Rapport d'activité 2021

1. 2021, une année de renouvellement



L'année 2020 fut marquée par le renouvellement des conseils municipaux, entrainant par là même une série d'élections touchant au plus près les Centres de Gestion.

En effet, l'année 2020 a été rythmée par le renouvellement des Conseils d'administration des CDG au mois d'octobre, avec une installation des exécutifs entre novembre 2020 et janvier 2021 (une note de la DGCL du 3 novembre 2020 ouvrait la possibilité d'installer leur CA après la période de deuxième confinement).

Le renouvellement des instances de la Fédération s'est déroulé au mois de février 2021.

✓ La réunion de présentation des nouveaux membres de l'assemblée générale

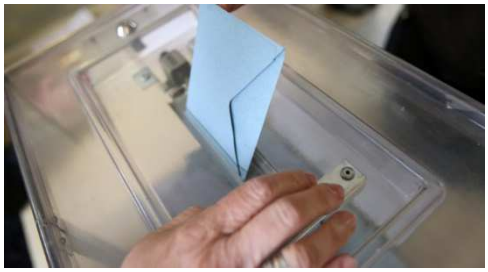
Le 21 janvier 2021, sous l'impulsion du Président de la Fédération, une journée d'information a été organisée avec l'ensemble des Présidents de CDG nouvellement élus et les administrateurs délégués afin de préparer les opérations électives de renouvellement du Conseil d'administration et du Bureau de la FNCDG.

55 élus ont participé à cette réunion :
- 20 réélus
- 26 nouvellement élus
- 9 anciens présidents membres de l'AG de la FNCDG lors du mandat précédent.

Cette réunion avait pour objet de présenter le rôle, la place de la FNCDG au sein des autres structures nationales représentant les employeurs territoriaux, ses instances mais aussi ses principales règles de fonctionnement. Le Président et le secrétaire général ont également exposé les différentes actions engagées et réalisées depuis 2014. Ce bilan de mandat a été remis à l'ensemble des CDG présents et mis en ligne sur le site de la Fédération.



- ✓ **<u>Les nouvelles instances</u>**



Dans le prolongement de l'élection des représentants au Conseil d'administration des Centres de Gestion, qui suivait le renouvellement général des conseils municipaux, et de celle des exécutifs des Centres, la FNCDG a renouvelé son Conseil d'administration le 25 février 2021.

L'Assemblée générale de la Fédération, avec un taux de participation de 88 %, a élu quarante Administrateurs formant le nouveau Conseil d'administration, qui a lui-même procédé à l'élection de son Président, renouvelant le mandat de Michel HIRIART (CDG 64) élu à l'unanimité, et des membres du Bureau composé de Vincent LE MEAUX, 1er Vice-Président (CDG 22), Philip SQUELARD, 2ème Vice-Président (CDG 44), Jean-Marc FRIZOT, 3ème Vice-Président (CDG 71), Jacques-Alain BENISTI, 4ème Vice-Président (CIG Petite Couronne), Philippe LOCATELLI, 5ème Vice-Président (CDG 69), Eric DURAND, 6ème Vice-Président (CDG 59) Sylvain CALS, Trésorier (CDG 81), Alain VASSELLE, Trésorier Adjoint (CDG 60), Antoine DE MENTHON, Secrétaire Général (CDG 74), Gilles ADELSON, Secrétaire Général Adjoint, (CDG 973).

<u>Autres membres du Conseil d'administration</u>

AMIOT Marie-Christine Nièvre
AVEROUS Gil Indre
BALLAND Michel Vosges
BARTHELEMY Maurice Aveyron
BLEUBAR Denise Guadeloupe
BLEUNVEN Yves Morbihan
BRUNEL Serge Aude
CHAMBON Louis Cantal
CHAPUIS Michel Haute-Loire
GALZIN Florence Loiret
GOURMAND Patricia Côte d'Or
LASSERRE Jean Pierre Corrèze
LEVEL Daniel Grande Couronne
LORENTZ Michel Bas-Rhin
MATERGIA Daniel Meurthe-et-Moselle
NICOLIN Yves Loire
OTTAVI Antoine Corse du Sud
PEREA Laurent Dordogne
PICOLLET Auguste Savoie
RECORS Roger Gironde
RENAUD Edouard Vienne
RICHEFOU Olivier Mayenne

SIMON Christian Var
SUAU Laurent Lozère
THIBAULT Anne Seine-et-Marne
TRICARD Béatrice Haute-Vienne
VALENTIN Patrice Marne
VERDIER Fabrice Gard
WEISS Jean-Claude Seine Maritime



Communiqué de presse du 26 février 2021

Elections du nouveau Conseil d'Administration de la FNCDG

Dans le prolongement de l'élection des représentants au Conseil d'administration des Centres de Gestion, qui suivait le renouvellement général des conseils municipaux, et de celle des exécutifs des Centres, la FNCDG a renouvelé son Conseil d'administration le 25 février 2021 pour la durée du mandat qui s'ouvre.

L'Assemblée générale de la Fédération, avec un taux de participation de 88 %, a élu quarante Administrateurs formant le nouveau Conseil d'administration, qui a lui-même procédé à l'élection de son Président, renouvelant le mandat de Michel HIRIART (CDG 64) élu à l'unanimité, et des membres du Bureau composé de Vincent LE MEAUX, 1er Vice-Président (CDG 22), Philip SQUELARD, 2ème Vice-Président (CDG 44), Jean-Marc FRIZOT, 3ème Vice-Président (CDG 71), Jacques-Alain BENISTI, 4ème Vice-Président (CIG Petite Couronne), Philippe LOCATELLI, 5ème Vice-Président (CDG 69), Eric DURAND, 6ème Vice-Président (CDG 59) Sylvain CALS, Trésorier (CDG 81), Alain VASSELLE, Trésorier Adjoint (CDG 60), Antoine DE MENTHON, Secrétaire Général (CDG 74), Gilles ADELSON, Secrétaire Général Adjoint, (CDG 973).

Quatre commissions (*"Evolutions institutionnelles, communication, partenariat", "Concours, recrutement, emploi public", "Santé au travail", "Carrière"*) et deux groupes de travail (*"Dialogue et politiques sociales", "Mutualisation, nouvelles compétences"*) ont été institués, co-présidés chacun par un vice-Président et un Administrateur.

Dans un contexte de poursuite de la transformation de la fonction publique, le Président Michel HIRIART a rappelé *« les nombreux défis que les Centres et leur Fédération sont prêts à relever au service de l'efficacité de la gestion des ressources humaines, en réponse aux besoins de l'ensemble des collectivités et établissements ».*

Michel Hiriart, Président de la FNCDG



En septembre, a été diffusé à l'ensemble des CDG l'annuaire des instances 2020-2026.

A chaque début de mandat, pour favoriser les échanges avec les Centres de Gestion et entre eux, est publié l'annuaire national des Présidents et Représentants des CDG à l'Assemblée générale de la Fédération. Au-delà des rencontres en

Assemblée générale, Conseil d'administration, Commissions ou Groupes de travail, ce trombinoscope rappelle également la composition des instances et facilite la communication entre Centres. L'annuaire mis à jour présente les différents mandats exercés par les Présidents et Représentants des CDG au sein de la Fédération, de même que leurs fonctions locales, ainsi que les coordonnées des Directeurs et Directeurs-adjoints. Cet outil de liaison est également disponible en ligne sur le site internet www.fncdg.com et sera, le cas échéant, mis à jour ou complété.

- ✓ **La modification des statuts et du règlement intérieur**

Lors de l'AGE du 15 octobre 2020, une refonte complète des statuts a été adoptée à la quasi-unanimité.

Cette refonte répondait à plusieurs enjeux et objectifs :

- Tenir compte de l'évolution du champ de compétences des CDG notamment depuis l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019

- Prendre en compte l'évolution des relations institutionnelles de la FNCDG (coordination des employeurs territoriaux) et favoriser une meilleure synergie avec les CDG coordonnateurs, le GIP informatique des Centres, le CNFPT

- Améliorer les règles de fonctionnement des instances avec la possibilité par exemple de tenir des réunions d'instance en visioconférence dans certaines circonstances.

Depuis le 15 octobre dernier, le nouveau conseil d'administration a été élu le 25 février 2021.
Lors du CA du 19 mai 2021, il a été proposé une nouvelle modification des statuts qui a fait l'objet d'une délibération à l'unanimité le 5 juillet lors de l'assemblée générale extraordinaire.

Les modifications statutaires proposées portaient sur :

□ Le remplacement d'un administrateur en cas de vacance en cours de mandat pour cause de décès, démission ou perte de la qualité pour siéger : le conseil d'administration pourra pourvoir à son remplacement temporaire parmi les membres de l'assemblée générale sans qu'il soit demandé au CDG de l'administrateur décédé, démissionnaire ou ayant perdu sa qualité pour siéger de désigner un remplaçant. (Article 6.2.g des statuts)

□ La possibilité pour le président de désigner une personne qualifiée sur une mission précise. Chaque désignation fera l'objet d'une lettre de mission présentée en conseil d'administration. Pour l'exercice d'une mission, peuvent être mis à la disposition de la personnalité qualifiée des moyens humains au travers d'un accompagnement à la mission par les cadres et l'assistante de direction de la Fédération (Article 6.4 des Statuts)

□ L'instauration d'une indemnité de fonctions au président (Article 6.4 des Statuts)

□ La participation des anciens membres de l'assemblée générale aux réunions de la FNCDG : Outre les réunions de Congrès de l'association et les colloques qu'elle organise, les anciens membres de l'assemblée générale dont le mandat a expiré peuvent être invités à participer aux réunions de l'Assemblée générale. (Article 10 des Statuts)

Les propositions de réécriture du règlement intérieur portaient sur le fonctionnement de la Fédération avec :

- La redéfinition de l'envoi des convocations, de la communication des dossiers, des comptes-rendus
- L'introduction des précisions relatives au dispositif de délibération à distance en cas de circonstances exceptionnelles ou d'urgence notamment
- La définition du mode de fonctionnement des commissions et groupes de travail
- La définition des règles de prise en charge des frais de déplacement
- La précision des règles relatives à l'assiette de la cotisation
- La mise à disposition d'un système de vidéoconférence mutualisé
- La définition du montant de l'indemnité de fonctions du président
- Le rôle des personnalités qualifiées et leur mode de désignation.

Le nouveau règlement intérieur qui tient compte des réformes statutaires du 15 octobre 2020 a également été approuvé à l'unanimité lors de l'AGE du 5 juillet 2021

- ✓ **<u>L'installation des commissions et des groupes de travail</u>**

Quatre commissions et deux groupes de travail ont été institués pour ce mandat 2020-2026.

- Quatre Commissions pérennes :
  1°Evolution institutionnelle, communication, partenariat
  2°Concours/recrutement/Emploi public
  3°Santé, sécurité et qualité de vie au travail
  4°Carrière.



- Deux groupes de travail indépendants des Commissions et liés à une thématique d'actualité ont été mis en place :
  - Dialogue et politiques sociales
  - Mutualisation, nouvelles compétences

Conformément au règlement intérieur de la FNCDG, les commissions et les groupes de travail sont co-présidés par le Président et/ou un Vice-Président et/ou un administrateur de la Fédération, désignés par le conseil d'administration.

Une soixantaine de représentants de CDG dont un tiers d'élus sont inscrits à chacun des commissions et groupes de travail qui, du fait de la crise sanitaire, se sont tenus en visio-conférence en 2021.

Commissions	**Co-présidence (Pdt /VP)**	**Coprésidence (VP/Administrateur)**

Evolution institutionnelle, communication, partenariat	M. HIRIART (64)	J.-A. BENISTI (Petite Couronne)
concours / recrutement/Emploi public	V. LE MEAUX (22)	D. LEVEL (Grande Couronne)
Santé, sécurité et qualité de vie au travail	E. DURAND (59)	A. THIBAULT (77)
Carrière	P. SQUELARD (44)	R. RECORS (33)
Groupes de travail	**Co-présidence (Pdt /VP)**	**Coprésidence (VP/Administrateur)**
GT Dialogue et politiques sociales	JM. FRIZOT (71)	G. AVEROUS (36)
GT Mutualisation, nouvelles compétences	P. LOCATELLI (69)	D. MATERGIA (54)

COMMISSION CARRIERE

La première réunion de la commission en date du 22 juin a permis d'amorcer les travaux qui s'articuleront autour de plusieurs thématiques principales :

- Le suivi de l'évolution législative et règlementaire

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.

- La pérennisation de la mission MPO
- L'évolution de carrière des secrétaires de mairie
- Le lancement d'une enquête sur la mise en œuvre des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique
- La mise en œuvre du RIFSEEP dans les collectivités.

COMMISSION CONCOURS, RECRUTEMENT, EMPLOI PUBLIC

Lors de la première réunion de la commission du 1er juillet, ont été abordés :

- Le transfert de l'organisation des concours de sapeurs-pompiers
- Le suivi du lancement de la plateforme "concours-territorial"
- L'aménagement des épreuves du fait de la crise sanitaire
- La réflexion sur les modes d'organisation des concours et examens professionnels
- La réalisation d'une enquête nationale annuelle sur les lauréats encore inscrits sur les listes d'aptitude au 1er juin 2021
- Le développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales

- La publication du panorama de l'emploi
- La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle
- L'évolution de la plateforme PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC
- La présentation de l'accord de méthode sur le télétravail
- La mise en place du RSU
- Le partenariat avec l'agence nationale de la cohésion des territoires sur le projet petites villes de demain.

↳ COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La commission s'est tenue le 13 septembre. Plusieurs points étaient notamment inscrits à l'ordre du jour les thématiques suivantes :

- La réforme des instances médicales et la refonte du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive
La commission s'est engagée à travailler sur plusieurs propositions s'agissant des évolutions des instances et de la médecine professionnelle : mise en œuvre du Conseil médical se substituant aux commissions de réforme et comités médicaux ; question de la pénurie de médecins de prévention ; visites périodiques et visites d'embauche…
La Fédération a, parfois de longue date, 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.
- La mise en œuvre du plan santé au travail
- La reconnaissance du covid comme maladie professionnelle
- Le Rapport *"instaurer et concrétiser un droit à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi dans la FPT"* de la FS2 du CSFPT.

↳ GROUPE DE TRAVAIL MUTUALISATION ET NOUVELLES COMPETENCES

La commission s'est tenue le 6 juillet dernier. L'ordre du jour portait sur :

- L'état des lieux des missions exercées par les CDG
- La mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation et l'état du conventionnement avec le CNFPT
- L'élaboration d'un référentiel de compétences des CDG

↳ GROUPE DE TRAVAIL DIALOGUE ET POLITIQUE SOCIALES

Le groupe de travail s'est réuni le 29 septembre et a examiné les points suivants :
- La mise en œuvre des accords négociés
- La protection sociale complémentaire : définition des paniers de garantie, modifications à apporter au décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011, élaboration d'un cahier des charges national
- Les contrats d'assurance statutaire
- L'organisation des élections professionnelles de 2022.

✓ De nombreux membres au CSFPT et au CCFP

La réunion d'installation du CSFPT a eu lieu le 5 mai 2021.

Parmi les 9 membres titulaires du bureau du CSFPT, trois administrateurs de la FNCDG sont représentés :
- Le Président
- Florence GALZIN (45)
- Gil AVEROUS (36).

