Proposition de Loi visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 18 *bis*

Remplacer l'alinéa 35 par un alinéa ainsi rédigé :

« Les centres de gestion coordonnateurs prévus à l'article 14 perçoivent la compensation financière relative au transfert des missions aux centres de gestion. Des conventions sont conclues entre le centre de gestion coordonnateur et les centres de gestion mentionnés au premier alinéa du présent article, afin de définir les modalités de versement de la compensation financière. » ; »

OBJET

Le transfert aux centres de gestion de la compétence d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B s'accompagne du versement d'une compensation financière.

Cependant, cette compensation financière ne peut être versée à l'un des centres coordonnateurs désigné par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales, mais doit être versée aux centres de gestion coordonnateurs dans le ressort desquels les centres de gestion organisent ces concours et examens.

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 n'attribue aucune compétence à l'un des centres de gestion coordonnateur excluant la compétence des autres centres coordonnateurs. En vertu de l'article 14 de la loi précitée, les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions gérées en commun en élaborant un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation qui désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination dans ce ressort.

Le présent amendement a pour objet de respecter la compétence de chaque centre de gestion en évitant d'ériger l'un des centres coordonnateurs en tant que coordonnateur et gestionnaire d'un ensemble d'établissements publics de même nature, ce qui méconnaîtrait le principe constitutionnel d'égalité entre établissements publics.
Cet amendement reproduit également le mécanisme de compensation financière existant concernant le transfert aux CDG de missions qui étaient assumées par le Centre national de la fonction publique territoriale et qui font désormais l'objet de conventions conclues entre le CNFPT et les centres de gestion coordonnateurs pour le compte des centres de gestion (article 22-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Tableau des CDG organisateurs des opérations de concours de SPP à partir de 2022

Dans la perspective du transfert de la compétence concours de la DGSCGC vers les CDG prévue à l'article 18 bis de la proposition de loi visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels, les CDG ont travaillé à l'élaboration d'un calendrier et à la répartition des opérations pour 2022 et 2023.

Au total, l'ensemble des cadres d'emplois de catégories A et B relevant de la filière sapeurs-pompiers professionnels relèveront de la compétence des CDG, y compris les services de santé.

4 opérations prioritaires de l'année 2022 sont :
- Examen professionnel de commandant de SPP (600 à 700 candidats),
- Examen professionnel de lieutenant hors classe de SPP (600 à 700 candidats),
- Concours externe de lieutenant de 1ère classe de SPP (2 000 à 2 100 candidats),
- Concours interne de lieutenant de 1ère classe de SPP (2 500 à 2 600 candidats).

Un groupe de travail de l'ANDCDG s'est réuni en juin 2021 a proposé une répartition des CDG organisateurs pour les opérations de concours et examens professionnels 2022-2023. Cette répartition a été validée à l'issue de discussions et de choix lors de la commission "concours, recrutement, emploi public" de la FNCDG le 1er juillet 2021.

La commission a notamment déterminé les organisateurs entre plusieurs CDG candidats pour une même opération. L'objectif était que chaque CDG candidat puisse avoir la charge d'organiser au moins une opération avec une attention particulière sur le concours de lieutenant. En effet, cette opération est la plus importante en termes de nombre de candidat et doit faire l'objet d'une alternance entre les Centres organisateurs afin de bénéficier de l'expérience d'une opération de cette envergure (entre 2 000 et 3 000 candidats).

- **Opérations de l'année 2022**

Catégorie	Opérations	CDG organisateur
Catégorie A	Examen professionnel de commandant	CDG 69
Catégorie B	Examen professionnel lieutenant hors classe	CDG 35
	Concours externe et interne lieutenant 1ère classe	CDG 54 CDG 34

- **Opérations de l'année 2023**

Catégorie	Opérations	CDG organisateur
Catégorie A	Concours interne et externe de capitaine	CDG 35
Catégorie B	Examen professionnel lieutenant 1ère classe	CDG 33
	Concours interne lieutenant 2ème classe	CDG 69 CIG Grande Couronne

- **Filière médico-sociale 2023**

Catégorie	Opérations	CDG organisateur
Service de santé et de secours paramédical	Examen professionnel de cadre supérieur de santé	CDG59
	Concours externe et interne de cadre de santé	CDG 77
	Concours sur titre de médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	CDG 73
	Concours sur titres d'infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels	CDG 13

ANDCDG
Commission recrutement concours
Groupe de travail calendrier

10 juin 2021
Mise à jour le 20 septembre 2021

Planification des concours de catégorie A et B
Filière sapeurs-pompiers professionnels

Présents : Natacha PIRON CDG 73 –Jacqueline BRIERRE CIG GC – Anne-Laure DESMANET CDG 77 – Sandra VEZIN CDG 33 – Marie-Christine SAELENS CDG 59 – Lucie DAVID CDG 59 - Adeline JUIN CDG 44 – Farid MERAZIG CDG 44 – Laurence OLLIVIER CDG 35 – Cécile TROADEC CDG 35 – Pierre MADJALIAN CDG 37 – Julien ROYER CDG 13 – Magali SALVAGNO CDG 34 – Benjamin HUGUENIN CDG 54 – Chantal DURAY CDG 69 - Noira GUILLOUX CIG PC – Martine BARBEROUX CIG PC.

Excusées : Nathalie JACQUET CDG 35 – Nathalie BALAVOINE CDG 76 – Céline BASSOMPIERRE CDG 57

Objectif de la réunion : ***Intégrer au calendrier pluriannuel national les concours et examens professionnels de catégorie A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels – Proposer des dates nationales pour les concours et examens de catégorie C.***

A compter du 1er Janvier 2022, les centres de gestion seront compétents pour les concours et examens d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels.

Une modification de la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 est en effet attendue, qui prévoit un retour au droit commun pour les concours de catégorie A et B de cette filière, lesquels sont actuellement organisés par la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des crises (DGSCGC).

Les opérations de catégorie C de sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels relèvent quant à elles des Services Départementaux d'incendie et de secours (SDIS), et aucun changement les concernant n'est envisagé à ce jour.

Le calendrier pluriannuel national validé par le Conseil d'Administration de la FNCDG pour la période 2022-2024 doit donc être modifié pour intégrer les nouvelles opérations transférées.

La DGSCGC a d'ores et déjà définit les priorités pour les années 2022 et 2023.

A) Concours et examens professionnels de catégorie A et B

➢ Examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers professionnels (Catégorie A)

Périodicité retenue : tous les deux ans

Dates des épreuves écrites		Retrait des dossiers		Clôture	
Session 2022	***Session 2024***	***Session 2022***	***Session 2024***	***Session 2022***	***Session 2024***
Le mardi 6 septembre 2022	Le mardi 10 septembre 2024	Du mardi 8 mars au mercredi 13 avril 2022	Du mardi 5 mars au mercredi 10 avril 2024	Le jeudi 21 avril 2022	Le jeudi 18 avril 2024

➢ **Examen professionnel de cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers (Catégorie A)**

Périodicité retenue : tous les deux ans

Dates des épreuves orales		Retrait des dossiers		Clôture	
Session 2023	***Session 2025***	***Session 2023***	***Session 2025***	***Session 2023***	***Session 2025***
A compter du lundi 11 septembre 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Du mardi 7 mars au mercredi 12 avril 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Le jeudi 20 avril 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)

➢ **Concours interne et externe de cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels (Catégorie A)**

Périodicité retenue : tous les deux ans

Dates des épreuves orales		Retrait des dossiers		Clôture	
Session 2023	***Session 2025***	***Session 2023***	***Session 2025***	***Session 2023***	***Session 2025***
A compter du lundi 11 septembre 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Du mardi 7 mars au mercredi 12 avril 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Le jeudi 20 avril 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)

➢ **Concours externe de médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels (Catégorie A)**

Périodicité retenue : tous les deux ans

Dates des épreuves orales		Retrait des dossiers		Clôture	
Session 2023	***Session 2025***	***Session 2023***	***Session 2025***	***Session 2023***	***Session 2025***
A compter du lundi 11 septembre 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Du mardi 7 mars au mercredi 12 avril 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Le jeudi 20 avril 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)

➢ **Concours externe d'infirmier de sapeurs-pompiers professionnels (Catégorie A)**

Périodicité retenue : tous les deux ans

Dates des épreuves orales		Retrait des dossiers		Clôture	
Session 2023	***Session 2025***	***Session 2023***	***Session 2025***	***Session 2023***	***Session 2025***
A compter du lundi 5 juin 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Du mardi 10 janvier au mercredi 15 février 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Le jeudi 23 février 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)

➢ **Concours externe et interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels (Catégorie A)**

Périodicité retenue : tous les deux ans

Dates des épreuves écrites		Retrait des dossiers		Clôture	
Session 2023	***Session 2025***	***Session 2023***	***Session 2025***	***Session 2023***	***Session 2025***
Le jeudi 1er juin 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Du mardi 4 octobre au mercredi 9 novembre 2022	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Le jeudi 17 novembre 2022	A déterminer (prochain calendrier triennal)

➢ **Examen professionnel de lieutenant hors-classe de sapeurs-pompiers professionnels (Catégorie B)**

Périodicité retenue : tous les deux ans

Dates des épreuves écrites		Retrait des dossiers		Clôture	
Session 2022	***Session 2024***	***Session 2022***	***Session 2024***	***Session 2022***	***Session 2024***
Le mardi 18 octobre 2022	En octobre 2024	Du mardi 8 mars au mercredi 13 avril 2022	Du mardi 5 mars au mercredi 10 avril 2024	Le jeudi 21 avril 2022	Le jeudi 18 avril 2024

➢ **Concours interne et externe de lieutenant de 1ère classe de sapeurs-pompiers professionnels (Catégorie B)**

Périodicité retenue : tous les deux ans

Dates des épreuves écrites		Retrait des dossiers		Clôture	
Session 2022	***Session 2024***	***Session 2022***	***Session 2024***	***Session 2022***	***Session 2024***
Le jeudi 5 mai 2022	En avril ou mai 2024 en fonction des disponibilités de salles	Du mardi 4 janvier au mercredi 2 février 2022	Du mardi 14 novembre au mercredi 20 décembre 2023	Le jeudi 10 février 2022	Le jeudi 28 décembre 2024

➢ **Examen professionnel de lieutenant de 1ère classe de sapeurs-pompiers professionnels (Catégorie B)**

Périodicité retenue : tous les deux ans

Dates des épreuves écrites		Retrait des dossiers		Clôture	
Session 2023	***Session 2025***	***Session 2023***	***Session 2025***	***Session 2023***	***Session 2025***
9, 14, 21 ou 28 février 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Du mardi 27 septembre au mercredi 2 novembre 2022	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Le jeudi 10 novembre 2022	A déterminer (prochain calendrier triennal)

➢ **Concours interne de lieutenant de 2ème classe de sapeurs-pompiers professionnels (Catégorie B)**

Périodicité retenue : tous les deux ans

Dates des épreuves écrites		Retrait des dossiers		Clôture	
Session 2023	***Session 2025***	***Session 2023***	***Session 2025***	***Session 2023***	***Session 2025***
25 ou 27 avril 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Du mardi 13 septembre au mercredi 19 octobre 2022	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Le jeudi 27 octobre 2022	A déterminer (prochain calendrier triennal)

B) Concours et examens professionnels de catégorie C

Même si le transfert des concours et examens professionnels de catégorie C n'est pas envisagé pour l'instant, les SDIS, qui en ont la charge, souhaitent dans leur grande majorité, conventionner avec les centres de gestion.

Le groupe de travail a donc souhaité proposer des dates communes d'organisation, dates qui pourraient concerner les SDIS lorsqu'ils organisent seuls, et les centres de gestion lorsqu'ils organisent pour le compte des SDIS.

Ces dates qui ne seraient pas officiellement intégrées au calendrier pluriannuel national (puisque les CDG n'ont pas la compétence), permettraient une planification plus régulière et mieux cadencée de ces opérations de catégorie C indispensables au bon fonctionnement des services d'incendie et de secours, notamment parce qu'elles conditionnent le recrutement des agents au grade de sapeur.

➢ **Concours interne de sergent de sapeurs-pompiers professionnels**

Dates des épreuves écrites		Retrait des dossiers		Clôture	
En 2023	***En 2025***	***En 2023***	***En 2025***	***En 2023***	***En 2025***
Le jeudi 19 janvier 2023	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Du mardi 10 mai au mercredi 15 juin 2022	A déterminer (prochain calendrier triennal)	Le jeudi 23 juin 2022	A déterminer (prochain calendrier triennal)

➢ **Examen professionnel de sergent de sapeurs-pompiers professionnels**

Dates des épreuves orales	Retrait des dossiers	Clôture
	Session 2024	
A compter du lundi 3 juin 2024	Du mardi 12 décembre 2023 au mercredi 17 janvier 2024	Le jeudi 25 janvier 2024

➢ **Concours externes de caporal de sapeurs-pompiers professionnels**

Dates des épreuves écrites	Retrait des dossiers	Clôture
	Session 2023	
Le mardi 21 novembre 2023	Du mardi 10 janvier au mercredi 15 février 2023	Le jeudi 23 février 2023

Il est entendu que ces dates et périodicités pourront être revues après une phase d'expérimentation.

Il convient en outre de noter que pour l'année 2024, ce calendrier prévisionnel pourra évoluer en fonction des contraintes liées à la disponibilité des salles de concours. L'attention de la DGSCGC sera attirée sur ce point.

PERIODES D'INSCRIPTION CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2022
AVEC CONCOURS ET EXAMENS SPP

Concours et examens professionnels	Date indicative limite de publicité	Période de pré-inscription ou de retrait des dossiers		Clôture des inscriptions (date limite de dépôt de dossier)	Date(s) des 1ères épreuves	Centre organisateur	Conventionnement	Observations
		Début	Fin					
FILIERE ADMINISTRATIVE								
Attaché (concours)	lundi 28 février 2022	mardi 22 mars 2022	mercredi 27 avril 2022	jeudi 5 mai 2022	**jeudi 17 novembre 2022**			
Rédacteur principal de 2ème classe (examen PI)	lundi 14 février 2022	mardi 8 mars 2022	mercredi 13 avril 2022	jeudi 21 avril 2022	**jeudi 22 septembre 2022**			
Rédacteur principal de 2ème classe (examen AVG)	lundi 14 février 2022	mardi 8 mars 2022	mercredi 13 avril 2022	jeudi 21 avril 2022	**jeudi 22 septembre 2022**			
Rédacteur principal de 1ère classe (examen AVG)	lundi 14 février 2022	mardi 8 mars 2022	mercredi 13 avril 2022	jeudi 21 avril 2022	**jeudi 22 septembre 2022**			
Adjoint administratif principal de 2ème classe (concours)	lundi 13 septembre 2021	mardi 5 octobre 2021	mercredi 10 novembre 2021	jeudi 18 novembre 2021	**jeudi 10 mars 2022**			
FILIERE TECHNIQUE								
Ingénieur (examen PI)	lundi 20 décembre 2021	mardi 11 janvier 2022	mercredi 16 février 2022	jeudi 24 février 2022	**jeudi 16 juin 2022**			
Technicien (concours interne, externe et 3ème voie)	lundi 13 septembre 2021	**mardi 5 octobre 2021**	mercredi 10 novembre 2021	jeudi 18 novembre 2021	**jeudi 14 avril 2022**			
Technicien principal de 2ème classe (concours interne, externe et 3ème voie)	lundi 13 septembre 2021	**mardi 5 octobre 2021**	mercredi 10 novembre 2021	jeudi 18 novembre 2021	**jeudi 14 avril 2022**			
Adjoint technique principal de 2ème classe (concours interne, externe et 3ème voie)	lundi 3 mai 2021	mardi 25 mai 2021	mercredi 30 juin 2021	jeudi 8 juillet 2021	**jeudi 20 janvier 2022**			
Adjoint technique principal de 2ème classe (concours interne, externe et 3ème voie)	lundi 2 août 2021	mardi 24 août 2021	mercredi 29 septembre 2021	jeudi 7 octobre 2021	**jeudi 20 janvier 2022**			
Adjoint technique principal de 2ème classe (examen AVG)	lundi 3 mai 2021	mardi 25 mai 2021	mercredi 30 juin 2021	jeudi 8 juillet 2021	**jeudi 20 janvier 2022**			
Adjoint technique principal de 2ème classe (examen AVG)	lundi 2 août 2021	mardi 24 août 2021	mercredi 29 septembre 2021	jeudi 7 octobre 2021	**jeudi 20 janvier 2022**			
FILIERE CULTURELLE								
Attaché de conservation du patrimoine (concours)	lundi 20 décembre 2021	mardi 11 janvier 2022	mercredi 16 février 2022	jeudi 24 février 2022	**mercredi 18 et jeudi 19 mai 2022**			
Attaché principal de conservation du patrimoine (examen AVG)	lundi 20 décembre 2021	mardi 11 janvier 2022	mercredi 16 février 2022	jeudi 24 février 2022	**à compter du jeudi 12 mai 2022**			
Bibliothécaire principal (examen AVG)	lundi 20 décembre 2021	mardi 11 janvier 2022	mercredi 16 février 2022	jeudi 24 février 2022	**à compter du jeudi 12 mai 2022**			
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe (examen PI)	lundi 27 décembre 2021	mardi 18 janvier 2022	mercredi 23 février 2022	jeudi 3 mars 2022	**mardi 24 mai 2022**			
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe (examen AVG)	lundi 27 décembre 2021	mardi 18 janvier 2022	mercredi 23 février 2022	jeudi 3 mars 2022	**mardi 24 mai 2022**			
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1ère classe (examen AVG)	lundi 27 décembre 2021	mardi 18 janvier 2022	mercredi 23 février 2022	jeudi 3 mars 2022	**mardi 24 mai 2022**			
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe (examen AVG)	lundi 27 septembre 2021	mardi 19 octobre 2021	mercredi 24 novembre 2021	jeudi 2 décembre 2021	**jeudi 24 mars 2022**			
FILIERE CULTURELLE ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE								
Assistant d'enseignement artistique (concours interne, externe et 3ème voie)	lundi 23 août 2021	mardi 14 septembre 2021	mercredi 20 octobre 2021	jeudi 28 octobre 2021	**à compter du lundi 7 février 2022**			
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe (concours interne, externe et 3ème voie)	lundi 23 août 2021	mardi 14 septembre 2021	mercredi 20 octobre 2021	jeudi 28 octobre 2021	**à compter du lundi 7 février 2022**			
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe (examen AVG)	lundi 23 août 2021	mardi 14 septembre 2021	mercredi 20 octobre 2021	jeudi 28 octobre 2021	**à compter du lundi 7 février 2022**			
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe (examen AVG)	lundi 23 août 2021	mardi 14 septembre 2021	mercredi 20 octobre 2021	jeudi 28 octobre 2021	**à compter du lundi 7 février 2022**			
FILIERE MEDICO SOCIALE								
Cadre supérieur de santé paramédical (examen)	lundi 22 novembre 2021	mardi 14 décembre 2021	mercredi 19 janvier 2022	jeudi 27 janvier 2022	**à compter du lundi 11 avril 2022**			
Cadre de santé paramédical (concours sur titres)	lundi 22 novembre 2021	mardi 14 décembre 2021	mercredi 19 janvier 2022	jeudi 27 janvier 2022	**à compter du lundi 11 avril 2022**			
Infirmier en soins généraux	lundi 16 août 2021	mardi 7 septembre 2021	mercredi 13 octobre 2021	jeudi 21 octobre 2021	**à compter du lundi 31 janvier 2022**			
Moniteur éducateur et intervenant familial (concours)	lundi 16 août 2021	mardi 7 septembre 2021	mercredi 13 octobre 2021	jeudi 21 octobre 2021	**à compter du mardi 15 février 2022**			
Educateur de jeunes enfants (concours sur titres)	lundi 16 août 2021	mardi 7 septembre 2021	mercredi 13 octobre 2021	jeudi 21 octobre 2021	**mardi 8 février 2022**			
Assistant socio-éducatif (concours sur titres)	lundi 14 mars 2022	mardi 5 avril 2022	mercredi 11 mai 2022	jeudi 19 mai 2022	**jeudi 6 octobre 2022**			
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe (concours sur titres)	lundi 14 mars 2022	mardi 5 avril 2022	mercredi 11 mai 2022	jeudi 19 mai 2022	**à compter du lundi 10 octobre 2022**			
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe (concours sur titres)	lundi 30 août 2021	mardi 21 septembre 2021	mercredi 27 octobre 2021	jeudi 4 novembre 2021	**à compter du lundi 7 mars 2022**			
ATSEM principal de 2ème classe (concours externe et 3ème voie)	lundi 14 mars 2022	mardi 5 avril 2022	mercredi 11 mai 2022	jeudi 19 mai 2022	**mercredi 12 octobre 2022**			
Agent social principal de 2ème classe (examen AVG)	lundi 28 mars 2022	mardi 19 avril 2022	mercredi 25 mai 2022	jeudi 2 juin 2022	**mardi 18 octobre 2022**			

PERIODES D'INSCRIPTION CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2022
AVEC CONCOURS ET EXAMENS SPP

Concours et examens professionnels	Date indicative limite de publicité	Période de pré-inscription ou de retrait des dossiers		Clôture des inscriptions (date limite de dépôt de dossier)	Date(s) des 1ères épreuves	Centre organisateur	Conventionnement	Observations
		Début	Fin					
FILIERE SPORTIVE								
Conseiller des activités physiques et sportives (concours interne et externe)	lundi 3 mai 2021	mardi 25 mai 2021	mercredi 30 juin 2021	jeudi 8 juillet 2021	**mardi 18 janvier 2022**			
Educateur des activités physiques et sportives (concours externe, interne et de 3ème voie)	lundi 3 mai 2021	mardi 25 mai 2021	mercredi 30 juin 2021	jeudi 8 juillet 2021	**mardi 25 janvier 2022**			
Educateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe (concours interne, externe et 3ème voie)	lundi 3 mai 2021	mardi 25 mai 2021	mercredi 30 juin 2021	jeudi 8 juillet 2021	**mardi 25 janvier 2022**			
Educateur des activités physiques et sportives (examen PI)	lundi 3 mai 2021	mardi 25 mai 2021	mercredi 30 juin 2021	jeudi 8 juillet 2021	**mardi 25 janvier 2022**			
Educateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe (examen PI)	lundi 3 mai 2021	mardi 25 mai 2021	mercredi 30 juin 2021	jeudi 8 juillet 2021	**mardi 25 janvier 2022**			
FILIERE ANIMATION								
Animateur principal de 2ème classe (examen PI)	lundi 21 février 2022	mardi 15 mars 2022	mercredi 20 avril 2022	jeudi 28 avril 2022	**jeudi 15 septembre 2022**			
Animateur principal de 2ème classe (examen AVG)	lundi 21 février 2022	mardi 15 mars 2022	mercredi 20 avril 2022	jeudi 28 avril 2022	**jeudi 15 septembre 2022**			
Animateur principal de 1ère classe (examen AVG)	lundi 21 février 2022	mardi 15 mars 2022	mercredi 20 avril 2022	jeudi 28 avril 2022	**jeudi 15 septembre 2022**			
Adjoint d'animation de 2ème classe (examen AVG)	lundi 4 octobre 2021	mardi 26 octobre 2021	mercredi 1 décembre 2021	jeudi 9 décembre 2021	**jeudi 17 mars 2022**			
FILIERE POLICE MUNICIPALE								
Directeur de police municipale (examen PI)	lundi 8 août 2022	mardi 30 août 2022	mercredi 5 octobre 2022	jeudi 13 octobre 2022	**jeudi 8 décembre 2022**			
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe (examen AVG)	lundi 10 janvier 2022	mardi 1 février 2022	mercredi 9 mars 2022	jeudi 17 mars 2022	**jeudi 16 juin 2022**			
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe (examen AVG)	lundi 10 janvier 2022	mardi 1 février 2022	mercredi 9 mars 2022	jeudi 17 mars 2022	**jeudi 16 juin 2022**			
Gardien brigadier de police municipale (concours externe et 2 concours internes)	lundi 13 septembre 2021	mardi 5 octobre 2021	mercredi 10 novembre 2021	jeudi 18 novembre 2021	**Epreuves écrites mardi 3 mai 2022 Tests psychotechniques jeudi 20 octobre 2022**			
Garde champêtre chef	lundi 13 septembre 2021	mardi 5 octobre 2021	mercredi 10 novembre 2021	jeudi 18 novembre 2021	**Epreuves écrites mardi 3 mai 2022**			
FILIERE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS								
Examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers professionnels (A)	lundi 14 février 2022	mardi 8 mars 2022	mercredi 13 avril 2022	jeudi 21 avril 2022	**mardi 6 septembre 2022**	CDG 69		
Examen professionnel de lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels (B)	lundi 14 février 2022	mardi 8 mars 2022	mercredi 13 avril 2022	jeudi 21 avril 2022	**mardi 18 octobre 2022**	CDG 35		LA au plus tard le 31mars 2023
Concours interne et externe de lieutenant de 1ere classe de sapeurs-pompiers professionnels (B)	**lundi 20 décembre 2021**	**mardi 4 janvier 2022**	**mercredi 2 février 2022**	**jeudi 10 février 2022**	**jeudi 5 mai 2022**	CDG 54 (EXTERNE) CDG 34 (INTERNE)		Centres d'examen dans les DOM et en Corse
~~**Concours interne de sergent de sapeurs-pompiers professionnels ©**~~	~~lundi 28 février 2022~~	~~mardi 22 mars 2022~~	~~mercredi 27 avril 2022~~	~~jeudi 5 mai 2022~~	~~**13 ou 15 décembre 2022**~~			**Option janvier 2023 retenue**

PERIODES D'INSCRIPTION CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2023
AVEC CONCOURS ET EXAMENS SPP

Concours et examens professionnels	Date indicative limite de publicité	Période de pré-inscription ou de retrait des dossiers		Clôture des inscriptions (date limite de dépôt de dossier)	Date(s) des 1ères épreuves	Centre organisateur	Conventionnement	Observations
		Début	Fin					
FILIERE ADMINISTRATIVE								
Attaché principal (examen)	lundi 17 octobre 2022	mardi 8 novembre 2022	mercredi 14 décembre 2022	jeudi 22 décembre 2022	**jeudi 6 avril 2023**			
Rédacteur (concours int, ext et 3ème conc)	lundi 16 janvier 2023	mardi 7 février 2023	mercredi 15 mars 2023	jeudi 23 mars 2023	**jeudi 19 octobre 2023**			
Rédacteur principal de 2ème (concours int, ext et 3ème conc)	lundi 16 janvier 2023	mardi 7 février 2023	mercredi 15 mars 2023	jeudi 23 mars 2023	**jeudi 19 octobre 2023**			
Adjoint administratif principal de 2ème classe (examen AVG)	lundi 3 octobre 2022	mardi 25 octobre 2022	mercredi 30 novembre 2022	jeudi 8 décembre 2022	**jeudi 16 mars 2023**			
FILIERE TECHNIQUE								
Ingénieur (concours int et ext)	lundi 19 décembre 2022	mardi 10 janvier 2023	mercredi 15 février 2023	jeudi 23 février 2023	**mercredi 21 et jeudi 22 juin 2023**			
Technicien principal de 2ème cl (examen PI)	lundi 26 septembre 2022	mardi 18 octobre 2022	mercredi 23 novembre 2022	jeudi 1 décembre 2022	**jeudi 13 avril 2023**			
Technicien principal de 2ème cl (examen AVG)	lundi 26 septembre 2022	mardi 18 octobre 2022	mercredi 23 novembre 2022	jeudi 1 décembre 2022	**jeudi 13 avril 2023**			
Technicien principal de 1ère cl (examen AVG)	lundi 26 septembre 2022	mardi 18 octobre 2022	mercredi 23 novembre 2022	jeudi 1 décembre 2022	**jeudi 13 avril 2023**			
Agent de maîtrise (concours)	lundi 8 août 2022	mardi 6 septembre 2022	mercredi 12 octobre 2022	jeudi 20 octobre 2022	**jeudi 26 janvier 2023**			
Agent de maîtrise (examen PI)	lundi 8 août 2022	mardi 6 septembre 2022	mercredi 12 octobre 2022	jeudi 20 octobre 2022	**jeudi 26 janvier 2023**			
Adjoint technique principal de 2ème cl des établissements d'enseignement (concours)	lundi 17 avril 2023	mardi 9 mai 2023	mercredi 14 juin 2023	jeudi 22 juin 2023	**jeudi 23 novembre 2023**			
FILIERE CULTURELLE								
Bibliothécaire (concours)	lundi 19 décembre 2022	mardi 10 janvier 2023	mercredi 15 février 2023	jeudi 23 février 2023	**mardi 23 mai 2023**			
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (concours int, ext, et 3ème conc)	lundi 19 septembre 2022	mardi 11 octobre 2022	mercredi 16 novembre 2022	jeudi 24 novembre 2022	**jeudi 25 mai 2023**			
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème cl (concours int, ext, et 3ème conc)	lundi 19 septembre 2022	mardi 11 octobre 2022	mercredi 16 novembre 2022	jeudi 24 novembre 2022	**jeudi 25 mai 2023**			
Adjoint du patrimoine principal de 2ème cl (concours ext, int, 3ème conc)	lundi 5 septembre 2022	mardi 27 septembre 2022	mercredi 2 novembre 2022	jeudi 10 novembre 2022	**mardi 28 mars 2023**			
FILIERE CULTURELLE ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE								
Professeur d'enseignement artistique (concours int, ext et 3ème conc)	lundi 5 septembre 2022	mardi 27 septembre 2022	mercredi 2 novembre 2022	jeudi 10 novembre 2022	**à compter du lundi 30 janvier 2023**			
FILIERE MEDICO SOCIALE								
Médecin (concours sur titres)	lundi 5 septembre 2022	mardi 27 septembre 2022	mercredi 2 novembre 2022	jeudi 10 novembre 2022	**à compter du lundi 6 février 2023**			
Sage-femme (concours sur titres)	lundi 3 octobre 2022	mardi 25 octobre 2022	mercredi 30 novembre 2022	jeudi 8 décembre 2022	**à compter du lundi 20 mars 2023**			
Psychologue (concours sur titres)	lundi 29 août 2022	mardi 20 septembre 2022	mercredi 26 octobre 2022	jeudi 3 novembre 2022	**à compter du lundi 23 janvier 2023**			
Puericultrice (concours sur titres)	lundi 19 septembre 2022	mardi 11 octobre 2022	mercredi 16 novembre 2022	jeudi 24 novembre 2022	**à compter du lundi 6 février 2023**			
infirmier en soins généraux	lundi 5 septembre 2022	mardi 27 septembre 2022	mercredi 2 novembre 2022	jeudi 10 novembre 2022	**à compter du lundi 30 janvier 2023**			
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle (examen AVG)	lundi 19 septembre 2022	mardi 11 octobre 2022	mercredi 16 novembre 2022	jeudi 24 novembre 2022	**à compter du jeudi 16 février 2023**			
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle (examen AVG)	lundi 20 février 2023	mardi 14 mars 2023	mercredi 19 avril 2023	jeudi 27 avril 2023	**à compter du jeudi 28 septembre 2023**			
Auxiliaire de soins principal de 2ème cl (concours sur titres)	lundi 20 février 2023	mardi 14 mars 2023	mercredi 19 avril 2023	jeudi 27 avril 2023	**à compter du jeudi 9 octobre 2023**			
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème cl (concours sur titres)	lundi 22 août 2022	mardi 13 septembre 2022	mercredi 19 octobre 2022	jeudi 27 octobre 2022	**à compter du lundi 6 mars 2023**			
ATSEM principal de 2ème cl (concours int, ext et 3ème conc)	lundi 20 février 2023	mardi 14 mars 2023	mercredi 19 avril 2023	jeudi 27 avril 2023	**mercredi 11 octobre 2023 (int, ext, 3ème conc)**			
Agent social principal de 2ème cl (concours sur titres)	lundi 20 février 2023	mardi 14 mars 2023	mercredi 19 avril 2023	jeudi 27 avril 2023	**mardi 3 octobre 2023**			

PERIODES D'INSCRIPTION CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2023
AVEC CONCOURS ET EXAMENS SPP

Concours et examens professionnels	Date indicative limite de publicité	Période de pré-inscription ou de retrait des dossiers		Clôture des inscriptions (date limite de dépôt de dossier)	Date(s) des 1ères épreuves	Centre organisateur	Conventionnement	Observations
		Début	Fin					
FILIERE SPORTIVE								
Educateur des activités physiques et sportives principal de 2ème cl (examen AVG)	lundi 8 août 2022	mardi 6 septembre 2022	mercredi 12 octobre 2022	jeudi 20 octobre 2022	**jeudi 12 janvier 2023**			
Educateur des activités physiques et sportives principal de 1ère cl (examen AVG)	lundi 8 août 2022	mardi 6 septembre 2022	mercredi 12 octobre 2022	jeudi 20 octobre 2022	**jeudi 12 janvier 2023**			
FILIERE ANIMATION								
Animateur (concours ext, int et 3ème conc)	lundi 13 février 2023	mardi 7 mars 2023	mercredi 12 avril 2023	jeudi 20 avril 2023	**jeudi 21 septembre 2023**			
Animateur principal de 2ème cl (concours ext, int, et 3ème conc)	lundi 13 février 2023	mardi 7 mars 2023	mercredi 12 avril 2023	jeudi 20 avril 2023	**jeudi 21 septembre 2023**			
Adjoint d'animation principal de 2ème cl (concours ext, int, et 3ème conc)	lundi 22 août 2022	mardi 13 septembre 2022	mercredi 19 octobre 2022	jeudi 27 octobre 2022	**jeudi 23 mars 2023**			
FILIERE POLICE MUNICIPALE								
Chef de service de police municipale (concours ext, int et 3ème conc)	lundi 26 septembre 2022	mardi 18 octobre 2022	mercredi 23 novembre 2022	jeudi 1 décembre 2022	**jeudi 8 juin 2023 + tests psychotechniques lundi 27 mars 2023**			
Chef de service de police municipale (examen PI)	lundi 26 septembre 2022	mardi 18 octobre 2022	mercredi 23 novembre 2022	jeudi 1 décembre 2022	**jeudi 8 juin 2023**			
Gardien -Brigadier de police municipale (concours ext. + 2 int.)	lundi 12 septembre 2022	mardi 4 octobre 2022	mercredi 9 novembre 2022	jeudi 17 novembre 2022	**Jeudi 11 mai 2023 + tests psychotechniques jeudi 5 octobre 2023**			
FILIERE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS								
Examen professionnel de cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels (A)	lundi 13 février 2023	mardi 7 mars 2023	mercredi 12 avril 2023	jeudi 20 avril 2023	**à compter du lundi 11 septembre 2023**			prochaine session en 2025
Concours interne et externe de cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels (A)	lundi 13 février 2023	mardi 7 mars 2023	mercredi 12 avril 2023	jeudi 20 avril 2023	**à compter du lundi 11 septembre 2023**			prochaine session en 2025
Concours externe de médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels de classe normale (A)	lundi 13 février 2023	mardi 7 mars 2023	mercredi 12 avril 2023	jeudi 20 avril 2023	**à compter du lundi 11 septembre 2023**			prochaine session en 2025
Concours externe d'infirmier de sapeurs-pompiers professionnels de classe normale (A)	lundi 19 décembre 2022	mardi 10 janvier 2023	mercredi 15 février 2023	jeudi 23 février 2023	**à compter du lundi 5 juin 2023**			prochaine session en 2025
Concours interne et externe de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels (A)	lundi 12 septembre 2022	mardi 4 octobre 2022	mercredi 9 novembre 2022	jeudi 17 novembre 2022	**jeudi 1 juin 2023**			prochaine session en 2025
Examen professionnel de lieutenant de 1ère classe de sapeurs-pompiers professionnels (B)	lundi 5 septembre 2022	mardi 27 septembre 2022	mercredi 2 novembre 2022	jeudi 10 novembre 2022	**9 14 21 ou 28 février 2023**			en fonction du calendrier scolaire prochaine session en 2025
Concours interne de lieutenant de 2ème classe de sapeurs-pompiers professionnels (B)	lundi 22 août 2022	mardi 13 septembre 2022	mercredi 19 octobre 2022	jeudi 27 octobre 2022	**25 avril ou 27 avril 2023**			prochaine session 2025
Concours externes de caporal de sapeurs-pompiers professionnels ©	lundi 19 décembre 2022	mardi 10 janvier 2023	mercredi 15 février 2023	jeudi 23 février 2023	**mardi 21 novembre 2023**			prochaine session en 2025
Concours interne de sergent de sapeurs-pompiers professionnels ©	**lundi 18 avril 2022**	**mardi 10 mai 2022**	**mercredi 15 juin 2022**	**jeudi 23 juin 2022**	**jeudi 19 janvier 2023**			prochaine session en 2025

