Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

REVISION DES STATUTS ET DU REGLEMENT INTERIEUR DE LA FNCDG

STATUTS

Il est proposé de réviser les statuts pour introduire les dispositions suivantes :

- **Conseil d'administration**

Retirer des statuts (article 6.2 g) la mention qu'en cas de remplacement d'un administrateur c'est le CDG concerné par la vacance qui propose au CA le remplaçant provisoire

- **Présidence**

□ Instaurer à l'article 6.4 le principe du versement d'une indemnité de fonctions dont le montant sera précisé dans le règlement intérieur

□ Inscrire à l'article 6.4 la possibilité de désigner une personnalité qualifiée sur une mission précise. Chaque désignation fera l'objet d'une lettre de mission présentée en conseil d'administration

- **Anciens membres de l'AG**

Inscrire à l'article qu'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.

REGLEMENT INTERIEUR

- **Fonctionnement de la Fédération**

□ Redéfinition de l'envoi des convocations, de la communication des dossiers, des comptes-rendus, des rapports financiers, moraux, d'activité : via l'espace adhérent du site internet avec information de leur mise en ligne par l'envoi d'un email

□ Modification des règles concernant la demande de vote à bulletins secrets en AG et en CA : par un quart des membres contre la moitié et le tiers actuellement

□ A l'exception des réunions consacrées au renouvellement des membres du Conseil d'Administration, les membres de l'Assemblée Générale peuvent être accompagnés lors des réunions par un élu du CDG, leur Directeur, un directeur adjoint

□ Introduction des précisions relatives au dispositif de délibération à distance en cas de circonstances exceptionnelles ou d'urgence notamment (pour réunion de CA et Bureau)

□ Définition du champ des commissions et des groupes de travail : les premières ont vocation à être pérennes pour la durée du mandat, les seconds sont liés à une thématique d'actualité. Le champ de compétences des commissions et groupes de travail est déterminé par le CA. Ils sont co-présidés par le Président et/ou un Vice-Président et/ou un Administrateur. Ils comportent des élus, directeurs ou collaborateurs de Centres et un référent ANDCDG. Il est proposé de créer (ou refonder) 4 Commissions :

- Evolution institutionnelle, communication, partenariat
- Emploi public/recrutement/concours
- Santé au travail et politiques sociales
- Carrière.

□ Définition du mode de fonctionnement des commissions et groupes de travail prévoyant qu'une réunion puisse être organisée en présentiel et/ou en présentiel et en visioconférence

□ Définition des règles de prise en charge des frais de déplacement

□ Précision des règles relatives à l'assiette de la cotisation

□ Mise à disposition d'un système de vidéoconférence mutualisé.

Le règlement intérieur adopté en conseil d'administration du 19 mai 2021 devrait de nouveau être modifié après l'AGE du 1er juillet afin de :

- Préciser le montant de l'indemnité de fonctions du président
- Définir le rôle des personnalités qualifiées et leur mode de désignation.

FÉDÉRATION NATIONALE
DES CENTRES DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

PROJET

REGLEMENT INTERIEUR

PRÉAMBULE

Les Statuts de la Fédération Nationale des Centres de Gestion déclinent les règles de fonctionnement applicables à l'Association et prévoient à l'article 6-2.**f** que le Conseil d'Administration arrête son Règlement Intérieur. Ce Règlement Intérieur est applicable après approbation de l'Assemblée Générale.

ASSEMBLEE GENERALE

Article 1 : Convocation

La convocation, adressée par le Président, précise la date, l'heure et le lieu de la réunion.
Elle est adressée aux membres de l'assemblée générale par voie électronique au Centre dont ils sont Présidents ou administrateurs, ou sur leur demande à une autre adresse, au moins quinze jours avant la date fixée pour la séance. Les rapports correspondant à l'ordre du jour devront être adressés au moins cinq jours avant la date fixée pour la séance.
La convocation est mentionnée au registre des délibérations.

Conformément à l'article 6-1.**d** des statuts, l'Assemblée Générale peut se réunir à l'initiative des membres de l'Association. Le Président doit alors procéder, dans un délai de quinze jours, à la convocation de l'Assemblée et inscrire à l'ordre du jour les questions choisies par les membres à l'initiative de la demande.
En cas de carence du Président, les membres à l'initiative de la demande d'Assemblée Générale peuvent mettre en demeure le Président de la Fédération ou, à défaut, le Conseil d'Administration et le Bureau de convoquer l'Assemblée concernée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle la demande a été faite.

Article 2 : Ordre du jour

L'Assemblée Générale ne peut statuer que sur les questions figurant à l'ordre du jour, à l'exception de la révocation des Administrateurs.

L'ordre du jour est défini par le Président après consultation du Bureau et du Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration arrête les questions complémentaires de l'ordre du jour qui figurent sur la convocation de l'Assemblée Générale.
Lors de l'Assemblée Générale statutaire, les points suivants doivent être mis à l'ordre du jour :
- approbation du rapport d'activité
- présentation du rapport financier et vote du quitus
- vote du budget prévisionnel
- approbation du rapport d'orientation.

Lors du renouvellement des instances, l'ordre du jour porte sur l'élection des membres du Conseil d'Administration et, le cas échéant, sur la détermination du nombre de membres du Bureau.

PROJET

Dans l'hypothèse d'une Assemblée Générale extraordinaire, l'ordre du jour ne peut porter que sur les projets de modifications statutaires, ces modifications ayant préalablement fait l'objet d'une discussion en conseil d'administration.

Article 3 : Communication des dossiers

Un dossier sur les affaires soumises à délibération doit être adressé aux membres de l'Assemblée Générale au moins cinq jours francs avant la date de la réunion. Les membres de l'assemblée générale sont informés de la mise à disposition des documents sur l'espace adhérent du site internet de la Fédération par courrier électronique. Un envoi des documents peut être réalisé par voie de messagerie électronique.

Article 4 : Questions écrites et orales

Ces questions peuvent avoir pour objet des affaires autres que celles figurant à l'ordre du jour.
Les questions écrites sont adressées au Président qui en accuse réception et y répond dans les meilleurs délais. Les questions orales ayant trait aux affaires de la Fédération peuvent être exposées en séance. Les questions sont envoyées au Président au moins 4 jours avant la tenue de la séance.

Article 5 : Présidence

Le Président, ou en cas d'empêchement un Vice-Président dans l'ordre du tableau appelé à le remplacer, assure la présidence de l'Assemblée Générale.
Il vérifie que les conditions du quorum exigées par l'article 6-1.e des statuts sont satisfaites et s'assure de la validité des pouvoirs des membres représentés.

Le Président ouvre la séance, dirige les débats, accorde la parole, met aux voix les propositions et les délibérations, décompte le scrutin, en proclame les résultats et prononce la clôture de la séance.

Article 6 : Accès aux séances

L'Assemblée Générale peut entendre toute personne susceptible d'éclairer ses délibérations, sur l'initiative du Bureau ou du Président.

Les membres de l'Assemblée Générale peuvent être accompagnés lors des réunions par :

- Un élu de leur Conseil d'Administration
- le Directeur de leur Centre
- un directeur adjoint.

Ceux-ci peuvent participer aux débats mais n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent participer aux réunions consacrées au renouvellement des membres du Conseil d'Administration.

Des membres de l'équipe administrative de la Fédération, sur demande du Président, peuvent être présents aux séances. Ils assurent le secrétariat et les tâches nécessaires au bon fonctionnement de l'Assemblée Générale, sous l'autorité du Président. Certains cadres de la Fédération peuvent être amenés à présenter un ou plusieurs points techniques figurant à l'ordre du jour d'une réunion d'assemblée générale.

PROJET

Par ailleurs, des représentants du gouvernement, du parlement, ou tout expert peuvent être conviés à participer à une assemblée générale.

Article 7 : Discipline des séances

Le Président fait respecter le présent règlement. Il assure la police de l'Assemblée, ouvre les séances, dirige les débats. Il décide des suspensions de séances, clôt les débats, soumet au vote et lève la séance.

Article 8 : Procuration

Les pouvoirs retournés au siège de la Fédération sont vérifiés. Il en est de même pour ceux détenus par les participants et présentés en séance avant le début du vote. Chaque membre de l'assemblée générale ne peut détenir que deux pouvoirs.

Article 9 : Rapports moraux et financiers

Les rapports moraux et financiers sont présentés chaque année au cours du dernier trimestre au Conseil d'Administration. Ils sont proposés par le Président et le Trésorier et votés par le Conseil d'Administration avant leur approbation par l'Assemblée Générale.
Un débat a lieu au Conseil d'Administration sur les orientations générales du budget et des rapports d'activité et d'orientation dans les deux mois précédant la tenue de l'Assemblée Générale.

Le rapport moral, le rapport financier et le budget prévisionnel, ainsi que toute information se rapportant à l'ordre du jour peuvent être consultés sur l'espace adhérent du site internet de la Fédération dix jours avant le début de la réunion.
Les membres de l'assemblée générale sont informés de la mise à disposition des rapports sur l'espace adhérent du site internet de la Fédération par courrier électronique. Les rapports sont ensuite adressés par courrier à tous les membres de l'Assemblée Générale.

En Assemblée Générale, le rapport d'activité est présenté par le Secrétaire général ou, à défaut, par le secrétaire général adjoint ou un membre du Bureau désigné par le Président.
Le rapport financier ainsi que le projet de budget sont présentés par le Trésorier ou par le Trésorier adjoint ou, à défaut, par un membre du Bureau désigné par le Président.

Le rapport d'orientation est présenté par le Président.

A l'issue de la présentation de chaque rapport, un débat est engagé puis les membres de l'Assemblée Générale sont amenés à se prononcer pour les approuver. Ce vote a lieu à main levée.

Article 10 : Amendements

Des amendements peuvent être proposés sur toute affaire en discussion soumise à l'Assemblée Générale. Ils doivent être présentés par écrit au Président dès connaissance de l'ordre du jour. Les amendements sont transmis dès réception aux membres de l'Assemblée Générale et mis en délibération en séance.

PROJET

Article 11 : Règles de quorum et de vote

En cas d'empêchement, chaque membre de l'Assemblée Générale peut être représenté par un autre membre de l'Assemblée générale, représentant d'un Centre de gestion d'un autre département.
Chaque membre de l'assemblée générale peut être porteur de deux pouvoirs.

L'Assemblée Générale ne peut valablement siéger que si la moitié de ses membres sont présents ou représentés.

Lorsque le quorum prévu à l'alinéa précédent n'est pas atteint, suite à une première convocation, une nouvelle convocation, sur un ordre du jour identique, est envoyée, dans un délai de huit jours, aux membres de l'Assemblée Générale qui siège alors valablement, quel que soit le nombre des membres présents et représentés.

Seuls les membres de l'Assemblée Générale dont le Centre est à jour de cotisation peuvent voter à l'Assemblée Générale.
A jour de cotisation signifie que le montant de la cotisation est enregistré au crédit du compte de la Fédération.

Les délibérations sont votées à main levée, sauf demande contraire d'au moins le quart des membres présents, et à l'exception de l'élection du Conseil d'Administration qui se déroule à bulletins secrets.
Les délibérations sont prises à la majorité des membres présents et représentés.

En cas de partage des voix, sauf le cas du scrutin secret, la voix du Président est prépondérante.

Article 12 : Comptes rendus

Le procès-verbal des séances, établi par la Fédération, est signé par le Président et contresigné par le 1er Vice-Président ou le Secrétaire général.
Il est notifié, dans un délai d'un mois, aux membres de l'Assemblée Générale et fait l'objet d'une mise en ligne sur l'espace adhérent du site internet de la Fédération.

Article 13 : Extraits des délibérations

Les extraits des délibérations consignés dans le registre des délibérations mentionnent la liste des membres présents et représentés, le respect du quorum. Ils comportent, en outre, le texte de l'exposé de la délibération et précisent la décision de l'Assemblée Générale. Ils sont signés par le Président ou son représentant.

PROJET

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 14 : Composition et élection des Administrateurs

Le Conseil d'Administration comprend 40 membres.

L'Assemblée Générale consacrée à l'élection des Administrateurs est organisée dans les trois mois qui suivent le renouvellement général des Conseils d'administration des Centres de Gestion et est présidée par le doyen d'âge.

Est éligible tout Président ou administrateur délégué dont le Centre de Gestion est à jour de cotisation selon les conditions prévues à l'article 7 des statuts de la Fédération.

Pour être recevables, les candidatures doivent remplir les conditions suivantes :
- figurer sur une liste comportant au moins autant de noms qu'il y a de postes à pourvoir.
- être adressées avec la liste des candidats au Président de la Fédération au plus tard quinze jours avant la date de l'Assemblée Générale par le candidat tête de liste.

Un mois avant la date de l'Assemblée Générale de renouvellement des instances, la Fédération procède à un appel à candidatures auprès de tous les représentants de Centres de Gestion membres de l'Assemblée générale.

Les membres du Conseil d'Administration sont élus au scrutin de liste à la représentation proportionnelle d'après la règle de la plus forte moyenne.

L'élection se fait à scrutin secret par liste(s), chaque liste faisant fonction de bulletin de vote.
Une liste doit comporter, pour sa validité, autant de noms que de sièges à pourvoir : il s'agit d'un vote bloqué, sans possibilité de panachage.

Détient la qualité d'électeur pour l'élection des membres du Conseil d'Administration, tout membre de l'Assemblée Générale dont le Centre de gestion est à jour de cotisation au 30 septembre de l'année n.

Chaque votant doit au préalable émarger la liste des électeurs. Pour ceux détenant un pouvoir, il convient également de signer face au nom.

Les bulletins de vote sont déposés, en nombre suffisant par rapport au nombre d'électeurs, par chaque tête de liste au plus tard une heure avant l'ouverture de l'Assemblée Générale.

Le bulletin de vote doit être glissé dans l'enveloppe remise au moment de l'émargement.

Chaque Président ou administrateur délégué ayant pris part au vote doit déposer l'enveloppe contenant le bulletin (ou laissée vide) dans l'urne.

PROJET

Le dépouillement des bulletins est réalisé par les deux membres de l'assemblée générale doyens d'âge.

Ils comptabilisent les votes et sont assistés par un membre du secrétariat de la Fédération.

Les bulletins comportant plus de noms ou moins de noms que le nombre prévu de membres du CA sont considérés comme nuls. Les bulletins illisibles ou raturés sont considérés comme nuls.

Les deux membres de l'assemblée générale doyens d'âge communiquent les résultats publiquement et ceux-ci font l'objet d'un affichage par le secrétariat de la Fédération au fur et à mesure du dépouillement.

Article 15 : Convocation

La convocation, adressée par le Président, précise la date, l'heure et le lieu de la réunion. Elle est accompagnée de l'ordre du jour.

Elle est adressée aux Administrateurs par voie électronique au Centre dont ils sont Présidents ou administrateurs, ou sur leur demande à une autre adresse, au moins quinze jours francs avant la date fixée pour la séance.

En cas d'urgence, le délai de convocation peut être abrégé par le Président, sans toutefois être inférieur à trois jours.

La convocation est mentionnée au registre des délibérations.

Les rapports sur les questions soumises à délibération doivent être adressés aux membres du Conseil d'Administration au moins cinq jours francs avant la date de la réunion. Les administrateurs sont informés de la mise à disposition des documents sur l'espace adhérent du site internet de la Fédération par courrier électronique. Un envoi des documents peut également être réalisé par voie de messagerie électronique.

Article 16 : Ordre du jour

Le Président arrête l'ordre du jour.
Des propositions peuvent être faites par un membre du Bureau, par un membre du Conseil d'Administration, par un membre de l'Assemblée Générale ou par un membre d'une commission ou d'un groupe de travail.

Article 17 : Questions écrites et orales

Ces questions peuvent avoir pour objet des affaires autres que celles figurant à l'ordre du jour.
Les questions écrites sont adressées au Président qui en accuse réception et y répond dans les meilleurs délais. Les questions orales ayant trait aux affaires de la Fédération peuvent être exposées en séance. Cependant, ces questions doivent être envoyées au Président au moins 4 jours avant la tenue de la séance.

Article 18 : Présidence

Le Président, ou en cas d'empêchement un Vice-Président dans l'ordre du tableau appelé à le remplacer, assure la présidence du Conseil d'Administration.

PROJET

Dans les séances où l'élection du Président du Conseil d'Administration est à l'ordre du jour, le Conseil d'Administration est présidé, le temps de l'élection, par le doyen d'âge. Le Président ouvre la séance, dirige les débats, accorde la parole, rappelle les orateurs à l'affaire soumise au vote, met aux voix les propositions et les délibérations, décompte le scrutin, en proclame les résultats et prononce la clôture de la séance.

Article 19 : Accès aux séances

Seuls les administrateurs peuvent participer aux réunions du conseil d'administration. Toutefois, le Président peut appeler devant le Conseil d'Administration toute personne dont l'audition est de nature à éclairer les débats.
Des membres de l'équipe administrative de la Fédération, sur demande du Président, peuvent être présents aux séances sans prendre part aux débats. Ils assurent le secrétariat et les tâches nécessaires au bon fonctionnement du Conseil d'Administration, sous l'autorité du Président. Certains cadres de la Fédération peuvent être amenés à présenter un ou plusieurs points techniques figurant à l'ordre du jour d'une réunion de conseil d'administration.

Les anciens Présidents de Centres de Gestion détenteurs d'un mandat de parlementaire peuvent siéger de droit au Conseil d'administration sans avoir le droit de vote. En début de mandat, une communication est faite pour informer de cette possibilité le représentant du CDG concerné, membre de l'assemblée générale de la Fédération.

Dans certaines circonstances exceptionnelles, ou en cas d'urgence, et sous réserve de la préservation du secret des débats, le président peut autoriser la tenue d'une réunion du conseil d'administration sous la forme d'une conférence audiovisuelle ou autoriser les administrateurs à participer à la réunion soit en présentiel soit à distance par visioconférence. Ces deux moyens peuvent également être utilisés conjointement.

Le Président, qui préside la réunion en présentiel, veille à ce que :
- n'assistent à la visioconférence que les personnes habilitées à siéger au sein du conseil d'administration
- chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats.

Le recours à la visioconférence doit être strictement limité à des circonstances exceptionnelles ne permettant pas de réunir les administrateurs dans un lieu unique. Peuvent être qualifiés de circonstances exceptionnelles un état épidémique, climatique, des mouvements sociaux, des difficultés de déplacement liées à une maladie ou un handicap.

Article 20 : Discipline des séances

Le Président fait respecter le présent règlement. Il assure la police de l'assemblée, ouvre les séances, dirige les débats. Il décide des suspensions de séances, clôt les débats, soumet au vote et lève la séance.

Article 21 : Quorum

En cas d'empêchement, chaque administrateur peut, au choix, être représenté par un autre administrateur.
Chaque membre du conseil d'administration ne peut être porteur que d'un seul pouvoir.

Le Conseil d'Administration ne peut siéger valablement que si la moitié de ses membres sont présents ou représentés lors de l'ouverture de la réunion. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres du Conseil d'Administration qui siège alors valablement, quel que soit le nombre des membres présents et représentés.

Article 22 : Déroulement de la séance

Le Conseil d'Administration règle par ses délibérations les affaires de la Fédération.
Le Président ouvre la séance en procédant à l'appel des Administrateurs, constate le quorum et proclame la validité de la séance.
Il rappelle l'ordre du jour et accorde la parole en cas de demande.
L'ordre du jour adopté, le Président aborde les points tels qu'ils y figurent.
Chaque affaire fait l'objet d'un résumé sommaire par le Président ou par le Secrétaire général. Chaque Vice-Président ou administrateur délégué présente un état d'avancée des travaux des commissions ou du groupe de travail qu'il a en charge.

Article 23 : Débats

Le Président accorde la parole à tout membre du Conseil d'Administration qui le demande.

Article 24 : Amendements

Des amendements peuvent être proposés sur toute affaire en discussion soumise au Conseil d'Administration. Ils doivent être présentés par écrit au Président dès connaissance de l'ordre du jour. Le Conseil d'Administration décide en séance si les amendements sont mis en délibération.

Article 25 : Vote

Le Conseil d'Administration prend ses décisions à la majorité des membres présents et représentés.
Il vote de l'une des deux manières suivantes :

- à main levée
- au scrutin secret.

Si le quart des membres présents le réclame ou s'il s'agit de procéder à la nomination des membres du Bureau, le vote a lieu à bulletins secrets.
En cas de partage des voix, sauf le cas du scrutin secret, la voix du Président est prépondérante.
Si après deux tours de scrutin secret, la majorité absolue n'est pas dégagée, il est procédé à un troisième tour et le résultat est acquis à la majorité relative. S'il s'agit d'une élection, à égalité de voix, elle est acquise au plus âgé.

Article 26 : Comptes rendus

Le procès-verbal des séances, établi par la Fédération, est signé par le Président et contresigné par le Secrétaire général.
Il est notifié, dans un délai d'un mois, aux membres du Conseil d'Administration et fait l'objet d'une mise en ligne sur l'espace adhérent du site internet de la Fédération.

PROJET

Article 27 : Extraits des délibérations

Les extraits des délibérations consignés dans le registre des délibérations mentionnent la liste des membres présents et représentés, le respect du quorum.
Ils comportent, en outre, le texte de l'exposé de la délibération et précisent la décision du Conseil d'Administration. Ils sont signés par le Président ou son représentant.

BUREAU

Article 28 : Election des membres du Bureau

La présidence du Bureau est assurée par le Président du Conseil d'Administration.

Les modalités de vote sont les mêmes que celles pour l'élection du Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration procède à l'élection :

- du Président,
- des Vice-Présidents
- du trésorier et du trésorier adjoint
- du secrétaire général et du secrétaire général adjoint.

Article 29 : Présidence

En cas d'indisponibilité du Président, le bureau est présidé par un Vice-Président dans l'ordre du tableau.

Article 30 : Périodicité des séances

Le Bureau se réunit à l'initiative du Président.

Article 31 : Convocation

La convocation, adressée par le Président, précise la date, l'heure et le lieu de la réunion. Elle est accompagnée de l'ordre du jour.
Elle est adressée aux membres du Bureau par voie électronique au Centre dont ils sont Présidents ou administrateurs, ou sur leur demande à une autre adresse, au moins quinze jours francs avant la date fixée pour la séance.
En cas d'urgence, le délai de convocation peut être abrégé par le Président, sans toutefois être inférieur à trois jours.
Les rapports sur les questions soumises à délibération doivent être adressés aux membres du Bureau au moins cinq jours francs avant la date de la réunion. Cet envoi est réalisé par voie de messagerie électronique. Les membres du bureau peuvent également être informés de la mise à disposition des documents afférents aux réunions sur l'espace adhérent du site internet de la Fédération par courrier électronique.

Article 32 : Ordre du jour

Le Président arrête les questions de l'ordre du jour qui figurent sur la convocation du Bureau.

PROJET

Article 33 : Quorum

Le Bureau peut siéger valablement quel que soit le nombre de membres présents et représentés lors de l'ouverture de la réunion.

Article 34 : Procuration

En cas d'empêchement d'un membre, celui-ci peut à se faire représenter par un autre membre du Bureau ayant reçu pouvoir.
Un membre présent ne peut disposer que d'un pouvoir.

Article 35 : Accès aux séances

Le Président peut appeler devant le Bureau toute personne dont l'audition est de nature à éclairer les débats.
Des membres de l'équipe administrative de la Fédération, sur demande du Président, peuvent assister aux séances sans prendre part aux débats. Ils assurent le secrétariat et les tâches nécessaires au bon fonctionnement du Bureau, sous l'autorité du Président.

Sous réserve de la préservation du secret des débats, le président peut autoriser la tenue d'une réunion du bureau sous la forme d'une conférence audiovisuelle ou autoriser les membres du bureau à participer à la réunion soit en présentiel soit à distance par visioconférence. Ces deux moyens peuvent également être utilisés conjointement.

Le Président, qui préside la réunion en présentiel, veille à ce que :
- n'assistent à la visioconférence que les personnes habilitées à siéger au sein du bureau
- chaque membre ait la possibilité de participer effectivement aux débats.

Le Président peut notamment décider de recourir à la visioconférence pour répondre à des sollicitations urgentes émanant notamment des pouvoirs publics, de partenaires, de collectivités et d'établissements, des centres de gestion.

Le Président peut également décider qu'une décision du bureau soit organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique permettant un dialogue en ligne ou par messagerie. Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent y répondre pendant le délai prévu pour la décision, afin d'assurer le caractère collégial de celle-ci.

L'engagement de la délibération par voie d'échange d'écrits est subordonné à la vérification préalable que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques permettant leur participation effective pendant la durée de la délibération.

Le président informe les membres du bureau de la tenue d'une délibération par voie électronique, de la date et de l'heure de son début ainsi que de la date et de l'heure à laquelle interviendra sa clôture. Les membres du bureau sont précisément informés des modalités leur permettant de participer à la délibération. A tout moment, le président du bureau peut décider de prolonger la durée de la délibération. Il en informe les membres y participant. Les débats sont clos par un message du président, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération.

Le président adresse immédiatement un message indiquant l'ouverture des opérations de vote, qui précise la durée pendant laquelle les membres du bureau participants peuvent voter. Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président en adresse les résultats à l'ensemble des membres du bureau.

COMMISSIONS/GROUPES DE TRAVAIL

Article 36 : Commissions et groupes de travail

Sont créés des commissions et des groupes de travail se rapportant aux missions et projets de l'Association.
Ils ont pour mission de prendre en charge les études correspondantes, de mettre en œuvre des actions spécifiques, de conseiller les représentants de la Fédération et de constituer au plan national des pôles d'expertise permettant à l'Association de faire valoir ses compétences dans différentes instances.

Les commissions ont vocation à être pérennes pour la durée du mandat alors que les groupes de travail sont liés à une thématique d'actualité.

Quatre commissions sont créées :
- Evolution institutionnelle, communication, partenariat
- Emploi public/recrutement/concours
- Santé au travail et politiques sociales
- Carrière.

Les thèmes des groupes de travail sont déterminés par le Conseil d'Administration.

Les commissions et les groupes de travail sont mis en place par le Conseil d'Administration. Ils sont co-présidés par le Président et/ou un Vice-Président et/ou un administrateur de la Fédération, désignés par le conseil d'administration.

Les co-Présidents de commission ou de groupe de travail ont pour tâche de mettre en place les moyens nécessaires aux membres de la commission ou de groupe, de diriger ses travaux et d'en présenter les résultats.

Un bilan annuel est intégré dans le rapport moral présenté à l'Assemblée Générale.

Chaque commission ou Groupe de travail comporte des membres élus, directeurs ou collaborateurs de Centres de Gestion, un référent désigné par l'ANDCDG ainsi que les cadres de la Fédération. Des partenaires institutionnels ou des experts extérieurs peuvent être conviés à participer aux réunions, à l'initiative des co-Présidents de la commission ou du groupe.

Les commissions et les groupes de travail se réunissent selon un calendrier et sur un ordre du jour définis par les co-Présidents.

Lors de la première réunion, les co-Présidents présentent les problématiques posées et les membres définissent les objectifs à atteindre.

PROJET

Les membres des commissions et groupes de travail sont informés de la mise à disposition des documents afférents aux réunions sur l'espace adhérent du site internet de la Fédération par courrier électronique. Un envoi des documents peut également être réalisé par voie de messagerie électronique.
A la fin de chaque réunion, le cadre de la Fédération en charge du suivi des travaux de la commission et du groupe rédige un compte rendu des travaux effectués et les propositions éventuellement formulées. Ce compte rendu fait l'objet d'une diffusion à tous les Centres de Gestion par voie électronique.

Le secrétariat de la Fédération est chargé d'assurer les invitations aux réunions ainsi que les échanges de correspondance entre les membres de la commission ou du groupe du travail et les personnalités ou organismes qu'il souhaite consulter.

Les co-Présidents de commission ou de groupe de travail peuvent autoriser la tenue d'une réunion sous la forme d'une conférence audiovisuelle ou autoriser les membres à participer à la réunion soit en présentiel soit à distance par visioconférence. Ces deux moyens peuvent également être utilisés conjointement. L'un des deux co-présidents assistent en présentiel à la réunion et en assure la présidence.

A tout moment, n'importe quel adhérent peut contribuer à la réflexion d'une commission ou d'un groupe, soit par écrit, soit par l'intermédiaire d'une audition. Il peut également saisir le cadre de la Fédération en charge du suivi de la commission ou du groupe pour obtenir des informations complémentaires sur les travaux menés.

Lorsque l'actualité juridique, institutionnelle et politique a un impact sur les Centres de Gestion et l'avenir du Statut de la Fonction Publique Territoriale, le Président, après consultation du Bureau, peut décider de la création d'une commission ad hoc.

COTISATION

Article 37 : Base de calcul et montant de la cotisation

Le montant de la cotisation annuelle due par les adhérents est calculé sur la base du nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales dans les Commissions Administratives Paritaires du ressort de chaque Centre de Gestion.

L'Assemblée générale définit à l'issue des élections professionnelles, au moment du vote du rapport financier, la base de calcul de la cotisation retenue pour l'exercice débutant au 1er janvier suivant cette délibération et pour une durée de quatre ans. Ce débat a pour objet de tenir compte de l'évolution des effectifs territoriaux.

L'Assemblée générale définit annuellement le taux de cotisation applicable à cette base de calcul au moment du vote du rapport financier.

Le nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales aux élections professionnelles est adressé à la Fédération par chaque Centre dans le mois suivant le déroulement des élections professionnelles. A défaut de transmission, l'appel à cotisation est calculé au regard des chiffres antérieurs et une régularisation est adressée au Centre à réception des éléments mis à jour.

Les Centres doivent s'acquitter de leur cotisation avant la date du 30 septembre, soit en un seul versement, soit en deux versements égaux :

- le 1er versement avant le 30 avril
- le 2nd versement avant le 30 septembre.

A défaut du versement de l'intégralité de la cotisation à la date du 30 septembre, le(s) représentant(s) du Centre de Gestion ne dispose(nt) pas du droit de vote à l'Assemblée Générale statutaire qui se déroule chaque année au dernier trimestre.

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 38 : Prise en charge des frais de déplacement

Les frais de déplacement exposés par les administrateurs pour participer aux réunions de conseil d'administration et de bureau font l'objet d'un remboursement. Les frais de déplacement des élus mais également des collaborateurs des Centres de gestion participant aux commissions et aux réunions annuelles des Centres coordonnateurs sont pris en charge par la Fédération. Dans ce cas, le remboursement est limité à un élu et un collaborateur par réunion.

Les déplacements s'entendent comme un aller-retour entre le lieu de domicile de l'administrateur ou du siège du Centre de Gestion et le lieu de tenue de la réunion en cause, réalisés en train, en avion, ou en véhicule personnel. Ces remboursements sont effectués sur la base des frais effectivement engagés, sur présentation des justificatifs à la Fédération dans le trimestre suivant la tenue de la réunion. Les trajets en avion et en train sont remboursés sur la base du montant payé et les trajets en véhicule personnel font l'objet d'un paiement des frais kilométriques sur la base du barème fixé en assemblée générale.

Pour les administrateurs des départements et territoires d'Outre-Mer, ces remboursements sont effectués sur justificatif, dans la limite d'un montant forfaitaire fixé à mille cinq cents euros.

Seuls les frais de déplacement sont pris en charge. Sont exclues les charges liées aux repas et aux nuitées.

Les frais de déplacement pour participer aux assemblées générales ou aux journées thématiques ne peuvent donner lieu à remboursement. Il en est de même des frais engagés pour assister aux congrès de la FNCDG. Le Conseil d'administration détermine les règles de prise en charge des frais de déplacement notamment lorsque sont invités à participer aux réunions mentionnées à l'article 10 des statuts les anciens membres de l'assemblée générale.

PROJET

Article 39 : Mise à disposition d'un système de vidéoconférence mutualisé

Dans un esprit de mutualisation, la Fédération met à disposition de l'ensemble des Centres de Gestion un système de visioconférence mutualisé. Cette mise à disposition s'entend comme l'octroi de licences pour le fonctionnement de ce système de communication, la fourniture de matériels vidéo ou informatiques demeurant de la compétence des CDG.

Article 40 : Modifications du règlement

Le règlement peut, à tout moment, faire l'objet de modifications à la demande et sur proposition du Président ou d'un quart des membres du Conseil d'Administration. Ces modifications sont approuvées par les administrateurs.

