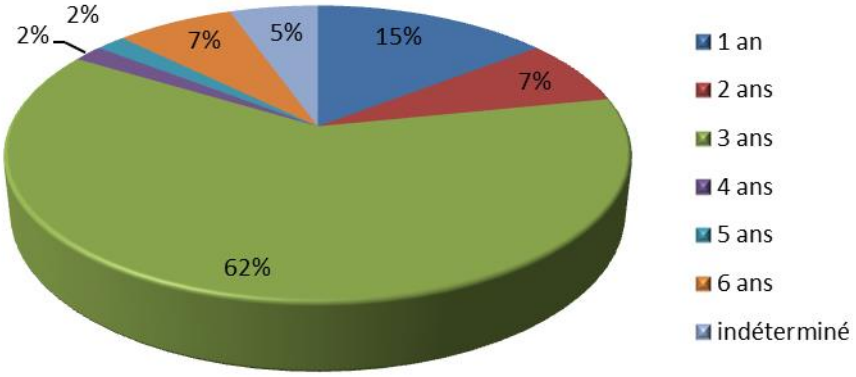


On constate que dans 83% des Centres de gestion, une lettre de mission a été confiée au référent déontologue définissant le champ de sa mission et les modalités d'intervention.

Seulement 17% des CDG n'ont pas confié de lettre de mission à leur référent déontologue.

Quelle est la durée du mandat du référent déontologue ?

55 CDG répondants



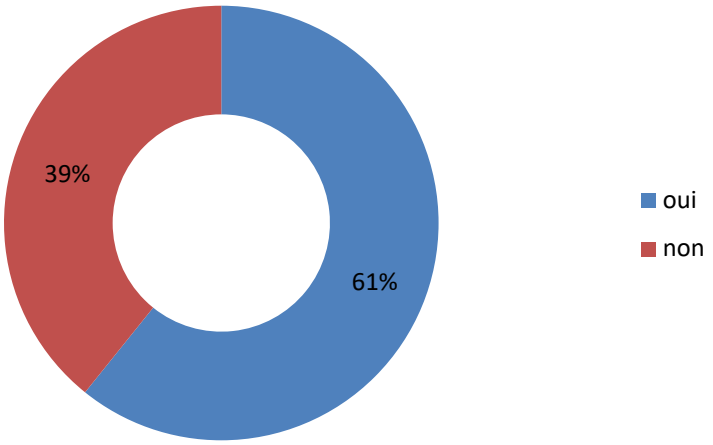
On constate que la majorité des Centres de gestion (62%) a privilégié un mandat de 3 ans pour leur référent déontologue. Dans la quasi-totalité des cas, le mandat est renouvelable de manière tacite ou expresse.

15% ont opté pour un mandat d'un an. Puis, dans une moindre mesure, 7% ont choisi de donner un mandat de deux ans, 2% un mandat de 4 ans et 5 ans, 7% pour un mandat de 6 ans et enfin, 5% des Centres de gestion n'ont pas déterminé la durée du mandat de leur référent déontologue.

La durée de 6 ans pour un mandat de référent déontologue peut sembler long mais cette durée correspond à celle du mandat du Président du Centre de Gestion. Ainsi, pour chaque mandature du CDG, le CDG désigne de nouveau le ou les référents déontologues.

Un réseau de référents déontologues a-t-il été mis en place ?

67 CDG répondants



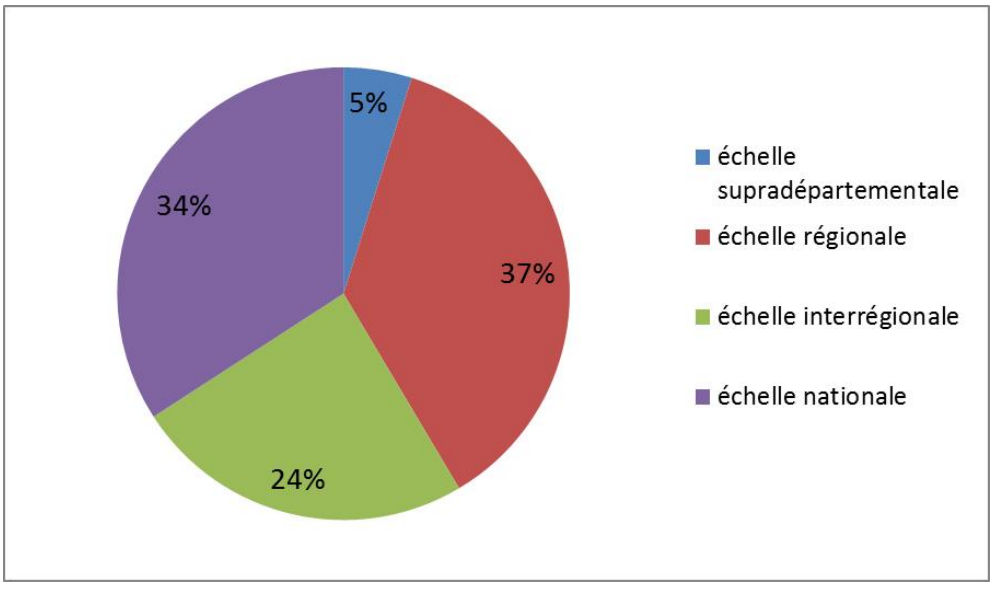
On observe que 61% des Centres de gestion ont mis en place un réseau de référents déontologues afin de permettre au référent déontologue de disposer d'outils supplémentaires dans l'exercice de sa mission.

39% des Centres n'ont pas ou pas encore mis en place de réseau de référents déontologues. Cette proportion est exactement similaire à 2018.

La majorité des CDG ayant mis en place un réseau de référents déontologues, l'ont fait à l'échelle régionale (70%), et dans une moindre mesure à l'échelle interrégionale (30%). En revanche, aucun réseau n'a été mis en place à l'échelle nationale.

Si oui, à quelle échelle ?

41 CDG répondants

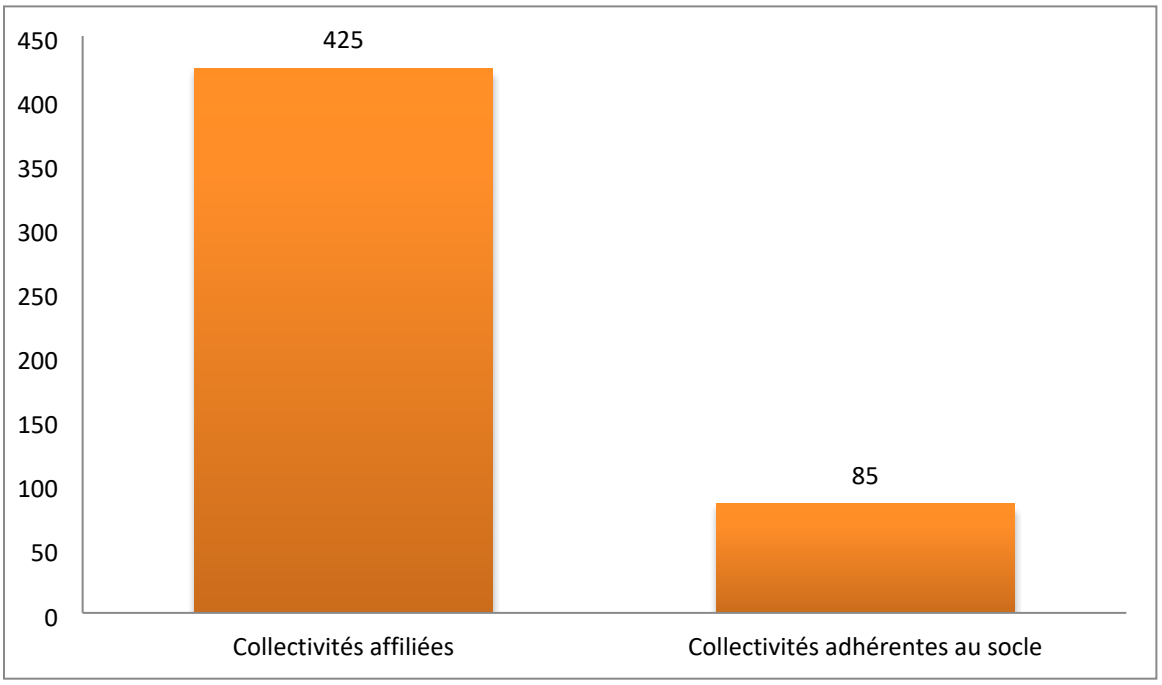


Plus de 60% des CDG ont mis en place un réseau des référents déontologues à l'échelle régionale ou interrégionale. De plus, certains CDG ont mis en place un réseau avec des CDG d'autres ressorts régionaux instituant ainsi une collaboration à l'échelle nationale.