PERIODES D'INSCRIPTION CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2024
AVEC CONCOURS ET EXAMENS SPP

Concours et examens professionnels	Date indicative limite de publicité	Période de pré-inscription ou de retrait des dossiers		Clôture des inscriptions (date limite de dépôt de dossier)	Date(s) des 1ères épreuves	Centre organisateur	Conventionnement	Observations
		Début	Fin					
FILIERE ADMINISTRATIVE								
Attaché (concours externe, interne et de 3ème voie)	lundi 26 février 2024	mardi 19 mars 2024	mercredi 24 avril 2024	jeudi 2 mai 2024	**jeudi 14 novembre 2024**			
Rédacteur principal de 2ème classe examen PI	lundi 12 février 2024	mardi 5 mars 2024	mercredi 10 avril 2024	jeudi 18 avril 2024	**jeudi 26 septembre 2024**			
Rédacteur principal de 2ème classe examen d'avancement de grade	lundi 12 février 2024	mardi 5 mars 2024	mercredi 10 avril 2024	jeudi 18 avril 2024	**jeudi 26 septembre 2024**			
Rédacteur principal de 1ère classe examen d'avancement de grade	lundi 12 février 2024	mardi 5 mars 2024	mercredi 10 avril 2024	jeudi 18 avril 2024	**jeudi 26 septembre 2024**			
Adjoint administratif principal de 2ème classe concours (externe, interne et de 3ème voie)	lundi 11 septembre 2023	mardi 3 octobre 2023	mercredi 8 novembre 2023	jeudi 16 novembre 2023	**jeudi 14 mars 2024**			
FILIERE TECHNIQUE								
Ingénieur (examen PI)	lundi 18 décembre 2023	mardi 9 janvier 2024	mercredi 14 février 2024	jeudi 22 février 2024	**jeudi 13 juin 2024**			
Technicien concours (externe, interne et de 3ème voie)	lundi 28 août 2023	mardi 19 septembre 2023	mercredi 25 octobre 2023	jeudi 2 novembre 2023	**jeudi 11 avril 2024**			
Technicien principal de 2ème classe concours (externe, interne et de 3ème voie)	lundi 28 août 2023	mardi 19 septembre 2023	mercredi 25 octobre 2023	jeudi 2 novembre 2023	**jeudi 11 avril 2024**			
Adjoint technique principal de 2ème classe concours (externe, interne et de 3ème voie)	lundi 24 avril 2023	mardi 23 mai 2023	mercredi 28 juin 2023	jeudi 6 juillet 2023	**jeudi 18 janvier 2024**			à mutualiser par spécialité
Adjoint technique principal de 2ème classe concours (externe, interne et de 3ème voie)	Lundi 31 juillet 2023	mardi 22 août 2023	mardi 26 septembre 2023	jeudi 5 octobre 2023	**jeudi 18 janvier 2024**	CD22		
Adjoint technique principal de 2ème classe examen d'avancement de grade)	lundi 24 avril 2023	mardi 23 mai 2023	mercredi 28 juin 2023	jeudi 6 juillet 2023	**jeudi 18 janvier 2024**			
Adjoint technique principal de 2ème classe examen d'avancement de grade)	Lundi 31 juillet 2023	mardi 22 août 2023	mardi 26 septembre 2023	jeudi 5 octobre 2023	**jeudi 18 janvier 2024**	CD22		
FILIERE CULTURELLE								
Attaché principal de conservation du patrimoine et des bibliothèques (examen AVG)	lundi 18 décembre 2023	mardi 9 janvier 2024	mercredi 14 février 2024	jeudi 22 février 2024	**à compter du jeudi 16 mai 2024**			
Bibliothécaire principal (examen AVG)	lundi 18 décembre 2023	mardi 9 janvier 2024	mercredi 14 février 2024	jeudi 22 février 2024	**à compter du jeudi 16 mai 2024**			
Assistant territorial du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe (examen PI)	lundi 18 décembre 2023	mardi 16 janvier 2024	mercredi 21 février 2024	jeudi 29 février 2024	**mardi 28 mai 2024**			
Assistant territorial du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe (examen AVG)	lundi 18 décembre 2023	mardi 16 janvier 2024	mercredi 21 février 2024	jeudi 29 février 2024	**mardi 28 mai 2024**			
Assistant territorial du patrimoine et des bibliothèques principal de 1ère classe (examen AVG)	lundi 18 décembre 2023	mardi 16 janvier 2024	mercredi 21 février 2024	jeudi 29 février 2024	**mardi 28 mai 2024**			
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe (examen AVG)	lundi 25 septembre 2023	mardi 17 octobre 2023	mercredi 22 novembre 2023	jeudi 30 novembre 2023	**jeudi 28 mars 2024**			
FILIERE CULTURELLE ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE								
Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1ère et 2ème catégorie (concours interne et externe)	lundi 11 mars 2024	mardi 9 janvier 2024	mercredi 14 février 2024	jeudi 22 février 2024	**mercredi 15 mai 2024**			
Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1ère et 2ème catégorie (examen PI)	lundi 11 mars 2024	mardi 9 janvier 2024	mercredi 14 février 2024	jeudi 22 février 2024	**mercredi 15 mai 2024**			
Professeur d'enseignement artistique (examen PI)	lundi 21 août 2023	mardi 12 septembre 2023	mercredi 18 octobre 2023	jeudi 26 octobre 2023	**à compter du lundi 5 février 2024**			
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe (examen AVG)	lundi 21 août 2023	mardi 12 septembre 2023	mercredi 18 octobre 2023	jeudi 26 octobre 2023	**à compter du lundi 5 février 2024**			
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe (examen AVG)	lundi 21 août 2023	mardi 12 septembre 2023	mercredi 18 octobre 2023	jeudi 26 octobre 2023	**à compter du lundi 5 février 2024**			
FILIERE MEDICO SOCIALE								
Cadre supérieur de santé paramédical (examen)	lundi 20 novembre 2023	mardi 12 décembre 2023	mercredi 17 janvier 2024	jeudi 25 janvier 2024	**à compter du du lundi 8 avril 2024**			
Cadre de santé paramédical (concours sur titres)	lundi 20 novembre 2023	mardi 12 décembre 2023	mercredi 17 janvier 2024	jeudi 25 janvier 2024	**à compter du du lundi 8 avril 2024**			
Infirmier en soins généraux concours sur titres	lundi 7 août 2023	mardi 5 septembre 2023	mercredi 11 octobre 2023	jeudi 19 octobre 2023	**à compter du lundi 29 janvier 2024**			
Technicien paramédical territorial (concours sur titres)	lundi 18 décembre 2023	mardi 9 janvier 2024	mercredi 14 février 2024	jeudi 22 février 2024	**à compter du lundi 6 mai 2024**			
Moniteur éducateur et intervenant familial principal (examen AVG)	lundi 21 août 2023	mardi 12 septembre 2023	mercredi 18 octobre 2023	jeudi 26 octobre 2023	**à compter du lundi 5 février 2024**			
Educateur de jeunes enfants concours sur titres	lundi 21 août 2023	mardi 12 septembre 2023	mercredi 18 octobre 2023	jeudi 26 octobre 2023	**mardi 6 février 2024**			
Assistant socio-éducatif concours sur titres	lundi 18 mars 2024	mardi 9 avril 2024	mercredi 15 mai 2024	jeudi 23 mai 2024	**jeudi 10 octobre 2024**			
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe (concours sur titres)	lundi 18 mars 2024	mardi 9 avril 2024	mercredi 15 mai 2024	jeudi 23 mai 2024	**à compter du lundi 7 octobre 2024**			
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe (concours sur titres)	lundi 7 août 2023	mardi 5 septembre 2023	mercredi 11 octobre 2023	jeudi 19 octobre 2023	**à compter du lundi 4 mars 2024**			
ATSEM principal de 2ème classe (concours ext, et 3ème conc)	lundi 18 mars 2024	mardi 9 avril 2024	mercredi 15 mai 2024	jeudi 23 mai 2024	**mercredi 16 octobre 2024**			
Agent social principal de 2ème cl (examen AVG)	lundi 18 mars 2024	mardi 9 avril 2024	mercredi 15 mai 2024	jeudi 23 mai 2024	**jeudi 17 octobre 2024**			

PERIODES D'INSCRIPTION CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2024
AVEC CONCOURS ET EXAMENS SPP

Concours et examens professionnels	Date indicative limite de publicité	Période de pré-inscription ou de retrait des dossiers		Clôture des inscriptions (date limite de dépôt de dossier)	Date(s) des 1ères épreuves	Centre organisateur	Conventionnement	Observations
		Début	Fin					
FILIERE SPORTIVE								
Conseiller principal des activités physiques et sportives (Examen AVG)	lundi 23 octobre 2023	mardi 14 novembre 2023	mercredi 20 décembre 2023	jeudi 28 décembre 2023	**jeudi 18 avril 2024**			
Educateur des activités physiques et sportives concours (externe, interne et de 3ème conc)	lundi 24 avril 2023	mardi 16 mai 2023	mercredi 21 juin 2023	jeudi 29 juin 2023	**mardi 23 janvier 2024**			
Educateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe concours (externe, interne et de 3ème conc)	lundi 24 avril 2023	mardi 16 mai 2023	mercredi 21 juin 2023	jeudi 29 juin 2023	**mardi 23 janvier 2024**			
FILIERE ANIMATION								
Animateur principal de 2ème classe (examen PI)	lundi 19 février 2024	mardi 12 mars 2024	mercredi 17 avril 2024	jeudi 25 avril 2024	**jeudi 19 septembre 2024**			
Animateur principal de 2ème classe (examen AVG)	lundi 19 février 2024	mardi 12 mars 2024	mercredi 17 avril 2024	jeudi 25 avril 2024	**jeudi 19 septembre 2024**			
Animateur principal de 1ère classe (examen AVG)	lundi 19 février 2024	mardi 12 mars 2024	mercredi 17 avril 2024	jeudi 25 avril 2024	**jeudi 19 septembre 2024**			
Adjoint d'animation principal de 2ème classe (examen AVG)	lundi 2 octobre 2023	mardi 24 octobre 2023	mercredi 29 novembre 2023	jeudi 7 décembre 2023	**jeudi 21 mars 2024**			
FILIERE POLICE MUNICIPALE								
Directeur de police municipale (concours)	lundi 7 août 2023	mardi 29 août 2023	mercredi 4 octobre 2023	jeudi 12 octobre 2023	**Epreuves écrites lundi 15 et mardi 16 janvier 2024 + tests psychotechniques lundi 25 mars 2024**			
Gardien-Brigadier de police municipale concours (externe et 2 internes)	lundi 11 septembre 2023	mardi 3 octobre 2023	mercredi 8 novembre 2023	jeudi 16 novembre 2023	**Epreuves écrites mardi 14 mai 2024 + tests psychotechniques Jeudi 3 octobre 2024**			
FILIERE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS								
Examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers professionnels	lundi 12 février 2024	mardi 5 mars 2024	mercredi 10 avril 2024	jeudi 18 avril 2024	**mardi 10 septembre 2024**			à confirmer
Examen professionnel de lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels	lundi 12 février 2024	mardi 5 mars 2024	mercredi 10 avril 2024	jeudi 18 avril 2024	**en octobre 2024**			à confirmer
Concours interne et externe de lieutenant de 1ère classe de sapeurs-pompiers professionnels	**lundi 23 octobre 2023**	**mardi 14 novembre 2023**	**mercredi 20 décembre 2023**	**jeudi 28 décembre 2023**	**en avril ou mai 2024**			à définir
Examen professionnel de sergent de sapeurs-pompiers	lundi 20 novembre 2023	mardi 12 décembre 2023	mercredi 17 janvier 2024	jeudi 25 janvier 2024	**à compter du lundi 3 juin 2024**			

Rapport final du Conseil d'Etat sur l'expérimentation de la Médiation Préalable Obligatoire

Depuis 2016, la justice administrative développe la médiation comme mode alternatif de résolution des litiges. Dans certains litiges, une médiation préalable à la saisine du juge a été rendue obligatoire par la loi de modernisation de la justice du XXIe siècle. Dans le rapport mis en ligne sur le site du Conseil d'Etat en septembre 2021, la Haute Juridiction dresse le bilan de l'expérimentation de cette médiation préalable obligatoire (MPO) et revient sur ses perspectives d'évolution.

Pour rappel, plusieurs administrations étaient en charge de l'expérimentation de la MPO. Pour les contentieux fonction publique, les CDG, Le ministère de m'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et le Ministère de l'Europe et des affaires étrangères se sont portés volontaires. Pour les contentieux sociaux, Pôle emploi et le défenseur des droits étaient expérimentateurs.

Ce rapport final est basé sur les rapports annuels transmis par chacun des acteurs de l'expérimentation, dont la Fédération Nationale des Centres de Gestion qui e remis chaque année au Conseil d'Etat une synthèse des rapports des 42 CDG expérimentateurs de la MPO.

Un bilan qualitatif et quantitatif satisfaisant

Au cours de ces trois années d'expérimentation, les médiateurs partenaires ont été destinataires de 5516 demandes de MPO dont 832 pour les CDG.

Des disparités importantes entre les administrations et les territoires concernés ont marqué ces statistiques. Ainsi, le médiateur national de Pôle emploi et les trois médiateurs régionaux concernés ont enregistré 2746 demandes de MPO, soit la moitié d'entre elles (50%) alors que la médiatrice du ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE) n'en a reçu que 11 (0.2%). Il y a lieu toutefois de relever qu'une grande majorité des demandes de MPO enregistrées ont concerné les litiges sociaux (article 2 du décret n° 2018-101 du 16 février 2018). Ainsi, 4522 demandes de MPO ont été enregistrées dans ce domaine (82% des demandes de MPO), dont 2746 pour Pôle emploi (50%) et 1776 pour le Défenseur des droits (32%).

BILAN STATISTIQUE GLOBAL DE L'EXPERIMENTATION DE MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE - MPO
Période du 1er avril 2018 au 31 mars 2021

Contentieux	Partenaires	Demandes de MPO	MPO engagées	MPO Terminées	Accords	Taux de réussite *(nbre d'accords / nbre de MPO terminées)*	Echecs	Durée moyenne constatée (en jours)
Fonction publique	Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères - MEAE	11	11	10	8	80%	2	90
	Centres de Gestion de la fonction publique territoriale	832	414	313	162	52%	77	70
	Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	151	149	140	95	68%	45	52
Cont. sociaux	Pôle emploi	2746	2703	2644	2579	98%	65	30
	Défenseur des droits	1776	1533	1257	468	37%	789	109
	TOTAL	5516	4810	4364	3312	76%	978	56,5

Source : Rapport final du Conseil d'Etat sur l'expérimentation de la Médiation Préalable Obligatoire (juin 2021)

Le rapport souligne un nombre non négligeable de demandes de MPO jugées irrecevables : 706 (soit 13% des demandes enregistrées). A cet égard, certains partenaires ont connu un taux de recevabilité des demandes de MPO proche du 100% (Pôle emploi, Education nationale, MEAE).

D'autres partenaires ont toutefois connu des taux importants d'irrecevabilité des demandes de MPO qui leur ont été soumises, traduisant bien souvent des difficultés de lisibilité du dispositif, notamment de son champ d'application, et des voies de recours. Cela pourrait également traduire, selon le Conseil d'Etat, un besoin d'élargissement du champ d'application de la MPO là où de nombreuses demandes de MPO, aujourd'hui

irrecevables, sont enregistrées. Ainsi les CDG affichent un taux d'irrecevabilité de la moitié du contingent des demandes de MPO qu'ils ont enregistrées.

Le profil des médiateurs des CDG

L'article R 213-2 du code de justice administrative prévoit que la médiation peut être confiée à une personne physique ou à une personne morale. Si le médiateur désigné est une personne morale, son représentant légal désigne la ou les personnes physiques qui assureront, au sein de celle-ci et en son nom, l'exécution de la mission. Le médiateur est un agent du Centre de Gestion, tiers indépendant des parties, non impliqué dans le différend.

Au 1er avril 2021, 87 médiateurs exercent leurs missions au sein des CDG, soit en moyenne 2 par CDG. Depuis 2019, les CDG assurent en moyenne 104 médiations par an, soit en moyenne entre 2 et 3 par CDG et entre 1 et 2 d'une médiation par médiateur.

S'agissant du profil des médiateurs, 20 sont DGS, 10 sont DGA et 12 occupent des postes d'encadrement supérieur (responsable de service, directeur de pôle). Au total, 42 médiateurs sont cadres ou managers à un poste de direction soit environ la moitié des médiateurs. 25 médiateurs occupent des fonctions de juristes (environ 30%). Les 18 autres médiateurs occupent des fonctions diverses (psychologue du travail, préventeur, conseiller statutaire, chargé d'inspection maintien dans l'emploi, conseiller RH). Le profil type du médiateur est donc soit un juriste, soit un cadre ou manager à un poste de direction d'un Centre de Gestion.

Les médiations de déroulement principalement en présentiel avec des rendez-vous préparatoires par téléphone ou échanges préalables par mails. La crise sanitaire a cependant obligé les CDG à recourir, pour plus de la moitié d'entre eux aux outils de visio-conférence et/ou à assurer des médiations par téléphone. Les courriers sont très peu utilisés, les médiateurs favorisant les échanges directs et en temps réel.

Les effets de la MPO sur les flux de contentieux

Le rapport du Conseil d'Etat relève que la MPO n'a pas dégonflé les flux contentieux, du moins pas de manière évidente et significative. Néanmoins, selon le Conseil d'Etat, la réussite de la MPO ne peut pas s'apprécier uniquement à l'aune de la diminution des flux contentieux. L'enjeu de l'accès aux droits est fondamental et sur ce point, il ressort de cette expérimentation et en particulier de l'étude qualitative menée par l'observatoire du Défenseur des droits auprès des réclamants suivis par l'institution de 2018 à 2020 que la MPO est un dispositif qui permet d'ouvrir un nouvel accès aux droits notamment pour des personnes qui ne seraient pas allées devant le juge. Le dispositif de médiation préalable obligatoire peut ainsi offrir à un public précaire, pour lequel l'accès au juge est souvent difficile, la possibilité d'une médiation gratuite dévolue à un tiers neutre, impartial et indépendant.

Par ailleurs, les données statistiques doivent être considérées avec beaucoup de précautions tant les outils de suivis sont encore imprécis à plusieurs égards. Plus généralement, les statistiques obtenues font apparaitre le nombre de requêtes enregistrées dans les domaines contentieux concernés sans que les requêtes jugées irrecevables ne soient écartées (tardiveté, incompétence, hors champ de MPO, etc.).

La reconnaissance de nombreux avantages et intérêts de la MPO

Le Conseil d'Etat soulève quatre points d'intérêt, ne sont pas propres aux seules MPO mais valent pour la médiation en général :

- Pédagogique : la médiation permet d'expliquer les raisons de la décision de l'administration et de mieux la faire comprendre et éventuellement, de la faire accepter. Elle permet également à l'administration de prendre connaissance de certaines lacunes qui lui sont propres (organisationnelles, structurelles, conjoncturelles, etc.) ou qui tiennent à la réglementation en vigueur et d'envisager des mesures correctives ;
- Social : la médiation offre un espace concret d'écoute et de dialogue et permet de créer ou de recréer des liens et donc de la confiance entre l'administration et l'usager, l'administré, l'allocataire ou l'agent concerné. L'image de l'administration est également sensiblement améliorée ;
- Pacificateur : la plupart des médiations aboutissant à un accord (76% en ce qui concerne les MPO), quel qu'il soit (total, partiel, avec ou sans concession de l'administration). Le processus de médiation

permet donc aux protagonistes de sortir de la situation de conflit et de blocage dans laquelle ils se trouvaient. Leur relation s'en trouve apaisée et assainie. En phase précontentieuse, la médiation permet de résoudre rapidement, simplement et durablement une situation litigieuse et d'éviter une saisine contentieuse des juridictions administratives ;

- Novateur : la médiation favorise l'émergence de solutions novatrices, intégrant l'équité en sus de la légalité. En outre, elle permet à l'administration de modifier sa décision sans être désavouée par un juge et sans générer de « jurisprudence » (confidentialité de la médiation).

En ce qui concerne la MPO à proprement parler, les partenaires de l'expérimentation ont tenu à souligner l'intérêt d'un tel dispositif pour ancrer et renforcer la position de la médiation dans le fonctionnement de l'administration, comme une véritable alternative à la procédure contentieuse. La MPO permet en outre d'accroitre la notoriété et parfois même la légitimité des médiateurs concernés. Il en résulte également un rapprochement des dispositifs de médiation et médiateurs institutionnels concernés avec les juridictions administratives. Des conventions médiation et des schémas de coopération inspirés du dispositif de MPO ont ainsi été élaborés entre certaines administrations, certains médiateurs et certaines juridictions administratives afin de compléter et prolonger les effets positifs de l'expérimentation de MPO.

De plus, le rapport souligne qu'en tant que préalable obligatoire à la saisine du juge, la MPO permet de toucher des publics plus précaires et plus en difficulté, qui pour certains n'auraient pas saisi le juge et seraient restés dans l'incompréhension et la non-acceptation de la décision de l'administration. La MPO renforce ainsi l'accès aux droits.

La gratuité de la MPO revêt également un intérêt central pour les réclamants, condition sine qua non pour certains. En effet, le coût de la médiation peut parfois constituer un obstacle dirimant à l'engagement, au développement et / ou à la réussite d'un tel processus amiable. Selon le Conseil d'Etat, il est donc important que la médiation assurée en phase précontentieuse et de surcroit de manière obligatoire soit gratuite pour les réclamants. Les partenaires de l'expérimentation ont toutefois tenu à rappeler que la MPO et plus largement, la médiation institutionnelle, n'est pas gratuite pour l'administration, qui finance les dispositifs de médiation.

Le rapport relève d'ailleurs un particularisme important pour les MPO traitées par les CDG qui tient à la possible « non gratuité » de la MPO pour les collectivités concernées, en vertu de l'article 22 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit un financement de toutes les missions des CDG par les collectivités locales. A ce jour, seuls 9 centres de gestion sur les 42 CDG expérimentateurs ne prévoient pas de facturation et incluent la mission de MPO dans leur cotisation. La majorité des CDG concernés prévoient une facturation au cas par cas (pour chaque MPO effectivement assurée) ou au forfait (service médiation financé à l'année). Cela peut donc se heurter aux dispositions prévues à l'article L 213-5 du code de justice administrative : "*Lorsqu'elle constitue un préalable obligatoire au recours contentieux en application d'une disposition législative ou réglementaire, la médiation présente un caractère gratuit pour les parties*".

<u>Des pistes d'améliorations d'amélioration du dispositif</u>

Le Conseil d'Etat souligne dans son rapport qu'au cours de ces trois années, il n'y a pas eu de frein technique ou procédural sérieux à la mise en œuvre de l'expérimentation, même si des difficultés ont pu être rencontrées en lien avec la définition et l'interprétation du champ d'application de la MPO. Les difficultés rencontrées ont le plus souvent été le fait de situations individuelles pouvant se heurter à une gestion collective de l'administration, à des positions de principe des protagonistes, à une mauvaise connaissance ou compréhension de la MPO ou encore à l'impossibilité pour certains d'envisager un échange serein et constructif avec la partie adverse.

- L'importance de la médiation dite "pédagogique"

Parfois, une médiation aboutit à un accord entre les parties sans que l'administration ait été amenée à modifier sa décision initiale. L'intervention d'un tiers (le médiateur) et le dialogue qui a pu être engagé et mené entre les parties avec l'aide de celui-ci a ainsi permis au réclamant de mieux comprendre la décision qu'il contestait et de l'accepter, à défaut de la voir modifier. Ces médiations« pédagogiques » sont très nombreuses et fréquentes et il convient de les considérer comme des médiations abouties (accord).

Part des médiations pédagogiques parmi les accords obtenus en fin de MPO

	Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021	Période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020	Période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019
Ministère de l'Europe et des affaires étrangères	0%	0%	0%
Centres de gestion de la fonction publique territoriale	33%	15%	NC
Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	44%	72%	NC
Pôle emploi	69%	65%	NC
Défenseur des droits	6%	53%	34%

- Le sujet de la lisibilité de la médiation

L'instauration d'une médiation préalable obligatoire a été dans certains cas source de complexité supplémentaire, notamment pour l'usager, en raison de la limitation de son périmètre à certaines catégories de décisions mais également en raison du manque de lisibilité induit quant aux voies de recours qui leur sont associées. Cette vigilance quant à la lisibilité de la médiation va de pair avec des besoins accrus en communication, en interne comme en externe. Il s'agit alors, non seulement, de communiquer autour de l'existence de cette procédure de MPO et, par ailleurs, de bien mettre en lumière et en perspectives ses spécificités : son champ d'application, ses modalités de mise en œuvre, ses effets juridiques, etc.

- La question de la formalisation des accords issus de la médiation

Le rapport relève que certains médiateurs formalisent l'accord issu de la médiation et prévoient une clause de renonciation à recours (article 2052 du code civil) alors que d'autres accords ne font l'objet d'aucun formalisme particulier. Les pratiques peuvent diverger parmi les médiateurs des centres de gestion bien que la très grande majorité des médiations se concluent par un procès-verbal de fin de médiation (91%). L'absence de formalisation des accords peut alors rendre plus délicate la mesure de l'effectivité de ces accords, notamment dans les cas de « médiations pédagogiques ».

- L'importance du profil des médiateurs

Selon, le rapport, pour que la médiation fonctionne et qu'elle ne soit pas dévoyée, il est essentiel que les médiateurs impliqués soient dument formés et pleinement compétents dans ce domaine. Ainsi, les médiateurs des CDG suivent une formation spécifique dispensée par la Chambre nationale des praticiens de la médiation (CNPM) et le Centre de médiation et d'arbitrage de Paris (CMAP). En 2021, la FNCDG a fait le choix de coordonner auprès de l'ensemble des CDG, y compris des CDG non expérimentateurs de la MPO, deux nouveaux cycles de formations (initiation / perfectionnement).

Les critères de réussite de la médiation

Pour qu'une MPO réussisse, plusieurs conditions paraissent nécessaires :

Sur le fond :

 L'administration doit accepter qu'il est possible de revenir sur sa décision, qu'il y a une marge de négociation, en équité notamment. Même dans le champ de la MPO, l'accord de principe de l'administration pour engager une MPO n'est pas toujours acquis dans la pratique (des administrations refusent la MPO immédiatement après la demande faite par le réclamant) ;

 Le réclamant doit véritablement accepter d'entrer en médiation, en y voyant un intérêt (délais plus courts, moindre coût que la procédure juridictionnelle, possibilité d'obtenir quelque chose, opportunité de dialoguer et de renouer le lien social, etc.);

 Le médiateur concerné doit être pleinement légitime pour que les parties acceptent la médiation (bien formé, indépendant et impartial objectivement tout autant que subjectivement, diligent, disponible).

Sur la forme :

 La médiation et en particulier la MPO doivent être connues des réclamants et des services concernés, notamment au regard de ses spécificités, et respectée si ce n'est appréciée (impératif de communication interne / externe) ;

 Les médiateurs concernés doivent disposer des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions (adéquation missions dévolues / moyens impartis).

Les perspectives d'évolution

Les rapporteurs du Conseil d'Etat proposent plusieurs perspectives d'évolution du dispositif de médiation.

- La convergence de la MPO avec la médiation conventionnelle

Le rapport souligne que la médiation doit être engagée le plus tôt possible lorsque le litige n'est pas trop cristallisé et que les parties sont encore ouvertes au dialogue. En tout état de cause, la médiation doit prospérer essentiellement en amont de la saisine du juge (médiations institutionnelles, médiations à l'initiative des parties / conventionnelles).

Par ailleurs, la MPO permet de créer, consolider et promouvoir les dispositifs de médiation concernés. Ainsi, la MPO a permis l'émergence rapide d'un dispositif de médiation au sein des 42 CDG expérimentateurs (inexistants jusqu'alors). Là où des dispositifs de médiation existaient déjà, la MPO a permis de les consolider et de les mettre utilement en lumière.

Toutefois, le rapport met en exergue le fait que la MPO n'est pas la seule voie en phase précontentieuse et elle doit s'articuler avec d'autres initiatives de médiation conventionnelle « libre », notamment, la médiation à l'initiative des parties telle que prévue aux articles L. 213-5 et 6 du code de justice administrative. Là où la médiation conventionnelle fonctionne bien, quantitativement et qualitativement, la plus-value de la MPO n'est pas évidente au-delà des garanties qu'elle offre quant aux modalités de sa mise en œuvre, notamment en ce qui concerne ses effets juridiques : interruption des délais de recours et la suspension des prescriptions.

- S'agissant de la spécificité de la fonction publique

Selon le rapport du Conseil d'Etat, l'expérimentation a confirmé tout l'intérêt et le potentiel de la MPO dans ce périmètre et il apparait dès lors opportun d'envisager de pérenniser et de généraliser ce dispositif. A défaut de consensus quant à l'opportunité d'élargir le champ d'application de la MPO dans ce périmètre, il conviendrait d'envisager cette généralisation via une généralisation de la MPO à l'ensemble du territoire national (métropole et outre-mer).

Cette extension territoriale pourrait se faire de manière progressive et suivant des schémas d'organisation répondant aux spécificités et contraintes des centres de gestion et des collectivités et établissements publics concernés. La MPO pourrait figurer parmi les missions obligatoires des centres de gestion de la fonction publique territoriale tout en étant facultative pour les collectivités et établissements concernés, qui devraient dès lors établir des conventions d'adhésion au dispositif de la MPO. Ces conventions pourraient s'établir à tout moment et pour une durée, ou non, contrairement à ce qui avait été prévu dans le cadre de l'expérimentation. Les CDG assureraient ainsi, à la demande des collectivités et établissements publics avec lesquels de telles

conventions seraient établies, la mission de médiation préalable obligatoire. Ces conventions permettraient également, en tant que de besoin, l'exercice de cette mission à un niveau supra-départemental selon des modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation propre aux centres de gestion.

Par ailleurs et dans le prolongement de la MPO, ces centres pourraient assurer, à la demande des collectivités et établissements publics, une mission de médiation à l'initiative du juge ou des parties en matière de gestion des ressources humaines (à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions). Les dépenses afférentes à l'accomplissement des missions mentionnées précédemment pourraient être financées dans les conditions fixées au septième alinéa de l'article 22 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit un financement de toutes les missions des centres de gestion par les collectivités locales.

Direction de la séance

Projet de loi

Confiance dans l'institution judiciaire (PJL)

(1ère lecture)

(PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE)

(n° 835 , 834)

N° 193

23 septembre 2021

AMENDEMENT

C	
G	

présenté par
Le Gouvernement

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS ARTICLE 17

Après l'article 17

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Après l'article 25-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale, il est inséré un article 25-2 ainsi rédigé :

« Art. 25-2. – Les centres de gestion assurent par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative.

« Les centres de gestion peuvent également assurer, dans les domaines relevant de leur compétence, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties, telle que prévues aux articles L. 213-5 et suivants du même code, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

« Des conventions peuvent être conclues entre les centres de gestion pour l'exercice de ces missions à un niveau régional ou interrégional, selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation mentionné à l'article 14 de la présente loi.

« Les dépenses afférentes à l'accomplissement des missions mentionnées aux deux premiers alinéas du présent article sont financées dans les conditions fixées au septième alinéa de l'article 22. »

Objet

L'expérimentation de la médiation préalable obligatoire, telle que prévue par le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 prendra fin le 31 décembre 2021 ; son évaluation devait être faite, conformément à l'article 8 de ce décret, avant le 30 juin 2021.

Partant du constat globalement très positif et encourageant dressé par ce rapport d'évaluation, il apparait opportun de pérenniser le dispositif de médiation préalable obligatoire en prenant soin de l'adapter, de le consolider et de le développer. Ces différentes évolutions seront à apprécier au cas par cas et au gré des opportunités que laissent espérer, en outre, le développement des services de médiation institutionnelle existants et l'émergence de nouveaux dispositifs, tels que promus notamment par la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique (article 81).