Article 41 : Application du règlement

Le présent règlement est applicable dès son approbation. Il sera ensuite adopté à chaque renouvellement du Conseil d'Administration dans les trois mois qui suivent son installation.

Adopté par le Conseil d'Administration
lors de sa séance du …2020

et

Approuvé par l'Assemblée Générale
lors de sa séance du …2020.

Michel HIRIART
Président

Loïc CAURET
Vice-président

PROJET

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Projet de lettre de mission

Désignation d'une personnalité qualifiée chargée de l'animation de la coordination régionale et interrégionale des Centres de Gestion

Les centres de gestion ont été encouragés par le législateur à se regrouper pour mutualiser certaines missions :

- plusieurs centres peuvent décider de constituer un centre commun au niveau interdépartemental, auquel ils peuvent confier *tout ou partie* de leurs missions

- les centres sont tenus de s'organiser, au niveau régional ou interrégional, pour exercer ensemble, à titre obligatoire, un ensemble de six missions défini par la loi (l'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B ainsi que, pour ces mêmes catégories, la publicité des créations et vacances d'emploi, la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et le reclassement des fonctionnaires inaptes, mais aussi le fonctionnement des conseils de discipline de recours et la gestion de l'observatoire régional de l'emploi), voire, à titre facultatif, d'autres missions ; ils désignent un centre coordonnateur.

Par ailleurs, une autre forme de coordination est assurée au niveau régional entre les centres de gestion, les employeurs publics territoriaux non affiliés, les délégations régionales ou interdépartementales du CNFPT, les représentants des organisations syndicales, puisque le centre de gestion coordonnateur organise au moins une fois par an une conférence régionale de l'emploi.

Cette coordination permet d'assurer :
- Une homogénéité des pratiques de gestion des agents au sein de plusieurs départements
- Des économies d'échelle concernant la gestion des agents.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007, la coopération régionale ou interrégionale s'organisait autour d'une charte de coordination, renouvelée en 2015 pour tenir compte notamment de la réforme des périmètres régionaux.

Aux termes de l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par l'article 50 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, les modalités de l'organisation régionale ou interrégionale sont désormais inscrites dans un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Le schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les Centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes.
Le schéma prévoit la désignation d'un centre coordonnateur mais l'exercice d'une mission peut être confié, par ce schéma, à un ou plusieurs Centres pour le compte de tous.

La FNCDG accompagne ces mutualisations au travers notamment de sa commission *« évolution institutionnelle, communication, partenariat »* et de son groupe de travail *« mutualisation, nouvelles compétences »*.

Je souhaiterais vous confier une mission comme personnalité qualifiée, à savoir l'animation de la coordination régionale et interrégionale des Centres de Gestion, en collaboration avec le groupe de travail *« Mutualisation et nouvelles compétences »*.

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

Vous exercerez votre mission sous ma responsabilité et de ce fait, devrez me rendre compte à intervalles réguliers de vos actions et des travaux menés dans le cadre de la présente lettre de mission.

Cette mission d'animation de la coordination régionale et interrégionale s'exercera pour la durée de ce mandat. Toutefois, un terme pourra y être mis de manière anticipée à votre demande ou à celle du Président de la Fédération.

Pour l'exercice de votre mission, seront mis à votre disposition une licence Lifesize vous permettant d'organiser des réunions en visioconférence ainsi que des moyens humains au travers d'un accompagnement à votre mission par les cadres et l'assistante de direction de la Fédération.

Vos frais de déplacement exposés pour participer aux réunions de commission ou de groupes de travail seront pris en charge par la Fédération, dans les conditions prévues à l'article 38 de notre règlement intérieur.

ACCORD-CADRE
ENTRE
LA FNCDG ET L'AdCF

Entre les soussignées

L'ASSEMBLEE DES COMMUNAUTES DE FRANCE
22 rue Joubert
75009 PARIS

représentée par son Président, Sébastien MARTIN, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désigné par « AdCF »,

d'une part,

Et

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION
80 rue de Reuilly
75012 PARIS

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

d'autre part,

Ci-après conjointement désignées « les Parties »

Il EST EXPOSE CE QUI SUIT

Préambule

L'Assemblée des Communautés de France (AdCF) est la fédération nationale des élus des différents groupements à fiscalité propre (communautés de communes, communautés d'agglomération, communautés urbaines, métropoles). Depuis sa fondation en 1989, l'AdCF s'attache à promouvoir la coopération intercommunale, en participant activement à l'élaboration des lois, à la diffusion des pratiques locales et à l'appui technique des élus et techniciens communautaires. Elle contribue également aux grands débats sur l'organisation territoriale française, la réforme de la fiscalité locale et l'exercice des compétences décentralisées. Fédérant près de 1000 intercommunalités, l'Assemblée des Communautés de France est leur porte-parole auprès des pouvoirs publics.

Pour définir ses orientations, l'AdCF s'appuie sur :

- un conseil d'administration composé de 50 membres et de huit parlementaires associés qui assume les fonctions exécutives et représentatives quotidiennes de l'association
- un conseil d'orientation de 80 membres dont la mission est de contribuer à la définition des positions des élus communautaires sur les principaux textes législatifs relatifs à l'intercommunalité, à la décentralisation et à l'aménagement du territoire.

La composition de ses instances respecte un souci de pluralisme politique, d'équilibre entre les espaces ruraux et urbains et tient compte de la diversité des origines géographiques de ses membres.

La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) est une association de la loi de 1901 dirigée par un conseil d'administration de 40 membres, représentants de centres de gestion.

La FNCDG représente les CDG auprès des pouvoirs publics, coordonne les missions des centres de gestion au niveau national, incite à la coopération régionale et interrégionale des CDG, concourt à la centralisation des informations intéressant les agents et les candidats à l'emploi public, valorise l'action des CDG et contribue à la promotion et à l'évolution de la fonction publique territoriale.

Les principales missions **des centres de gestion** sont :

- l'accès à l'emploi territorial et la promotion des fonctionnaires
- le suivi de la carrière des agents
- la gestion de la bourse de l'emploi
- l'assistance juridique et déontologique
- l'exercice du droit syndical
- l'organisation des concours et examens professionnels des catégories A (sauf A+), B et C
- la régulation de l'action et de la protection sociale
- la santé au travail
- la gestion et la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A (sauf A+), B et C
- la médecine préventive, l'hygiène et la sécurité
- la prise en compte du handicap
- la promotion de la fonction publique territoriale.

La FNCDG et l'AdCF souhaitent renouveler les modalités de leur collaboration afin de garantir le développement cohérent des missions de chaque institution.

Dans le respect de ce préambule, il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 : Objet

Les textes relatifs à la réforme des collectivités territoriales mais également à l'évolution de la fonction publique ont fortement impacté les acteurs locaux et notamment les intercommunalités et les centres de gestion du point de vue de leurs champs de compétences, de leurs moyens d'intervention et de leur gouvernance.

Des questions relatives à la mise en œuvre de ces réformes et modifications se sont posées aux CDG et intercommunalités mais également aux collectivités et notamment en matière d'emploi.

Forts de leurs missions respectives, l'AdCF et la FNCDG souhaitent renforcer leur collaboration pour développer des projets communs au service des collectivités locales et plus généralement de la fonction publique territoriale.

Article 2 : Axes de collaboration

L'AdCF et la FNCDG s'entendent pour développer des collaborations dans les domaines suivants :

2.1. Lignes directrices de gestion et GPEEC

L'AdCF et la FNCDG conviennent de favoriser la mise en œuvre d'actions favorisant la connaissance et l'observation de l'emploi au regard des besoins exprimés dans les territoires.

La compétence d'observation confiée aux CDG depuis la loi Sapin n°2001-2 du 3 janvier 2001 s'est renforcée ces dernières années. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale, le législateur a confié aux CDG la compétence d'organisation des Conférences régionales de l'emploi. Des observatoires régionaux, rendus obligatoires par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, se sont développés sur l'ensemble du territoire national et proposent des études notamment par strate de collectivités ou d'établissements.
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, à partir d'une base de données dématérialisée. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés.

L'observation est un outil d'aide à la décision, qui permet de mieux connaître les collectivités et les établissements publics en termes d'effectifs, d'évolution des métiers et des compétences, de pouvoir les situer dans un environnement socio-

économique mais également d'anticiper les besoins futurs de recrutement ou de mobilité.

Afin de disposer de données statistiques fiables et régulières sur les agents territoriaux, l'AdCF et la FNCDG décident de collaborer utilement en favorisant la mise en œuvre d'enquêtes et d'études, qui pourront être communes, auprès des collectivités et des établissements publics territoriaux.

La FNCDG et l'AdCF poursuivront leur réflexion commune sur la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences (GPEEC), processus ayant pour objet de faciliter l'adéquation des ressources aux besoins futurs de l'organisme public, qu'il s'agisse des besoins quantitatifs (nombre et répartition des collaborateurs) ou des besoins qualitatifs (adaptation des compétences à l'évolution du positionnement de la structure et de ses métiers).

L'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié par la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit que :
« Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

La GPEEC doit désormais être formalisée dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion.

Les Centres de gestion ont proposé différents axes d'accompagnement à l'élaboration de ces LDG : un outil commun d'analyse des bilans sociaux permettant de dresser des diagnostics, des propositions de plans d'actions, des modèles d'actes ou de documents. De même, la Fédération a édité un guide pratique d'accompagnement aux collectivités et une quarantaine de fiches méthodologiques.

Les Centres de Gestion accompagneront les intercommunalités dans leur démarche de GPEEC qui aboutit à prendre une photographie des ressources de la structure : projection des effectifs, anticipation des départs, et grâce à une démarche de recensement, identification des compétences (savoir, savoir-faire et savoir-être) actuellement détenues par les collaborateurs et le niveau de maîtrise de ces dernières (apprentissage, maîtrise ou encore expertise).
Ainsi, un outil a été développé par les Centres de gestion. Il sera mis à disposition des collectivités courant 2021 et sera promu dans le cadre de ce partenariat.

Ce module GPEEC a pour ambition de mettre à disposition des collectivités un outil de cartographie des aptitudes et compétences, d'anticipation des mouvements de personnels liés aux départs en retraite, et de prévision des risques d'usure professionnelle.

2.2. La mise en œuvre des mutualisations

Depuis plusieurs années, la FNCDG et l'AdCF rassemblent leurs expertises dans le champ statutaire et institutionnel pour accompagner leurs adhérents sur les incidences, pour les agents, des évolutions qu'ont connues les intercommunalités en France, dont les fusions, et en faire état auprès des pouvoirs publics nationaux.

Une étude conjointe a été menée début 2021 afin de dresser un état des lieux des évolutions et des choix intervenus concernant les ressources humaines des communautés et des métropoles issues de fusions depuis le 1er janvier 2017.

L'AdCF et la FNCDG conviennent de poursuivre la mise en œuvre d'études conjointes sur les mutualisations mises en œuvre pour le mandat 2020-2026.

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

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

2.3. Adaptation des recrutements aux nouveaux besoins de compétences

En 2020, les perspectives de recrutement ont progressé, notamment dans le cadre de remplacements de départs. Une attention particulière devra être portée à l'anticipation des départs en retraite car plus de 45% des agents titulaires seront potentiellement en âge de partir à la retraite en 2030.

Les familles de métiers *« interventions techniques », « animation, jeunesse, éducation et services à la population »*, *« sécurité »*, *« fonctions support »* restent les domaines qui recrutent le plus d'agents.

Il ressort des études menées par les Centres de gestion en 2020 une augmentation de la part des agents contractuels recrutés sur emploi permanent.

Si cette hausse est principalement imputable au passage de contrats aidés en contractuels de droit public, les années à venir pourraient confirmer cette augmentation compte-tenu de l'élargissement des cas de recours au contrat.

Promues par le législateur ayant souhaité donner de nouvelles marges de manœuvre aux employeurs, ces facilités de recrutement peuvent notamment contribuer à répondre aux besoins sur certains métiers en tension et, dans certains cas, à l'émergence de nouveaux métiers dont le recrutement est complexe.

L'AdCF et la FNCDG conviennent de travailler conjointement sur la mise en œuvre d'une boîte à outils en matière de recrutement notamment pour favoriser l'attractivité de certains territoires.

2.4. Promotion de l'apprentissage

En tant qu'acteur de l'emploi territorial, les Centres de gestion ont engagé des partenariats avec les structures de formation diversifiées afin de développer l'apprentissage au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et ainsi répondre aux besoins des employeurs territoriaux.

En effet, l'apprentissage a vocation à s'intégrer dans les dispositifs de gestion des emplois et des compétences. Alors que des difficultés de recrutement apparaissent dans certains domaines professionnels, l'apprentissage peut constituer une réponse à ces besoins de compétences spécifiques.

L'importance et l'enjeu des recrutements dans la FPT méritaient également que la FNCDG et l'AdCF soient parties prenantes dans la démarche de mise en œuvre de l'apprentissage.

L'AdCF et la FNCDG proposent de favoriser un partage et une mise en commun des ressources ou des documents produits à l'occasion de la mise en œuvre de l'apprentissage, les objectifs poursuivis par les deux parties étant proches.

2.5. Mise en œuvre des 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.

Les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et les autorités administratives et territoriales compétentes ont qualité au niveau national, au niveau local ou à l'échelon de proximité pour conclure et signer des accords portant sur les domaines suivants (articles 8 bis et 8 ter de la loi n 83-634 du 13 juillet 1984) :

1° Les conditions et l'organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail

2° Le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail

3° L'accompagnement social des mesures de réorganisation des services

4° La mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations

5° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

6° La promotion de l'égalité des chances et la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières

7° L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap

8° Le déroulement des carrières et la promotion professionnelle

9° L'apprentissage

10° La formation professionnelle et la formation tout au long de la vie

11° L'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires

12° L'action sociale

13° La protection sociale complémentaire

14° L'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

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.

L'AdCF et la FNCDG proposent de favoriser un partage et une mise en commun des ressources ou des documents produits à l'occasion de la mise en œuvre de ces négociations (éléments méthodologiques, modèles de documents…).

2.6. Nouveaux modes d'organisation du travail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un agent hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail suppose des liaisons informatiques fiables, un matériel informatique suffisant, des logiciels sécurisés.

Dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire, les collectivités se sont adaptées en fonction de leurs moyens et de leurs compétences aux consignes de télétravail généralisées. S'en sont suivies des situations extrêmement diversifiées, allant du tout télétravail au tout présentiel, en passant par des situations de travail mixtes, combinant télétravail et présentiel.

Il ressort d'une étude menée par la FNCDG, l'AMF, l'ADF, Régions de France et le CNFPT fin 2020 qu'une majorité d'intercommunalités souhaite changer

d'organisation de travail à l'issue de la crise sanitaire en développant notamment les nouveaux modes d'organisation du travail dont le télétravail.

L'AdCF et la FNCDG conviennent de mener une étude conjointe sur ces nouveaux modes d'organisation et de proposer à leurs adhérents différents documents comme un modèle de charte du télétravail.

2.7. La prévention de l'usure professionnelle

La problématique du maintien dans l'emploi, tant en termes de prévention que de reclassement, dans un contexte d'allongement des carrières et de vieillissement de la population d'agents, devient également extrêmement sensible.

C'est une véritable politique de gestion des âges qui doit être menée, notamment en prévenant de mieux en mieux les situations de pénibilité. Cette question est d'autant plus importante dans une FPT comptant plus de 75% d'agents catégorie C et sachant que 12% des départs en retraite de fonctionnaires territoriaux ont pour motif l'invalidité de l'agent.

L'article 40 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouvel article 108-3-1 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Le décret s'articulerait autour de trois axes : la notion d'usure professionnelle, la méthode d'identification des agents concernés par les entretiens et les modalités d'organisation de l'entretien de carrière proposé à ces agents.

L'AdCF et la FNCDG conviennent de travailler conjointement à un guide de mise en œuvre de cet entretien de carrière.

2.8. Action coordonnée en faveur de la scène publique locale et de la promotion de la fonction publique territoriale

2.8.1. Une culture territoriale commune

Dans la perspective de délivrer une culture territoriale commune, de proposer une information statutaire et d'actualité auprès des collectivités, des groupements et de leurs agents, l'AdCF et la FNCDG conviennent de favoriser la mise en œuvre d'actions en vue de faciliter la connaissance de la sphère publique locale et de la FPT.

Ainsi, les parties s'engagent à échanger tous les éléments techniques (notes juridiques, études, statistiques…) sur la thématique des ressources humaines et de l'intercommunalité.

En outre, les parties conviennent de réaliser des outils communs et de co-organiser des manifestations en lien avec l'intercommunalité et la gestion des ressources humaines. A minima, un webinaire ou une journée d'information pourrait être organisé conjointement chaque année à Paris ou en région.

Tous les deux ans la Conférence nationale de l'emploi. A cette manifestation sera associée l'AdCF en amont, en préparation des thématiques, mais également pour intervenir si le thème retenu s'y prête.

La Fédération participera à la convention annuelle de l'AdCF et sera représentée aux manifestations organisées en matière de gestion des ressources humaines si le thème retenu s'y prête.

En outre, des manifestations communes regroupant les adhérents des deux associations pourront être programmées.

Les services de l'AdCF seront conviés à participer à la commission carrière de la FNCDG.

Les services de la FNCDG seront conviés à participer à la commission RH de l'AdCF.

2.8.2. Des actions de sensibilisation à destination des pouvoirs publics

Les parties s'engagent dans certains domaines intéressant les CDG et les intercommunalités à conduire une stratégie de communication commune auprès des pouvoirs publics.

L'avancée des propositions liées à la gestion des ressources humaines des structures intercommunales et des centres de gestion suppose un travail de collaboration active de la FNCDG et de l'AdCF avec les parlementaires, les cabinets ministériels et les administrations centrales mais également les membres du CSFPT, la coordination des employeurs territoriaux, dans le but de définir une démarche consensuelle, apte à peser sur les pouvoirs publics.

Outre les rencontres entre élus, les parties s'entendent pour renforcer les échanges entre les techniciens de l'AdCF et ceux des centres de gestion et de la Fédération afin d'élaborer des notes et argumentaires communs et de définir une stratégie de communication.

Article 3 : Mise en œuvre des axes de collaboration

L'AdCF et la FNCDG s'engagent à mettre en œuvre les axes de collaboration qu'ils ont conjointement déterminés en faisant appel à leurs ressources humaines ou matérielles et en mobilisant les moyens et leviers d'action dont ils disposent.

Les Parties se réservent la possibilité, après accord de l'autre Partie, de mobiliser d'autres partenaires, notamment en les associant aux actions initiées dans ce cadre conventionnel.

Pour les axes de collaboration le nécessitant, des annexes techniques ou avenants pourront être élaborés de manière à en préciser les objectifs communs, les actions à mener, la programmation annuelle, les modalités d'organisation et de gestion ainsi que les moyens financiers mis en œuvre à cet effet.

La liste des axes de collaboration prévue à l'article 2 pourra être complétée et de nouveaux axes de collaboration ajoutés pour tenir compte de besoins exprimés pendant la durée de l'accord-cadre.

Article 4 : Modalités de suivi de l'accord-cadre

Un comité de pilotage et un comité technique sont institués entre les signataires du présent accord-cadre.

4.1. Constitution d'un comité de pilotage

Le comité de pilotage est composé du Président de l'AdCF ou de son représentant, du Président de la FNCDG ou de son représentant, ainsi que de trois représentants de chacune des Parties.

Il se réunit en tant que de besoin et au moins une fois par an.

Ce comité de pilotage est chargé :

- de suivre l'exécution de l'accord-cadre
- d'assurer le suivi de la réalisation des axes de collaboration
- d'évaluer le dispositif de collaboration
- de définir, le cas échéant, de nouveaux axes de collaboration
- de définir les implications financières de chaque action.

Les réunions du comité de pilotage font l'objet d'un relevé de conclusions porté à la connaissance des CDG par la FNCDG et de ses adhérents par l'AdCF.

Parallèlement, la FNCDG et l'AdCF échangent régulièrement sur les questions d'intérêt commun.

4.2. Constitution d'un comité technique

Le comité technique assure la mise en œuvre opérationnelle et le suivi des axes de collaboration.

Dans ce cadre, le comité technique :

- élabore les modalités de mise en œuvre des axes de collaboration
- assure le suivi de la réalisation des axes de collaboration
- rend compte au comité de pilotage
- assure l'organisation des réunions de travail.

Le comité technique est constitué de deux représentants de chacune des Parties.

Ce comité technique se réunit chaque fois que les Parties l'estiment nécessaire et, au minimum, deux fois par an.

Article 5 : Communication

Les Parties s'engagent à diffuser et à porter le présent accord-cadre auprès de leurs adhérents.

Les Parties s'engagent à s'informer au préalable de la mise en œuvre de toute action de communication liée aux domaines d'actions menés en commun dans le cadre du présent accord-cadre.

De plus, elles s'engagent à définir conjointement, pour les actions le nécessitant, les modalités de diffusion des travaux réalisés en commun et à faire apparaître sur tout support de diffusion les logos de chacune des parties ayant contribué à la réalisation de l'action, dans des formats similaires.

Article 6 : Propriété intellectuelle

L'AdCF et la FNCDG conservent la propriété intellectuelle de leurs travaux et des informations qu'ils mettent à disposition. A cet effet, les Parties s'engagent à mentionner la source des informations qu'elles seraient amenées à utiliser dans leurs propres travaux et publications.
La propriété intellectuelle des travaux réalisés dans le cadre de cet accord-cadre est partagée par les signataires qui en mentionneront la source commune.
Dans les cas où l'une des parties souhaite diffuser les travaux d'expertises, d'études ou d'analyses menés par les autres, sans modification de la forme ou du fond et dans un but non commercial, après l'accord des auteurs, elle en informe au préalable les autres par écrit avant toute diffusion des dits travaux et mentionne leurs origines.

Article 7 : Durée

Le présent accord-cadre prend effet à la date de signature. Il est conclu pour une période de trois ans renouvelable expressément pour une durée identique.
Il peut être modifié par voie d'avenant d'un commun accord entre les parties.
Il peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre partie moyennant un préavis de trois mois.

Article 8 : Litiges

Tout litige né de l'interprétation et/ou de l'exécution du présent accord-cadre fera l'objet d'une tentative de règlement amiable entre les Parties. A défaut d'accord à l'issue d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception d'une lettre recommandée avec avis de réception notifiée par l'une des deux parties et précisant la difficulté en cause, chacune des Parties peut saisir le tribunal compétent.

Fait à Paris Le

en 2 exemplaires

Pour l'Assemblée des Communautés de France

Sébastien MARTIN
Président

Pour la Fédération Nationale des Centres de Gestion

Michel HIRIART
Président

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission CARRIERE

Dans le cadre du Conseil d'Administration de la FNCDG qui se tiendra le 19 mai 2021, le fonctionnement, le programme et le calendrier des commissions et groupes de travail feront l'objet d'une présentation.

1/ Co-Présidents

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

2/ Référent ANDCDG

Xavier LALONDE, Directeur du CDG de l'Aisne

3/ Date de la 1ère réunion et calendrier

La première réunion de cette Commission aura lieu courant juin.
Le rythme de la commission sera de 3 réunions par an. Deux autres réunions pourraient être programmées en septembre et décembre.

4/ Liste des inscrits à cette Commission

ELUS

- Jean-Luc DUCERF, Vice-Président du Centre de Gestion de l'Eure et Loir (28)
- Chantal PETARD-VOISIN, Présidente du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine (35)
- Isabelle SENECHAL, Vice-Présidente du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Eric MARTELLIERE, Président du CDG du Loir et Cher (41)
- Alain GOUTX, Vice-Président du CDG du Loir et Cher (41)
- Dominique FOURNIER, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Mayenne (53)
- Christine BASQUIN, Vice-Présidente du Centre de Gestion du Nord (59)
- Gérard REVELLIN, Vice-Président du Centre de Gestion du Rhône (69)
- Anne BLANC, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Haute-Savoie (74)
- Claude LEMAIRE, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Jocelyne KULPA BETTENCOURT, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Seine et Marne (77)

Directeurs, Directeurs Adjoints, Responsables de service

- Chantal DORY, Responsable du service carrières du Centre de Gestion de l'Allier (03)

PROJET

- Men NGUYEN, Responsable du pôle carrières du Centre de Gestion de l'Allier (03)
- Fabienne DUMOND, Responsable du service GRH du Centre de Gestion de la Corrèze (19)
- Audrey RIPOLL, Responsable Pôle statut carrière du Centre de Gestion de la Côte d'Or (21)
- Benoît de KILMAINE, Directeur du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Josiane LE BOURNOT, Responsable service contractuels du Centre de Gestion des Landes (40)
- Claire de SA, Responsable carrières/instances du CDG de la Loire (42)
- Florence HERBERT, Directrice Expertise et pilotage RH du CDG de la Loire Atlantique (44)
- Patricia BROLESE, Directrice générale adjointe du CDG du Lot et Garonne (47)
- Nassim FENJIRO, Responsable pôle parcours professionnels du CDG du Lot et Garonne (47)
- Johanna SZWARC, Responsable adjointe pôle parcours professionnels du CDG du Lot et Garonne (47)
- Philippe CRUARD, Directeur général adjoint du CDG du Morbihan (56)
- Anne-Marie JOUBEAU, Directrice-Adjointe du pôle parcours professionnels du Centre de Gestion du Morbihan (56)
- Thierry MICQUE, Directeur du CDG de la Moselle (57)
- Caroline REGNIER, Directrice générale adjointe du CDG du Nord (59)
- Sylvie BILLARD-BARON, Directrice de la direction des carrières du CDG du Nord (59)
- Magali LASSERENNE, Responsable direction expertise juridique et instances consultatives du CDG des Pyrénées Atlantiques (64)
- Laurence MARLIER-CANNATA, Directrice du pôle appui aux collectivités du CDG du Rhône (69)
- Nathalie COMBARET, Directrice du pôle carrières et expertise juridique du CDG de la Haute-Savoie (74)
- Coralie PAGIS, Responsable du service carrières et retraite du CDG de la Haute-Savoie (74)
- Jonathan ADAM, Responsable du Pôle Assistante Statutaire du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Catherine BETOUT, responsable du service gestion des carrières du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Pierre-Yves BLANCHARD, Directeur général adjoint du CIG de la Grande Couronne (78-91-95)
- Marielle GRANDJEAN, Responsable pôle carrières/instances/ CNRACL du Centre de gestion du Var (83)
- KATIA HERARD, Directrice générale adjointe du CDG de la Vendée (85)
- Emilie VANNIER, Responsable service Carrières du CDG de la Vendée (85)
- Vincent REVUELTA, Directeur général adjoint du CDG de la Vienne (86)
- Marion PORZIER, Responsable service carrière-retraite du CDG de la Vienne (86)
- Aurore BARTHEL, Directrice générale adjointe du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Diana DEVY, DRH du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Aurore VINANT, Directrice du conseil et de l'expertise statutaires du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Elodie LAURET, Directrice des affaires juridiques du Centre de Gestion de la Réunion (974)

PROJET

- Antoine TICHON, Directeur du pôle Carrières statut emploi du Centre de Gestion de la Réunion (974).

Il y a au total 47 membres inscrits représentant 23 CDG dont 13 élus (4 Présidents, 9 Vice-présidents), 10 DGS ou DGA et 24 responsables de services.

5/ Autres participants

Au cours du mandat précédent, à l'occasion de chaque réunion de la commission carrière, un ou deux représentants de la DGCL présentaient les projets de texte en cours d'élaboration ou ceux déjà soumis à l'avis du CSFPT ou du CCFP et répondaient aux questions statutaires des membres de la commission.

Des représentants des membres des associations d'élus partenaires peuvent être conviés à participer aux réunions des commissions : c'est le cas pour l'AMF, l'ADF et l'AdCF (faculté inscrite dans la convention de partenariat signée avec la FNCDG mais participation non systématique).

6/ Programme de travail

Le programme de travail de cette commission pour les prochains mois sera le suivant :

↳ Le suivi des textes législatifs et réglementaires

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.

Par exemple :

- L'article 45 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a complété l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en prévoyant que les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels. Un décret en Conseil d'État déterminera la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit
- L'article 40 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouvel article 108-3-1 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat
- 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. Aux termes de cette ordonnance du 25 novembre 2020, la condition d'aptitude pour accéder à la fonction publique a été réécrite.

PROJET

Les statuts particuliers doivent fixer la liste des fonctions comportant des risques particuliers ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé sont appréciées.
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. Des textes réglementaires viendront préciser le nouveau cadre juridique des congés pour raison de santé et du temps partiel thérapeutique.

➧ **La mise en œuvre des contrats de projet et de la rupture conventionnelle dans les collectivités**

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouveau type de contrat : le contrat de projet. Il s'agit d'une transposition adaptée au *droit de la fonction publique du dispositif du contrat à objet défini introduit à l'article L 1242-2 du Code du travail par la loi n°2014-1545 du 20 décembre 2014.*
Ce contrat répond à un besoin ponctuel. Il doit avoir pour but de mener un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opération.
Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 définit les modalités de mise en œuvre du contrat de projet et précise les conditions d'emploi des personnels recrutés sur cette base.

Dans le cadre des travaux menés en commission, une enquête sera menée auprès des collectivités territoriales et des EPCI sur le nombre de contrats conclus, sur le type de collectivités y ayant recours, sur la catégorie hiérarchique des agents, sur la durée des contrats.

Une enquête sera conduite également sur la mise en œuvre de l'expérimentation de la rupture conventionnelle. Du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, par voie expérimentale, les employeurs territoriaux et les agents fonctionnaires pourront signer une convention de rupture conventionnelle.
Ce dispositif, prévu par la loi n°2019-828 du 6 août 2019, prévoit l'instauration de cette rupture, issue du droit privé, également pour les contractuels bénéficiant d'un CDI. Dans ce cas, il ne s'agit plus d'une expérimentation mais d'une procédure pérenne.
Deux décrets du 31 décembre 2019 en fixent les modalités d'application, et notamment l'organisation de la procédure et le montant de l'indemnité versée à l'agent.
L'enquête pourra permettre d'identifier le nombre d'agents et de collectivités ayant sollicité une rupture conventionnelle, le nombre d'accords conclus, le nombre d'agents ayant été accompagnés lors de l'entretien, le montant des indemnités spécifiques de rupture conventionnelle, l'usage du droit de rétractation.

PROJET

↳ La mise en œuvre du RIFSEEP dans les collectivités

Il ressort d'une enquête menée fin 2020 auprès de plus de 4000 collectivités territoriales que 13% d'entre elles n'ont pas institué de régime indemnitaire. L'absence de régime indemnitaire concerne notamment 17% des communes employant moins de 11 agents.

Le déploiement du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale n'avait pas pu être généralisé du fait de la non-publication des arrêtés pour les corps de référence à l'Etat.

Sans remettre en cause le dispositif actuel pour les cadres d'emplois passés au RIFSEEP, une annexe du décret n°2020-182 du 27 février 2020 définit, pour les cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP, une nouvelle homologie basée sur des corps de la FPE d'ores et déjà passés au RIFSEEP.

La DGCL ainsi que la DGAFP interrogent très régulièrement la Fédération sur la mise en œuvre du RIFSEEP dans les collectivités. Une étude sera menée sur cette question et un guide de vulgarisation de ce dispositif sera réalisé à destination des collectivités.

↳ La refonte du temps de travail dans la FPT

L'organisation du temps de travail dans les collectivités territoriales s'organise, de façon générale, autour d'une durée légale annuelle fixée à 1607 heures et de cycles de travail qui doivent respecter certaines garanties minimales.

Les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir, par délibération expresse et après avis du comité technique, les régimes de travail mis en place antérieur à l'entrée en vigueur de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 (loi sur les 35 heures). Elles pouvaient ainsi déroger au cadre d'application des 1607 heures de travail annuelles.

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

De fait, les collectivités doivent définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents conformément à la réglementation en vigueur et délibérer sur ces nouvelles règles relatives au temps de travail au plus tard le 18 mai 2021 pour les communes renouvelées au 1er tour et le 28 juin 2021 pour les autres.

La commission carrière mènera une étude recensant les actions d'accompagnement des Centres de gestion dans la réalisation des protocoles d'accord sur le temps de travail et sur les axes contenus dans ces protocoles.