Quel est le nombre de collectivités ayant sollicité ce service en 2020 ?

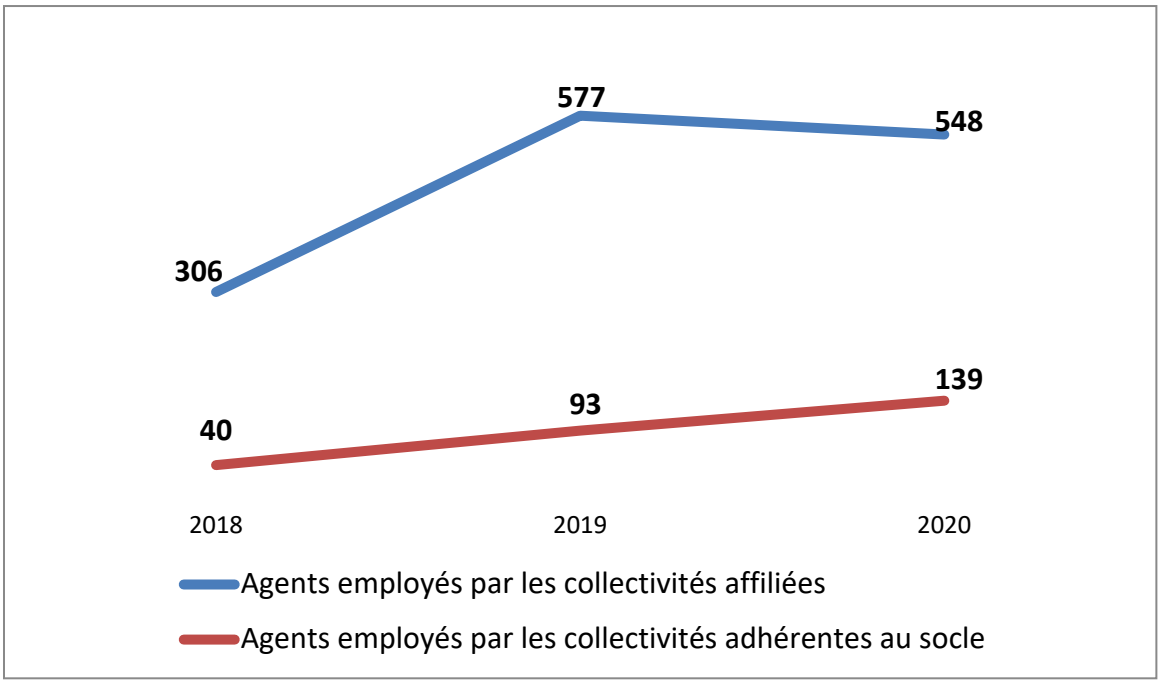
46 CDG répondants

Au total 510 collectivités ont fait appel au service du référent déontologue en 2020 soit en moyenne 11 collectivités par CDG pour l'année 2020. Il existe de de grandes disparités entre CDG (de 1 à 48 pour les collectivités affiliées et 1 à 10 pour les collectivités adhérentes). Au total, les collectivités affiliées représentent plus de 83% des collectivités faisant appel à cette mission du CDG, la part des collectivités adhérentes au socle représente 16%.



Quel est le nombre d'agents ayant sollicité ce service depuis 2018 ?

46 CDG répondants



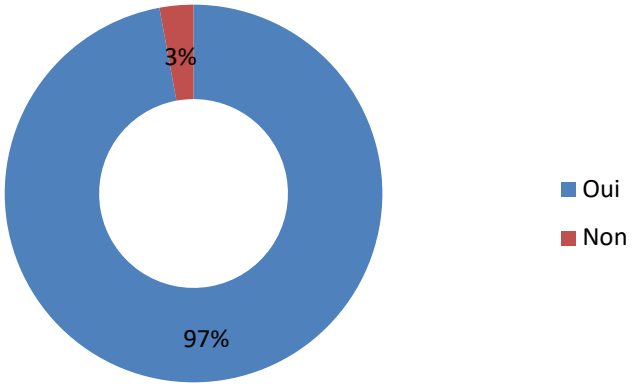
Le nombre total d'agents ayant sollicité ce service est en constante augmentation entre 2018 et 2020. En effet, le nombre total d'agents ayant sollicité le service en 2018 était de 346, de 670 en 2019 et 687 en 2020. Ainsi, le nombre de saisines d'agent a quasiment doublé sur la période 2018-2020. La part de saisine d'agents employés par les collectivités affiliées au CDG oscille entre 80 et 90% en fonction des années. Celle des agents issus de collectivités adhérentes au socle représentent entre 10% et 20%.

Le nombre d'agents sollicitant le service par an est variable en fonction des CDG. Le minimum est de 1 et le maximum de 107.

La moyenne du nombre d'agents ayant sollicité ce service par CDG répondants en 2020 est de 15.

Le référent déontologue dispose-t-il d'une boite mail individualisée ?

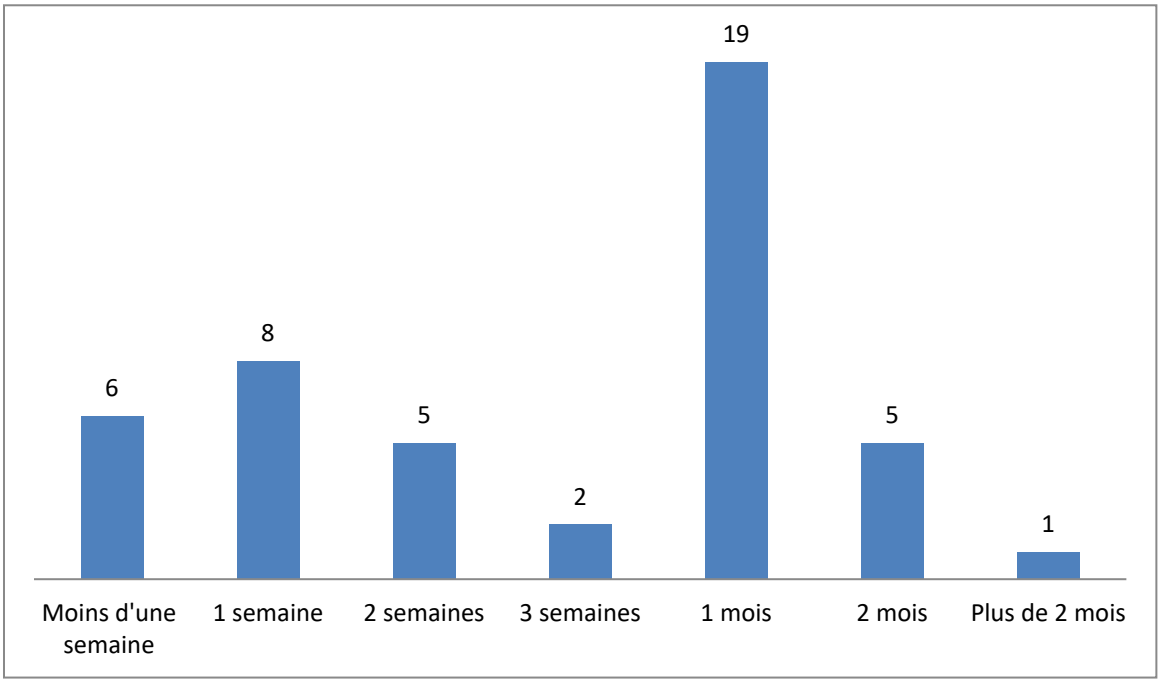
69 CDG répondants



Le référent déontologue dispose presque systématiquement d'une boite mail individuelle dans les Centres de gestion participants. Seul 3% d'entre eux n'ont pas mis en place une boite mail individuelle pour leur référent déontologue. Cette proportion était de 4% en 2018.