S'agissant des contentieux de la fonction publique territoriale, l'expérimentation menée avec les 42 centres de gestion expérimentateurs et la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) a confirmé tout l'intérêt et le potentiel d'un tel dispositif. L'expérimentation a ainsi été perçue de manière très positive à tous les niveaux et le rôle nouveau de médiateur des centres de gestion a été apprécié tant par les agents que par les collectivités et établissements concernés. Dès lors, le rapport d'évaluation propose, dans ce domaine, de généraliser la MPO à l'ensemble du territoire national et à l'ensemble des centres de gestion, tout en laissant aux collectivités et établissements concernés le choix d'adhérer, ou non, à ce dispositif.

Le nouvel article 25-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale prévoit que la MPO figure parmi les missions obligatoires des CDG tout en restant facultative pour les collectivités et établissements, qui devraient dès lors y adhérer conventionnellement. Ces conventions pourraient s'établir à tout moment, contrairement à ce qui avait été prévu dans le cadre de la présente expérimentation. Les centres de gestion assureront ainsi, à la demande des collectivités et établissements publics avec lesquels de telles conventions seraient établies, la mission de médiation préalable obligatoire.

Par ailleurs, parallèlement à cette mission de médiation préalable obligatoire, il est proposé que les centres de gestion puissent bénéficier de la faculté d'intervenir comme médiateurs dans le cadre de médiations à l'initiative des parties (articles L. 213-5 et L. 213-6 du code de justice administrative) ou du juge (article L. 213-7 à 10 du même code). Les centres de gestion pourront ainsi intervenir comme médiateurs sur l'ensemble des questions relevant de leur champ de compétence.

Les dépenses supplémentaires supportées par les centres de gestion pour l'exercice de telles missions de médiation, en tant que missions supplémentaires à caractère facultatif que leur confieraient les collectivités et établissements avec lesquels de telles conventions seraient établies, seront financées par ces mêmes collectivités et établissements, soit dans des conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire mentionnée au premier alinéa de l'article 22 de la loi de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Coordination des employeurs publics territoriaux

AMF – ADF – Régions de France – ADCF – France Urbaine – Villes de France – APVF – AMRF – CNFPT – FNCDG – Collège employeurs du CSFPT

Paris, le

Objet : Protection sociale complémentaire

Madame la Ministre,

Après plusieurs échanges politiques et techniques au sein de la Coordination et avec la DGCL, nous sommes en mesure de vous présenter une position commune concernant la participation des employeurs territoriaux au volet prévoyance de la protection sociale complémentaire. De même, nous tenons à vous exprimer des propositions de modification relatives au décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011.

Il convient de souligner tout d'abord l'avancée majeure que constitue cette initiative alors même que les budgets locaux sont de plus en plus contraints. La crise sanitaire a mis en lumière la fragilité sociale de certains agents et les employeurs se doivent de contribuer à la résolution de ces inégalités. Le renforcement de la politique de prévention des risques professionnels demeure la priorité de tout employeur local et s'inscrit dans une gestion dynamique des ressources humaines. Notre contribution concernant le volet prévoyance est donc fondée sur l'amélioration de la solidarité à l'égard des revenus les plus faibles et la nécessité de mieux protéger les agents contre les risques les plus lourds.

Cette nouvelle ambition doit également s'inscrire à la fois dans un cadre budgétaire maîtrisé et dans un dialogue social local renforcé. La formule que nous avons retenue se veut donc un plancher afin de tenir compte de la diversité des situations financières des collectivités, tout en laissant aux employeurs une grande liberté de choix et rythme de mise en œuvre. Nous laissons ainsi au dialogue social local la possibilité de s'exprimer pleinement tout en impulsant un vrai progrès pour les agents territoriaux.

Tout d'abord, la Coordination propose un panier prévoyance qui prévoit des garanties en cas d'incapacité temporaire de travailler et en cas d'invalidité. L'assiette de la cotisation serait basée sur le traitement indiciaire, ainsi que sur la nouvelle bonification indiciaire et le régime indemnitaire. Sur ce dernier point, à la différence des autres associations d'employeurs, l'AMF souhaite que le choix d'intégrer le régime indemnitaire au panier prévoyance soit laissé à chaque employeur, dans le cadre du dialogue social local. Le niveau d'indemnisation serait fixé à 80% du salaire net et le plafond réglementaire d'indemnisation pourrait atteindre jusqu'à 95% du traitement net. Compte-tenu des risques garanties, de l'assiette de cotisation et du niveau d'indemnisation, nous estimons la participation minimale de l'employeur territorial à 5.42 € par agent et par mois.

Contact : Delphine DILOISY – 06 75 77 30 55 – delphine.diloisy@csfpt.org

De plus, nous proposons de préciser dans le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 le cadre de la labellisation afin de garantir une mutualisation des risques, une solidarité facilitant l'accès aux contrats de prévoyance, ainsi qu'un élargissement des critères utilisables par les employeurs pour moduler leur participation.

Le présent courrier est complété par une note précisant techniquement l'ensemble de ces propositions et nos demandes de modifications du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 ainsi que les compléments que nous estimons nécessaires pour permettre la mise en œuvre de la réforme au bénéfice des agents (meilleur encadrement des évolutions tarifaires, précisions relatives au cadre juridique, fiscal et social de la participation de l'employeur aux contrats collectifs à adhésion obligatoire, encadrement des pratiques d'indemnisation en matière de prévoyance…).

En effet, l'ambition que nous souhaitons donner à cette réforme va au-delà d'une simple dimension financière. La combinaison de la participation obligatoire des employeurs avec l'ordonnance sur la négociation collective doit permettre d'aller vers la généralisation des protections collectives au bénéfice des agents. C'est une étape significative par rapport à l'étape précédente qui était davantage basée sur la participation à des contrats individuels labellisés. Mais ce rapprochement avec les protections collectives dont bénéficient les salariés du secteur privé nécessite que simultanément à la mise en place des participations des employeurs publics, le cadre réglementaire soit également mis à jour pour permettre, notamment, le bon déploiement des conventions de participation à adhésion obligatoire. Les leviers réglementaires que nous avons listés sont essentiels pour donner à la réforme toute sa dimension et son efficacité.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de nos hommages les plus respectueux et dévoués.

Madame Amélie de MONTCHALIN
Ministre de la Transformation et de la fonction publiques
101 rue de Grenelle
75007 PARIS

Contact : Delphine DILOISY – 06 75 77 30 55 – delphine.diloisy@csfpt.org

Pour le collège employeur du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Philippe LAURENT

Pour le Centre national de la fonction publique territoriale

François DELUGA

Pour la Fédération nationale des centres de gestion

Michel HIRIART

Pour l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité

François BAROIN

Pour l'Assemblée des Départements de France

Dominique BUSSEREAU

Pour Régions de France

Carole DELGA

Pour l'Assemblée des Communautés de France

Sébastien MARTIN

Pour Villes de France

Caroline CAYEUX

Pour l'Association France Urbaine

Johanna ROLLAND

Pour l'Association des Maires Ruraux de France

Michel FOURNIER

Pour l'Association des Petites Villes de France

Christophe BOUILLON

Contact : Delphine DILOISY – 06 75 77 30 55 – delphine.diloisy@csfpt.org

Négociation des textes d'application de la réforme de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale

Synthèse des propositions des employeurs territoriaux
pour la mise en œuvre de la réforme de la protection sociale complémentaire dans la FPT

1) Mise en place d'un panier minimal de garanties Prévoyance composé des garanties « Incapacité Temporaire de Travail » et « Invalidité » avec une assiette de cotisations et de prestations incluant Traitement indiciaire, Nouvelle bonification indiciaire et Régime indemnitaire. Ces prestations auraient un plancher correspondant à 80% du traitement net mensuel ainsi qu'un plafond à 95% ; La participation employeur pour la prestation plancher serait 5.42 € par agent et par mois.
2) Alignement des conditions de solidarité des contrats individuels de Prévoyance labellisés sur les contrats collectifs (tarification en pourcentage de la rémunération, taux de cotisations identiques quel que soit l'âge des agents pour un même niveau de couverture, adhésion des agents au contrat ou au règlement ne pouvant être conditionnée par leur âge leur état de santé).
3) Renforcer la vérification du respect des critères de labellisation : Contrôle tous les 2 ans du respect des critères de solidarité ; Obligation de communiquer les évolutions tarifaires annuelles des contrats labellisés ainsi que sur le rapport Prestations/Cotisations ; Suivi par l'observatoire de la Réforme afin d'avoir une vision consolidée des contrats proposés et des dynamiques de portefeuille.
4) Interdire le questionnaire médical tout au long de la durée du contrat, ainsi que la mise en place d'une tarification différente en raison de l'état de santé. ; Encadrer la pratique des délais de carences ou de stages en matière de prévoyance (durée limitée à 6 mois maximum).
5) Préciser l'éligibilité ou la non-éligibilité de différentes catégories d'agents (Agents à temps non complet / agents multi-employeurs, Agents vacataires, Agents des OPH, Agents retraités).
6) Donner plus de souplesse à l'employeur pour fixer les critères de modulation de sa participation en prévoyant la faculté pour les collectivités territoriales qui le souhaiteraient de tenir compte de l'indice ou de la catégorie pour moduler leur participation, ainsi que la possibilité de déterminer le niveau de participation en pourcentage des cotisations.
7) Renforcer l'encadrement des évolutions tarifaires sur la durée des conventions de participation : Imposer un délai de prévenance obligatoire de 6 mois avant l'échéance contractuelle en cas d'évolutions tarifaires, ainsi qu'un préavis de 6 mois en cas de résiliation afin de laisser à la collectivité le temps de trouver un nouveau prestataire.
8) Sécuriser le bon déroulement des mises en concurrence en clarifiant les procédures applicables et en fixant un délai de réception des offres à 30 jours (idem appel d'offres ouverts) plus compatible avec l'organisation de consultations dans un contexte d'urgence que les 45 jours actuels.
9) Préciser les dispenses d'adhésion possibles, de droit ou au choix de la collectivité, lors de la mise en place des contrats de prévoyance et de frais de santé à adhésion obligatoire (en les alignant sur celles du secteur privé).
10) Préciser le cadre juridique, fiscal et social de la participation de l'employeur aux contrats collectifs à adhésion obligatoires.
11) Préciser que les centres de gestion devront pourvoir proposer les deux types de conventions (contrats collectifs à adhésion facultative et contrats collectifs à adhésion obligatoire) ; Préciser les modalités de passation de conventions de participation à adhésion obligatoire par les centres de gestion, et permettre aux collectivités de demander l'adhésion à tout

moment aux contrats en cours d'exécution d'une convention de participation souscrite par un centre de gestion.

12) Instituer, pour les organismes d'assurances, une obligation règlementaire de transmissions des comptes de résultats des contrats complémentaires de prévoyance et de frais de santé de l'année N-1 avant le 31/08 de l'année N, afin de permettre aux collectivités territoriales de mieux piloter leurs contrats, d'anticiper les éventuelles dérives de sinistralité, ainsi que les éventuelles demandes de hausses tarifaires, ou risque de résiliation.
13) Fixer un cadre règlementaire de provisionnement des risques en matière de Prévoyance complémentaire (Élaboration des lois de maintien et des tables spécifiques à la fonction publique territoriale sur le modèle des lois et tables utilisés par le secteur privé ; définition des obligations de provisionnement par les organismes d'assurances sur le modèle de l'article 7 de la loi n°89-1009 du 31/12/1989 dite Loi Évin) et encadrer les pratiques d'indemnisation en matière de Prévoyance en cas de rechute ou de changement de contrat.
14) Accompagner le dialogue social en rappelant dans la future circulaire les principaux points à négocier.
15) Créer un observatoire de la réforme.

SOMMAIRE

Panier minimal de garanties Prévoyance **5**

Structuration du panier minimal de garanties Prévoyance 5
Assiette de cotisations et de prestations 5
Plafonnement règlementaire d'indemnisation 5
Garantie « Incapacité temporaire de travail » 5
Garantie « Invalidité » 9
Méthodologie de calcul du panier minimal de Prévoyance 10

Révision du Décret 2011-1474 du 08/11/2011 **12**

Renforcer le cadre de labellisation 12
Limiter les barrières à l'entrée des contrats de prévoyance 14
Mieux définir les agents éligibles par risque 15
Donner plus de souplesse à l'employeur 16
Renforcer l'encadrement des évolutions tarifaires sur la durée des conventions de participation 16
Sécurisation des procédures de mise en concurrence 17
Pour les contrats collectifs à adhésion obligatoire, préciser les dérogations d'adhésions possibles 18
Préciser le cadre juridique, fiscal et social de la participation de l'employeur aux contrats collectifs à adhésion obligatoire 19
Modalités des conventions de participation passées par les centres de gestion 23
Reporting annuel obligatoire des organismes d'assurances 24
Fixer un cadre règlementaire de provisionnement des risques en matière de Prévoyance complémentaire 24
Encadrer les pratiques d'indemnisation en matière de Prévoyance 25
Accompagner le dialogue social en précisant les principaux points à négocier 26
Création d'un observatoire de la réforme 26

Panier minimal de garanties Prévoyance

Structuration du panier minimal de garanties Prévoyance :

Mise en place d'un régime de base composé de garanties « Incapacité Temporaire de Travail » et « Invalidité ».

Assiette de cotisations et de prestations : TBI + NBI + RI

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du traitement annuel brut total, incluant **la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), le Régime Indemnitaire (RI) et l'ensemble des primes liées à l'activité et/ou à la fonction (toutes les primes quelles qu'elles soient)**.

Plafonnement règlementaire d'indemnisation des contrats de prévoyance :

Tant les contrats individuels labellisés que les contrats collectifs à adhésion facultative ou obligatoire ne pourront proposer des garanties supérieures à 95% du traitement net de référence (incluant le RI).

Définition des risques à couvrir :

1) Garantie « Incapacité temporaire de travail » :

La garantie « Incapacité temporaire de travail » a pour objet d'assurer aux agents adhérents de moins de 67 ans, le versement d'indemnités journalières en cas d'incapacité totale d'exercer une activité professionnelle par suite de maladie ou d'accident médicalement constaté.

La garantie se déclenche **en complément et en relais des obligations statutaires**, dès lors qu'un agent assuré perçoit des prestations soit de l'employeur (agents affiliés à la CNRACL), soit du régime général d'assurance maladie (agents affiliés à l'IRCANTEC).

Cette garantie s'applique également aux agents assurés qui sont amenés temporairement à exercer leur activité à temps partiel pour raisons médicales.

Montant de la prestation : 80 % du traitement net de référence

Agents titulaires et non titulaires :

En cas de Maladie Ordinaire (MO) : **80 % du revenu mensuel net** que l'agent aurait perçu **(traitement, NBI et RI**) déduction faite des sommes perçues au cours du mois (demi-traitement, indemnités journalières de la Sécurité Sociale, indemnités versées par l'employeur).

En cas de Congés de Longue Maladie (CLM) : **80 % du revenu mensuel net** que l'agent aurait perçu **(traitement, NBI et RI),** déduction faite des sommes perçues au cours du mois (demi-traitement, indemnités journalières de la Sécurité Sociale, indemnités versées par l'employeur).

En cas de Congés de maladie de Longue Durée (CLD) : **80 % du revenu mensuel net** que l'agent aurait perçu **(traitement, NBI et RI),** déduction faite des sommes perçues au cours du mois (demi-traitement, indemnités journalières de la Sécurité Sociale, indemnités versées par l'employeur).

En cas de Congés de grave maladie : **80 % du revenu mensuel net** que l'agent aurait perçu **(traitement, NBI et RI),** déduction faite des sommes perçues au cours du mois (demi-traitement, indemnités journalières de la Sécurité Sociale, indemnités versées par l'employeur).

Agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir, assistants familiaux) : **80 % du revenu mensuel net** que l'agent aurait perçu.

Agents travaillant à temps partiel pour raisons médicales, qui perçoivent des prestations au titre de la présente garantie et qui sont en arrêt total de travail à nouveau, les indemnités journalières sont calculées et versées à hauteur de **80 % du traitement mensuel net ayant donné lieu à cotisation que l'agent adhérent aurait perçu sur la base de son temps d'activité avant la reconnaissance du temps partiel,** déduction faite des sommes perçues (demi-traitement, indemnités journalières de la Sécurité sociale). En tout état de cause, l'organisme d'assurance limite son intervention à 30 % du montant net du traitement mensuel pris en compte dans la base de cotisation avant la reconnaissance du temps partiel.

Plafond d'indemnisation du Régime Indemnitaire : Dans le cadre du panier minimal de Prévoyance, l'indemnisation du Régime Indemnitaire est plafonnée à 30 % du RI net à compter du passage à ½ traitement, indépendamment de la pratique de maintien du RI appliqué par la collectivité.

Règle de cumul : Le montant mensuel des indemnités journalières versées au titre de la présente garantie augmenté des prestations versées par l'employeur, par la Sécurité sociale ou de toute autre somme ou indemnité quelle qu'en soit la nature juridique versée par quelque organisme que ce soit, ne peut excéder 80 % du traitement de référence mensuel net inclus dans l'assiette des cotisations que l'agent adhérent aurait perçue s'il avait continué d'exercer son activité. En cas de dépassement de cette limite, les indemnités versées par l'organisme d'assurance sont réduites à due concurrence de ce montant.

Déclenchement des prestations

Pour les agents titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL :

En cas de Maladie Ordinaire (MO) : intervention de l'organisme d'assurance en complément des droits statutaires à compter du 91ème jour d'arrêt de travail et jusqu'au 365ème jour d'arrêt de travail.

En cas de Congés de Longue Maladie (CLM) : intervention de l'organisme d'assurance en complément des droits statutaires à compter du 366ème jour d'arrêt de travail jusqu'au 1095ème jour d'arrêt de travail ; soit à partir de la 2ème année et jusqu'à la fin de la 3ème année.

En cas de Congés de maladie de Longue Durée (CLD) : intervention de l'organisme d'assurance en complément des droits statutaires à compter du 1096ème jour d'arrêt de travail et jusqu'à la fin de la 5ème année d'arrêt de travail.

En cas de mise en disponibilité d'office pour les agents titulaires suite à épuisement des droits à congé de maladie ordinaire ; ainsi que ceux en attente de la commission de réforme ou comité médical, la garantie s'applique jusqu'au 1 095ème jour au maximum.

Pour les agents titulaires et stagiaires sur un poste à temps non complet affiliés au régime de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC :

En cas de Maladie Ordinaire (MO) : intervention de l'organisme d'assurance en complément des droits statutaires à compter du 91ème jour d'arrêt de travail et jusqu'au 365ème jour d'arrêt de travail.

En cas de Congé de Grave Maladie (CGM) : intervention de l'organisme d'assurance à partir du début de la 2ème année jusqu'à la fin de la 3ème année soit jusqu'au 1 095ème jour.

En cas de mise en disponibilité d'office suite à épuisement des droits statutaires ainsi que ceux en attente de la commission de réforme ou comité médical, la garantie s'applique jusqu'au 1 095ème jour.

Pour les agents non titulaires affiliés au régime général de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC

En cas de Maladie Ordinaire (MO) : intervention de l'organisme d'assurance en complément des droits statutaires, pour les agents :

- ayant une ancienneté comprise entre 4 mois et 2 ans : à partir du 31ème jour d'arrêt de travail continu ou discontinu, et lorsque l'assuré subit une perte de salaire,
- ayant une ancienneté comprise entre 2 ans et 3 ans : à partir du 61ème jour d'arrêt de travail continu ou discontinu, et lorsque l'assuré subit une perte de salaire,
- ayant une ancienneté égale ou supérieure à 3 ans : à partir du 91éme jours d'arrêt de travail continu ou discontinu et lorsque l'assuré subit une perte de salaire,

En cas de Congé de Grave Maladie (CGM) : intervention de l'organisme d'assurance à partir du début de la 2ème année jusqu'à la fin de la fin de la 3ème année. Ces prestations sont versées jusqu'au 1095ème jour d'arrêt de travail.

Spécificité pour les assistants familiaux :

En cas de Maladie Ordinaire (MO) : intervention de l'organisme d'assurance en relais et en complément des droits statutaires en fonction de l'ancienneté tel que :

- Ancienneté comprise entre 1 an et 5 ans : à partir du 31ème jour d'arrêt continu ou discontinu lorsque l'assuré subit une perte de salaire ;
- Ancienneté comprise entre 6 ans et 10 ans : à partir du 41ème jour d'arrêt de travail continu ou discontinu lorsque l'assuré subit une perte de salaire ;
- Ancienneté comprise entre 11 ans et 15 ans : à partir du 51ème jour d'arrêt de travail continu ou discontinu lorsque l'assuré subit une perte de salaire ;

- Ancienneté comprise entre 16 ans et 20 ans : à partir du 61ème jour d'arrêt de travail continu ou discontinu lorsque l'assuré subit une perte de salaire ;
- Ancienneté comprise entre 21 ans et 25 ans : à partir du 71ème jour d'arrêt de travail continu ou discontinu lorsque l'assuré subit une perte de salaire ;
- Ancienneté comprise entre 26 ans et 30 ans : à partir du 81ème jour d'arrêt de travail continu ou discontinu lorsque l'assuré subit une perte de salaire ;
- Ancienneté supérieure à 31 ans : à partir du 91ème jour d'arrêt de travail continu ou discontinu lorsque l'assuré subit une perte de salaire.

Pour chaque période d'indemnisation, les indemnités supplémentaires prises en charge par l'employeur à 66,66 % du salaire brut après les périodes à 95 %, seront complétées par la prévoyance dans les conditions du contrat.

Le versement des prestations cesse dès la fin de l'indemnisation des prestations statutaires ou de la sécurité sociale. Elles cessent également dès que l'assuré a repris une activité professionnelle.

En cas de rétablissement du plein traitement par l'employeur, à effet rétroactif, pour la période indemnisée au titre de la garantie, lorsque l'assuré est placé en Congé de Longue Maladie ou en Congé de Longue Durée, les indemnités versées par l'organisme d'assurance doivent lui être remboursées intégralement.

Agents à temps partiel pour raisons médicales :

Si la reprise à temps partiel se situe pendant la période à plein traitement prise en charge par l'employeur, l'organisme d'assurance indemnise l'agent adhérent au terme de la période à plein traitement à laquelle il aurait pu prétendre s'il n'avait pas repris son activité à temps partiel.

Si l'agent adhérent est amené à travailler à temps partiel pour des raisons médicales sans avoir été en arrêt complet de travail auparavant, le versement des indemnités journalières intervient au terme d'un délai de carence égal :

- pour les agents dont le traitement est maintenu par l'employeur, au nombre de jours pendant lequel l'employeur aurait maintenu le plein traitement pour un arrêt de travail complet dans le cadre d'un Congé de Maladie Ordinaire,
- pour les agents dont le traitement n'est pas maintenu par l'employeur et relevant du régime général de la Sécurité sociale, à 60 jours.

Terme du versement des indemnités journalières :

Le service des indemnités journalières prend fin à compter :

- soit du jour de la reprise d'activité de l'agent,
- soit de la fin de l'indemnisation par l'employeur au titre du statut de la Fonction Publique Territoriale ou par l'assurance maladie au titre du régime général de la Sécurité sociale,
- soit de la liquidation d'une pension d'invalidité par le régime de base de l'adhérent,
- soit de la liquidation de la pension de retraite,

- soit de l'expiration de la durée de 1 095 jours,
- soit du 67ème anniversaire de l'adhérent,
- soit du décès de l'adhérent,
- soit en cas de démission ou de radiation des effectifs de la collectivité,
- soit à la fin d'un contrat de travail d'un agent contractuel.

2) Garantie Invalidité

La garantie "Invalidité" a pour objet le versement d'une rente aux agents adhérents de moins de 62 ans, qui se trouvent dans l'impossibilité médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle par suite de maladie ou d'accident de la vie privée, ou de maladie professionnelle ou d'accident du travail et :

- qui sont mis à la retraite pour invalidité (pour les agents affiliés à la CNRACL, quel que soit le taux d'invalidité retenu par la CNRACL,

ou

- qui justifient d'un taux d'invalidité d'au moins 2/3 avec un classement en 2ème ou 3ème catégorie au sens de l'article L.341-4, 2è et 3è du Code de la Sécurité Sociale, ou qui justifient d'un taux d'incapacité au moins égal à 66% en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail (pour les agents affiliés au régime général de la Sécurité Sociale).

Le taux de couverture est de **80 % du traitement de référence mensuel net**.

Déclenchement des prestations

Pour les agents affiliés à la CNRACL :

- à la date de la mise à la retraite pour invalidité **sans taux minimal d'invalidité**, ou lorsque l'Agent est en attente de décision de la commission de réforme.

Pour les agents affiliés au régime général de la Sécurité Sociale et à l'IRCANTEC :

- à la date d'attribution de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale de 2ème ou 3ème catégorie,
- ou à la date d'attribution de la rente d'incapacité pour un taux au moins égal à 66% en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Les agents placés en disponibilité d'office pour raison de santé sont pris en charge par l'organisme d'assurance dans l'attente d'une décision de la commission de réforme.

Règle de cumul :

Le montant de la rente versée par l'organisme d'assurance au titre de la présente garantie, augmenté des prestations versées par la CNRACL, la Sécurité sociale ou de toute autre somme ou indemnité quelle qu'en soit la nature juridique versée par quelque organisme que ce soit, ne peut

excéder **80 % du traitement de référence net mensuel** pris en compte au jour de la prise en charge par l'organisme d'assurance au titre de la présente garantie revalorisé sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré de la Fonction publique. En cas de dépassement de cette limite, la rente versée par l'organisme d'assurance est réduite à due concurrence de ce montant.

Revalorisation :

L'organisme d'assurance définit le taux de revalorisation de cette rente au 1er juillet de chaque année. La revalorisation s'effectue sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré de la Fonction Publique constatée au cours des 12 derniers mois.

Terme du versement de la rente :

Le versement de la rente cesse soit :
- à la date de reprise d'une activité professionnelle,
- au 62ème anniversaire de l'agent : cette limite d'âge pour l'indemnisation au titre de l'invalidité nous parait importante pour éviter à terme une dérive du risque.
- au décès de l'agent,
- à la liquidation de la pension vieillesse de l'agent.

Méthodologie de calcul du panier minimal de Prévoyance

Afin de déterminer le montant de référence inhérent au panier minimal de garanties Prévoyance, une étude a été réalisée sur la base de données collectées auprès de 80 collectivités représentatives de la typologie des collectivités usitée par le CSFPT, dont les deux CIG.

Concernant les taux de cotisations, il a été tenu compte de taux moyens observés sur le marché, avec des écarts allant de – 15 à + 20% selon les types de collectivités et les sinistralités constatées. Il ressort de cette analyse un taux moyen de cotisation de 2,14 % du traitement annuel brut de référence pour un contrat proposant des garanties Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité garantissant 95 % du traitement net de référence.

Dans la mesure où le panier minimal de garanties Prévoyance souhaité par la Coordination des Employeurs Territoriaux est composé de garanties Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité prévoyant une indemnisation à hauteur de 80 % du traitement net de référence, il a été retenu un taux de cotisation de 1,43% du traitement brut de référence. Ce taux de cotisation tient compte du fait que l'indemnisation complémentaire au titre du panier minimal de Prévoyance est inférieure de 33% à celui d'un contrat garantissant 95% du traitement net.

Ce taux de cotisation a ensuite été appliqué au traitement brut annuel moyen observé sur l'échantillon qui se situe à 22 752,74 € (y compris le RI qui représente 10 à 30 % du TBI + NBI, avec un poids moyen de 20,51% sur l'échantillon). Il ressort de ce calcul une cotisation annuelle moyenne de 325,36 €/agent, soit un montant moyen de référence de 27,11€ par agent et par mois. En tenant compte de ce montant moyen de référence, la participation minimale des employeurs territoriaux devrait donc être de 5,42 €/agent/mois.

Tableau synthétique des garanties du panier minimal de Prévoyance

INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL (1)	
- Franchise - Niveau	En relais des obligations statutaires **80%**
INVALIDITE PERMANENTE (2)	
- Agent CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité >= 50% ou agent IRCANTEC bénéficiant d'un taux d'invalidité >= 66% ou classés en invalidité de 2ème ou 3ème catégorie : Versement d'une rente	**80%**
Agent CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité < 50% : Versement d'une rente	**M = R x I / 50 %** Avec M = Montant de la rente versée R = Montant de la rente pour un pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL d'au moins 50 % I : pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL (inférieur à 50 %)

(1) Prestations calculées sur le salaire net de référence sous déduction des prestations statutaires (Loi 84-53 du 26 janvier 1984 et CNRACL) Maladie ordinaire, Longue maladie, Grave Maladie, Longue durée.
(2) Prestations calculées sur le salaire net de référence sous déduction des prestations versées par la CNRACL ou tout autre régime obligatoire

Révision du Décret 2011-1474 du 08/11/2011

Les leviers réglementaires pour renforcer la protection des agents

Renforcer le cadre de labellisation pour garantir la mutualisation des risques quel que soit le type de contrat

Labellisation des contrats individuels au titre du risque Frais de santé

Actuellement, les contrats individuels labellisés couvrant le risque Frais de santé proposent des tarifs qui évoluent en fonction de l'âge, comme le prévoie l'article 28 du Décret 2011-1474 du 08/11/2011 qui dispose que :

« 1°Le rapport entre la cotisation ou la prime hors participation due par l'assuré âgé de plus de trente ans acquittant le montant le plus élevé et la cotisation ou la prime due par le souscripteur ou l'adhérent âgé de plus de trente ans acquittant le montant le moins élevé **ne peut être supérieur à trois**, à charge de famille et catégorie statutaire identiques, et pour une option de garanties comparable (…). »

Préconisations :

1) **Réduire les écarts de cotisations en fonction de l'âge** dans les contrats labellisés au titre du risque Frais de santé, en modifiant les termes de l'article 28 du Décret 2011-1474 du 08/11/2011 tel que : « Le rapport entre la cotisation ou la prime hors participation due par l'assuré âgé de plus de trente ans acquittant le montant le plus élevé et la cotisation ou la prime due par le souscripteur ou l'adhérent âgé de plus de trente ans acquittant le montant le moins élevé **ne peut être supérieur à deux et demi**, à charge de famille et catégorie statutaire identiques, et pour une option de garanties comparable (…) »

2) **Encadrer les évolutions tarifaires en fonction de l'âge** : Normer la progressivité annuelle des évolutions tarifaires entre 30 et 67 ans pour éviter les effets de seuils, notamment entre 20 et 40 ans. Interdire les augmentations tarifaires en fonction de l'âge à partir de 67 ans.

3) **Renforcer la vérification du respect des critères de labellisation** :
    a. Contrôle tous les 2 ans du respect des critères de solidarité,
    b. Obligation de communiquer les évolutions tarifaires annuelles des contrats labellisés aux agents en respectant un délai de prévenance de 3 mois minimum + obligation de communiquer de façon transparente sur l'ensemble des frais de chargement, ainsi que sur le ratio d'équilibre net de taxes et de frais des contrats labellisés (Rapport Prestations / Cotisations).
    c. Collecte de ces informations par l'observatoire de la Réforme afin d'avoir une vision concaténer des contrats proposés et des dynamiques de portefeuille.

Labellisation des contrats individuels au titre du risque Prévoyance

Les contrats individuels labellisés peuvent soumettre l'adhésion des agents à un questionnaire médical, ou imposer une limite d'âge à l'adhésion. A ce titre, le Rapport commun de l'IGF, de l'IGA et de l'IGAS relatif à la protection sociale complémentaire des agents publics paru en juin 2019 stipule :

« La mission recommande de renforcer, à travers une modification du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011, les exigences liées à l'obtention du label ouvrant droit à une participation financière des employeurs territoriaux. (…).

A minima, l'encadrement des offres labellisées devrait être identique à celui des offres sélectionnées dans le cadre des conventions de participation, tel que défini par l'article 31 du décret de 2011. » (Rapport pg 59/275).

Pour mémoire, l'article 31 du Décret 2011-1474 du 08/11/2011 stipule :

« Les contrats et règlements faisant l'objet d'une opération collective facultative répondent aux critères suivants :

1° **La cotisation ou la prime doit être au même taux pour tous les agents affiliés**. Elle doit être exprimée en pourcentage de la rémunération ;

2° **L'adhésion des agents au contrat ou au règlement ne peut être conditionnée par leur âge ou leur état de santé.** Les agents qui ne sont pas en arrêt de travail à la date d'effet du contrat ou du règlement et qui ne sont pas inscrits à celui-ci peuvent y adhérer sous réserve que leur inscription intervienne pendant les six premiers mois qui suivent la date de prise d'effet du contrat ou du règlement. Les agents embauchés postérieurement à la date de prise d'effet du contrat ou du règlement peuvent y adhérer sous réserve que leur inscription intervienne dans les six premiers mois qui suivent la date d'embauche. Les agents en arrêt de travail peuvent adhérer au contrat ou au règlement dans les conditions prévues par celui-ci. »

Préconisations :

1) **Alignement des conditions de solidarité des contrats individuels de Prévoyance labellisés sur les contrats collectifs** :
    a. Tarification en pourcentage de la rémunération ;
    b. Taux de cotisations identiques quel que soit l'âge des agents pour un même niveau de couverture ;
    c. Adhésion des agents au contrat ou au règlement ne pouvant être conditionnée par leur âge : Suppression des limites d'âge pour l'adhésion et tout au long de la durée du contrat. Dans cet esprit, le code du travail, en son article L. 1132-1, interdit toute « mesure discriminatoire, directe ou indirecte » fondée sur un critère d'âge. Dès lors, un système de garanties ne peut exclure des salariés sur le seul fondement d'un critère d'âge, ni, pour un régime de prévoyance, moduler le niveau des prestations ou des garanties en fonction de l'âge.

d. Adhésion des agents au contrat ou au règlement ne pouvant être conditionnée par leur état de santé : Interdiction du questionnaire médical pour l'adhésion et tout au long de la durée du contrat.

2) **Renforcer la vérification du respect des critères de labellisation** :

   a. Contrôle tous les 2 ans du respect des critères de solidarité,

   b. Obligation de communiquer les évolutions tarifaires annuelles des contrats labellisés aux agents et à la DGCL en respectant un délai de prévenance de 3 mois minimum + obligation de communiquer de façon transparente sur les frais de chargement, ainsi que sur le ratio d'équilibre net de taxes et de frais des contrats labellisés (Rapport Prestations sur Cotisations).

   c. Suivi par l'observatoire de la Réforme afin d'avoir une vision consolidée des contrats proposés et des dynamiques de portefeuille.