PROJET

↳ La mise en œuvre des lignes directrices de gestion

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

Les Centres de gestion ont proposé différents axes d'accompagnement à l'élaboration de ces LDG : un outil commun d'analyse des bilans sociaux permettant de dresser des diagnostics, des propositions de plans d'actions, des modèles d'actes ou de documents. De même, la Fédération a édité un guide pratique d'accompagnement aux collectivités et une quarantaine de fiches méthodologiques.

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit que le président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans un délai de deux mois.

La commission recensera les axes des lignes directrices édictées par les CDG en matière de promotion interne.

↳ La pérennisation de la MPO et le développement des autres modes alternatifs de conflits

L'article 17 du projet de loi n°4091 pour la confiance dans l'institution judiciaire prévoit une extension d'une année de l'expérimentation de médiation préalable obligatoire (jusqu'au 31 décembre 2022).

Ce projet de loi précédant le bilan final de l'expérimentation de MPO vise à permettre, lors du débat parlementaire, de présenter des amendements tirant les conséquences de l'évaluation de l'expérimentation.

La FNCDG transmet chaque année depuis le début de l'expérimentation un rapport annuel des médiations exercées par les CDG expérimentateurs au Conseil d'Etat.

Dans le cadre des travaux menés en commission, un bilan de l'expérimentation sera réalisé et des propositions de pérennisation du dispositif seront élaborées.
Une étude sera également menée sur les médiations conduites par les CDG à l'initiative du juge ou des parties.

↳ L'évolution de carrière des secrétaires de mairie

Les secrétaires de Mairie interviennent dans un contexte législatif et règlementaire en permanente évolution, afin d'apporter aux maires un appui administratif, technique et juridique, dans des domaines aussi spécialisés que variés tels que les ressources humaines, la préparation et la gestion du budget communal, l'urbanisme, les marchés publics, l'état civil, la gestion des cimetières et du patrimoine...

PROJET

Au regard de l'âge moyen des agents exerçant ses fonctions de secrétaire de mairie, se pose notamment la question de l'attractivité de ce métier, du recrutement et de la formation de ses agents.

Afin de répondre aux attentes des collectivités et leur permettre de bénéficier de personnel formé et opérationnel, des Centres de Gestion mettent en place des dispositifs pour former de futurs secrétaires de Mairie.

Un travail collaboratif a été engagé entre les cabinets des ministres de la transformation et de la fonction publiques et de la cohésion des territoires, l'AMF, l'AMRF, le CNFPT et la FNCDG.

Ce travail doit permettre de formaliser un document d'engagements sur l'évolution de la fonction de secrétaire de mairie et de la carrière des agents l'exerçant (nouvelle dénomination, redéfinition des missions, évolution de la NBI, accompagnement à la formation…).

La commission sera force de propositions dans la rédaction de ce document de formalisation et dans sa mise en œuvre.

↳ L'évolution de la fonction de référent déontologue

La fonction de référent déontologue, prévue par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, constitue une mission obligatoire des Centres de Gestion intégrée au socle commun de compétences.

Les articles 34 et 35 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 ont modifié les articles 25 ter, 25 septies et 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires faisant ainsi évoluer le cadre déontologique applicable aux agents publics. Les dispositions relatives au renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique sont entrées en vigueur dès le 1er février 2020. Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique est venu préciser les modalités du cumul d'activités des agents publics et des contrôles déontologiques préalables ou postérieurs à l'exercice d'une activité privée, applicables aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public ou de droit privé des trois versants de la fonction publique. Entre autres dispositions, le rôle du référent déontologue est renforcé en ajoutant à sa fonction de conseil une fonction de contrôle puisqu'il est, dans des cas définis, saisi pour avis, avant une éventuelle saisine de la Haute Autorité (HATVP), par exemple en cas de doute sérieux de l'autorité hiérarchique sur la compatibilité du projet de création ou reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois dernières années.

Le changement de nature du rôle du Référent déontologue impose une nouvelle appréciation des caractéristiques de sa double activité de conseil et de contrôle. Ainsi, une évolution de la charte du référent déontologue élaborée par la FNCDG en mai 2017 devra être mise à jour.

La commission mettra également en œuvre un examen des types de saisine, du volume d'activités des référents, de leur éventuel cumul avec la fonction de Référent lanceur d'alerte ou/et de Référent laïcité…

PROJET

↳ La gestion des FMPE

La FNCDG a lancé en 2020 une enquête concernant la mise en œuvre du dispositif de gestion des FMPE tel qu'issu de la loi de transformation de la Fonction publique.

Cette étude sera mise à jour, en collaboration avec la commission concours, recrutement, emploi public. Outre les aspects statistiques, celle-ci mettra en évidence les actions mises en œuvre par les CDG pour accompagner le retour à l'emploi des FMPE et les difficultés rencontrées.

PROJET

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission CONCOURS, RECRUTEMENT, EMPLOI PUBLIC

Dans le cadre du Conseil d'Administration de la FNCDG qui se tiendra le 19 mai 2021, le fonctionnement, le programme et le calendrier des commissions et groupes de travail feront l'objet d'une présentation.

1/ Co-Présidents

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

2/ Référents ANDCDG

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

3/ Date de la 1ère réunion et calendrier

La première réunion de cette Commission aura lieu courant juin.
Le rythme de la commission sera de 3 réunions par an. Deux autres réunions pourraient être programmées en septembre et décembre.

4/ Liste des inscrits à cette Commission

ELUS

- Marie-Danielle GIRAUDEAU, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Charente Maritime (17)
- Patricia GOURMAND, Présidente du Centre de Gestion de la Côte d'Or (21)
- Hélène DENIEAULT, Vice-Présidente du Centre de Gestion de l'Eure et Loir (28)
- Philippe DOUTREMEPUICH, Vice-Président du Centre de Gestion de l'Hérault (34)
- Chantal PETARD-VOISIN, Présidente du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine (35)
- Pierre-Alain ROIRON, Vice-Président du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Jacques BOUVIER, Vice-Président du CDG du Loir et Cher (41)
- Nicole JEANTHEAU, Vice-Présidente du CDG du Loir et Cher (41)
- Daniel DUBOST, Vice-Président du CDG de la Loire (42)
- Karine PAVIZA, Vice-Présidente du CDG de la Loire-Atlantique (44)
- Isabelle DUTERTRE, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Mayenne (53)
- Elisabeth MASSE, Vice-Président du Centre de Gestion du Nord (59)
- Sophie LUTZ, Vice-Présidente du Centre de Gestion du Rhône (69)
- Nathalie BRUNEAU, Vice-Présidente du Centre de Gestion du Rhône (69)

PROJET

- Véronique BOUCLIER, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Haute-Savoie (74)
- Marie-Françoise LOISON, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Jacques HEESTERMANS, Vice-Président du Centre de Gestion de la Seine et Marne (77)

Directeurs, Directeurs Adjoints, Responsables de service

- Cyril BUART, Responsable du pôle emploi concours du Centre de Gestion de l'Aisne (02)
- Sébastien PARET, Responsable du service emploi concours du Centre de Gestion de l'Allier (03)
- Sylvie BOILEAU, Responsable du service emploi concours du Centre de Gestion de la Corrèze (19)
- Lionel RAMOS, Responsable du pôle emploi concours du Centre de Gestion de la Côte d'Or (21)
- Benoît de KILMAINE, Directeur du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Yvan SAVARY, Directeur du Centre de Gestion des Landes (40)
- Laurence FORISSIER, Responsable emploi concours au CDG de la Loire (42)
- Nathalie ANGOMARD, Directrice emploi et dynamiques professionnelles au CDG de la Loire Atlantique (44)
- Patricia BROLESE, Directrice générale adjointe du CDG du Lot et Garonne (47)
- Nassim FENJIRO, Responsable pôle parcours professionnels du CDG du Lot et Garonne (47)
- Johanna SZWARC, Responsable adjointe pôle parcours professionnels du CDG du Lot et Garonne (47)
- Elen LE BERRIGAUD, Responsable du service concours et examens professionnels au travail du Centre de Gestion du Morbihan (56)
- Marie MATMATI, Directrice adjointe du pôle conseil et accompagnement aux collectivités du Centre de Gestion du Morbihan (56)
- Marion TEIGNE, Directrice du pôle conseil et accompagnement aux collectivités du Centre de Gestion du Morbihan (56)
- Thierry MICQUE, Directeur du CDG de la Moselle (57)
- Mathilde ICARD, Directrice du CDG du Nord (59)
- Marie-Christine SAELENS, Directrice de la direction des concours du CDG du Nord (59)
- Myriam VANRAST, Directrice de l'emploi au CDG du Nord (59)
- Lucie DEHEYER, Directrice générale adjointe du CDG de l'Oise (60)
- Murielle FAU, Directrice du Pôle optimisation au CDG de l'Oise (60)
- Bénédicte SIMONNET, Responsable de la direction emploi, mobilité et RH au CDG des Pyrénées Atlantiques (64)
- Cyrielle POULOT, Responsable Observation et prospective au CDG des Pyrénées Atlantiques (64)
- Sabine TALER-LEONARD, Directrice du pôle emploi concours du CDG du Rhône (69)
- Aude BOURDONGLE-NICOUD, Directrice du pôle emploi et accompagnements spécifiques du CDG de la Haute-Savoie (74)
- Patricia BOSSELIN, Responsable du Pôle Emploi territorial du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Nathalie BALAVOINE, responsable du service concours du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)

PROJET

- Jean-Laurent NGUYEN KHAC, Directeur du CIG de la Grande Couronne (78-91-95)
- Francis ALVADO-VINAY, Directeur général adjoint du CIG de la Grande Couronne (78-91-95)
- Jacqueline BRIERRE, Directrice du département concours au CIG de la Grande Couronne (78-91-95)
- Frédéric PIEROPAN, Directeur général adjoint du CDG du Var (83)
- Jean-Baptiste RATTI, Responsable du pôle concours et examens professionnels du CDG du Var (83)
- Katia HERARD, Directrice générale adjointe du CDG de la Vendée (85)
- Marina BEAUPEU, Responsable du service emploi au CDG de la Vendée (85)
- Nathalie DARMEY, Responsable du service concours au CDG de la Vendée (85)
- Vincent REVUELTA, Directeur général adjoint du CDG de la Vienne (86)
- Corinne LECOUVEY, Responsable du service promotion de l'emploi au CDG de la Vienne (86)
- Sarah DESLANDES, Directrice générale adjointe du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Diana DEVY, DRH au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Pascale JEANNEL, Directrice de l'emploi au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Solenne LEPINGLE, chef du service emploi études au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Martine BARBEROUX, Directrice des concours au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Eve GUERIN, Directrice concours et examens du Centre de Gestion de la Réunion (974)
- Elisabeth VITRY GUICHARD, Chargée d'opération concours et examens au Centre de Gestion de la Réunion (974)
- Sabrina de BOISVILLIERS, Chargée d'opération concours et examens au Centre de Gestion de la Réunion (974).

Il y a au total 65 membres inscrits représentant 28 CDG dont 19 élus (4 Présidents, 15 Vice-présidents), 14 DGS ou DGA et 32 responsables de services.

5/ Autres participants

Au regard de l'actualité des prochains mois, la DGCL, la DGAFP, les membres de la coordination des employeurs, la Direction générale de la sécurité intérieure, le GIP informatique des CDG pourront être conviés aux réunions du groupe de travail.

6/ Programme de travail

Le programme de travail de cette commission pour les prochains mois sera le suivant :

↳ Le suivi des textes législatifs et réglementaires

La commission étudiera et sera force de propositions sur les projets de textes législatifs et réglementaires en lien avec les concours, les modes de recrutement et l'emploi, notamment par exemple sur l'apprentissage ou la modification des statuts particuliers.

PROJET

↳ Le transfert de l'organisation des concours de sapeurs-pompiers

Un projet de décret fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels a pour objet de réviser l'organisation générale ainsi que le contenu des épreuves des concours de sapeurs-pompiers.
Les huit décrets fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois des sapeurs et caporaux, des lieutenants, des capitaines, commandants et lieutenants-colonels et de conception et de direction de sapeurs-pompiers professionnels (SPP), seront refondus au sein d'un décret unique.

Les objectifs poursuivis par cette réforme sont les suivants :
- simplifier les textes réglementaires afin d'améliorer leur intelligibilité pour les candidats, les membres du jury, les examinateurs et les SDIS
- harmoniser les concours entre eux, ainsi qu'avec le reste de la fonction publique, pour améliorer la cohérence et la pertinence des modalités de recrutement et de promotion
- rationaliser les épreuves pour améliorer la cohérence entre les coûts (financiers et humains) de préparation des concours, les compétences évaluées et les pré-requis attendus de la part des candidats.

Conformément aux orientations du Gouvernement, la direction de la Sécurité Civile souhaite engager plusieurs actions visant à rapprocher les centres de décision du terrain et à clarifier les compétences de l'Etat et des collectivités à l'horizon 2022.
Est ainsi envisagé un transfert aux CDG de la compétence d'organisation des concours et d'examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels de catégories A et B et en parallèle, un transfert au CNFPT de la compétence d'organisation des épreuves des officiers de la catégorie A+.

La commission engagera les travaux d'anticipation de ce transfert et définira les principes d'organisation au niveau national et le calendrier prévisionnel des différentes étapes de ce transfert.

↳ Le suivi du lancement de la plateforme *« concours-territorial.fr »*

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 et plus particulièrement son article 89, interdit les multi-inscriptions aux concours afin de réduire l'absentéisme et faciliter la mise en relation des candidats avec les autorités organisatrices.

Pour garantir l'effectivité de cette nouvelle disposition, un site unique d'inscription au niveau national a été développé par le groupement d'intérêt public (GIP) informatique des centres de gestion.

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).

PROJET

Le portail unique d'inscription a été ouvert au public à partir du 19 avril 2021.
Depuis cette date, toutes les opérations de concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale, quelles que soient les autorités organisatrices (CDG ou CNFPT), apparaissent sur la nouvelle plateforme.
Ce portail national constitue le point d'entrée à toute préinscription à un concours ou examen professionnel, sans pour autant se substituer aux sites des CDG organisateurs.

La commission assurera le suivi de la mise en ligne de la plateforme et élaborera un bilan statistique mais aussi des difficultés rencontrées par les CDG avec le déploiement de l'outil.

↳ L'adaptation des recrutements aux nouveaux besoins de compétences

En 2020, les perspectives de recrutement ont progressé, notamment dans le cadre de remplacements de départs. Une attention particulière devra être portée à l'anticipation des départs en retraite car plus de 45% des agents titulaires seront potentiellement en âge de partir à la retraite en 2030.

Les familles de métiers *« interventions techniques », « animation, jeunesse, éducation et services à la population »*, *« sécurité »*, *« fonctions support »* restent les domaines qui recrutent le plus d'agents.

Il ressort des études menées par les Centres de gestion en 2020 une augmentation de la part des agents contractuels recrutés sur emploi permanent.

Si cette hausse est principalement imputable au passage de contrats aidés en contractuels de droit public, les années à venir pourraient confirmer cette augmentation compte-tenu de l'élargissement des cas de recours au contrat.

Promues par le législateur ayant souhaité donner de nouvelles marges de manœuvre aux employeurs, ces facilités de recrutement peuvent notamment contribuer à répondre aux besoins sur certains métiers en tension et, dans certains cas, à l'émergence de nouveaux métiers dont le recrutement est complexe.

La commission travaillera sur la mise en œuvre d'une boîte à outils en matière de recrutement notamment pour favoriser l'attractivité de certains territoires.

↳ L'apprentissage dans la Fonction publique territoriale

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

Le CNFPT, en particulier, porte le sujet du développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales, par exemple à travers la formation des maîtres d'apprentissage, l'édition de documents ressources (études, guides…), une *« boîte à outils »*.

PROJET

En tant qu'acteur de l'emploi territorial, les Centres de gestion ont engagé des partenariats avec les structures de formation diversifiées afin de développer l'apprentissage au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et ainsi répondre aux besoins des employeurs territoriaux.
En effet, l'apprentissage a vocation à s'intégrer dans les dispositifs de gestion des emplois et des compétences. Alors que des difficultés de recrutement apparaissent dans certains domaines professionnels, l'apprentissage peut constituer une réponse à ces besoins de compétences spécifiques.

L'importance et l'enjeu des recrutements dans la FPT méritaient également que la FNCDG soit partie prenante dans la démarche de mise en œuvre de l'apprentissage.

La commission favorisera la mise en œuvre de documents de promotion de l'apprentissage.

Par ailleurs, des discussions techniques et politiques sont engagées dans le cadre de la coordination des emplois territoriaux sur l'apprentissage. La commission sera force de propositions dans l'évolution du cadre juridique d'exercice et du financement de ce mode de recrutement dans la FPT (Ouverture d'une voie d'accès spécifique à la FPT pour les apprentis, création d'un contrat de droit public successif au contrat d'apprentissage).

↳ La mise en œuvre de la vidéoconférence pour les entretiens de recrutement

Aux termes des dispositions du décret n°2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'Etat, les administrations de l'Etat, les établissements publics de l'Etat ainsi que les autorités administratives indépendantes et les autorités publiques indépendantes peuvent recourir à la visioconférence pour l'organisation d'un ou plusieurs entretiens préalables à l'emploi d'un agent contractuel de droit public.

Pendant l'état d'urgence sanitaire, l'autorité territoriale, le président du centre de gestion ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale peuvent recourir à la visioconférence pour l'organisation de toute épreuve, y compris écrite ou pratique, audition ou entretien, en faisant application des dispositions du décret n°2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'Etat.

L'autorité compétente peut recourir à la visioconférence nonobstant :
- La nature de l'épreuve
- L'absence de la publication mentionnée au premier alinéa de l'article 3 du décret du 22 décembre 2017
- L'absence de mention permettant d'y recourir au sein de l'arrêté ou de la décision d'ouverture
- L'absence de demande préalable du candidat en application du dernier alinéa de l'article 3 ou de l'article 4 du décret du 22 décembre 2017.

Le recours à la visioconférence peut être mis en place pour les candidats dont la situation le nécessite, sous réserve de pouvoir en assurer la mise en œuvre pour l'ensemble des candidats auxquels ce bénéfice est accordé (*article 12 I du décret n°2020-1695 du 24 décembre 2020*).

Pour déterminer les épreuves ou entretiens pouvant faire l'objet d'un recours à la visioconférence, l'autorité organisatrice reste tenue d'en apprécier la compatibilité avec ce mode de passation. Le recours à la visioconférence doit ainsi offrir des conditions de passation de même nature ou de nature équivalente à une passation dans les conditions habituelles afin de permettre de garantir l'égalité de traitement des candidats.

Doivent ainsi être garanties :

- L'identification de la personne convoquée à l'épreuve, l'audition ou l'entretien
- La présence dans la salle où se déroule l'épreuve du candidat et des seuls personnes compétentes pour en assurer le bon déroulement
- L'assistance technique pour la mise en œuvre de la visioconférence
- La transmission de la voix et de l'image
- La sécurité et la confidentialité des données
- Le respect de la réglementation applicable à l'épreuve ou l'entretien
- La mise en œuvre effective des dérogations aux règles normales de déroulement des concours…

La commission engagera une réflexion sur la possibilité d'étendre les dispositions du décret n°2017-1748 du 22 décembre 2017, hors état d'urgence sanitaire.

↳ L'harmonisation des modes d'organisation des concours et examens professionnels

Ces quinze dernières années, la coopération inter-Centres en matière de concours s'est considérablement développée.

Le calendrier des dates nationales, établi au niveau national, est élaboré à partir de principes relatifs à la périodicité optimale des concours, définis à partir de nombreux paramètres :

- besoins de recrutement exprimés par les collectivités au travers des recensements antérieurs
-écoulement des listes d'aptitude
-effectifs de candidats
-taux de réussite constatés et nominations prononcées
-complexité du concours liée à la multiplicité des sujets
-moyens des différents CDG
-maîtrise des coûts financiers
-recherche d'une unicité nationale
-pratiques antérieures du CNFPT en termes de périodicité
-formations de préparation aux concours et examens du CNFPT.

Les dates définies se fondent également sur les principes de subsidiarité mais aussi de mutualisation, de coopération entre Centres de Gestion, de

rationalisation et de recherche d'économies d'échelle, dans le respect de l'autonomie de chaque établissement.

Le calendrier des dates nationales, mis en pratique par l'ensemble des Centres, fait l'objet d'une diffusion aux Pouvoirs Publics et est mis en ligne sur différents sites de Centres de Gestion et celui de la Fédération.

La commission poursuivra ces travaux d'harmonisation des pratiques en matière d'organisation de concours et d'examens au-delà de l'élaboration du calendrier triennal (sécurisation des procédures, suivi des lauréats, synthèse des principales mesures de collaboration et de rationalisation adoptées par les CDG aux niveaux régional, interrégional et national, rationalisation du nombre d'organisateurs, dématérialisation…).

↳ **Le suivi du projet place de l'emploi public**

L'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 a pour objet de favoriser la mobilité des fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique et prévoit la création d'un espace commun de diffusion des offres d'emplois.

Les discussions avec la DGAFP et les différentes parties prenantes ont été engagées dès le 17 novembre 2017 sur l'administration du portail commun, son financement, le développement d'un langage commun (par exemple, sur la dénomination des emplois…).

Le nouveau site internet *« Place de l'emploi public » a été lancé* le 22 février 2019.

Les objectifs de l'espace commun *« place de l'emploi public »* sont de :
- favoriser la mobilité inter-fonction publique, interministérielle, fonctionnelle ou géographique
- accompagner les projets professionnels
- garantir la transparence sur les offres d'emplois publics et permettre à chacun de candidater en fonction de ses compétences et de ses aspirations.

Ce site commun permet d'agréger et de publier les offres et vacances d'emploi des trois fonctions publiques puis redirige, pour la seule FPT, l'utilisateur vers le site emploi territorial.

La commission, en collaboration avec le GIP informatique des CDG, se prononcera sur le suivi de la mise œuvre du portail commun (évolutions techniques et ergonomiques du portail, actions de communication…).

↳ **L'accord de méthode sur le télétravail**

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un agent hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

PROJET

Le télétravail suppose des liaisons informatiques fiables, un matériel informatique suffisant, des logiciels sécurisés.

Dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire, les collectivités se sont adaptées en fonction de leurs moyens et de leurs compétences aux consignes de télétravail généralisées. S'en sont suivies des situations extrêmement diversifiées, allant du tout télétravail au tout présentiel, en passant par des situations de travail mixtes, combinant télétravail et présentiel.

Il ressort d'une étude menée par la FNCDG, l'AMF, l'ADF, Régions de France et le CNFPT fin 2020 que certaines collectivités souhaitent changer d'organisation de travail à l'issue de la crise sanitaire en développant notamment les nouveaux modes d'organisation du travail dont le télétravail.

La commission proposera différents documents comme un modèle de charte du télétravail.

Par ailleurs, la commission sera force de propositions dans le cadre de la négociation engagée avec l'accord de méthode signé le 11 mai 2021.
Cet accord de méthode est un outil qui fixe :

- L'objectif : la signature d'une négociation sur ce qui peut être attendu du télétravail dans la fonction publique au regard des attentes, des enjeux et des risques à prendre en compte, du respect des principes applicables en matière de conditions et de temps de travail, des évolutions des pratiques managériales et professionnelles des agents, mais aussi des conséquences sur l'organisation collective du travail, des modalités d'accompagnement des services et des managers et des agents, des modalités du recours au télétravail en période de circonstances exceptionnelles.
- Les signataires : les représentants des employeurs publics (AMF, ADF, Régions de France), la FHF et les organisations syndicales représentatives
- Le calendrier : la signature de la négociation est souhaitée avant l'été
- Les thèmes.

↳ La mise en œuvre du RSU

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.

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

PROJET

L'article 1er du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 précise que les données du rapport social unique se rapportent aux thèmes suivants :

1° L'emploi, notamment les effectifs, les positions statutaires, les postes proposés et pourvus

2° Le recrutement (fonctionnaires, emplois d'encadrement supérieur et dirigeant, contractuels, apprentissage, contrats aidés, stagiaires)

3° Les parcours professionnels, notamment les mutations et les mobilités, les mises à disposition, les avancements de grade et les promotions internes, les examens professionnels, les départs ou cessations de fonctions

4° La formation (nombre des agents en formation initiale et continue, dépenses de formation, types de formations dispensées, nombre et durée des formations, décisions prises sur les demandes de formation)

5° Les rémunérations (masse salariale, traitements indiciaires, primes et indemnités, distribution des traitements et rémunérations, somme des dix plus hautes rémunérations, écarts de rémunération entre les femmes et les hommes)

6° La santé et la sécurité au travail (nature des risques professionnels, nombre et nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections, reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, nombre et nature des arrêts de travail imputables au service, nombre et nature des signalements en matière d'actes de violence, de harcèlement, d'agissements sexistes et sexuels, nombre de suicides et tentatives de suicide, acteurs de la prévention et leurs activités, instances de prévention et leurs activités, commissions médicales, documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels, mise en œuvre des actions de prévention des risques)

7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, (cycles de travail, organisation du travail, quotités de temps de travail, heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, annualisation, astreintes et interventions, télétravail et travail à distance, existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail, droits à jours de congés, comptes épargne-temps, absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs, jours de carence, restructurations et réorganisations de service)

8° L'action sociale et la protection sociale, (montants des dépenses et nature, types de prestations fournies, nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques)

9° Le dialogue social (instances de dialogue social, représentants du personnel, nombre de réunions, nombre de jours d'autorisation d'absence, crédit de temps syndical alloué et utilisé, moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales, négociations engagées et accords signés, recours formés auprès des CAP, jours de grève)

10° La discipline (nature des fautes disciplinaires, nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature).

PROJET

Un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales précisera la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales.

La commission sera amenée à se prononcer sur les travaux engagés par l'ANDCDG, la FNCDG, la DGCL et la DGAFP sur la publication de l'arrêté fixant, pour la fonction publique territoriale, la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales, sur l'état des lieux des indicateurs actuels par rapport aux thèmes fixées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 et sur les adaptations à venir.

La commission sera également force de propositions sur la communication à mener auprès des collectivités territoriales et des institutions sur la mise en œuvre du RSU.

↳ L'élaboration des documents de communication sur l'emploi territorial

Les enquêtes et études menées par les CDG et les observatoires régionaux accompagnent les collectivités dans l'élaboration de leurs politiques de gestion des ressources humaines. Elles constituent à la fois un repère mais aussi un point de départ afin d'établir les perspectives à moyen terme de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des besoins en recrutement des collectivités et de leurs établissements publics.

Depuis plusieurs années, la FNCDG, en collaboration en lien avec l'ANDCDG, publient des études basées sur les données sociales des collectivités :

- le panorama de l'emploi
- l'étude sur les indicateurs RH
- des documents d'analyses thématiques comme sur l'égalité femmes/hommes en 2020.

La commission élaborera chaque année un plan de communication sur les études menées. Il s'agira de promouvoir la diffusion au niveau national des études issues des enquêtes des CDG et des observatoires régionaux auprès des collectivités territoriales et des établissements publics territoriaux mais aussi des pouvoirs publics.

La commission proposera également des sujets à présenter aux membres de la FS1 du CSFPT.

↳ La gestion des FMPE

La FNCDG a lancé en 2020 une enquête concernant la mise en œuvre du dispositif de gestion des FMPE tel qu'issu de la loi de transformation de la Fonction publique.

Cette étude sera mise à jour en collaboration avec la commission carrière. Outre les aspects statistiques, celle-ci mettra en évidence les actions mises en œuvre par les CDG pour accompagner le retour à l'emploi des FMPE et les difficultés rencontrées.

PROJET

↳ La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle

Depuis le 1er janvier 2017, l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a introduit un nouvel article 22 ter dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoyant un droit à un compte personnel d'activité (CPA) au bénéfice des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public.

Préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits CPF, un agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre.

L'accompagnement est assuré par un conseiller formé à cet effet - conseiller mobilité carrière, conseiller RH, conseiller en évolution professionnelle, conseiller formation - au sein de la collectivité ou l'établissement public de l'agent ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale, si la collectivité ou l'établissement est affilié au CDG (mission obligatoire du Centre).

Le rôle du conseiller en évolution professionnelle pourrait être renforcé par l'ordonnance favorisant l'évolution professionnelle de certains agents publics dont le projet a été présenté en CCFP le 6 mai 2021.

En collaboration avec le groupe de travail « mutualisation et nouvelles compétences », la commission mènera une étude sur la mission de conseil en évolution professionnelle dans les CDG : profil des conseillers, volume d'activité, moyens d'actions…

↳ La mise en œuvre de la GPEEC

L'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié par la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit que :
« Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

La GPEEC doit désormais être formalisée dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion.

Les Centres de gestion ont proposé différents axes d'accompagnement à l'élaboration de ces LDG : un outil commun d'analyse des bilans sociaux permettant de dresser des diagnostics, des propositions de plans d'actions, des modèles d'actes ou de documents. De même, la Fédération a édité un guide pratique d'accompagnement aux collectivités et une quarantaine de fiches méthodologiques.

La commission travaillera à la réalisation d'outils d'accompagnement des collectivités dans leur démarche de GPEEC qui aboutit à prendre une photographie des ressources de la structure : projection des effectifs, anticipation des départs, et grâce à une démarche de recensement, identification des compétences (savoir, savoir-faire et savoir-être) actuellement détenues par les collaborateurs et le niveau de maîtrise de ces dernières (apprentissage, maîtrise ou encore expertise).

Ainsi, sera élaborée une campagne de promotion de l'outil développé par le CIG de la Grande Couronne.

Ce module GPEEC a pour ambition de mettre à disposition des collectivités un outil de cartographie des aptitudes et compétences, d'anticipation des mouvements de personnels liés aux départs en retraite, et de prévision des risques d'usure professionnelle.

PROJET

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission SANTE SECURITE AU TRAVAIL

Dans le cadre du Conseil d'Administration de la FNCDG qui se tiendra le 19 mai 2021, le fonctionnement, le programme et le calendrier des commissions et groupes de travail feront l'objet d'une présentation.

1/ Co-Présidents

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

2/ Référent ANDCDG

Pascale CORNU, Directrice du CDG du Bas-Rhin

3/ Date de la 1ère réunion et calendrier

La première réunion de cette Commission aura lieu courant juin.
Le rythme de la commission sera de 3 réunions par an. Deux autres réunions pourraient être programmées en septembre et décembre.