Quel est le délai moyen de traitement d'un dossier soumis au référent déontologue ?

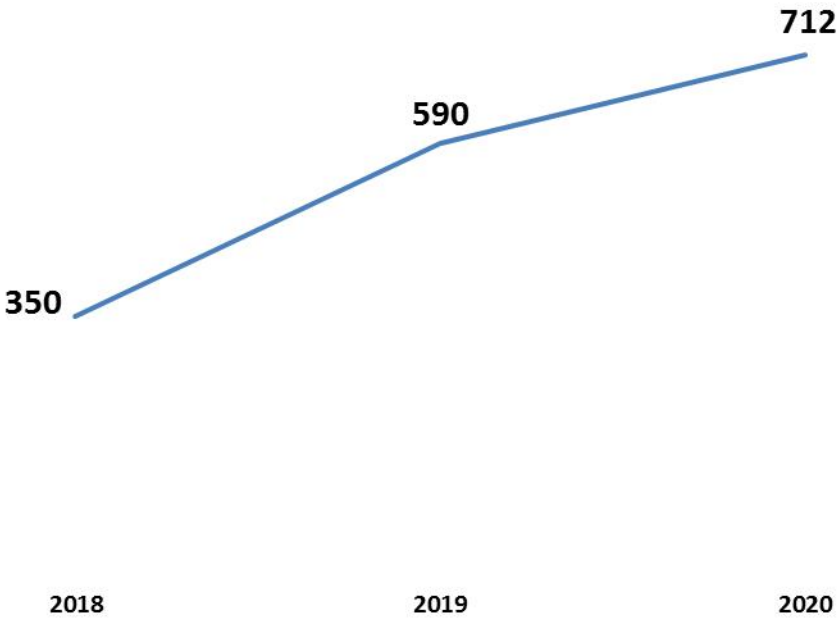
46 *CDG répondants*



Le délai moyen de traitement d'un dossier soumis au référent déontologue est d'environ 1 mois. Ces délais sont très variables d'un CDG à l'autre. Un dossier peut être traité en quelques heures (minimum 3 heures) ou plus de 2 mois (maximum 3 mois). Il est à noter que ces délais de traitement sont variables en fonction de la nature de la question soumise au référent déontologue.

Quel est le nombre de dossiers soumis au référent déontologue en 2018, 2019 et 2020?

46 CDG répondants



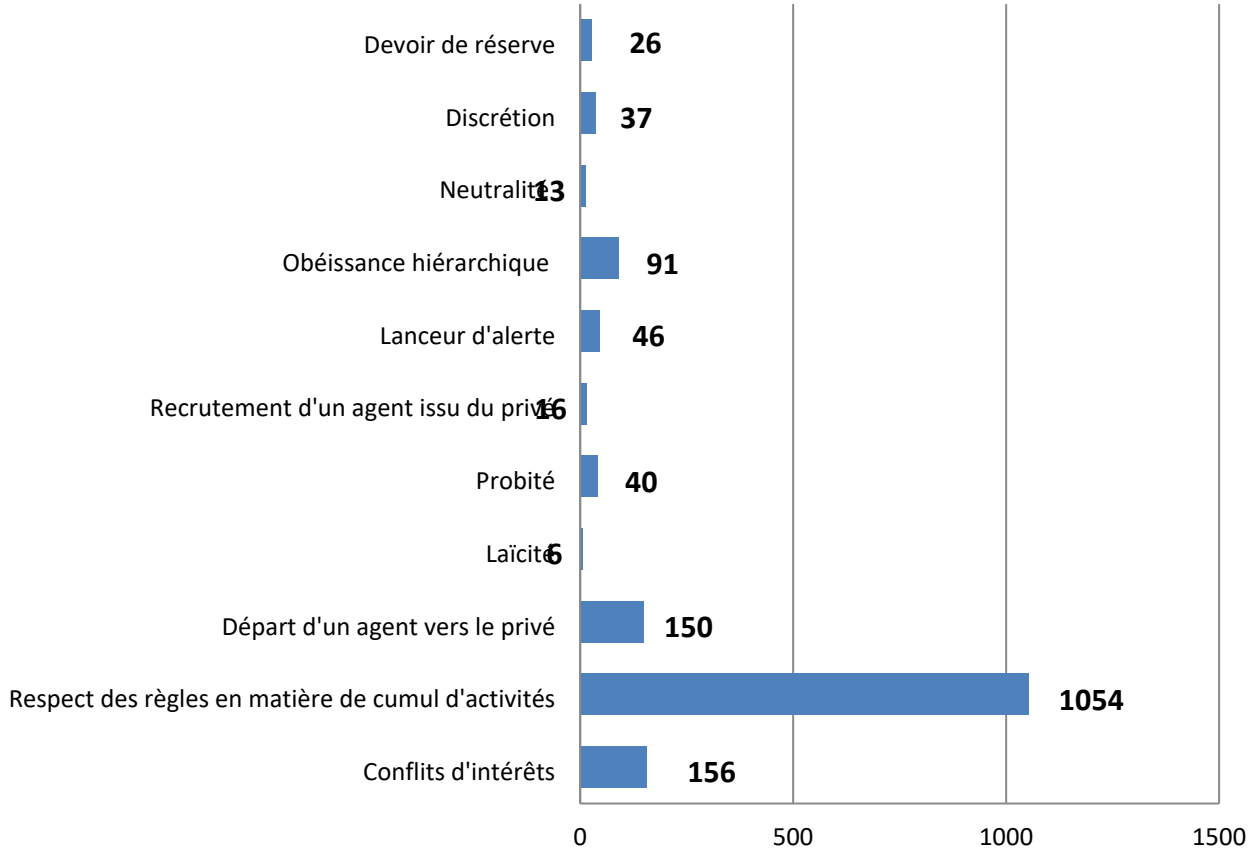
On constate que le nombre total de dossiers soumis au référent déontologue est croissant sur la période 2018-2020. En effet, le nombre de saisines passe de 350 en 2018 à 712 en 2020. Ainsi le nombre de saisine à quasiment doublé sur la période.

Ce nombre de saisines est généralement légèrement supérieur au chiffres relatifs au nombre d'agent ayant sollicité le service car un agent peut saisir le référent déontologue sur plusieurs questions de différentes natures.

Le nombre de saisine moyenne par CDG est de 15.

Quels sont les types de saisine du référent déontologue (2018 à 2020) ?

42 *CDG répondants*



Les saisines du référent déontologue concernent principalement le respect des règles en matière de cumul d'activités (1054 saisines sur les trois années soit près de 64% du total de saisines).

Les questions relatives aux conflits d'intérêts et aux départs d'agents vers le secteur privé (respectivement 156 et 150 saisines chacune) représentent 9% pour chaque catégorie de saisines.

Les autres cas de saisines (13%) sont relatifs aux devoirs et obligations des agents publics :

- Obéissance hiérarchique (5,5%)
- Probité (2,4%)
- Discrétion (2,2%)
- Devoir de réserve (1,5%)
- Neutralité (0,8%)

Il est à noter que les missions complémentaires du référent déontologues représentent une part très faible du total de leur activité (lanceur d'alerte: 2,8% du total des saisines et Laïcité environ 0,4%).

Quels sont les niveaux de saisine du référent déontologue ?