Limiter les barrières à l'entrée des contrats individuels et collectifs de prévoyance pour renforcer les solidarités entre agents

Risque Prévoyance - Convention de participation

L'article 31 du Décret 2011-1474 du 08/11/2011 prévoie la faculté pour les organismes d'assurances de refuser l'adhésion des agents ou, si l'adhésion est acceptée, d'appliquer une tarification différente fondée sur un questionnaire médical, tel que :

« (…) 2° (…) Les agents qui ne sont pas en arrêt de travail à la date d'effet du contrat ou du règlement et qui ne sont pas inscrits à celui-ci peuvent y adhérer **sous réserve que leur inscription intervienne pendant les six premiers mois** qui suivent la date de prise d'effet du contrat ou du règlement. Les agents embauchés postérieurement à la date de prise d'effet du contrat ou du règlement peuvent y adhérer sous réserve que leur inscription intervienne dans les six premiers mois qui suivent la date d'embauche. Les agents en arrêt de travail peuvent adhérer au contrat ou au règlement dans les conditions prévues par celui-ci.

Passé ce délai de six mois suivant la date de prise d'effet du contrat ou du règlement, ou la date d'embauche, si **l'adhésion au titre du contrat ou du règlement est acceptée, elle pourra être subordonnée à une tarification différente fondée sur un questionnaire médical** »

Risque Prévoyance - Labellisation et Convention de participation

Afin de ne pas soumettre l'adhésion des agents à un questionnaire médical, notamment parce que cela entraîne de facto l'application d'un niveau de taxation supérieur au titre de la garantie « Incapacité Temporaire de Travail » (14% de taxes contre 7% lorsque l'adhésion n'est pas soumise à questionnaire médical), les organismes d'assurances mettent souvent en place des délais de carence ou de stage d'une durée variable de 6 à 12 mois, une fois passé le délai de six mois prévu par l'article 31 du Décret du 08/11/2011.

Préconisations :

1) Tant pour les contrats individuels labellisés que pour les conventions de participation : Interdire le questionnaire médical tout au long de la durée du contrat, ainsi que la mise en place d'une tarification différente en raison de l'état de santé.
2) Tant pour les contrats individuels labellisés que pour les contrats collectifs à adhésion facultative résultants de conventions de participation : Encadrer la pratique des délais de carences ou de stages en matière de prévoyance : durée limitée à 6 mois maximum.

Mieux définir les agents éligibles par risque

L'Article 1 du Décret 2011-1474 du 08/11/2011 stipule :

« La participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics bénéficie **aux fonctionnaires et agents (…) de droit public et de droit privé** relevant des collectivités et établissements mentionnés aux articles 2 et 12 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée qui adhèrent à des règlements ou souscrivent des contrats garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, agents et retraités, dans les conditions prévues au présent décret. »

La Circulaire n°RDFB1220789C du 25 mai 2012 traite une partie des cas rencontrés, tels que les fonctionnaires des OPH, ainsi que les agents de droit privé des OPH, les fonctionnaires détachés, les fonctionnaires mis à disposition, et les agents retraités.

Préconisations :

Préciser l'éligibilité des différentes catégories d'agents :

1) Agents à temps non complet / agents multi-employeurs : Adhésion possible tant en matière de prévoyance que de frais de santé, mais il convient de prévoir une dérogation d'adhésion au caractère obligatoire de l'adhésion au titre des contrats de frais de santé (idem secteur privé).
2) Agents vacataires : Adhésion non possible.
3) Agents de droit public des OPH, agents de droit privé des OPH, agents détachés, agents mis à disposition : maintien du cadre règlementaire actuel.
4) Agents retraités : adhésion possible aux contrats de frais de santé, mais sans participation de l'employeur. **Pour les contrats collectifs résultant de convention de participation** : Application de l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Évin, en vigueur dans le secteur privé : mêmes garanties que les actifs, adhésion non soumise à questionnaire médical, cotisations n'évoluant pas en fonction de l'âge, et tarification encadrée (tarification identique à celle des actifs la 1ère année suivant le départ à la retraite, augmentation tarifaire de 25 % maximum la 2ème année, et augmentation tarifaire de 50% maximum la 3ème année).

Donner plus de souplesse à l'employeur pour fixer les critères de modulation de sa participation

L'article 23 du Décret 2011-1474 du 08/11/2011 dispose que :

« Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent **moduler leur participation** dans un but d'intérêt social, en **prenant en compte le revenu des agents et, le cas échéant, leur situation familiale**. »

L'article 24 du Décret 2011-1474 du 08/11/2011 dispose que :

« La participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics constitue une aide à la personne, **sous forme d'un montant unitaire par agent**, et vient en déduction de la cotisation ou de la prime due par les agents. (…) »

Préconisation :

1) Prévoir la faculté pour les collectivités territoriales qui le souhaiteraient de tenir compte de l'indice ou de la catégorie pour moduler leur participation, ainsi que la possibilité de déterminer le niveau de participation en pourcentage des cotisations.

Renforcer l'encadrement des évolutions tarifaires sur la durée des conventions de participation

Afin de mieux encadrer les pratiques d'évolutions tarifaires des organismes d'assurances, il conviendrait de fixer un cadre précis et borné pour les critères d'encadrement figurant à l'article 20 du Décret 2011-1474 du 08/11/2011.

Le respect de ces critères devrait être engageant pour l'organisme d'assurance et ainsi, le non-respect de ces critères par l'organisme d'assurance devrait faire l'objet de pénalités.

Préconisations :

1) Imposer un délai de prévenance obligatoire de 6 mois avant l'échéance contractuelle en cas d'évolutions tarifaires.
2) Préciser les modalités de résiliation et le préavis de résiliation des conventions de participation ainsi que des contrats d'assurances : Mettre en place, pour l'organisme d'assurance et le souscripteur, un délai de préavis de 6 mois pour la résiliation des conventions de participations et des contrats d'assurances inhérents, afin de permettre aux collectivités de relancer une consultation en cas de besoin.
3) Plafonner les possibilités d'évolutions tarifaires à une hausse annuelle de cotisation de 20 % ;
4) Recommander dans la circulaire, l'inscription dans le cahier des charges de clauses précisant les items de l'article 20 du Décret 2011-1474 du 08/11/2011, comme dans l'exemple ci-dessous :

« Le dépassement des limites tarifaires prévues à l'article 17 n'est possible que dans les cas suivants et si le changement revêt un caractère significatif :

1° Aggravation de la sinistralité : On entend par caractère significatif de l'aggravation de la sinistralité une hausse du rapport Prestations / Cotisations supérieur ou égal à 5 % par rapport à celui constaté au cours de l'exercice précédent. Dans le cadre des renouvellements de convention de participation, le dernier rapport Prestations/Cotisations connu et joint au cahier des charges servira de base de comparaison pour l'évaluation de l'évolution de la sinistralité.

2° Variation du nombre d'agents et de retraités adhérents ou souscripteurs : On entend par caractère significatif une baisse ou une hausse de 10% du nombre d'agents et de retraités adhérents ou souscripteurs par rapport au nombre d'agents et de retraités adhérents ou souscripteurs au 31/12 de l'année précédente ;

3° Évolutions démographiques : On entend par caractère significatif une hausse de la moyenne d'âge des agents adhérents supérieure à 2 ans par rapport à la moyenne d'âge des agents adhérents au cours de l'exercice précédent ; »

Sécurisation des procédures de mise en concurrence et application du code des marchés publics

La procédure d'appel d'offres relative aux conventions de participation à adhésion facultative constitue une procédure ad hoc qui ne relève pas du code des marchés publics, ceci dans la mesure où il n'y a pas de lien financier direct entre la collectivité territoriale et/ou le centre de gestion et l'organisme d'assurance, dans la mesure où la participation financière de l'employeur est versée seulement à l'agent qui choisit d'adhérer au contrat collectif résultant de la convention de participation.

En revanche, la circulaire devra clarifier si les procédures d'appels d'offres relatives à la mise en place de contrats d'assurances à adhésion obligatoire relèveront du code de la Commande Publique.

Par ailleurs, la procédure ad hoc relative aux conventions de participation prévoie un délai de réception des offres à compter de la date de publication de l'AAPC d'une durée minimum de 45 jours. Ce délai peut se révéler incompatible avec l'organisation d'une nouvelle consultation en urgence en cas de défaillance de l'organisme d'assurance en cours d'exécution d'une convention de participation, notamment en fin d'année.

Préconisations :

1) Fixer un délai de réception des offres plus compatible avec l'organisation de consultations dans un contexte dégradé (en cas de majorations tarifaires importantes ou de résiliation des contrats d'assurances par l'organisme d'assurance : Fixer un délai de réception des offres à

30 jours à compter de la publication de l'avis d'appel public à concurrence (idem appel d'offres ouverts) contre 45 jours actuellement.

2) Définir par circulaire la procédure d'appel d'offres à mettre en œuvre dans la perspective de la mise en place de contrats d'assurances à adhésion obligatoire, et en détailler l'organisation pratique afin notamment de conserver une certaine souplesse pour les employeurs territoriaux tout en garantissant la sécurisation juridique de la procédure au regard du dialogue social et des avis à recueillir du Comité Technique (quelles informations relatives aux candidats et aux offres seront ou non communicables aux organisations syndicales dans le cadre du dialogue social et des Comités Techniques).

Pour les contrats collectifs à adhésion obligatoire, préciser les dérogations d'adhésions possibles

Facultés de dispenses « de droit »

- Les agents sous contrat à durée déterminée qui justifient bénéficier d'une couverture santé « responsable » conforme à l'article L.871-1 du code de la Sécurité sociale. La dispense doit être formulée à l'embauche.

- Les agents qui bénéficient, par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs ci-dessous. La dispense doit être formulée à l'embauche ou à la date de prise d'effet de la couverture dont l'agent bénéficie par ailleurs :
  - un dispositif de frais de santé complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale (couverture collective obligatoire souscrite par l'employeur) ;
  - le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code la de Sécurité sociale (Alsace-Moselle) ;
  - le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 (IEG) ;
  - Les mutuelles des fonctions publiques d'État et des collectivités territoriales relevant des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
  - les contrats d'assurance de groupe relevant de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (Contrats dits « Madelin ») ;
- Les agents bénéficiant d'une couverture santé individuelle au moment de la mise en place ou de l'embauche si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

- Les agents bénéficiant à l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place du régime, ou à la date de prise d'effet d'une des couvertures ci-dessous jusqu'au terme de l'attribution de ces aides :
  - d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la Sécurité sociale (CMU-C),
  - de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1

du code de la Sécurité sociale (ACS),

Facultés de dispenses facultatives au choix de la collectivité

Pour être exercées par les agents, les facultés dispenses ci-dessous doivent être expressément stipulées, en tout ou partie, dans l'accord collectif, sous peine de remise en cause du caractère obligatoire du contrat, et par conséquent du régime social de faveur inhérent.

- Les agents et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

- Les agents et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.
- Les agents à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les agents remplissant les conditions d'une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires ou à défaut d'une déclaration sur l'honneur de l'agent, auprès de l'employeur qui conservera les demandes de dispenses et les justificatifs ou déclarations y afférents.

Les demandes de dispenses devront comporter la mention selon laquelle l'agent a été préalablement informé des conséquences de son choix.

Le maintien des dérogations est subordonné à la fourniture annuelle des justificatifs ou déclarations sur l'honneur de l'agent à l'employeur : à défaut, les agents concernés seront immédiatement affiliés au régime.

Préciser le cadre juridique, fiscal et social de la participation de l'employeur aux contrats collectifs à adhésion obligatoires

Le rapport de présentation de l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 au Conseil commun de la fonction publique précise que : « Ces contrats (à adhésion obligatoire) seront éligibles aux mêmes dispositions fiscales et sociales que ceux dont bénéficient les salariés dans des conditions qui ne peuvent être fixées dans le présent projet d'ordonnance mais qui seront à inscrire en loi de finances et loi de financement de la sécurité sociale. »

Il est à noter que dans le secteur privé, en matière de frais de santé, lorsque la couverture des ayants-droit est prise en compte, leur affiliation peut être prévue à titre facultatif ou à titre obligatoire.

Si le dispositif ouvre le régime aux ayants-droit à titre facultatif, les contributions versées au-delà du montant prévu pour la couverture du seul salarié ne bénéficient pas de l'exonération.

Si le dispositif prévoit la couverture des ayants-droit du salarié à titre obligatoire, la totalité de la contribution de l'employeur, y compris celle versée au titre des ayants-droit, est éligible à l'exonération de cotisations.

Actuellement, le Décret 2011-1474 du 08/11/2011 permet aux collectivités territoriales de moduler leur participation en fonction de la situation familiale et/ou du niveau de revenu des agents. Il est ainsi très fréquent de trouver des grilles de participation employeur qui tiennent compte de la situation familiale des agents.

Préconisations :

1) Pour les contrats de frais de santé à adhésion obligatoire, déterminer précisément les conditions d'exonération sociale des cotisations employeur au regard du caractère obligatoire de l'adhésion de l'agent et/ou de l'agent et de sa famille.
2) Préciser les dérogations d'adhésions des familles, pour sécuriser juridiquement les dispositifs :

Facultés de dispense « de droit » des ayants-droit

Par exception, et sur demande écrite de l'agent, ses ayants droit pourront être dispensés d'affiliation s'ils relèvent déjà de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivant :

- Un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale (couverture collective obligatoire souscrite par l'employeur) ;
- Le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code la de Sécurité sociale (Alsace/Moselle) ;
- Le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 (IEG) ;
- Les mutuelles des fonctions publiques d'État et des collectivités territoriales relevant des décrets n° 2007-1373 du 9 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- Les contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (contrats dits "Madelin").

Facultés de dispenses des ayants-droit facultatives au choix de la collectivité

Attention : Ces facultés de dispenses doivent être stipulées dans l'accord collectif en tout ou partie au choix de la collectivité. A défaut d'être prévues dans l'accord collectif, elles ne peuvent être exercées par les ayants-droit des agents sous peine de remettre en cause le régime social de faveur.

Par exception, et sur demande écrite de l'agent, ses ayants-droit pourront être dispensés d'affiliation s'ils bénéficient :

- D'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la Sécurité sociale (CMU-C), jusqu'au terme de l'attribution de cette aide ;

- De l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la Sécurité sociale (ACS), jusqu'au terme de l'attribution de cette aide ;
- D'une couverture santé individuelle au moment de la mise en place du présent régime ou de l'embauche de l'agent si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- D'une couverture collective obligatoire, pour les mêmes risques, relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants :

    - le régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
    - la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Les agents dont les ayants-droit remplissent les conditions d'une des dispenses ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires ou à défaut d'une déclaration sur l'honneur de l'agent, auprès de l'employeur qui conservera les demandes de dispenses et les justificatifs ou déclarations y afférents.

Les demandes de dispenses devront comporter la mention selon laquelle l'agent et ses ayants-droit ont été préalablement informés des conséquences de ce choix.

Le maintien des dispenses est subordonné à la fourniture annuelle des justificatifs : à défaut, les ayants-droit concernés seront immédiatement affiliés au régime.

3) Définir le traitement social et fiscal des contributions employeurs aux régimes de prévoyance et de frais de santé :

Contrats collectifs à adhésion facultative ou obligatoire, résultant de conventions de participation :

- Traitement social : alignement sur le secteur privé

Le montant maximum des contributions employeurs aux régimes « prévoyance » et « frais de santé », exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale pour chaque agent ne doit pas excéder la somme de 6% PASS (2 468,16 € en 2021) et 1,5 % de la rémunération soumise à cotisation de sécurité sociale. Le total ainsi obtenu ne peut excéder 12% du PASS (4 936,32 € en 2021)

- Régime fiscal pour les agents : alignement sur le secteur privé

Les cotisations des agents, affiliés au contrat collectif de Frais de santé de leur employeur, sont déductibles de leur revenu imposable dans une limite globale comprenant également les cotisations salariales et patronales au contrat collectif de Prévoyance de la somme de 5% du PASS (soit 2 056,80 € en 2021) et 2 % de la rémunération soumise à cotisation de sécurité sociale. Le total ainsi obtenu ne peut excéder 2% de 8 PASS (soit 6 581,76 € en 2021).

- CSG/CRDS et forfait social.

Les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance et/ou de frais de santé sont soumises dès le premier euro, à la CSG et à la CRDS sans abattement.

Pour les agents relevant de la CNRACL : assujettissement des contributions employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance et/ou de frais de santé à la CSG et à la CRDS (sans abattement de 1,75% pour frais professionnels).

Pour les agents relevant du régime général : assujettissement à la CSG et à la CRDS (sans abattement de 1,75 % pour frais professionnels) et au forfait social au taux de 8 % dans les collectivités de plus de 11 agents.

Contrats individuels labellisés

Dans le cadre de la procédure de labellisation, le caractère collectif ne peut être considéré comme respecté dans la mesure où la pluralité de contrats induit de fait une différenciation entre les prestations.

Pour les agents relevant de la CNRACL : assujettissement des contributions employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance et/ou de frais de santé à la CSG et à la CRDS (sans abattement de 1,75% pour frais professionnels).

Pour les agents relevant du régime général : assujettissement à la CSG et à la CRDS (sans abattement de 1,75 % pour frais professionnels) et aux cotisations de Sécurité Sociale dans les conditions et aux taux de droit commun. Dans cette hypothèse, le forfait social n'est pas dû.

Modalités des conventions de participation passées par les centres de gestion

Il arrive fréquemment que des collectivités souhaitent rejoindre les dispositifs de conventions de participation mis en place par leur centre de gestion au cours de la vie de la convention de participation.

Par ailleurs, l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 dans son article 2 confie une nouvelle compétence aux centres de gestion en matière de protection sociale complémentaire, le cas échéant dans un cadre régional ou interrégional selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Ainsi, la conclusion de conventions de participation au profit des collectivités territoriales et de leurs établissements publics constitue, à compter du 1er janvier 2022, une nouvelle mission obligatoire pour les centres de gestion.

Parallèlement l'ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 précise que :

« Dans les collectivités territoriales et les établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial, le centre de gestion autorisé à négocier et conclure l'accord en application du 10° de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 précitée détermine avec la ou les collectivités concernées les conditions de déroulement de la négociation ainsi que les modalités de conclusion de l'accord. L'application de l'accord est subordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement ».

Préconisations :

1) Préciser que l'obligation de passation de conventions de participation qui incombe aux centres de gestion porte sur des contrats collectifs à adhésion facultative et sur des contrats collectifs à adhésion obligatoire. Les centres de gestion devront pourvoir proposer les deux types de conventions en fonction de la demande des collectivités, résultant de la combinaison des dispositions des ordonnances 2021-175 et 2021-174 du 17 février 2021.

2) Préciser les modalités de passation de conventions de participation à adhésion obligatoire par les centres de gestion, notamment dans la mesure où l'adhésion aux conventions de participation demeurera facultative pour les collectivités : Prévoir des campagnes de mandatement ad hoc.

3) Permettre aux collectivités de demander l'adhésion à tout moment aux contrats en cours d'exécution d'une convention de participation souscrite par un centre de gestion, sous réserve que la collectivité délibère pour adhérer à la convention de participation conclue par le centre de gestion.

Reporting annuel obligatoire des organismes d'assurances

Préconisation :

Il conviendrait d'instituer, pour les organismes d'assurances, une obligation règlementaire de transmissions des comptes de résultats des contrats complémentaires de prévoyance et de frais de santé de l'année N-1 avant le 31/08 de l'année N, afin de permettre aux collectivités territoriales de mieux piloter leurs contrats, d'anticiper les éventuelles dérives de sinistralité, ainsi que les éventuelles demandes de hausses tarifaires, ou risque de résiliation.

Fixer un cadre règlementaire de provisionnement des risques en matière de Prévoyance complémentaire :

Constats :

- Le poids des provisions mathématiques, représentant l'engagement financier de l'organisme d'assurance au titre des sinistres toujours en cours à la date de clôture des comptes, est très significatif dans les comptes de résultats des contrats complémentaires de prévoyance.
- La méthodologie et les bases de calculs des provisions mathématiques diffèrent d'un organisme d'assurance à l'autre en l'absence de tables de mortalités et de lois de maintiens adaptés aux spécificités du statut de la fonction publique territoriale.

Préconisations :

1) Élaborer des lois de maintien et des tables de mortalités à construire sur mesure pour une parfaite adéquation avec les spécificités du statut de la fonction publique territoriale, et une uniformisation des pratiques du marché en la matière. Imposer à tous les organismes d'assurances l'utilisation de ces lois de maintiens pour le calcul des provisions mathématiques.

   Dans le secteur privé, les lois produites par le BCAC sont utilisées pour le provisionnement des prestations servies en cas d'incapacité et d'invalidité. L'utilisation de ces tables réglementaires nécessaires pour le provisionnement des risques Incapacité et Invalidité est encadrée par l'art. 143-12 du règlement ANC n° 2015-11.

2) Définir règlementairement les obligations de provisionnement par les organismes d'assurances sur le modèle de l'article 7 de la loi n°89-1009 du 31/12/1989 dite Loi Évin.

Encadrer les pratiques d'indemnisation en matière de Prévoyance

S'agissant des contrats de Prévoyance complémentaire et suite à un changement d'organisme d'assurance, il conviendrait d'encadrer règlementairement les pratiques d'indemnisation dans certaines situations, telles que :

- **Indemnisation des rechutes :**

Quel organisme d'assurance doit prendre en charge l'indemnisation de l'agent à l'occasion d'une rechute dans les cas de figures suivants :

a) Contrat collectif (à adhésion facultative ou obligatoire) succédant à un contrat individuel.
b) Succession de contrats collectifs (à adhésion facultative ou obligatoire).

Comment est déterminée la notion de rechute par l'organisme d'assurance sur les plans médicaux et juridiques ?

En cas de refus de prise en charge par les deux organismes d'assurances, il serait opportun d'imposer à l'organisme d'assurance tenant du risque d'indemniser l'agent dans l'attente de des résultats des expertises médicales et/ou judiciaires permettant de trancher.

- **Indemnisation des passages en Longue Maladie ou Longue Durée à effet rétroactif :**

Quel organisme d'assurance doit prendre en charge l'indemnisation de l'agent à l'occasion d'une rechute dans les cas de figures suivants :

a) Contrat collectif (à adhésion facultative ou obligatoire) succédant à un contrat individuel.
b) Succession de contrats collectifs (à adhésion facultative ou obligatoire).

En cas de refus de prise en charge par les deux organismes d'assurances, il serait opportun d'imposer à l'organisme d'assurance tenant du risque d'indemniser l'agent dans l'attente de des résultats des expertises médicales et/ou judiciaires permettant de trancher.

- **Arrêt de l'indemnisation des agents en fin de droits statutaires dans l'attente d'une décision du comité de réforme** : il conviendrait de prévoir, pour les agents concernés, la poursuite de l'indemnisation de la part de l'organisme d'assurance.

Accompagner le dialogue social en précisant les principaux points à négocier

Il serait opportun d'indiquer dans la future circulaire d'application consécutive à la révision du Décret 2011-1474 du 08/11/2011 les principaux points à négocier dans le cadre des négociations relatives à la Protection Sociale Complémentaire des agents, et notamment dans la perspective de la conclusion d'accords collectifs :

- Champ d'application, risque(s) couvert(s),
- Bénéficiaires éligibles,
- Caractère obligatoire de l'adhésion,
- Modalités d'adhésion des actifs et des retraités le cas échéant et dérogations règlementaires au caractère obligatoire de l'adhésion,
- Cotisations,
- Montant de la participation et critères de modulation inhérents,
- Évolution de la participation en fonction des évolutions tarifaires dans le temps,
- Éventuellement clause de revoyure à date,
- Informations des agents,
- Suivi des contrats,
- Portabilité pour les agents quittant la collectivité,
- Prise d'effet et durée de l'accord,
- Garantie(s) : à faire figurer en annexe en précisant qu'elles ne constituent pas un engagement de l'employeur

Création d'un observatoire de la réforme

Création d'un observatoire de la Réforme regroupant les différentes parties prenantes : les différents employeurs territoriaux, les représentants de l'État, …

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La nomination d'un référent laïcité

Le nouvel article 28 *ter* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, créé par l'article 3 de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021, prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics désignent un référent laïcité.

Le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité.

Cette mission est exercée à titre obligatoire par les CDG et est ajoutée au socle commun de prestations proposé aux collectivités non affiliées. Elle est également inscrite dans les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation puisque l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié par l'article 3 de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 prévoit que figure, parmi les missions gérées en commun à un niveau au moins régional, la désignation du référent laïcité prévu à l'article 28 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Cette nouvelle mission obligatoire ne s'accompagne pas d'un déplafonnement du 0,8%.

Lors d'une réunion organisée le 16 septembre dernier sur la mise en œuvre de la loi confortant le respect des principes de la République, la DGAFP a présenté les axes envisagés dans le projet de décret portant application de l'article 3 de la loi du 24 août 2021.

Ce décret en Conseil d'Etat doit déterminer les missions et les modalités et critères de désignation des futurs référents laïcité.

Le projet de décret pourrait inscrire une troisième mission dans le champ de compétences du référent laïcité : celle d'être médiateur entre l'usager et l'agent.

Cette troisième mission va largement au-delà de ce qui a été prévu par la loi et risquera d'entraîner des difficultés entre les collectivités et le Centre, ce dernier n'ayant pas vocation à agir en médiation entre un agent et un usager et exerçant une autre fonction de médiation.

Il convient d'ores et déjà de saisir la Ministre de la Transformation et de la fonction publiques et le DGCL pour les sensibiliser avant la présentation du projet de décret au CSFPT.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
01 53 30 09 99

Le Président

Paris, le 16 septembre 2021

A l'attention des présidents et des administrateurs délégués

IMPORTANT

MH/CL n°142-21

Objet : TTU Organisation de l'Assemblée générale

Mesdames et Messieurs les Présidents et Administrateurs délégués, Chers Collègues,

Lors de l'Assemblée Générale de notre Fédération du 5 juillet dernier, nous avons acté d'organiser notre prochaine réunion d'assemblée à Lyon, **aux dates des 9 et 10 décembre prochains**.

Toutefois, à ces dates se tiendra à Lyon la fête des Lumières. Cette fête est célébrée chaque année à Lyon, autour du 8 décembre durant plusieurs jours. A cette occasion, les monuments et les façades s'illuminent, constituant un spectacle haut en couleur.

Toutefois, cette manifestation entraîne, pour la tenue de notre Assemblée générale, certaines contraintes d'organisation et notamment la nécessité de centraliser la gestion des hébergements, les hôtels refusant les allotements et les réservations individuelles pendant cette période.

Compte-tenu de l'intérêt de pouvoir organiser notre assemblée pendant un temps fort de cette région, le bureau, lors de sa réunion du 15 septembre 2021, a décidé que notre Fédération ferait l'avance des hébergements des membres de l'AG et de leurs directeurs souhaitant participer à ces deux journées et ce, dans les plus brefs délais. Le remboursement de cette avance, correspondant au montant des deux nuitées sur Lyon (entre 175 et 190 euros par nuit petit déjeuner inclus), par les participants, a également été acté par le Bureau.

Au regard de la nécessité de pouvoir procéder aux réservations dans les plus brefs délais, nous vous remercions de bien vouloir nous confirmer votre présence les 9 et 10 décembre et votre demande de réservation d'une chambre **avant le 22 septembre** par mail à l'adresse suivante : secretariat@fncdg.com.

Au regard des conditions générales de vente spécifiques pendant cette période de Fête des lumières, **toute réservation effectuée sera facturée.**

Vous trouverez ci-joint le programme de ces deux journées ainsi que la liste des hôtels. Nous vous ferons parvenir, dans les meilleurs délais, le formulaire d'inscription aux différentes réunions prévues pendant ces deux journées.

Dans l'attente, je vous prie de croire, Mesdames et Messieurs les Présidents et Administrateurs délégués, Chers Collègues, à l'assurance de mes sentiments dévoués.

Le Président,

Michel HIRIART
Fédération nationale des
Centres de Gestion

LISTE DES HOTELS

2 NUITÉES (8/9 et 9/10 décembre 2021)

HOTEL	ADRESSE	nb CHB	TYPE CHB	TARIF/nuit	TAXE DE SEJOUR/ jour
IBIS STYLES LYON CONFLUENCE	26 Quai Perrache - 69002 Lyon	30	SINGLE + PDJ	165,00 €	1,65 €
			DOUBLE + PDJ	175,00 €	1,65 €
HOTEL CHARLEMAGNE	23 Cours Charlemagne - 69002 Lyon	100	SINGLE + PDJ	190,00 €	2,50 €
GREET HOTEL LYON CENTRE CONFLUENCE	26 Cours de Verdun Perrache - 69002 Lyon	20	SINGLE + PDJ	174,00 €	1,65 €
NOVOTEL LYON CONFLUENCE	3 Rue Paul Montrochet - 69002 Lyon	35	SINGLE + PDJ	185,00 €	2,50 €
NOVOTEL LYON GERLAND MUSEE DES CONFLUENCES	70 Avenue Leclerc - 69007 Lyon	50	SINGLE + PDJ	185,00 €	2,50 €

PROGRAMME DES 9 & 10 DÉCEMBRE 2021

*ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DÉLOCALISÉE A LYON**

JEUDI 9 DÉCEMBRE :

Hôtel de Région de Lyon

10h - 12h30 :	Assemblée Générale du GIP Informatique
12h30 :	Cocktail déjeunatoire
14h30 – 17h30 :	Assemblée Générale de la FNCDG
20h – 23h :	Diner Croisière à bord du Bateau restaurant HERMES

VENDREDI 10 DÉCEMBRE :

Hôtel de Région de Lyon

10h – 12h30 : Table ronde « La mutualisation de services : Quels enseignements pour les CDG »

12h30 : Déjeuner assis au restaurant le Selcius

**(sous réserve de modifications)*

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CONGRES FNCDG

« APPREHENDER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES DANS UN CONTEXTE DE TRANSITIONS ET DE REFORMES »

7,8 et 9 septembre 2022
MARSEILLE Palais du Pharo

PROGRAMME PRÉVISIONNEL DU CONGRÈS

Sous réserve de modifications

Mercredi 7 septembre 2022

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 *INAUGURATION DU SALON DES EXPOSANTS*

15h30-17h00 *REUNION INSTITUTIONNELLE : LES TRANSITIONS QUI AURONT UN IMPACT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES*

Le Président de la République avait affirmé, le 25 avril 2019, sa volonté d'ouvrir *« un nouvel acte de décentralisation adapté à chaque territoire ».*

La décentralisation engagée depuis 1982 a donné aux collectivités territoriales les moyens d'une meilleure adaptation des politiques publiques aux spécificités

locales. Le projet de loi 3DS a pour ambition de transformer les relations entre l'État et les collectivités territoriales.
Ce projet a pour ambition de :

- Parfaire la décentralisation, pour rendre plus lisible et plus efficace l'action publique
- Promouvoir la différenciation, pour s'assurer que chaque territoire dispose de lois et règlements adaptés à ses spécificités
- Renforcer la déconcentration, pour rendre l'État plus proche du terrain et mieux adapter les prises de décisions aux réalités locales.

En juillet 2020, Gérard LARCHER, président du Sénat, Philippe BAS, président de la commission des lois et Jean-Marie BOCKEL, président de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation, ont présenté 50 propositions du Sénat pour le plein exercice des libertés locales.
Ces propositions s'articulent autour de quatre objectifs :
- conforter l'autonomie des collectivités territoriales
- donner toute sa mesure au principe de subsidiarité
- amplifier la différenciation dans le respect de l'unité nationale afin d'adapter l'action publique aux spécificités locales
- renforcer le contrôle du Parlement pour garantir les libertés locales.

Au-delà de la mise en œuvre d'une nouvelle réforme institutionnelle, un rapport parlementaire publié en février 2019 *(rapport DE BELENET/SAVATIER sur les institutions de la FPT)*, mettait en évidence les enjeux auxquels sont confrontés les collectivités territoriales et les transitions qu'elles sont amenées à appréhender pour le mandat 2020-2026 :

- une évolution territoriale liée à la mise en œuvre de nouveaux schémas de mutualisation intercommunale
- des enjeux normatifs avec de nouvelles contraintes juridiques
- une transition écologique et énergétique qui amènent les collectivités à revoir leurs politiques publiques
- une transition digitale et numérique avec une adaptation à venir des services publics locaux
- une évolution démographique avec le vieillissement de la population et les attentes nouvelles des jeunes générations
- un contexte économique avec la maîtrise des dépenses publiques et la poursuite des contrats avec l'Etat.

Cette table-ronde s'axera autour de trois problématiques :

- La mise en place effective du nouveau cadre institutionnel issu des textes de réforme relatifs aux collectivités territoriales
- Les transitions normatives, écologiques, numériques, professionnelles, démographiques et leurs impacts sur la gestion des ressources humaines des collectivités
- La nécessaire adaptation des CDG à l'évolution du bloc local et aux transitions que les collectivités auront à appréhender.

20h30 *COCKTAIL DINATOIRE A LA CASA DELAUZE*

Jeudi 8 septembre 2022

8h30 *ACCUEIL DES PARTICIPANTS*

9h00 *ALLOCUTION D'OUVERTURE DU MINISTRE EN CHARGE DE LA FONCTION PUBLIQUE*

9h30-11h00 *TABLE-RONDE : LA MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE*

Le statut de la fonction publique aura 40 ans au cours de ce mandat. Ce fut un laps de temps au cours duquel des progrès ont pu être observés. La fonction publique est ainsi réputée être de qualité, professionnelle et intègre. Au cours de son existence, elle a su s'adapter aux différents contextes locaux complexes comme des réformes territoriales d'ampleur, des transferts de compétences de l'Etat, des baisses importantes de dotations.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiée au Journal officiel du 7 août 2019, a été adoptée après cinq mois de débats au Parlement, débats au cours desquels la FNCDG et la coordination des employeurs publics ont été force de propositions.

La loi s'organise autour de cinq titres qui recouvrent les objectifs que s'était assigné le Gouvernement lors de la présentation du projet en conseil des ministres en mars dernier :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics
- Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines
- Simplifier le cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme vis-à-vis des personnes en situation de handicap.

Ce texte modifie de nombreuses dispositions du statut de la fonction publique territoriale : évolution des instances de dialogue social, élargissement du recours aux contractuels, évolution de la déontologie des agents publics, modification des modalités de recrutement et d'évolution des carrières, égalité professionnelle femmes/hommes, instauration de la rupture conventionnelle…

La gestion des ressources humaines dans l'ensemble des collectivités territoriales a été rapidement impactée par ces nouvelles mesures législatives (65 des 95 articles de la loi concernaient la FPT).