Figurent également parmi les 9 titulaires et 18 suppléants au bureau du CSFPT plusieurs représentants des CDG :
- Philip SQUELARD (44)
- Alain VASSELLE (60)
- Olivier RICHEFOU (53)
- Bertrand MASSOT (28)
- Yohann NEDELEC (29)
- Laurent BURKEL (67)
- Jeanne COUTIERE (40)
- Jean-Louis COSTES (47)
- Chantal GANTCH (33)
- Christophe IACOBBI (04)
- Sylvie HUSSON (Petite Couronne).

Ces différents représentants siègent également au sein des 5 FS du CSFPT.

Gil AVEROUS a été élu président de la FS1 à laquelle la FNCDG est amenée à contribuer très régulièrement.

Concernant le conseil commun, le Président de la FNCDG a été désigné membre titulaire de la plénière et de la FS1 qui étudie tous les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à la fonction publique.
Il a pour suppléant Philip SQUELARD et Yohann NEDELEC.

2. Une participation active aux réflexions et réformes relatives à l'évolution de la fonction publique

✓ La mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique

- Les accords négociés

L'article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 a été remplacé par les articles 8 bis à 8 nonies dans leur rédaction issue de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.
Le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 fixe les modalités d'application des nouveaux articles 8 bis à 8 nonies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Ces nouvelles dispositions apportent plusieurs innovations visant à redéfinir le champ des négociations possibles et le cadre de conclusion des accords collectifs.

L'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 instaure une nouvelle compétence aux CDG en matière de négociation d'accords négociés. Les centres de gestion

peuvent ainsi être autorisés à négocier et à conclure un accord pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial.

Le nouvel article 8 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 détermine les modalités de conclusion d'un tel accord. Ainsi, 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 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.

Pour la mise en œuvre des accords négociés, les travaux engagés par la FNCDG visent à élaborer une boîte à outils à destination des CDG mais aussi des collectivités reprenant des éléments méthodologiques et des modèles de documents

- **<u>La protection sociale complémentaire (PSC)</u>**

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, prise sur le fondement de l'habilitation figurant à l'article 40 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit une participation obligatoire des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire. Ainsi, ce texte modifie l'écriture de l'article 22 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en prévoyant que les personnes publiques participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire.

La participation en santé ne pourra être inférieure à 50% d'un montant de référence à compter du 1er janvier 2026. La participation en prévoyance ne pourra être inférieure à 20% d'un montant de référence à compter du 1er janvier 2025.

À cette fin, trois textes réglementaires doivent être pris :

◇ Un décret simple nécessaire à la détermination du montant de référence du panier santé (*« soins »*) en matière de couverture des risques définis à l'article L 911-7 du code de la sécurité sociale (trois versants)

◇ Un décret simple afin de fixer le niveau minimal des garanties apportées par les contrats en matière de prévoyance et le montant de référence afférent

◇ Un décret en Conseil d'Etat de réécriture du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements à la PSC afin :

- D'adapter le décret au regard des orientations de la réforme : mécanisme d'adhésion obligatoire en cas d'accord majoritaire et cas dans lesquels certains agents peuvent être dispensés de cette obligation en raison de leur situation personnelle ; conditions de participation de l'employeur public au financement des garanties en l'absence d'accord, définition des mécanismes de solidarité et modalités de prise en compte des anciens agents non retraités…
- De traiter des questions spécifiques à la FPT : situation des fonctionnaires à temps non complet...

La FNCDG a participé aux réflexions engagées pour la publication de l'ordonnance du 17 février 2021.

Lors de la réunion de la coordination des employeurs du 15 avril 2021, il a été proposé aux membres d'engager une consultation d'assistance à maîtrise d'ouvrage afin de définir les paniers et les montants de référence mais également des pistes d'évolution du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011.

La mission confiée au cabinet UNAP Conseils a permis notamment, de :
- déterminer le contenu des garanties minimales du futur panier de prévoyance qui servira de base au calcul de la participation employeur (*« montant de référence »*)
- de définir l'assiette de cotisation de la couverture complémentaire et le niveau d'indemnisation souhaitable
- tenir compte de la nécessité de laisser des marges de négociation au niveau local pour améliorer le panier minimal.
- de formuler des propositions de révision du décret du 8 novembre 2011 afin :
    - D'adapter le décret au regard des orientations de la réforme : mécanisme d'adhésion obligatoire en cas d'accord majoritaire et cas dans lesquels certains agents peuvent être dispensés de cette obligation en raison de leur situation personnelle ; conditions de participation de l'employeur public au financement des garanties en l'absence d'accord, définition des mécanismes de solidarité et modalités de prise en compte des anciens agents non retraités…
    - De traiter des questions spécifiques à la FPT : situation des fonctionnaires à temps non complet...

A l'issue de cette mission, un courrier de la coordination des employeurs a été adressé à Amélie de MONTCHALIN courant juillet.

Les projets de textes réglementaires de mise en œuvre de la PSC ont été examinés par le CSFPT en novembre et un travail d'échanges a été mené entre les membres de la coordination, l'ANDCDG, la DGCL et les organisations syndicales.

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 confie une compétence aux Centres de gestion en matière de protection sociale complémentaire. Le nouvel article 25-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les centres de gestion concluent, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, des conventions de participation. Ces conventions peuvent être conclues à un niveau régional ou interrégional selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Les collectivités et établissements publics peuvent adhérer à ces conventions de participation pour un ou plusieurs des risques que ces conventions sont destinées à couvrir, après signature d'un accord avec le centre de gestion de leur ressort.

La Fédération avait mené une enquête à l'automne 2020 auprès des Centres afin de déterminer la part des agents couverts par un contrat de participation et les prestations offertes.

51% des CDG ont d'ores et déjà mis en œuvre une convention cadre en matière de PSC, principalement en matière de prévoyance et de prévoyance et de santé.

Le groupe de travail, en collaboration avec l'ANDCDG, élabore un cahier des charges *« national »* qui permet de recenser les clauses et les orientations incontournables en vue des mises en concurrence. Il sera mis à disposition des CDG qui l'aménageront compte-tenu des besoins recensés localement. Les cahiers des charges ainsi construits seront des socles modulables, en fonction de la sinistralité, de l'étendue des risques couverts et des garanties souhaitables, des strates de collectivités, notamment, sachant que les Centres ont vocation, dans le cadre de cette mission, à s'adresser à l'ensemble des collectivités et établissements.

- **L'ordonnance santé**

L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique 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.

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, notamment celui n°2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale. Celui sur la réforme du temps partiel thérapeutique a été soumis à l'examen du CSFPT en juin.

Le projet de décret relatif au conseil médical a été présenté au CSFPT en novembre.

La FNCDG avait déposé plusieurs amendements sur ces différents textes, ces amendements ayant été défendus lors de la FS4 et de l'Assemblée plénière du CSFPT.

- **La codification du droit de la fonction publique**

L'article 55 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a autorisé le Gouvernement à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit.

Un projet d'ordonnance portant codification de la partie législative du code général de la fonction publique a été soumis à l'avis du Conseil commun de la fonction publique réuni en assemblée plénière le 30 septembre 2021.

Ce projet vise à codifier la partie législative des textes concernant la fonction publique et en particulier les quatre lois dites statutaires n°83-634, n°84-16, n°84-S3 et n°86-33. Il rassemble également de nombreuses dispositions concernant la fonction publique réparties au sein d'autres lois, tout en modernisant et harmonisant leur rédaction. Cette opération de codification s'effectue à droit constant.

Ce projet de d'ordonnance comporte une annexe qui constitue la partie législative du code général de la fonction publique. Ce projet de code est subdivisé en neuf livres :

- Livre 1er : Droits, obligations et protections
- Livre 2 : Dialogue social
- Livre 3 : Recrutement
- Livre 4 : Politique des ressources humaines
- Livre 5 : Parcours professionnels
- Livre 6 : Temps de travail : durée, organisation, droits sociaux
- Livre 7 : Rémunération et avantages divers
- Livre 8 : Santé et sécurité au travail/Protection sociale
- Livre 9 : Dispositions particulières à certains emplois.

Outre la participation aux séances du CCFP sur ce texte, la FNCDG a été conviée aux réunions préparatoires organisées par la DGCL et la DGAFP en juillet et septembre.

- **Le lancement de la plateforme concours**

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.

Cette solution était celle que nous proposions aux pouvoirs publics depuis de nombreuses années et nous l'avions réaffirmée dans notre contribution votée à l'unanimité lors du congrès de la Baule en juin 2018.

Dès la publication de la loi de transformation de la fonction publique, nous avions sollicité le Ministre Olivier DUSSOPT pour proposer la création d'une plateforme nationale unique d'inscription aux concours conçue et gérée par le GIP informatique, sous l'égide de la Fédération. Le Ministre Olivier DUSSOPT, par un courrier en date du 7 février 2020, nous avait fait part du soutien des pouvoirs publics dans la réalisation de nos projets tels que nous les envisagions.

La FNCDG a ainsi fortement contribué à l'élaboration du décret d'application en très étroite collaboration avec les services de la DGCL. Nous avons formulé différentes propositions, en concertation avec l'ANDCDG, en conformité avec le projet co-construit avec les Centres à l'occasion de réunions dédiées et d'échanges ultérieurs avec les CDG coordonnateurs, et en relation avec le GIP Informatique à l'œuvre sur les tous les aspects techniques du projet et garant de son bon déploiement.

Le décret n°2021-376 du 31 mars 2021, paru au Journal Officiel du 2 avril 2021, est venu préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif visant à limiter l'inscription d'un candidat à un même concours organisé simultanément par plusieurs centres de gestion, quelles que soient les modalités d'accès (externe, interne ou 3ème concours). Ce dispositif est 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"* ont été celles de la session 2022 dont les périodes d'inscriptions ont débuté à partir du 25 mai 2021.

Le candidat doit sélectionner, via le portail national, le concours ou l'examen professionnel qui l'intéresse puis ensuite le CDG organisateur ou le CNFPT, s'agissant des concours, la voie d'accès retenue (externe, interne ou 3ème concours) et le cas échéant la spécialité, l'option et / ou la discipline. Après avoir effectué ces choix, le candidat est invité à utiliser un compte d'accès pour se préinscrire :

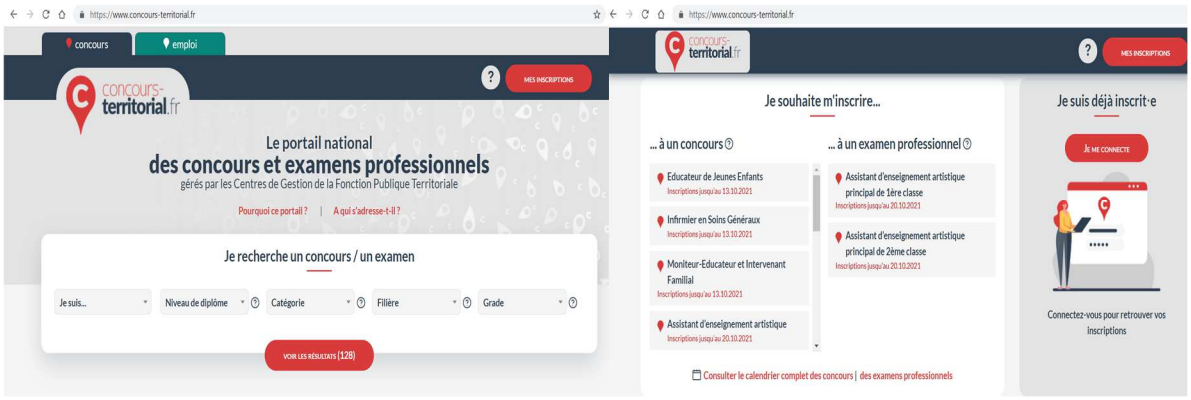
- soit par son compte FranceConnect (site impôts, site sécurité sociale etc…),
- soit en créant un compte local sur la plateforme « concours-territorial.fr ».

Une fois connecté, le candidat aura accès au formulaire de préinscription du CDG organisateur choisi. Durant la période d'inscription, il aura toujours la possibilité de changer de CDG.

Ainsi, cette plateforme d'inscription ne se substitue pas aux sites des autorités organisatrices. En effet, la gestion et le suivi des candidatures (recevabilité ou non du dossier d'inscription, convocations, résultats d'admissibilité, d'admission, etc.) ne sont accessibles que sur le site internet du CDG retenu.

Cette évolution majeure dans les modes d'inscription aux concours et examens professionnels territoriaux permet d'offrir une meilleure lisibilité et transparence sur les calendriers d'ouverture de ces diverses opérations ainsi qu'une simplification des procédures pour les candidats et les organisateurs.

Le portail national bénéficie des technologies actuelles permettant de combiner unicité des informations sur la fonction publique territoriale et gestion décentralisée. Ce nouveau site, jumelé au portail répertoriant l'intégralité des offres d'emploi de la fonction publique territoriale, constitue un élément fondamental pour la revalorisation de l'accès à celle-ci. La fluidité des inscriptions garantit ainsi une meilleure adaptation des concours aux réels besoins des collectivités territoriales et aux attentes des candidats.



- **<u>Le rapport social unique (RSU)</u>**

Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales par les collectivités territoriales et leurs établissements sont précisés par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 qui prévoit notamment qu'un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales précise, en ce qui concerne la fonction publique territoriale, la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales ainsi que les modalités d'accès par ce même ministre à ces bases en vue de l'agrégation des données.

Se substituant à l'arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs figurant dans le rapport sur l'état de la collectivité, le projet d'arrêté présenté au CSFPT du 29 septembre, définit la liste des indicateurs à renseigner dans la base de données sociales structurée autour des dix thèmes suivants :
- 1° L'emploi
- 2° Le recrutement
- 3° Les parcours professionnels
- 4° La formation
- 5° Les rémunérations
- 6° La santé et la sécurité au travail
- 7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
- 8° L'action sociale et la protection sociale complémentaire
- 9° Le dialogue social
- 10° La discipline.

Depuis la campagne de collecte du Bilan social 2017, l'ensemble des Centres de Gestion s'est doté d'une application permettant la collecte et la restitution des bilans sociaux pour les collectivités locales affiliées et non affiliées.

Afin d'éviter des développements trop complexes qui ne permettraient pas que la base de données soit actualisée dans les temps et de ne pas dissuader les collectivités de saisir leurs données sociales, il convient de ne pas démultiplier les indicateurs et les croisements. La FNCDG est intervenue en ce sens lors de la FS1 et l'assemblée plénière du CSFPT.

✓ L'évolution de la FPT

- La PPL MATRAS : le transfert de la compétence concours de sapeurs-pompiers professionnels

La Direction générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) a proposé, tout en conservant la responsabilité de ces concours de sapeurs-pompiers professionnels, de confier l'organisation des opérations de catégories A et B dont elle a la charge, à des CDG volontaires.

Dans cette perspective, la FNCDG avait signé un accord-cadre avec la Sécurité Civile le 7 février 2019.

La Sécurité civile a ainsi souhaité procéder à deux phases tests. Le CDG 35 et le CDG 54 se sont portés volontaires pour la prise en charge à titre expérimental de deux opérations de concours.

Compte-tenu de la réussite de cette expérimentation, la DGSCGC a souhaité procéder au transfert vers les CDG de la compétence d'organisation des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B qui relèvent actuellement de sa responsabilité. Ce projet de transfert a obtenu un accord de principe des instances de la Fédération dès le début de l'année 2020.

Cependant, si la Fédération était favorable à ce projet de transfert de la compétence concours, elle a alerté au premier semestre 2021 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. Il était envisagé dans un premier temps un versement au CNFPT qui transférerait cette compensation aux organisateurs.

La Proposition de Loi visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels dont le reporteur est Fabien MATRAS (LREM) a intégré ce projet de transfert de compétences.