42 *CDG répondants*

Moyenne du classement des 42 CDG répondants par ordre de niveau de saisine général

1. **Questions nécessitant une analyse ou une interprétation du droit :** l'agent ou la collectivité connaît les dispositions juridiques applicables, mais souhaite connaître leurs modalités d'application

2. **Questions nécessitant une aide opérationnelle à la décision :** l'analyse juridique délivrée par le référent est assortie d'une prescription opérationnelle tenant compte du risque juridique

3. **Questions relatives à l'état du droit positif :** nécessitent simplement une lecture/communication des textes

4. **Questions complexes :** nécessitent des recherches et une réflexion approfondie et/ou la collecte d'information auprès des pouvoirs publics ou d'autres référents déontologues

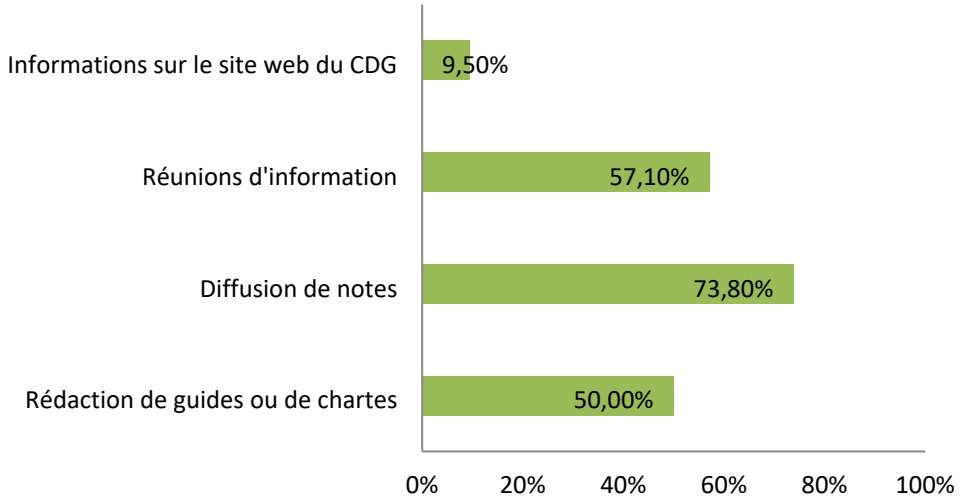
On constate que les saisines ont davantage nécessité une analyse, une interprétation de la situation, ou une aide opérationnelle à la décision.

Elles ont dans une moindre mesure nécessitée ou un rappel du droit positif ou des recherches complexes et une réflexion approfondie.

De manière générale, les CDG remarquent une complexification des questions soumises au référent déontologue.

Comment se matérialise le rôle de prévention et d'information auprès des services et des agents ?

42 *CDG répondants*



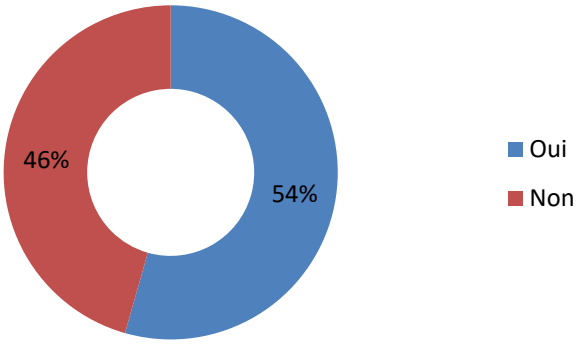
73,8% des CDG ayant répondu à cette question, ont décidé de diffuser des notes ; 57,1% ont organisé des réunions d'information ; 45,2% ont rédigé des guides ou des chartes ; enfin 9,5% ont mis en ligne des informations sur leur site web.

On constate donc que de nombreux CDG ont employé plusieurs moyens de communication afin d'informer au mieux les différents services et les agents. Certaines pages dédiées ou FAQ ont également été mises en ligne sur les sites des CDG.

Les missions supplémentaires du référent déontologue

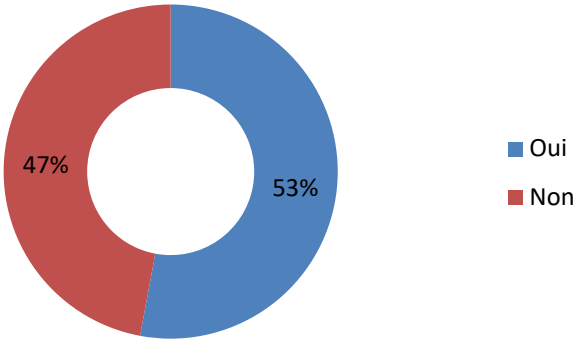
Le référent déontologue exerce-t-il également la mission de référent lanceur d'alerte ?

68 CDG répondants



Le référent déontologue exerce-t-il également la mission de référent lanceur d'alerte (2018) ?

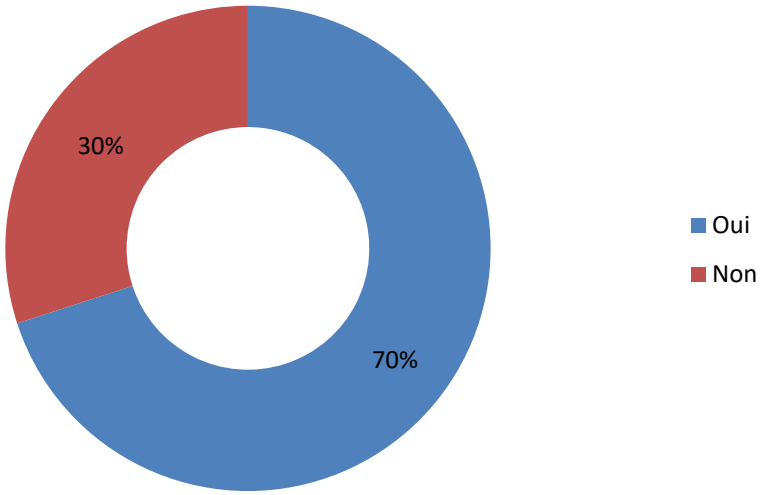
51 CDG répondants



54% des CDG ont confié la mission de référent lanceur d'alerte à leur référent déontologue. Cette proportion est assez similaire à la proportion de CDG en 2018 (53%).

Le référent déontologue exerce-t-il également la mission de référent laïcité ?

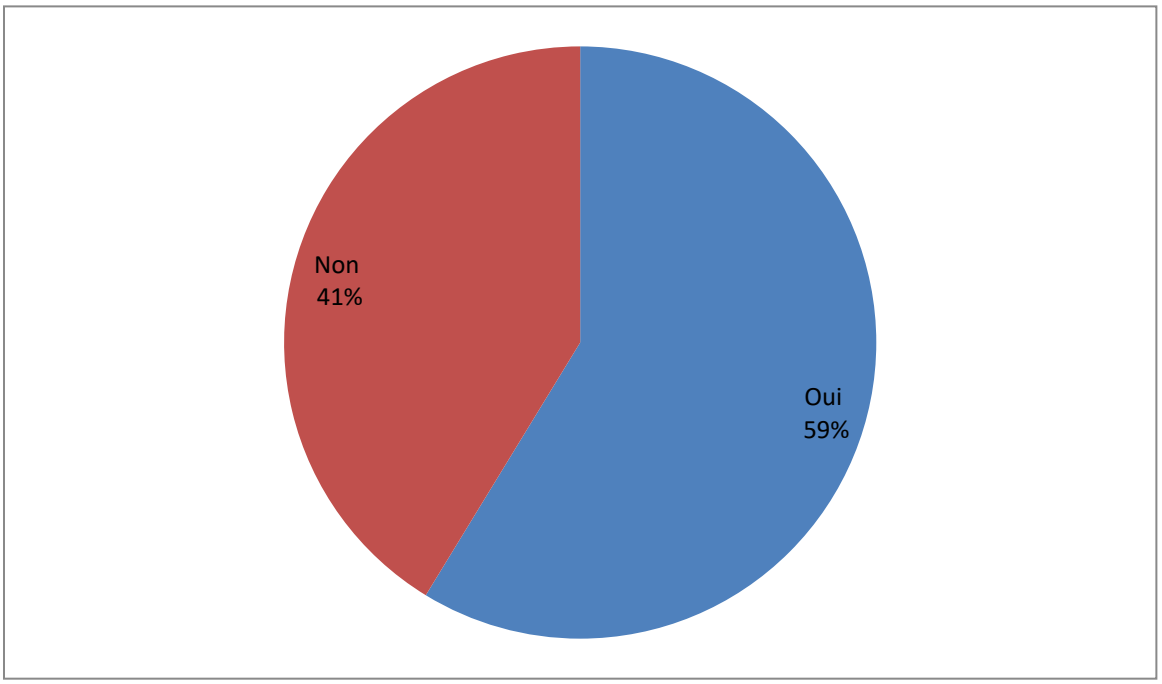
70 CDG répondants



Seuls 30% des Centres n'ont pas confié la mission de référent laïcité à leur référent déontologue. Cependant, il est à noter que les questions relatives à la laïcité sont très peu fréquentes au sein des collectivités.