4/ Liste des inscrits à cette Commission

ELUS

- Bernard REY, Vice-Président du Centre de Gestion de l'Ain (01)
- Pascal VERNISSE, Administrateur du Centre de Gestion de l'Allier (03)
- Serge BRUNEL, Président du Centre de Gestion de l'Aude (11)
- Patricia GOURMAND, Présidente du Centre de Gestion de la Côte d'Or (21)
- Jacques PRINCE, Vice-Président du Centre de Gestion du Doubs (25)
- Martine BOUILLARD, Vice-Présidente du Centre de Gestion de l'Eure et Loir (28)
- Jean-Pierre SAVIGNAC, Vice-Président du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine (35)
- Christian GATARD, Vice-Président du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Alain GOUTX, Vice-Président du CDG du Loir et Cher (41)
- Annick BARRE, Administratrice du CDG du Loir et Cher (41)
- Pascal PRAS, Vice-Président du CDG de la Loire-Atlantique (44)
- Dominique de VALICOURT, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Mayenne (53)
- Isabelle DUTERTRE, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Mayenne (53)
- Marc PLATEAU, Vice-Président du Centre de Gestion du Nord (59)
- Valérie CASTREC, Vice-Présidente du CDG des Pyrénées Atlantiques (64)
- Pierre-Jean ZANNETACCI, Vice-Président du Centre de Gestion du Rhône (69)
- Claudine FAUDOT, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Haute-Savoie (74)

PROJET

- Anne-Emilie RAVACHE, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Youssouf AMBDI, Président du Centre de Gestion de Mayotte (976)

Directeurs, Directeurs Adjoints, Responsables de service

- Virginie DA COSTA, Responsable du pôle santé du Centre de Gestion de l'Aisne (02)
- Angéline DUQUERROY, Responsable du service conseil en prévention du Centre de Gestion de l'Allier (03)
- Vincent VALADE, Responsable du service santé sécurité au travail du Centre de Gestion de la Corrèze (19)
- Florence DESHOUX, Directrice du Centre de Gestion de la Côte d'Or (21)
- Marie POURNY, Responsable du pôle santé du Centre de Gestion du Doubs (25)
- Benoît de KILMAINE, Directeur du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Bruno ELUSSE, Directeur général adjoint du Centre de Gestion des Landes (40)
- Roselyne LACOUTURE, Responsable du pôle instances médicales du Centre de Gestion des Landes (40)
- Liliane MICHEL, Responsable du pôle santé sécurité au travail du Centre de Gestion des Landes (40)
- Maud CHOLLET, Médecin de prévention au CDG de la Loire (42)
- Sonia BOUCETTA, Directrice qualité de vie au travail au CDG de la Loire Atlantique (44)
- Patricia BROLESE, Directrice générale adjointe du CDG du Lot et Garonne (47)
- Nassim FENJIRO, Responsable pôle parcours professionnels du CDG du Lot et Garonne (47)
- Johanna SZWARC, Responsable adjointe pôle parcours professionnels du CDG du Lot et Garonne (47)
- Sarah ARZEL, Directrice du pôle qualité de vie au travail du Centre de Gestion du Morbihan (56)
- Thierry MICQUE, Directeur du CDG de la Moselle (57)
- Mathilde ICARD, Directrice du CDG du Nord (59)
- Christine FURON, Médecin coordonnatrice CDG du Nord (59)
- Marie-Hélène BRIDOUX, Directrice du pôle prévention du CDG de l'Oise (60)
- Floriane WITTERKOER, Responsable de la directrice santé et conditions de travail au CDG des Pyrénées Atlantiques (64)
- Guillaume GONON, Directeur du pôle santé du CDG du Rhône (69)
- Olivier BLEZEL, Directeur du pôle santé au travail du CDG de la Haute-Savoie (74)
- Charlotte HAMM, Responsable du pôle instances médicales au CDG de la Haute-Savoie (74)
- Isabelle CARPENTIER, Responsable du Pôle Santé prévention du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Amélie LEFEVRE, responsable du service médecine professionnelle du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Claude SORET-VIROLE, Directrice générale adjointe du CIG de la Grande Couronne (78-91-95)
- Anne LIPARI, Chef du pôle Santé et conditions de travail du Centre de gestion du Var (83)
- Franck DAL PAN, Responsable du pôle Prévention des risques du Centre de gestion du Var (83)
- Franck ROY, Directeur général adjoint du CDG de la Vendée (85)

PROJET

- David GARREAU, Responsable du service santé sécurité au travail au CDG de la Vendée (85)
- Arnaud GAREL, Directeur du CDG de la Vienne (86)
- Jean-Luc JULINET, Médecin coordonnateur au CDG de la Vienne (86)
- Sarah DESLANDES, Directrice générale adjointe du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Jeanne BILLION, Directrice santé et action sociale au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Arnaud VEILLARD, coordonnateur EIPRP au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Zouhir CHERNINE, coordonnateur EIPRP au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Emmanuelle BOURIN, médecin chef de service au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Sylvie GARNIER, Directrice du pôle prévention santé au travail du Centre de Gestion de la Réunion (974).

Il y a au total 60 membres inscrits représentant 32 CDG dont 21 élus (5 Présidents, 14 Vice-présidents, 2 administrateurs), 11 DGS ou DGA et 28 responsables de services.

5/ Autres participants

Au regard de l'actualité des prochains mois, la DGCL, la DGAFP, les membres de la coordination des employeurs, le FIPHFP, le FNP pourront être conviés aux réunions du groupe de travail.

6/ Programme de travail

Le programme de travail de cette commission pour les prochains mois sera le suivant :

↳ Le suivi des textes législatifs et réglementaires

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.

Par exemple :

- L'article 40 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouvel article 108-3-1 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat
- 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. Aux termes de cette ordonnance du 25 novembre 2020, la condition d'aptitude pour accéder à

PROJET

la fonction publique a été réécrite. Les statuts particuliers doivent fixer la liste des fonctions comportant des risques particuliers ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé sont appréciées.
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. Des textes réglementaires viendront préciser le nouveau cadre juridique des congés pour raison de santé et du temps partiel thérapeutique.

↳ La mise en œuvre du plan santé 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, devraient porter 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.

La commission sera force de propositions sur la mise en œuvre de ce plan. 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 du faible regard sur les acteurs de la prévention (CDG, CNFPT, correspondants FIPHFP…) et les spécificités de la FPT dans le rapport LECOCQ.

↳ La refonte du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

Le décret n°2020-647 du 27 mai 2020 vise à améliorer la pratique de la médecine de prévention dans la fonction publique de l'État.
Il vient modifier le titre III (consacré à la médecine de prévention) du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Il vise à remédier aux difficultés de recrutement des médecins de prévention et à celles de services de médecine de prévention, et plus généralement en agissant sur plusieurs leviers :

- Clarifier le positionnement du médecin et renforcer ses prérogatives
- Conforter les équipes pluridisciplinaires
- Autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention entre les trois versants de la fonction publique

- Favoriser le recrutement et professionnaliser la carrière des infirmiers en santé au travail
- Renforcer l'information des agents et la prévention des risques professionnels
- Substituer à la visite médicale obligatoire tous les deux ans la visite d'information et de prévention quinquennale.

La commission sera force de propositions dans le cadre de la refonte envisagée du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. De nombreuses propositions ont d'ores et déjà adressées aux pouvoirs publics notamment sur la question de la pénurie de médecins de prévention.

↳ L'installation des comités sociaux territoriaux

L'article 4 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique crée une instance unique, le comité social territorial, née de la fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Une formation spécialisée compétente en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement instituée au sein du comité social au-delà d'un seuil d'effectifs fixé par la loi à 200 agents.

En-deçà de ce seuil, une formation spécialisée peut être instituée au sein du comité social si des risques professionnels particuliers le justifient.

De plus, une formation spécialisée de site peut être créée en complément de la formation spécialisée instituée au sein du comité social, lorsque l'implantation géographique de plusieurs services soumis à un risque professionnel particulier le justifie, ou à une échelle plus locale, lorsqu'une partie des services de la collectivité ou de l'établissement est exposée à des risques professionnels particuliers.

Le projet de décret relatif aux comités sociaux territoriaux dans les collectivités et leurs établissements publics présenté au CSFPT le 17 décembre 2020 et le 13 janvier 2021 est en cours de contreseing. Il devrait être accompagné d'une circulaire comme ce fut le cas en 2012 notamment sur le champ de compétences du CHSCT.

En étroite collaboration avec le groupe de travail « dialogue et politiques sociales », la commission participera aux travaux de rédaction de cette circulaire et élabora un guide d'installation du CST notamment sur le fonctionnement de la formation spécialisée compétente en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

PROJET

↳ L'installation des conseils médicaux

Le 12 mars 2021, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a présenté aux partenaires sociaux ses "*pistes de réflexion*" sur l'organisation et le fonctionnement du nouveau "conseil médical" de la fonction publique. Ont notamment été évoqués l'organisation, le fonctionnement et les cas dans lesquels cette nouvelle instance pourra être saisie à partir de 2022.

Outre un travail de force de propositions auprès des pouvoirs publics sur le décret spécifique à la fonction publique territoriale, un travail de sensibilisation sur cette nouvelle instance sera mené auprès des collectivités.

↳ La reconnaissance de la COVID comme maladie professionnelle

Dans une note d'information du 5 février 2021, la direction générale des collectivités locales (DGCL) a apporté des précisions sur les modalités d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV-2, et notamment sur la saisine de la commission de réforme.

Pour permettre une appréciation homogène, quel que soit le statut professionnel de la victime, du lien de causalité entre l'activité professionnelle et la contamination, les commissions de réforme territorialement compétentes pour examiner les demandes de reconnaissance du SARS-CoV-2 comme maladie professionnelle sont invitées à appliquer la doctrine du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) unique. Ce comité est composé de deux médecins.

Lorsque la commission de réforme estime nécessaire un éclairage du CRRMP unique ou un avis sapiteur, une procédure spécifique de consultation du CRRMP, reposant sur le concours des centres de gestion, est prévue.

Ainsi, la commission de réforme saisit le centre de gestion coordonnateur relevant de son ressort territorial en lui transmettant par courriel le dossier anonymisé avec l'objet de la question libellé comme suit :

- 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 causalité pathologie/activité professionnelle pour les questions relatives au lien de causalité entre la pathologie dont souffre l'agent et son activité professionnelle.

Le centre de gestion coordonnateur centralise les questions posées par les commissions de réforme situées dans son ressort territorial de compétence :

- lorsqu'il a déjà été saisi d'une situation analogue, il transmet directement à la commission de réforme les éléments de doctrine du CRRMP unique
- lorsqu'il est saisi d'une question nouvelle, il la transmet à la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), seule compétente pour saisir le CRRMP unique.

Le CRRMP unique fait part de l'avis rendu sur des situations analogues à la FNCDG, qui le transmettra à son tour au centre de gestion coordinateur qui en informera la commission de réforme.

Lorsque le CRRMP unique n'a pas encore eu à traiter de situation analogue, il en informe la FNCDG et communique, le cas échéant, les coordonnées d'un infectiologue ou d'un réanimateur à même d'éclairer la commission de réforme sur le lien de causalité entre la pathologie dont souffre l'agent et la Covid-19 (avis sapiteur). Le centre de gestion transmet alors ces éléments à la commission de réforme. Il lui revient alors à cette dernière de saisir, si nécessaire, directement l'infectiologue ou le réanimateur.

Au sein de la commission de la FNCDG, un travail sera engagé afin d'ajuster cette procédure en associant les médecins des instances médicales.

↳ La mise à jour de guides réalisés par la FNCDG en 2016

En 2016, la FNCDG avait réalisé deux guides dans le cadre de la commission santé sécurité au travail :

□ Le référentiel de l'ACFI qui comprenait 7 parties :

1. Statut et missions de l'ACFI
2. Les partenaires institutionnels de l'ACFI
3. Les principes déontologiques applicables aux ACFI
4. Les moyens et conditions nécessaires à l'exercice de la fonction
5. Les pouvoirs de l'ACFI
6. Les documents établis par l'ACFI
7. La responsabilité de l'ACFI

□ Le guide de la gestion du reclassement et de l'inaptitude professionnelle, en collaboration avec l'UNCCAS qui comprenait deux parties :

- QU'EST CE QUE LE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX ? LA PROCÉDURE JURIDIQUE
- COMMENT METTRE EN OEUVRE UNE DÉMARCHE DE RECLASSEMENT : LE PROCESSUS.

Ces documents sont très souvent demandés par les collectivités territoriales et la commission organisera leur mise à jour.

↳ La mise en œuvre du dispositif de signalements des violences

Depuis le 1er mai 2020, chaque collectivité doit mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (*Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique*).

Le dispositif doit s'articuler autour de trois procédures :

-Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
-Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien
-Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre

PROJET

toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Les CDG peuvent se voir confier la gestion du dispositif de signalement pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics affiliés et non affiliés qui en feraient la demande.

Les CDG peuvent décider de mutualiser cette mission au niveau interdépartemental, régional et interrégional.

La commission mènera une étude recensant les actions d'accompagnement des Centres de gestion dans la mise en œuvre des dispositifs de signalement des violences et proposera une boîte à outils à disposition des CDG et des collectivités.

↳ La gestion des agents en situation de handicap

L'article 90 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 ajoute à la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un cinquième chapitre intitulé *« De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés* ».

Ce chapitre précise les conditions d'assujettissement à l'obligation d'emploi.

L'article 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit qu'à titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisées, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emploi correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

L'article 92 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 vise à sécuriser le parcours professionnel des agents en situation de handicap et à préciser les conditions d'aménagement des concours administratifs.

Les employeurs permettront à leurs agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel, d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.

Tout agent aura le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La fonction de référent handicap pourra être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

Afin de mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, notamment lors des concours et examens, cet article élargit également le champ des handicaps pris en compte en supprimant la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleurs

PROJET

handicapés (RQTH) pour faire bénéficier ces agents d'aménagements d'épreuves lors des recrutements.

Enfin, l'article 92 consacre une obligation de moyens à l'égard des employeurs afin que les travailleurs handicapés puissent conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils changent d'employeur.

L'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 crée une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap.

Ces dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 ont fait l'objet de plusieurs textes réglementaires d'application :

- Le décret n°2020-420 du 9 avril 2020 qui modifie certaines dispositions relatives au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et précise les délais s'imposant aux employeurs publics et relatifs à la date de dépôt de la déclaration et la date de comptabilisation de leurs effectifs
- Le décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap
- Le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage
- Le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Ces évolutions législatives et réglementaires nécessitent la réalisation d'un document sur la gestion des agents en situation de handicap que la commission élaborera en lien notamment avec l'ANDCDG.

La commission sera également force de propositions concernant le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment dans le cadre des travaux menés par le CSFPT ou l'Agefiph, le FIPHFP et Chéops.

La commission se rapprochera des services du FIPHFP de préparer le quatrième renouvellement de la convention signée entre les CDG et le FIPHFP. A cet égard, un bilan des précédentes conventions pourra être réalisé en lien avec l'ANDCDG.

↳ La réalisation d'un mooc en collaboration avec le CNFPT sur la santé et la sécurité au travail

Le mot MOOC vient de l'anglais pour Massive Open Online Courses : des cours sur Internet (à distance), gratuits et ouverts à tous.

Le principe se rapproche de la formation par correspondance ou de l'e-learning. Ainsi, les mooc sont généralement proposés par les universités ou les écoles.

Le CNFPT a proposé à la Fédération de mettre à disposition un dispositif logistique lui permettant de réaliser un module de formation à distance.

La commission pourra réaliser un module consacré à la santé sécurité au travail à destination des CDG qui organisent la formation des assistants et conseillers de prévention et des membres des CHSCT.

↳ La participation aux salons préventica

Les Congrès/Salons Préventica, organisés deux fois par an, sont des plateformes d'échanges et de promotion de la maîtrise globale des risques professionnels.

La convention signée par la Fédération, depuis 2015, a pour but de développer un partenariat lors des salons Préventica pour les Centres de Gestion avec l'occupation d'un stand sur le salon, l'organisation et l'animation de conférences.

Dans le cadre de ce partenariat, la FNCDG prend en charge un stand de 12m² 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…).

La commission travaillera notamment sur les actions de communication à mener dans le cadre de ces salons et sur le programme des conférences organisées.

PROJET

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Groupe de travail
Mutualisation et nouvelles compétences

Dans le cadre du Conseil d'Administration de la FNCDG qui se tiendra le 19 mai 2021, le fonctionnement, le programme et le calendrier des commissions et groupes de travail feront l'objet d'une présentation.

1/ Co-Présidents

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

2/ Référent ANDCDG

EN ATTENTE DESIGNATION PAR LE PRESIDENT DE L'ANDCDG

3/ Date de la 1ère réunion et calendrier

La première réunion de ce groupe de travail aura lieu courant juin.
Le Groupe de travail se réunira en tant que de besoin, à l'initiative des co-Présidents ou sur proposition des services de la FNCDG, en fonction de l'actualité.

4/ Liste des inscrits à ce groupe de travail

ELUS

- Bernard REY, Vice-Président du Centre de Gestion de l'Ain (01)
- Hervé MUZART, Président du Centre de Gestion de l'Aisne (02)
- Elisabeth BLANCHET, Administratrice du Centre de Gestion de l'Allier (03)
- Serge BRUNEL, Président du Centre de Gestion de l'Aude (11)
- Louis CHAMBON, Président du Centre de Gestion du Cantal (15)
- Bertrand MASSOT, Président du Centre de Gestion de l'Eure et Loir (28)
- Jean-Gérard PAUMIER, Président du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Eric MARTELLIERE, Président du CDG du Loir et Cher (41)
- Michèle GAUTHIER, Administratrice du CDG du Loir et Cher (41)
- Gérard CHOPIN, Administrateur du CDG du Loir et Cher (41)
- Marianne DARFEUILLE, Vice-Présidente du CDG de la Loire (42)
- Stéphane RAPHAEL, Vice-Président du CDG de la Loire (42)
- Laurent TURQUOIS, Vice-Président du CDG de la Loire Atlantique (44)
- Jean-Louis COSTES, Vice-Président du CDG du Lot et Garonne (47)
- Pierre FERANDIN, Vice-Président du Centre de Gestion de la Mayenne (53)
- Dominique FOURNIER, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Mayenne (53)

PROJET

- Dominique de VALICOURT, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Mayenne (53)
- Marie TONNERRE, Administratrice du Centre de Gestion du Nord (59)
- Nadine BOUTONNET, Vice-Présidente du Centre de Gestion du Puy de Dôme (63)
- Jean-Marc FRIZOT, Vice-Président du Centre de Gestion de la Saône et Loire (71)
- Antoine de MENTHON, Président du Centre de Gestion de la Haute-Savoie (74)
- Jean-Claude WEISS, Président du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Daniel LEVEL, Président du CIG de la Grande Couronne (GC)
- Eric HERVOUET, Président du Centre de Gestion de la Vendée (85)
- Edouard RENAUD, Président du Centre de Gestion de la Vienne (86)

Directeurs, Directeurs Adjoints, Responsables de service

- Xavier LALONDE, Directeur du Centre de Gestion de l'Aisne (02)
- Fabienne VINCENT-CHAUMONT, Directrice du Centre de Gestion de l'Allier (03)
- Valérie CHAUVAC, Directrice du Centre de Gestion de la Corrèze (19)
- Benoît de KILMAINE, Directeur du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Yvan SAVARY, Directeur du Centre de Gestion des Landes (40)
- Bruno ELUSSE, DGA du Centre de Gestion des Landes (40)
- Pascal RONDOT, Directeur du CDG de la Loire (42)
- Hélène GUILLET, Directrice du CDG de la Loire Atlantique (44)
- Johan JOURDAN, Directeur du CDG du Lot et Garonne (47)
- Patricia BROLESE, Directrice générale adjointe du CDG du Lot et Garonne (47)
- Catherine DOUCET, Directrice générale adjointe du CDG du Lot et Garonne (47)
- Philippe CRUARD, Directeur général adjoint du CDG du Morbihan (56)
- Marie MATMATI, Directrice du pôle conseil et accompagnement du CDG du Morbihan (56)
- Thierry MICQUE, Directeur du CDG de la Moselle (57)
- Caroline REGNIER, Directrice générale adjointe du CDG du Nord (59)
- Guy DECLOQUEMENT, Directeur du service finances du CDG du Nord (59)
- Olivier SAYAG, Directeur du CDG de l'Oise (60)
- Lucie DEHEYER, Directrice générale adjointe du CDG de l'Oise (60)
- Mélanie MAILLOT, Directrice du CDG du Puy de Dôme (63)
- Jérémie MARCHAND, Directeur du CDG des Pyrénées Atlantiques (64)
- Olivier DUCROCQ, Directeur du CDG du Rhône (69)
- Valérie BOUVIER, Directrice du CDG de la Haute-Savoie (74)
- Nicolas LANFROY, Responsable adjoint du pôle moyens généraux du CDG de la Haute-Savoie (74)
- Antoine AMELINE, Directeur du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Thierry GASNIER, responsable du pôle Finances/moyens généraux du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Jean-Laurent NGUYEN KHAC, Directeur du CIG de la Grande Couronne (78-91-95)
- Eric GUILLOU, Directeur du Centre de gestion du Var (83)
- Frédéric PIEROPAN, Directeur général adjoint du Centre de gestion du Var (83)
- Jacques BERNARD, Directeur du CDG de la Vendée (85)
- Franck ROY, Directeur général adjoint du CDG de la Vendée (85)
- Arnaud GAREL, Directeur du CDG de la Vienne (86)
- Xavier BASTARD, Directeur général adjoint du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)

PROJET

- Aurore BARTHEL, Directrice générale adjointe du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Sarah DESLANDES, Directrice générale adjointe du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Sabrina BARINGTHON, chef de service au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Laurent LELOUTRE, psychologue coordonnateur au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Laurent SALLET, Directeur Administration et Finances au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Françoise PITERBOTH, Directrice du Centre de Gestion de la Réunion (974).

Il y a au total 65 membres inscrits représentant 31 CDG dont 27 élus (13 Présidents, 10 Vice-présidents, 4 administrateurs), 31 DGS ou DGA et 7 responsables de services.

5/ Autres participants

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

6/ Programme de travail

Le programme de travail de ce groupe de travail pour les prochains mois sera le suivant :

La mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation

Les centres de gestion ont été encouragés par le législateur à se regrouper pour mutualiser certaines missions. Ainsi, les centres sont tenus de s'organiser, au niveau régional ou interrégional, pour exercer ensemble, à titre obligatoire, un ensemble de six missions défini par la loi (l'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B ainsi que, pour ces mêmes catégories, la publicité des créations et vacances d'emploi, la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et le reclassement des fonctionnaires inaptes, mais aussi le fonctionnement des conseils de discipline de recours et la gestion de l'observatoire régional de l'emploi), voire, à titre facultatif, d'autres missions ; ils désignent un centre coordonnateur.

Cette coordination permet d'assurer :
- Une homogénéité des pratiques de gestion des agents au sein de plusieurs départements
- Des économies d'échelle concernant la gestion des agents.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007, la coopération régionale ou interrégionale s'organisait autour d'une charte de coordination, renouvelée en 2015 pour tenir compte notamment de la réforme des périmètres régionaux.

Aux termes de l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par l'article 50 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, les modalités de l'organisation

PROJET

régionale ou interrégionale sont désormais inscrites dans un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Le schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les Centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes.
Le schéma prévoit la désignation d'un centre coordonnateur mais l'exercice d'une mission peut être confié, par ce schéma, à un ou plusieurs Centres pour le compte de tous.

Le groupe de travail recensera les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation adoptés et en fera une synthèse.

Une réflexion sera engagée pour renforcer les niveaux de mutualisation.

↳ La collaboration régionale et nationale avec le CNFPT

La loi du 6 août 2019 dite loi de Transformation de la Fonction Publique précise dans son article 50 *« Une convention est conclue entre chaque centre de gestion coordonnateur et le Centre national de la fonction publique territoriale, visant à définir l'articulation de leurs 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 »*.

Dans ce cadre, le CNFPT et la FNCDG se sont rapprochés et ont renouvelé leur accord-cadre national de coopération en novembre 2019.

Cet accord-cadre national de coopération a pour objet tant de formaliser et renforcer le partenariat développé entre les deux institutions que de proposer un cadre national à l'obligation faite au CNFPT et aux CDG Coordonnateurs de conventionner autour de six axes de collaboration énoncés, notamment, au titre de l'article 50 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, sans exclure les aménagements territoriaux liées aux coopérations préexistantes et aux projets de coopération souhaités au plan local s'inscrivant dans les axes de collaboration de l'accord-cadre national.

Un modèle de convention régionale de coopération a été élaboré et présenté en réunion des Centres de gestion coordonnateurs en février 2020. Ce modèle s'organise autour des 6 axes de coopération suivants :
- Organisation et préparation des concours et examens professionnels
- Développement et connaissance de l'emploi territorial et des métiers de la FPT
- Promotion de l'emploi territorial et des métiers sur le site Emploi territorial et dans le cadre des salons de l'emploi
- Apprentissage
- Appui aux collectivités et aux agents en matière d'évolution professionnelle et de reclassement
- Actions de rapprochement conduisant à des mutualisations.

Le groupe de travail élaborera un état des coopérations départementales, régionales et nationales entre le CNFPT et les Centres de Gestion.

PROJET

↳ La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle

Depuis le 1er janvier 2017, l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a introduit un nouvel article 22 ter dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoyant un droit à un compte personnel d'activité (CPA) au bénéfice des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public.

Préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits CPF, un agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre.

L'accompagnement est assuré par un conseiller formé à cet effet - conseiller mobilité carrière, conseiller RH, conseiller en évolution professionnelle, conseiller formation - au sein de la collectivité ou l'établissement public de l'agent ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale, si la collectivité ou l'établissement est affilié au CDG (mission obligatoire du Centre).

Le rôle du conseiller en évolution professionnelle pourrait être renforcé par l'ordonnance favorisant l'évolution professionnelle de certains agents publics dont le projet a été présenté en CCFP le 6 mai 2021.

Le groupe de travail mènera, en collaboration avec la commission concours, recrutement, emploi public, une étude sur la mission de conseil en évolution professionnelle dans les CDG : profil des conseillers, volume d'activité, moyens d'actions…

↳ L'évolution du champ de compétences des CDG

L'évolution des textes législatifs et réglementaires mais également les réalités locales avaient conduit les Centres à étendre le champ de leurs services à d'autres activités, notamment dans le domaine de l'assistance juridique ou de la santé au travail avec l'exercice des secrétariats des commissions de réforme et des comités médicaux.
L'exercice de ces missions par les CDG répondait également au désengagement progressif de l'Etat et à la nécessité d'une optimisation collective permettant d'assurer une bonne gestion des dossiers.

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)

PROJET

- Dernièrement, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est encore venue renforcer les Centres de Gestion : dans leur fonction de mutualisation, tant en termes de compétences que dans leur organisation. La fonction mutualisatrice des Centres en matière de promotion interne est réaffirmée dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion. Corrélativement, cette fonction est également activée concernant la base de données sociales dans le cadre de l'élaboration du rapport social unique (RSU). Les CDG sont également 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… Sans compter le souhait du législateur, ou plus largement des pouvoirs publics, de voir le rôle des CDG se développer au titre de certaines de nos missions facultatives, par exemple, en matière de Médiation préalable obligatoire ou en termes d'accompagnement des collectivités dans le cadre de la mise en œuvre du PASRAU puis de la DSN.

Si cette extension des missions des CDG a entraîné, comme le relevait le rapport de la revue des dépenses de novembre 2017, des économies substantielles pour les collectivités territoriales et leurs établissements et vient reconnaître aux Centres leur rôle d'expert en matière de GRH aux côtés des collectivités, qu'elles soient affiliées ou non affiliées, le renforcement du champ des missions obligatoires des Centres de même que l'extension du champ des missions facultatives accroît les problématiques d'équilibre budgétaire.

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

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

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

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

La précédente enquête ayant été réalisée en 2017/2018, le groupe de travail dressera un nouveau bilan de l'activité des CDG au 1er janvier 2021.

PROJET

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Groupe de travail
Dialogue et politiques sociales

Dans le cadre du Conseil d'Administration de la FNCDG qui se tiendra le 19 mai 2021, le fonctionnement, le programme et le calendrier des commissions et groupes de travail feront l'objet d'une présentation.

1/ Co-Présidents

Jean-Marc FRIZOT, Vice-Président du CDG de la Saône et Loire
Gil AVEROUS, Administrateur délégué du CDG de l'Indre

2/ Référents ANDCDG

XAVIER LALONDE, Directeur du CDG de l'Aisne
Claude SORET-VIROLE, DGA du CIG de la Grande Couronne

3/ Date de la 1ère réunion et calendrier

La première réunion de ce groupe de travail aura lieu courant juin.
Le Groupe de travail se réunira en tant que de besoin, à l'initiative des co-Présidents ou sur proposition des services de la FNCDG, en fonction de l'actualité.

4/ Liste des inscrits à ce groupe de travail

ELUS

- Martine VOIDEY, Vice-Présidente du Centre de Gestion du Doubs (25)
- Jean-Luc DUCERF, Vice-Président du Centre de Gestion de l'Eure et Loir (28)
- Michel GILLOT, Vice-Président du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Eric MARTELLIERE, Président du CDG du Loir et Cher (41)
- Alain GOUTX, Vice-Président du CDG du Loir et Cher (41)
- Marianne DARFEUILLE, Vice-Présidente du CDG de la Loire (42)
- Nicolas CRIAUD, Administrateur délégué du CDG de la Loire Atlantique (44)
- Dominique FOURNIER, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Mayenne (53)
- Dominique de VALICOURT, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Mayenne (53)
- Michel DECOOL, Administrateur du Centre de Gestion du Nord (59)
- Hiazid BELABBES, Administrateur du Centre de Gestion du Nord (59)
- Sylvie MAINE, Administratrice du Centre de Gestion des Pyrénées Atlantiques (64)
- Anne BLANC, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Haute-Savoie (74)
- Jean CHOMANT, Administrateur du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)

PROJET

- Eric SALAUN, Vice-Président du Centre de Gestion de la Vendée (85)
- Michel BALLAND, Président du Centre de Gestion des Vosges (88)

Directeurs, Directeurs Adjoints, Responsables de service

- Benoît de KILMAINE, Directeur du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Bruno ELUSSE, DGA du Centre de Gestion des Landes (40)
- Fadela BOUALI, Responsable du service CST/RSU du Centre de Gestion des Landes (40)
- Claire de SA, Responsable carrières/instances du CDG de la Loire (42)
- Marie-Renée GALLOT, Directrice des innovations sociales du CDG de la Loire Atlantique (44)
- Patricia BROLESE, Directrice générale adjointe du CDG du Lot et Garonne (47)
- Catherine DOUCET, Directrice générale adjointe du CDG du Lot et Garonne (47)
- Nathalie GARRAULT-CARLIER, Directrice du CDG du Morbihan (56)
- Philippe CRUARD, Directeur général adjoint du CDG du Morbihan (56)
- Valérie PEOC'H, Directrice du pôle ressources internes du CDG du Morbihan (56)
- Thierry MICQUE, Directeur du CDG de la Moselle (57)
- Caroline REGNIER, Directrice générale adjointe du CDG du Nord (59)
- Myriam VANRAST, Directrice de l'emploi du CDG du Nord (59)
- Marie-Hélène BRIDOUX, Directrice du pôle prévention du CDG de l'Oise (60)
- Jérémie MARCHAND, Directeur du CDG des Pyrénées Atlantiques (64)
- Laurence MARLIER-CANNATA, Directrice du pôle appui aux collectivités du CDG du Rhône (69)
- Guillaume GONON, Directeur du pôle Santé du CDG du Rhône (69)
- Nathalie COMBARET, Directrice du pôle carrières et expertise juridique du CDG de la Haute-Savoie (74)
- Théo BELMONT, Responsable du pôle expertise juridique du CDG de la Haute-Savoie (74)
- Virginie JARNO, Responsable du service juridique du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Amélie LEFEVRE, responsable du service médecine professionnelle du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Eric GUILLOU, Directeur du Centre de gestion du Var (83)
- KATIA HERARD, Directrice générale adjointe du CDG de la Vendée (85)
- Emilie VANNIER, Responsable service Carrières du CDG de la Vendée (85)
- Arnaud GAREL, Directeur du CDG de la Vienne (86)
- Vincent REVUELTA, Directeur général adjoint du CDG de la Vienne (86)
- Frédéric SCHEER, Directeur du CDG des Vosges (88)
- Aurore BARTHEL, Directrice générale adjointe du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Sarah DESLANDES, Directrice générale adjointe du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Diana DEVY, DRH du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Aurore VINANT, Directrice du conseil et de l'expertise statutaires du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Dominique ETIENNE, Directrice des organismes paritaires et de la promotion interne du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Sabrina BARINGTHON, chef de service au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Eva DARDILLAC, chef de service au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Pascal SEURON, ergonome au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)

PROJET

- Kamélia PINAT, chargée de coordination administrative et budgétaire au CIG de la Petite Couronne (92-93-94).

Il y a au total 56 membres inscrits représentant 26 CDG dont 18 élus (2 Présidents, 10 Vice-présidents, 6 administrateurs), 18 DGS ou DGA et 20 responsables de services.

5/ Autres participants

Au regard de l'actualité des prochains mois en matière de PSC, de renouvellement des instances paritaires, d'évolution du droit syndical et du dialogue social, la DGCL, les membres de la coordination des employeurs, la société UNAP Conseils, AMO de la coordination pour la mise en œuvre de la réforme de la protection sociale complémentaire, pourront être conviés aux réunions du groupe de travail.

6/ Programme de travail

Le programme de travail de ce groupe de travail pour les prochains mois sera le suivant :

La mise en œuvre de la PSC

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 destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident auxquelles souscrivent les agents que ces personnes publiques emploient. Ces garanties sont au minimum celles définies au II de l'article L 911-7 du code de la sécurité sociale. Le montant de la participation ne peut être inférieur à la moitié du financement nécessaire à la couverture de ces garanties minimales.

Ces personnes publiques peuvent également participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès auxquelles souscrivent les agents qu'elles emploient.

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)

PROJET

◇ 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...

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. En collaboration avec la société en charge de cette AMO, le groupe de travail sera force de propositions sur les projets de textes réglementaires de mise en œuvre de la PSC.

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. La part des collectivités et établissements ayant recours aux Centres de Gestion pour la conclusion d'un contrat de participation est d'environ 33%.