L'une de ses dispositions concerne ainsi les CDG auxquels est transférée la mission d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B des sapeurs-pompiers professionnels (le CNFPT se chargeant, parallèlement, des A+).

Au terme de la proposition de loi transmise au Sénat, ce n'était pas le transfert d'organisation de ces opérations aux CDG qui soulevait une difficulté, ni la compensation financière prévue et nécessaire : la difficulté concernait le circuit emprunté par cette compensation financière.

Aussi, la FNCDG a transmis à des parlementaires une proposition visant à écarter l'attribution d'une nouvelle mission à *l'un* des Centres de Gestion coordonnateur qui aurait été désigné, selon le texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture, par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales pour percevoir la compensation financière à la charge de l'Etat et la redistribuer par conventions aux CDG organisateurs de ces opérations.

Le mécanisme de la nécessaire compensation financière devait ainsi être revu pour qu'elle soit perçue par *l'ensemble* des Centres coordonnateurs, charge à eux de procéder à son versement aux CDG organisateurs de leur ressort.

Le texte adopté par le Parlement fait octobre reprend la rédaction issue de l'amendement déposé par la FNCDG.

- **Calendrier concours et organisateurs 2022-2023**

Dans la perspective du transfert de la compétence, les CDG ont travaillé à l'élaboration d'un calendrier et à la répartition des opérations pour 2022 et 2023.

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

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 candidats 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).

Dès lors, la Conseil d'Administration a procédé le 30 septembre 2021 à la validation de la liste des CDG organisateurs au niveau national des opérations transférées 2022 et 2023 ainsi que du calendrier prévisionnel des opérations à intégrer dans le calendrier triennal 2022-2024.

Opérations et organisateurs des premières opérations transférées (2022- 2023)

- **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

- **<u>L'évolution du métier de secrétaire de mairie</u>**

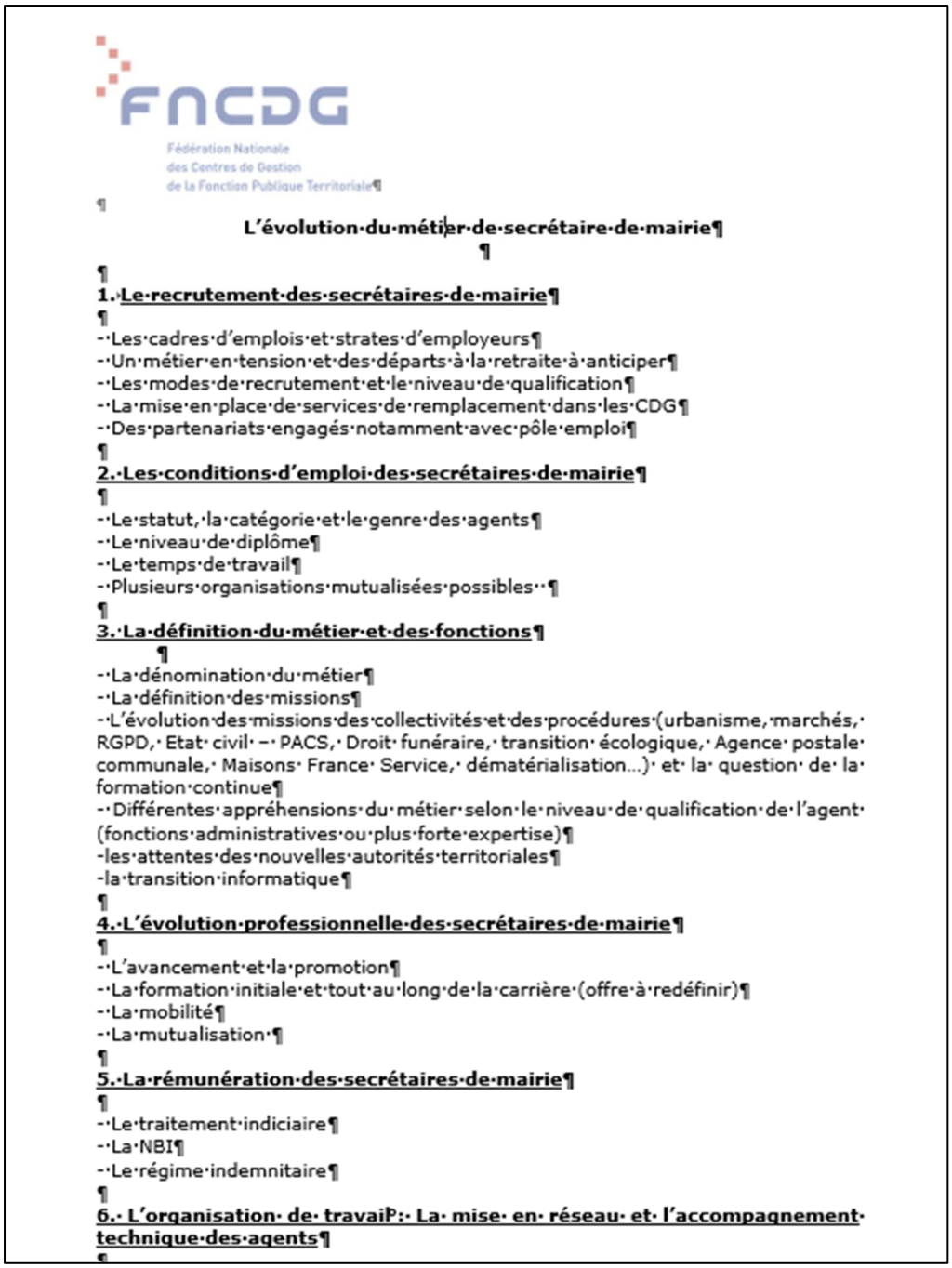
Conscients des tensions autour du métier de secrétaire de mairie, les Ministères de la Cohésion des Territoires et Fonction et transformation publiques, ont souhaité ouvrir une discussion avec l'AMF, l'AMRF, la FNCDG et le CNFPT, sur ce sujet.

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

Lors d'une rencontre du groupe de travail ponctuel instauré par la FNCDG et composé des CDG 02, 51, 03, 71, 45, 85, 35, 15, 44, 64 et 67 le 2 septembre 2021, un bilan statistique sur les agents secrétaires de mairie et quelques constats ont été présentés :
- 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…

Un document a été réalisé suite à la réunion du 2 septembre, lequel a été adressé aux Ministres concernés.



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'évolution du métier de secrétaire de mairie

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 informatique

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

- **La coordination nationale des CDG**

Depuis plusieurs années, la FNCDG joue pleinement le rôle de coordonnateur national des CDG. Dans ce cadre, la Fédération a ainsi notamment œuvré à :

- l'élaboration du calendrier national triennal des concours et examens hors A+ depuis 2012
- l'harmonisation des sujets de concours
- la mutualisation des coûts des concours et des examens transférés
- la création d'un portail national sur l'emploi territorial
- l'organisation des conférences nationales de l'emploi territorial

- la mise à disposition de l'ensemble des CDG d'un système de visioconférence mutualisé, particulièrement utilisé par les centres depuis le début de la période de confinement
- la mise en œuvre de la plateforme d'inscription aux concours.

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

Un dossier rappelant l'évolution de la FNCDG et les arguments en faveur de sa transformation en établissement public a été présenté à Amélie de MONTCHALIN, Ministre de la Transformation et de la fonction publiques lors d'une rencontre organisée le 2 novembre 2021 et lors de l'Assemblée générale du 9 décembre en présence de parlementaires.

- **<u>La contribution à la mission *« attractivité de la FPT »*</u>**

La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, a confié fin septembre une mission sur l'attractivité de l'emploi territorial à l'inspectrice générale de l'administration Corinne DESFORGES, la présidente de l'Association des DRH des grandes collectivités, Mathilde ICARD, et le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), Philippe LAURENT. Des travaux similaires ont déjà été engagés pour la fonction publique d'État.
Comme la ministre l'indique dans sa lettre de mission, datée du 21 septembre, la mission devra notamment formuler des recommandations *"pour rendre la fonction publique territoriale plus attractive dans les années à venir"*. Et ce *"afin que les Français continuent de bénéficier de services publics de proximité de qualité"*.

Dans le cadre de cette mission, la FNCDG a été auditionnée le 26 octobre. Cette audition a porté notamment sur :

- La nécessité d'une meilleure connaissance du secteur public local et de ses métiers à l'échelle des bassins d'emploi
- L'intérêt de travailler sur des GPECT et l'affichage *via* les LDG de la recherche d'une plus grande attractivité tant pour attirer que pour fidéliser
- Les concours
- La visibilité des modes de recrutement, notamment sur les plateformes PEP/emploi-territorial/concours-territorial.fr
- L'évolution des carrières et la dualité de gestion entre fonctionnaires et contractuels
- Les valeurs du travail dans le secteur public
- Les nouvelles modalités d'organisation du travail
- La concurrence entre collectivités/le développement de la Marque employeur
- La rémunération et ses compléments (PSC, action sociale, mise en œuvre du IFSE et du CIA)
- La valorisation des actions menées par les CDG en faveur de l'attractivité
- L'aide à la mobilité.

- **<u>L'audition par la délégation sénatoriale aux collectivités territoriales et à la décentralisation sur la médecine de prévention</u>**

La délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation a auditionné la FNCDG lors d'une table ronde relative à la médecine préventive au sein de la fonction publique territoriale le 4 novembre.

Dans le contexte du lancement tout récent par le Gouvernement d'une mission sur l'attractivité de la fonction publique territoriale et de l'élaboration du plan santé dans la fonction publique 2021-2026, les sénateurs de la délégation souhaitaient pouvoir recueillir les observations et éventuelles propositions du Président de la Fédération nationale des centres de gestion.

Au cours de cette réunion présidée par Françoise GATEL, Sénateur d'Ille et Vilaine, le Président de la Fédération a rappelé que 82 CDG proposaient un service de médecine professionnelle et préventive, majoritairement composé d'une équipe pluridisciplinaire de médecins, d'infirmiers, de psychologues, d'ergonomes.

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

Le tarif moyen d'une visite médicale était en 2018 de 74 euros pour les collectivités affiliées et de 81,50€ pour les non affiliées.

M. HIRIART a souligné que quels que soient leur zone géographique, leur taille et leur niveau de mutualisation, de plus en plus d'employeurs territoriaux n'arrivaient plus à recruter, et même à conserver, les compétences nécessaires pour remplir leurs obligations en termes de médecine de prévention.

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

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

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

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

demander au médecin du travail de recevoir un agent, ce dernier devant alors être informé de cette démarche.

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

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

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

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

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

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

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

M. HIRIART a souligné devant la quinzaine de sénateurs présents lors de la table-ronde du 4 novembre que si le projet de décret présenté le 20 octobre au CSFPT répondait à certaines demandes d'évolution, la proposition d'aligner la périodicité de la visite médicale des agents sur celle en vigueur dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'Etat (tous les 5 ans contre 2 dans la FPT) aurait permis de renforcer la surveillance sur les agents en ayant plus particulièrement besoin et notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents en PPR…

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

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

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

Lors de cette audition du 4 novembre, deux élus accompagnaient le Président de la FNCDG :

- Eric DURAND, Président du CDG du Nord, Vice-Président de la FNCDG et co-président de la commission SSQVT à la Fédération qui est intervenu plus précisément sur :
  - La pluridisciplinarité des équipes de prévention
  - Les CDG, services de santé au travail inter-Fonction publiques.
- Chantal PETARD-VOISIN, Présidente du CDG d'Ille et Vilaine qui a évoqué :
  - L'adaptation des services de santé des CDG à la pénurie de médecins et le rôle dévolu aux infirmiers
  - Les difficultés d'organisation des instances médicales.





✓ Les instances de concertation de la fonction publique territoriale

- Les travaux menés au sein du CSFPT

Le Président de la Fédération et plusieurs représentants de CDG ont participé aux séances plénières et aux réunions du Bureau du CSFPT en 2021. Par ailleurs, la FNCDG a été associée plus étroitement à différents travaux menés par les formations spécialisées du Conseil supérieur.
Par exemple, la Fédération a été auditionnée le 27 septembre par la FS1 concernant le rôle des CDG en matière de statistiques publiques.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPERIEUR

Fonction Publique Territoriale

LE PRESIDENT DE LA
FORMATION SPECIALISEE N° 1
Dossier suivi par : Delphine Diloisy
☎ : 01 53.43.84.14
delphine.diloisy@csfpt.org

GA – DD/2021/36

Paris, le 25 août 2021

Madame,

J'ai l'honneur de vous convier à la prochaine réunion de la formation spécialisée n°1 du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale qui se tiendra le :

Lundi 27 septembre 2021
de 14h30 à 17h00

Cette réunion se tiendra **exclusivement en visioconférence**
Code de connexion (sur Google chrome) : https://call.lifesizecloud.com/6233696

Dans le cadre des travaux de la Formation spécialisée numéro 1 portant sur les questions institutionnelles, statistiques et études que je préside, nous souhaiterions auditionner les producteurs de statistiques pour la fonction publique territoriale lors de cette réunion.

Je vous remercie de confirmer votre disponibilité afin de représenter votre institution et nous présenter vos méthodes de travail.

Comptant sur votre présence à cette réunion, je vous prie d'agréer, Madame, l'assurance de ma cordiale et distinguée considération.

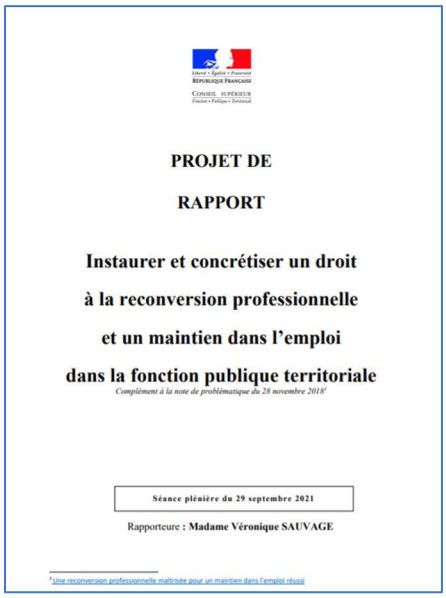
Gil AVEROUS

Président de la formation spécialisée n°1
chargée des questions institutionnelles

Madame Cindy LABORIE
FNCDG
Responsable des affaires juridiques
80 Rue de Reuilly
75012 PARIS

ADRESSE POSTALE : PLACE BEAUVAU 75800 PARIS CEDEX – STANDARD 01.49.27.49.27 – 01.40.07.60.60
ADRESSE INTERNET : www.interieur.gouv.fr

La FNCDG a contribué aux travaux de la FS2 ayant mené à l'adoption du rapport *« instaurer et concrétiser un droit à la reconversion professionnelle et un maintien dans l'emploi dans la fonction publique territoriale ».*
A cette occasion, une contribution a été présentée lors de la séance plénière du 29 septembre.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

PROJET DE

RAPPORT

Instaurer et concrétiser un droit

à la reconversion professionnelle

et un maintien dans l'emploi

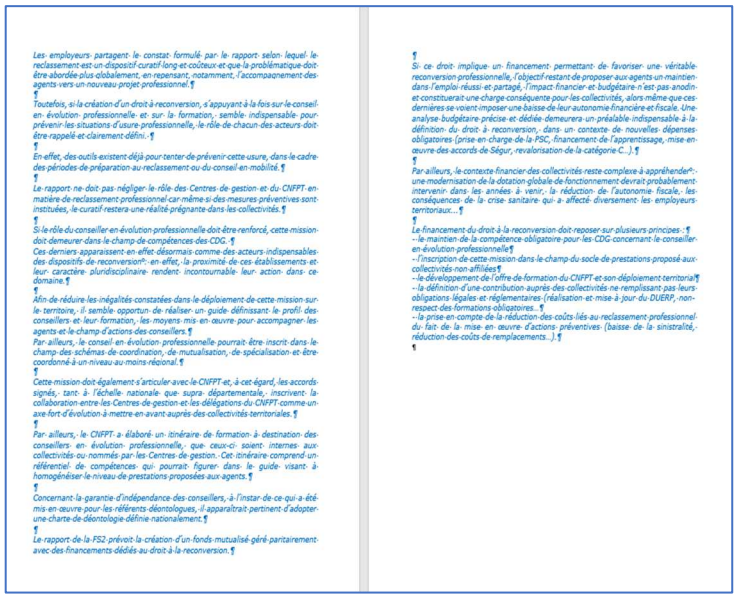
dans la fonction publique territoriale

Complément à la note de problématique du 28 novembre 2018[1]

Séance plénière du 29 septembre 2021

Rapporteure : **Madame Véronique SAUVAGE**

[1] Une reconversion professionnelle maîtrisée pour un maintien dans l'emploi réussi



Les employeurs partagent le constat formulé par le rapport selon lequel le reclassement est un dispositif curatif long et coûteux et que la problématique doit être abordée plus globalement, en repensant, notamment, l'accompagnement des agents vers un nouveau projet professionnel.