Seul un tiers des dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 était d'application immédiate. Les décrets d'application ont été publiés à compter de novembre 2019 puis courant 2020 et 2021.

Cette loi ne constituait qu'une première étape dans la réforme de la fonction publique.
En effet, en sus des dispositions déjà contenues dans la loi, le Gouvernement a reçu du Parlement l'autorisation de légiférer, par ordonnances, dans des domaines importants : les modalités de recrutement au sein des corps et cadres d'emplois de catégorie A, la formation des agents publics, les règles de négociation dans la fonction publique, la protection sociale, la santé au travail, la gestion de l'inaptitude…

Il s'agira dans le cadre de cette table-ronde de s'interroger sur la question de l'évolution du statut autour de trois thématiques :

- L'évolution du dialogue social
- Les modes de recrutement
- La santé et les politiques sociales.

11h00-12h45 *TABLE-RONDE : L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE EN MATIERE DE GRH ET SES ENSEIGNEMENTS POUR L'AVENIR*

Depuis le premier trimestre 2020, le monde est marqué par une crise sanitaire sans précédent. Les employeurs publics locaux et les agents ont joué un rôle important dans la gestion de cette crise.

Comme le souligne le rapport d'information du Sénat publié le 10 juillet 2020, la crise sanitaire a contraint les collectivités territoriales à s'organiser rapidement et à mettre en place : le travail à distance, réunions des assemblées délibérantes en visioconférence, une continuité des services essentiels…

Si les collectivités territoriales ont su démontrer des capacités d'adaptation exceptionnelles, la crise a toutefois mis en lumière certaines difficultés de gestion ou de fonctionnement.

Cette table-ronde s'axera autour de quatre problématiques :

- Les enseignements de la gestion de la crise par les collectivités territoriales (Rapports de l'IGA, de la cour des comptes, enquête menée par la FNCDG, l'AMF, l'ADF, Régions de France et le CNFPT ont mis en lumière comment les collectivités et leurs établissements avaient fait face à la crise sanitaire, les obstacles qu'elles avaient rencontrés, les missions qu'elles avaient pu continuer à assurer, le statut des agents, les mesures de protection et de prévention adoptées, les mutualisations opérées)
- L'impact normatif de la gestion de la crise sanitaire sur les RH (une crise *« créatrice de droit »*, le jeu de l'interprétation des textes et recommandations, les évolutions *« statutaires »* objectives…)

- Les principes de continuité et de mutabilité du service public à l'épreuve de la crise du Covid 19 (force et usage de ces principes, actualité, enseignements retenus)
- L'évolution de l'approche des enjeux de santé au travail après la crise.

13h00 *DEJEUNER*

14h30 – 16h00 *ATELIERS THÉMATIQUES*

1. *L'évolution des missions des Centres de gestion et de leurs modes de fonctionnement*

La période 2010-2015 a été très impactante pour la scène publique locale, 6 lois importantes étant intervenue pour redéfinir le cadre d'intervention des collectivités et de leurs groupements : (lois RCT, MAPTAM, ALUR, loi de délimitation des régions, loi relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle, loi *NOTRe).*

Ces réformes de la scène publique locale ont été accompagnées de lois modifiant le statut de la fonction publique territoriale qui ont considérablement renforcé le rôle des Centres de Gestion.

- Loi du 19 février 2007
  - ✓ Transfert de la gestion des agents de catégorie A aux CDG
  - ✓ transfert des concours organisés par le CNFPT
  - ✓ Renforcement des missions facultatives (action sociale, médecine préventive, retraite…)
  - ✓ Création des CDG coordonnateurs, mise en place de chartes de coopération régionales ou interrégionales et des conférences régionales de l'emploi
  - ✓ Instauration de la conférence nationale de l'emploi

- Loi du 12 mars 2012
  - ✓ Renforcement des missions obligatoires (aide au recrutement, accompagnement à la fiabilisation des comptes de droit en matière de retraite, commission de réforme, comité médical, assistance juridique statutaire)
  - ✓ Instauration du socle commun

- Loi déontologie du 20 avril 2016 :

  - ✓ Ouverture du champ des missions facultatives des Centres (archivage, conseil en organisation, conseil juridique…)
  - ✓ Création des observatoires régionaux de l'emploi
  - ✓ Extension du champ des compétences obligatoires (secrétariat des commissions consultatives paritaires, fonction de référent déontologue)
  - ✓ Renforcement de la mutualisation régionale à la gestion des agents de catégorie B

- ✓ Suppression de la dérogation à l'abaissement du seuil d'affiliation aux CDG à 300 agents
- ✓ Mise en œuvre de la dégressivité de la rémunération des FMPE
- ✓ Généralisation des concours sur titres

- Loi du 18 novembre 2016

  - ✓ Fonction de médiateur dans le cadre de la médiation préalable obligatoire

- Ordonnance du 19 janvier 2017

  - ✓ Rôle des CDG en matière de période de préparation aux reclassements et de conseil en évolution professionnelle

- Ordonnance du 13 avril 2017

  - ✓ Création de la Place de l'emploi public et rôle des CDG en matière de diffusion des offres

- Loi de transformation de la fonction publique 6 août 2019

  - ✓ Champ de compétences facultatives renforcé (réécriture de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, médecine statutaire et de contrôle, exercice la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat et de l'Hospitalière)
  - ✓ Mode d'organisation des CDG modifié (possibilité renforcée de fusion, possibilité pour un président de déléguer une fonction à un administrateur)
  - ✓ Réforme du dispositif de prise en charge des FMPE
  - ✓ Rôle d'accompagnement des CDG en matière de dispositif de signalement des violences
  - ✓ Conventionnement obligatoire avec le CNFPT au niveau régional
  - ✓ Interdiction des multi-inscriptions aux concours (plateforme nationale d'inscription aux concours mise en œuvre en avril 2021)
  - ✓ Mode d'organisation régional modifié et renforcé (instauration d'un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation)

Ces textes ont renforcé les Centres de Gestion dans leur fonction de mutualisation, tant en termes de compétences que dans leur organisation.

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

La préservation du lien direct entre le CDG et toutes les collectivités ne constitue pas un obstacle à la mutualisation régionale de missions, qui, pour s'approfondir,

devrait s'envisager non seulement pour celles déjà obligatoirement gérées en commun à un niveau au moins régional, au titre de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, mais plus largement pour toutes leurs missions : le schéma examinera tous les domaines de compétences des CDG.

L'atelier sera l'occasion de présenter l'évolution des missions des CDG et de leurs conditions d'exercice et les axes de mutualisation mis en oeuvre en distinguant les missions qui nécessitent un lien de proximité indispensable avec les collectivités territoriales et les agents, de celles qui peuvent s'exercer de manière subsidiaire à un niveau mutualisé (supra-départemental, régional, interrégional) lorsque l'exercice de certaines missions à un niveau d'efficacité pertinent dépasse le cadre départemental.

L'atelier sera également d'évoquer les problématiques rencontrées par les collectivités et structures intercommunales et les outils techniques, juridiques et déontologiques mis en place par les Centres de Gestion pour les accompagner mais aussi les mutualisations avec d'autres acteurs que les CDG eux-mêmes.

2. *La mise en œuvre du volet « pilotage stratégique » des lignes directrices de gestion : le rôle d'accompagnement des CDG en matière de GPEEC*

L'une des innovations de la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Ces lignes doivent être appréhendées comme des orientations à mettre en place sur le long terme, à savoir toute la durée du mandat.

Toutes ces orientations doivent être réalistes et réalisables, leur mise en œuvre sera progressive et espacée dans le temps.

Les lignes directrices de gestion sont arrêtées par arrêté du maire, après avis du comité technique.

Elles poursuivent deux objectifs :
1° déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
2° fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les lignes directrices de gestion intéressent l'ensemble des agents de la collectivité, quel que soit leur statut.

Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

L'obligation légale de mettre en œuvre des lignes directrices de gestion correspond à une volonté exprimée par le législateur de voir formalisées les politiques RH de toutes les collectivités territoriales.

Ces dernières doivent notamment s'interroger sur :

- Les lois et règlements récents ou à venir
- La part plus ou moins importante d'agents qui vont partir en retraite dans les prochaines années
- La nécessité de professionnaliser les services
- Les demandes des usagers
- L'attractivité de la collectivité
- Le mode de gestion des services publics
- L'utilisation de ressources externes
- Le développement des compétences et de l'encadrement
- La mise en œuvre des projets de service
- La gestion des inaptitudes et de l'usure professionnelle
- L'accompagnement au changement…

L'élaboration des lignes directrices de gestion incite à aller vers des dispositifs d'anticipation et de prospectives et la mise en œuvre de la GPEEC qui se caractérise par une grande diversité d'outils : pyramide des âges, tableau prévisionnel d'effectif, analyse des emplois susceptibles d'évoluer, mise en place d'un plan de formation, intégration d'objectifs dans les guides des entretiens annuels d'évaluation…

L'atelier sera l'occasion d'aborder trois questions principales :

- Comment a été abordée l'élaboration des lignes directrices de gestion ?

- Quel est le champ d'intervention des CDG sur cette thématique et celle plus générale de la GPEEC ? Sur quelles thématiques organisationnelles ou RH et auprès de quels types de collectivités et établissements les CDG interviennent-ils principalement ?

- Quels sont les outils proposés aux collectivités et établissements pour mener à bien une telle démarche ?

16h00 – 17h00 *REUNION INSTITUTIONNELLE : BILAN DE L'EXPERIMENTATION DE LA MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE*

Depuis le 1er avril 2018, 42 CDG expérimentateurs exercent la mission de MPO auprès de 7 716 collectivités et établissements représentant plus de 378 000 agents publics. Au total en 2019, 85 médiateurs ont été nommés au sein des Centres de Gestion.

En vertu de l'article 7 du décret n°2018-101 du 16 février 2018, les médiateurs doivent établir un rapport d'activité annuel dans lequel ils indiquent :
-le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses
-les éventuelles difficultés rencontrées
-l'appréciation sur l'expérimentation.

En 2019 et 2020, la Fédération a dressé deux premiers rapports annuels globaux issus de l'ensemble des rapports annuels transmis par les CDG afin de bénéficier d'une synthèse générale.

Conformément aux dispositions de l'article 34 de la loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, le décret n°2020-1303 du 27 octobre 2020 a prolongé au 31 décembre 2021 la date limite de fin de l'expérimentation de la MPO par les CDG, qui était initialement fixée au 18 novembre 2020.

Outre la présentation des chiffres clés de l'expérimentation, cette réunion institutionnelle permettra de présenter des axes d'évolution de cette mission (pérennisation, cas de saisine, modalités d'exercice…).

20h *DINER DE GALA AU FORTIN DE CORBIERES*

Vendredi 9 septembre 2022

9h00 *ACCUEIL DES PARTICIPANTS*

9h30-12h30 *ASSEMBLEE GENERALE*

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 *CLOTURE DE L'ASSEMBLEE GENERALE*

13h00-16h30 *DEJEUNER AUX HALLES DE LA MAJOR*

16h45 *RETOUR DES PARTICIPANTS*

NOS PACKAGES

Différentes offres de partenariat vous sont proposées afin d'assurer de manière optimale la présence de votre établissement au Congrès de la Fédération Nationale des Centres de Gestion

Contenu du pack	Pack Argent	Pack Cuivre	Pack Or	Pack Platine
Stand (équipement de base)	6m²	9m²	12m²	24m²
Documents institutionnels ou promotionnels dans la mallette congressiste	X	X	X	X
Logo sur les kakémonos du Palais des Congrès	X	X	X	X
Logo sur la page congrès du site internet	X	X	X	X
Invitation dîner de gala (jeudi 8 septembre)	2	2	3	3
Logo dossier presse		X	X	X
Affiches dans le palais des congrès		X	X	X
Invitation cocktail dinatoire (mercredi 7 septembre)		2	3	3
Encart dans la brochure		1/2 page	1 page	1 page
Crayon / stylo / boite de bonbons avec le marquage de votre logo dans la mallette congressiste		1	2	2
Invitation déjeuner (vendredi 9 septembre)			3	3
Tarif TTC	1 500 €	3 300 €	4 200 €	5 400 €
Option encart dans la brochure (prix TTC) Option pause café (prix TTC)	1/4 page : 480€ 1/2 page : 720€ 1 page : 1200€	1 page au lieu 1/2 : +300€	pause-café au choix : +900€	pause-café au choix : +900€

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission
« CARRIERE »

Mardi 22 juin 2021

COMPTE-RENDU

LISTE DES PARTICIPANTS

Co-Présidents

Philip SQUELARD, Président du CDG de la Loire-Atlantique
Roger RECORS, Président du CDG de la Gironde

Référent ANDCDG

Xavier LALONDE, Directeur du CDG de l'Aisne

Autres participants

CDG	NOM	PRENOM	FONCTION
03	DORY	Chantal	Responsable service carrières
03	NGUYEN	Men	Responsable pôle carrières
05	BUTEL	Alexandra	DGS
06	ORS-ISAIA	Marion	Responsable du service Assistance Juridique et Statutaire
08	ALLAIRE	Sébastien	DG
15	BONNET	Martine	Chef du pôle ressources humaines
15	OUBBATI	Nathalie	Responsable de la veille juridique

19	DUMOND	Fabienne	Responsable du service GRH
21	RIPOLL	Audrey	Responsable pôle statut/carrière
26	LAFFORGUE-CASTETS	Elodie	Chargée de mission
28	DUCERF	Jean-Luc	Vice-Président
35	GAUBERT	Séverine	Responsable du service Statuts-Rémunération
37	SENECHAL	Isabelle	3ème Vice-Présidente
37	DE KILMAINE	Benoit	DG
37	MONTAUT	Isabelle	Directrice du pôle Juridique et Statutaire
40	LE BOURNOT	Josiane	Responsable service contractuels
41	GOUTX	Alain	Vice-Président en charge de la santé au travail
41	MARTELLIERE	Eric	Président
42	DE SA	Claire	Responsable carrières-instances
44	HERBERT	Florence	Directrice expertise et pilotage RH
45	GALZIN	Florence	Présidente
45	GOUGEON	Laurent	responsable du pôle expertise juridique statutaire
47	COSTES	Jean-Louis	1er Vice-Président
47	BROLESE	Patricia	DGA
47	FENJIRO	Nassim	Responsable pôle parcours professionnels
47	SZWARC	Johanna	Responsable adjointe pôle parcours professionnels

50	MOREL	Pierre	Responsable du Service Juridique, Documentation et Retraite
51	GROPETTI	Géraldine	DGS
52	DESBARRES	Anne	DGS
53	FOURNIER	Dominique	3ème Vice-Présidente
54	FAIVRE	Alain	DGS
56	JOUBAUD	Anne-Marie	Directrice-Adjointe du pôle parcours professionnels
56	CRUARD	Philippe	Directeur Général Adjoint des services
57	MICQUE	Thierry	Directeur
59	BASQUIN	Christine	Vice-Présidente
59	DEUDON	Christine	Directrice des carrières
59	REGNIER	Caroline	DGA
59	BILLARD-BARON	Sylvie	Directrice de la direction des carrières
62	TAFFIN	Annick	Responsable du service carrières
64	LASSERENNE	Magali	Responsable direction expertise juridique et instances consultatives
64	MICHOU	Olivia	Responsable du pôle gestion statutaire
64	CANTAL	Marie	Responsable du pôle protection sociale et retraite
64	CHALOT	Anne	Responsable du pôle expertise juridique
65	JAUSAS	Claude	DGS
67	CORNU	Pascale	DGS

69	REVELLIN	Gérard	5ème Vice-Président
69	MARLIER-CANNATA	Laurence	Directrice du pôle appui aux collectivités
71	PERRODIN	Stéphanie	DGS
74	BLANC	Anne	Vice-Présidente
74	COMBARET	Nathalie	Directrice du pôle carrières et expertise juridique
74	PAGIS	Coralie	Responsable du service carrières et retraite
76	LEUMAIRE	Claude	3ème Vice-Présidente
76	ADAM	Jonathan	Responsable du Pôle Assistante Statutaire
76	BETOUT	Catherine	responsable du service gestion des carrières
77	KULPA-BETTENCOURT	Jocelyne	2ème Vice-Présidente
77	LECLERC	Chrystel	DGS
80	COURIAT	Céline	DGS
81	GALISSARD	Sandra	responsable du pôle carrière retraite
82	DEPRINCE	Jean-Luc	Président
83	GRANDJEAN	Marielle	Responsable pôle carrières/instances/ CNRACL
84	DESCHAMPS	Laure	Responsable Pôle Carrière / Juridique
85	HERVOUET	Eric	Président
85	HERARD	Katia	DGA
85	VANNIER	Emilie	Responsable service Carrières

85	ARNAULT	Noémie	Responsable de l'unité Gestion statutaire
86	REVUELTA	Vincent	Directeur adjoint
86	PORZIER	Marion	Responsable service carrière-retraite
89	APPRAOUI	Mourad	Service statut
PC	DEVY	Diana	DRH
PC	BARTHEL	Aurore	Directrice Générale Adjointe
PC	SOLER	Christine	Médiateur
PC	VINANT	Aurore	Directrice du conseil et de l'expertise statutaires
974	LAURET	Elodie	Directrice des affaires juridiques
974	TICHON	Antoine	Directeur pôle Carrières statut emploi
974	CAZETTE	Marie-Eve	Gestionnaire pôle statut-carrière-emploi
974	HOAREAU	Nicolas	Gestionnaire pôle statut-carrière-emploi

Roger RECORS et Philip SQUELARD ouvrent la première séance de la commission carrière du mandat dans le format un peu inhabituel de la visioconférence.

Ils présentent le programme de travail de l'année 2021 qui portera principalement sur la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, la pérennisation de la médiation préalable obligatoire, l'évolution de la fonction de référent déontologue, les propositions de modifications réglementaires visant à renforcer l'attractivité du métier de secrétaire de mairie.

Philip SQUELARD excuse l'absence de la DGCL dont l'ensemble des services était mobilisé sur la préparation du CSFPT et de textes réglementaires.

1. ACTUALITES JURIDIQUES

Roger RECORS rappelle que la commission étudiera et sera force de propositions sur les projets de textes législatifs et réglementaires et notamment sur les derniers textes d'application de la loi TFP du 6 août 2019.

Cindy LABORIE présente les dispositions de l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique qui prévoit notamment qu'à compter du 1er février 2022, les commissions de réforme et comités médicaux seront remplacés par les conseils médicaux. Le conseil médical sera saisi pour avis dans les cas déterminés par un décret en Conseil d'Etat qui fixera également les modalités d'organisation et de fonctionnement de ce conseil. Cette fusion des actuels commissions de réforme et comités médicaux figurait parmi les propositions du rapport de l'IGA et de l'IGAS de 2017 portant sur l'évaluation des instances médicales dans la fonction publique.

Cindy LABORIE précise qu'une réunion de travail a été organisée par la DGAFP en mars dernier avec les organisations syndicales et l'AMF, l'ADF et Régions de France pour la présentation des axes de réforme du conseil médical dans la FPE. Elle liste les cas de saisine prévus pour cette nouvelle instance qui serait amenée à se réunir en formation plénière ou en formation restreinte. Ainsi, il est envisagé que le futur conseil médical n'ait pas à émettre un avis en matière de prolongation de congé de maladie ordinaire ni de renouvellement de congé de longue maladie ou de longue durée. Il ne serait pas davantage saisi de la question de l'aptitude de l'agent à la reprise à l'issue de ces congés, quelle qu'en ait été la durée. Il est également envisagé la suppression du comité médical supérieur.

Le projet de décret relatif à la FPT n'a pas encore fait l'objet d'une diffusion. Toutefois, il conviendra d'être attentifs à la composition du conseil médical. En effet, le rôle des élus membres de l'instance semble remis en cause, la formation restreinte ne comprendrait que des médecins. Par ailleurs, la présidence de l'instance serait également confiée à un médecin qui aurait autorité sur le secrétariat administratif du conseil.

Cindy LABORIE indique que le décret devrait être présenté au CSFPT de novembre pour une publication vraisemblable en début d'année 2022.

Roger RECORS pose la question de la rémunération des médecins qui siègent dans les instances médicales. La rémunération n'apparaît pas adaptée aux missions exercées.

Cindy LABORIE présente les autres dispositions de l'ordonnance du 25 novembre 2020. La condition d'aptitude pour accéder à la fonction publique a été réécrite. Les statuts particuliers doivent fixer la liste des fonctions comportant des risques particuliers ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé sont appréciées. Ces textes seront modifiés dans un délai de deux ans.

L'ordonnance du 25 novembre 2020 renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les modalités suivant lesquelles un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant les congés pour raison de santé et le congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque celle-ci est de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle du fonctionnaire. Ce même texte modifie l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 concernant ses dispositions relatives au congé de longue maladie et au congé de longue durée mais également les dispositions relatives au temps partiel thérapeutique.

Les premiers textes d'application de cette ordonnance ont été publiés. Celui sur la réforme du temps partiel thérapeutique sera soumis à l'examen du CSFPT le 30 juin prochain.

Cindy LABORIE présente le projet de décret et les quatre amendements que déposera la FNCDG sur ce projet :

- Après l'article 13 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, est inséré un nouvel article 13-1 prévoyant que la demande d'autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire à l'autorité territoriale accompagnée d'un certificat médical indiquant la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emplois qu'occupe le bénéficiaire. Comme dans le secteur privé, en principe, c'est le médecin traitant de l'agent qui prescrit la mise en place du temps partiel thérapeutique. Un amendement du collège employeur a pour objet de préciser que le certificat médical peut être délivré soit par le médecin traitant ou par le médecin de prévention.
- Le nouvel article 13-1 prévoit que le fonctionnaire qui a bénéficié de la totalité de ses droits à exercer un service à temps partiel thérapeutique ne peut bénéficier d'une nouvelle autorisation au même titre s'il n'a pas été placé en position d'activité ou de détachement pendant un an au moins. Le congé de maladie étant une position d'activité, les agents retrouveraient tous leurs droits à temps partiel thérapeutique au bout d'un an de congé de maladie, ce qui ne favorise pas le retour à l'emploi. Un amendement du collège employeur a pour objet de prévoir, à l'instar de ce qui est prévu pour un congé de longue maladie, que le fonctionnaire qui a bénéficié de la totalité de ses droits ne peut bénéficier d'une nouvelle autorisation s'il n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant un an au moins.
- Aux termes du nouvel article 13-11, les périodes pendant lesquelles un fonctionnaire bénéficie d'un service à temps partiel pour raison thérapeutique sont assimilées à des périodes de service à temps plein pour la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ainsi que pour la constitution et la liquidation des droits à pension civile de retraite. Un amendement du collège employeur a pour objet d'inscrire que le temps partiel pour raison thérapeutique est également assimilé à une période de service à temps plein pour la détermination des droits à promotion interne.
- Après l'article 13 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, est inséré un nouvel article 13-5 prévoyant notamment que le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique peut demander à modifier la quotité de temps de travail ou à mettre un terme anticipé à la période de service à temps partiel pour raison thérapeutique sur présentation d'un nouveau certificat médical. Un amendement du collège employeur a pour objet d'encadrer cette possibilité autour d'un délai (après un délai de trente jours d'exercice des fonctions à temps partiel).

Concernant la réforme des congés familiaux, il s'agit d'un alignement avec le droit de la sécurité sociale. Les organisations syndicales ont la volonté de dégenrer les textes, ce que la DGCL pourrait retenir.

Cindy LABORIE évoque la décision du Conseil constitutionnel n°2021-917 du 11 juin 2021 qui avait été saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité sur la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du paragraphe VIII de l'article 21 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique.

Philip SQUELARD évoque un autre texte d'application de la loi du 6 août 2019 récemment publié, le décret du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux qui remplaceront les comités techniques et CHSCT à compter du 1er janvier 2023. Le décret définit les modes de création, la composition des CST, les élections des représentants du personnel, les attributions du CST et de la formation spécialisée en hygiène et sécurité, le fonctionnement de cette nouvelle instance. Il demande si les participants souhaitent poser des questions sur le décret.

Xavier LALONDE souligne que le texte se rapproche du fonctionnement déjà bien connu des CT et CHSCT et que l'ANDCDG travaillera comme en 2018 sur un guide dans les prochaines semaines sur ce sujet.

Philip SQUELARD rappelle que la loi du 6 août 2019 avait également habilité le gouvernement à prendre par voie d'ordonnance des mesures portant notamment sur la négociation collective, la formation, la santé, la protection sociale complémentaire.

Alexis BOUCHER présente les dispositions de l'ordonnance du 26 mai 2021 qui renforce la formation de certains agents publics pour favoriser leur évolution professionnelle.

Concernant le projet de décret relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet, l'article 6-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, créé par l'article 36 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 et complété par l'article 118 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, permet la création d'emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet, dans chaque collectivité territoriale et établissement public, en fonction de leur importance démographique.

Roger RECORS souligne que le projet de décret a pour objet la création des emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Il en définit les missions, fixe les modalités de recrutement ainsi que les conditions de nomination et d'avancement dans ces emplois. Ce projet sera soumis à l'examen du CSFPT le 30 juin prochain.

Cindy LABORIE présente les dispositions de ce projet de décret qui pourrait poser question et notamment le seuil de création de ces emplois. Les emplois fonctionnels d'experts de haut niveau et de directeurs de projet ne peuvent être créés que dans les communes de plus de 80 000 habitants, les départements, régions et établissement publics assimilés. Ce seuil est celui à partir duquel l'emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS) ne peut être occupé que par un fonctionnaire « A+ ». Contrairement aux emplois homologues à l'Etat,

ils ne peuvent être ouverts aux contractuels en raison de la rédaction de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984.
Le SNDGCT a souhaité que la FNCDG puisse soutenir un amendement abaissant ce seuil à 40 000 habitants.
Xavier LALONDE indique que l'esprit du texte est de s'appliquer à certaines catégories de collectivités, celles de plus de 80 000 habitants.

Séverine GAUBERT précise qu'au vu de l'indice terminal brut étant HEB (article 8 du projet de décret), à savoir celui aussi de DGS de 80 000 à 150 000 habitants, il ne me semble pas opportun de baisser le seuil de cet expert de haut niveau / directeur de projet.
En effet, pour une commune de 50 000 habitants, le DGS verrait son indice terminal plus faible que celui de son directeur de projet.

Les membres de la commission propose que le seuil à 80 000 habitants soit maintenu.

Xavier LALONDE souligne que l'article 8 du projet de décret prévoit que pour être nommés, les fonctionnaires doivent justifier d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise. La notion d'activités professionnelles diversifiées mérite d'être explicitée.

Cindy LABORIE précise que l'idée est de limiter la dérive des recrutements purement politiques, dérive déjà observée avec quelques contrats de projet.

Anne DESBARRES pose également la question de la définition *« d'activités professionnelles diversifiées »*. Doit-on considérer qu'il s'agit d'expériences dans le secteur privé et le secteur public ?

Cindy LABORIE met en évidence les fonctionnaires territoriaux qui n'auraient pas eu de mobilités dans une autre fonction publique ou dans le secteur privé et qui ne devraient pas se voir limiter l'accès à un poste d'expert de haut niveau.

Séverine GAUBERT propose d'introduire la notion de mobilités pour les agents souhaitant se positionner sur un tel poste.
Par ailleurs, le projet de texte prévoit que l détachement comporte une période probatoire d'une durée maximale de six mois. Au cours de cette période, l'autorité territoriale peut mettre fin au détachement pour tout motif et à tout moment. Cette décision ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Elle est notifiée à l'intéressé.
Pour la fin de ces emplois, Séverine GAUBERT indique que le droit commun doit s'appliquer. Cette proposition de suppression du dispositif dérogatoire prévu par le projet de décret est adoptée par les membres de la commission.

Cindy LABORIE propose qu'un amendement puisse être déposé dans le cadre de l'examen du projet de décret au CSFPT. Cet amendement prévoirait qu'à l'instar de ce qui est prévu par le décret n°2020-257 du 13 mars 2020 pour le recrutement de contractuels sur des emplois fonctionnels, les fonctionnaires nommés experts de haut niveau doivent avoir exercé des fonctions avec un certain niveau de responsabilité et avoir usé de mobilités.

Les membres de la commission valide cette proposition.

Roger RECORS évoque la mise en œuvre des accords de Ségur : Le 13 juillet 2020, le Premier Ministre et le ministre des Solidarités et de la Santé ont signé à l'hôtel de Matignon les accords du Ségur de la santé avec les organisations syndicales. Cet accord alloue 8,2 milliards d'euros afin de revaloriser la rémunération des sages-femmes, personnels non médicaux des établissements de santé et des EHPAD, des internes et étudiants en santé, ainsi que des praticiens qui font le choix de l'hôpital public. Cet accord entraîne une revalorisation des carrières de certains cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale.

Cindy LABORIE présente le calendrier de l'évolution des grilles des agents territoriaux concernés par les accords de Ségur.

Dans la continuité du Plan hôpital, une première mesure salariale a été actée au profit des 13 000 auxiliaires de soins territoriaux exerçant dans les EHPAD et tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées. D'un montant de 118 euros mensuels brut, la prime *« Grand âge »* a été instituée par le décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020.

Cindy LABORIE rappelle que les accords du Ségur de la santé tendent à une meilleure reconnaissance de l'engagement et des compétences des personnels de santé. Ils contiennent deux mesures de revalorisation salariale :

- L'instauration d'un complément de traitement indiciaire
- La revalorisation des grilles indiciaires qui aurait pour objet :

- De porter en catégorie B les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture avec application de la grille type de la catégorie B issue du nouvel espace statutaire (B type)
- D'intégrer les corps infirmiers dans la grille « type » de la catégorie A
- De revaloriser en conséquence les corps de la catégorie B et de la catégorie A mis en extinction, à due proportion de la revalorisation des corps de la catégorie A comparables.

Cindy LABORIE présente les cadres d'emplois et les effectifs concernés :

	Effectifs titulaires
Auxiliaires de soins	10000
Auxiliaires de puériculture	30000
Infirmiers SG	6600
Puéricultrices	5900
infirmiers sapeurs-pompiers	180
sapeurs-pompiers cadres	90
Cadres de santé	1900
Techniciens paramédicaux	1300
Puéricultrices cadres en extinction	140
Puéricultrices en extinction	560
Infirmiers cadres en extinction	140
Infirmiers en extinction	1100

Concernant l'alignement sur les grilles *« A-type »* pour les infirmiers en soins généraux, puéricultrices, cadres de santé et paramédicaux, le gain moyen serait

de 14,7 points d'indice majoré, soit un coût chargé annuel de 20M€ environ pour les 15 900 fonctionnaires concernés.

Le passage de la catégorie C à la catégorie B pour les aides-soignants et auxiliaires de puériculture concernera environ 40 000 agents. Le gain moyen pour les agents est de 5,7 points d'indice majoré. Le coût chargé annuel, pour le reclassement, est de l'ordre de 19 M€.

La revalorisation *« à due concurrence »* des cadres d'emplois en extinction, notamment les infirmiers restés en B, bénéficiera à 2100 fonctionnaires. Le coût annuel chargé pour le reclassement s'élèvera à 2M€.

Cindy LABORIE conclut la présentation en indiquant que les projets de décret devraient être présentés au CSFPT en septembre 2021.

2. PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE MENÉE CONJOINTEMENT AVEC L'ADCF SUR LES FUSIONS D'EPCI

Philip SQUELARD rappelle que la décennie 2010 a été marquée par deux vagues successives de redéfinition de la carte des intercommunalités de France :

- La première en 2013 et 2014 à la suite de la loi de réforme des collectivités territoriale de 2010 et a notamment achevé le rattachement de l'ensemble des communes à une communauté
- Le deuxième mouvement, mis en œuvre au 1er janvier 2017 conformément à la loi NOTRe, a eu pour objet de regrouper des intercommunalités ou à en modifier le périmètre.

Il cède la parole à Cindy LABORIE pour présenter les résultats de l'enquête menées auprès des EPCI issus d'une fusion après le 31 décembre 2016.

Cindy LABORIE indique que les 450 fusions intervenues au 1er janvier 2017 ont ceci de particulier qu'elles ont été préparées dans des délais très contraints.

En ce début de mandature 2020-2026, l'AdCF et la FNCDG ont souhaité réaliser un état des lieux des évolutions et des choix intervenus concernant les ressources humaines des EPCI issus de fusions depuis le 1er janvier 2017.

Une enquête a pour cela été adressée à tous les EPCI et 22% des établissements fusionnés y ont répondu.

Le document de restitution de l'étude s'organise autour de 10 thématiques :

1. Les compétences exercées à l'issue de la fusion
2. Les mutualisations
3. L'anticipation des fusions
4. Les impacts de la fusion sur l'organisation des services
5. Les créations de poste

6. Les suppressions de postes

7. La gestion des emplois fonctionnels

8. L'évolution des dépenses de fonctionnement

9. La réorganisation des temps de travail

10. L'impact de la fusion sur la rémunération et les prestations sociales.

Parmi les 98 répondants :
- 79 sont des communautés de communes (80,61%)
- 18 sont des communautés d'agglomération (18,37%)
- Une communauté urbaine a également adressé ses éléments.

Concernant le type de fusions, 61 communautés ont été créées par fusion simple (62,24%), 30 par fusion extension (30,61%), deux par fusion retrait (2,04%) et 5 par extension sur une communauté dissoute (5,10%).

Plus d'un tiers des communautés répondantes a une population supérieure à 40 000 habitants (35,71%), alors qu'environ 8% comptent moins de 15 000 habitants.

Avant la fusion, les communautés répondantes employaient en moyenne 137 agents, le minimum étant de 7 et le maximum de 1434 agents. Plus de 74% des communautés employaient plus de 50 agents et disposaient ainsi de leurs instances paritaires.

Au 1er décembre 2020, les communautés répondantes emploient en moyenne 173 agents, le minimum étant de 14 et le maximum de 1487 agents. L'évolution du nombre d'agents après la fusion se situe à environ + 26% (36 agents de plus en moyenne). Plus de 81% des EPCI répondants ont un effectif supérieur à 50 agents.

Concernant les agents contractuels, avant la fusion, les communautés répondantes employaient en moyenne 25 contractuels (18,25% des effectifs).
Neuf communautés n'en employaient aucun, le maximum d'agents contractuels étant de 255.