Le groupe de travail, en collaboration avec l'ANDCDG, élaborera un cahier des charges *« national »* qui permettra de recenser les clauses et les orientations incontournables en vue des mises en concurrence et 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.

↳ La mise en œuvre des 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.

Les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et les autorités administratives et territoriales compétentes ont qualité au niveau national, au niveau local ou à l'échelon de proximité pour conclure et signer des accords portant sur les domaines suivants (articles 8 bis et 8 ter de la loi n 83-634 du 13 juillet 1984) :

1° Les conditions et l'organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail

2° Le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail

3° L'accompagnement social des mesures de réorganisation des services

4° La mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations

5° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

6° La promotion de l'égalité des chances et la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières

7° L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap

8° Le déroulement des carrières et la promotion professionnelle

9° L'apprentissage

10° La formation professionnelle et la formation tout au long de la vie

11° L'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires

12° L'action sociale

13° La protection sociale complémentaire

14° L'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

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.

Le groupe de travail élaborera une boîte à outils à destination des CDG mais aussi des collectivités reprenant des éléments méthodologiques, des modèles de documents.

↳ L'organisation des élections professionnelles de 2022

La date des élections pour le renouvellement général des comités sociaux territoriaux, des CAP et des CCP sera fixée par arrêté conjoint du Premier ministre, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé des collectivités territoriales et devrait être prévue en décembre 2022.

Les modalités de ces élections sont strictement calquées sur celles en vigueur au moment du scrutin de 2018.

Outre le vote à l'urne et le vote par correspondance, il pourra être recouru au vote électronique selon des modalités définies par le décret n°2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale.

Comme pour les élections de 2018, le groupe de travail, en collaboration avec l'ANDCDG et le GIP informatique des CDG, proposera un accompagnement des Centres de gestion dans l'organisation de ces élections (modèles de cahier des charges, guide de procédure…).

↳ L'installation des comités sociaux territoriaux

L'article 4 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique crée une instance unique, le comité social territorial, née de la fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Une formation spécialisée compétente en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement instituée au sein du comité social au-delà d'un seuil d'effectifs fixé par la loi à 200 agents.

En-deçà de ce seuil, une formation spécialisée peut être instituée au sein du comité social si des risques professionnels particuliers le justifient.

De plus, une formation spécialisée de site peut être créée en complément de la formation spécialisée instituée au sein du comité social, lorsque l'implantation géographique de plusieurs services soumis à un risque professionnel particulier le justifie, ou à une échelle plus locale, lorsqu'une partie des services de la collectivité ou de l'établissement est exposée à des risques professionnels particuliers.

Le projet de décret relatif aux comités sociaux territoriaux dans les collectivités et leurs établissements publics présenté au CSFPT le 17 décembre 2020 et le 13 janvier 2021 est en cours de contreseing. Il devrait être accompagné d'une circulaire comme ce fut le cas en 2012 notamment sur le champ de compétences du CHSCT.

Le groupe de travail participera aux travaux de rédaction de cette circulaire et élabora un guide d'installation du CST reprenant l'organisation, la composition, les modes de désignation et d'élections de ses représentants, les attributions et les modalités de fonctionnement de cette nouvelle instance. A ce guide, seront joints différents outils comme un modèle de règlement intérieur.

↳ L'évolution du droit syndical

Le bureau du CSFPT a acté dans son plan de travail 2018 la création d'un groupe de travail sur le droit syndical. Sous l'égide de la formation spécialisée n°4 chargée des questions sociales, ce groupe de travail recherchait des voies d'amélioration et de simplification de l'utilisation du droit syndical.

La Fédération avait été auditionnée en juin et novembre 2018 par le Groupe de travail qui souhaitait promouvoir différentes modifications législatives et réglementaires dans le but, notamment, de prévoir le remboursement par les CDG du crédit de temps syndical mutualisé (autorisations d'absence et décharges d'activité de service) pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés.

Afin de recenser des éléments chiffrés sur l'utilisation des crédits de temps syndical dans les collectivités et leur financement par les CDG, une étude spécifique sera conduite par le groupe de travail.

Par ailleurs, la FNCDG sera, de par sa participation aux réunions du CSFPT mais aussi avec la réalisation d'outils et de propositions, force de propositions sur l'évolution du dialogue social.

PROJET

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Communiqué du 8 avril 2021

Information sur les mesures nationales prises par les CDG à la suite de la parution du décret n°2021-376 du 31 mars 2021 limitant les inscriptions aux concours

L'article 89 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 interdit les multi-inscriptions aux concours afin de réduire l'absentéisme et de faciliter la mise en relation des candidats avec les CDG.

Attendu pour la fin de l'année 2020, le décret n°2021-376 du 31 mars 2021 est paru au Journal Officiel du 2 avril 2021. Ce décret vient ainsi préciser les modalités de mise en œuvre de la procédure 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).

Bien que le décret prévoie que ses dispositions soient applicables aux concours dont l'arrêté d'ouverture est publié à compter du 1er janvier 2021, **son effectivité a fait l'objet d'un accord national des CDG.** En effet, en raison de cette publication tardive et afin de sécuriser l'entrée en vigueur du dispositif, les CDG se sont accordés au plan national pour **s'assurer d'une mise en œuvre coordonnée *via* une plateforme d'inscription informatique des candidats.**

Aussi, il s'appliquera pour les opérations 2022 listées ci-dessous, dont les inscriptions débuteront le 25 mai 2021 :

- Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe,
- Concours de Conseiller territorial des activités physiques et sportives,
- Concours d'Educateur territorial des activités physiques et sportives
- Concours d'Educateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2ème classe

Par conséquent, **les inscriptions des opérations ci-dessous** (en cours ou à venir avant le 25 mai 2021) **ne seront pas concernées** par la limitation des inscriptions :

- Concours de rédacteur et rédacteur principal de 2ème classe 2021 (début des inscriptions le 9 mars)
- Concours de GBPM 2021 (début des inscriptions le 9 mars)
- Concours d'animateur et d'animateur principal de 2ème classe 2021 (début des inscriptions le 16 mars)
- Concours de conseiller socio-éducatif 2021 (début des inscriptions le 16 mars)
- Concours d'auxiliaire de soins principal de 2ème classe (début des inscriptions le 27 avril 2021)

- Concours d’ATSEM principal de 2ème classe (début des inscriptions le 27 avril 2021)
- Concours d'adjoint technique ppal de 2ème classe des établissements d'enseignement (début des inscriptions le 4 mai 2021)
- Concours de biologiste vétérinaire pharmacien (début des inscriptions le 11 mai 2021)
- Concours d'agent social principal de 2ème classe (début des inscriptions le 18 mai 2021)

Des informations complémentaires sur la mise en œuvre du dispositif unique d’inscription au niveau national seront transmises très prochainement.

Ouverture le 19 avril 2021 du portail « concours-territorial.fr » : nouvelle plateforme unique nationale d'inscription aux concours et examens professionnels de la Fonction Publique Territoriale

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 et plus particulièrement son article 89, interdit les multi-inscriptions aux concours afin de réduire l'absentéisme et faciliter la mise en relation des candidats avec les autorités organisatrices.

Pour garantir l'effectivité de cette nouvelle disposition, un site unique d'inscription au niveau national a été développé par le groupement d'intérêt public (GIP) informatique des centres de gestion.

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).

Création d'une plateforme unique nationale d'inscription :

Pour l'application des dispositions évoquées ci-dessus, la constitution d'un dispositif unique d'inscription au niveau national a été confiée au groupement d'intérêt public (GIP) informatique des centres de gestion. Ainsi, un seul portail réunissant le site « emploi-territorial.fr » et la plateforme « concours-territorial.fr » permet d'accroître leur notoriété réciproque et fluidifier les candidatures.

Ce portail unique d'inscription sera ouvert au public à partir du 19 avril 2021.

A cette date, toutes les opérations de concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale, quelles que soient les autorités organisatrices (CDG ou CNFPT), apparaitront sur la nouvelle plateforme.

Une mise en œuvre progressive est cependant nécessaire pour que les candidats s'approprient ce nouvel outil. Dans cette perspective, la procédure suivante a été décidée en concertation avec le GIP et la FNCDG.

Ainsi, pour les opérations 2022, dont les inscriptions sont en cours, ou débuteront avant le 25 mai 2021, les candidats sont invités à se préinscrire directement sur le site du CDG organisateur de leur choix. Sont donc concernées les opérations suivantes :

- Concours d'animateur et d'animateur principal de 2ème classe 2021 (début des inscriptions le 16 mars)
- Concours de conseiller socio-éducatif 2021 (début des inscriptions le 16 mars)
- Concours d'auxiliaire de soins principal de 2ème classe (début des inscriptions le 27 avril 2021)
- Concours d'ATSEM principal de 2ème classe (début des inscriptions le 27 avril 2021)
- Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement (début des inscriptions le 4 mai 2021)
- Concours et examen professionnel de biologiste vétérinaire pharmacien (début des inscriptions le 11 mai 2021)
- Concours d'agent social principal de 2ème classe (début des inscriptions le 18 mai 2021)

- Les premières opérations concernées par le portail « concours-territorial.fr » seront celles de la session 2022 dont les périodes d'inscriptions débuteront à partir du 25 mai 2021 :
    - Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe,
    - Examen professionnel d'avancement au grade d'adjoint technique principal de 2ème classe,
    - Concours de Conseiller territorial des activités physiques et sportives,
    - Concours d'Educateur territorial des activités physiques et sportives,
    - Concours d'Educateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2ème classe,
    - Examen professionnel d'Educateur territorial des activités physiques et sportives au titre de la promotion interne,
    - Examen professionnel d'Educateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2ème classe au titre de la promotion interne.

La procédure d'inscription nationale à partir du 25 mai 2021 :

Ce portail national va désormais constituer le point d'entrée à toute préinscription à un concours ou examen professionnel, sans pour autant se substituer aux sites des CDG organisateurs. Toutes les sessions organisées par les CDG y seront, en effet, référencées. Les informations seront mises à jour régulièrement de manière dynamique.

Le candidat allant directement sur le site d'un CDG sera, à partir du 25 mai 2021, automatiquement redirigé vers le portail national qui lui permettra ensuite de se connecter à l'organisateur de son choix afin d'effectuer sa préinscription.

Le candidat devra ainsi 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, option et / ou discipline. Après avoir effectué ces choix, il sera 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.

A noter que la création de ce compte est obligatoire pour les concours concernés par la limitation des inscriptions, et facultative pour les examens professionnels. La création d'un espace personnel est néanmoins recommandée car elle permet aux futurs candidats de disposer sur une même page, du récapitulatif de leurs inscriptions en cours, et de se connecter en un clic à l'espace sécurisé du centre organisateur.

Enfin, il est important de souligner que 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, constituera un élément fondamental pour la revalorisation de l'accès à celle-ci.

Rappelons notamment que les centres de gestion déterminent le nombre de postes à ouvrir aux concours en tenant compte des intentions de recrutement exprimées par les collectivités de leur ressort géographique, et du nombre de lauréats en attente de recrutement.

La fluidité des inscriptions garantira ainsi une meilleure adaptation des concours aux réels besoins des collectivités territoriales et aux attentes des candidats.

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

NJ le 8 mai 2021

NOTE DE PRÉSENTATION RELATIVE AU TRANSFERT VERS LES CENTRES DE GESTION DES OPÉRATIONS DE CATÉGORIES A et B DE LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS EN 2022

Dans une logique de retour au droit commun de la Fonction Publique Territoriale en matière d'organisation des concours et des examens professionnels d'officiers de sapeurs-pompiers professionnel, l'année 2021 est une année de transition avant le transfert en 2022 de la compétence aux Centres de Gestion (CDG).

Il s'agit ainsi de transférer aux CDG la compétence d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B dont la responsabilité relève actuellement de la Direction Générale de le Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC).

Une modification de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale sera nécessaire afin d'ajouter la filière sapeurs-pompiers dans le champ de compétence des CDG.

Dans cette perspective, la DGSCGC a convié un groupe de travail, réuni le 5 février 2021 à l'initiative de la FNCDG, afin de définir les étapes qui jalonneront l'année 2021 et mener à bien ce chantier.

Il convient, d'ores et déjà, de souligner que ce prochain transfert aura un impact non négligeable sur l'activité des services concours des CDG.

Par conséquent, il est nécessaire de faire le point sur la situation actuelle et de mesurer la portée de ce transfert afin d'anticiper au maximum les mesures qui s'imposent aux CDG pour relever ce nouveau challenge.

La présente note s'attache ainsi à :

I. Rappeler l'organisation des opérations de cette filière à l'heure actuelle
II. Dresser la liste des opérations à transférer en 2022 et appréhender leurs spécificités
III. Aborder le contexte dans lequel ce transfert est réalisé et les attentes des différentes parties concernées (DGSCGC, CDG, Syndicats, candidats…)
IV. Intégrer ces nouvelles opérations au calendrier national triennal des CDG déjà établi jusqu'en 2024
V. Anticiper son impact sur les travaux de la cellule pédagogique nationale
VI. Proposer des principes généraux au niveau national pour l'organisation de ces nouvelles opérations
VII. Soumettre un calendrier prévisionnel des différentes étapes pour la préparation de ce transfert

I. Rappel de l'organisation des opérations de cette filière à l'heure actuelle

Aujourd'hui, bien que les Sapeurs-Pompiers Professionnels relèvent du statut de la Fonction Publique Territoriale, l'organisation des concours et examens professionnels de catégories A, B et C échappe au droit commun en la matière, en l'occurrence, au champ de compétence des CDG.

A. La filière Sapeurs-Pompiers Professionnels en matière d'organisation de concours et d'examens professionnels

⇨ Organisation en zones de défense et de sécurité (ZDS) :

Il convient de signaler que le territoire national et l'Outre-Mer sont découpés en zones de défense et de sécurité spécialisées dans l'organisation de la sécurité nationale et de la défense civile et économique. Les zones de défense et de sécurité font partie de « l'organisation territoriale interarmées de la défense ».

Elles sont au nombre de 7 en métropole et de 5 en outre-mer (seul Saint-Pierre-et-Miquelon ne fait partie d'aucune zone) :

Zones de défense et de sécurité métropolitaines

Nom	Siège	Ressort territorial	Préfet de zone
Paris	Paris	Île-de-France	Préfet de police de Paris
Nord	Lille	Hauts-de-France	Préfet des Hauts-de-France, préfet du Nord
Ouest	Rennes	Bretagne, Centre-Val de Loire, Normandie, Pays de la Loire	Préfet de Bretagne, préfet d'Ille-et-Vilaine
Sud-Ouest	Bordeaux	Nouvelle-Aquitaine	Préfet de Nouvelle-Aquitaine, préfet de la Gironde
Sud	Marseille	Corse, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur	Préfet de Provence-Alpes-Côte d'Azur, préfet des Bouches-du-Rhône
Sud-Est	Lyon	Auvergne-Rhône-Alpes	Préfet d'Auvergne-Rhône-Alpes, préfet du Rhône
Est	Strasbourg	Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté	Préfet du Grand Est, préfet du Bas-Rhin



Division des zones de commandement

Zones de défense et de sécurité outre-mer

Nom	Siège	Ressort territorial	Haut fonctionnaire de zone de défense et de sécurité
Antilles	Fort-de-France	Guadeloupe, Martinique, Saint-Barthélemy, Saint-Martin	Préfet de la Martinique
Guyane	Cayenne	Guyane	Préfet de Guyane
Sud de l'Océan Indien	Saint-Denis	La Réunion, Mayotte, Terres australes et antarctiques françaises	Préfet de La Réunion
Nouvelle-Calédonie	Nouméa	Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna	Haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie
Polynésie française	Papeete	Polynésie française	Haut-commissaire de la République en Polynésie française

⇨ Les autorités organisatrices compétentes :

La compétence d'organisation des opérations de catégories A et B des officiers de sapeurs-pompiers professionnels relève actuellement de la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC). Celle des opérations de catégorie C des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels relève des Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS).

Néanmoins, il convient de noter que l'organisation des concours et examens professionnels n'est pas le cœur de métier des services centraux ni celui des SDIS qui ont ainsi souhaité, bien avant le transfert, bénéficier de l'expertise des Centres de Gestion en la matière.

B. Collaboration des CDG en matière d'organisation d'opérations de la filière Sapeurs-Pompiers Professionnels

⇨ Avec les SDIS sur les opérations de catégorie C :

Certains SDIS, responsables de l'organisation des opérations de catégorie C des sous-officiers de sapeurs-pompiers, ont, à plusieurs reprises, conventionné avec les CDG pour l'organisation de certaines de leurs opérations (Caporal et Sergent notamment). Cette pratique demeurait cependant à la marge.

Elle a toutefois pris de l'ampleur depuis 2018. En effet, les 2 concours de caporal de Sapeurs-pompiers professionnels ont été organisés « clefs en main » par les CDG 34 et 35 pour le compte de leur SDIS de rattachement (SDIS 34 pour la zone de défense Sud et SDIS 35 pour la zone de défense Ouest).

A noter que ce partenariat relevant du domaine conventionnel peut prendre diverses formes: du simple appui en moyens humains, techniques, ou logistiques à la prestation de service pour la prise en charge complète de l'opération (de l'inscription à l'établissement de la liste d'admission des candidats).

Forts de ces diverses expériences concluantes, et dans le cadre d'une réforme des concours de cette filière fin 2020, les CDG 13 (ZDS Sud), 33 (ZDS Sud-Ouest), 35 (ZDS Ouest), 57 (ZDS Est), 69 (ZDS Sud-Est) et le CIG GC (ZDS Paris et ZDS Nord) ont été sollicités par leur SDIS afin d'organiser les prochains concours de caporal de SPP en 2021.

La Direction générale de la sécurité civile et gestion des crises (DGSCGC) a d'ailleurs demandé à ces CDG de déterminer une date commune d'organisation des épreuves écrites d'admissibilité, date imposable à tous les organisateurs de ces concours (CDG ou SDIS). Le 18 novembre 2021 a ainsi été retenu.

Par conséquent, 7 zones de défense (hors Outre-Mer) sont concernées par l'organisation de ces concours. Dans certaines zones, les concours seront organisés, dans le cadre d'une prestation de service par un CDG, alors que dans d'autres, ils le seront par un SDIS (avec l'aide plus ou moins engagée d'un CDG).

⇨ Avec la DGSCGC sur les opérations de catégories A et B depuis 2018 :

Depuis plusieurs années, les Centres de Gestion ont démontré leur compétence et leur expertise en matière d'organisation de concours et d'examens professionnels pour la Fonction Publique Territoriale. On peut utilement souligner les différentes vagues de transferts d'opérations de catégories A et B du CNFPT vers les CDG dont la dernière en date du 1er janvier 2010.

Aussi, la DGSCGC a proposé, tout en conservant la responsabilité de ces concours, de confier l'organisation des opérations de catégories A et B dont elle a la charge, à des CDG volontaires.

Pour se faire, des conventions de délégation de gestion de l'organisation des concours ont été établies entre la Direction Générale de la Sécurité Civile et les CDG volontaires. Les CDG ont agi tels des prestataires de service sur la base d'un coût estimatif des dépenses proposé dans la convention de partenariat (comme pour les SDIS avec les concours de catégorie C).

Dans cette perspective, la Fédération Nationale des Centres de Gestion, suite à un groupe de travail réuni le 19 octobre 2018, a élaboré un accord-cadre avec la Sécurité Civile afin de définir les périmètres d'intervention des CDG volontaires (*annexe 1*). Cet accord cadre a été signé le 7 février 2019 par Michel HIRIART, Président de la Fédération et Jacques WITKOWSKI, Préfet et Directeur Général de la Sécurité Civile.

La Sécurité civile a ainsi souhaité procéder à une première phase test en 2019 avec le concours interne de lieutenant de 2ème classe (catégorie B) dont les épreuves étaient planifiées en octobre 2019.

Fort de son expérience avec le SDIS 35 pour l'organisation des concours de caporal de sapeurs-pompiers professionnels (catégorie C) en 2018, le CDG 35 s'est porté volontaire pour la prise en charge à titre expérimental, au profit de la DGSCGC, de ce concours au titre de la session 2019 pour le territoire national.

Cette expérimentation s'est poursuivie en 2020 et 2021. Le CDG 35 a pris en charge l'organisation des concours externe et interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels, session 2020 (catégorie A) et le CDG 54 s'est porté volontaire pour l'organisation du concours interne de lieutenant de 2ème classe de sapeurs-pompiers professionnels au titre de la session 2021. Les épreuves écrites se sont déroulées le 27 avril 2021 auprès de 3 centres d'écrits : Nancy, Lyon et Rennes.

II. Liste des opérations de catégories A et B transférées aux CDG

A la suite des différentes expérimentations menées et dans une logique de retour au droit commun de la Fonction Publique Territoriale, il s'agit, en 2022, de transférer aux CDG la compétence d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B dont la responsabilité relève actuellement de la DGSCGC.

Les concours de catégorie C de la filière Sapeurs-Pompiers Professionnels vont rester de la compétence des SDIS avec possibilité de conventionnement avec les CDG, comme habituellement.

A. Bilan des opérations à transférer

Au total, l'ensemble des cadres d'emplois de catégories A et B relevant de la filière sapeurs-pompiers professionnels relèveront de la compétence des CDG, y compris les services de santé. Le transfert des opérations de cette filière aura donc un impact non négligeable sur l'activité des services concours des CDG.

Ce transfert compte 13 opérations :
- 8 de catégorie A
- 5 de catégorie B.

Cela concerne :
- 9 concours : 6 de catégorie A et 3 de catégorie B
- 4 examens professionnels : 2 de catégorie A et 2 de catégorie B.

	OPERATIONS
Cat A	Examen professionnel commandant
	Concours interne capitaine[1]
	Concours externe capitaine[1]

[1] il conviendra, à la demande de la DGSCGC, d'organiser simultanément les 2 voies de concours

	OPERATIONS
Cat B	Examen professionnel lieutenant hors classe
	Examen professionnel lieutenant 1ere classe
	Concours externe lieutenant 1ère classe[1]
	Concours interne lieutenant 1ère classe[1]
	Concours interne lieutenant 2ème classe
Service de santé et de secours médical (Cat A)	Examen professionnel de cadre supérieur de santé
	Concours externe de cadre de santé
	Concours interne de cadre de santé
	Concours sur titres de médecins et de pharmaciens de SPP
	Concours sur titres d'infirmiers de SPP

[2] il conviendra, à la demande de la DGSCGC, d'organiser simultanément les 2 voies de concours

B. Modalités spécifiques d'organisation de ces opérations

Dans le cadre de ce transfert, les CDG volontaires devront cependant faire preuve d'adaptation face à diverses contraintes liées à cette filière et mettre en œuvre des procédures particulières et nouvelles pour leur service concours.

⇨ **Ouverture des opérations :**

L'Etat restant l'autorité conjointe de nomination, la Direction de la Sécurité Civile restera l'interlocuteur unique en matière d'évaluation des besoins en effectifs (nombre de postes à ouvrir) et les communiquera aux CDG.

⇨ **Composition des jurys :**

S'agissant de la composition des jurys de concours, ceux-ci ne relèvent pas actuellement du libre choix des CDG. À la suite du transfert, l'Etat conservera une représentation au sein des jurys de concours. Les textes règlementaires fixant la composition des jurys de concours ont déjà été revus en ce sens et remplacés par le décret unique n°2020-1474 du 30 novembre 2020.

Ainsi, la composition des jurys pour les opérations de catégories A et B est limitée à 6 membres répartis en 3 collèges égaux.

Cela suppose, selon l'opération concernée et en fonction du nombre de postes ouverts, un nombre conséquent de jours d'oraux puisqu'il ne peut pas y avoir plus de 6 groupes d'examinateurs (présence obligatoire d'un membre du jury dans chaque sous-groupe).

Par ailleurs, le Président du jury sera désigné sur proposition du chef d'état-major de la zone territorialement compétent. De même, le jury devra également comprendre un élu local membre du conseil d'administration d'un SDIS, ainsi que 2 représentants, désignés par tirage au sort, parmi les membres des CAP concernées des SDIS de la zone de défense à laquelle appartient l'autorité organisatrice.

⇨ **L'accès aux concours internes :**

Les candidats doivent notamment justifier d'une certaine ancienneté de service mais également être titulaires d'une qualification de sapeur-pompier professionnel ou reconnue comme équivalente par la commission compétente.

Les qualifications requises sont :

- de chef d'agrès tout engin de SPP pour le concours interne de lieutenant de 2ème classe ;
- d'équipier de SPP pour le concours interne de lieutenant de 1ère classe ;
- de chef de groupe de SPP pour le concours interne de capitaine.

L'instruction des dossiers est complexe car les formations diffèrent d'un SDIS à l'autre. Pour les candidats non titulaires de cette qualification, il leur faut faire une demande de reconnaissance de qualification professionnelle (RQP) pendant la période d'inscription. Ces dossiers de demande de RQP seront ensuite transmis par le CDG et par voie dématérialisée à la DGSCGC. Malgré le transfert, cette dernière souhaite conserver le périmètre de compétence actuelle de cette commission, c'est-à-dire nationale. Une commission unique, à l'instar de celle du CNFPT, permet ainsi de garantir l'égalité de traitement de l'ensemble des candidats. L'instruction des dossiers d'inscription par le CDG organisateur sera ainsi conditionnée à la date de cette commission qui ne se réunit qu'une seule fois pour le grade concerné.

⇨ **Organisation des épreuves écrites et orales :**

- Prévoir des centres d'écrits en Corse et dans les territoires d'outre-mer et ainsi travailler de concert avec les SDIS concernés ;
- Le cas échéant, procéder à des mises en loge pour les candidats d'outre-mer (pour les décalages horaires afin que les candidats ne puissent pas communiquer) : en effet, les sujets sont communs aux candidats de métropole et d'Outre-Mer. ;
- Phase de pré-admission à prévoir pour les concours externes : il s'agit d'épreuves sportives (natation, luc léger et parcours adapté).
- Oraux en visioconférence obligatoire pour les candidats ultramarins qui le demanderaient.

⇨ **Organisation des épreuves sportives (phase de pré-admission des concours externes) :**

- S'assurer que le SDIS de rattachement soit partant pour collaborer à l'organisation des épreuves sportives (disponibilité des professionnels, mise à disposition des équipements, etc…).

Au regard de l'expérience acquise des CDG sur ces opérations, il n'est pas possible d'organiser ces épreuves sans le soutien d'un SDIS.
- Délocalisation obligatoire des épreuves de sport pour les candidats ultramarins ;

III. Contexte particulier de ce transfert en 2022

Les décrets statutaires qui ont réformé la filière « sapeurs-pompiers » sont parus le 21 avril 2012 au Journal officiel. Ces textes ont marqué le coup d'envoi fortement attendu de l'application d'une réforme historique qui devait définir une filière plus cohérente et plus attractive pour les 40 000 sapeurs-pompiers professionnels, agents de la fonction publique territoriale.

Cette réforme, qui n'a cependant pas fait l'unanimité des syndicats, prévoyait à partir du 1er mai 2012 de nouvelles dispositions en matière de carrière, de rémunération et d'avancement.

Toutefois, à la suite de cette réforme statutaire, les modalités d'organisation des concours et examens professionnels n'ont pas été modifiées ce qui posait des problématiques d'harmonisation des règles des concours liées à la publication des décrets de 2012. Le CSFPT avait d'ailleurs remis un rapport en ce sens sur l'état des lieux de la filière en octobre 2018 dans lequel il soulignait ces difficultés.

Une refonte de ces textes était ainsi réclamée depuis longtemps par les organisations syndicales.

A. Refonte fin 2020 de l'organisation des concours de la filière Sapeurs-Pompiers Professionnels

Le décret n°2020-1474 du 30 novembre 2020 fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels est paru au Journal Officiel du 1er décembre 2020.

Pour rappel, après son rejet unanime par les organisations syndicales lors de la session du 23 septembre 2020, le texte a finalement été adopté le 14 octobre par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Un revirement de situation lié à un amendement porté par la CFDT qui a infléchi les positions des syndicats, même si ces derniers restent « sceptiques ».

Ce texte procède à la refonte des huit décrets fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois des sapeurs et caporaux, des lieutenants, des capitaines, commandants et lieutenants colonels et de conception et de direction de sapeurs-pompiers professionnels (SPP), au sein d'un décret unique.

Il poursuit plusieurs objectifs notamment :

- la simplification des textes réglementaires afin d'améliorer leur intelligibilité pour les candidats, les membres du jury, les examinateurs et les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) ;
- l'harmonisation des concours entre eux, ainsi qu'avec le reste de la fonction publique, pour améliorer la cohérence et la pertinence des modalités de recrutement et de promotion des SPP ;
- la rationalisation des épreuves pour améliorer la cohérence entre les coûts (financiers et humains) de préparation des concours, les compétences évaluées et les pré-requis attendus de la part des candidats.

Deux arrêtés publiés le même jour au Journal Officiel viennent compléter ce décret :

- Arrêté du 30 novembre 2020 relatif aux programmes des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Arrêté du 30 novembre 2020 relatif aux épreuves physiques communes aux concours externes ouverts pour le recrutement de sapeurs-pompiers professionnels.

A noter pour conclure sur ce point que cette réforme est très récente et que les CDG devront mettre en œuvre ces nouvelles mesures déjà « contestées » !

B. Attentes des syndicats de cette filière

Pour les syndicats, ce texte risque d'engendrer une rupture d'égalité entre les femmes et les hommes. En cause, le placement pour les concours externes des épreuves physiques en pré-admission afin de palier notamment des difficultés d'organisation des épreuves en raison du nombre important de candidats.

Ces derniers ont ainsi obtenu du gouvernement une disposition transitoire qui introduit la notion de bilan à l'issu des premiers concours. Selon les syndicats, cette disposition laissera la possibilité de moduler les épreuves en fonction des résultats. C'est l'objet de l'article 59 qui dispose que *« le ministre chargé de la sécurité civile dresse, sur la base des informations qui lui sont transmises par les autorités organisatrices des concours, un bilan des concours et examens professionnels par âge, genre et cadre d'emplois »*. Cela devrait concerner les concours externes de lieutenant et de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels.

Les syndicats de cette filière seront particulièrement attentifs à ce que ces nouvelles opérations prises en charge par les CDG répondent bien aux objectifs mentionnés plus haut à savoir notamment qu'elles ne soient pas trop sélectives et qu'elles permettent la féminisation du métier (cf épreuves de sport).

A noter enfin, que les syndicats de cette filière ont l'habitude de s'adresser directement à la DGSCGC, interlocuteur unique en matière d'organisation de concours et d'examens professionnels. Avec le transfert de 2022, la compétence en la matière relèvera des CDG.

C. Compensation financière en discussion

Le transfert financier devrait être calculé à partir de l'évaluation globale du coût des opérations, y compris en matière de charges de personnel (charges de personnel issus de la Direction de la Sécurité Civile, examinateurs, concepteurs de sujets, frais de location de salles).

Un travail va être engagé entre la Direction de la Sécurité Civile et la DGCL sur le volume financier pour définir le transfert de compétence.

Un dispositif de révision serait mis en place afin d'accompagner dans le temps les éventuelles augmentations de charges induites par l'organisation des opérations.

Ce réajustement est effectivement considéré comme nécessaire par les Centres de Gestion (depuis les transferts des opérations du CNFPT vers les CDG en 2010, aucun réajustement financier n'a été réalisé malgré le développement de nouvelles voies de concours).

La Sécurité Civile souhaiterait utiliser un vecteur de flux financier existant pour procéder à la compensation des coûts issus de l'organisation des opérations de concours et examens professionnels de sapeurs-pompiers. C'est la raison pour laquelle il est envisagé par la Sécurité Civile de calquer la compensation financière sur les transferts existants entre le CNFPT et les CDG pour l'organisation des concours. Selon ce schéma, les flux transiteraient de l'Etat vers le CNFPT, qui à son tour répartirait le produit de cette compensation aux organisateurs de concours.

La FNCDG émet de sérieuses réserves sur ces modalités de compensation financière. En effet, les concours de la filière sapeurs-pompiers ne relèvent pas de la compensation financière correspondant au transfert des concours entre le CNFPT et les CDG issu de la loi n°2007-209 du 19 février 2007. Dès lors, l'intervention du CNFPT ne serait pas justifiée et serait de nature à complexifier le circuit de transfert de financement.