Toutefois, si la création d'un droit à reconversion, s'appuyant à la fois sur le conseil en évolution professionnelle et sur la formation, semble indispensable pour prévenir les situations d'usure professionnelle, le rôle de chacun des acteurs doit être rappelé et clairement défini.

En effet, des outils existent déjà pour tenter de prévenir cette usure, dans le cadre des périodes de préparation au reclassement ou du conseil en mobilité.

Le rapport ne doit pas négliger le rôle des Centres de gestion et du CNFPT en matière de reclassement professionnel car même si des mesures préventives sont instituées, le curatif restera une réalité prégnante dans les collectivités.

Si le rôle du conseiller en évolution professionnelle doit être renforcé, cette mission doit demeurer dans le champ de compétences des CDG.

Ces derniers apparaissent en effet désormais comme des acteurs indispensables des dispositifs de reconversion : en effet, la proximité de ces établissements et leur caractère pluridisciplinaire rendent incontournable leur action dans ce domaine.

Afin de réduire les inégalités constatées dans le déploiement de cette mission sur le territoire, il semble opportun de réaliser un guide définissant le profil des conseillers et leur formation, les moyens mis en œuvre pour accompagner les agents et le champ d'actions des conseillers.

Par ailleurs, le conseil en évolution professionnelle pourrait être inscrit dans le champ des schémas de coordination, de mutualisation, de spécialisation et être coordonné à un niveau au moins régional.

Cette mission doit également s'articuler avec le CNFPT et, à cet égard, les accords signés, tant à l'échelle nationale que supra départementale, inscrivent la collaboration entre les Centres de gestion et les délégations du CNFPT comme un axe fort d'évolution à mettre en avant auprès des collectivités territoriales.

Par ailleurs, le CNFPT a élaboré un itinéraire de formation à destination des conseillers en évolution professionnelle, que ceux ci soient internes aux collectivités ou nommés par les Centres de gestion. Cet itinéraire comprend un référentiel de compétences qui pourrait figurer dans le guide visant à homogénéiser le niveau de prestations proposées aux agents.

Concernant la garantie d'indépendance des conseillers, à l'instar de ce qui a été mis en œuvre pour les référents déontologues, il apparaîtrait pertinent d'adopter une charte de déontologie définie nationalement.

Le rapport de la FS2 prévoit la création d'un fonds mutualisé géré paritairement avec des financements dédiés au droit à la reconversion.

Si ce droit implique un financement permettant de favoriser une véritable reconversion professionnelle, l'objectif restant de proposer aux agents un maintien dans l'emploi réussi et partagé, l'impact financier et budgétaire n'est pas anodin et constituerait une charge conséquente pour les collectivités, alors même que ces dernières se voient imposer une baisse de leur autonomie financière et fiscale. Une analyse budgétaire précise et dédiée demeurera un préalable indispensable à la définition du droit à reconversion, dans un contexte de nouvelles dépenses obligatoires (prise en charge de la PSC, financement de l'apprentissage, mise en œuvre des accords de Ségur, revalorisation de la catégorie C…).

Par ailleurs, le contexte financier des collectivités reste complexe à appréhender : une modernisation de la dotation globale de fonctionnement devrait probablement intervenir dans les années à venir, la réduction de l'autonomie fiscale, les conséquences de la crise sanitaire qui a affecté diversement les employeurs territoriaux…

Le financement du droit à la reconversion doit reposer sur plusieurs principes :
- le maintien de la compétence obligatoire pour les CDG concernant le conseiller en évolution professionnelle
- l'inscription de cette mission dans le champ du socle de prestations proposé aux collectivités non affiliées
- le développement de l'offre de formation du CNFPT et son déploiement territorial
- la définition d'une contribution auprès des collectivités ne remplissant pas leurs obligations légales et réglementaires (réalisation et mise à jour du DUERP, non respect des formations obligatoires…)
- la prise en compte de la réduction des coûts liés au reclassement professionnel du fait de la mise en œuvre d'actions préventives (baisse de la sinistralité, réduction des coûts de remplacements…).

REUNIONS DE BUREAU ET/OU D'ASSEMBLEE PLENIERE EN 2021
- 13 janvier

- 10 février
- 17 mars
- 14 avril
- 5 mai (réunion d'installation)
- 27 mai
- 30 juin
- 8 septembre
- 29 septembre
- 20 octobre
- 24 novembre
- 15 décembre

- **Les travaux menés en coordination des employeurs territoriaux**

La coordination des employeurs publics a été constituée en septembre 2018. Elle réunit, sous l'égide du Président du CSFPT, les représentants de l'AMF, de l'ADF, de Régions de France, de l'AdCF, de Villes Moyennes, de France urbaine, de l'AMRF, de l'APVF, du CNFPT et de la FNCDG.

En 2021, les réunions techniques et politiques de la coordination des employeurs ont porté principalement sur la protection sociale complémentaire et l'apprentissage.

A un rythme a minima mensuel, des visioconférences ont été organisées avec Amélie de MONTCHALIN, Ministre de la transformation et de la fonction publiques. Ces rencontres s'organisaient autour des thématiques portées par la coordination mais ont également été évoqués le protocole d'accord sur le télétravail, la gestion de la crise sanitaire, la police municipale…

- **Les relations institutionnelles**

La Fédération poursuit sa démarche de collaboration étroite avec les autres associations d'élus afin de valoriser l'action des CDG sur la scène publique locale mais également d'adopter des positions communes sur des textes RH.

La FNCDG transmet à l'AMF et à France urbaine régulièrement ses positions sur les textes examinés par le CNEN et participe systématiquement aux commissions RH de l'AMF et de l'ADF.

Dans le cadre des évolutions récentes qui touchent la fonction publique territoriale, l'association des communautés de France (AdCF) et la FNCDG ont souhaité renouveler les modalités de leur collaboration afin de garantir le développement cohérent des missions de chaque institution.

La FNCDG et l'AdCF avaient signé une convention de partenariat en 2015. Celui-ci portait notamment sur l'accompagnement des mutualisations.

Les travaux communs se sont poursuivis au-delà de ce partenariat. Notamment, une étude conjointe sur les fusions d'EPCI a été réalisée en 2021.

Le partenariat avec l'AdCF a été signé en novembre lors du Congrès des maires. La convention de partenariat est conçue autour des thématiques suivantes :

- Lignes directrices de gestion et GPEEC
- Mise en œuvre des mutualisations
- Adaptation des recrutements aux nouveaux besoins de compétences
- Promotion de l'apprentissage
- Mise en œuvre des accords négociés
- Nouveaux modes d'organisation du travail
- Prévention de l'usure professionnelle.

Au travers de cette coopération, seront réalisés des outils, des études communes.

Participation aux conventions, congrès, assemblées générales organisées par nos partenaires ou les CDG coordonnateurs

13, 14 et 15 octobre : convention de l'AdCF (Clermont Ferrand)
Michel HIRIART/Thierry SENAMAUD

2 et 3 décembre : Assises des Départements de France (Bourg en Bresse)
Michel HIRIART/Jean-Marc FRIZOT (3ème VP)

21 et 22 octobre : Assemblée générale de l'ANDCDG (Montréal du Gers)
Michel HIRIART/Philip SQUELARD (2ème VP)/Jean-Marc FRIZOT (3ème VP)/Thierry SENAMAUD/Cindy LABORIE

11 octobre : Conférence Régionale de l'Emploi Région AURA (Sainte Foy les Lyon)
Cindy LABORIE/Alexis BOUCHER

22 septembre : Rencontre des CDG de Nouvelle-Aquitaine (Bordeaux)
Michel HIRIART/Loïc CAURET (personnalité qualifiée chargée de l'animation de la coordination régionale et interrégionale des Centres de Gestion)

10 novembre : Rencontre des CDG d'Auvergne-Rhône Alpes (Sainte Foy les Lyon)
Loïc CAURET (personnalité qualifiée chargée de l'animation de la coordination régionale et interrégionale des Centres de Gestion)

3. L'accompagnement des CDG et des collectivités pendant la crise sanitaire

- Les échanges avec le Gouvernement et le suivi des textes

La plupart des mesures sanitaires prises en 2020 pendant la période d'urgence sanitaire se sont poursuivies en 2021 afin d'éviter une recrudescence de l'épidémie de COVID-19. La loi d'urgence du 23 mars 2020 avait introduit, dans le code de la santé publique, la possibilité d'instaurer un état d'urgence sanitaire en cas de catastrophe sanitaire. L'état d'urgence sanitaire sur l'ensemble du territoire national a été déclaré par décret à compter du 17 octobre 2020. La loi du 14 novembre 2020 a prolongé, une première fois, l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021. La loi du 15 février 2021 a ensuite prolongé l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1er juin 2021.
La loi du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire a organisé la sortie de l'état d'urgence sanitaire. Un régime transitoire a été mis en place du

2 juin au 30 septembre 2021. La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire a prolongé le régime transitoire jusqu'au 15 novembre 2021.

Les employeurs publics, les agents et les Centres de gestion ont eu un rôle important à jouer à cet égard.

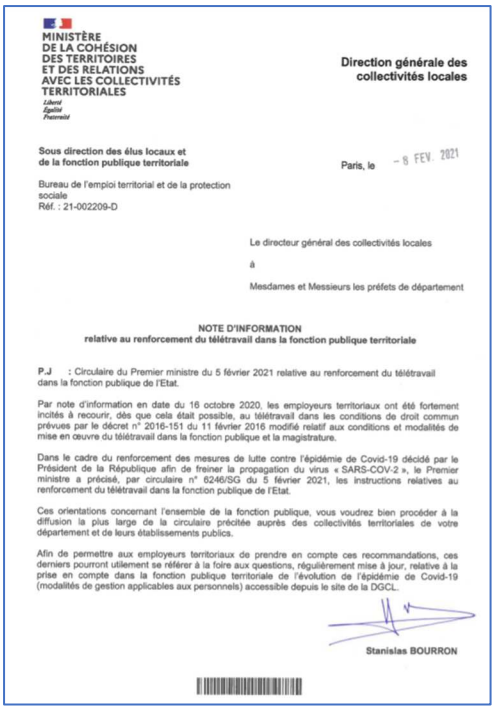
La FNCDG a accompagné les centres et les collectivités pour la gestion des impacts RH de la crise.
Cet accompagnement a tout d'abord pris la forme d'un suivi législatif et réglementaire et d'une production de mails d'information et de notes de présentation et d'analyse.

En 2021, ces notes d'information ont notamment porté sur :

- L'organisation des instances
- L'organisation des examens et concours
- Les dispositifs de gestion des agents du fait de la fermeture des écoles en avril 2021
- Le délai de carence
- La gestion des personnes vulnérables
- L'obligation de vaccination
- L'organisation du contrôle des passes sanitaires
- Le versement du complément de traitement indiciaire
- La gestion du chômage
- La formation d'intégration
- La reconnaissance en maladie professionnelle du COVID
- Le télétravail.

Un dossier spécial sur les impacts RH du COVID a été diffusé au moment de l'AG du 25 février.

Par ailleurs, l'ensemble des FAQ de la DGAFP et de la DGCL ont été adressées dès leur réception par mail à l'ensemble des CDG.



MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
ET DES RELATIONS
AVEC LES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale des
collectivités locales

Sous direction des élus locaux et
de la fonction publique territoriale

Bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale
Réf. : 21-002209-D

Paris, le - 8 FEV. 2021

Le directeur général des collectivités locales

à

Mesdames et Messieurs les préfets de département

NOTE D'INFORMATION
relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique territoriale

P.J : Circulaire du Premier ministre du 5 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat.

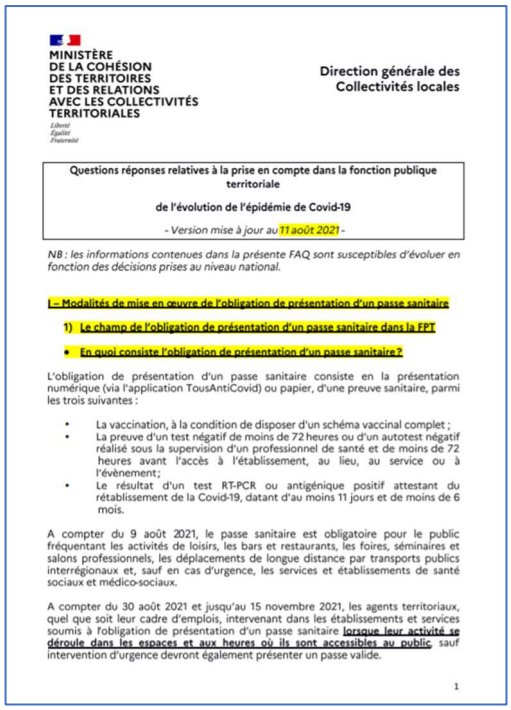
Par note d'information en date du 16 octobre 2020, les employeurs territoriaux ont été fortement incités à recourir, dès que cela était possible, au télétravail dans les conditions de droit commun prévues par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Dans le cadre du renforcement des mesures de lutte contre l'épidémie de Covid-19 décidé par le Président de la République afin de freiner la propagation du virus « SARS-COV-2 », le Premier ministre a précisé, par circulaire n° 6246/SG du 5 février 2021, les instructions relatives au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat.

Ces orientations concernant l'ensemble de la fonction publique, vous voudrez bien procéder à la diffusion la plus large de la circulaire précitée auprès des collectivités territoriales de votre département et de leurs établissements publics.

Afin de permettre aux employeurs territoriaux de prendre en compte ces recommandations, ces derniers pourront utilement se référer à la foire aux questions, régulièrement mise à jour, relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 (modalités de gestion applicables aux personnels) accessible depuis le site de la DGCL.

Stanislas BOURRON



MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
ET DES RELATIONS
AVEC LES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale des
Collectivités locales

Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale
de l'évolution de l'épidémie de Covid-19
- Version mise à jour au 11 août 2021 -

NB : les informations contenues dans la présente FAQ sont susceptibles d'évoluer en fonction des décisions prises au niveau national.