Le référent déontologue publie-t-il un rapport annuel ?

63 *CDG répondants*



Plus de la moitié des CDG (59%) publie un rapport d'activité annuel du référent déontologue. Seuls 41% des CDG n'en prévoient pas.

Généralement, ce rapport est publié dans le rapport annuel du CDG.

Modalités d'exercice des fonctions

Le référent déontologue est désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions.

L'autorité territoriale doit mettre à la disposition du référent déontologue qu'il désigne les moyens matériels, notamment informatiques, lui permettant d'exercer cette fonction.

La durée du mandat de référent déontologue, son possible renouvellement et les conditions d'exercice de la mission sont fixés par un arrêté de l'autorité territoriale ou du président du CDG. Cette durée ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès du référent déontologue.

Dans l'accomplissement de leur fonction, les référents déontologues doivent respecter les principes déontologiques auxquels sont soumis tous les agents publics. Ainsi, le référent déontologue est tenu à l'obligation de discrétion professionnelle.

L'article 7 du décret du 10 avril 2017 prévoit également un assujettissement du référent au secret professionnel.

Cette mission de référent déontologue peut se révéler complexe et souvent sensible.

Aussi, la FNCDG avait publié une charte des référents déontologues dès la publication du décret du 10 avril 2017.

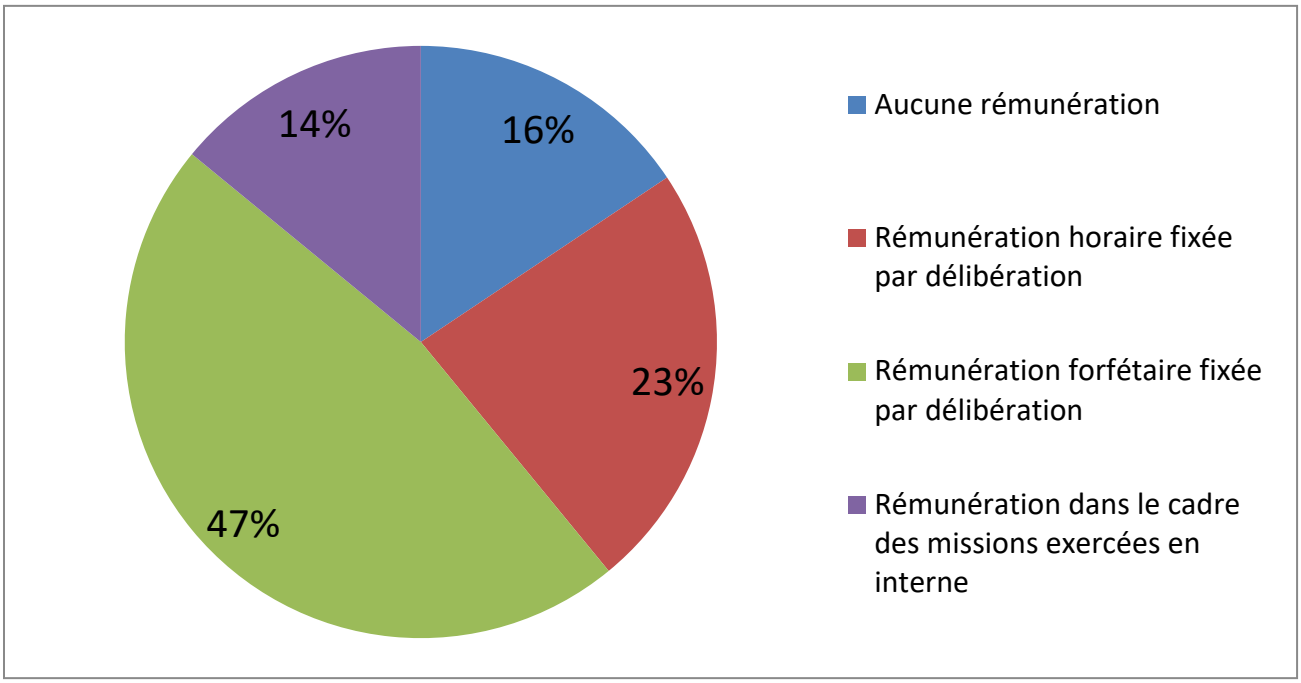
Cette charte a vocation à être un référentiel pratique et juridique s'adressant aux personnes désignées par les collectivités territoriales et les Centres de Gestion pour exercer cette fonction.

Les DRH des hôpitaux et établissements de la FHF se sont montrés particulièrement intéressés par cet outil et par la mutualisation obligatoire au niveau des CDG de la fonction de référent déontologue pour les collectivités et établissements publics locaux.

D'autres échanges/retours d'expérience entre la FHF et les représentants des employeurs territoriaux sont envisagés dans les prochains mois.

Quelles sont les modalités d'indemnisation du référent déontologue pour l'exercice de ses missions ?

65 *CDG répondants*



Quasiment la moitié des CDG a mis en place une rémunération forfaitaire fixée par délibération et le quart une rémunération horaire foxée par délibération.

30% des CDG ne prévoient pas de rémunération spécifique (16%) pour l'exercice de la mission et 14% une rémunération dans le cadre des missions exercées en interne.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Travaux du GT FNCDG-ANDCDG "Coûts Concours" - Enquête relative à l'évaluation du transfert de compétences du CNFPT vers les CDG depuis 2010

Ces dernières années, notre Fédération a été régulièrement confrontée à des demandes d'information de la part des pouvoirs publics concernant notre activité dans le domaine de l'organisation des concours et des examens.

Dans un passé récent, tel fut le cas lors de l'élaboration de la loi de déontologie, en 2016, et de la loi de transformation de la fonction publique, en 2019, mais également à l'occasion d'auditions parlementaires ou de missions diligentées par le Gouvernement ayant donné lieu à des rapports, tel que celui des parlementaires SAVATIER et de BELENET, en 2019.

Ces demandes ont, systématiquement, impliqué une grande réactivité lorsque le sujet était abordé sous un angle financier visant à apprécier le coût des concours et son évolution mais aussi la gestion des FMPE, s'agissant des missions transférées aux Centres de Gestion en application de la loi du 19 février 2007.

Forts de cet enseignement, alors qu'un nouveau quinquennat et qu'une nouvelle législature sont sur le point de s'ouvrir, notre Fédération souhaite anticiper toute nouvelle demande des pouvoirs publics sur le sujet pour consolider les éléments financiers afférents aux missions transférées, en les actualisant et en les fiabilisant.

Les conditions financières de ces transferts et le coût de cette compensation ont été réglées par le décret n° 2009-1732 du 30 décembre 2009, en suivant les préconisations de M. Georges CAPDEBOSQ, conseiller-maître honoraire de la Cour des comptes. Aussi, il est également temps d'apprécier la résistance au temps de ce calcul au regard de l'évolution des missions des Centres dans un contexte de mutations permanentes, tant en termes statutaires que de besoins des collectivités.

Dans cet objectif, notre Conseil d'administration a souhaité confier à l'ANDCDG le soin de préparer une **enquête à destination des CDG Coordonnateurs, en coopération avec les Centres organisateurs et les Centres précédemment Coordonnateurs.** Les éléments recueillis nous permettront de réaliser une analyse financière détaillée, en dépenses comme en recettes, du transfert des compétences du CNFPT vers les CDG depuis 2010.

Le Groupe de travail spécialement constitué, rassemblant des élus et des directeurs de Centres, réuni le 21 avril dernier, a validé un questionnaire diligenté le 27 avril, à **renseigner d'ici le 31 mai prochain.**

Sur le plan de la méthode, le tableau Excel retraçant le questionnaire, se compose comme suit :

1- *Un premier onglet*, à titre d'information, retraçant la liste des 19 CDG coordonnateurs responsables de la collecte des données auprès des Centres organisateurs de leur région. Cette collecte devra être recensée sur un seul document par CDG coordonnateur.