Concernant les agents contractuels, au 1er décembre 2020, les communautés répondantes emploient en moyenne 35 contractuels (+40% après la fusion), le minimum étant de 2 et le maximum de 265 agents. La part des agents contractuels représente en moyenne 20,23% des effectifs.

L'élaboration et l'adoption des schémas de mutualisation ont été très diverses au courant du mandat précédent.

Bien que l'élaboration de ce schéma ait été rendue facultative par la loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019 laquelle a réécrit l'article L 5211-39-1 du CGCT, dans de nombreuses communautés répondantes une réflexion est menée actuellement sur ce document ou ce dernier est en cours d'élaboration.

Seuls 5 EPCI indiquent que le schéma de mutualisation existant avant 2020 allait être abandonné pour le mandat 2020-2026.

Très majoritairement, la fusion a permis un renforcement de la mutualisation (près de 61% des répondants). Seules quatre communautés évoquent une diminution du niveau de mutualisation. Pour plus d'un tiers des répondants, la mutualisation se situe à un niveau comparable à celle en œuvre avant la fusion.
15 communautés (15,79%) indiquent ne pas avoir anticipé la fusion.

Très majoritairement, les EPCI ont engagé des travaux techniques préparatoires entre DGS, DRH, directeurs financiers (71,58%).

Plus de la moitié des communautés a mis en place des groupes de travail (58,95%), a engagé des échanges politiques pour préparer la fusion (58,95%) et réalisé des diagnostics ou études d'impact (54,74%).

Moins d'un quart des communautés ont mené des actions de communication ou d'information.

Pour plus d'un quart des EPCI, la mise en œuvre de la fusion n'a pas fait l'objet d'un accompagnement particulier. Pour les autres, ils ont majoritairement eu recours à l'appui d'un cabinet ou d'un bureau d'études (59,34%).
Plus d'un quart des communautés évoquent l'appui des services de l'Etat (26,37%), 18,68% celui du CDG.

91 communautés (Près de 93%) ont associé les agents au projet de fusion, très majoritairement par la voie du dialogue social formel ou informel (respectivement 52,75% et 64,84% des répondants). Un EPCI indique avoir organisé une rencontre individuelle avec chaque agent.

La très grande majorité des EPCI répondants a réorganisé les services à la suite de la fusion (89,80%).

Dans ce cadre, des difficultés ont pu être rencontrées par près de 89% des EPCI répondants, notamment :

- Les modes d'organisation très différents entre les structures préexistantes à la fusion (81,61%)
- Une inquiétude des agents (70,11%)
- Des compétences exercées non harmonisées (65,52%)
- Des modes de gestion et une structuration des effectifs éloignés (58,62%)
- Un niveau de mutualisation différent (22,99%)
- Des blocages politiques (21,84%).

La fusion a été pour la très grande majorité des EPCI répondants (près de 82%) l'occasion de travailler à une identité commune. Pour beaucoup, elle a permis de travailler sur la cohésion des équipes (72,09%), de développer le management participatif (43,02%), d'organiser les services en mode projet (44,19%).

Nombre d'EPCI (61,46%) ont mis en exergue la nécessité après la fusion de renforcer l'encadrement principalement intermédiaire (83,82%), mais aussi supérieur (38,24%) et de proximité (33,82%).

La très grande majorité des communautés répondantes indiquent que la fusion n'a pas nécessité la création de postes spécifiques pour accompagner celle-ci (près de 74%).
27 communautés ont toutefois recruté des emplois spécifiques avant la fusion ou juste après.

Sur le long terme, a contrario, plus de 76% des communautés ont créé des postes à l'issue de la fusion.

Les créations de postes ont été les plus importantes dans les domaines suivants :
- La communication (44%)
- L'urbanisme (44%)
- La GEMAPI (32%)
- Les services techniques (30,67%)
- L'assainissement (29,33%)
- L'aménagement, le développement (28%)
- La collecte et le traitement des déchets (28%)
- L'informatique (28%)
- La direction (26,67%)
- Le développement durable, la biodiversité (26,67%)
- Le juridique (25,33%)
- L'enfance, l'éducation, le scolaire (25,33%).

Majoritairement (62,77%), la fusion n'a entraîné aucune suppression de poste.
15 communautés évoquent des suppressions liées à la suppression de compétences, 10 pour des restitutions de compétences, 7 EPCI évoquent des suppressions liées au contexte économique et financier, 9 EPCI pour cause de transfert de compétence.

Dans deux tiers des établissements (66,44%), les emplois fonctionnels n'ont pas été impactés par l'évolution des seuils réglementaires. Ils ont conservé leur poste après la fusion.

Seules six communautés évoquent un placement en surnombre d'agents sur emploi fonctionnel. Cela concerne 15 agents et majoritairement des emplois de catégorie A (81,25%).
A l'issue du surnombre, un agent a été muté, cinq ont été reclassés. Les autres ont été pris en charge par le CDG ou le CNFPT.

87 communautés (88,78%) évoquent une hausse des dépenses de fonctionnement liée à :
- L'harmonisation des régimes indemnitaires (82,76%)
- L'embauche de nouveaux agents (70,11%)
- L'achat de matériels (49,43%)
- L'harmonisation des logiciels informatiques (47,13%)
- La réalisation d'études et d'analyses (43,68%).

Plus des deux tiers des EPCI (68,04%) ont engagé une démarche de réorganisation des temps de travail à l'issue de la fusion.

Seuls 12 EPCI (13,04%) n'ont pas engagé de démarche de refonte du régime indemnitaire. 3 communautés avaient anticipé cette démarche préalablement à la fusion.

Parmi les compléments de rémunération institués à l'issue de la fusion, plus de trois quarts des communautés (78,33%) ont mis en œuvre des dispositifs d'action sociale, 46,67% ont versé des indemnités de mobilité, 16,67% proposent des avantages en nature.
Moins d'un quart des EPCI répondants (13 communautés) a mis en place la protection sociale complémentaire.

A l'exception de quatre EPCI, toutes les communautés répondantes sont affiliées au CDG de leur département (95,88%), 12 communautés d'agglomération employant plus de 350 agents répondantes ayant fait le choix de l'affiliation volontaire. Un EPCI non affilié est adhérent au socle commun de prestations et trois autres précisent tout de même avoir recours aux services facultatifs de leur CDG.

Géraldine GROPETTI et Anne DESBARRES évoquent la question de l'affiliation volontaire des EPCI qui ne constitue pas une démarche évidente dans leur département et de l'évolution du seuil d'affiliation.

Roger RECORS souligne qu'il faut être très prudent sur cette question de l'évolution du seuil et que le projet de loi 4D pourrait être un vecteur pour certaines collectivités tentées par un abaissement du seuil.

3. PERENNISATION DE LA MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE

Roger RECORS rappelle que depuis le 1er avril 2018, 42 CDG expérimentateurs exercent la mission de médiation préalable obligatoire auprès de 7 716 collectivités et établissements, soit en moyenne 183 collectivités ou établissements par département, représentant plus de 378 000 agents publics.

Au total, 85 médiateurs ont été nommés au sein des Centres de Gestion.

Le Conseil d'Etat a chargé la FNCDG, chaque année, d'adresser un rapport global de synthèse à son Vice-Président. Ce rapport de synthèse, couvrant la période, est fondé sur l'ensemble des rapports particuliers des CDG expérimentateurs transmis à la Fédération.

Il cède la parole à Alexis BOUCHER pour présenter le rapport annuel 2020-2021.

Alexis BOUCHER précise que le rapport concerne la période courant du 1er avril 2020 au 31 mars 2021 et que cette dernière est marquée par le contexte de la crise sanitaire.
Au total, sur la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021, 301 demandes de médiations ont été enregistrées auprès des Centres de Gestion soit en moyenne 7 par Centre.

113 médiations ont réellement été instruites sur la période soit en moyenne 3 par Centre de Gestion.

En 2021, 83 médiations ont été finalisées et 46 ont abouti à un accord entre l'agent et la collectivité.

La saisine du médiateur était dans 52% le fait d'agents de catégorie C, contre 22% pour ceux de catégorie B et 26% provenant d'agents de catégorie A. 83% des saisines enregistrées par les Centres de Gestion concernent des décisions administratives individuelles défavorables relatives à la rémunération (refus d'attribution d'une NBI, arrêté portant modification du régime indemnitaire, rappel de sommes indues, refus de maintien de la rémunération antérieure après transfert de l'agent…).

Si le nombre de médiateurs a peu évolué entre 2020 et 2021 (+2) par rapport à 2019 et 2020 (+5), les CDG s'orientent vers des prévisions de formation à la médiation à destination de nouveaux agents (environ une dizaine pour les CDG expérimentateurs). Les CDG actuellement non expérimentateurs ont également désigné certains de leurs agents pour suivre des cycles de formation coordonnés par la FNCDG, ces centres anticipant la pérennisation et l'extension de la médiation.

Philip SQUELARD souligne qu'en 2021, des propositions ont formulées à la suite d'une réunion dédiée avec les CDG expérimentateurs, en janvier dernier, et des échanges directs avec le Conseil d'Etat, dans la perspective d'une pérennisation de la mission.

Alexis BOUCHER précise que la remise du bilan final au vice-Président du Conseil d'Etat et au Garde des Sceaux est intervenue il y a quelques semaines. Le ministre de la justice doit remettre au Parlement un rapport final (avec propositions) avant le 30 juin 2021 (6 mois avant la fin de l'expérimentation).

Il n'est pas prévu que l'expérimentation de MPO soit effectivement prolongée d'une année. Cette prolongation ne se justifierait que si le cadre de la MPO venait à être modifié, par exemple en l'élargissant à d'autres catégories de décisions.

En revanche, il pourrait être envisagé d'ouvrir aux collectivités et CDG n'ayant pas expérimenté la MPO la faculté de rejoindre le dispositif de médiation.

A l'issue de l'expérimentation, à côté de la MPO qui serait préservée, il serait souhaitable de confier de façon plus nette aux CDG la possibilité d'intervenir comme médiateurs à la demande des parties ou à l'initiative du juge.

Xavier LALONDE pose la question de la prise en charge financière de la médiation si celle-ci est à l'initiative d'un agent.

Cindy LABORIE rappelle que l'article L213-5 du code de justice administrative, qui prévoit que la médiation présente un caractère gratuit pour les parties, a vocation à s'appliquer uniquement lorsque la médiation constitue un préalable obligatoire au recours contentieux en application d'une disposition législative ou réglementaire.

Xavier LALONDE fait remarquer qu'une médiation apparaît comme moins coûteuse qu'un contentieux que ce soit en frais de justice ou de temps passé.

Séverine GAUBERT demande s'il est envisagé d'ouvrir la médiation à l'ensemble des collectivités. Dans ce cas, serait-il possible de l'ouvrir largement, sauf pour les collectivités qui s'y seraient expressément opposées ?

Roger Recors indique que le rapport du Conseil d'Etat sera bientôt publié et qu'un amendement devrait figurer dans le projet de loi confiance dans l'instruction judiciaire pour pérenniser le rôle des CDG.

4. EVOLUTION DE CARRIERE DES SECRETAIRES DE MAIRIE

Philip SQUELARD indique que conscients des tensions autour du métier de secrétaire de mairie, les Ministères de la Cohésion des Territoires et Fonction et transformation publiques, ont souhaité ouvrir une discussion avec l'AMF, l'AMRF, la FNCDG et le CNFPT, sur ce sujet.

Cindy LABORIE précise que deux réunions se sont tenues au premier semestre, durant laquelle le gouvernement a fait part de son souhait de travailler sur l'ensemble des leviers possibles sauf l'angle statutaire.
Le cabinet de la ministre de la Fonction publique a proposé de travailler à un document qui pourrait être fait pour accompagner les employeurs rappelant les fonctions des secrétaires de mairies, le recrutement, la formation, la valorisation du métier, et les différents partenaires possibles sur les territoires.

Il serait également opportun de définir des propositions d'évolution de cette fonction.

Cindy LABORIE dresse un bilan statistique sur les agents secrétaires de mairie et pose quelques constats :
- un métier en tension depuis de nombreuses années du fait de sa spécificité du métier mais également d'une méconnaissance des fonctions exercées
- un besoin de formations, de partages d'expériences, de mises en réseau, d'outils notamment juridiques
- des agents majoritairement recrutés en catégorie C, en multi-emploi et à temps non complet
- un recul de la prise en charge financière des formations par Pôle emploi
- diverses fonctions d'expertise demandées alors même que la dénomination du métier n'est pas adaptée…

Cindy LABORIE présente le plan que pourrait prendre le document à adresser aux Ministres concernés :

1. Le recrutement des secrétaires de mairie

- Les cadres d'emplois et strates d'employeurs
- Un métier en tension et des départs à la retraite à anticiper
- Les modes de recrutement et le niveau de qualification
- La mise en place de services de remplacement dans les CDG
- Des partenariats engagés notamment avec pôle emploi

2. Les conditions d'emploi des secrétaires de mairie

- Le statut, la catégorie et le genre des agents
- Le niveau de diplôme
- Le temps de travail
- Plusieurs organisations mutualisées possibles

3. La définition du métier et des fonctions

- La dénomination du métier
- La définition des missions
- L'évolution des missions des collectivités et des procédures (urbanisme, marchés, RGPD, Etat civil – PACS, Droit funéraire, transition écologique, Agence postale communale, Maisons France Service, dématérialisation…) et la question de la formation continue
- Différentes appréhensions du métier selon le niveau de qualification de l'agent (fonctions administratives ou plus forte expertise)
-Les attentes des nouvelles autorités territoriales
-La transition numérique

4. L'évolution professionnelle des secrétaires de mairie

- L'avancement et la promotion
- La formation initiale et tout au long de la carrière (offre à redéfinir)
- La mobilité
- La mutualisation

5. La rémunération des secrétaires de mairie

- Le traitement indiciaire
- La NBI
- Le régime indemnitaire

6. L'organisation de travail : La mise en réseau et l'accompagnement technique des agents

- Le rôle des CDG dans l'animation des réseaux et l'accompagnement au quotidien
- Le rôle de l'AMF
- Le rôle du CNFPT.

Cindy LABORIE propose l'organisation d'un groupe de travail pour réaliser ce document dressant constats et préconisations.

Se portent volontaires pour participer à ce groupe de travail les CDG suivants : 02, 51, 03, 71, 45, 85, 35, 15, 44, 64 et 67.

5. LANCEMENT D'UNE ENQUETE SUR LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 6 AOUT 2019

Roger RECORS rappelle que la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouveau type de contrat : le contrat de projet. Il s'agit d'une transposition adaptée au droit de la fonction publique du dispositif du contrat à objet défini introduit à l'article L 1242-2 du Code du travail par la loi n°2014-1545 du 20 décembre 2014.

Ce contrat répond à un besoin ponctuel. Il doit avoir pour but de mener un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opération.
Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 définit les modalités de mise en œuvre du contrat de projet et précise les conditions d'emploi des personnels recrutés sur cette base.

La FNCDG envisage de mener une enquête auprès des collectivités territoriales et des EPCI sur la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique.

Alexis BOUCHER et Cindy LABORIE précisent que cette enquête pourrait porter sur le nombre de contrats de projet conclus, sur le type de collectivités y ayant recours, sur la catégorie hiérarchique des agents, sur la durée des contrats.

L'enquête porterait également sur la mise en œuvre de l'expérimentation de la rupture conventionnelle afin d'identifier le nombre d'agents et de collectivités ayant sollicité une rupture conventionnelle, le nombre d'accords conclus, le nombre d'agents ayant été accompagnés lors de l'entretien, le montant des indemnités spécifiques de rupture conventionnelle, l'usage du droit de rétractation.

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 abroge le fondement légal ayant permis le maintien de régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1 607 heures) et laissait aux employeurs publics un an à compter du renouvellement général de leur assemblée pour se mettre aux normes.

L'une des innovations de la loi du 6 août 2019 a consisté en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

L'enquête serait consacrée également sur ces nouvelles obligations et d'autres comme la mise en œuvre des plans d'actions en matière d'égalité femmes/hommes ou du dispositif de signalement des discriminations, des violences et agissements sexistes.

Alexis BOUCHER et Cindy LABORIE indiquent que cette enquête serait menée à l'automne en lien ou pas avec les partenaires du baromètre HoRHizons.

Avant de clore la réunion du groupe de travail, Roger RECORS souhaite évoquer la question des promotions internes et notamment les situations difficiles à gérer du fait de la validation des formations obligatoires en cas d'empêchement temporaire. Il conviendrait de saisir la DGCL et la Ministre pour assouplir cette disposition.

Xavier LALONDE évoque les recours contentieux qui pourraient être engagés du fait de dossiers de promotion interne non conformes aux lignes directrices de gestion ou élaborés en l'absence de LDG.

Roger RECORS indique que la question de la promotion interne sera inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion qui devrait avoir lieu fin septembre.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Groupe de travail
« MUTUALISATION, NOUVELLES COMPETENCES »

Mardi 6 juillet 2021

COMPTE-RENDU

LISTE DES PARTICIPANTS

Co-Présidents

Philippe LOCATELLI, Président du CDG du Rhône
Daniel MATERGIA, Président du CDG de Meurthe et Moselle

Référent ANDCDG

Emmanuelle ABINAL, Directrice du CDG de la Lozère

Autres participants

- Michel HIRIART, Président de la FNCDG

- Loïc CAURET, ancien président du CDG des Côtes d'Armor, nommé par le Président de la FNCDG animateur de la coordination régionale et interrégionale des Centres de Gestion participe aux travaux du groupe de travail.

CDG	NOM	PRENOM	FONCTION
01	REY	Bernard	Administrateur délégué
02	LALONDE	Xavier	DGS
03	VINCENT-CHAUMONT	Fabienne	DGS
03	BLANCHET	Elisabeth	Administratrice
11	BRUNEL	Serge	Président
11	LACOMBE	Hélène	DGS
13	ZERVUDACKI	Daniel	DGA
15	CHAMBON	Louis	Président
19	CHAUVAC	Valérie	DGS
22	JOYEUX	Pierre-Jean	DGS
26	PAPPALARDO	Frédéric	DGS
38	CASTOLDI	Frédéric	DGS
44	GUILLET	Hélène	DGS

54	FAIVRE	Alain	DGS
59	ICARD	Mathilde	DGS
59	REGNIER	Caroline	DGA
59	DECLOQUEMENT	Guy	Directeur du service finances
60	SAYAG	Olivier	DGS
62	DEVAUX	Bernard	DGS
62	MILVILLE	Sabine	Collaboratrice du Président
64	MARCHAND	Jérémie	DGS
66	FRANCERIES	Franck	DGS
69	DUCROCQ	Olivier	DGS
74	BOUVIER	Valérie	DGS
76	GASNIER	Thierry	Responsable du pôle Finances/Moyens Généraux
80	COURIAT	Céline	DGS
83	SIMON	Christian	Président
83	GUILLOU	Eric	DGS
84	DESCHAMPS	Laure	Responsable du pôle carrière/juridique
85	BERNARD	Jacques	Directeur
85	ROY	Franck	DGA
93	SALLET	Laurent	Directeur Administration et Finances

Michel HIRIART, Daniel MATERGIA et Philippe LOCATELLI ouvrent la première séance du groupe *« mutualisation et nouvelles compétences »*, réunion qui se tient dans le format un peu inhabituel de la visioconférence.

Michel HIRIART revient sur la mission confiée aux parlementaires DE BELENET et SAVATIER en 2018 et sur les hypothèses de réflexion de l'époque : fusion CNFPT-CDG, renforcement du niveau régional avec la création de Centres régionaux en réponse à une hétérogénéité des services proposés au niveau départemental…
Michel HIRIART précise qu'à l'issue des travaux de cette mission et de l'examen de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les CDG sont sortis renforcés :

- ✓ Champ de compétences facultatives renforcé (réécriture de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, médecine statutaire et de contrôle, exercice la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat et de l'Hospitalière)
- ✓ Mode d'organisation des CDG modifié (possibilité renforcée de fusion, possibilité pour un président de déléguer une fonction à un administrateur)
- ✓ Réforme du dispositif de prise en charge des FMPE
- ✓ Rôle d'accompagnement des CDG en matière de dispositif de signalement des violences
- ✓ Conventionnement obligatoire avec le CNFPT au niveau régional
- ✓ Mise en œuvre d'une plateforme nationale d'inscription aux concours
- ✓ Mode d'organisation régional modifié et renforcé (instauration d'un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation).

La valorisation du niveau régional a permis de garantir le maintien du niveau départemental. Les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation doivent avoir pour objet de développer un maximum de compétences au bénéfice des collectivités territoriales.

Michel HIRIART présente la lettre de mission confiée à Loïc CAURET. Celui-ci assurera cette mission notamment en :

- participant aux travaux de la commission *« évolution institutionnelle, communication, partenariat »* et du groupe de travail *« mutualisation, nouvelles compétences »*
- assurant la valorisation des projets mis en œuvre dans les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation auprès de notre conseil d'administration
- organisant des temps collectifs entre CDG sur des thématiques comme celle de la tenue des conférences régionales de l'emploi
- promouvant l'implication des centres de gestion départementaux dans la mise en œuvre des mutualisations
- pilotant l'organisation de la conférence nationale de l'emploi
- proposant des axes d'évolution des modes d'organisation et de fonctionnement des mutualisations
- élaborant un rapport sur les différents niveaux de mutualisation inter-CDG et leur évolution dans le temps.

Daniel MATERGIA souligne qu'il est nécessaire d'organiser ce que la loi a prévu.
Il présente le programme de travail de l'année 2021 :

- La réalisation d'un état des lieux sur l'évolution du champ de compétences des CDG
- La mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation
- La collaboration régionale et nationale avec le CNFPT
- L'élaboration d'un référentiel des compétences des Centres de gestion (procédures, définition des prestations…).

Ce programme sera mis en œuvre dans les prochains mois.

L'idée est d'alimenter les travaux des coopérations régionales et interrégionales.

Philippe LOCATELLI revient sur le rôle du CDG coordonnateur et sur la question de l'attractivité des Centres.
L'enjeu du groupe de travail est de présenter les bonnes expériences et de les promouvoir.
Il remercie Loïc CAURET pour son investissement dans les réflexions que mènera le groupe.

Dans un premier temps, le groupe doit réaliser un état des lieux auprès des CDG et des coordonnateurs puis évoluer vers l'accompagnement d'une montée en compétences.

Il faut qu'à la fin de l'année les centres aient été en capacité d'élaborer leur schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Philippe LOCATELLI souligne que le prochain mandat verra une nouvelle réforme de la fonction publique et les Centres devront être attractifs afin d'éviter toute remise en question de leur rôle et de leur organisation.

Daniel MATERGIA remercie les nombreux CDG présents à cette réunion qui laisse à penser que tous les Centres mesurent les enjeux pour les mois et années à venir. D'autres points pourront être inscrits à l'ordre du jour de ce groupe de travail. Aussi, une réflexion pourrait être menée afin :

• D'identifier les dépenses engagées par les CDG et les modes de calcul des coûts afférents aux missions exercées
• De mettre en place un suivi et une prospective de l'équilibre des dépenses et des recettes.

Ces travaux pourront être menés au regard des observations des chambres régionales des comptes et s'appuyer sur le GIP informatique concernant la mise en œuvre de la comptabilité analytique.

1. L'ETAT DES LIEUX DES MISSIONS EXERCÉES PAR LES CDG

Philippe LOCATELLI rappelle que l'évolution des textes législatifs et réglementaires mais également les réalités locales avaient conduit les Centres à étendre le champ de leurs services à d'autres activités, notamment dans le domaine de l'assistance juridique ou de la santé au travail.

Les Centres de Gestion exercent, depuis 2012, plus d'une dizaine de nouvelles missions à coût constant, dont :

- la fonction de référent déontologue, le secrétariat des CCP et la gestion de l'observatoire régional de l'emploi confiés aux CDG par la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016, qui a également élargi le cadre d'intervention des Centres à titre facultatif en modifiant l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984
- Ou encore, depuis l'ordonnance du 19 janvier 2017, l'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents, intégré dans le champ des missions obligatoires des CDG, et la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR)
- Dernièrement, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est encore venue renforcer les Centres de Gestion : les CDG ont été renforcés dans leur position de Groupement d'employeurs, par exemple, concernant les services de remplacement des agents, le reclassement, la médecine préventive et la médecine agréé et de contrôle, le dispositif de signalement des violences, l'évolution du rôle du référent déontologue…

Philippe LOCATELLI souligne qu'un état des lieux est nécessaire pour avoir une photographie de la diversité de chacun des départements. La question de l'harmonisation sera importante.

Daniel MATERGIA rappelle que l'extension des missions des CDG depuis 2010 a entraîné, comme le relevait le rapport de la revue des dépenses de novembre 2017, des économies substantielles pour les collectivités territoriales et leurs établissements et vient reconnaître aux Centres leur rôle d'expert en matière de GRH aux côtés des collectivités, qu'elles soient affiliées ou non affiliées.

De manière générale et en se concentrant uniquement sur les aspects financiers, l'enquête globale de la Fédération (2017-2018) démontrait que les missions concours, droit syndical et carrière continuent de peser très lourdement sur les

cotisations obligatoires perçues par les CDG.

Daniel MATERGIA indique que depuis 2004, la Fédération observe tous les deux/trois ans le développement des compétences des Centres de Gestion au travers d'une enquête dite globale organisée autour de plusieurs parties :

- Les relations avec les collectivités
- Les moyens humains et financiers des CDG
- Les missions obligatoires
- Les missions facultatives.

Les enseignements issus de ces enquêtes démontrent leur importance dans nos discussions avec les pouvoirs publics, pour établir, comme en 2019, le caractère indispensable de la compensation financière pour les missions transférées du CNFPT aux CDG.

La précédente enquête ayant été réalisée en 2017/2018, le groupe de travail dressera un nouveau bilan de l'activité des CDG au 31 décembre 2020.

Un questionnaire en trois parties sera lancé par internet dans les prochains jours auprès de l'ensemble des Centres départementaux de gestion. En 2018, 74 CDG avaient adressé leurs données à la Fédération.

Cindy LABORIE présente le questionnaire.
La première partie porte sur l'affiliation et l'adhésion des collectivités territoriales et des établissements publics du département, sur les ressources humaines du Centre et sur le budget et les éléments financiers.
La deuxième partie concerne l'observation de l'exercice des missions obligatoires, à savoir :

- L'observation de l'emploi et la GPEEC
- L'organisation des concours et examens professionnels
- Le fonctionnement des CAP, des CCP et des conseils de discipline
- Le fonctionnement des comités techniques et des CHSCT
- La gestion des Décharges d'activité de service et des autorisations spéciales d'absence
- Les moyens accordés aux organisations syndicales
- L'aide au recrutement et à la mobilité
- L'assistance juridique statutaire
- Le référent déontologue
- Le conseil en évolution professionnelle
- Le secrétariat des comités médicaux et des commissions de réforme
- La prise en charge des FMPE
- Le reclassement et la gestion de l'inaptitude.

La troisième partie porte sur l'exercice des missions facultatives et recense les compétences suivantes :

- Remplacement d'agents
- Médecine professionnelle
- Prévention des risques professionnels
- Retraite CNRACL
- Contrat d'assurance groupe
- Action sociale
- Assistance psychologique

- Assistance sociale
- Conseil juridique (hors questions statutaires)
- Assistance informatique
- Protection sociale complémentaire
- Conseil en organisation
- Accompagnement dans l'élaboration des plans de formation
- Archivage
- Gestion des paies
- Organisation de journées d'information
- Gestion des comptes épargne temps
- Mise en œuvre de groupements de commandes
- Assistance à la dématérialisation et à la numérisation
- Calcul des allocations chômage
- RGPD
- Médecine de contrôle.

Cindy LABORIE rappelle que l'enquête a pour vocation de dresser un nouveau bilan de l'activité des CDG au 31 décembre 2020 et de mesurer l'évolution des modes de fonctionnement, des coûts, des prestations proposées et des collectivités bénéficiaires.
L'analyse sera présentée lors de l'Assemblée générale du 9 décembre 2021.

Philippe LOCATELLI fait état du caractère stratégique de cette étude notamment par le passé sur l'influence du Gouvernement qui avait envisagé une baisse de la cotisation obligatoire.
Il indique si 74 Centres avaient répondu en 2017/2018, il faudra que le nombre de répondants soit au moins équivalent en 2021.

Loïc CAURET précise qu'au-delà de cet aspect quantitatif, il faut accompagner les réponses pour atteindre un certain niveau qualitatif d'analyse. Cette étude doit permettre de faire évoluer les CDG dans l'exercice notamment de leurs missions facultatives.

Thierry SENAMAUD insiste sur le fait que cette enquête constitue un véritable outil de lobby politique.

Guy DECLOQUEMENT souligne sur la précaution à prendre sur les renseignements fournis notamment en termes financiers. Autre sujet technique qu'il souhaite évoquer le calcul des ETP. L'estimation des coûts est très évolutive selon que le Centre a mis en place ou non une comptabilité analytique.

Daniel MATERGIA propose la réalisation d'un guide méthodologique pour le remplissage du questionnaire.

Pierre-Jean JOYEUX pose la question des modèles économiques respectifs différents. Les éléments de comparaison peuvent être affaiblis.

Mathilde ICARD souligne l'importance d'avancer et indique que son Président a souhaité impulser une démarche sur la comptabilité analytique au niveau régional, en collaboration avec le cabinet Klopffer. Elle propose de mettre à disposition du groupe de travail cette expertise.

Daniel MATERGIA évoque le fait que sur le coût des concours, une réunion technique spécifique pourrait être prévue.

Emmanuelle ABINAL présente le projet ITAS qui porte notamment sur la modélisation financière des Centres. Il s'agit d'une analyse très fine du fonctionnement des 16 CDG associés. Il faut bien préciser la question des ETP et des catégories.

Daniel MATERGIA trouve particulièrement intéressant de travailler sur les missions, les coopérations existantes puis les coûts.

Loïc CAURET explique que sa mission de personnalité qualifiée constitue une expertise complémentaire à celle des autres membres du groupe de travail. Il rappelle que tous les territoires ne sont pas égaux, notamment car la comptabilité analytique n'est pas déployée sur tout le territoire. Il faut dans un premier temps recenser les missions obligatoires et facultatives car la frontière est parfois assez opaque. L'enquête doit être lancée le plus vite possible afin de repérer les points sur lesquels il faut concentrer les actions.

Au regard des délais et de la nécessité d'avancer sur le sujet de l'harmonisation, les membres du groupe de travail valident l'envoi du questionnaire dans les jours suivants la réunion, étant précisé qu'une réunion spécifique serait organisée sur le volet financier.

Philippe LOCATELLI propose qu'un sous-groupe soit constitué pour consolider les réponses au questionnaire et accompagner le travail des services de la FNCDG.

2. LA MISE EN ŒUVRE DES SCHEMAS DE COORDINATION, DE MUTUALISATION, DE SPECIALISATION

Philippe LOCATELLI rappelle qu'aux termes de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par l'article 50 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les modalités de l'organisation régionale ou interrégionale sont désormais inscrites dans un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les Centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes.

L'exercice d'une mission peut être confié, par ce schéma, à un ou plusieurs Centres pour le compte de tous.

Les CDG exerceront en commun à un niveau au moins régional de six nouvelles missions :

- Publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie et C
- Mission générale des CDG d'information sur l'emploi public territorial pour l'ensemble des collectivités et bilan de la situation de l'emploi public territorial
- Publicité des listes d'aptitude
- Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité

- Assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue
- Assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

L'article 94 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit que la mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation entrait en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux, soit le 28 juin 2020.

Philippe LOCATELLI souligne que la crise sanitaire n'a pas permis de respecter cette échéance. Toutefois, il insiste sur le fait que le 31 décembre 2021 tous les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation doivent être adoptés.

Cindy LABORIE indique qu'en 2020, au titre de sa mission de coordination nationale, en collaboration avec l'ensemble des Centres et spécialement avec les Coordonnateurs, la Fédération avait présenté en réunion des CDG coordonnateurs une note de cadrage du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Les Centres pouvaient s'appuyer sur cette note pour bâtir un schéma autour des réalités locales qui leurs sont propres. Cette note a été actualisée à la suite des échanges lors de cette réunion des coordonnateurs et présentée en CA du 3 juillet 2020.

La situation sanitaire n'a pas permis depuis lors de réunir les CDG coordonnateurs mais la FNCDG a été auditionnée par plusieurs cabinets mandatés par les coordinations en vue du renforcement de leurs mutualisations régionales ou interrégionales.

Cindy LABORIE présente la note de cadrage élaborée en 2020. Celle-ci porte sur les grandes rubriques du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation :

• le cadre légal et réglementaire

• un préambule qui reprend les grandes étapes de l'histoire de la coopération régionale ou supra-départementale. Le préambule peut utilement rappeler la méthode d'élaboration du schéma et le calendrier de mise en œuvre

• la présentation des services offerts par les différents CDG et leur volume d'activité

• les principaux éléments du diagnostic qui a été établi

• les objectifs recherchés à travers ce schéma

• le plan d'actions qui livrera un échéancier prévisionnel des services ou fonctions qui feront l'objet d'une mutualisation sur la durée du mandat et les différentes formes juridiques de mutualisations envisagées (mises à disposition, partage des moyens matériels, prestations de services, groupement de commandes…)

• les conséquences pour les personnels : il s'agira de préciser les modalités de mise à disposition des agents et les conséquences éventuelles sur les effectifs des CDG

• les conséquences sur les dépenses de fonctionnement, c'est-à-dire les économies potentielles associées au processus de mutualisation et les coûts des mises à disposition notamment.
Des annexes techniques sur les conséquences pour le personnel et les finances peuvent venir documenter plus précisément le propos du schéma

• les modalités de pilotage et le suivi du projet
La partie évaluation du schéma doit comprendre les éléments suivants : le pilotage et le cadrage ainsi que les étapes et les outils de l'évaluation
La dernière partie du schéma doit également prévoir les modes de révision du schéma (aspects organisationnels et procéduraux) ainsi que la remise en cause anticipée et le renouvellement des conventions.

Philippe LOCATELLI propose que cette note, présentée en février 2020 juste avant le 1er confinement, puisse être de nouveau promue auprès des CDG coordonnateurs.
Cette note leur sera utile car, même s'ils sont accompagnés d'un cabinet d'étude, les travaux ne semblent pas finalisés dans les différentes régions.