I – Modalités de mise en œuvre de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire

1) Le champ de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire dans la FPT

- **En quoi consiste l'obligation de présentation d'un passe sanitaire ?**

L'obligation de présentation d'un passe sanitaire consiste en la présentation numérique (via l'application TousAntiCovid) ou papier, d'une preuve sanitaire, parmi les trois suivantes :

- La vaccination, à la condition de disposer d'un schéma vaccinal complet ;
- La preuve d'un test négatif de moins de 72 heures ou d'un autotest négatif réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé et de moins de 72 heures avant l'accès à l'établissement, au lieu, au service ou à l'évènement ;
- Le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.

A compter du 9 août 2021, le passe sanitaire est obligatoire pour le public fréquentant les activités de loisirs, les bars et restaurants, les foires, séminaires et salons professionnels, les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux et, sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé sociaux et médico-sociaux.

A compter du 30 août 2021 et jusqu'au 15 novembre 2021, les agents territoriaux, quel que soit leur cadre d'emplois, intervenant dans les établissements et services soumis à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire **lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public**, sauf intervention d'urgence devront également présenter un passe valide.

1

- ✓ **La réponse aux questions posées par les collectivités**

Le service juridique de la Fédération a été particulièrement sollicité pendant les neufs premiers mois de l'année concernant la gestion de la crise sanitaire.

Les questions ont porté principalement sur :

- Le statut des agents publics vulnérables, cas contacts, malades ou devant garder leur enfant dont la classe ou l'école était fermée
- La mise en œuvre des passes sanitaires
- Le champ des agents ayant l'obligation d'être vaccinés
- La suspension des agents ne disposant pas d'un passe sanitaire
- L'organisation de la reprise en présentiel
- Le rôle des infirmiers et médecins de prévention
- L'organisation des réunions des instances paritaires à distance…

Certaines de ces questions ont été remontées à la DGCL et au cabinet de la Ministre de la transformation et de la fonction publiques.

- ✓ **L'adaptation de l'organisation des épreuves de concours**

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 s'appliquent aux voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics en cours ou ouvertes 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. Le projet a été élaboré en concertation avec la FNCDG, après un travail de propositions en lien les CDG organisateurs des concours. En effet, l'ensemble

des opérations de concours ont lieu à des dates nationales uniques en fonction du calendrier national triennal validé par la Fédération.

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.

Les épreuves concernées étaient celles relatives à l'accès de 10 cadres d'emplois:

- Bibliothécaire
- Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Ingénieur territorial
- Adjoint territorial du patrimoine
- Directeur d'établissement d'enseignement artistique
- Conseiller territorial socio-éducatif
- Gardien brigadier de police municipale
- Adjoint administratif territorial
- Attaché territorial de conservation du patrimoine
- Conseiller territorial des activités physiques et sportives.

S'agissant plus spécifiquement du concours de gardien brigadier, l'épreuve physique optionnelle choisie par le candidat (saut en hauteur, saut en longueur, lancé de poids ou natation) a été suspendue pour cette session. En effet, ces épreuves, et plus particulièrement celle de natation posait des contraintes spécifiques liées à l'accès aux infrastructures sportives tant pour l'entraînement des candidats que pour la réalisation des épreuves.

Si l'épreuve de course à pied sur 100m a été conservée; son barème prévu par l'annexe de l'arrêté du 25 octobre 1994 fixant le programme des matières des épreuves des concours pour le recrutement des agents de police municipale a néanmoins été adapté, sur proposition de la Fédération, pour compenser la suspension de la seconde épreuve sportive et limiter la sélectivité de cette épreuve.

- ✓ **<u>La reconnaissance de la COVID comme maladie professionnelle</u>**

Le décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 a créé un nouveau tableau de maladie professionnelle, le tableau n°100 *"Affections respiratoires aigues liées à une infection au SARS-CoV2"*, annexée au code de la sécurité sociale.

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 a pour objet de préciser les modalités d'instruction des demandes de reconnaissance déposées par les agents territoriaux.

La note précise que pour les maladies ne correspondant pas aux affectations désignées dans la première colonne du tableaun°100 où lorsque la maladie est inscrite au tableau mais ne satisfait pas aux conditions des autres colonnes du tableau, la commission de réforme faisant usage de son pouvoir d'instruction,

d'enquête et d'expertise peut s'appuyer sur les éléments de doctrine dégagés par le CRRMP unique.

Dans cette optique, la DGCL a organisé une procédure spécifique, en s'appuyant sur les CDG coordonnateur et sur la FNCDG pour le recueil d'un éclairage du CRRMP unique ou d'un avis sapiteur.

Ainsi, lorsqu'il lui semble nécessaire d'obtenir un éclairage, la commission de réforme saisit le CDG coordonnateur relavant de son ressort territorial. En lui transmettant le dossier anonymisé avec l'objet de la question soit:

- Lien de causalité pathologie/Covid-19 pour les questions portant sur le lien de causalité entre la pathologie dont souffre l'agent et la Covid-19
- Lien de pathologie/ activité professionnelle pour les questions portant sur le lien de causalité entre la pathologie dont souffre l'agent et son activité professionnelle.

Le CDG coordonnateur centralise les questions posées par les commissions de réforme.

Deux situations peuvent se présenter:
- Lorsqu'il a déjà été saisi d'une situation analogue, le CDG coordonnateur transmet directement à la commission de réforme les éléments de doctrine du CRRMP unique.
- Lorsqu'il est question d'une question *"nouvelle"*, le CDG coordonnateur la transmet à la FNCDG, interlocuteur du CRRMP unique.

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 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. Dès lors que le CRRMP a formulé son avis, il est communiqué à la FNCDG qui le transmet au CDG coordonnateur.

En 2021, dans le cadre de cette procédure prévue par la note d'information de la DGCL du 5 février, la FNCDG a été destinataire de deux dossiers transmis par des CDG coordonnateurs.

Dans les deux cas, la CRRMP a transmis un avis en faveur d'un lien direct entre l'affection et le travail.

- ✓ **<u>La réalisation et la publication de l'ouvrage *« La crise sanitaire et ses impacts sur la GRH »*</u>**

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, réalisé par les services de la FNCDG, en collaboration avec un manager

et les éditions Territorial. Cet ouvrage retrace très largement le traitement RH des conséquences de la crise sanitaire.

Il nous semblait important de retracer les efforts accomplis par les employeurs et les gestionnaires RH, confrontés à une crise sans précédent, mais aussi de susciter une réflexion pouvant contribuer, d'une part, à anticiper et surmonter des difficultés majeures de fonctionnement des services en période de crise, et d'autre part, à mettre en œuvre ou imaginer des solutions pour améliorer la gestion des ressources humaines, et partant, le fonctionnement du service public.

Cette publication a été remise à la Ministre de la transformation et de la fonction publiques, ainsi qu'à l'ensemble des membres du CSFPT le 30 juin.



- ✓ **<u>Une enquête d'observation menée auprès des collectivités territoriales</u>**

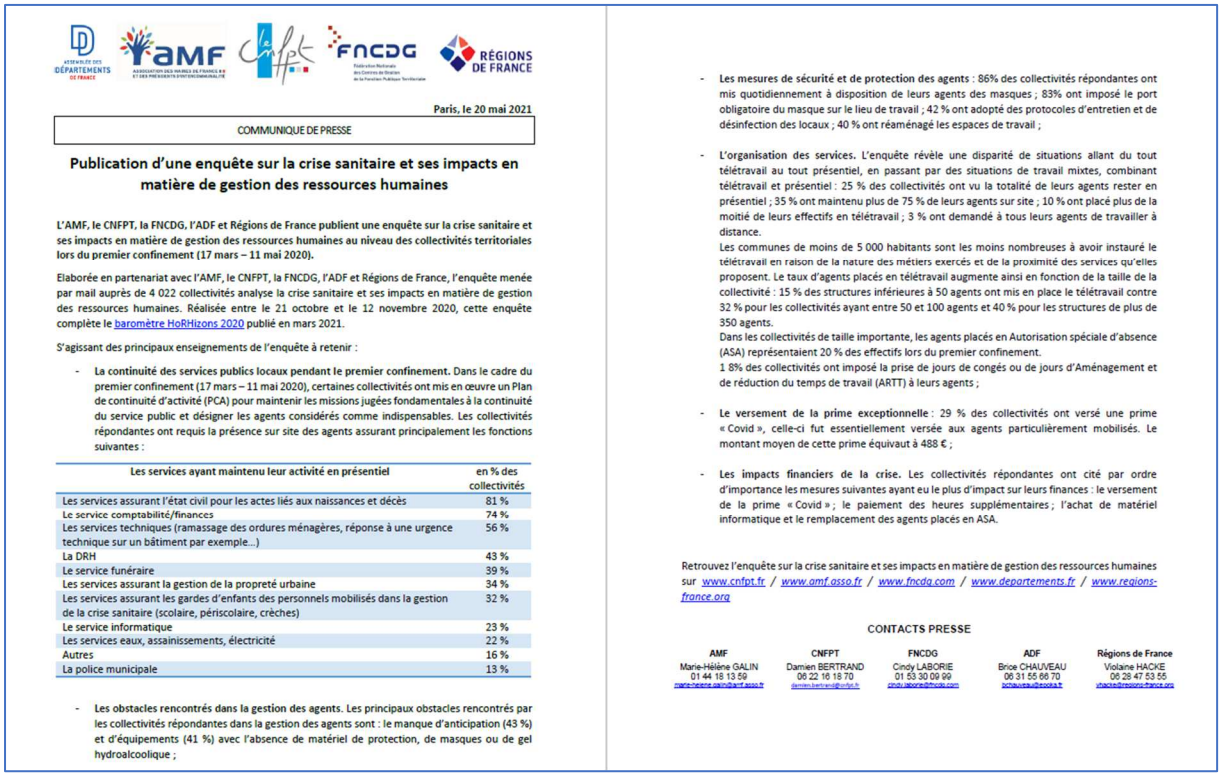


L'AMF, la FNCDG, l'ADF, Régions de France et le CNFPT ont publié en mai 2021 une enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines au niveau des collectivités territoriales lors du premier confinement (17 mars – 11 mai 2020).

L'enquête, menée par mail à l'automne 2020 auprès de 4 022 collectivités (majoritairement des communes et des communautés de communes, mais également la moitié des régions, douze départements et une trentaine d'agglomérations), analyse la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines.

Ainsi, l'étude présentée lors d'une conférence de presse du 20 mai 2021 présente comment les collectivités et leurs établissements ont fait face à la crise sanitaire, les obstacles qu'ils ont rencontrés, les missions qu'ils ont pu continuer à assurer, le statut des agents, les mesures de protection et de prévention adoptées.

Outre, le communiqué de presse et la synthèse de l'enquête, l'étude complète a fait l'objet d'une publication sur notre site internet. Figurent dans cette étude des informations complémentaires notamment sur l'organisation des services pendant cette période si particulière.



Paris, le 20 mai 2021

COMMUNIQUE DE PRESSE

Publication d'une enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France publient une enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines au niveau des collectivités territoriales lors du premier confinement (17 mars – 11 mai 2020).

Elaborée en partenariat avec l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France, l'enquête menée par mail auprès de 4 022 collectivités analyse la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines. Réalisée entre le 21 octobre et le 12 novembre 2020, cette enquête complète le baromètre HoRHizons 2020 publié en mars 2021.

S'agissant des principaux enseignements de l'enquête à retenir :

- **La continuité des services publics locaux pendant le premier confinement.** Dans le cadre du premier confinement (17 mars – 11 mai 2020), certaines collectivités ont mis en œuvre un Plan de continuité d'activité (PCA) pour maintenir les missions jugées fondamentales à la continuité du service public et désigner les agents considérés comme indispensables. Les collectivités répondantes ont requis la présence sur site des agents assurant principalement les fonctions suivantes :

Les services ayant maintenu leur activité en présentiel	en % des collectivités
Les services assurant l'état civil pour les actes liés aux naissances et décès	81 %
Le service comptabilité/finances	74 %
Les services techniques (ramassage des ordures ménagères, réponse à une urgence technique sur un bâtiment par exemple…)	56 %
La DRH	43 %
Le service funéraire	39 %
Les services assurant la gestion de la propreté urbaine	34 %
Les services assurant les gardes d'enfants des personnels mobilisés dans la gestion de la crise sanitaire (scolaire, périscolaire, crèches)	32 %
Le service informatique	23 %
Les services eaux, assainissements, électricité	22 %
Autres	16 %
La police municipale	13 %

- **Les obstacles rencontrés dans la gestion des agents.** Les principaux obstacles rencontrés par les collectivités répondantes dans la gestion des agents sont : le manque d'anticipation (43 %) et d'équipements (41 %) avec l'absence de matériel de protection, de masques ou de gel hydroalcoolique ;

- **Les mesures de sécurité et de protection des agents** : 86% des collectivités répondantes ont mis quotidiennement à disposition de leurs agents des masques ; 83% ont imposé le port obligatoire du masque sur le lieu de travail ; 42 % ont adopté des protocoles d'entretien et de désinfection des locaux ; 40 % ont réaménagé les espaces de travail ;

- **L'organisation des services.** L'enquête révèle une disparité de situations allant du tout télétravail au tout présentiel, en passant par des situations de travail mixtes, combinant télétravail et présentiel : 25 % des collectivités ont vu la totalité de leurs agents rester en présentiel ; 35 % ont maintenu plus de 75 % de leurs agents sur site ; 10 % ont placé plus de la moitié de leurs effectifs en télétravail ; 3 % ont demandé à tous leurs agents de travailler à distance.
Les communes de moins de 5 000 habitants sont les moins nombreuses à avoir instauré le télétravail en raison de la nature des métiers exercés et de la proximité des services qu'elles proposent. Le taux d'agents placés en télétravail augmente ainsi en fonction de la taille de la collectivité : 15 % des structures inférieures à 50 agents ont mis en place le télétravail contre 32 % pour les collectivités ayant entre 50 et 100 agents et 40 % pour les structures de plus de 350 agents.
Dans les collectivités de taille importante, les agents placés en Autorisation spéciale d'absence (ASA) représentaient 20 % des effectifs lors du premier confinement.
1 8% des collectivités ont imposé la prise de jours de congés ou de jours d'Aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) à leurs agents ;

- **Le versement de la prime exceptionnelle** : 29 % des collectivités ont versé une prime « Covid », celle-ci fut essentiellement versée aux agents particulièrement mobilisés. Le montant moyen de cette prime équivaut à 488 € ;

- **Les impacts financiers de la crise.** Les collectivités répondantes ont cité par ordre d'importance les mesures suivantes ayant eu le plus d'impact sur leurs finances : le versement de la prime « Covid » ; le paiement des heures supplémentaires ; l'achat de matériel informatique et le remplacement des agents placés en ASA.

Retrouvez l'enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines sur www.cnfpt.fr / www.amf.asso.fr / www.fncdg.com / www.departements.fr / www.regions-france.org

CONTACTS PRESSE

AMF	CNFPT	FNCDG	ADF	Régions de France
Marie-Hélène GALIN 01 44 18 13 59 marie-helene.galin@amf.asso.fr	Damien BERTRAND 06 22 16 18 70 damien.bertrand@cnfpt.fr	Cindy LABORIE 01 53 30 09 99 cindy.laborie@fncdg.com	Brice CHAUVEAU 06 31 55 66 70 bchauveau@assoka.fr	Violaine HACKE 06 28 47 53 55 vhacke@regions-france.org

4. La coordination et la mutualisation de l'action des CDG

✓ La réalisation de l'enquête globale sur l'activité des Centres

L'évolution des textes législatifs et réglementaires mais également les réalités locales ont 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…

Un état des lieux s'avérait nécessaire pour avoir une photographie de la diversité de chacun des départements.