2- *Un second onglet "dépenses"* ayant notamment pour objet le bilan financier des concours et examens organisés par les CDG organisateurs par année de session, chaque opération étant rattachée à une session en fonction de la date d'ouverture de la première épreuve, et par filière, du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2020.

Cette liste comprend les opérations transférées depuis 2010, c'est à dire l'organisation des concours et examens de catégorie A et de certains B et la prise en charge des FMPE.

Au sein de cet onglet, il s'agit de compléter les montants des coûts d'organisation de chaque opération par session, de l'ouverture à la clôture de l'opération, *sans* déduction des recettes éventuelles provenant de refacturations ou de conventionnements entre CDG : les dépenses/recettes issues des refacturations des coûts lauréats sont exclues des calculs. Il en est de même des éventuelles recettes liées à la vente de sujets ou d'annales ou à d'éventuelles participations financières des candidats aux inscriptions.

3- *S'agissant du troisième onglet relatif à la gestion des FMPE, de catégorie A uniquement*, seul le coût salarial complet *sous* déduction de la contribution financière des collectivités est recherché, sans considération dans cet onglet du montant de la compensation du CNFPT ni des coûts indirects matérialisés par des frais gestion qui seront appréciés ultérieurement.

4- *Un quatrième onglet "recettes"* permet de suivre le versement de la dotation du CNFPT depuis 2010 avec une distinction entre la part concours et la part FMPE. Concernant cette part FMPE, il s'agira de mentionner le montant des recettes issues exclusivement du transfert CNFPT, sans ajouter à ce montant le recouvrement des recettes des collectivités d'origine des FMPE.

Par ailleurs et pour prolonger cette étude, dans un *cinquième onglet*, il nous est apparu intéressant de connaître l'existence de formations éventuellement dispensées, réalisées par certains Centres, telles que pour les secrétaires de mairie par exemple, afin d'évaluer le coût annuel brut de ces formations lorsqu'elles sont mises en œuvre.

Les services des CDG en charge de renseigner cette enquête ont également pour correspondants, en cas de besoin, deux agents du CIG de la petite couronne.

La prochaine réunion du Groupe de travail « Coûts concours » est programmée le 30 juin 2022.

COOPÉRATION DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

Convention de partenariat FNCDG - CDG Coordonnateur de la Nouvelle Aquitaine - CLEMIE CONSEILS

Entre les soussignés :

- **La FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION**
  80 rue de Reuilly
  75 012 PARIS

représentée par son Président, Monsieur Michel HIRIART, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration en date du 12 mai 2022 et ci-après désignée par « FNCDG »,

Et

- **La société CLEMIE CONSEILS**
  9 rue Danton
  21 000 DIJON

représentée par son Directeur, Monsieur Jérémie DUVAL, dûment habilité à cet effet et ci-après désignée par « CLEMIE CONSEILS »,

Et

- **Le CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA GIRONDE, représentant, en tant que centre de gestion coordinateur, la COOPERATION REGIONALE DES CENTRES DE GESTION DE NOUVELLE-AQUITAINE**
  Immeuble Horiopolis
  25 Rue du Cardinal Richaud
  33000 BORDEAUX

représenté par son Président, Monsieur Roger RECORS, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration en date du XXXXXXXX 2022 et ci-après désigné par « Coopération régionale Nouvelle-Aquitaine »,

Ci-après conjointement désignés « les Parties »

Il EST EXPOSE CE QUI SUIT

Préambule

CLEMIE CONSEILS et la FNCDG se sont rapprochées afin de conclure une convention de partenariat visant à accompagner les travaux de la FNCDG et de ses adhérents dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC). Ce partenariat a pour objet de :

- Proposer un accompagnement dans la mise en œuvre de la réforme de la PSC et dans le cadre de la révision du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011.
- Répondre de façon proactive aux besoins d'information des CDG en matière de PSC.
- Accompagner la réflexion et l'élaboration de propositions en matière d'assurance des risques statutaires.

De leur côté, les 12 centres de gestion de la Coopération régionale Nouvelle-Aquitaine ont décidé, dans le cadre de leur schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation, de mener une démarche à l'échelle régionale visant à étudier l'opportunité et la faisabilité d'une convention mutualisée (à l'échelle régionale ou interdépartementale) de participation relative aux risques santé et prévoyance des agents territoriaux.

Article 1 - Objet de l'avenant

Considérant l'intérêt de l'initiative de la Coopération régionale Nouvelle-Aquitaine pour l'ensemble des adhérents de la FNCDG, la FNCDG et le Cabinet CLEMIE-CONSEILS ont accepté de l'inclure dans le cadre de la convention qui les lie, conformément au référentiel de cadrage annexé au présent avenant.

Article 2 - Contenu de la mission de CLEMIE CONSEILS

En synthèse, l'accompagnement de CLEMIE CONSEILS devra répondre aux enjeux ci-après :

- Les enjeux d'ordre juridique et procédural, avec leurs conséquences au regard notamment des calendriers à organiser, des conventions en cours dans certains départements, des consultations à lancer.
- Les avantages et les risques potentiels d'une démarche mutualisée (à l'échelle interdépartementale ou régionale) par rapport à une convention départementale.
- La question de l'harmonisation à l'échelle régionale (ou interdépartementale) des conditions d'adhésion aux conventions de participation, des niveaux de garanties.
- L'accompagnement juridique sur les contrats collectifs à adhésion obligatoire (si accord majoritaire) pour les collectivités de moins de 50 agents, les collectivités de plus de 50 agents et les collectivités non affiliées.

Ces enjeux sont précisés dans le référentiel de cadrage de la mission, en annexe au présent avenant.

Article 3 - <u>Modalités</u>

Les axes de prestations, mentionnés à l'article 2 du présent avenant, seront développés sous l'impulsion de la Coopération régionale Nouvelle-Aquitaine, en étroite collaboration avec la FNCDG.

Le présent avenant est conclu pour la durée de la mission, soit entre le 15 mai 2022 et le 1er octobre 2022.

Elle est résiliable unilatéralement à tout moment par simple décision de l'une ou de l'autre des parties, par l'envoi d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception à sa co-contractante. La résiliation prend effet à réception de la lettre de résiliation par l'autre partie.

Le coût des prestations de CLEMIE CONSEILS, assurées dans le cadre du présent avenant et qui n'entre pas dans le cadre de la convention avec la FNCDG, s'élève à la somme de six mille euros HT (6 000 € HT) et sera pris en charge par la Coopération régionale de Nouvelle-Aquitaine. Le règlement des prestations, par la Coopération régionale Nouvelle-Aquitaine, intervient sur facture de CLEMIE CONSEILS adressée à l'issue de la mission.

Une présentation de cette étude et d'une partie de ces résultats pourra avoir lieu, avec l'accord des Parties, au Congrès de Marseille organisé par la FNCDG du 7 au 9 septembre 2022. Au-delà de cet évènement, CLEMIE CONSEILS s'engage à conserver confidentielles les informations signalées par la FNCDG ou les centres de gestion Néo-Aquitains, et échangées dans le cadre de l'exécution de cet avenant.

Article 4 - <u>Droit applicable et règlement des différends</u>

La convention est régie par la loi française.

Les Parties s'efforceront de résoudre à l'amiable tout différend ou litige survenant à l'occasion de l'interprétation ou de l'exécution du présent avenant.

À défaut de solution amiable trouvée par les Parties dans un délai d'un (1) mois suivant la survenance de tout litige ou différend, ledit litige ou différend sera soumis aux juridictions parisiennes.

La présente convention prend effet à compter de sa signature par les Parties.

Les Parties ont établi la présente convention de partenariat en trois (3) exemplaires originaux signés par leurs représentants légaux dûment habilités.

Fait à Paris, le XXXXXX 2022, en trois exemplaires originaux.

Le Président du Centre de gestion de la Gironde,	**Le Président de la FNCDG,**	**Le Directeur de Clémie Conseils,**
Roger RECORS	**Michel HIRIART**	**Jérémie DUVAL**

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Evolution des dispositifs réglementaires en matière de promotion interne

Les possibilités d'inscription des agents sur une liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne sont limitées du fait de l'existence de quotas réglementaires fixés par les différents statuts particuliers.