Cindy LABORIE présente lfe questionnaire qui sera adressé aux coordonnateurs dans les prochains jours. Ce questionnaire a pour objet de mesurer l'avancée des coordinations (schéma adopté ou non, contenu, type de mutualisations envisagées, accompagnement ou non par un cabinet, missions exercées en commun au niveau régional ou interrégional, chefs de filât, mise en place de l'observatoire régional de l'emploi et travaux menés par celui-ci, fréquence d'organisation des réunions politiques et techniques, signature ou non de la convention avec le CNFPT, axes de coopération prévus dans la convention…).

Bernard DEVAUX demande s'il est possible au travers du questionnaire de quantifier le temps passé à l'élaboration du schéma.

Pierre-Jean JOYEUX présente l'expérience bretonne tout en précisant que le CDG 22 n'est pas le coordonnateur. La région Bretagne est accompagnée d'un cabinet pour dresser l'état des lieux sur la coopération lors du mandat précédent puis pour décliner le schéma pour ce mandat-ci. L'adoption du schéma est prévue le 8 octobre prochain.

Philippe LOCATELLI présente les travaux menés en région AURA. Une visioconférence est organisée tous les deux mois ainsi que deux réunions d'une journée en présentiel par an. Deux objectifs sont assignés :

- Le 12 juillet : discuter du futur schéma de concours régional et des pistes de réflexion de l'évolution de la coordination
- Novembre : Finalisation des travaux.

Mathilde ICARD indique que dans les Hauts de France le schéma sera adopté à la fin de l'année. Les travaux ont été menés en appui avec le cabinet Politéa qui a

constitué une mise en commun de documentation, qui a mené une enquête sur une offre de service des CDG auprès des collectivités et qui a défini des scénarios. Les travaux s'orientent vers une logique de chefs de filât.
Le comite de pilotage des présidents se réunira en associant également les Vice-Présidents.

Michel HIRIART souligne qu'il serait intéressant de comparer les études réalisées par les différents cabinets et de réaliser une synthèse de ces études.

Daniel ZERVUDACKI évoque les travaux réalisés en région PACA. Les discussions ont été lancées en début d'année 2021 à partir de la charte de coopération existante portant sur l'organisation des concours et la gestion des FMPE. La région n'a pas souhaité avoir recours à un cabinet extérieur. Les axes de réflexion ont principalement porté sur le développement d'un observatoire régional de l'emploi. Une enquête a également été menée auprès des collectivités. Le schéma sera élaboré avant la fin de l'année et actualisé dans les années à venir.

Franck ROY parle de la situation en région Pays de la Loire. Une rencontre sera organisée le 7 juillet pour choisir le cabinet qui va accompagner la région pour les prochains mois. La finalisation du schéma est prévue en fin d'année. Il faut travailler à une vision commune.

4. L'ETAT DU CONVENTIONNEMENT AVEC LE CNFPT

Philippe LOCATELLI rappelle que l'article 50 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a créé une nouvelle obligation pour le centre de gestion coordonnateur à un niveau au moins régional et le CNFPT : conventionner afin d'articuler leur actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial. Un bilan annuel de la convention est établi et présenté à la conférence régionale organisée par le CDG coordonnateur.

L'article 94 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit là encore que la mise en œuvre de ce conventionnement entrait en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux, soit le 28 juin 2020.

Ce conventionnement des CDG avec le CNFPT s'organisait en parallèle de la signature le 20 novembre 2019 de l'accord-cadre national de coopération entre la Fédération et le CNFPT.

Philippe LOCATELLI souligne qu'à cet égard, la Fédération a réalisé et a transmis un modèle finalisé de convention de coopération avec le CNFPT aux CDG coordonnateurs juste avant le 1er confinement.

Cindy LABORIE ajoute que ce modèle de convention constituait une proposition pouvant être utilisée par les CDG coordonnateurs en concertation avec les Centres de leur région ou interrégion, compte-tenu de nécessaires aménagements territoriaux liés aux coopérations préexistantes et aux projets de coopération souhaités au plan local.

Le projet de convention régionale de coopération s'organise autour de 6 axes de coopération :

*Organisation et préparation des concours et examens professionnels
*Développement et connaissance de l'emploi territorial et des métiers de la FPT
*Promotion de l'emploi territorial et des métiers sur le site Emploi territorial et dans le cadre des salons de l'emploi
*Apprentissage
*Appui aux collectivités et aux agents en matière d'évolution professionnelle et de reclassement
*Actions de rapprochement conduisant à des mutualisations

Philippe LOCATELLI indique qu'en région AURA cette convention sera déclinée au niveau départemental avec 12 conventions identiques CDG/CNFPT.

Michel HIRIART rappelle que cette proposition de convention régionale est née de l'accord cadre signé au niveau national en novembre 2019. Il s'agissait d'une convention de référence à décliner au regard des spécificités locales.

Daniel ZERVUDACKI fait état des démarches menées en région PACA depuis fin 2019. La convention a été signée en mars 2021 à partir de la convention proposée au niveau national. La seule chose non reprise est la promotion des grandes causes.

Mathilde ICARD indique que dans les Hauts de France la convention a été adoptée il y a quelques semaines par le CDG du Nord et le CRO. Elle n'est toutefois pas encore signée pour une question protocolaire, le Président du CDG étant également le délégué régional du CNFPT. La convention proposée s'appuie sur le modèle élaboré au niveau national mais l'accent a été mis sur l'organisation des concours et des préparations. Dès que la convention sera signée elle sera transmise à la FNCDG.

Emmanuelle ABINAL pointe ne pas avoir d'informations sur la Région Occitanie et sur l'état des échanges entre le CDG de Haute-Garonne et la délégation du CNFPT.

Pierre-Jean JOYEUX souligne qu'en région Bretagne les efforts se sont concentrés sur le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation et que la convention avec le CNFPT n'a pas été signée encore.

Laurent SALLET témoigne de la spécificité de la région Ile de France où chaque Centre est coordonnateur. Les travaux avec le CNFPT n'ont pas été engagés encore par la Petite Couronne car la réorganisation de la délégation régionale a pris un peu de temps. Par ailleurs, la directrice du CIG partant à la retraite, elle a souhaité que le nouveau Directeur puisse travailler sur ce projet. Les réflexions ont ainsi été relancées courant mai. Un rapprochement est souhaité avec le CIG de la Grande Couronne et le CDG 77 avec une déclinaison d'une convention régionale au niveau de chacun des CDG et CIG. Les grands thèmes de coopération envisagés sont la promotion de la FPT, le développement de l'apprentissage, les actions partenariales en matière de maintien dans l'emploi et de reclassement, la formation.

5. L'ELABORATION D'UN RÉFÉRENTIEL DES COMPÉTENCES DES CENTRES DE GESTION

Daniel MATERGIA rappelle que comme évoqué précédemment, les CDG ont vu leur champ de compétences tant obligatoire que facultatif être considérablement renforcé ces dernières années. Toutefois, il apparait que le niveau d'exercice de certaines missions ne soit pas homogène sur le territoire national. Ainsi, si l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 prévoit que préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits au compte personnel de formation, un agent d'une collectivité affiliée peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé, dans l'élaboration de son projet professionnel, auprès d'un conseiller relevant de son CDG, il semble que cet accompagnement ne soit pas appréhendé de la même façon dans tous les départements.

Daniel MATERGIA propose d'élaborer un référentiel des nouvelles missions des CDG comme celles de référent déontologue, de médiation, de conseil en évolution professionnelle, de conseil en organisation, de médecine de contrôle…
Ce référentiel porterait sur la définition des missions, les procédures de mise en œuvre de ces services, le profil des agents en charge de ces missions, leurs conditions d'exercice…

Daniel MATERGIA insiste sur l'importance d'une vision commune et partagée. Des écarts seront certainement mis en évidence dans l'enquête.

Loïc CAURET souligne la nécessité de disposer d'un référentiel sur la notion des missions communes à tous les Centres mais qu'il faut prioriser quelques missions notamment facultatives.

Philippe LOCATELLI propose qu'un sous-groupe de travail soit constitué pour travailler sur ce référentiel.

Emmanuelle ABINAL fait état des guides réalisés par l'ANDCDG et des travaux en matière de déontologie, de médiation, de conseil en organisation. Une rencontre pourrait être organisée entre la FNCDG et l'ANDCDG pour définir les missions qui feraient l'objet d'un référentiel.

Les CDG des Côtes d'Armor, du Nord et le CIG de la Petite couronne se portent volontaires pour travailler sur le référentiel.

L'ordre du jour étant épuisé, Philippe LOCATELLI et Daniel MATERGIA concluent la réunion en indiquant que la prochaine séance aura lieu à l'automne.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission
« CONCOURS, RECRUTEMENT, EMPLOI PUBLIC »

Jeudi 1er juillet 2021

COMPTE-RENDU

LISTE DES PARTICIPANTS

Co-Présidents

Daniel LEVEL, Président du CIG de la Grande Couronne
Vincent LE MEAUX, Président du CDG des Côtes-d'Armor

Référent ANDCDG

Jean-Paul HUBY, Directeur du CDG de d'Ille-et-Vilaine
Olivier DUCROCQ, Directeur du CDG du Rhône

Autres participants

CDG	NOM	PRENOM	FONCTION
3	PARET	Sébastien	Responsable du service emploi-concours
5	BUTEL	Alexandra	DGS
16	ANDRIEUX	Armelle	Référente concours- Gestionnaire emploi
17	GIRAUDEAU	Marie-Danielle	Vice-Présidente
18	HEURTAULT	Stéphane	DGSA
22	LE MEAUX	Vincent	Président (Président commission)
23	ROUCHON	Martine	Responsable Pôle Emploi - Concours
28	MASSOT	Bertrand	Président
30	COROMPT	Jean-Paul	DGS
35	HUBY	Jean-Paul	DGS (référent ANDCDG)
36	DELORT	Sylvie	DGS
37	DE KILMAINE	Benoit	DGA
42	DUBOST	Daniel	Vice-Président
42	FORISSIER	Laurence	Responsable Emploi-concours
42	RONDOT	Pascal	directeur
47	SZWARC	Johanna	Responsable adjointe pôle parcours

			professionnels
49	MELOCCO	Céline	Responsable Service Concours/Article 25
50	HEBERT	Blandine	Responsable Bourse de l'emploi-Mobilité-Formation
50	LEJEUNE	Sandrine	responsable Concours et examens professionnels
51	BODNAR	Valérie	Directrice du pôle Emploi et ressources humaines
51	GROPETTI	Géraldine	DGS
56	LE BERRIGAUD	Elen	Responsable du service concours et examens professionnels
56	LE GALL	Gwenaëlle	Directrice du pôle parcours professionnels
59	REGNIER		DGA
60	DEHEYER	Lucie	DGA
62	JANQUIN	Claire	DGA
64	SIMONNET	Bénédicte	responsable direction emploi, mobilité et RH
66	JORDA	Edmond	Responsable du pôle Emploi/Concours
67	CORNU	Pascale	DGS
69	BRUNEAU	Nathalie	6ème Vice-Présidente
69	DUCROCQ	Olivier	DGS (référent ANDCDG)
73	BOUQUET	Séverine	Responsable pôle emploi-concours
74	BOUVIER	Valérie	DGS
76	BOSSELIN	Patricia	responsable du pôle emploi territorial
78	LEVEL	Daniel	Président (Président commission)
78	ALVADO-VINAY	Francis	DGA
78	BRIERRE	Jacqueline	Directrice des Concours
81	MADRENES	Alexandre	Responsable du pôle emploi mobilité concours
83	RATTI	Jean-Baptiste	Responsable pôle concours et examens professionnels
84	BOUTEILLE	Séverine	Responsable Service Conseil en Organisation et Concours
84	PIGOUILLIE RODULFO	Isabelle	DGS
85	BEAUPEU	Marina	Responsable service emploi
85	DARMEY	Nathalie	Responsable service concours
93	LEPINGLE	Solenne	Cheffe du service emploi-études

Daniel LEVEL et Vincent LE MEAUX, co-présidents de la commission "concours, recrutement, emploi public" se présentent ouvrent la réunion en remerciant les membres de la commission d'avoir répondu à cette invitation.

1. LE TRANSFERT DES CONCOURS DE SAPEURS-POMPIERS

Vincent LE MEAUX précise que la proposition de loi visant à consolider notre modèle de sécurité civile, texte dont le rapporteur au sein de la commission des Lois est le député Fabien MATRAS prévoit de transférer aux CDG la compétence d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B dont la responsabilité relève actuellement de la Direction Générale de le Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC).

Cependant, si nous sommes favorables à ce projet de transfert de la compétence concours, nous avions alerté le Député MATRAS, le DGCL et le Directeur Général de la DGSCGC, M. Alain THIRION, sur l'opportunité et la faisabilité juridique du schéma de transfert financier proposé par la Sécurité Civile.

En effet, l'alinéa 30 de l'article 18 bis du projet de loi crée un nouvel article 22-2 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui prévoit qu'un des centres de gestion coordonnateur prévus à l'article 14 est désigné par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales pour percevoir la compensation financière relative au transfert des missions aux centres de gestion. Des conventions seraient conclues entre le centre de gestion coordonnateur ainsi désigné et les centres de gestion afin de définir les modalités de versement de la compensation financière.

Ce modèle de transfert financier n'est pas satisfaisant en l'état. Il serait préférable qu'un financement ai lieu entre l'Etat et les CDG coordonnateur des périmètres des CDG ayant organisé une opération de concours de SPP.

Vincent LE MEAUX explique par ailleurs qu'il s'agit de la seconde étape du transfert qui fait suite à l'expérimentation engagée avec les CDG depuis 2018. La filière des sapeurs-pompiers professionnels relèvera des concours de droit commun déjà organisés par les CDG.

Daniel LEVEL explique des les concours de catégorie C de la filière SPP continueront de relever de la compétence des SDIS. Il sera nécessaire de préciser le périmètre de ce qui relève de la convention avec ces établissements pour l'organisation par les CDG des opérations de concours de catégorie C.

Jean-Paul HUBY explique que les CDG et les SDIS se sont organisés en "zone de défense ouest" et maintiennent des relations de confiance dans le cadre de l'organisation des concours de catégorie C.

Dans la perspective du transfert de la compétence concours au 1er janvier 2022, la DGSCGC a convié un groupe de travail, réuni le 5 février 2021 à l'initiative de la FNCDG, afin de définir les étapes qui jalonneront l'année 2021 et mener à bien ce chantier.

Au total, l'ensemble des cadres d'emplois de catégories A et B relevant de la filière sapeurs-pompiers professionnels relèveront de la compétence des CDG, y

compris les services de santé. Le transfert des opérations de cette filière aura donc un impact non négligeable sur l'activité des services concours des CDG.

Jean-Paul Huby présente le calendrier prévisionnel et les CDG candidats pour l'organisation des opérations.

4 opérations prioritaires de l'année 2022 sont :
- Examen professionnel de commandant de SPP (600 à 700 candidats),
- Examen professionnel de lieutenant hors classe de SPP (600 à 700 candidats),
- Concours externe de lieutenant de 1ère classe de SPP (2 000 à 2 100 candidats),
- Concours interne de lieutenant de 1ère classe de SPP (2 500 à 2 600 candidats).

Un groupe de travail de l'ANDCDG s'est réuni en juin 2021 a proposé une répartition des CDG organisateurs pour les opérations de concours et examens professionnels 2022-2023.

Dès lors, il convient de procéder à la validation de la liste des CDG organisateurs au niveau national des opérations transférées 2022 et 2023 ainsi que le calendrier prévisionnel des opérations à intégrer dans le calendrier triennal 2022-2024. Ainsi, la FNCDG informera la DGSCGC de la programmation des opérations selon leur calendrier de priorisation et des CDG organisateurs.

L'objectif est que chaque CDG candidat puisse avoir la charge d'organiser au moins une opération.

Le calendrier validé par la commission est le suivant:

- **Opérations de l'année 2022**

Catégorie	Opérations	CDG organisateur
Catégorie A	Examen professionnel de commandant	CDG 69
Catégorie B	Examen professionnel lieutenant hors classe	CDG 35
	Concours externe et interne lieutenant 1ère classe	CDG 54 CDG 34

- **Opérations de l'année 2023**

Catégorie	Opérations	CDG organisateur
Catégorie A	Concours interne et externe de capitaine	CDG 35 ou CDG 54
Catégorie B	Examen professionnel lieutenant 1ère classe	CDG 33
	Concours interne lieutenant 2ème classe	CDG 69 CIG Grande Couronne

- **Filière médico-sociale 2023**

Catégorie	Opérations	CDG organisateur
Service de santé et de secours paramédical	Examen professionnel de cadre supérieur de santé	CDG59
	Concours externe et interne de cadre de santé	CDG 77
	Concours sur titre de médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	CDG 73
	Concours sur titres d'infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels	CDG 13

La commission valide la désignation des CDG organisateurs à l'exception du concours de capitaine 2023 qui reste à déterminer.

2. l'AMENAGEMENT DES EPREUVES DU FAIT DE LA CRISE SANITAIRE

Vincent LE MEAUX explique que les dispositions du décret du 24 décembre 2020 pris pour l'application des articles 7 et 8 de l'ordonnance du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire aux concours en cours ou ouverts pendant la période comprise entre le 1er janvier et le 31 octobre 2021.

Ainsi, les Centres de Gestion ont, sur cette base, élaboré un ensemble de propositions allant dans le sens d'adaptations permettant de conserver la qualité du recrutement tout en garantissant le respect le plus strict des mesures sanitaires.

En substance, l'ensemble des propositions d'aménagement formulées par les CDG et portées par la Fédération auprès de la DGCL, dans le cadre de l'élaboration du projet de décret d'aménagement concours ont été prises en compte par le décret du 10 mai 2021, à l'exception du concours de chef de service de police municipale.

Jean-Paul HUBY tiens à souligner le travail de collaboration entre l'ANDCDG et la FNCDG qui a été très performant. Le contexte a été particulièrement difficile et les services ont fait preuve de réactivité.

Pascale CORNU souligne une difficulté d'application dans la mise en œuvre du barème adapté pour le concours de gardien-brigadier de police municipale. En effet, malgré une adaptation du barème dans le cadre des aménagements des épreuves, celui-ci apparait comme trop sélectif.

3. LE LANCEMENT DE LA PLATEFORME NATIONALE D'INSCRIPTION AUX CONCOURS

Cindy LABORIE rappelle qu'en vertu des dispositions de l'article 89 de la loi du 6 août 2019 concernant l'organisation des concours, les multi-inscriptions seront désormais interdites, permettant de lutter contre ce phénomène qui constitue

l'un des déterminants essentiels de l'absentéisme. Cette disposition, intégrée à l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984, nécessitait la publication d'un décret d'application (décret du 31 mars).

Le décret du 31 mars 2021 est venu préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif qui sera source de simplification et d'économies significatives. Il s'est traduit par l'ouverture, le 19 avril 2021, de la plateforme unique nationale d'inscription aux concours et examens professionnels de la FPT, dénommée "concours-territorial.fr".

Une mise en œuvre progressive était cependant nécessaire pour que les candidats s'approprient ce nouvel outil : les premières opérations concernées par le portail "concours-territorial.fr" seront celles de la session 2022 dont les périodes d'inscriptions ont débuté à partir du 25 mai 2021.

Benoît BUCHHOLZER présente les premiers chiffres issus de la plateforme concours depuis son ouverture. Au total, près de 806 annulations d'inscriptions ont eu lieu en raison de changement de lieux de concours. Ces données permettent de souligner l'efficacité du portail concours.

Jean-Paul HUBY précise toutefois que ces données ne sont pas suffisantes pour dégager des premières tendances puisqu'il n'y a pas encore suffisamment d'opérations ouvertes.

Benoît BUCHHOLZER ajoute que l'évolution du taux de présence aux concours devra également être observée.

4. LA PUBLICATION DES ARRETES D'OUVERTURE DE CONCOURS AU JORF

Vincent LE MEAUX précise que la DGCL a interrogé la FNCDG sur l'utilité de la publication au JORF des arrêtés d'ouverture pour les futurs candidats des opérations de concours de catégories A et B.

En effet, ce dispositif précisé dans le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale a repris les dispositions du décret n°85-1229 du 20 novembre 1985.

Aussi, en vue de proposer une possible modification de la procédure de publication des arrêtés, la DGCL sollicite la FNCDG afin d'obtenir des données relatives à la manière dont les candidats aux concours et examens professionnels de la FPT s'informent de l'ouverture de ceux-ci.

Vincent LE MEAUX ajoute que ne disposant pas de telles statistiques, la Fédération lancera une enquête durant l'été, afin d'obtenir des données chiffrées sur l'information relative aux concours et recueillir l'avis des CDG sur ce projet.

5. LA REALISATION D'UNE ENQUETE NATIONALE ANNUELLE SUR LES LAUREATS ENCORE VALABLEMENT INSCRITS AU 1ER JUIN 2021 SUR LES LISTES D'APTITUDE

Olivier DUCROCQ précise que dans la continuité des travaux engagés et pilotés par le CDG 69 sur le suivi des lauréats de concours depuis 2018, une nouvelle enquête à l'échelle nationale de dénombrement des lauréats encore valablement inscrits sur les listes d'aptitude gérées par les CDG au 1er juillet 2021 a été diffusée aux CDG.

Ce travail de recueil statistique est effectivement indispensable dans le cadre du suivi de l'activité concours.

Par ailleurs, conformément à l'objectif fixé, le recensement 2021 permet de suivre les évolutions intervenues. L'objectif de l'enquête est d'actualiser les données recueillies depuis l'année 2018.

Un tableau est réalisé chaque année et présente les résultats du nombre de lauréats restant valablement inscrits au 1er juillet de chaque année, par filière et par grade. Une répartition selon plusieurs critères est proposée : ancienneté de l'inscription, niveau de couverture géographique du concours, situation géographique des lauréats.

Le recueil de ces données est précieux pour la Fédération afin de répondre aux sollicitations ponctuelles des pouvoirs publics et de la DGCL sur les lauréats encore inscrits sur les listes d'aptitude. Ces données permettent également de justifier auprès des pouvoirs publics de la nécessité d'établir un calendrier des opérations de concours en fonction de l'écoulement des listes d'aptitude.

Francis ALVADO-VINAY ajoute que l'objectif de cette enquête est de "démystifier" le nombre de reçus-collés auprès des pouvoirs-publics. De plus, elle permet de mieux définir les contours de la notion de "reçus-collés".

6. LA PROBLEMATIQUE DE L'ORGANISATION DU CONCOURS D'ATEA

Jean-Paul HUBY précise qu'à l'occasion de l'ouverture des concours d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de deuxième classe, dans le contexte sanitaire actuel encore incertain, les CDG, après avoir procédé au recensement exhaustif des besoins prévisionnels exprimés par les collectivités, ont pu réunir les conditions matérielles permettant l'ouverture de la quasi-totalité des disciplines parmi les 30 prévues dans la spécialité musique.

Il apparait toutefois que les contraintes liées à la situation sanitaire actuelle ne permettent pas d'envisager l'ouverture immédiate de certaines disciplines dans les conditions garantissant le déroulement sécurisé des épreuves, tant pour les candidats, que pour les jurys ou les élèves sujets. Il s'agit de la spécialité musique traditionnelle.

Jean-Paul HUBY joute que l'objectif est d'éviter les critiques de certaines organisations professionnelles du secteur artistique et culturel.

Se pose également la question du seuil minimal de postes déclarés pour l'organisation des concours. Hors, il n'existe pas de ase juridique sur ce sujet.

Jacqueline BRIERRE complète en précisant que les recensements de postes constituent des intentions de recrutement des collectivités à un moment donné mais ne constituent pas des garanties de recrutement.

Jean-Paul HUBY rappelle qu'il serait nécessaire de trouver un CDG candidat pour organiser la discipline de musique traditionnelle. Les arrêtés d'ouverture devant être pris pour la fin du mois de juillet.

Vincent LE MEAUX explique qu'il serait nécessaire de présenter la masse de complexité que représente l'organisation des opérations de concours de la filière culturelle et artistique.

Cindy LABORIE répond que le débat peut venir du fait que le coût d'argent public est très important par poste. A partir de cet argument, il serait nécessaire de faire évoluer la législation et simplifier les règles de l'organisation des recrutements dans ces filières.

7. LE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Vincent LE MEAUX explique que l'apprentissage est un outil pertinent des politiques RH des collectivités, d'autant plus dans la période actuelle où la fonction publique rencontre de réelles difficultés à recruter : anticipation des besoins en recrutement, notamment sur les métiers en tension et les compétences rares (par ex. comptabilité, informatique…), formation au plus près des besoins…

Toutefois, plusieurs problématiques demeurent pour favoriser le développement de ce mode de recrutement dans les collectivités territoriales. La coordination des employeurs a saisi la Ministre de la Transformation et de la fonction publiques le 25 mai dernier afin d'envisager la mise en place d'un système pérenne de financement de l'apprentissage dans les collectivités locales, qui permettrait de pallier les défauts de financements issus des réformes législatives du 5 septembre 2018 et du 6 août 2019 sur ce sujet.

Le mécanisme actuel de participation de France Compétences au CNFPT conduit à une contribution de France compétences à hauteur de 15 M€. Les employeurs territoriaux souhaitent que ce montant puisse être au minimum pérennisé.
Il reste donc à financer 25 M€ actuellement pris sur le budget du CNFPT, ce qui n'est pas soutenable sans priver les fonctionnaires et agents territoriaux de formations auxquelles ils ont droit et pour lesquelles les employeurs cotisent à hauteur de 0,9 % de leur masse salariale. Le CNFPT a, en effet, des obligations croissantes de formation initiale et continue : les exécutifs des collectivités et de leurs établissements souhaitent qu'elles soient honorées au bénéfice du service public local.
D'autre part, les employeurs estiment que l'aide exceptionnelle de 3 000€, accordée par l'Etat, a largement soutenu les recrutements d'apprentis. Il conviendrait donc d'envisager de maintenir cette aide globalisée et mutualisée sur le long terme.

Les employeurs territoriaux se sont prononcés dans ce courrier en faveur d'une « cotisation spéciale apprentissage » d'un taux plafond de 0,1%.

Cindy LABORIE précise que la coordination, dans son courrier du 25 mai adressé à la Ministre de la Transformation et de la fonction publique, a tenu à rappeler que nombre d'apprentis formés dans les collectivités territoriales rejoignaient d'autres structures publiques et privées à l'issue de leur formation. A l'instar de ce qui a été rendu possible pour la haute fonction publique, une voie d'accès spécifique devra donc être créée pour les apprentis, le cas échéant via le projet de loi 4D.

L'amendement proposé prévoirait que pour les apprentis employés par les collectivités et les établissements pendant une durée minimum de 12 mois et ayant obtenu un diplôme, ou un titre professionnel enregistré au répertoire national de certification professionnelle, à l'issue de leur formation, les concours pourraient être organisés sur épreuves ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats. Cette sélection serait complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires.

Cindy LABORIE ajoute que la Ministre DE MONTCHALIN est intervenue le 30 juin sur le sujet de l'apprentissage. Il n'y a pas d'avis favorable de sa part pour intégrer la proposition dans la loi 4D.

8. LA MISE EN OEUVRE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Olivier DUCROCQ pour évoque la campagne du RSU 2020 et les projets pour le RSU 2021.

Le rapport social unique est élaboré à partir d'une base de données dématérialisée. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés.

Le rapport social unique portant sur les années 2020 est élaboré à partir des données disponibles, dans l'attente de la constitution de la base de données dématérialisée. La campagne a été lancée le 25 mai dernier. Un communiqué de presse a été adressé afin de préciser que la campagne de collecte du rapport social unique 2020 reprenait à l'identique les indicateurs fixés par l'arrêté du 12 août 2019 pour le bilan social 2019, l'année 2020 constituant une année de transition et pour informer les collectivités de la mise en ligne de l'application web de saisie *« Données sociales »*.

A partir de l'année 2022, un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales précisera la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales.

Une réunion de présentation des indicateurs a été organisée par la DGCL le 2 juin dernier à destination de la coordination des employeurs territoriaux et des organisations syndicales.

Lors d'une réunion inter-services organisée le 15 juin 2021, la DGAFP a évoqué la publication d'un guide relatif à la Base de Données Sociales.

Benjamin REYMOND explique que 70% des indicateurs ne sont pas amenés à évoluer et 30% seront modifiés. L'enjeu est sur le processus informatique prévu du RSU. Il est proposé de définir un cahier technique informatique à la DGCL. Il a également été proposé de réunir un groupe de travail pour définir le cahier technique, les indicateurs ainsi que le tracé informatique.

Cindy LABORIE ajoute que l'arrêté sera examiné par le CSFPT lors de sa séance plénière du 29 septembre 2021. Le texte sera sans doute publié en novembre-décembre 2021.

9. LA PUBLICATION DU PANORAMA DE L'EMPLOI

Olivier DUCROCQ explique que la 10ème édition du Panorama de l'emploi territorial permet de cerner plus particulièrement certains défis majeurs auxquels les employeurs territoriaux sont confrontés.

Cette publication présente dans un premier temps, une stabilisation des effectifs dans la fonction publique territoriale, l'augmentation des publications d'offres d'emploi, ainsi que les perspectives des départs à la retraite d'ici 2030.

Différents repères sont offerts aux collectivités par cette publication :

- Près de 44 0000 employeurs dans la fonction publique territoriale
- Une stabilisation des effectifs avec une évolution variable selon les territoires
- Une augmentation des offres d'emploi publiées et des tensions perçues dans les recrutements
- L'augmentation de la part des agents contractuels recrutés sur emploi permanent
- Une comparaison biennale des concours organisés par les Centres de gestion
- Un âge moyen de départ à la retraite en croissance constante
- L'augmentation des départs en retraite pour invalidité.

Enfin, un zoom sur le métier de Policier municipal dans la fonction publique territoriale complète cette 10ème édition du Panorama de l'emploi.

Cindy LABORIE explique que plusieurs exemplaires seront remis en AG. Près de 1100 exemplaires seront remis aux CDG. Cette publication est très appréciée des parlementaires ainsi que par la presse.

10. LA MISSION DE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE DANS LES CDG

Cindy LABORIE explique que l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a introduit un nouvel article 22 ter dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoyant que préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits au compte

personnel de formation, un agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre.

Avec l'allongement de la durée de vie active, les parcours professionnels sont de plus en plus longs et de moins en moins linéaires. Tout agent peut être amené à changer de métier ou à faire évoluer ses compétences.

Les CDG proposent cette mission de conseil en évolution professionnelle au titre de leurs missions obligatoires.

Il a été constaté que la mise en œuvre du CEP ne s'est pas faite de façon uniforme sur l'ensemble du territoire. Il existe des disparités quant au déploiement de cette prestation. Par ailleurs, les attributions des conseillers ne semblent pas encore suffisamment connues des agents et des collectivités territoriales.

Cindy LABORIE ajoute qu'il est proposé l'élaboration d'un guide dans le cadre de la FS2 du CSFPT sur le rôle, les missions, la formation, les conditions d'exercice des conseillers en évolution professionnelle.

Plusieurs CDG intéressés par la démarche enverront leurs coordonnées pour participer à ce groupe de travail.

11. L'EVOLUTION DE LA PLATEFORME PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC

Cindy LABORIE précise que le lancement de la Place de l'Emploi Publique le 22 février 2019 répondait aux obligations fixées par l'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 et le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace commun aux trois fonctions publiques.

Plus de 200 000 offres d'emploi ont été publiées en 2020, consultées par près de 7 000 000 de visiteurs par an.

La PEP est entrée dans le Top 250 des démarches les plus utilisés par les citoyens.

Cindy LABORIE précise qu'un projet de développement des contenus de la plateforme est prévu. L'objectif est de développer une présentation des administrations recruteuses. Or cette présentation est difficile dans le cas de la FP puisque les employeurs sont trop nombreux.

La Fédération ne souhaite pas s'engager outre mesure pour participer aux développements dès lors que nos demandes techniques ne sont pas satisfaites.

12. LA PRESENTATION DE L'accord de méthode sur le télétravail

Cindy LABORIE explique que le télétravail s'est développé dans la fonction publique particulièrement au cours des cinq dernières années, concomitamment au développement des technologies numériques, dans le cadre du décret

n°2016-151 du 11 février 2016. L'année 2020 marquée par la crise sanitaire est venue bouleverser ce cadre en imposant pour les agents dont les activités le rendaient possible, la mise en œuvre, sur un mode contraint, du télétravail et d'autres formes de travail à distance. Cette situation a soulevé des questions nouvelles tant juridiques qu'opérationnelles.

Le développement actuel du télétravail permet de réexaminer la place de cette modalité de travail, parmi d'autres, et d'interroger l'organisation du travail dans la fonction publique, au regard notamment de la continuité des services publics, des conditions d'exercice de leurs missions par les agents, de la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, des organisations de service, du lien entre l'agent en télétravail et son collectif de travail, de son temps de travail et de la qualité du service rendu à l'usager.

Par cet accord, les parties manifestent leur ambition d'envisager la pratique du télétravail comme un des modes d'organisation du travail au bénéfice des agents publics et du service public. Le télétravail répond aux principes du volontariat de l'agent, de l'éligibilité des activités et non du poste, et de la réversibilité.

L'accord vise à créer un socle commun aux trois versants de la Fonction publique et s'organise autour de 16 parties :
1. La définition du télétravail dans la fonction publique
2. Le sens et la place du télétravail dans la fonction publique
3. L'accès au télétravail et le développement des tiers lieux
4. Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail
5. Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion
6. L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales
7. La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail
8. L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle
9. Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail
10. La prise en compte des agents en situations particulières
11. La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles
12. L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical
13. Le télétravail contraint et le travail à distance en période de crise
14. Ouvertures de négociations par les employeurs publics
15. Suivi de l'accord
16. Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord.

Vincent LE MEAUX explique qu'avec le passage aux 1607 heures annuelles, la PSC et le télétravail constitue un contexte de risque élevé en matière de dialogue social, particulièrement dans la période précédant les élections professionnelles.

Les CDG devront accompagner les employeurs pour faire face à ces négociations dans ce contexte difficile.

13. le partenariat avec l'agence nationale de la cohésion des territoires sur le projet petites villes de demain

Cindy LABORIE explique que le programme Petites Villes de Demain vise à donner aux élus des communes et leurs intercommunalités de moins de 20 000 habitants qui exercent des fonctions de centralités et présentent des signes de fragilité, les moyens de concrétiser leurs projets de revitalisation pour redevenir des villes dynamiques, où il fait bon vivre et respectueuses de l'environnement.

Ce programme constitue un outil de la relance au service des territoires.