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 les discussions de la FNCDG 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.

La première partie du questionnaire 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.

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.

Le questionnaire a été lancé le 9 juillet 2021. Plusieurs relances ont été adressées entre septembre et novembre 2021. L'analyse de l'enquête sera présentée au premier trimestre 2022.

- ✓ **<u>L'adoption des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation et le conventionnement avec le CNFPT</u>**

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'article 50 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a également 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 que la mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation et le conventionnement avec le CNFPT entraient en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux, soit le 28 juin 2020.

Toutefois, la crise sanitaire n'a pas permis de respecter cette échéance.

Un questionnaire a été adressé aux coordonnateurs courant juillet. Ce questionnaire avait 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…

Il ressort de cette enquête qu'au 31 décembre 2021 tous les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation seront adoptés.

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.

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.

- ✓ **<u>La médiation préalable obligatoire</u>**

    - <u>Le bilan de la MPO</u>

Dans le cadre de leur mission de conseil juridique prévue à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, les collectivités et établissements ont pu confier la mission de médiation préalable obligatoire (MPO) en matière de litiges de la fonction publique par délibération puis par convention avec le CDG de leur ressort.

L'expérimentation de la médiation, initialement prévue jusqu'au 18 novembre 2020, quatre ans après la publication de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle ayant prévu ce dispositif expérimental, a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021 par la loi du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice.

La Fédération a été particulièrement active pour assurer le succès du déploiement de la médiation préalable obligatoire et a intégré le comité *« Justice administrative et médiation »*.

Depuis le 1er avril 2018, 42 CDG expérimentateurs exercent cette mission 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 Fédération, 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.

Le rapport annuel 2020-2021 sur la MPO

Le bilan 2021 laisse apparaitre que 83 médiations ont été traitées par les CDG tandis que ce chiffre était de 54 lors du bilan 2019 et de 176 en 2020. L'année 2021 marque pour sa part un fort recul de nombre de médiations qui semble être imputable au contexte sanitaire qui a réduit le nombre de saisines.

Parmi celles-ci, sur la période concernée :
- 46 médiations ont donné lieu à un accord entre les parties
- 27 médiations se sont conclues par un échec
- 10 médiations instruites ont été interrompues.

Sur la totalité des médiations terminées :
- Près de 83% des saisines enregistrées par les Centres de Gestion sur la période concernée concernent des décisions relatives à la rémunération.
Le taux de réussite des médiations terminées est de 63%. En 2019, le taux de réussite des médiations terminées était de 63% et de 73% en 2020.
La quasi-totalité des Centres de Gestion se prononcent en faveur de l'élargissement des cas de saisines ouverts à la MPO et de la pérennisation du dispositif en raison des nombreux avantages qu'il comporte (notamment la discipline, décisions individuelles défavorables ne relevant plus de la compétence de la CAP, pour lesquelles la loi du 6 août 2019 a prévu que les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs…).
De la même manière, la totalité des CDG répondants se prononcent favorablement à l'élargissement de la mission à l'ensemble des employeurs publics afin de la rendre obligatoire.

- La coordination des formations des médiateurs

Tous les Médiateurs doivent suivre une formation puisqu'au terme de l'article R 213-3 du Code de justice administrative, *« La personne physique qui assure la mission de médiation doit posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige. Elle doit en outre justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation. »*
Pour rappel, dès 2019, 79 médiateurs avaient suivi une formation avant l'entrée en vigueur ou dès le début de l'expérimentation.

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 :
- Un premier cycle de formation initiale destinée aux agents entrant en fonction de médiateur ou souhaitant obtenir une première formation en la matière
- Un deuxième cycle d'approfondissement destiné à enrichir et renforcer les compétences des médiateurs exerçant déjà leurs missions.

Une vingtaine d'agents ont suivi le premier cycle tandis qu'un quinzaine d'agents a suivi le cycle d'approfondissement auprès de la CNMP (Chambre Nationale des Praticiens de la Médiation). Les cycles de formation ont débuté au mois d'avril et se sont achevés en juin 2021.

- L'évolution de la mission de médiation des CDG

En 2021, la Fédération a élaboré des propositions formulées à la suite d'une réunion dédiée avec les CDG expérimentateurs (janvier 2021) et des échanges directs avec le Conseil d'Etat, dans la perspective d'une pérennisation de la mission.

Le rapport final du Conseil d'Etat, a souligné la forte implication des Centres et l'important travail réalisé par les 42 CDG expérimentateurs tout au long de la phase d'expérimentation (2018 - fin 2021). Ce rapport, publié sur le site du Conseil d'Etat et transmis au Parlement, dressait le bilan de l'expérimentation et avançait des propositions.

Dans le cadre de ses échanges étroits avec le Conseil d'Etat, la Fédération a proposé un amendement au projet de loi pour la confiance dans l'institution judiciaire.

Cet amendement promeut une évolution qui serait prévue par l'insertion d'un nouvel article 25-2 à la loi du 26 janvier 1984, et se justifie dans la mesure où l'expérimentation menée par les Centres a confirmé tout l'intérêt et le potentiel d'un tel dispositif, s'agissant des contentieux de la FPT. Ce projet de loi, adopté le 25 mai par l'Assemblée Nationale, a été discuté en séance publique au Sénat les 28, 29 et 30 septembre.

La Fédération a estimé qu'il serait opportun 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 telle qu'expérimentée, 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. Si la mission de médiation devenait accessible à tous les CDG, il conviendrait d'envisager, pour la MPO comme pour la médiation en général, son introduction dans le cadre des schémas de coordination, de mutualisation, de spécialisation, dans les cas où un CDG souhaiterait proposer la médiation alors qu'il ne disposerait pas du service ou lorsqu'il est nécessaire, pour des raisons de neutralité et d'impartialité, faire intervenir le médiateur (d'un autre CDG) n'ayant aucun lien avec la collectivité concernée.

Le 23 septembre dernier, le Gouvernement a déposé un amendement reprenant les termes de la proposition d'amendement de la FNCDG. Au-delà du travail mené avec le Conseil d'Etat, la DGCL et l'Administratrice de la Commission des lois du Sénat se sont rapprochées de la Fédération pour avis sur l'amendement présenté par le Gouvernement.

- ✓ **L'assurance statutaire**

Aux termes des dispositions de l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les centres de gestion peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements du département qui le demandent, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers découlant des dispositions des articles L 416-4 du code des communes et 57 de cette loi, ainsi que des dispositions équivalentes couvrant les risques applicables aux agents contractuels. Dans ce

cas, les communes et établissements intéressés sont tenus de rembourser aux centres le montant des primes d'assurance dont ceux-ci sont redevables.

Le contrat d'assurance groupe est mis en place dans une très large majorité de Centres (90,22%).

Le taux de cotisation est fonction de la masse salariale de la collectivité et de son taux de sinistralité.

A des degrés divers, et selon les assureurs *« partenaires »*, les CDG partagent largement différentes difficultés dans le cadre de la révision des contrats d'assurance groupe, des lors que l'assureur considère que les résultats sont déséquilibrés :
- augmentation unilatérale très conséquente des taux
- allongement des franchises
- pourcentage d'indemnités journalières revu à la baisse
- ou, plus radical, résiliations du contrat dans un certain nombre de cas.

L'augmentation des taux de cotisation, que ce soit sur le marché ou les tranches conditionnelles, concerne les contrats en cours d'exécution et a fortiori le renouvellement des contrats arrivés à échéance, pour ces derniers lorsque les assureurs consentent encore à contracter.

La FNCDG a accompagné certains CDG dans leurs relations avec les courtiers et assureurs et s'est rapprochée de ces derniers afin de définir des pistes de réflexion visant à limiter l'augmentation des coûts de prise en charge de l'absentéisme.

- ✓ **L'apprentissage**

Le Gouvernement a mis en place en décembre 2020 une prime forfaitaire de 3 000 euros pour aider les collectivités locales à financer le salaire de leurs apprentis.

Au cours d'une réunion en date du 11 mars le Cabinet d'Amélie de Montchalin annonçait que l'aide de 3000 euros pour les contrats d'apprentissage devrait être prolongée jusqu'à l'été mais que cette aide était conçue comme provisoire. Il soulignait, comme les employeurs, l'enjeu d'attractivité de la FPT dans la perspective des départs en retraite, notamment, mais aussi les besoins des collectivités en compétences rares et les besoins en maîtres d'apprentissage.

Le 16 mars, la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Elisabeth BORNE, a annoncé la constitution d'un groupe de travail relatif à l'apprentissage avec des représentants des employeurs territoriaux. Pour la FNCDG, M. Vincent LE MEAUX, Président du CDG des Côtes d'Armor et Premier Vice-Président a représenté la Fédération aux travaux de ce groupe de travail.

Plusieurs réunions ont eu lieu avec le cabinet de la ministre de la transformation et de la fonction publiques, Monsieur Etienne BRUN-ROVET et Madame Linda DEBERNARDI, conseillers au cabinet de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion en présence de la DGEFP et de la DGCL.

Les deux réunions ont eu lieu les lundi 10 mai et vendredi 10 septembre 2021.

Le 20 septembre 2021, la coordination des employeurs territoriaux a adressé à Amélie de MONTCHALIN et Elisabeth BORNE un courrier relatif au financement de l'apprentissage. Ce courrier a été adressé en réponse à un courrier en date du 27 août, formalisant la position du Gouvernement pour tenter d'aboutir à un système de financement pérenne de l'apprentissage au sein des collectivités locales. L'objectif était de parvenir à un accord politique entre les employeurs et le Gouvernement en faveur de la pérennité des financements de l'apprentissage.

Selon la coordination, les engagements annoncés, soit une participation à hauteur de 15 millions d'euros de France compétences, montant annuel « maximal », et une contribution de 15 millions d'euros de l'Etat, devaient être précisés. En effet, dans l'hypothèse où les 30 millions d'euros de l'Etat seraient versés, et en projetant sur un produit de la future cotisation spéciale d'apprentissage de 0,1% de l'ordre de 40 millions d'euros, le CNFPT devrait ainsi contribuer à hauteur de 10 millions d'euros annuellement, afin de compléter l'enveloppe de 80 millions d'euros nécessaire au financement du flux annuel de 7 000 apprentis.

La coordination a sollicité la réalisation d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens qui fixerait le budget annuel global maximal dévolu au financement de la formation des apprentis recrutés par les collectivités. Ce budget inclurait les participations de l'Etat et de France Compétence, les coûts de formation en lien avec France Compétences, et le volume d'apprentis qui serait ainsi pris en charge.

- ✓ **<u>La collaboration avec le GIP informatique des CDG (PEP, concours, organisation des élections professionnelles)</u>**

En 2021, la FNCDG a collaboré avec le GIP sur quatre projets principaux :

- La mise en œuvre de la plateforme unique d'inscription aux concours, cette plateforme impliquant le déploiement d'un système informatique.

La Fédération et le GIP Informatique ont travaillé de concert avec la DGCL sur la rédaction du décret d'application de ce dispositif.

- Le développement des contenus de la place de l'emploi public
- Le conventionnement avec le CIG de la Grande Couronne concernant le puits de données sociales

Ce projet de convention a pour objet de définir les modalités de mise à disposition par le CIG au profit du GIP de l'outil puits de données sociales et d'exploitation par le GIP et la FNCDG des données agrégées à vocation nationale.

- L'organisation des élections professionnelles

Les élections des représentants du personnel aux Comités Sociaux Territoriaux (CST), aux Commissions Administratives Paritaires (CAP) et aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP) se dérouleront en décembre 2022.

Dans le cadre de la préparation des élections professionnelles, la DGCL a décidé de réunir un groupe de travail composé de représentant d'employeurs et d'organisations syndicales afin de préparer au mieux cette échéance. Ainsi, la Fédération a participé aux groupes de travail organisés le mercredi 19 mai et le

mardi 9 novembre 2021. Les réunions du groupe de travail se poursuivront tout au long de l'année 2022.

Le groupe de travail s'est concentré sur les sujets suivants:

- Le calendrier prévisionnel
- Les évolutions législatives et règlementaires relatives aux instances de dialogue social.

La Fédération a également engagé une collaboration avec le GIP informatique des CDG pour la mise en place d'une solution de vote électronique pour les élections professionnelles de décembre 2022.

Ainsi, le GIP a transmis aux CDG à la fin du moi de septembre une *« manifestation d'intérêt »* et une note décrivant le périmètre du groupement de commandes envisagé pour la mise en place du vote par voie électronique.

Pour sa part, la FNCDG a procédé à un travail d'actualisation des cahiers des charges réalisés en 2018 afin de prendre en compte l'évolution de l'organisation des instances de dialogue social.

- ✓ **<u>Le partenariat avec Défense mobilité</u>**

Service à compétence nationale rattaché au directeur des ressources humaines du Ministère des armées, Défense mobilité accompagne les militaires et les militaires blessés dans leur transition professionnelle ainsi que leurs conjoints sur lesquels pèse souvent le poids de la nécessaire mobilité du militaire.

Défense mobilité est également au service des employeurs privés et publics et notamment les collectivités territoriales, pour les accompagner dans leurs recrutements en leur présentant des candidats dont le projet professionnel est en adéquation avec les compétences qu'ils recherchent.

Afin de répondre aux objectifs en matière de transition professionnelle des militaires et conjoints de militaires, et dans l'optique de favoriser le recrutement de candidats qualifiés en réponse aux besoins des collectivités territoriales, la FNCDG et Défense Mobilité ont décidé de s'engager mutuellement à travers un accord de coopération.

Cet accord a été signé le 10 décembre 2020 au Fort neuf de Vincennes par Michel HIRIART, Président de la FNCDG et le Général Louis SEPTIER, Directeur de Défense mobilité.

L'accord entre la FNCDG et le Ministère des Armées a pour double objet de :
• Favoriser le recrutement dans la fonction publique territoriale des candidats accompagnés par Défense mobilité en faisant mieux connaître auprès des CDG et des recruteurs territoriaux son offre de service gratuite à leur profit, les compétences des candidats accompagnés et les différentes procédures de recrutement
• Répondre aux besoins en compétences exprimés par les collectivités territoriales via les CDG.

Cet accord se développe au profit de trois publics *« cibles »* :

- Les militaires ayant engagé une démarche de reconversion ou ayant quitté le ministère depuis moins de trois ans
- Les militaires et anciens militaires blessés (sans limitation de durée)
- Les conjoints de militaires en recherche d'un emploi dans la fonction publique territoriale et les conjoints fonctionnaires territoriaux dans le cadre d'une mobilité pour suivi de conjoint.

Défense mobilité propose aux CDG ou aux collectivités territoriales via les CDG, l'accès à un vivier de candidats préparés au travers d'un accompagnement complet et sélectionnés pour répondre à leurs besoins en compétences.

Plusieurs réunions de travail ont eu lieu entre les services de Défense Mobilité et ceux de la Fédération (29 janvier, 17 septembre et 23 novembre). L'objectif était de définir les axes de travail et plus spécifiquement d'apporter des précisions sur les principaux cadres d'emplois en tension dans la FPT. Des guides de présentation des principaux métiers en tension sont en cours d'élaboration par la FNCDG pour une large diffusion auprès notamment de Défense Mobilité.

La Fédération a également participé le 12 octobre au salon des conjoints événement dédié à tous les conjoints de militaires des armées et de la gendarmerie nationale et organisé au Cercle National des Armées. A cette occasion, les services de la Fédération ont animé un stand sur la journée et ont apporté des informations aux participants en matière d'accès aux emplois de la FPT.