C'est la raison pour laquelle la FNCDG propose que le financement pour l'organisation des concours de la filière sapeurs-pompiers soit directement versé par le Ministère de l'Intérieur vers les CDG, si nécessaire en passant par les CDG coordonnateurs, sans transiter par le CNFPT.

Cette hypothèse permettrait de simplifier le circuit des flux financiers entre la DGSCGC et les CDG organisateurs.

La FNCDG se rapprochera de la DGCL à ce sujet.

IV. Intégration de ces nouvelles opérations au calendrier national triennal dès 2022

Pour mémoire, le groupe de travail chargé de l'élaboration du calendrier national pluriannuel s'est réuni le 29 mai 2020 afin de concevoir un projet de programmation pour les années 2022, 2023 et 2024.

Le Conseil d'Administration de la FNCDG a validé ce projet en juillet 2020. Ce dernier a donc fait l'objet d'une large publicité auprès du public, du CNFPT, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Avec le transfert de 2022, les CDG devront intégrer ces nouvelles opérations dans le calendrier déjà établi jusqu'en 2024. Les opérations transférées vont donc s'inscrire dans les calendriers pluriannuels des CDG afin qu'ils puissent s'organiser suffisamment en amont. Dans cette perspective, il conviendra de tenir compte de plusieurs éléments :

- Priorité des opérations à ouvrir sur 2022 (propositions de la DGSCGC) ;
- Opérations déjà programmées pour lesquelles la publicité a déjà été réalisée et la réservation des salles a déjà été anticipée (épreuves écrites). Difficultés de procéder à des changements de dates surtout pour l'année 2022 ;
- Tenir compte, dans la mesure du possible, des rythmes actuels d'organisation de ces opérations afin de respecter une certaine continuité pour les candidats et les SDIS.

Par conséquent, le groupe de travail de l'ANDCDG chargé d'élaborer le calendrier national devra se réunir très rapidement afin de procéder à sa mise à jour. Il devra par ailleurs être soumis à l'avis des membres de la commission recrutement concours de l'ANDCDG et, par la suite, faire l'objet d'une validation de la FNCDG mais également de la DGSCGC pour cette première année de transfert.

A. Opérations à organiser prioritairement en 2022

Le groupe de travail va pouvoir s'appuyer sur le tableau (*annexe 2*) transmis par la DGSCGC dans le cadre de la préparation du transfert.

Il ressort de ce document que les 4 opérations prioritaires de l'année 2022 sont :

- Examen professionnel de commandant de SPP (600 à 700 candidats),
- Examen professionnel de lieutenant hors classe de SPP (600 à 700 candidats),
- Concours externe de lieutenant de 1ère classe de SPP (2 000 à 2 100 candidats),
- Concours interne de lieutenant de 1ère classe de SPP (2 500 à 2 600 candidats).

S'agissant de l'année 2023, la DGSCGC souhaiterait que les opérations listées ci-dessous soient organisées selon les priorités suivantes :

1er semestre 2023 = date de la 1ère épreuve sur le 1ère semestre 2023, donc inscriptions à prévoir sur le 2ème semestre 2022 :

- Concours externe de capitaine de SPP (1 000 candidats) ;
- Concours interne de capitaine de SPP (900 candidats) ;
- Concours interne de lieutenant de 2ème classe de SPP (3 500 à 3600 candidats) ;
- Examen professionnel de lieutenant de 1ère classe de SPP (200 candidats).

En 2023 : les 5 opérations de catégorie A des services de santé et de secours médical :

- Examen professionnel de cadre supérieur de santé (25 candidats) ;
- Concours externe de cadre de santé (10 à 12 candidats) ;
- Concours interne de cadre de santé (60 candidats) ;
- Concours sur titres de médecins et de pharmaciens de SPP (40 à 50 candidats) ;
- Concours sur titres d'infirmiers de SPP (300 à 350 candidats).

B. Périodicités d'organisation

La Direction de la Sécurité Civile ne s'oppose pas à ce que les CDG conservent une périodicité biannuelle pour les opérations de sapeurs-pompiers, de la même manière que pour la plupart des autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

Avec le transfert, la compétence de gestion des listes d'aptitude et de suivi des lauréats de concours sera également dévolue aux CDG. Ils auront donc la faculté de moduler l'évolution du nombre de postes ouverts aux concours en fonction des données issues de la GPEEC et de l'écoulement des listes d'aptitude.

Un bilan, à l'instar du transfert de 2010 des opérations du CNFPT, pourra être réalisé afin d'ajuster au besoin les périodicités de certaines opérations.

C. Proposition d'intégrer au calendrier des dates pour les concours de catégorie C

Les concours de caporal de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) ne sont pas organisés régulièrement par les SDIS (2013 et 2018). Or, c'est problématique car ils ne peuvent recruter des agents au grade de sapeur que sous la seule condition qu'un concours de caporal de SPP soit ouvert.

Les SDIS soulignent, à juste titre, que l'organisation des concours constitue un métier et qu'ils ne disposent pas en interne des compétences et moyens humains nécessaires pour l'organisation des opérations de catégorie C dont ils ont la charge. La plupart souhaiteraient ainsi généraliser le conventionnement avec les CDG afin que ces derniers organisent ces opérations qu'ils leur incombent actuellement.

Dans cette perspective, il est proposé d'anticiper cette future démarche qui tend à se généraliser en intégrant dans le calendrier national 2022-2024 une date commune d'organisation de ces opérations de catégories C.

Il pourrait être proposé d'organiser ainsi le concours de caporal sur une périodicité de 2 ans permettant ainsi de réduire le nombre de postes ouverts et d'optimiser le fonctionnement des listes d'aptitude. Ainsi, le concours de caporal de SPP étant organisé en 2021 (date commune des écrits le 18 novembre 2021), il pourrait être proposé d'inscrire ce concours sur le calendrier national en novembre 2023.

Une réflexion pourrait également se faire en ce qui concerne le concours et l'examen professionnel de Sergent.

V. Impact de ce transfert sur la Cellule Pédagogique Nationale (CPN)

Le transfert des opérations de catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels emportera la compétence en matière de conception des sujets des épreuves.

Pour mémoire, les CDG se sont accordés avant 2010, date du transfert des concours du CNFPT, à produire et utiliser des sujets nationaux d'épreuves écrites pour tous les concours et examens professionnels de catégories A et B relevant de leur compétence exclusive.

À cette fin, un groupe de travail dénommé « cellule pédagogique nationale », pilotée initialement par le CIG PC puis par le CDG 69 a été constitué au sein de la commission recrutement concours de l'Association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion (ANDCDG). Ce groupe de travail prend en charge la production des sujets nationaux et le suivi des évolutions liées à l'activité pédagogique des services concours des CDG (élaboration des notes de cadrage, proposition d'horaires pour les examens professionnels et concours, bilan pédagogique des sujets nationaux …).

Le transfert de compétence en matière d'organisation des opérations de catégories A et B de la filière Sapeurs-Pompiers Professionnels va, par conséquent, avoir un impact sur les travaux de la cellule pédagogique nationale qu'il convient d'anticiper rapidement.

A. Elaboration de nouvelles notes de cadrage

La réforme est très récente et la DGSCGC n'aura pas, d'ici la fin de l'année 2021, mis en œuvre l'ensemble des opérations de concours et d'examens professionnels selon les nouvelles modalités d'organisation surtout pour les concours les plus importants en termes d'effectifs : Lieutenant de 1ère classe et Capitaine de sapeurs-pompiers professionnels.

En effet, en 2021, seuls sont prévus l'organisation par le DGSCGC des 5 opérations de catégorie A de la santé pour lesquelles il n'existe qu'une seule épreuve d'admission consistant en un entretien avec le jury et par le CDG 54 pour le concours interne de Lieutenant de 2ème classe.

Par conséquent, il conviendra de réunir un Groupe de Travail (issu de volontaires des membres de la cellule pédagogique nationale) pour l'élaboration de ces nouvelles notes de cadrage à destination des candidats, examinateurs, formateurs… en associant des personnes de la DGSCGC et des professionnels de cette filière.

Ce travail devra impérativement débuter sur le 2ème semestre 2021 pour les 4 opérations prioritaires de l'année 2022 :

- Examen professionnel de commandant de SPP,
- Examen professionnel de lieutenant hors classe de SPP,
- Concours externe de lieutenant de 1ère classe de SPP,
- Concours interne de lieutenant de 1ère classe de SPP.

B. Conception des sujets

L'utilisation de ces sujets nationaux contribue à un égal traitement des candidats sur l'ensemble du territoire et réduit les coûts de conception des sujets notamment lorsqu'il y a plusieurs CDG organisateurs.

A noter que la conception d'un sujet comprend les éléments suivants :

- le sujet lui-même (la commande),
- le cas échéant, les documents du dossier (avec titre, sources et date),
- les indications de correction, qui doivent fournir des éléments précis aux correcteurs sur le traitement attendu du sujet. Si besoin, les concepteurs sont amenés à prévoir un barème de notation,
- les permanences téléphoniques les jours d'épreuves (le cas échéant).

Le CDG « pilote » doit concevoir plusieurs sujets, au minimum 3. La conférence des jurys retiendra 2 sujets : le sujet principal et le sujet de secours.

Le document en *annexe 3* liste la nature des épreuves à organiser dans le cadre de la cellule pédagogique nationale pour les années 2022, 2023 et 2024.

En conclusion, on peut retenir les éléments suivants :

Années	Nouvelles épreuves à concevoir
2022	6
2023	10

VI. Propositions au niveau national de principes généraux à définir pour l'organisation de ces nouvelles opérations

Compte tenu de la spécificité de ces nouvelles opérations transférées et de certaines contraintes d'organisation, il serait opportun de définir au niveau national quelques principes généraux concernant notamment le périmètre géographique d'organisation le plus adapté, le nombre maximum de CDG organisateurs et les prérequis conseillés aux CDG volontaires.

A. Périmètre d'organisation adapté : Zone de Défense et de Sécurité

Pour cette filière sapeurs-pompiers professionnels le territoire métropolitain et celui de l'outre-mer sont découpés en zones de défense et de sécurité spécialisées dans l'organisation de la sécurité nationale et de la défense civile et économique.

Il est proposé de retenir ce découpage dans le cadre de l'organisation de ces nouvelles opérations et de s'appuyer sur les CDG coordonnateurs relevant du siège de chaque zone (cf carte page 2).

B. Nombre maximum de CDG organisateurs

Une fois que la compétence de l'organisation des opérations de catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels sera transférée aux CDG, plusieurs Centres pourraient ouvrir le concours à des dates uniques, comme pour les autres opérations.

Toutefois, au regard des effectifs de candidats (annexe 2) concernés, il ne semble pas pertinent ni même utile de démultiplier les CDG organisateurs sur le territoire national. Cela serait même contraire à l'esprit même de ce transfert.

Ainsi, un seul CDG organisateur au niveau national semble suffisant pour la plupart des opérations transférées, à l'exception des concours externe et interne de lieutenant de 1ère classe (4 500 à 5 000 candidats) et du concours interne de lieutenant de 2ème classe (2 500 à 3 000 candidats). Pour ces 2 opérations, l'organisation par 2 CDG pourrait être justifiée (1 au Nord et 1 autre au Sud / 1 à l'Ouest et 1 à l'Est par exemple).

De même, il serait préférable qu'il n'y ait pas plusieurs CDG volontaires de la même zone de défense sur différentes opérations notamment pour deux raisons principales :

- la disponibilité des jurys professionnels de la filière sapeurs-pompiers professionnels ;
- la répartition géographique sur l'ensemble du territoire national des opérations de cette filière.

Enfin, afin de rationaliser les opérations assurées par les CDG volontaires, il est proposé que le même CDG organise les mêmes opérations sur plusieurs sessions, notamment au niveau des concours dont il devra gérer les listes d'aptitude. Cela permettra également, au moins pour les premières années de ce transfert, d'avoir une vraie visibilité d'organisation de ces opérations sur le territoire national, aussi bien pour les candidats que pour les SDIS et les syndicats.

C. Conception des sujets par le CDG organisateur

Au regard du caractère national de l'ouverture par un seul CDG de la très grande majorité des opérations transférées, il conviendra que le CDG volontaire prenne en charge la conception des sujets de l'opération.

Une mutualisation de la conception des sujets sera à prévoir pour les concours organisés par 2 CDG (concours externe et interne de lieutenant de 1ère classe et concours interne de lieutenant de 2ème classe)

D. Prérequis conseillés aux CDG volontaires

Tout d'abord, il faut absolument que le CDG qui souhaite prendre en charge une opération et plus particulièrement un concours, s'assure de l'appui et du soutien d'un SDIS de la zone de défense concernée, notamment pour l'organisation des épreuves sportives (examinateurs, matériel, etc…).

Par ailleurs, il doit bien prendre en compte les contraintes particulières liées à ces nouvelles opérations listées au B du point II de la note : ouverture de l'opération, constitution du jury, instruction des candidatures internes, organisation des épreuves écrites, orales, sportives…).

En outre, le CDG volontaire doit s'assurer de pouvoir assumer la conception des sujets de son opération. Une expérience auprès de la cellule pédagogique nationale pourrait être un prérequis.

Enfin, dans le cadre du transfert de ces opérations spécifiques, une première expérience d'organisation des opérations de catégorie C de cette filière pour le compte d'un SDIS serait très utile.

VII. Proposition de calendrier prévisionnel de mise en œuvre du transfert

Dans l'idéal, la DGSCGC souhaiterait connaître avant l'été 2021 la programmation des opérations 2022 par les CDG dans le cadre du futur transfert. Il conviendra ainsi d'arrêter, au plus tard début juillet 2021, la liste des CDG volontaires retenus par le CA de la FNCDG pour l'ouverture des opérations programmées sur 2022.

Par ailleurs, si le transfert est bien effectif au 1er janvier 2022, les CDG ne pourront prendre leurs arrêtés d'ouverture que début janvier 2022.

A noter toutefois que, si le transfert n'était pas finalisé pour le 1er janvier 2022 (retard dans les textes), la DGSCGC fera nécessairement appel aux CDG volontaires pour l'organisation des opérations de 2022 sur la base d'une convention à l'instar de ce qu'elle a déjà fait avec les CDG 35 et CDG 54.

Aussi, afin de tenir les délais et de permettre aux CDG volontaires de se positionner sur ces nouvelles opérations, le retro planning suivant est proposé :

- **CA de la FNCDG du 19 mai 2021** : la présente note sur la préparation du transfert est soumise pour avis au Conseil d'Administration de la FNCDG

- **20 mai 2021** : la note est adressée par la FNCDG aux Présidents des CDG coordonnateurs et par le Président de la commission recrutement concours de l'ANDCDG aux membres de la commission afin que les CDG puissent se porter volontaires en ayant des éléments concrets pour prendre leur décision. Solliciter un retour pour fin mai.

- **1er ou 4 juin 2021** : organisation par le CDG 35, pilote du groupe de travail de l'ANDCDG sur la filière SPP, d'une visioconférence avec les CDG qui se sont déclarés intéressés afin de répondre à leurs questions.

- **10 juin 2021** : réunion du groupe de travail calendrier de l'ANDCDG, piloté par le CIG PC, afin d'intégrer au calendrier national ces nouvelles opérations en 2022, 2023 et 2024.

- **18 juin 2021** : réunion de la commission recrutement concours de l'ANDCDG pour notamment dresser la liste des CDG volontaires pour les opérations 2022 et 2023.

- **Fin juin 2021** : réunion de la commission emploi concours de la FNCDG afin de soumettre la liste des volontaires et les souhaits de positionnement sur les opérations et de la transmettre au CA de la FNCDG pour validation définitive et trancher, le cas échéant, s'il y a trop de CDG volontaires.

- **Début juillet 2021** : CA de la FNCDG et validation de la liste des CDG organisateurs au niveau national des opérations transférées 2022 et 2023.

- **Dans la foulée** : la FNCDG informe la DGSCGC de la programmation des opérations selon leur calendrier de priorisation et des CDG organisateurs.

- **A la rentrée 2021** : réunion d'un groupe de travail issu de la cellule pédagogique nationale afin d'élaborer les notes de cadrage des opérations 2022 afin qu'elles puissent être diffusées début 2022 date du transfert.

- **1er semestre 2022** : lancement des conceptions de sujets par les CDG volontaires et ouverture des premières opérations

- **2ème semestre 2022** : organisation des premières épreuves.

SYNTHESE DE L'ENQUETE SUR LA CRISE SANITAIRE ET SES IMPACTS EN MATIERE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

CONFIDENTIEL

MAI 2021

SOMMAIRE

1. La continuité des services publics locaux pendant le premier confinement
2. Les obstacles rencontrés dans la gestion des agents
3. Les mesures de sécurité et de protection des agents
4. L'organisation des services
5. Le versement de la prime exceptionnelle
6. Les impacts financiers de la crise

CONFIDENTIEL

Méthodologie

34 794 communes, 1 251 intercommunalités et l'ensemble des régions et départements ont été destinataires de l'enquête.

L'envoi des liens pour répondre au questionnaire a été réalisé par mail du 21 octobre au 12 novembre 2020. Le démarrage de l'enquête a coïncidé avec le démarrage du deuxième confinement (1er novembre), circonstance *a priori* défavorable.

L'enquête a été arrêtée au 18 décembre avec 4 022 réponses complètes.

Mode de recueil des données : via internet (questionnaire CAWI)

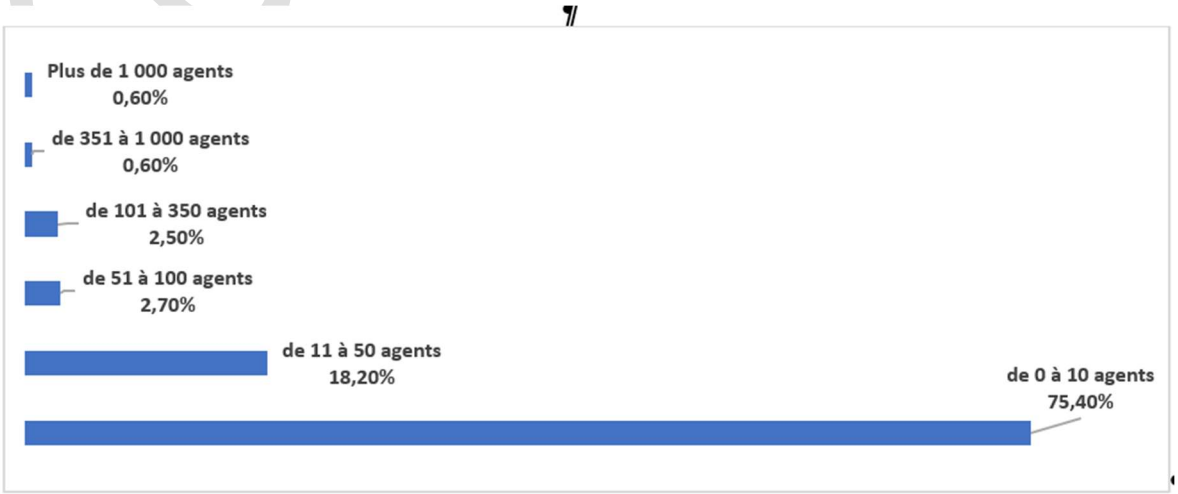
Taux de réponse des communes par nombre d'habitants

	Base répondants	Base totale	Taux de réponse
< 2 000 habitants	3432	29392	12%
Entre 2000 et 5000 habitants	324	3237	10%
Entre 5000 et 50000 habitants	120	2013	6%
Plus de 50 000 habitants	8	152	5%
Ensemble	3884	34794	11%

Taux de réponse des autres collectivités

	Base répondants	Base totale	Taux de réponse
CA	27	225	12%
CC	93	1016	9%
CU	0	14	0%
Métropole	0	23	0%
Département	12	75	16%
Région	6	16	38%
Ensemble	138	1369	10%

Nombre d'agents dans la collectivité



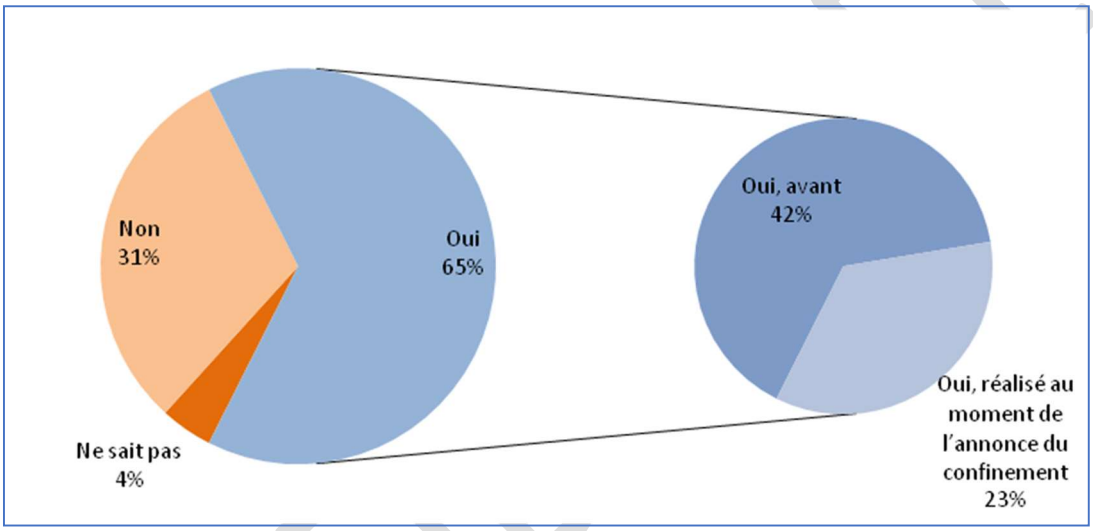
CONFIDENTIEL

1. La continuité des activités pendant le premier confinement

L'adoption de PCA

Les plans de continuité d'activité (PCA) visent à s'assurer, en cas de crise, du maintien des missions jugées fondamentales à la continuité du service public par la désignation d'agents jugés indispensables tout en assurant la protection des agents amenés à poursuivre leur travail.
Ils visent à maintenir les activités indispensables, mobiliser les agents soit en présentiel, soit en télétravail actif avec du matériel adapté fourni par le service, ou d'origine personnelle.

Adoption d'un plan de continuité de l'activité (PCA)



Nombre de réponses : 4019

65% des collectivités ont adopté un PCA, dont 23% ne l'ont réalisé qu'au moment de l'annonce du confinement.
La mise en œuvre de ce plan dépend de la taille et de la gouvernance de la collectivité. Ainsi, les départements et les régions avaient tous adopté un PCA, très majoritairement avant l'annonce du premier confinement.

A l'inverse, peu de PCA existaient dans les communes et intercommunalités avant la crise sanitaire (respectivement 42% pour les communes, 37% pour les communautés de communes et 45% pour les communautés d'agglomération). Si les communautés d'agglomération ont largement adopté un plan de continuité au moment du premier confinement, 31% des communes et 27% des communautés de communes n'en avaient toujours pas élaboré au moment de la réalisation de l'enquête (octobre-décembre 2020).

Sans surprise, la création de cellules de gestion de crise réunissant élus et dirigeants territoriaux a concerné plutôt les collectivités de plus de 50 000 habitants.

Dans le cadre du premier confinement, il apparaissait qu'une présence sur site était requise pour un minimum d'agents assurant, principalement :

- Les services assurant les gardes d'enfants des personnels mobilisés dans la gestion de la crise sanitaire
- La police municipale
- Les services eaux, assainissement, électricité
- Les services de la propreté urbaine
- Les services techniques (ramassage des ordures ménagères, réponse à une urgence technique sur un bâtiment par exemple…)
- Le service des pompes funèbres
- Les crèches et les écoles pour accueillir les enfants du personnel soignant indispensable à la gestion de la crise
- Le service public de l'action sociale en tant qu'il permet de maintenir le lien avec les personnes vulnérables
- Les services assurant l'état civil.

Les services qui ont 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%

Nombre de réponses : 4019

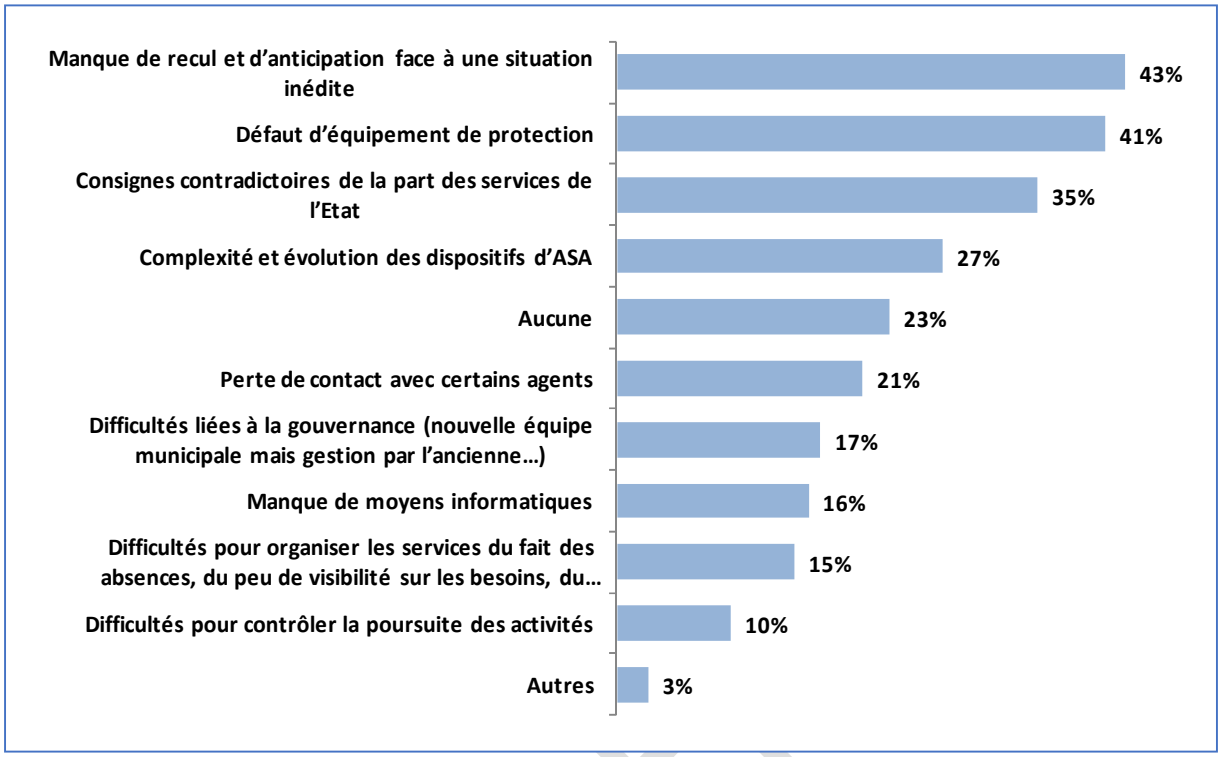
Les services d'état civil dans les communes ont continué d'exercer très majoritairement leurs fonctions en présentiel, tout comme les agents des services techniques, ceux de la comptabilité et des finances.
La fonction ressources humaines a été exercée en présentiel, surtout dans les communes de plus de 2 000 habitants, les départements et les régions.
La police municipale a été maintenue en présentiel dans les communes de plus de 50 000 habitants. Très majoritairement, les services eau et assainissement ont été maintenus en présentiel dans les communautés d'agglomération.

2. Les obstacles à la gestion des agents

La gestion des ressources humaines des collectivités territoriales a été confrontée à des défis au début de l'état d'urgence sanitaire, du fait notamment du caractère inédit de la situation.

CONFIDENTIEL

Les difficultés rencontrées dans la gestion des agents (en % de l'ensemble des collectivités)



Nombre de réponses : 4 019

Les deux premiers dysfonctionnements rencontrés ont été : le manque d'anticipation et le défaut d'équipements (40% des répondants). Le manque de recul et d'anticipation a été ressenti par toutes les collectivités, un peu moins souvent dans les très grandes collectivités de plus de 1 000 agents et les petites communes. Cependant, l'absence d'équipements de protection, masques et gel hydroalcoolique a concerné toutes les collectivités.

Les consignes évolutives et la complexité des dispositifs d'autorisations spéciales d'absence ont été difficiles à gérer.

Rares sont les collectivités qui ont évoqué des difficultés liées à la continuité de leurs activités et la forte implication des agents territoriaux avait été soulevée par le rapport d'information du Sénat publié le 10 juillet 2020.

Ce sont les intercommunalités ont mis en exergue leurs difficultés en matière de gestion des ressources humaines (GRH) comme la perte de contact avec certains agents (76% des communautés d'agglomération l'ont évoquée, 47% des communautés de communes). Les difficultés d'organisation des services ont concerné 15% des collectivités, davantage les collectivités de taille moyenne.

Pour les communes les plus petites, la part d'agents exerçant en présentiel a été importante, pour celles employant plus de 1 000 agents une certaine anticipation dans l'organisation avait été prévue dans les plans de continuité d'activité.

CONFIDE

Concernant les structures sur lesquelles les collectivités ont pu s'appuyer pour la gestion de leurs agents, 51% des répondants évoquent la préfecture. Près de 50% ont également eu recours aux services de leur centre de gestion (47%). Un soutien a été recherché auprès du département (39%) et de l'association départementale des maires pour plus d'un tiers des collectivités répondantes. 12% des répondants se sont tournés vers leur EPCI également.

Le recours à ces structures d'appui dépendait de la taille de la collectivité et du nombre d'agents employés mais l'étude a montré la pertinence de l'échelle départementale (préfecture, centre de gestion, conseil départemental, associations départementales des maires).

Par ailleurs, les départements et régions ont internalisé leur GRH et sollicité l'appui des préfectures et de leurs associations nationales et départementales respectives.

3. Les mesures de sécurité et de protection des agents

Les principales mesures de sécurité mises en place au moment de la proclamation de l'état d'urgence sanitaire et maintenues au jour de l'enquête portent sur la mise à disposition d'équipements de protection : 86% des collectivités mettent des masques à disposition de leurs agents quotidiennement et 83% imposent l'obligation du port du masque dans les bureaux.

Le nettoyage renforcé des postes de travail était encore à l'ordre du jour en octobre 2020 (dans 65% des communes, 79% des agglomérations, 77% des communautés de communes et 92% des départements et régions) et le protocole d'entretien et de désinfection avait été instauré dans 42% des structures répondantes.

40% des collectivités répondantes ont réaménagé les bureaux en installant des cloisons, en espaçant les postes de travail, en modifiant les systèmes de ventilation. Près d'un tiers des collectivités ont également réorganisé les espaces collectifs (marquage au sol, limitation aux ascenseurs…) et formé ou sensibilisé leurs agents au respect des gestes barrières (66% des communautés d'agglomération et 84% des départements et régions).

Si les collectivités territoriales ont dû adapter leur document unique d'évaluation des risques professionnels pour tenir compte des risques apparus avec la Covid-19 et prendre les mesures de prévention en fonction des risques, seulement 3% des répondants ont engagé une réflexion sur les risques psychosociaux liés au contexte sanitaire (peur de la contamination, angoisse de l'isolement…). Toutefois, cette démarche a été engagée dans plus de la moitié des régions et départements (58%) et dans un quart des communautés d'agglomération.

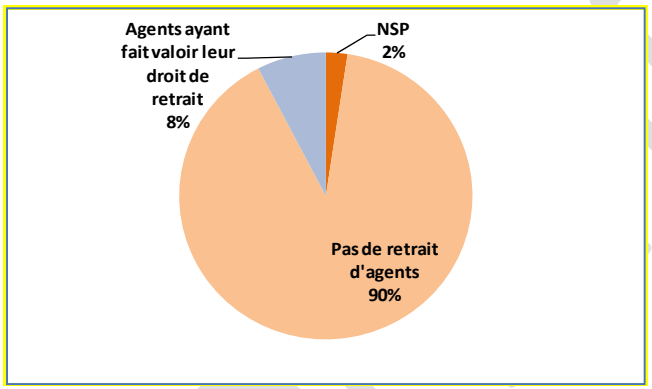
Les réunions en audio et/ou en visio-conférences devaient constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception. Toutefois, pour la majorité des répondants, la limitation des réunions en présentiel et la mise en œuvre du télétravail avaient peu été maintenues au moment de l'envoi du questionnaire le 21 octobre, soit juste avant le début du deuxième confinement (respectivement 19% et 10% des collectivités).