Le programme est déployé sur l'ensemble du territoire national. Il est décliné localement. Il est conçu pour soutenir 1600 communes et intercommunalités sur six ans (2020- 2026).

L'offre de services du programme s'organise autour de 3 piliers :

- Le soutien en ingénierie pour donner aux collectivités les moyens de définir et mettre en œuvre leur projet de territoire, en particulier par le renforcement des équipes (par exemple avec une subvention d'un poste de chef de projet jusqu'à 75%), et l'apport d'expertises externes.
- Des financements sur des mesures thématiques ciblées mobilisées en fonction du projet de territoire et des actions à mettre en place.
- L'accès à un réseau, grâce au Club Petites villes de demain, pour favoriser l'innovation, l'échange d'expériences et le partage de bonnes pratiques entre acteurs du programme.

Ainsi, les services de l'Etat proposent aux collectivités dans le cadre de ce programme une aide au financement du recrutement d'un poste de Chef de projet pour piloter la mise en œuvre du projet, suivre les partenariats financiers, élaborer la stratégie de communication et animer la concertation avec les habitants.

L'offre consiste en une subvention du poste de chef de projet créé dans le cadre du programme.

Marina BEAUPEU précise que le CDG 85 organise la mise à disposition mutualisée de chefs de projets auprès des collectivités. Cette mission fonctionne comme une mission temporaire classique.

Les modèles d'actes pourront être transmis à la Fédération.

Cindy LABORIE précise quun partenariat avec Pôle emploi, l'APEC et la FNCDG est envisagé sur ce volet d'emploi de chef de projet.

Ce partenariat pourrait s'axer autour de trois axes :

- Informer sur le programme et la possibilité de mutualiser le recrutement des chefs de projet auprès de l'ensemble des CDG et des collectivités
- Donner plus de visibilité aux postes de chef de projet
- Proposer des modèles d'actes (convention collectivités/CDG, délibération…) pour favoriser la mutualisation de l'emploi des chefs de projet.

La commission se prononce favorablement à l'engagement de la Fédération dans ce partenariat

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

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission
« SANTÉ, SECURITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL »

Lundi 13 septembre 2021

COMPTE-RENDU

LISTE DES PARTICIPANTS

Co-Présidents

Eric DURAND, Président du CDG du Nord
Anne THIBAULT, Présidente du CDG de Seine-et-Marne

Référent ANDCDG

Pascale CORNU, Directrice du CDG de du Bas-Rhin

Autres participants

CDG	NOM	PRENOM	FONCTION
8	ALLAIRE	Sébastien	Directeur
56	ARZEL	Sarah	Directrice du pôle qualité de vie au travail
72	BARBEAU	Stéphanie	Responsable service sécurité au travail
93	BARINGTHON	Sabrina	Chef du servuce conseil, insertion et maintien dans l'emploi
41	BARRE	Annick	Administratrice déléguée communication, prévention des risques et handicap
65	BESNARD	Florence	responsable pôle recrutement mobilité
53	BEUCHER	Thierry	Directeur Adjoint
93	BILLION	Jeanne	Directrice santé et action sociale
6	BILY	Franck	Médecin / Directeur de la Santé et de la médecine de prévention
74	BLEZEL	Olivier	Directeur du pôle santé au travail
21	BOM	Anthony	
80	BOQUET	Armelle	Responsable pôle SST
44	BOUCETTA	Sonia	Directrice qualité de vie au travail
74	BOUILLOT	Fousia	responsable prévention
93	BOURIN	Emmanuelle	Médecin Chef de service

47	BROLESE	Patricia	DGA
10	BROUSSE	Julien	Responsable pôle hygiène-sécurité-santé au travail
11	BRUNEL	Serge	Président
5	BUTEL	Alexandra	Directrice
76	CARPENTIER	Isabelle	Responsable du pôle santé prévention
64	CASTREC	Valérie	1ère Vice-Présidente
27	CHAUTARD	Sophie	Référent département santé
55	CIOLLI	Paméla	Infirmière
55	CLAUDEL	Nicolas	
36	COMBLET	Elodie	Responsable pôle Santé Prévention
29	CORRE	Fanny	Responsable service QVT
80	COURIAT	Céline	Directrice
2	DA COSTA	Virginie	Responsable pôle santé
93	DARDILLAC	Eva	Chef du service social du travail
52	DEPETASSE	Anthony	Conseiller prévention, Agent chargé de la fonction d'inspection
6	DEREPAS	Pascal	Responsable serice hygiène et sécurité au travail
62	DUMONT-DESEIGNE	Véronique	Vice-Présidente
3	DUQUERROY	Angéline	Responsable service conseil et présentation
62	DURIEZ	Olivier	Responsable service santé et qualité de vie au travail
84	DURNEY	Muriel	Responsable pôle SST
84	DURNEY	Muriel	
40	ELUSSE	Bruno	DGA
47	FENJIRO	Nassim	Responsable pôle parcours professionnels
59	FURON	Christine	Médécin coordonnatrice
93	GAMBART	Caroline	Chef du service secrétariat des instances médicales
6	GARCHERY	Constance	Docteur / Directrice de l'action pluridisciplinaire en milieu de travail
86	GAREL	Arnaud	Directeur
85	GARREAU	David	Responsable service SST
69	GONON	Guillaume	Directeur Pôle Santé
27	IASCI	Cécile	Directrice
972	JOURDAIN AURORE	Josiane	Directrice
40	LACOUTURE	Roselyne	Responsable pôle instances médicales
40	LAVIOLE	Caroline	Psychologue/conseillère en évolution professionnelle
40	LE BOURNOT	Josiane	Responsable SIMEPH
973	MARSOT	Gilles	Directeur
65	MINGUY	Jean-Luc	reponsable pôle santé-conditions de travail
26	PAPPALARDO	Frédéric	Directeur par intérim
30	PASCAL	Béatrice	Cheffe du pôle emploi santé et sécurité au travail
35	PAVIOT	Jean-Michel	Vice Président
71	PERRODIN	Stéphanie	Directrice
43	PHILIPPON	Marc	Directeur

59	PLATEAU	Marc	Vice-Président
24	PORTE	Pascale	pôle SST
25	POURNY	Marie	Responsable Pôle Santé
44	PRAS	Pascal	1er Vice-Président
25	PRINCE	Jacques	1er Vice-Président
42	REBAI	Rokia	medecin du travail
85	ROY	Franck	DGA
35	SAVIGNAC	Jean-Pierre	Vice-Président
58	SEGUIN	Benjamin	Ingénieur Hygiène et Sécurité
47	SZWARC	Johanna	Responsable adjointe pôle parcours professionnels
81	VALAT	Caroline	responsable du pôle Santé et Conditions de travail
3	VERNISSE	Pascal	Administrateur
64	WITTERKOER	Floriane	Responsable direction santé et conditions de travail

Anne THIBAULT et ERIC DURAND, co-présidents de la commission "Santé, sécurité et qualité de vie au travail" se présentent ouvrent la réunion en remerciant les membres de la commission d'avoir répondu à cette invitation.

1) Actualités juridiques

- Les instances médicales

Eric DURAND présente la réforme des instances médicales des CDG. L'ordonnance du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique prévoit la création d'une instance médicale unique, le conseil médical, qui se substituera au comité médical et à la commission de réforme. L'objectif est la simplification de l'organisation et du fonctionnement des instances de façon à accélérer le traitement des demandes des agents.

Un décret en Conseil d'Etat est nécessaire afin de fixer les modalités d'organisation et de fonctionnent de ce conseil ainsi que les cas dans lesquels il devra obligatoirement être saisi.

La réforme entrera en vigueur le 1er février 2022. Dans l'attente, les commissions de réforme et les comités médicaux actuels continuent à être consultés.

Un groupe de travail FPT doit être réuni à l'automne sur ce projet de texte

Eric DURAND précise que plusieurs orientations de la DGAFP posent question sur cette réforme notamment la représentation des membres des Conseil d'Administration des CDG au sein de ces instances. En effet, une représentation démocratique est nécessaire au sein de ce conseil médical.

Cindy LABORIE précise que s'agissant du calendrier, le texte n'est pas inscrit à l'ordre du jour du Conseil Supérieur de la FPT. Le texte sera probablement inscrit à la séance de novembre 2021 et le vote des syndicats risque d'être unanimement défavorable. Or, il sera difficile d'anticiper la mise en œuvre de ce conseil médical si la publication du texte est tardive.

Guillaume GONON ajoute qu'il existe une problématique s'agissant de l'offre et de la tarification du socle commun des instances médicales pour les non-affiliés.

Cindy LABORIE précise que l'objectif de la DGAFP était d'avoir un conseil médical similaire entre les trois Fonctions Publiques. Il sera nécessaire d'adapter le texte pour le versant territorial.

Eric DURAND souhaite que la Fédération sollicite le ministère s'agissant de la question des non affiliés, des délais trop restreints pour la mise en ouvre de l'instance au regard du délai de publication du texte et de la question de la représentation des CA des CDG.

Cindy LABORIE explique que la procédure d'amendement auprès du CSFPT est contrainte dans le temps (entre 48h et 72h). Il sera nécessaire d'avoir une concertation au préalable.

- Le décret temps partiel thérapeutique

Eric DURAND explique suer le texte sur la réforme du temps partiel thérapeutique a été soumis à l'examen du CSFPT en juin dernier. Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.
Il a fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : avis favorable unanime (7) ;
- Collège des organisations syndicales : 17 favorables et 2 abstentions.

La FNCDG avait déposé plusieurs amendements sur ce texte.

Si les textes d'application ont été publiés pour la FPE et la FPH, le texte du volet territorial n'a pas encore fait l'objet d'une publication.

Cindy LABORIE précise que plusieurs amendements ont été repris par les organisations syndicales.

Un amendement a été repris dans l'objectif de s'aligne sur la procédure applicable au secteur privé. Ainsi, le certificat médical pourrait être délivré par un médecin de prévention. Ainsi, le médecin de prévention serait intégré à la procédure de TPT.

De plus, le Gouvernement souhaite aller vers une couverture très large de l'application du TPT. Un amendement a été déposé et accepté par le Gouvernement. Il prévoyait que les périodes de TPT étaient assimilées à du temps plein pour la promotion interne.

Un amendement du Gouvernement sera également déposé pour clarifier les conditions du TPT pour les agents en multi-employeurs.

- Le CST

Eric DURAND précise qu'a récemment été publié le décret du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux qui remplaceront les comités techniques et CHSCT à compter du 1er janvier 2023. Le décret définit les modes de création, la composition des CST, les élections des représentants du personnel, les attributions du CST et de la formation spécialisée en hygiène et sécurité, le fonctionnement de cette nouvelle instance.

- Les accords de Segur

Eric DURAND explique que le 13 juillet 2020, le Premier Ministre et le ministre des Solidarités et de la Santé ont signé à l'hôtel de Matignon les accords du Ségur de la santé avec les organisations syndicales. Cet accord alloue 8,2 milliards d'euros afin de revaloriser la rémunération des sages-femmes, personnels non médicaux des établissements de santé et des EHPAD, des internes et étudiants en santé, ainsi que des praticiens qui font le choix de l'hôpital public. Cet accord entraîne une revalorisation des carrières de certains cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale. La modification des statuts particuliers est inscrite à l'ordre du jour du CSFPT du 30 septembre prochain.

Cindy LABORIE ajoute que ces accords entraine une réforme des statuts particuliers et la réforme des carrière.

- Note d'information agents vulnérables

Alexis BOUCHER précise que le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi no 2020-473 du 25 avril 2020 modifiée de finances rectificative pour 2020, qui prévoit la possibilité de placement en position d'activité partielle, à compter du 1er mai 2020, des salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler à distance et considérés comme vulnérables, fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables susceptibles de développer des formes graves de la Covid-19.

La DGCL a ainsi publié le 9 septembre une note d'information ayant pour objet de préciser les nouvelles modalités applicables à compter du 27 septembre prochain aux agents territoriaux vulnérables susceptibles de développer des formes graves de Covid-19.

Cette note se substitue à la note d'information du 12 novembre 2020 relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables et adapte, pour la FPT et en cohérence avec le dispositif retenu pour le secteur privé, le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021.

- Autres textes

Anne THIBAULT présente deux notes du CDG de Seine et Marne ayant été transmises à la FNCDG. Ces notes comportent un certain nombre de questionnements sur la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement et sur le temps partiel thérapeutique.

Cindy LABORIE répond que certaines questions pourront être transmises à la DGCL afin d'obtenir un positionnement clair.

2) La refonte du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive

Eric DURAND rappelle que dans le cadre de la refonte du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive, la Fédération a identifié un certain nombre de points qu'il serait souhaitable de faire évoluer afin de garantir l'efficience des dispositifs relatifs à la santé dans la FPT notamment:

- Transposer à la Fonction publique territoriale certaines mesures du décret du 27 décembre 2016 relatif à la médecine au travail dans le secteur privé, pris en application de la « Loi Travail » :

    - en modifiant le rythme des visites périodiques qui serait porté à 5 années, sauf cas particuliers,

- en remplaçant les visites d'embauche par des visites d'information et de prévention assurées par les infirmiers en santé au travail
- en supprimant la double visite d'embauche au moment du recrutement, qui génère des surcoûts pour les collectivités, au profit de la seule visite d'information et de prévention

- Faire évoluer le rôle du médecin de prévention en lui confiant un rôle de pilote / coordonnateur de l'équipe pluridisciplinaire

- Favoriser les reconversions professionnelles des médecins

- Créer un « contrat d'engagement de service public » imposant un engagement de service d'une durée minimale de 4 ans au médecin collaborateur

- Simplifier le dispositif concernant le médecin collaborateur

- Réévaluer les grilles de rémunération des médecins agréés, afin de favoriser le recrutement des médecins agréés et leur participation aux instances médicales, en révisant l'arrêté du 3 juillet 2007, afin de favoriser leur recrutement et leur participation aux instances médicales.

La Fédération a également été dentinaire de plusieurs notes et/ou courriers de la part de CDG (CDG des Hauts-de-France et CDG d'Ille et Vilaine) sur ces sujets afin d'enrichir la réflexion et de renforcer nos propositions d'évolution en la matière.

Anne THIBAULT a saisi le Président de la Fédération fin août afin d'évoquer la question de la pénurie des médecins de prévention et de l'évolution souhaitable en matière d'équivalence des diplômes.

Mathilde ICARD précise qu'il est nécessaire d'assouplir le cadre de la médecine dans la FPT.

Cindy LABORIE précise que l'examen médical sera maintenu tous les deux ans au lieu de cinq comme nous l'avions proposé.

Pascale CORNU explique qu'au-delà de la présence des infirmiers en remplacement des médecins lors de visites médicales, cela ne résout pas la question de la pénurie de médecins. En effet, les grilles de rémunération ne permettent pas faire une différence avec le secteur privé.

Frédéric PAPPALARDO précise que le délai de cinq ans entre les visites médicales est déjà applicable pour la Fonction Publique d'Etat.

Cindy LABORIE répond que l'Etat considère que la sinistralité est telle dans la FPT que la périodicité à 5 ans n'est pas la solution.

Jeanne BILLON s'interroge sur la manière dont les médecins recevraient ce changement de périodicité de visites médicales. Il existe un risque de perte d'efficacité dans le suivi.

Franck BILLY répond à la question de la périodicité en tant que médecin. En effet, dans l'intervalle des 5 ans de périodicité proposée, le médecin est libre de recevoir les agents lorsqu'il le souhaite. Il est préférable d'instaurer une périodicité tous les cinq ans plutôt qu'aucune faute de médecins.

Eric DURAND rappelle la nécessité pour chaque CDG de tenir un discours harmonisé et de sensibiliser les élus de chaque département sur ces questions.

Pascale CORNU explique que les agents publics sont attachés au principe de la visite médicale obligatoire. Cependant le rôle des médecins est de travailler en pluridisciplinarité mais surtout être dans l'analyse des conditions de travail et l'évaluation des risques professionnels. La période de crise sanitaire a amené les CDG à s'interroger sur les pratiques de la médecine préventive (téléconsultations, évolutions…).

3) Travaux de la Fédération dans le cadre de la préparation d'une motion à destination des candidats à l'élection présidentielle

Eric DURAND rappelle que lors de notre conseil d'administration du 19 mai dernier, il a été décidé de constituer un groupe de travail chargé d'élaborer des propositions d'évolution de la FPT, à destination des candidats à l'élection présidentielle de 2022.Ainsi, la motion, qui rassemblera l'ensemble des propositions pourra porter sur la mise en œuvre de nouveaux modes de recrutement, l'évolution des carrières, du dialogue social, la gestion de la santé et de la sécurité au travail, l'organisation des instituions de la FPT.

Sur la base de premiers échanges ayant eu lieu le 15 juin dernier, une liste des sujets à abordée a été définie et présentée en Assemblée Générale de la Fédération le 5 juillet dernier

Cindy LABORIE que la motion présente trois grands objectifs:

- Mieux accompagner les collectivités
- Mieux accompagner les agents
- Légitimer les CDG et leur fédération

Trois thématiques se posent en matière de santé et sécurité au travail:

- La redéfinition du système d'auto assurance en matière de maladie
- Le renforcement des dispositifs de contrôle des arrêts maladie
- L'évolution de la situation des agents en arrêts CITIS

Guillaume GONON regrette que le FNP ne participe plus au financement des DUERP dans le cadre de leurs conventions avec les CDG. En effet, les subventions du FNP avaient un effet incitatif sur les collectivités.

Pascale CORNU répond que désormais, le FNP subventionne de manière plus importante les diagnostics RPS. Cependant, le FNP ne reviendra pas sur le financement des DUERP.

Eric DURAND précise que ces propositions seront à enrichir en prévision d'une communication aux candidats à l'élection présidentielle.

4) La mise en œuvre du plan santé au travail

Eric DURAND précise qu'à la fin de l'année 2020, Charlotte Lecocq, députée du Nord, et Jean-François Verdier, inspecteur général des finances, deux des trois auteurs du rapport *"Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance"*, ont présenté leur diagnostic et leurs recommandations issues du rapport.

Ce rapport rejoint sur plusieurs points le contenu de l'agenda social :

- il confirme le caractère global des questions de santé au travail ;
- la place faite à la qualité de vie au travail dans le rapport souligne les enjeux de la concertation à venir ;
- il confirme également les orientations retenues par le Gouvernement pour réformer la médecine de prévention.

Suite à la présentation de ce rapport, le Premier ministre a demandé la réalisation d'un Plan Santé au travail pour la fonction publique.

Alexis BOUCHER explique La DGAFP a présenté son projet de plan santé au travail 2021-2026 le mardi 20 juillet 2021.

Ce plan santé se décompose en 37 propositions définies dans 5 grands axes :

- Axe 1 : développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail

- Axe 2 : prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention

- Axe 3 : favoriser la qualité de vie au travail

- Axe 4 : prévenir la désinsertion professionnelle

- Axe 5 : renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention

Au-delà des axes de travail du PST, la Fédération pourrait se saisir notamment de la question de la qualité de vie au travail en menant un travail sur l'exemple d'un guide de "bonnes pratiques" en la matière.

5) La reconnaissance du covid comme maladie professionnelle

Alexis BOUCHHER précise que la note d'information de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) du 5 février 2021 relative aux modalités d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 indique que le Centre de Gestion coordonnateur centralise les questions posées par les commissions de réforme des Centres de Gestion de son ressort territorial de compétences.

Ainsi, lorsque la CDG coordonnateur est saisi d'une question *"nouvelle"*, celle-ci est transmise à la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) qui l'adresse à la CRRMP. Notre structure est donc désignée comme *« interlocuteur unique »* du CRRMP pour les Centres de Gestion s'agissant des questions de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2.

Alexis BOUCHER ajoute qu'à ce jour, un seul Centre de Gestion a fait remonter une question à la Fédération qui l'a transmise à la CRRMP.

Mathilde ICARD précise qu'il existe un véritable enjeu à faire connaitre ces dispositifs de reconnaissance de maladie professionnelle. En effet, les médecins n'ont pas le même accès à l'information.

6) Rapport *"instaurer et concrétiser un droit à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi dans la FPT"* de la FS2 du CSFPT

Eric DURAND explique qu'à la suite de la note de problématique, votée à une très large majorité par les membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 28 novembre 2018, il est apparu que les grandes lignes tracées par ce document devaient trouver un prolongement dans un document qui proposerait une mise en œuvre concrète de ces grandes orientations.
Ainsi, le bureau du CSFPT a missionné la formation spécialisée n°2 de l'instance sur une étude affinée des problématiques en lien avec la reconversion professionnelle et le maintien dans l'emploi, en tenant compte des grandes lignes tracées dans la note précitée et en proposant des actions concrètes afin de les mettre en oeuvre localement et de façon plus générale dans un cadre plus défini.

La méthodologie retenue a donc consisté à la fois en un état des lieux de la situation afin de cerner comment la reconversion – qui se résume le plus souvent au reclassement professionnel – est vécue et mise en oeuvre sur le terrain, puis à s'inspirer d'expérimentations existantes afin d'en tirer les grands enseignements au travers des témoignages recueillis.

Dans le cadre de ces travaux, la Fédération a eu l'occasion de formuler un certain nombre d'amendements à ce rapport afin notamment de repositionner la place des CDG en matière de reconversion et de maintien dans l'emploi.

Cindy LABORIE précise qu'il a été difficile de faire reconnaitre la place des CDG dans le rapport. Les retours d'expérience des CDG 35 et 69 ont pu toutefois être inscrits.

De plus, la Fédération a proposé que cette mission apparaisse dans le cadre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation des CDG.

7) Questionnaire sur la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique

Eric DURAND explique que la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique comportait plusieurs dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Afin de mieux évaluer les apports des nouvelles dispositions issues de la loi, la Fédération a souhaité lancer une enquête auprès des collectivités territoriales sur la mise en œuvre de ce texte.

Outre les différents apports statutaires (contrat de projet, rupture conventionnelle) l'enquête sera également consacrée aux nouvelles obligations comme la mise en œuvre des plans d'actions en matière d'égalité femmes/hommes ou le dispositif de signalement des discriminations, des violences et agissements sexistes.

Le CDG de Seine et Marne fait part de son expérience en matière de recueil de signalement.

Cindy LABORIE précise que ce questionnaire a été proposé dans le cadre de la publication du prochain baromètre HoRHizons. Certains éléments pourront être utiles pour nourrir la motion de la FNCDG en vue des élections présidentielles.

8) Les salons Préventica

Eric DURAND rappelle que les Congrès/Salons Préventica, organisés deux fois par an, sont des plateformes d'échanges et de promotion de la maîtrise globale des risques professionnels.

La convention signée, depuis 2015, a pour but de développer un partenariat lors des salons Préventica pour les CDG avec l'occupation d'un stand sur le salon, l'organisation et l'animation d'une conférence.

Ainsi, la FNCDG s'engage à prendre un stand pour chacun de ces salons qui constitue une véritable *« vitrine »* pour les Centres de Gestion. Il est l'occasion de montrer le travail réalisé par les CDG dans le domaine de la santé et la sécurité au travail et il permet de lier des partenariats avec d'autres organismes.

Le dernier salon a eu lieu les 22, 23 et 24 juin 2021 à Lyon et le prochain salon aura lieu à Lille les 28, 29 et 30 septembre prochain.

L'objectif est de reconduire la convention pour 2021-2022 en prévision des salons de Paris (décembre 2021) et de Toulouse (janvier 2022).

9) Questions Diverses

- Partenariat FIPH

Pascale CORNU explique que le partenariat avec le FIPHFP a été relancé. Le travail est engagé pour procéder à un nouveau conventionnement puisqu'un certain nombre de conventions arrivent à échéance à la fin de l'année 2021.

Cependant, les conventions seront reconduites sur de nouvelles bases.

- Journée "santé mentale" du CDG 59

Eric DURAND précise que le CDG du Nord organisera le 6 octobre après-midi une table ronde sur la santé mentale. Tous les élus et agents des CDG peuvent s'inscrire via le site du CDG du Nord.

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

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Plan de communication dernier trimestre 2021/1er semestre 2022

❖ Manifestations

► Participation au salon Top recrutement 4 et 5 octobre 2021
EN PARTENARIAT AVEC LE GIP INFORMATIQUE DES CDG

Le stand virtuel de la FNCDG comprendra des plaquettes en téléchargement, une présentation du site emploi-territorial.fr ainsi qu'une ou plusieurs vidéos.
La Fédération organisera une conférence sur les modes d'accès à la FPT.

► Participation au salon des conjoints 12 octobre 2021
EN PARTENARIAT AVEC LE GIP INFORMATIQUE DES CDG

Le Pôle Défense Mobilité Ile de France-Mission Reconversion des Officiers (PDM IDF-MRO) organise le salon des conjoints le 12 octobre prochain. Dans le cadre de son partenariat avec Défense mobilité, la Fédération sera présente avec le GIP informatique des CDG sur ce salon pour renseigner les conjoints de militaires sur les postes proposés par les collectivités territoriales et sur les modalités d'accès à la FPT.

► Participation au salon Nouvelle vie professionnelle 9 novembre 2021
EN PARTENARIAT AVEC LE GIP INFORMATIQUE DES CDG ET LE CIG DE LA PETITE COURONNE

La FNCDG participera à ce salon, organisé le 9 novembre 2021 à l'espace Champerret, en collaboration avec le GIP informatique et le CIG de la Petite Couronne.
Il s'agit, au travers de la participation à ce salon, de présenter les nouveaux enjeux et les nouvelles possibilités d'emploi dans le secteur public. Par ailleurs, les conditions de publicité des emplois publics ont évolué. Nous souhaitons au travers de cet espace promouvoir le site emploi territorial et la création d'un espace numérique PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC.
Une conférence sera organisée en partenariat avec Défense Mobilité sur la reconversion des militaires dans la fonction publique territoriale.

► Participation au salon des Maires et des Collectivités 16,17 & 18 novembre 2021

L'édition 2021 du Salon des Maires et des Collectivités Locales aura lieu les **16,17 & 18 novembre** à Paris – Porte de Versailles
Pavillon 4 stand E16

Signature de la Convention avec l'AdCF le mercredi 17 après-midi

Rencontre avec les CDG ultra-marins le mercredi 17 à 17h

► Participation aux salons Préventica Lille et Paris Septembre/Novembre-Décembre 2021

Les Congrès/Salons Préventica, organisés deux fois par an, sont des plateformes d'échanges et de promotion de la maîtrise globale des risques professionnels.
La convention signée par la Fédération, depuis 2015, a pour but de développer un partenariat lors des salons Préventica pour les Centres de Gestion avec l'occupation d'un stand sur le salon, l'organisation et l'animation de conférences.

Dans le cadre de ce partenariat, la FNCDG prend en charge un stand de 12 m² et une conférence de 45 minutes. Il s'agit d'une occasion particulièrement intéressante pour les CDG locaux de présenter leurs actions innovantes ou d'aborder les questions et les enjeux de la sécurité et de la santé au travail dans la fonction publique territoriale (absentéisme, maintien dans l'emploi, reclassement…).

Le premier salon Préventica aura lieu à Lille du **28 au 30 septembre 2021**.

Le second salon Préventica a eu lieu à Paris du **30 novembre au 2 décembre 2021**.
Une conférence sera organisée par la FNCDG à cette occasion.

► Organisation de l'Assemblée Générale à Lyon 9 et 10 décembre 2021

Lors de l'Assemblée Générale du 5 juillet dernier, il a été acté d'organiser la prochaine réunion d'assemblée à Lyon, **aux dates des 9 et 10 décembre 2021.**
Aura lieu également à cette occasion une réunion d'échanges sur la thématique de la mutualisation de services.

► Organisation d'une journée thématique mars/avril 2022

Le programme de cette journée pourrait porter sur le rôle des Centres de gestion dans la mise en œuvre des politiques sociales.

Les lois relatives à la fonction publique territoriale et à la modernisation de la fonction publique de 2007 ont reprécisé les interventions des collectivités en matière d'action sociale et de protection sociale en faveur de leurs agents. La sortie des décrets d'application s'est faite très progressivement. Le législateur a souhaité renforcer la dimension sociale de l'employeur dans la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, laquelle a habilité le Gouvernement à légiférer par ordonnance sur cette problématique.

L'attention à la dimension sociale (mise en place du RIFSEEP, évolution des rémunérations et des conditions de travail, plan de déprécarisation…) est d'autant plus développée, que l'attractivité même d'une collectivité, voire de la FPT, est questionnée. La journée thématique sera l'occasion d'évoquer le rôle des Centres de gestion en matière de politiques sociales, rôle renforcé notamment par les ordonnances du 17 février 2021 portant sur la PSC et les accords négociés.

❖ Publications

▸ Annuaire des Centres de Gestion Mandat 2020-2026 **Septembre 2021**

Pour faciliter les échanges avec les établissements publics départementaux, la Fédération Nationale des Centres de Gestion édite l'annuaire national de ses représentants.
Comme au début de chaque mandat, l'annuaire présente les différents mandats exercés par chaque Président ou administrateur délégué ainsi que les coordonnées des Directeurs et Directeurs-adjoints.

▸ Ouvrage *« LA CRISE SANITAIRE ET LES IMPACTS SUR LA GRH DANS LA FPT »* **Septembre 2021**

Les difficultés de gestion de la situation administrative des agents, la poursuite du fonctionnement des instances paritaires et médicales, l'organisation des recrutements et des concours, les changements d'affectation et les remplacements, la gestion des temps de travail et des conges ou encore la rémunération, constituent quelques illustrations des thèmes abordés par cet ouvrage qui retrace beaucoup plus largement le traitement RH des conséquences de la crise sanitaire.

L'ouvrage, réalisé en partenariat avec les éditions Territorial, diffusé aux membres du CSFPT et de la FNCDG en juillet dernier, fait l'objet d'une plus large publication en septembre/octobre.

▸ Magazine *« Travailler dans la fonction publique territoriale »* **Octobre 2021**

Sera réédité le magazine *« travailler dans la fonction publique »* qui comprend une présentation de la FPT, des principes et dispositifs de recrutement, des différents types de concours, du recours aux contractuels, des métiers, du déroulement de carrière, Un focus sera inséré sur l'évolution de la place de l'emploi public, le site emploi territorial et la méthodologie de recherche d'emploi.

▸ L'étude *« 10 familles d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines »* **Octobre 2021**
EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG

La deuxième édition des *« 10 familles d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines »* identifie 38 indicateurs rattachés à 10 groupes de thématiques : les effectifs, l'âge des agents, le temps de travail, les mouvements observés, le budget et la rémunération, la formation, les absences, les conditions de travail, la protection sociale et l'égalité professionnelle.
Cette publication, qui constituera une source d'information pour tous les élus, les agents, les encadrants et responsables de service, les organisations syndicales qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et les chiffres de référence pour leur collectivité ou leur établissement, sera largement diffusée sur internet et mise à disposition des élus lors du salon des maires.

▸ 10ème édition du Fédémag **Novembre 2021**

Le magazine sera largement distribué au Salon des maires et lors de l'AG de décembre.

THÈMES ABORDES
Actualités (projet de loi 3DS, projet de loi de finances, PPL sécurité, Charte du télétravail, réforme des congés de maternité et de paternité, mise en œuvre de la M57…)
Interview d'Amaury LENOIR, référent national médiation des juridictions administratives
Rapports publics (rapport de l'IGA sur le pouvoir réglementaire des collectivités/Rapport de la cour des comptes *« La rémunération des agents publics en arrêt de maladie »*/Rapport de l'Observatoire des finances et de la gestion publique locales *« les finances des collectivités locales en 2021 »*/Rapport du Conseil d'Etat final relatif à l'expérimentation de la MPO)
Dossiers spéciaux (la fusion des EPCI/la gestion de la covid enquête/panorama de l'emploi/le programme petites villes de demain)
En Pratique (Réaliser le RSU)
Questions-Réponses (les accords négociés)
Présentation métier : référent déontologue

▸ Plaquette *« les conséquences RH des fusions d'EPCI »* **Novembre 2021**

En ce début de mandature 2020-2026, l'AdCF et la FNCDG ont souhaité réaliser un état des lieux des évolutions et des choix intervenus concernant les ressources humaines des EPCI issus de fusions depuis le 1er janvier 2017.

Une enquête a pour cela été adressée à tous les EPCI et 22% des établissements fusionnés y ont répondu.

La plaquette de restitution de l'étude qui s'organise autour de 10 thématiques comme les compétences exercées, les mutualisations, l'impact de la fusion sur l'organisation des services, le temps de travail, la rémunération…, sera diffusée sur notre site internet, envoyée aux EPCI et largement distribuée lors du salon des maires.

▸ Rapport moral **Décembre 2021**

Le rapport moral, qui se décompose en trois documents (activité, orientation, finances) sera traditionnellement remis lors de l'assemblée générale de décembre.

❖ Enquêtes

▸ L'enquête globale sur l'activité des CDG **Décembre 2021**

Depuis 2004, la Fédération observe tous les deux/trois ans le développement des compétences des Centres de Gestion au travers d'une enquête dite globale organisée autour de plusieurs parties :

- Les relations avec les collectivités
- Les moyens humains et financiers des CDG
- Les missions obligatoires

- Les missions facultatives.

L'enquête ayant pour vocation de dresser un nouveau bilan de l'activité des CDG au 31 décembre 2020 a été lancée courant juillet. L'analyse sera présentée lors de l'Assemblée générale du 9 décembre 2021.

► L'enquête sur l'évolution des mutualisations dans les Centres de gestion **Décembre 2021**

Un questionnaire a été adressé aux CDG coordonnateurs sur la mise en œuvre des mutualisations régionales et sur le conventionnement avec le CNFPT courant juillet. L'analyse de cette enquête et des schémas et conventions sera présentée lors de la réunion du 10 décembre 2021.

► L'enquête sur la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique dans les collectivités territoriales **1er trimestre 2022**

Afin de mieux évaluer les apports des nouvelles dispositions issues de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, la Fédération lancera une enquête auprès des collectivités territoriales sur la mise en œuvre de ce texte.

Outre les différents apports statutaires (contrat de projet, extension du recours aux contractuels, rupture conventionnelle, évolution du dialogue social, réforme du temps de travail…) l'enquête sera également consacrée aux nouvelles obligations comme la mise en œuvre des plans d'actions en matière d'égalité femmes/hommes ou le dispositif de signalement des discriminations, des violences et agissements sexistes.

L'enquête sera lancée sur internet en **octobre 2021** pour une présentation des résultats au début de l'année 2022.