Le 13 octobre, la Fédération a animé une conférence dans le cadre du séminaire du Pôle Défense mobilité Nord-Est. Il s'agissait de présenter l'action des CDG et des chiffres sur l'emploi territorial afin de mettre en ouvre notre partenariat.

La FNCDG a associé Défense mobilité à sa participation au salon nouvelle vie professionnelle qui a permis de présenter le partenariat engagé depuis décembre 2020.

Dans le cadre du parcours de formation de ses nouveaux agents, Défense mobilité a organisé le 25 novembre un module de formation portant sur les relations avec les employeurs et, à cette occasion, différents employeurs ont pu valoriser leur entreprise, leurs métiers et procédures de recrutement aux Chargés de prospection et relations employeurs de Défense Mobilité. La Fédération a ainsi pu mettre en lumière les emplois de la fonction publique territoriale.

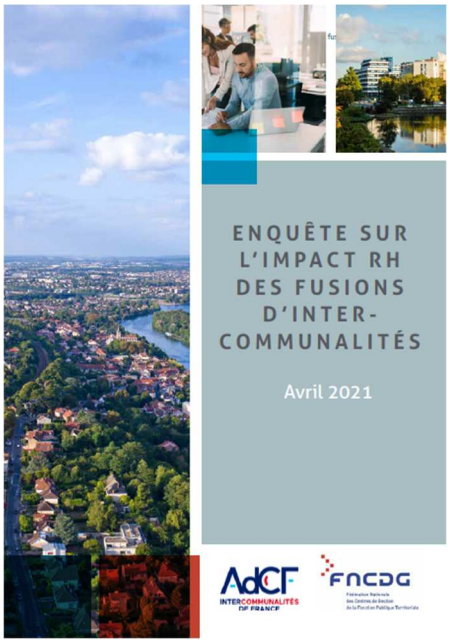


► Organisation de l'Assemblée Générale à Lyon 9 et 10 décembre 2021

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.** Deux réunions ont été programmées à cette occasion : la première sur la nécessité de faire évoluer la coordination nationale des CDG, la seconde sur les mutualisations de services et les enseignements à tirer pour la mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

5. L'observation de l'emploi public local

✓ L'enquête sur les conséquences RH des fusions d'EPCI



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, publié en avril 2021 par l'AdCF et la FNCDG, 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.

Cette étude a fait l'objet d'une large diffusion sur le salon des maires.

- ✓ **La 10ème édition du panorama de l'emploi public territorial**



La FNCDG et l'ANDCDG ont publié en juin la 10ème édition du panorama de l'emploi territorial qui présente les données sur les effectifs dans la fonction publique territoriale, sur les offres d'emploi publiées par les collectivités territoriales, les données issues des concours organisés par les CDG, ainsi que les perspectives des départs à la retraite d'agents territoriaux 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 complète cette 10ème édition du Panorama de l'emploi.

Le panorama a été diffusé sur les différents salons auxquels a participé la FNCDG en 2021.

- ✓ **La 2ème édition de la synthèse relative aux 10 familles d'indicateurs repères pour le pilotage des RH**

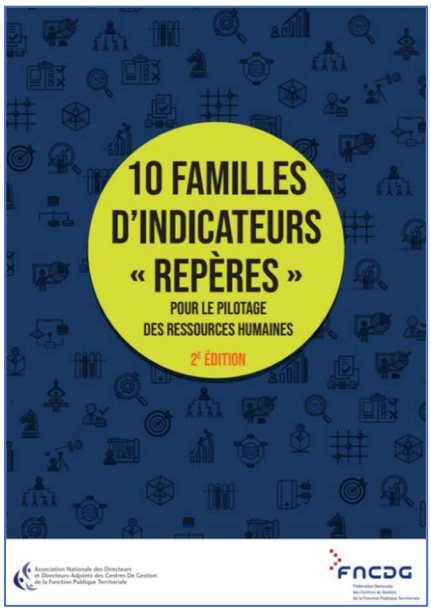
La deuxième édition de l'étude *FNCDG/ANDCDG : 10 familles d'indicateurs repères POUR LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES, publiée en octobre 2021,* identifie 38 indicateurs rattachés à 10 groupes de thématiques : les effectifs, l'âge des agents, le temps de travail, les mouvements observés, le budget et la rémunération, la formation, les absences, les conditions de travail, la protection sociale et l'égalité professionnelle.

Exemples d'indicateurs :

- EFFECTIF PHYSIQUE PERMANENT RÉMUNÉRÉ AU 31 DÉCEMBRE
- EFFECTIF ANNUEL EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ
- PART DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET INTERMÉDIAIRE
- PRINCIPAUX CADRES D'EMPLOIS
- PART DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
- ÂGE MOYEN DES AGENTS PERMANENTS
- PART DES AGENTS À TEMPS NON COMPLET PAR STATUT
- PART DES AGENTS À TEMPS PARTIEL PAR STATUT
- CADRES D'EMPLOIS LES PLUS CONCERNÉS PAR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES
- PROJECTION DES DÉPARTS EN RETRAITE DANS LES 3 ANS À VENIR
- PART DES CHARGES DE PERSONNEL SUR LES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT
- PART DU RÉGIME INDEMNITAIRE SUR LES RÉMUNÉRATIONS BRUTES
- NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR AGENT PERMANENT
- NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE COMPRESSIBLE PAR AGENT PERMANENT
- TAUX D'EXPOSITION AUX ACCIDENTS DE SERVICE
- TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS DE SERVICE
- TRANCHE D'AGE AYANT LE PLUS FORT TAUX D'ABSENTÉISME MÉDICAL
- PART DES AGENTS CONCERNÉS PAR LE RECLASSEMENT
- PART DES AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL
- TAUX DE FÉMINISATION DES EMPLOIS PERMANENTS
- PART DES FEMMES À TEMPS PARTIEL…

Ces indicateurs peuvent être déclinés par genre, statut, catégorie…

Pour traiter et analyser les données, la collectivité peut utiliser les outils mis à disposition par leur Centre de Gestion : synthèses reprenant les données sociales sur des thématiques telles que l'absentéisme, l'égalité femmes-hommes, une comparaison avec les bilans précédents, données déclinées selon 15 strates de collectivités ou d'établissements…



✓ La 6ème édition du baromètre HoRHizons



La 6ème édition du baromètre HoRHizons, élaboré en collaboration avec l'AMF, l'ADF, Régions de France et le CNFPT, a fait l'objet d'une présentation lors d'une conférence de presse organisée le 3 mars 2021.
L'enquête a été menée auprès de 1093 collectivités au dernier trimestre 2020. En cette année de renouvellement du bloc local et de crise sanitaire, HoRHizons 2020 évoque le regard porté par les élus locaux sur le statut de la fonction publique et leurs besoins de souplesse pour mener à bien les missions de service public. Le baromètre souligne également les effets de la crise sanitaire sur la gestion des services publics locaux.

La première partie du baromètre porte sur la perception par les élus de leur rôle d'employeur territorial. Près de la moitié des répondants estime que le statut de la fonction publique territoriale est un outil plutôt adapté à la gestion des ressources humaines. L'enquête souligne par ailleurs le besoin de souplesse qu'expriment les employeurs locaux en matière de gestion statutaire afin de répondre à la nécessité de diversifier leurs recrutements et de les adapter aux missions de service public. Pour les répondants de l'enquête, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 répond en partie à ces attentes et introduit plusieurs mesures jugées *« innovantes »* telles que : - le recours élargi aux agents contractuels
- l'expérimentation de la rupture conventionnelle
- les évolutions en matière de formation et d'apprentissage.

Les autres principaux enseignements de l'étude sont les suivants :
- Les dépenses de personnel stagnent pour 57% des répondants
- Mis en œuvre par 70% des collectivités, le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) est généralisé dans la totalité des métropoles, des communautés urbaines et des communautés d'agglomération et a été instauré dans 57,8% des communes de moins de 3 500 habitants répondantes
- Les perspectives de recrutement continuent de progresser dans la fonction publique territoriale et concernent plus particulièrement les collectivités de taille importante
- Les créations de poste envisagées concernent principalement le secteur technique (50,6%), les fonctions support (40,1%), le domaine de l'enfance, l'éducation et la jeunesse (25,3 %). Les créations de postes dans le domaine de la

sécurité (en forte tension) sont en progression importante (15 % contre 8 % en 2019)
- Seules 19,1% des collectivités ont engagé une politique d'aménagement ou de réorganisation des modalités de travail contre près de 3 collectivités sur 10 en 2019.

6. La communication et l'information

✓ Le Fédémag

Un numéro du magazine de la Fédération a été publié en février au moment de l'Assemblée générale et en novembre pour le Salon des Maires.

► 9ème édition du Fédémag Février 2021

THÈMES ABORDES
Actualités (Le plan talents du service public, la réforme du droit individuel à la formation des élus locaux, la mise en œuvre de l'indemnité de fin de contrat, la réforme du temps partiel thérapeutique, le partenariat FNCDG/Défense mobilité)
Interview d'Amaury LENOIR, référent national médiation des juridictions administratives
Rapports publics (Rapport de la cour des comptes *« Les agents contractuels dans la fonction publique »*/Rapport de la Cour des comptes sur les heures supplémentaires dans la fonction publique/ Rapport des trois inspections générales (IGAS, IGA, IGF) sur la protection sociale complémentaire (PSC) des agents des trois versants de la Fonction publique)
Dossiers spéciaux (la crise sanitaire et ses impacts en matière de GRH/L'observation de l'emploi territorial en 2020)
En Pratique (Mettre en œuvre le télétravail)
Questions-Réponses (les lignes directrices de gestion)
Présentation métier : juriste territorial

► 10ème édition du Fédémag Novembre 2021

THÈMES ABORDES
Actualités (projet de loi 3DS, projet de loi de finances, la revalorisation de la catégorie C, l'accord cadre national en matière de 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)
La Vie des CDG : présentation des directeurs ayant pris leurs fonctions depuis janvier 2020
Présentation métier : référent déontologue

✓ **La réédition du Magazine *« Travailler dans la fonction publique territoriale »***

A été réédité en novembre 2021 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.

✓ **La participation aux salons de l'emploi**

▸ Participation au salon L'Etudiant 7 avril 2021

Lors du Salon virtuel de la formation, de l'évolution et de la mobilité professionnelle qui se tient du 7 au 18 avril 2021, la FNCDG a tenu une conférence le 7 avril. Cette conférence figure en replay sur le site de la Fédération



▸ Participation au salon Top recrutement 4 et 5 octobre 2021

Le stand virtuel de la FNCDG comprenait des plaquettes en téléchargement (cadres d'emplois, panorama de l'emploi…), une présentation du site emploi-territorial.fr, une autre de la plateforme concours-territorial.fr, ainsi qu'une ou plusieurs vidéos. La Fédération a tenu deux conférences sur les modes d'accès à la FPT (concours et débouchés en matière d'emploi public) et a renseigné une soixantaine de personnes en recherche d'emploi ou d'évolution professionnelle.



▸ Participation au salon des conjoints **12 octobre 2021**

Le Pôle Défense Mobilité Ile de France-Mission Reconversion des Officiers (PDM IDF-MRO) a organisé le salon des conjoints le 12 octobre. Dans le cadre de son partenariat avec Défense mobilité, la Fédération était présente 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 CIG DE LA PETITE COURONNE ET DEFENSE MOBILITE

La FNCDG a participé à ce salon, organisé le 9 novembre 2021 à l'espace Champerret, en collaboration avec le CIG de la Petite Couronne et Défense Mobilité.
Il s'agissait, 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. Au travers de cet espace a été promu le site emploi territorial et la création d'un espace numérique PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC.
Une conférence a été organisée en partenariat avec le CIG de la Petite Couronne sur les métiers de la FPT et les modes d'accès et avec Défense Mobilité sur la reconversion des militaires dans la fonction publique territoriale.

SALON NOUVELLE VIE PROFESSIONNELLE

- ✓ **<u>La participation au salon des maires</u>**

Le Salon des Maires et des collectivités a eu lieu du 16 au 18 novembre au Parc des expositions de la Porte de Versailles.

La Fédération disposait d'un stand comme les années précédentes dans le pavillon principal face au stand de l'AMF.
Nous avons eu l'occasion de renseigner les élus locaux sur les questions liées à la gestion des personnels et de présenter le rôle de la Fédération et des Centres de Gestion.

Cette année, ont été distribués sur notre stand :

- La 10ème édition du magazine réalisé par la Fédération *« FédéMag »*
- La plaquette de présentation des CDG et de la FNCDG
- Le guide du maire employeur
- La 10ème édition du panorama de l'emploi public territorial
- Le fascicule *« les mots clés dans la FPT »*
- L'étude sur les conséquences RH des fusions d'EPCI.

Par ailleurs, la FNCDG a participé au Congrès de l'AMF. Un point info a été organisé par l'AMF le 17 novembre et la Fédération a présenté à cette occasion les principales dispositions de l'ordonnance santé famille du 25 novembre 2020.

A l'issue de la réunion du Conseil d'Administration, une rencontre du bureau a été l'occasion d'échanges avec les CDG ultra-marins.

Le mardi 16 novembre, a été organisée sur le stand de la FNCDG la signature de la convention avec l'AdCF en présence de Sébastien MARTIN, Président de cette association.



- ✓ **<u>Préventica</u>**

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.

La convention de partenariat a été renouvelée pour la période 2021-2022.

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 a eu lieu à Lyon du 22 au 24 juin 2021. Le second salon Préventica a eu lieu à Lille du 28 au 30 septembre 2021. Un troisième salon s'est tenu à Paris du 30 novembre au 2 décembre.

- ✓ **<u>La FNCDG dans la presse</u>**

La FNCDG est régulièrement sollicitée par la presse spécialisée, les médias généralistes et diffuse également des communiqués de presse.

Quelques exemples d'interviews, d'articles et de communiqués de presse publiés en 2021 :

La Gazette des Communes (Février) : *"L'emploi public local résiste à la crise"*

La Gazette des Communes (Février) : *" Complémentaire santé : les pratiques des centres de gestion décortiquées*"

La Gazette des Communes (Février) : *" Complémentaire santé : toutes les questions à régler pour la FPT"*

Communiqué de presse sur le renouvellement des instances et l'élection du nouveau Conseil d'Administration de la FNCDG (février)

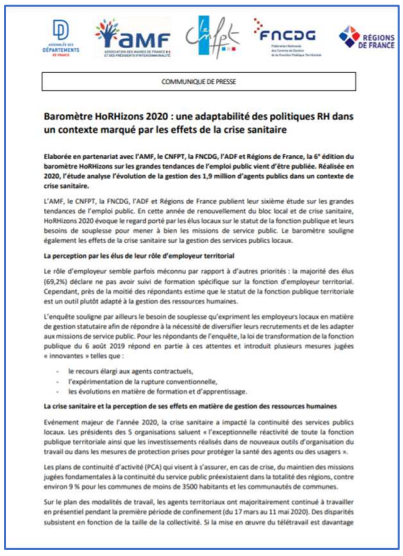
Les Echos (Mars) : *"Les collectivités locales plus nombreuses à vouloir embaucher"*

La Gazette des Communes (Mars) : " *Michel HIRIART : La FNCDG accentue la mutualisation des travaux* "

La Gazette des Communes (Mars) : *" Concours en « mode covid » : suspension d'épreuves facultatives "*

Zepros (Mars) **:** *"Méconnaissance des élus sur le statut et les sujets RH"*

Communiqué de presse sur la publication du baromètre HoRHizons 2020 AMF, ADF, Régions de France, FNCDG, CNFPT (mars) BAROMÈTRE HORHIZONS 2020 : UNE ADAPTABILITÉ DES POLITIQUES RH DANS UN CONTEXTE MARQUÉ PAR LES EFFETS DE LA CRISE SANITAIRE



COMMUNIQUE DE PRESSE

Baromètre HoRHizons 2020 : une adaptabilité des politiques RH dans un contexte marqué par les effets de la crise sanitaire

Elaborée en partenariat avec l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France, la 6e édition du baromètre HoRHizons sur les grandes tendances de l'emploi public vient d'être publiée. Réalisée en 2020, l'étude analyse l'évolution de la gestion des 1,9 million d'agents publics dans un contexte de crise sanitaire.