CONFIDENTIEL

La mise en œuvre et le maintien des mesures de protection sont liés à la taille de chaque collectivité. Ainsi, le télétravail et l'organisation des réunions en visioconférence ou audioconférence sont toutefois majoritairement maintenus dans les départements, régions, communautés d'agglomération et dans les communes de plus de 50 000 habitants mais beaucoup moins dans les communes de strates inférieures, ce qui peut aisément s'expliquer par le type de métiers exercés dans ces dernières (75% d'agents de catégorie C majoritairement issus de la filière technique).

Le droit de retrait a été assez peu invoqué par les agents territoriaux : 8% seulement des collectivités répondantes ont été concernées.

Mise en œuvre du droit de retrait par les agents



Nombre de réponses : 4019

Le droit de retrait a été plus souvent invoqué dans les communes que dans les intercommunalités. Plus généralement, ce sont surtout des agents travaillant dans les structures petites et moyennes (moins de 100 agents) qui ont fait usage de ce droit.

L'invocation du droit de retrait a pratiquement toujours recueilli un avis favorable de la part de la collectivité (à 86%). Seulement 6% des collectivités ont demandé une reprise des fonctions. Ces collectivités sont notamment des communes de plus de 5 000 habitants, des collectivités de plus de 100 agents.

4. L'organisation des services

La mise en place du travail à distance

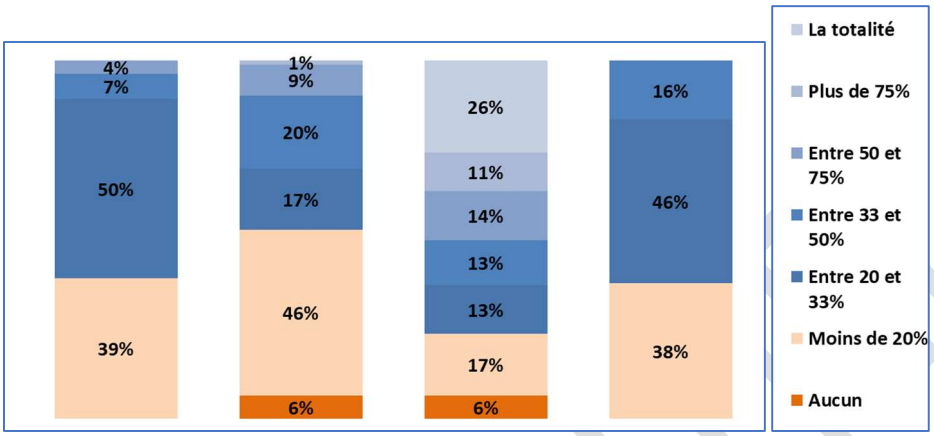
Les collectivités se sont adaptées en fonction de leurs moyens et de leurs compétences aux consignes de télétravail et des situations extrêmement diversifiées sont apparues, allant du tout télétravail au tout présentiel, en passant par des situations de travail mixtes, combinant télétravail et présentiel.

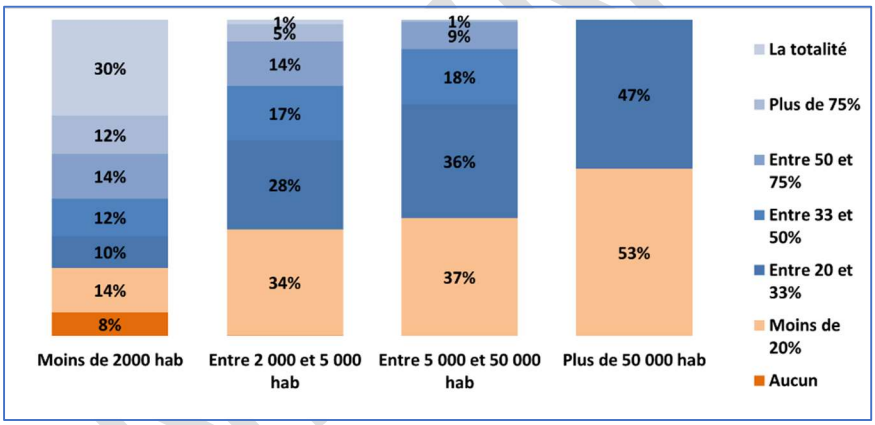
25% des collectivités ont vu la totalité de leurs agents rester en présentiel et 35% des répondants ont maintenu plus de 75% des agents sur site.
Parallèlement, 10% des collectivités répondantes ont placé jusqu'à plus de la moitié de leurs agents en télétravail et pour 3% d'entre elles, tous les agents ont travaillé à distance pendant la première période de confinement.

CONFIDENTIEL

Les collectivités ont mis en place le télétravail, mais cela a concerné moins de 20% des agents.

Répartition des collectivités selon la part des agents restés en présentiel pendant le confinement, selon le type ou la taille de collectivités





Les communes de moins de 5 000 habitants et les communautés de communes sont les moins nombreuses à avoir instauré le travail à distance, ce qui correspond à la nature des métiers exercés dans ce type de collectivités et à la grande proximité des services qu'elles offrent. En effet, la moitié des communes de moins de 2 000 habitants n'a placé aucun agent en télétravail.

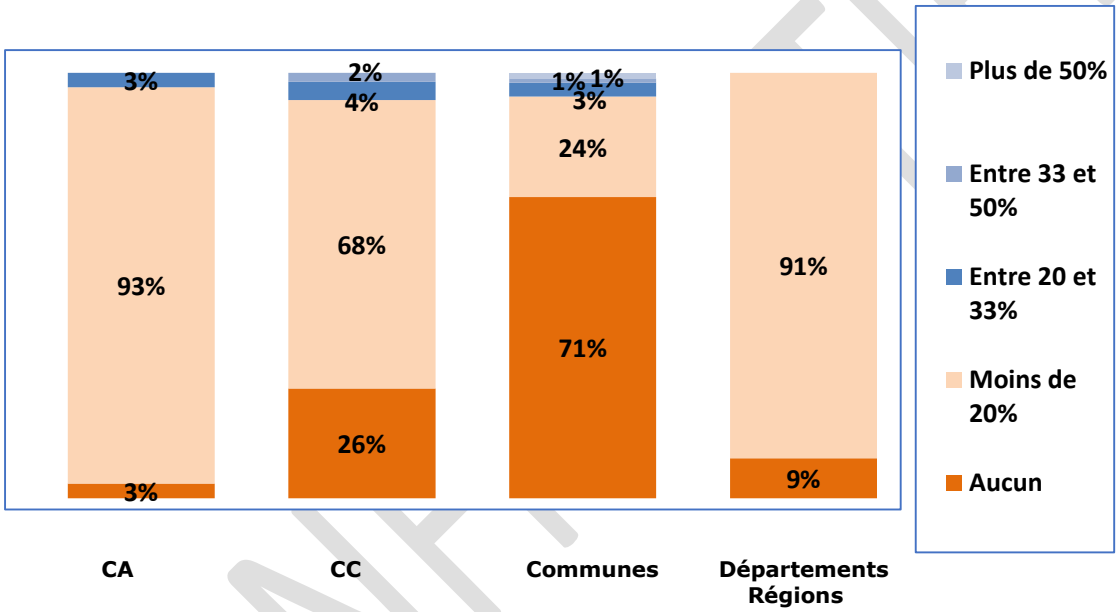
Le taux d'agents en présentiel évolue selon la taille de la collectivité : le taux de collectivités ayant moins d'un tiers de leurs agents en présentiel passe de 28% dans les collectivités de moins de 10 agents à 58% pour les collectivités ayant entre 11 et 50 agents et 81% pour les collectivités de plus de 350 agents.

A contrario, le taux d'agents en télétravail augmente régulièrement avec la taille de la collectivité : avoir plus du tiers des agents en télétravail ne concernait que 15% des petites structures, mais 32% des collectivités de 50 à 100 agents, et près de 40% des collectivités de plus de 350 agents.

La situation administrative des agents vulnérables, parents d'enfants dont les écoles étaient fermées ou ne pouvant exercer leurs fonctions

Certains agents étaient exclus d'un travail en présentiel et ne pouvaient pas relever des plans de continuité. Il s'agit des agents souffrant des 11 pathologies définies par le Haut Conseil de la sécurité publique.
Très peu d'agents publics territoriaux ont été placés en autorisations spéciales d'absence (ASA) pour vulnérabilité.
La part de ces ASA est largement liée à la taille de la collectivité, la probabilité d'avoir un agent « *personne vulnérable* » augmentant avec le nombre des effectifs. Même dans les collectivités de taille plus importante, ces agents ont représenté moins de 20% des effectifs.

Répartition des collectivités selon le taux d'agents en ASA « personne vulnérable » selon le type de collectivités



Au 1er septembre 2020, 4% des collectivités répondantes avaient maintenu des agents en ASA « *personne vulnérable* ». Cela représentait moins de 20% de leurs agents.

Un autre motif d'autorisation spéciale d'absence (ASA) a été mis en œuvre pendant le 1er confinement, pour les agents aux fonctions relevant d'activités non essentielles ne pouvant pas les exercer du fait du confinement et de l'impossibilité de télétravail.

La moitié des collectivités a été confrontée à cette situation, qui correspond entre autres aux postes dédiés à l'accueil du public. Pour 14% des communes, cette situation a concerné plus de la moitié de leurs agents.

Dans les collectivités employant plus de 100 agents, plus de 40% des agents ont été placés en ASA au moins un jour.

CONFIDENTIEL

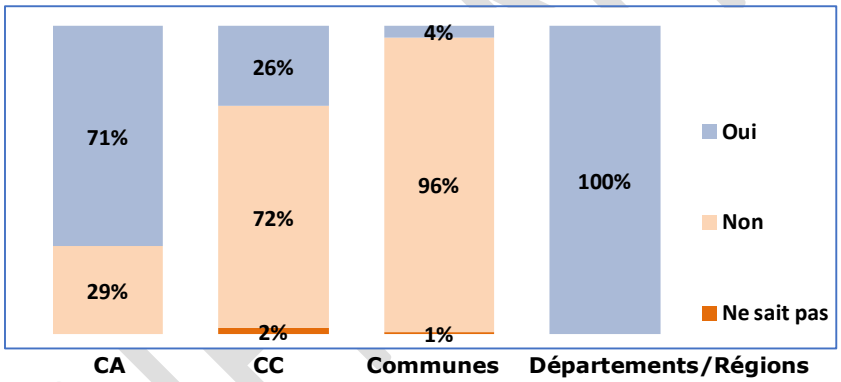
L'organisation des recrutements

Les collectivités et établissements ayant engagé des procédures de recrutement au moment du premier confinement ont reporté celles-ci lorsque cela était possible ou utilisé de nouveaux modes d'entretien.
Aussi, les entretiens en visioconférence ou en audioconférence ont été privilégiés face à l'impossibilité de rencontrer les candidats en personne.

Les entretiens de recrutement en visioconférence ont été plus largement pratiqués par les plus grandes structures : 100% des départements et régions, 71% des communautés d'agglomération, 80% des communes de plus de 50 000 habitants, 80% des collectivités employant plus de 1 000 agents.

A contrario, les collectivités employant moins de 50 agents n'ont pratiquement jamais eu recours à la visioconférence pour organiser des entretiens de recrutement. Il est vraisemblable qu'elles aient peu recruté sur cette période.

Part des collectivités et établissements ayant utilisé la visioconférence pour les recrutements pendant la période d'état d'urgence sanitaire selon le type de collectivités et la taille de la commune



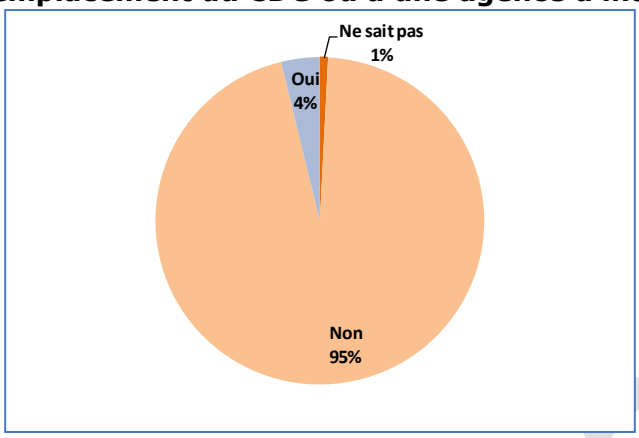
La gestion des remplacements

Le remplacement d'agents est une mission importante des Centres de Gestion, mise en œuvre par plus de 90% de ces établissements.
Les remplaçants ont poursuivi leur activité auprès des collectivités soit en présentiel (nettoyage des locaux, ATSEM pour les écoles recevant les enfants des personnels hospitaliers notamment) ou en télétravail (secrétaires de maire, agents gérant la paie ou la comptabilité…). Les Centres de gestion avaient majoritairement autorisé le travail sur site pour les intérimaires uniquement pour les activités essentielles, si un protocole de sécurité sanitaire avait été mis en place.

Toutefois, les sollicitations de mise à disposition semblent avoir été réduites pendant la première période d'état d'urgence.

CONFIDENTIEL

Part des collectivités et établissements ayant eu recours au service de remplacement du CDG ou à une agence d'intérim

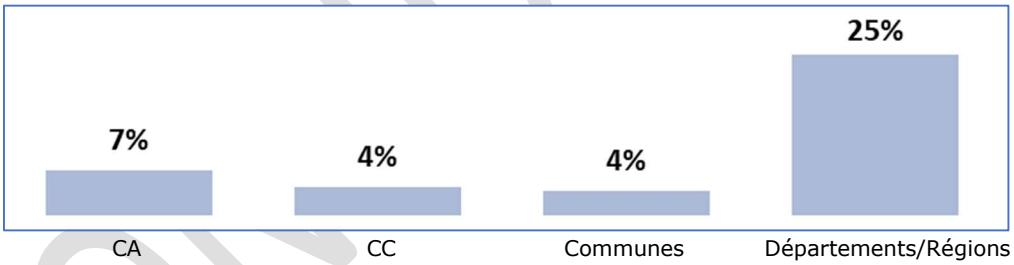


Nombre de réponses : 4019

Les remplacements les plus fréquents ont concerné les adjoints techniques, les adjoints administratifs, les ATSEM et les secrétaires de mairie.

Le recours aux services de remplacement ou d'intérim a été plus fréquemment sollicité par les départements et les régions (25%), par les intercommunalités, par les communes de plus de 50 000 habitants et par les communes de moins de 2 000 habitants pour la seule fonction de secrétaire de mairie.

Part des collectivités et établissements ayant eu recours au service de remplacement du CDG ou à une agence d'intérim selon le type de collectivités

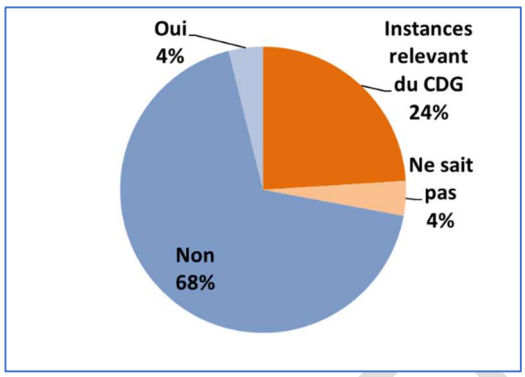


L'organisation des réunions des instances paritaires

Le fonctionnement régulier de toutes les instances paritaires et médicales par délibérations à distance était possible en vertu des dispositions de l'ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020.

CONFIDENTIEL

Part des collectivités ayant organisé des réunions d'instances paritaires à distance



Nombre de réponses : 4 019

Les réunions d'instances paritaires à distance n'ont concerné que 4% des collectivités territoriales. Très peu de communes en ont organisé, leurs instances étant souvent celles du Centre de Gestion.
A contrario, régions, départements, communautés d'agglomération et communes de plus de 50 000 habitants ont utilisé les dispositions prévues par l'ordonnance du 27 mars 2020, principalement pour l'organisation des comités techniques et des CHSCT.

Focus

Pour les collectivités et établissements affiliés aux Centres de Gestion, pour le secrétariat des CAP et CCP et des instances médicales, employant moins de 50 agents et dépendant du CT et du CHSCT du CDG, les dispositions de l'ordonnance du 27 mars 2020 ont été majoritairement utilisées : plus de 80% des CDG ont organisé au moins une réunion d'instances médicales ou paritaires à distance (visioconférence, audioconférence, procédure écrite par échanges de mails ou dispositif mixte : présentiel et visioconférence ou audioconférence pour certains membres). Cela concerne majoritairement les réunions de comités techniques ou de CHSCT et les comités médicaux.

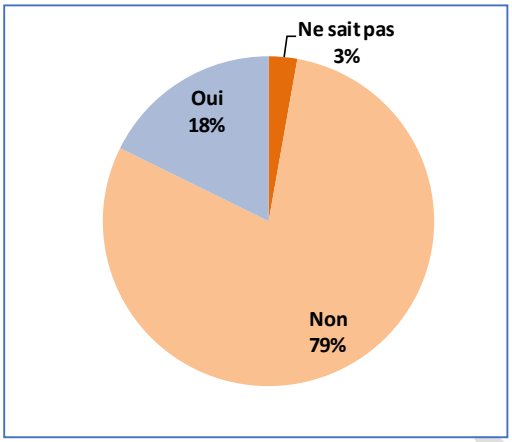
La gestion des congés

L'ordonnance n°2020-430 du 15 avril 2020 est venue organiser, pendant la première période de confinement, la gestion des jours de réduction du temps de travail et de congés annuels des agents placés en autorisation d'absence et, le cas échéant, de ceux exerçant leurs fonctions en télétravail.

Au moment du premier confinement, 18% des collectivités répondantes ont imposé la prise de jours de congés ou de jours ARTT.

CONFIDENTIEL

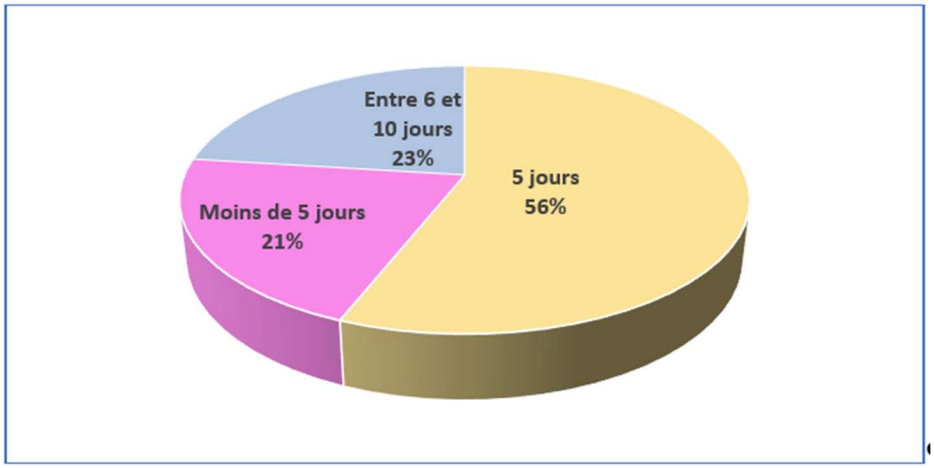
Part des collectivités et établissements ayant imposé la prise de congés et d'ARTT à leurs agents pendant la première période de confinement



Nombre de réponses : 4 019

Environ la moitié des communautés d'agglomération, des départements et régions ont imposé à leurs agents la prise de congés et d'ARTT pendant la première période du confinement. Seules 16% des communes ont imposé la prise de jours de congés à leurs agents. Ce sont surtout les communes moyennes, entre 5 000 et 50 000 habitants qui ont le plus souvent imposé à leurs agents la prise de congés et d'ARTT pendant le premier confinement.

Nombre moyen de jours de congés et d'ARTT imposés par les collectivités répondantes



La durée moyenne des congés imposés a été de 5 jours (56% des collectivités concernées). 21% des collectivités répondantes en ont imposé moins, 23% davantage, entre 6 et 10 jours.

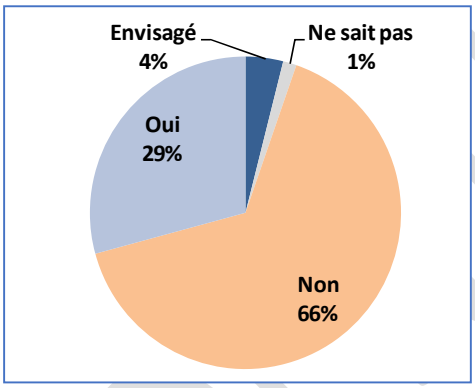
CONFIDENTIEL

5. Le versement de la prime exceptionnelle

L'État, les collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers, pouvaient décider le versement spécifique d'une prime exceptionnelle aux agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de COVID-19 afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période.

Seules 29% des collectivités répondantes ont délibéré pour instituer la prime COVID.

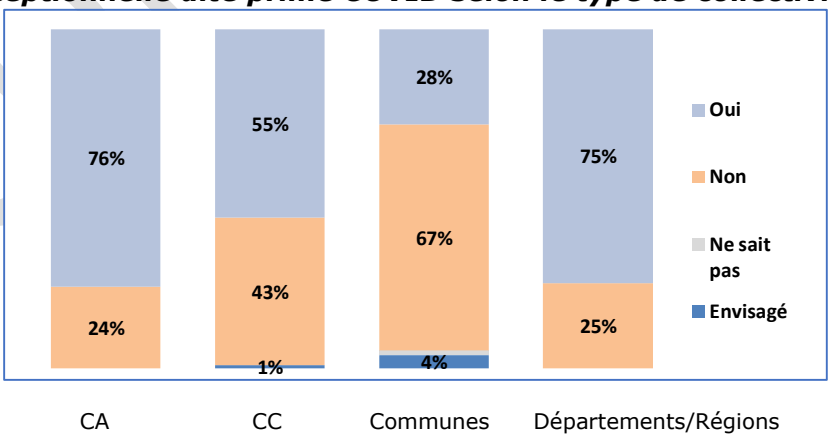
Part des collectivités et établissements ayant délibéré pour instituer la prime exceptionnelle dite prime COVID



Nombre de réponses : 4 019

La majorité des intercommunalités, des départements et des régions (voire les trois-quarts de ces collectivités) ont délibéré pour instituer la prime exceptionnelle. Les communes ont moins fréquemment délibéré en ce sens (28% d'entre elles, 23% des communes de moins de 2 000 habitants mais a contrario 100% des communes de plus de 50 000 habitants).

Part des collectivités et établissements ayant délibéré pour instituer la prime exceptionnelle dite prime COVID selon le type de collectivités



Même quand elle a été instaurée par délibération, la prime n'a pas bénéficié à tous les agents car elle a été attribuée aux agents « *particulièrement mobilisés* » dans le cadre de la crise sanitaire. Dans près d'un quart des collectivités (22%) l'ayant instituée, tous les agents en ont bénéficié.

CONFIDENTIEL

Dans environ la moitié des collectivités concernées (47%), plus de la moitié des agents ont perçu cette prime exceptionnelle. Ce sont les communes qui ont le moins délibéré pour instituer la prime mais un nombre d'agents plus important a pu en bénéficier.

Or, si les primes n'ont jamais bénéficié à tous les agents dans les départements, régions et grandes intercommunalités (moins de 20% de ces collectivités en ont fait bénéficier à la moitié des agents), il apparaît que dans 23% des communes ayant délibéré, tous les agents ont perçu la prime COVID et dans 48% des communes plus de la moitié des agents.

La définition de critères d'attribution a été plus fréquente dans les communes de taille plus importante et au-delà de 350 agents employés, le taux d'agents bénéficiaires ne dépasse pas 35%.

Le montant moyen versé par les collectivités répondantes s'élève à 488 euros, le minimum étant de 40 euros et le maximum de 1 000.

Le niveau des primes versées varie sensiblement selon les collectivités. Les deux-tiers des collectivités ont versé des montants moyens situés entre 100 et 500 euros. Un tiers des collectivités a dépassé le seuil de 500 euros en moyenne, avec 14% de collectivités qui ont versé un montant de 1 000 euros, soit le maximum autorisé en-dehors des personnels des services sociaux et médicaux.

Les communes et communautés de communes sont les collectivités dont les primes sont les plus souvent restées en-deçà des plafonds réglementaires, même si les montants moyens versés par les communautés de communes se sont situés au-dessus de la moyenne (570 € contre 488 € en moyenne). Les départements ont versé les primes moyennes les plus élevées, sans doute en raison de la forte mobilisation de leurs services sociaux et médico-sociaux.

Quand la collectivité a instauré une prime COVID, la plupart des services en a bénéficié : services techniques, secrétaires de mairie (68%), services de l'état civil (60%), finances (50%), ressources humaines (45%), écoles (38%) et police municipale (23%).

6. Les impacts financiers de la crise

L'impact financier le plus fréquemment cité est le versement de la prime exceptionnelle. Ensuite, sont cités le paiement des heures supplémentaires, l'achat de matériel informatique et le remplacement des agents placés en autorisations d'absence.

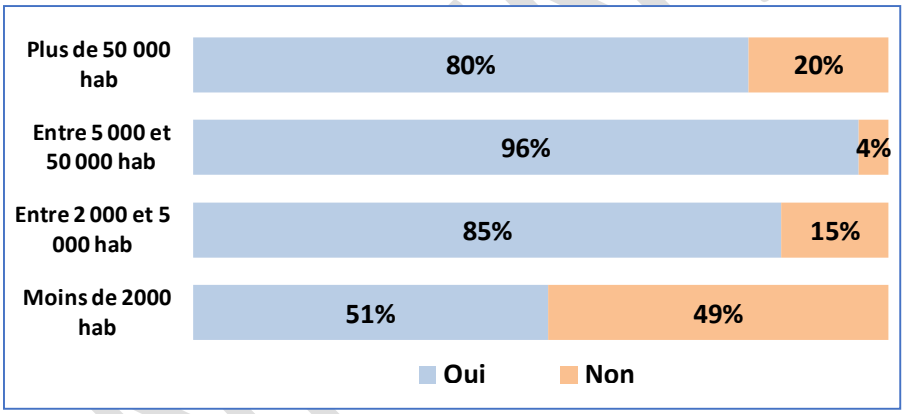
Certains éléments ont atténué les dépenses de fonctionnement : le non-paiement d'heures supplémentaires notamment du fait de la non-organisation d'événements (5%) ou le non-renouvellement de certains contrats (4% des collectivités).

CONFIDENTIEL

Mesures ayant eu un impact financier dans la gestion des ressources humaines

	% de collectivités déclarant cet impact
Instauration de la prime dite COVID	29%
Paiement d'heures supplémentaires	17%
Achat de matériels informatiques	13%
Autres	12%
Coûts liés au remplacement des agents placés en ASA	10%
Remboursement d'indemnités journalières pour les fonctionnaires CNRACL par la CPAM	6%
Non-paiement d'heures supplémentaires	5%
Non-renouvellement de certains contrats	4%
Recrutements non menés à terme	3%
Remboursement des mises à disposition d'agents	1%
Ensemble des collectivités ayant déclaré un impact	59%

Ressenti d'un impact financier de la crise sanitaire selon la taille de la commune



Toutes les communes soulignent l'impact financier significatif des mesures d'accompagnement prises en matière de GRH : 51% des communes de moins de 2 000 habitants, 96% des collectivités de 5 000 à 50 000 habitants.

CONFIDENTIEL

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique

L'article 14 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a habilité le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de quinze mois, toute mesure relevant du domaine de la loi afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la Fonction Publique :En définissant les autorités compétentes pour négocier et les domaines de négociation

- En fixant les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux
- En définissant les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et, le cas échéant, en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique.

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 nouvel article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 détermine, en fonction du niveau de négociation - national, local, ou à un échelon de proximité -, les autorités compétentes et les organisations syndicales représentatives habilitées à engager des négociations.

Les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ont qualité, au niveau national, pour participer à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement, des employeurs publics territoriaux et des employeurs publics hospitaliers.

Les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et les autorités administratives et territoriales compétentes ont qualité au niveau national, au niveau local ou à l'échelon de proximité pour conclure et signer des accords portant sur les domaines suivants (articles 8 bis et 8 ter de la loi n 83-634 du 13 juillet 1984) :

1° Les conditions et l'organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail

2° Le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail

3° L'accompagnement social des mesures de réorganisation des services

4° La mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations

5° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

6° La promotion de l'égalité des chances et la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières

7° L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap

8° Le déroulement des carrières et la promotion professionnelle

9° L'apprentissage

10° La formation professionnelle et la formation tout au long de la vie
11° L'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires

12° L'action sociale

13° La protection sociale complémentaire

14° L'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le nouvel article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit la conclusion d'accords-cadres, qui peuvent être soit communs à la fonction publique de l'Etat, à la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, ou spécifiques à l'une des trois fonctions publiques, en vue de définir la méthode applicable aux négociations portant sur les domaines mentionnés à l'article 8 ter. Ils ont pour objet de déterminer les modalités et, le cas échéant, le calendrier de ces négociations.

Pour tous les autres niveaux de négociation, il est possible de conclure des accords de méthode préalables à l'engagement d'une négociation portant sur les domaines mentionnés à l'article 8 ter.

Selon l'objet et le niveau des négociations, les organisations syndicales représentatives sont celles qui disposent d'au moins un siège :
- soit au sein du Conseil commun ou au sein des conseils supérieurs de la fonction publique
- soit au sein des comités sociaux.

Toutefois, un accord peut être conclu à un échelon administratif inférieur ne disposant pas d'un organisme consultatif. La condition de majorité s'apprécie, dans ce cas, au niveau de l'organisme consultatif institué à l'échelon administratif de proximité supérieur le plus proche du périmètre des agents publics concernés par cet accord.

Ainsi, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne disposant pas d'un organisme consultatif, l'organisme consultatif de référence est le comité technique puis, à partir de 2023, le comité social territorial du centre de gestion auquel est rattaché la collectivité territoriale ou l'établissement public.

Les accords conclus dans les domaines ouverts à la négociation prévus à l'article 8 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 peuvent comporter, dans les conditions mentionnées à l'article 8 sexies, des dispositions édictant des mesures réglementaires, ainsi que des clauses par lesquelles l'autorité administrative s'engage à entreprendre des actions déterminées n'impliquant pas l'édiction de mesures réglementaires.

Lorsque ces accords comportent des clauses dont la mise en œuvre implique des mesures réglementaires, l'autorité compétente fait connaître aux organisations syndicales le calendrier dans lequel elle envisage de prendre ces mesures.

Les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et les autorités territoriales ont également qualité pour participer à des négociations portant sur tout autre domaine que ceux définis à l'article 8 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Ces accords ne peuvent pas contenir des clauses réglementaires.

Le nouvel article 8 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 définit les conditions de validité des accords négociés. L'article 8 quater confirme la règle du caractère majoritaire d'un accord conclu. Celui-ci est réputé valide dès lors qu'il est signé par une ou par plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au total au moins 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

Le nouvel article 8 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 pose le principe selon lequel l'autorité compétente pour conclure et signer un accord est celle qui est compétente pour s'engager à prendre les mesures réglementaires que comporte le cas échéant l'accord ou pour, entreprendre les actions déterminées qu'il prévoit.

Lorsque l'accord contient des stipulations qui se substituent à un acte unilatéral, l'autorité compétente pour édicter cet acte unilatéral peut ne pas en être le signataire, sous réserve qu'elle en ait préalablement approuvé le contenu.
Lorsque l'accord contient spécifiquement des dispositions réglementaires qui se substituent à un acte unilatéral, l'ensemble des autorités compétentes pour édicter cet acte unilatéral sont signataires de l'accord.

Le nouvel article 8 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 organise un mécanisme d'approbation, préalable à la signature de l'accord, des ministres

chargés du budget et de la fonction publique, lorsque l'accord comporte des dispositions réglementaires, portant sur les thèmes du déroulement des carrières et de la promotion professionnelle, de l'intéressement collectif et des modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ainsi que de la protection sociale complémentaire.

L'autorité compétente pour signer un accord peut mandater une autre autorité pour négocier et conclure l'accord, sous réserve qu'elle en approuve les stipulations.

Lorsque l'accord comporte des dispositions réglementaires qui se substituent à celles contenues dans un acte unilatéral relevant de la compétence d'un organe collégial ou délibérant, l'autorité qui a négocié et conclu l'accord doit recueillir au préalable l'autorisation de ces autorités compétentes avant de pouvoir le signer.

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.