Les quotas correspondent souvent à un poste ouvert à la promotion interne pour trois recrutements intervenus sur le même grade ou cadre d'emplois.

Outre ces conditions réglementaires de quotas, existent aussi des conditions individuelles à remplir fixées par les statuts particuliers (âge, ancienneté, formation professionnelle, examen professionnel…).

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, la Fédération est régulièrement interrogée sur les obstacles rencontrés dans la fonction publique territoriale concernant la promotion interne.
Même calculés au niveau du Centre de gestion, les quotas ne peuvent être atteints du fait d'un nombre insuffisant de recrutements intervenus par les autres voies que la promotion interne, à savoir la nomination suite à un concours, une mutation externe, un accueil par mise à disposition, un détachement ou une intégration directe.

Par ailleurs, le fonctionnaire proposé à la promotion interne doit avoir réalisé, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, les formations prévues par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

Le respect de ces dispositions réglementaires est impératif et conditionne l'inscription du fonctionnaire sur la liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne.

Ces dispositions se révèlent particulièrement rigoureuses dans la mesure où elles exigent le respect des obligations de formation de professionnalisation tout au long de la carrière d'un fonctionnaire, mais en appréciant ce respect sur des périodes révolues, elles interdisent de pouvoir compenser ou corriger tout manquement, *aussi minime soit-il*, dans les obligations de formation.

Le non-respect sur une période, quelle qu'elle soit, des obligations statutaires de formation de professionnalisation implique pour le fonctionnaire l'impossibilité de satisfaire aux conditions de promotion interne pour tout le restant de sa carrière.

Les dispositions réglementaires pourraient être modifiées ou complétées pour élargir les possibilités offertes annuellement au titre de la promotion interne, sans pour autant leur enlever leur caractère minoritaire en termes de recrutement.

Plusieurs propositions pourraient être formulées :

✓ Un assouplissement des règles de quotas

Le nombre de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur la liste d'aptitude au titre de la Promotion interne est déterminé grâce à une règle de quotas fixée par le statut particulier des cadres d'emplois considérés, appliquée au nombre de recrutements de fonctionnaires intervenus dans ces mêmes cadres d'emplois.

Une fois le nombre de recrutements déterminé, les quotas prévus dans les statuts particuliers s'appliquent. En règle générale, un recrutement par voie de Promotion interne peut être effectué pour deux ou trois recrutements intervenus dans une autre voie. Une règle alternative ou clause de sauvegarde est prévue pour les catégories A et B. Elle consiste à appliquer le quota prévu, non pas au nombre de recrutements, mais à 5% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité ou de détachement. Ce mode de calcul permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application des dispositions des statuts particuliers. Par effectif du cadre d'emplois, il est précisé pour les catégories A et B que sont pris en compte les fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle est dressée la liste d'aptitude de Promotion interne.

Parfois, le nombre de recrutements intervenus ne permet pas d'ouvrir un poste à la Promotion interne. Si, pendant une durée de quatre ans, le nombre de recrutements nécessaires n'a pas été atteint, une nomination à titre dérogatoire peut intervenir.

- Sur le quota d'une promotion interne pour trois recrutements, pourrait être envisagé un passage à une promotion interne pour 2 recrutements (soit plus de 50% d'augmentation des possibilités),

- Sur le quota « règle des 5% » de l'effectif du cadre d'emplois, une proposition de 10% de l'effectif pourrait être formulée (doublement des possibilités)

- Une règle d'arrondi à l'entier supérieur pour le calcul des possibilités et une règle du « au moins un par an » pourraient être introduites.

Le rapport « L'attractivité dans la fonction publique territoriale » va plus loin en préconisant de modifier l'assiette de calcul des recrutements et d'élargir la base des recrutements permettant une promotion de fonctionnaires en y incluant les contractuels sur emploi permanent.

✓ Un assouplissement des conditions de formation requises

Depuis le 1er juillet 2008 et en application du décret n°2008-512 du 29 mai 2008, l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne ne peut intervenir qu'au vu 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 de professionnalisation pour les périodes révolues. Lorsqu'un agent a effectué des formations en lien avec les missions qui lui

incombent, dans un organisme différent du CNFPT, il peut bénéficier d'une dispense. Cette dispense peut être totale ou partielle. En concertation avec l'agent l'autorité territoriale, doit présenter une demande de dispense auprès CNFPT (seul le CNFPT est habilité à traiter ces demandes de dispense) qui transmet une attestation à l'employeur en cas d'avis favorable.

En l'état actuel de la règlementation, le fonctionnaire promouvable doit satisfaire aux obligations de formation statutaire. S'il manque une étape « en cours de route » il est irrémédiablement écarté de la possibilité d'être promouvable car ne satisfait pas (et ne satisfera jamais) aux conditions requises.

Plusieurs propositions pourraient être présentées :

- Une obligation à satisfaire sur une période glissante précédant l'année de promotion
- Un dispositif amélioré de dispense/équivalence des obligations statutaires *(par exemple avec la prise en compte de l'expérience professionnelle ou du niveau de diplôme du fonctionnaire)*
- Une obligation de formation de « compensation » dans l'année précédant la promotion en cas de suivi antérieur incomplet
- Une obligation de formation alourdie dans le cadre d'emplois de promotion en cas de formation antérieure insuffisante.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Paris, le - 7 AVR. 2022

Nos réf. : Cab-FD/LT/ASR/2022/13

Madame Amélie de MONTCHALIN
Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques
Hôtel de Rothelin-Charolais
101, rue de Grenelle
75007 PARIS

Objet : Evolution des dispositifs réglementaires en matière de promotion interne

Madame la Ministre,

A l'occasion de votre aimable invitation en vos murs du mercredi 9 mars dernier, vous avez, entre autres sujets abordés, ouvert la possibilité à de nouvelles évolutions textuelles si elles paraissaient utiles et qu'elles étaient portées par les employeurs territoriaux.

Dans ce cadre, nous avons pu mettre en exergue un certain nombre d'ajustements qui nous paraissent nécessaires pour faciliter la progression des carrières des agents de la fonction publique territoriale et, ce faisant, l'efficacité de la gestion des ressources humaines des collectivités.

Nous souhaiterions donc que les dispositions réglementaires qui conditionnent l'inscription sur la liste d'aptitude de l'agent territorial au titre de la promotion interne et relatives aux quotas et aux obligations de formation, puissent être assouplies.

Sur ce dernier point en effet, le non-respect des obligations statutaires de formation de professionnalisation sur les périodes indiquées, implique une impossibilité définitive de bénéficier d'une promotion interne pour tout le restant de la carrière.

Aussi, pour les agents n'ayant pas rempli tout ou partie de leurs obligations, et ne pouvant bénéficier de la dispense au titre du décret n°2008-512 du 29 mai 2008, une possibilité de rattrapage des formations non accomplies, préalablement à la décision de les promouvoir, pourrait opportunément être introduite. De plus, les motifs de dispense pourraient être complétés expressément par la prise en compte de l'expérience professionnelle ou du niveau de diplôme du fonctionnaire.

Tels sont les éléments que nous vous soumettons, en espérant qu'ils puissent recevoir un accueil favorable de votre part.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de notre haute considération.

François DELUGA
Président du CNFPT

Michel HIRIART
Président de la FNCDG

ORGANISATION DU CONGRES
PALAIS DU PHARO



Le Congrès aura pour thème central : *« Appréhender la gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales dans un contexte de transitions et de réformes »*.