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France publient leur sixième étude sur les grandes tendances de l'emploi public. En cette année de renouvellement du bloc local et de crise sanitaire, HoRHizons 2020 évoque le regard porté par les élus locaux sur le statut de la fonction publique et leurs besoins de souplesse pour mener à bien les missions de service public. Le baromètre souligne également les effets de la crise sanitaire sur la gestion des services publics locaux.

La perception par les élus de leur rôle d'employeur territorial

Le rôle d'employeur semble parfois méconnu par rapport à d'autres priorités : la majorité des élus (69,2%) déclare ne pas avoir suivi de formation spécifique sur la fonction d'employeur territorial. Cependant, près de la moitié des répondants estime que le statut de la fonction publique territoriale est un outil plutôt adapté à la gestion des ressources humaines.

L'enquête souligne par ailleurs le besoin de souplesse qu'expriment les employeurs locaux en matière de gestion statutaire afin de répondre à la nécessité de diversifier leurs recrutements et de les adapter aux missions de service public. Pour les répondants de l'enquête, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 répond en partie à ces attentes et introduit plusieurs mesures jugées « innovantes » telles que :

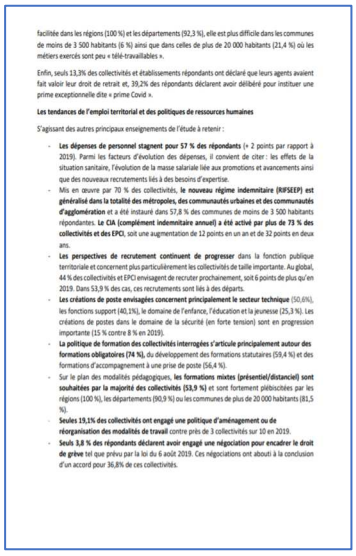
- le recours élargi aux agents contractuels,
- l'expérimentation de la rupture conventionnelle,
- les évolutions en matière de formation et d'apprentissage.

La crise sanitaire et la perception de ses effets en matière de gestion des ressources humaines

Evénement majeur de l'année 2020, la crise sanitaire a impacté la continuité des services publics locaux. Les présidents des 5 organisations saluent « l'exceptionnelle réactivité de toute la fonction publique territoriale ainsi que les investissements réalisés dans de nouveaux outils d'organisation du travail ou dans les mesures de protection prises pour protéger la santé des agents ou des usagers ».

Les plans de continuité d'activité (PCA) qui visent à s'assurer, en cas de crise, du maintien des missions jugées fondamentales à la continuité du service public préexistaient dans la totalité des régions, contre environ 9 % pour les communes de moins de 3500 habitants et les communautés de communes.

Sur le plan des modalités de travail, les agents territoriaux ont majoritairement continué à travailler en présentiel pendant la première période de confinement (du 17 mars au 11 mai 2020). Des disparités subsistent en fonction de la taille de la collectivité. Si la mise en œuvre du télétravail est davantage



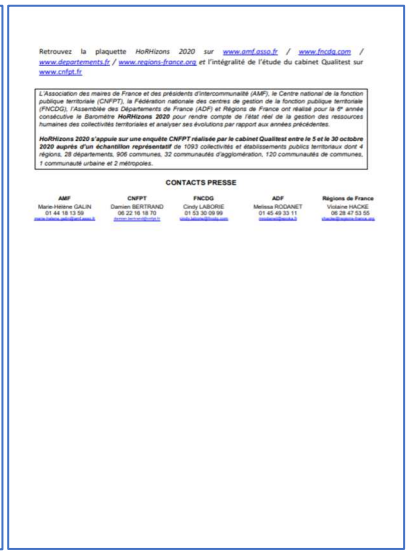
facilitée dans les régions (100 %) et les départements (92,3 %), elle est plus difficile dans les communes de moins de 3 500 habitants (6 %) ainsi que dans celles de plus de 20 000 habitants (21,4 %) où les métiers exercés sont peu « télé-travaillables ».

Enfin, seuls 13,3% des collectivités et établissements répondants ont déclaré que leurs agents avaient fait valoir leur droit de retrait et, 39,2% des répondants déclarent avoir délibéré pour instituer une prime exceptionnelle dite « prime Covid ».

Les tendances de l'emploi territorial et des politiques de ressources humaines

S'agissant des autres principaux enseignements de l'étude à retenir :

- **Les dépenses de personnel stagnent pour 57 % des répondants** (+ 2 points par rapport à 2019). Parmi les facteurs d'évolution des dépenses, il convient de citer : les effets de la situation sanitaire, l'évolution de la masse salariale liée aux promotions et avancements ainsi que des nouveaux recrutements liés à des besoins d'expertise.
- Mis en œuvre par 70 % des collectivités, **le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) est généralisé dans la totalité des métropoles, des communautés urbaines et des communautés d'agglomération** et a été instauré dans 57,8 % des communes de moins de 3 500 habitants répondantes. **Le CIA (complément indemnitaire annuel) a été activé par plus de 73 % des collectivités et des EPCI**, soit une augmentation de 12 points en un an et de 32 points en deux ans.
- **Les perspectives de recrutement continuent de progresser** dans la fonction publique territoriale et concernent plus particulièrement les collectivités de taille importante. Au global, 44 % des collectivités et EPCI envisagent de recruter prochainement, soit 6 points de plus qu'en 2019. Dans 53,9 % des cas, ces recrutements sont liés à des départs.
- **Les créations de poste envisagées concernent principalement le secteur technique** (50,6%), les fonctions support (40,1%), le domaine de l'enfance, l'éducation et la jeunesse (25,3 %). Les créations de postes dans le domaine de la sécurité (en forte tension) sont en progression importante (15 % contre 8 % en 2019).
- **La politique de formation des collectivités interrogées s'articule principalement autour des formations obligatoires (74 %),** du développement des formations statutaires (59,4 %) et des formations d'accompagnement à une prise de poste (56,4 %).
- Sur le plan des modalités pédagogiques, **les formations mixtes (présentiel/distanciel) sont souhaitées par la majorité des collectivités (53,9 %)** et sont fortement plébiscitées par les régions (100 %), les départements (90,9 %) ou les communes de plus de 20 000 habitants (81,5 %).
- **Seules 19,1% des collectivités ont engagé une politique d'aménagement ou de réorganisation des modalités de travail** contre près de 3 collectivités sur 10 en 2019.
- **Seuls 3,8 % des répondants déclarent avoir engagé une négociation pour encadrer le droit de grève** tel que prévu par la loi du 6 août 2019. Ces négociations ont abouti à la conclusion d'un accord pour 36,8% de ces collectivités.



Retrouvez la plaquette *HoRHizons 2020* sur www.amf.asso.fr / www.fncdg.com / www.departements.fr / www.regions-france.org et l'intégralité de l'étude du cabinet Qualitest sur www.cnfpt.fr

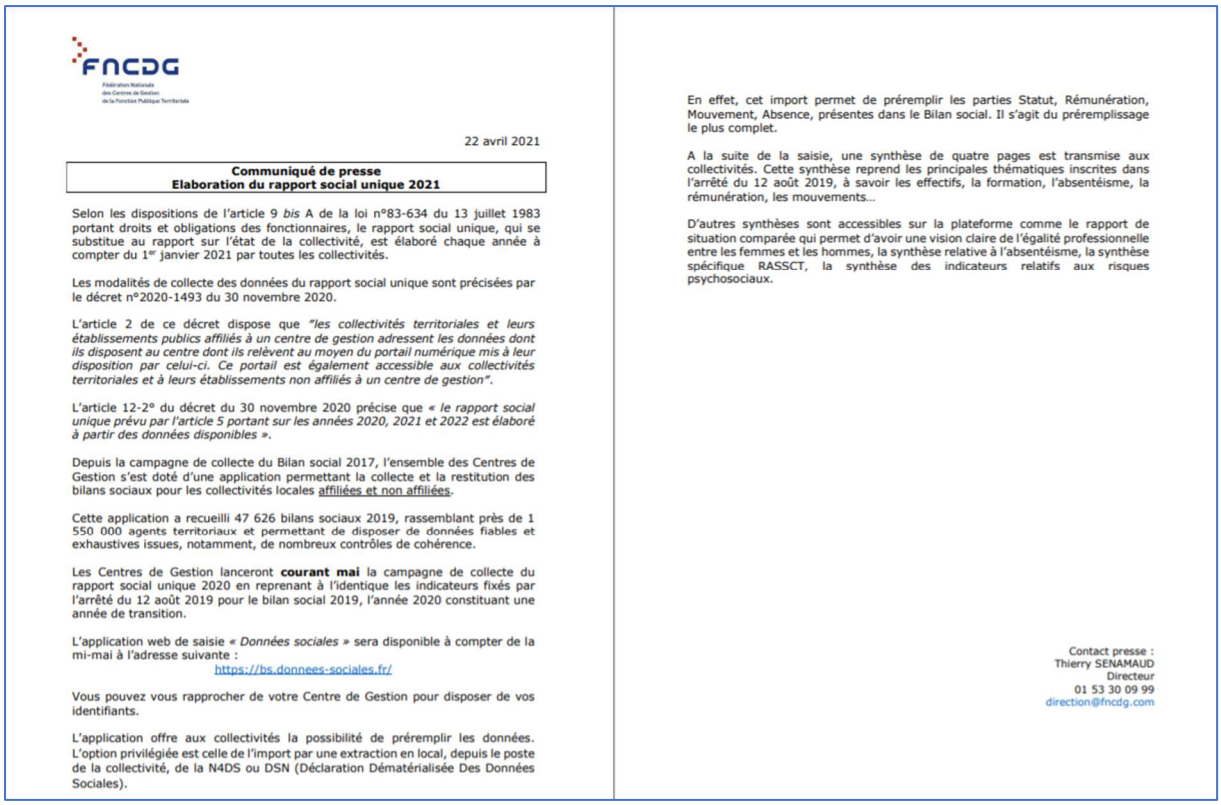
*L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG), l'Assemblée des Départements de France (ADF) et Régions de France ont réalisé pour la 6e année consécutive le Baromètre **HoRHizons 2020** pour rendre compte de l'état réel de la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales et analyser ses évolutions par rapport aux années précédentes.*

***HoRHizons 2020 s'appuie sur une enquête CNFPT réalisée par le cabinet Qualitest entre le 5 et le 30 octobre 2020 auprès d'un échantillon représentatif** de 1093 collectivités et établissements publics territoriaux dont 4 régions, 28 départements, 906 communes, 32 communautés d'agglomération, 120 communautés de communes, 1 communauté urbaine et 2 métropoles.*

CONTACTS PRESSE

AMF	CNFPT	FNCDG	ADF	Régions de France
Marie-Hélène GALIN 01 44 18 13 59	Damien BERTRAND 06 22 16 18 70	Cindy LABORIE 01 53 30 09 99	Melissa RODANET 01 45 49 33 11	Violaine HACKE 06 28 47 63 55

Communiqué de presse sur l'élaboration du rapport social unique 2021 (avril)



FNCDG

Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

22 avril 2021

Communiqué de presse
Elaboration du rapport social unique 2021

Selon les dispositions de l'article 9 *bis* A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le rapport social unique, qui se substitue au rapport sur l'état de la collectivité, est élaboré chaque année à compter du 1er janvier 2021 par toutes les collectivités.

Les modalités de collecte des données du rapport social unique sont précisées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020.

L'article 2 de ce décret dispose que *"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 à un centre de gestion".*

L'article 12-2° du décret du 30 novembre 2020 précise que *« le rapport social unique prévu par l'article 5 portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles ».*

Depuis la campagne de collecte du Bilan social 2017, l'ensemble des Centres de Gestion s'est doté d'une application permettant la collecte et la restitution des bilans sociaux pour les collectivités locales affiliées et non affiliées.

Cette application a recueilli 47 626 bilans sociaux 2019, rassemblant près de 1 550 000 agents territoriaux et permettant de disposer de données fiables et exhaustives issues, notamment, de nombreux contrôles de cohérence.

Les Centres de Gestion lanceront **courant mai** la campagne de collecte du rapport social unique 2020 en reprenant 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.

L'application web de saisie *« Données sociales »* sera disponible à compter de la mi-mai à l'adresse suivante :
https://bs.donnees-sociales.fr/

Vous pouvez vous rapprocher de votre Centre de Gestion pour disposer de vos identifiants.

L'application offre aux collectivités la possibilité de préremplir les données. L'option privilégiée est celle de l'import par une extraction en local, depuis le poste de la collectivité, de la N4DS ou DSN (Déclaration Dématérialisée Des Données Sociales).

En effet, cet import permet de préremplir les parties Statut, Rémunération, Mouvement, Absence, présentes dans le Bilan social. Il s'agit du préremplissage le plus complet.

A la suite de la saisie, une synthèse de quatre pages est transmise aux collectivités. Cette synthèse reprend les principales thématiques inscrites dans l'arrêté du 12 août 2019, à savoir les effectifs, la formation, l'absentéisme, la rémunération, les mouvements…

D'autres synthèses sont accessibles sur la plateforme comme le rapport de situation comparée qui permet d'avoir une vision claire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la synthèse relative à l'absentéisme, la synthèse spécifique RASSCT, la synthèse des indicateurs relatifs aux risques psychosociaux.

Contact presse :
Thierry SENAMAUD
Directeur
01 53 30 09 99
direction@fncdg.com

La Gazette des Communes (Avril) : *"Les inscriptions multiples à un même concours ne sont plus possibles"*

La Gazette des Communes (Avril) : *" Le guide du « maire-employeur »"*

Le courrier des maires (Avril) : "*Employeur public local, un rôle de patron encore méconnu pour les néo-maires de 2020 "*

La Gazette des Communes (Mai) : *"Crise sanitaire : enfin les détails sur les impacts RH dans les collectivités***"**

Communiqué de presse AMF, ADF, Régions de France, FNCDG, CNFPT (Mai) Publication d'une enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines

Weka actualité (juillet) : "*Le 10ème panorama de l'emploi territorial est publié"*

Acteurs Publics (septembre) : "*La médiation préalable obligatoire en voie de pérennisation dans la fonction publique***"**

La Gazette des Communes (Septembre) : *"Les bourses de l'emploi des centres de gestion ont redécollé"*

[INTERVIEW] CENTRES DE GESTION

Michel Hiriart : « La FNCDG accentue la mutualisation des travaux »

Publié le 17/03/2021 • Par Bénédicte Rallu • dans : A la Une RH, France, Toute l'actu RH



FNCDG

Michel Hiriart vient d'être réélu président de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) à l'unanimité du conseil d'administration le 25 février. Entre réforme de la fonction publique territoriale et crise du Covid 19, les chantiers à mener sont encore très nombreux pour ce spécialiste des centres de gestion.