Mercredi 7 septembre

13h30 Accueil des participants au Palais des Congrès Le Pharo

14h00 Ouverture du Congrès

15h00 Inauguration du salon des exposants

15h30 - 17h00 Réunion institutionnelle

17h30 - 19h30 Visite des Calanques

20h30 Cocktail dinatoire à la Casa Delauze

Jeudi 8 septembre

09h00 Accueil des participants au Palais des Congrès Le Pharo

9h30 - 12h30 Table ronde

12h30 Déjeuner (Le Pharo)

14h00 - 17h30 Ateliers thématiques

20h30 Soirée de Gala au Fortin de Corbières

Vendredi 9 septembre

09h00 Accueil des participants au Palais des Congrès Le Pharo

09h30 - 12h30 Assemblée Générale

13h00 Déjeuner aux Halles de la Major et visite du Mucem

16h45 Retour des Congressistes

FNCDG – CL
Mai 2022

Présentation du programme voir document joint

Le programme des réunions institutionnelles et des ateliers est finalisé, la recherche des intervenants est lancée.
Le CDG 13 accompagne la FNCDG dans la finalisation des intervenants.
Le service juridique de la FNCDG rédigera les documents transmis à l'occasion du Congrès (programme détaillé, dossier documentaire, brochure de présentation), la mise en page des documents sera confiée aux chargés de communication du CDG 69.

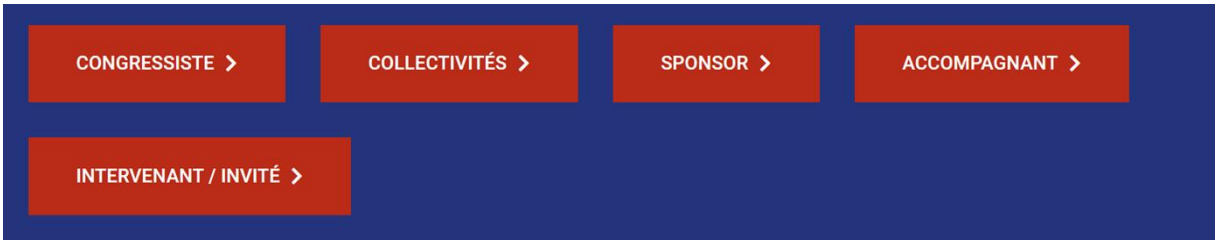
Lancement du site d'inscription et de réservation des hébergements

Lors des précédents congrès, des dossiers d'invitation étaient envoyés par voie postale aux Présidents, Vice-Présidents, Directeurs et Directeurs Adjoints.

Pour cette édition, les inscriptions ainsi que les réservations hôtelières ne sont ouvertes que par la voie de deux sites internet spécifiques :

- https://fncdg-congres.com/
- http://www.fncdghebergement2022.com/

Le lien a été adressé à l'ensemble des CDG le lundi 9 mai. Les inscriptions pour les invités et les collectivités seront lancées la semaine du 16.



La participation forfaitaire à l'organisation du Congrès a été fixée à 300 € par participant quel que soit son statut (congressiste CDG, congressiste collectivités, accompagnant). Les pouvoirs publics et nos partenaires institutionnels recevront un code invité.

Validation des dossiers sponsors

40 stands ont été réservés pour l'espace exposants. A ce jour, 36 partenaires ont finalisé leur dossier d'inscription : Fim Médical, Mutest, GMF, UGAP, Efalia, Kadys, Axess, Mutame, Sofaxis, Ciril, CNED, MNT, Koesio, Siaci, CNFPT, Interstis, Intérialе, la mutuelle des services publics, WEKA, Adelyce, Ipsec, Infopro digital, CNP assurances, JLM Médical, le Fonds national de prévention de la CNRACL, Plurélya, Optimeo, Groupe vital, le CNAS, Gédivote, Val solutions, Azergo, BFM, Clémie, Willis towers watson, solutions 365.

D'autres partenariats sont en cours de négociation (idéal connaissances, groupe up, banque des territoires…).

Le CDG 13 a été mobilisé pour sensibiliser ses partenaires sur cette recherche de sponsoring.

Ces participations représentent 128 867 € TTC.

Budget prévisionnel du Congrès

ORGANISATION DU CONGRES - BUDGET	DEPENSES	RECETTES
Palais des Congrès	*64 474 €*	
traiteur cocktail déjeunatoire + pauses (7, 8 et 9 septembre)	*25 850 €*	
Coffrets cadeaux	*30 000 €*	
Repas de gala - location salle	*14 400 €*	
Repas de gala - traiteur	*44 572 €*	
Location privatisation Halles de la Major + traiteur	*13 708 €*	
Frais d'hébergement	*11 000 €*	
Objets de documentation	*30 000 €*	
Animation réunions	*2 000 €*	
Captation audio & vidéo	*5 000 €*	
Création et administration sites inscriptions et hébergement	*11 000 €*	
Sponsoring		*128 867 €*
TOTAL	**252 004 €**	**128 867 €**

Le Budget prévisionnel Congrès est de 350 000 euros.

Plusieurs devis ne sont pas encore finalisés :

- Matériel audiovisuel pour le pharo (sonorisation de la salle d'atelier, lumières…)
- Animations à proposer lors de la soirée de gala et le cocktail dinatoire du mercredi à la Casa Delauze (atelier création de parfum avec Fragonard, animations musicales, animation vins, tombola, atelier photos…)
- Tentes, guirlandes, matériel audiovisuel pour le dîner de gala
- Location des lecteurs de badges et talkies walkies
- Transporteur
- Frais d'impression
- Déplacements intervenants
- Autocars pour le dîner de gala
- Visite des calanques 450 personnes mercredi 7 septembre
- Programme accompagnants pour la journée du jeudi 8 septembre
- Musées (MUCEM et Villa Méditerranée) et petit train pour le vendredi 9 septembre
- Photographe pour les prises de vue pendant les trois jours.

Pour les recettes, il conviendra d'ajouter les participations des congressistes et le cas échéant les subventions.

Fédération Nationale des Centres de Gestion

Congrès 2022

Appréhender la gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales dans un contexte de transitions et de réformes

7, 8 et 9 septembre 2022

PROGRAMME

Mercredi 7 septembre

13h30	**Accueil des participants**
14h00	**Mot d'accueil** ▪ **Georges CRISTIANI** Président du Centre de Gestion des Bouches du Rhône
14h15	**Allocutions d'ouverture** ▪ **Michel HIRIART** Président de la Fédération ▪ **Benoît PAYAN** Maire de Marseille ▪ **Renaud MUSELIER** Président du conseil régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur ▪ **Martine VASSAL** Présidente du Conseil départemental des Bouches du Rhône
15h00 15h30	**Inauguration du salon des exposants**
15h30 17h00	**Réunion institutionnelle** Les transitions qui auront un impact sur la gestion des ressources humaines
18h00 20h00	**Visite des calanques**
20h00	**Cocktail dinatoire à la Casa Delauze**

Fédération Nationale des Centres de Gestion

Congrès 2022

Appréhender la gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales dans un contexte de transitions et de réformes

7, 8 et 9 septembre 2022



PROGRAMME

Jeudi 8 septembre

08h30	**Accueil des participants**
09h00	**Allocution d'ouverture du ministre en charge de la Fonction Publique**
09h30 **11h00**	**Table ronde** La mise en oeuvre de la réforme de la Fonction Publique Territoriale
11h00 **12h45**	**Table ronde** L'impact de la crise sanitaire en matière de GRH et ses impacts pour l'avenir
13h00	**Déjeuner**
14h30 **16h00**	**Ateliers thématiques** ▪ **Atelier 1** L'évolution des missions des Centres de gestion et de leurs modes de fonctionnement ▪ **Atelier 2** La mise en œuvre du volet « pilotage stratégique » des lignes directrices de gestion : le rôle d'accompagnement des CDG en matière de GPEEC
16h00 **17h00**	**Réunion institutionnelle** Bilan de l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire
20h00	**Dîner de gala au Fortin de Corbières**

Fédération Nationale des Centres de Gestion

Congrès 2022



Appréhender la gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales dans un contexte de transitions et de réformes

7, 8 et 9 septembre 2022

PROGRAMME

Vendredi 9 septembre

09h00	**Accueil des participants**
09h30 12h30	**Assemblée générale** A l'issue des débats organisés les jours précédents, les Présidents valideront une motion reprenant les propositions de la Fédération sur l'évolution de la FPT et de ses institutions.
12h30	**Clôture de l'Assemblée générale**
13h00 16h00	**Déjeuner aux halles de la Major**
16h45	**Retour des participants**