Le nouvel article 8 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit qu'à l'initiative des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au total au moins 50% des suffrages exprimés l'ouverture de négociations fasse l'objet d'échanges formalisés. L'autorité compétente organise alors une réunion pour déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies.

L'article 8 sexies précise les conditions et les limites de la portée normative que peuvent revêtir les clauses réglementaires d'un accord. Ces clauses, qui ne sont pas soumises à la consultation préalable des organismes consultatifs, ne peuvent pas porter sur des règles que la loi a chargé un décret en Conseil d'Etat de fixer, ni modifier des règles fixées par un décret en Conseil d'Etat ou y déroger.

Un accord relatif aux conditions d'application à un niveau inférieur d'un accord ne peut que préciser cet accord ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles (article 8 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Les accords mentionnés à l'article 8 bis sont publiés selon des modalités fixées par voie réglementaire. Ils entrent en vigueur le lendemain de leur publication ou à une date postérieure qu'ils fixent.

L'autorité signataire de ces accords en transmet sans délai copie au conseil supérieur compétent pour la fonction publique concernée et au Conseil commun de la fonction publique, s'il concerne au moins deux fonctions publiques.

Un comité de suivi est désigné pour chaque accord conclu. Il est composé de membres désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord et de représentants de l'autorité territoriale compétente.

Les accords peuvent être modifiés par des accords conclus dans le respect de la condition de majorité déterminée au I de l'article 8 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et selon des modalités précisées par voie réglementaire.

L'autorité signataire d'un accord peut suspendre l'application de celui-ci pour une durée déterminée en cas de situation exceptionnelle et dans des conditions précisées par voie réglementaire.

Les accords peuvent faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle par les parties signataires selon des modalités prévues par voie réglementaire. Lorsqu'elle émane d'une des organisations syndicales signataires, la dénonciation doit répondre aux conditions de majorité prévues au I de l'article 8 quater. Les clauses réglementaires que, le cas échéant, comporte un accord faisant l'objet d'une telle dénonciation restent en vigueur jusqu'à ce que le pouvoir réglementaire ou un nouvel accord les modifie ou les abroge.

Les conditions d'application des articles 8 bis à 8 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 sont définies par décret en Conseil d'Etat.

Les autorités territoriales ont l'obligation de proposer à l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'ouverture d'une négociation pour élaborer un nouveau plan d'action, six mois au plus tard avant l'expiration du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes *(Article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifié par l'article 3 de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021)*.

Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique : 1° Les organisations syndicales représentatives ayant qualité pour participer aux négociations et signer un accord conclu dans les domaines mentionnés à l'article 8 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 sont celles qui disposent d'au moins un siège dans les comités techniques.

Les dispositions des articles 8 bis et suivants de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 créés par l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 ne sont pas applicables aux négociations engagées avant la date de publication de cette ordonnance.

Un bilan de l'application des dispositions de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 est rendu public par le ministre chargé de la fonction publique au plus tard le 31 décembre 2025.

CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Assemblée Plénière du 6 mai 2021 à 14h30

Rapport de présentation

Projet de décret relatif à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique

***

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 14, a habilité le Gouvernement à prendre par ordonnance toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés entre les autorités administratives et territoriales et les organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique en :

- définissant les autorités compétentes pour négocier et les domaines de négociation ;
- fixant les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ;
- définissant les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et, le cas échéant, en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique.

La réforme de la négociation collective dans la fonction publique s'inscrit dans le cadre d'une réforme globale et ambitieuse du dialogue social, introduite par la loi du 6 août 2019. Partant du constat de son insuffisant développement dans les administrations publiques, elle vise à élargir les thèmes de négociation et à renforcer la portée juridique des accords majoritaires. Elle a également pour objectif de développer une véritable culture de la négociation et de permettre un changement de paradigme dans les pratiques du dialogue social de proximité.

L'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, élaborée en application de la loi du 6 août 2019, a été publiée le 18 février 2021. Elle renvoie la précision de ses modalités d'application à un décret en Conseil d'Etat.

Le projet de décret comprend onze articles.

L'article 1er permet aux accords de méthode de prévoir la faculté d'organiser une formation pour les participants à la négociation selon les modalités qu'ils fixent.

L'article 2 définit les conditions d'application de la faculté donnée aux organisations syndicales représentant au moins 50 % des suffrages exprimés de demander à l'autorité administrative ou territoriale compétente d'examiner la faisabilité d'ouvrir une négociation. Il précise les modalités de cette demande et de la réponse qui y est apportée par l'autorité administrative ou territoriale (formalisation de l'initiative, modalités de notification, délais applicables).

L'article 3 prévoit la possibilité pour les réunions organisées dans le cadre d'une négociation d'être tenues à distance (audio ou visioconférence, consultation dématérialisée) en rendant applicable le régime fixé par l'ordonnance n°2014-1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial. Les conditions de cette tenue peuvent être précisées, le cas échéant, par un accord cadre ou un accord de méthode.

L'article 4 précise les modalités de la vérification de la conformité des accords conclus par le directeur d'un établissement relevant de la fonction publique hospitalière aux normes de niveau supérieur par le directeur général de l'agence régionale de santé (ARS) dont dépend l'établissement, en préalable à leur publication. Il indique que la transmission à l'ARS est réalisée par voie électronique, que le comité social est informé en cas de décision de non-conformité et que l'ARS publie les accords déclarés conformes. Il définit également les délais dont dispose le directeur général de l'ARS pour vérifier la conformité de l'accord. Au-delà de ce délai, silence vaut décision de conformité.

L'article 5 identifie les mentions qui doivent obligatoirement figurer dans les accords conclus dans les conditions prévues au II de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 (organisations syndicales signataires, fondement juridique, calendrier de mise en œuvre et durée des mesures).

L'article 6 précise les modalités de publication des accords. La publication des accords est réalisée par l'autorité administrative ou territoriale signataire, par tout moyen approprié de manière à assurer une publicité suffisante auprès à la fois des agents concernés et des organisations syndicales représentatives. Les accords qui comportent des clauses édictant des mesures réglementaires sont publiés dans les mêmes conditions que les actes administratifs ayant le même objet. L'ensemble des accords sont transmis par l'autorité administrative ou territoriale signataire en vue d'être rendus accessibles à tous les agents sur un espace numérique dédié.

L'article 7 prévoit l'information des organisations syndicales siégeant au sein de l'organisme consultatif de référence pour la négociation des accords signés, de leur mise en œuvre et, le cas échéant, de leur modification, suspension ou dénonciation.

L'article 8 précise les modalités de révision d'un accord, par la conclusion d'un nouvel accord dans les mêmes conditions que l'accord initial. Il précise également, en cas d'initiative de tout ou partie des organisations syndicales signataires, la manière dont s'apprécie la condition de majorité nécessaire en fonction du cycle électoral dans lequel intervient la révision.

L'article 9 prévoit que l'accord peut être suspendu par l'autorité administrative ou territoriale signataire de l'accord, en cas de situation exceptionnelle. La suspension, dont le délai est encadré, et, le cas échéant, son renouvellement, doivent être motivés.

L'article 10 prévoit qu'un accord à durée indéterminée, lorsque les clauses de l'accord ne peuvent plus être appliquées, peut être dénoncé, à l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale ou d'organisations syndicales signataires. L'article précise la manière dont s'apprécie, dans ce dernier cas, la condition de majorité nécessaire à la dénonciation de l'accord.

L'article 11 est l'article d'exécution du projet de décret.

Tel est l'objet du projet de décret soumis à l'avis du Conseil commun de la fonction publique, en application de l'article 2-2° du décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 modifié relatif au Conseil commun de la fonction publique.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 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 destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident auxquelles souscrivent les agents que ces personnes publiques emploient. Ces garanties sont au minimum celles définies au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale. Le montant de la participation ne peut être inférieur à la moitié du financement nécessaire à la couverture de ces garanties minimales.
Ces personnes publiques peuvent également participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès auxquelles souscrivent les agents qu'elles emploient.

Lorsqu'un accord négocié prévoira la souscription par un employeur public d'un contrat collectif pour la couverture complémentaire de tout ou partie de ces risques, cet accord pourra prévoir la participation obligatoire de l'employeur au financement des garanties destinées à couvrir tout ou partie des risques et la souscription obligatoire des agents à tout ou partie des garanties que le contrat collectif comporte.

La participation financière des collectivités est réservée aux contrats à caractère collectif ou individuel sélectionnés par les employeurs publics au terme d'une procédure de mise en concurrence.

Un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités d'application de cette réforme.

L'article 1er de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 prévoit l'extension de l'application des dispositions du nouvel article 22 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 aux agents contractuels. Ce même article prévoit que ces dispositions peuvent être rendu applicables aux agents que les personnes publiques emploient. La liste de ces agents sera fixée par décret en Conseil d'Etat.

L'article 2 de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 précise les dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale. L'article 88-2 de la loi du 26 janvier 1984 est modifié afin de conserver par dérogation le dispositif existant de labellisation dans le versant de la fonction publique territoriale et d'élargir le champ des contrats ou règlements éligibles à la participation financière de l'employeur territorial.

Le même article 2 ajoute deux articles à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

- l'article 88-3 adapte les principes énoncés à l'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 à certaines spécificités de la fonction publique territoriale en prévoyant que

le montant de référence de l'obligation de participation financière en matière de protection sociale complémentaire *« santé »* ne peut être inférieure à la moitié d'un montant de référence fixé par décret. Cet article fixe également une obligation de participation financière des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire *« prévoyance »* qui ne peut être inférieure à 20 % d'un montant de référence fixé par décret.
Ce décret précisera les garanties minimales en protection sociale complémentaire *« prévoyance »*.

- l'article 88-4 prévoit la tenue d'un débat sur les garanties de protection sociale complémentaire dans les six mois qui suivent le renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (et dans un délai d'un an à compter de la publication de l'ordonnance : article 4 de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021).

L'article 4 de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 précise les modalités d'entrée en vigueur de l'ordonnance. Par principe, les dispositions de l'ordonnance entrent en vigueur le 1er janvier 2022.

Certaines dérogations permettent cependant une application progressive des conséquences de cette ordonnance :

- Afin de préserver les situations juridiquement constituées, et notamment les conventions de participation en cours à la date du 1er janvier 2022, les dispositions de l'ordonnance ne sont applicables aux employeurs publics qu'au terme des conventions en cours qu'ils ont conclu

- L'obligation de participation financière à hauteur d'au moins 50% de la protection sociale complémentaire *« santé »* s'impose aux employeurs territoriaux à compter du 1er janvier 2026. L'obligation de participation financière à hauteur de 20% de la protection sociale complémentaire *« prévoyance »* s'impose aux employeurs territoriaux à compter du 1er janvier 2025.

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.

CONVENTION DE PARTENARIAT
Assistance à maîtrise d'ouvrage pour accompagner la Coordination des employeurs territoriaux dans la négociation des textes d'application de la réforme de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale

Entre

L'Association France urbaine, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 22 rue Joubert, 75009 Paris
Représentée aux fins de la présente convention par Madame Johanna ROLLAND, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « France urbaine »,

L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 41 quai d'Orsay, 75007 Paris
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur François BAROIN, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « AMF »,

L'Association des communautés de France, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 22 rue Joubert, 75009 Paris
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur Sébastien MARTIN, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « AdCF »,

La Fédération nationale des centres de Gestion, dont le siège social est situé 80 rue de Reuilly, 75012 PARIS
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur Michel HIRIART, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « FNCDG »,

L'Assemblée des départements de France, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 6 Rue Duguay Trouin, 75006 Paris
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur Dominique BUSSEREAU, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « ADF »,

PROJET

Régions de France, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 282, boulevard Saint Germain, 75007 Paris
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur Renaud MUSELIER, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « Régions de France »,

L'Association des maires ruraux de France, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 52 avenue Foch 69006 Lyon,
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur Michel FOURNIER, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « AMRF »,

L'Association Villes de France, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 94 rue de Sèvres 75007 Paris,
Représentée aux fins de la présente convention par Madame Caroline CAYEUX, en sa qualité de Présidente,
Ci-après désignée « Villes de France »,

L'Association des petites villes de France, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 42 boulevard Raspail 75007 Paris,
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur Christophe BOUILLON, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « APVF »,

Le Centre national de la fonction publique territoriale, dont le siège social est situé 80 rue de Reuilly, CS 41232, 75578 PARIS Cedex 12
Représenté aux fins de la présente convention par Monsieur François DELUGA, en sa qualité de Président,
Ci-après désigné « CNFPT »,

Ci-après conjointement désignés « **les Parties** »

Il est exposé ce qui suit :

PROJET

PREAMBULE

La protection sociale des agents territoriaux dite *« statutaire »* assure un maintien intégral puis partiel du traitement pendant une certaine période en cas de maladie, maternité ou accident de service.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire (PSC) auxquelles souscrivent leurs agents (article 22 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

La participation des employeurs territoriaux au financement de la PSC est facultative jusqu'au 31 décembre 2024.

Le cadre de ce régime est précisé par les dispositions du décret n°2021-1474 du 8 novembre 2011 et des arrêtés subséquents.

La participation des employeurs publics territoriaux doit revêtir plusieurs caractéristiques :
- Être éligible au titre des critères de solidarité : l'aide est « réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités »

- Concerner les garanties de protection sociale complémentaire que sont la *santé* (risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et risques liés à la maternité), et la *prévoyance*, (incapacité de travail, invalidité et décès)

- Être soumise à des procédures d'acquisition de garanties permettant la sélection d'organismes d'assurance de manière transparente et non-discriminatoire. Le législateur a précisé les deux procédures alternatives, ou cumulatives la *labellisation* et la *convention de participation,* après mise en concurrence de l'employeur.

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 destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident auxquelles souscrivent les agents que ces personnes publiques emploient. Ces garanties sont au minimum celles définies au II de l'article L 911-7 du code de la sécurité sociale. Le montant de la participation ne peut être inférieur à la moitié du financement nécessaire à la couverture de ces garanties minimales.
Ces personnes publiques peuvent également participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès auxquelles souscrivent les agents qu'elles emploient.

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.

PROJET

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...

Depuis 2018, l'ensemble des associations représentatives de collectivités (AMF, ADF, Régions de France, AdCF, AMRF, APVF, France urbaine, Villes de France), le CNFPT et la FNCDG sont regroupées au sein de la Coordination des employeurs territoriaux (CET) afin de parler d'une même voix face avec l'État et les organisations syndicales, et d'assumer leur rôle de codécideurs des évolutions concernant la fonction publique territoriale, conformément à l'esprit de la décentralisation.

Les élus de la Coordination participent aux discussions préparatoires aux trois textes réglementaires prévus en matière de PSC.

Eu égard à l'importance sociale et budgétaire de cette réforme, ils souhaitent s'appuyer sur une expertise forte en matière de protection sociale complémentaire dans les collectivités afin d'éclairer leurs discussions et les propositions qu'ils pourront faire à leurs interlocuteurs étatiques et syndicaux.

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. Le cahier des charges précisait que le prestataire retenu devrait :
- Apporter les éléments nécessaires pour juger de la pertinence des propositions de montants 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 ;
- Présenter les grandes garanties possibles dans le cadre d'un contrat prévoyance, leurs niveaux éventuels et les coûts moyens induits afin de déterminer le contenu du futur panier de prévoyance minimal qui servira de base au calcul de la participation employeur
- Animer la réflexion de la Coordination et accompagner la rédaction d'un texte exposant ses propositions en matière de mesures réglementaires nécessaires pour la bonne mise en œuvre des dispositifs de PSC.

La Coordination des employeurs territoriaux a confié à deux de ses membres, France Urbaine et Fédération nationale des centres de gestion, le soin de mener une consultation en vue de la sélection d'une assistance à maîtrise d'ouvrage pour

PROJET

accompagner la Coordination dans la négociation des textes d'application de la réforme de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale. A la suite de cette consultation, trois offres ont été adressées. L'offre de la société UNAP Conseils a été retenue sur la base de trois critères de sélection :

- La qualité de l'analyse et des propositions
- Les capacités professionnelles et techniques notamment au regard des qualifications, des moyens matériels et humains proposés et des références dans l'accompagnement des collectivités et des CDG dans la mise en œuvre de contrats de participation en matière de PSC
- Le prix des prestations.

La société UNAP Conseils a été notifiée de l'acceptation de son offre le 4 mai 2021.

Ceci étant exposé, les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

Les parties s'engagent, selon les modalités et conditions prévues ci-après, à collaborer ensemble à la réalisation des travaux préparatoires à la mise en œuvre de la participation obligatoire des collectivités en matière de PSC.

Dans ce cadre, elles s'engagent à se réunir, à intervalle régulier pendant toute la durée des travaux menés par l'AMO mais aussi lors de la phase d'élaboration et de présentation au CSFPT et au CCFP des projets de textes réglementaires, aux fins d'examiner ensemble l'état d'avancement des propositions et de décider ensemble de la stratégie à adopter et de tous les ajustements ou réorientations nécessaires.

Les parties s'engagent également à contribuer au financement de l'étude confiée à la société UNAP Conseils selon les modalités définies à l'article 3 de la présente convention.

ARTICLE 2 : MODALITES DE MISE EN OEUVRE

A l'origine du projet d'accompagnement de la coordination par un AMO, France urbaine et la FNCDG coordonnent les travaux engagés avec la société UNAP Conseils.

Un groupe de travail composé de l'ensemble des membres de la coordination signataires de la présente convention se réunira à intervalle régulier. Les réunions en distanciel seront privilégiées au regard du contexte sanitaire. Ce groupe de travail, ayant vocation à définir une stratégie, se réunira selon deux configurations : réunions avec les techniciens des associations membres de la CET, comités techniques préparatoires aux réunions rassemblant les élus arrêtant la stratégie politique. Au moins un élu représentant chaque membre participera à ces réunions.

Le calendrier de réalisation de l'étude et d'élaboration des projets de textes sera le suivant :

PROJET

- Mai-Juin 2021 : Définition du panier minimal en matière de *« prévoyance »* et détermination des montants de référence (santé et prévoyance)

- Juin-Juillet 2021 : Définition et validation de propositions de révision du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 (adaptation au regard des dispositions de l'ordonnance et amélioration du dispositif existant) / Présentation de ces propositions en coordination des employeurs territoriaux, à la DGCL, au cabinet de la Ministre de la transformation et de la fonction publiques

- Septembre 2021 : Groupe de travail conclusif avant présentation des textes au CSFPT et au CCFP

Les réunions avec les élus seront précédées d'une réunion préparatoire avec un comité technique composé de techniciens désignés par les parties.

Le Président, le Directeur et les chargés de mission du CSFPT seront également associés aux travaux menés dans le cadre de cet AMO.

ARTICLE 3 : CONTRIBUTIONS DE CHACUNE DES PARTIES

Chacun des partenaires s'engage à participer activement aux travaux du groupe de travail politique et au comité technique.

Chaque partie participera au financement de l'étude menée par la société UNAP Conseils à part égale, que ce soit pour la facturation du prix forfaitaire proposé ou pour celle des travaux d'élaboration des propositions d'évolution réglementaire facturés à l'heure ou à la demi-journée.

Dans son offre du 30 avril 2021, la société UNAP Conseils propose un tarif forfaitaire de 2 800 € HT, ce tarif comprenant :
- La préparation de la mission,
- L'apport des éléments nécessaires pour juger de la pertinence des propositions de montants de référence du panier de soins en matière frais de santé,
- La présentation des garanties possibles en matière de prévoyance complémentaire, des différentes options éventuelles et de leurs impacts financiers, ainsi que les prestations de conseil pour déterminer le contenu du futur panier de prévoyance minimal
- La réalisation de simulations de l'impact budgétaire des différentes hypothèses sur un échantillon de collectivités et d'EPCI représentatif (communes, EPCI, départements, régions plus deux CDG/CIG)
- La tenue d'une réunion technique et d'une réunion avec les élus représentant les parties sur le panier minimal santé et le panier minimal prévoyance.

Concernant l'accompagnement à la réflexion ainsi que l'aide à la rédaction des propositions de mesures réglementaires ou législatives souhaitables pour la bonne mise en œuvre de la réforme, la société UNAP Conseils propose un tarif journalier de 800€ HT.
Seront facturés par ½ journée les travaux en présentiel, soit 400 € HT la ½ journée, et à l'heure les travaux en distanciel, soit 100€ HT / H.

PROJET

Le budget maximal pour la rédaction des propositions d'évolutions règlementaires est évalué par la société UNAP Conseils à 4 000€ HT.

Le contrat d'accompagnement et de conseil de la société UNAP Conseils sera conclu par les membres de la Coordination signataires de la présente convention qui s'engagent à acquitter leur part de financement directement auprès d'UNAP Conseils dans les meilleurs délais à compter de la réception de la demande de règlement.

ARTICLE 4 : MODALITES DE SUIVI DE LA CONVENTION

Les personnes chargées du suivi de l'application de la convention sont :

- Pour France Urbaine :
- Pour l'AMF :
- Pour l'AdCF :
- Pour la FNCDG :
- Pour l'ADF :
- Pour Régions de France :
- Pour l'AMRF :
- Pour Villes de France :
- Pour l'APVF :
- Pour le CNFPT :

ARTICLE 5 : COMMUNICATION

Les parties s'engagent à s'informer au préalable de la mise en œuvre de toute action de communication concernant l'étude menée en collaboration avec la société UNAP Conseils.

De plus, elles s'engagent à définir conjointement, pour les actions le nécessitant, les modalités de communication et à faire apparaître sur tout support de diffusion les logos de chacune d'elles, dans des formats similaires.

ARTICLE 6 : PROPRIETE INTELLECTUELLE

Les parties conservent la propriété intellectuelle de leurs travaux et des informations qu'elles mettent à disposition de la société UNAP Conseils et de la coordination dans le cadre de l'accompagnement à la mise de la participation obligatoire en matière de PSC.

À cet effet, les parties s'engagent à mentionner la source des informations qu'elles seraient amenées à utiliser dans leurs propres travaux et publications.

ARTICLE 7 : DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention de partenariat est établie pour une durée de 1 an (année civile, année 2021). Chaque partie peut mettre fin à cette convention sans donner plus d'explication et à sa convenance, par courrier recommandé avec accusé de réception sous réserve d'un préavis de 1 mois.

PROJET

Fait à Paris, en 10 exemplaires

Le 6 mai 2021

Dominique BUSSEREAU	François BAROIN	François DELUGA
Président de l'ADF	Président de l'AMF	Président du CNFPT
Michel HIRIART	Renaud MUSELIER	Caroline CAYEUX
Président de la FNCDG	Président de Régions de France	Présidente de Villes de France
Johanna ROLLAND		Sébastien MARTIN
Présidente de France Urbaine		Président de l'AdCF
Christophe BOUILLON		Michel FOURNIER
Président de l'APVF		Président de l'AMRF

PROJET

INTERCOMMUNALITÉS DE FRANCE

Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

CONFIDENTIEL

ENQUETE SUR L'IMPACT RH DES FUSIONS D'EPCI

AVRIL 2021

SOMMAIRE

Introduction

Méthodologie et typologie des communautés répondantes

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

Introduction

La décennie 2010 a été marquée par deux vagues successives de redéfinition de la carte des intercommunalités de France.

La première a pris place en 2013 et 2014 à la suite de la loi de réforme des collectivités territoriale de 2010 et a notamment achevé le rattachement de l'ensemble des communes à une communauté – hors Ile-de-France où ceci est intervenu postérieurement et hors îles mono-communales – ainsi que des révisions de périmètres.

Le deuxième mouvement, mis en œuvre au 1er janvier 2017 conformément à la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) du 7 août 2015, a eu pour objet de regrouper des intercommunalités ou à en modifier le périmètre afin de favoriser leur périmètre d'action eu égard aux bassins de vie et à leurs domaines de compétences, ainsi que pour tenir compte d'un nouveau seuil de 15 000 habitants (adapté dans les départements peu denses).

Parmi les évolutions de périmètres intercommunaux observées, les fusions d'intercommunalités se distinguent à plusieurs égards. D'abord par leur ampleur : en 2017, les 450 fusions ont grandement contribué à la réduction d'un tiers du nombre des communautés et métropoles.

Il est aussi intéressant de souligner la logique propre aux fusions d'intercommunalités qui reposent sur des harmonisations progressives en matière de contour des compétences exercées (deux ans laissés pour cela), de fiscalité, de tarifs et, nécessairement, de gestion des ressources humaines.

En dépit de ces délais, la préparation puis la mise en œuvre sur le long terme des fusions d'intercommunalités constituent un chantier interne considérable, d'un point de vue tant politique qu'administratif.

Les fusions intervenues au 1er janvier 2017 ont ceci de particulier qu'elles ont été préparées dans des délais très contraints, ce qu'avait d'ailleurs déploré l'AdCF au moment de l'examen parlementaire du projet de loi NOTRe : les schémas départementaux de coopération intercommunale qui les prévoyaient n'ont été connus qu'en mars 2016 et, au gré des votes des conseils municipaux qui ont suivi, les perspectives ont parfois été définitives moins de six mois avant l'échéance. Par ailleurs, plusieurs nouveaux transferts de compétences aux intercommunalités ont également eu lieu en 2017.

C'est dans ces conditions que les élus et les cadres intercommunaux ont dû travailler à la mise en place des nouvelles organisations rendues nécessaires par ces fusions (organigramme, nouvelle définition des missions, conditions de travail, indemnités, accompagnement individuel, etc.).

Depuis plusieurs années, la FNCDG et l'AdCF rassemblent leurs expertises dans le champ statutaire et institutionnel pour accompagner leurs adhérents sur les incidences, pour les agents, des évolutions qu'ont connues les intercommunalités en France, dont les fusions, et en faire état auprès des pouvoirs publics nationaux.

En ce début de mandature 2020-2026, il nous est apparu pertinent de donner à voir un état des lieux des évolutions et des choix intervenus concernant les ressources humaines des communautés et des métropoles issues de fusions depuis le 1er janvier 2017.

Une enquête a pour cela été adressée, dont vous lirez les enseignements dans cette publication.

Ce faisant, l'AdCF et la FNCDG souhaitent contribuer à la bonne compréhension de la réalité des ressources humaines intercommunales, et donc des intercommunalités concernées, et fournir des points de repères aux équipes politiques installées en 2020, qui peuvent avoir à mettre en place leurs actions sans avoir participé à des fusions qui continuent de marquer le contexte local.

Méthodologie et typologie des communautés répondantes

L'ensemble des EPCI a été destinataire de l'enquête. Toutefois, il leur a été expressément demandé de ne répondre que s'ils avaient été concernés par une fusion depuis le 1er janvier 2017.

L'envoi des liens pour répondre au questionnaire a été réalisé par mail du 16 décembre 2020.

Une première relance générale a été réalisée le 21 janvier 2021. Des relances plus ciblées ont été effectuées auprès des communautés d'agglomération et urbaines issues de fusions au 1er janvier 2017 du 18 au 22 février 2021.

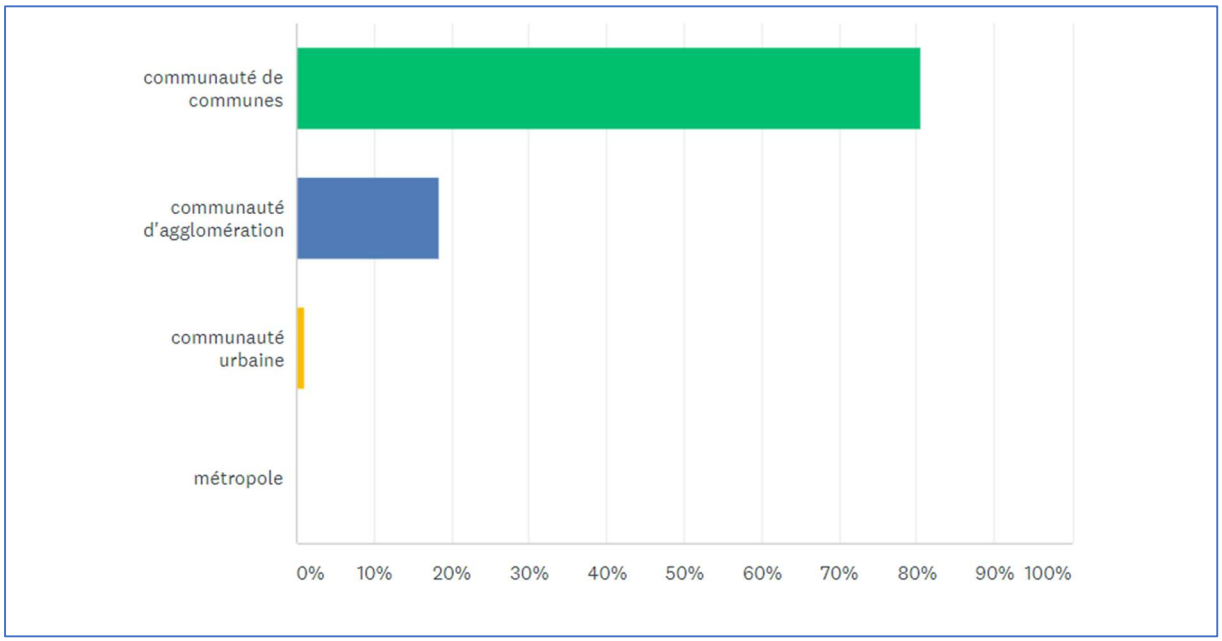
La dernière relance générale s'est déroulée le 23 mars.

L'enquête a été arrêtée au 6 avril 2021 avec 98 réponses complètes, soit près de 22% des EPCI issus de fusion.

Le mode de recueil des données s'est opéré via internet, le questionnaire ayant été mis en ligne sur la plateforme Survey Monkey.

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

Statut juridique des communautés répondantes

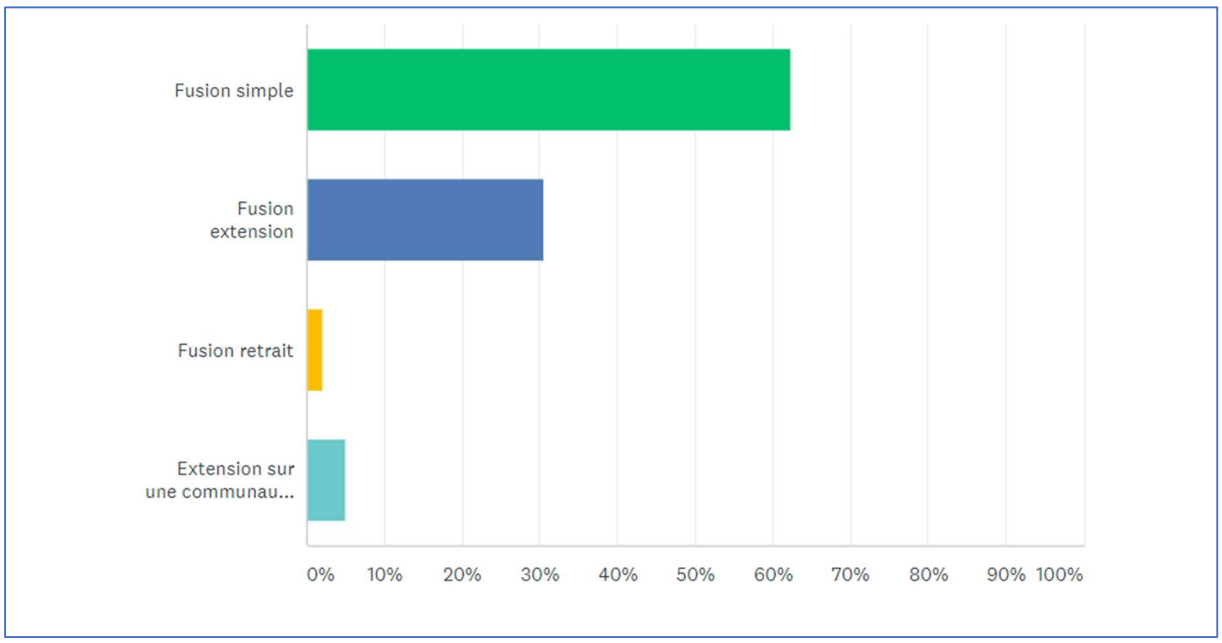


98 répondants

Pour la très grande majorité (plus de 94%), la fusion est entrée en vigueur le 1er janvier 2017.
Une communauté est issue d'une fusion ayant eu lieu en 2018, une autre en 2019, trois autres en 2020.

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

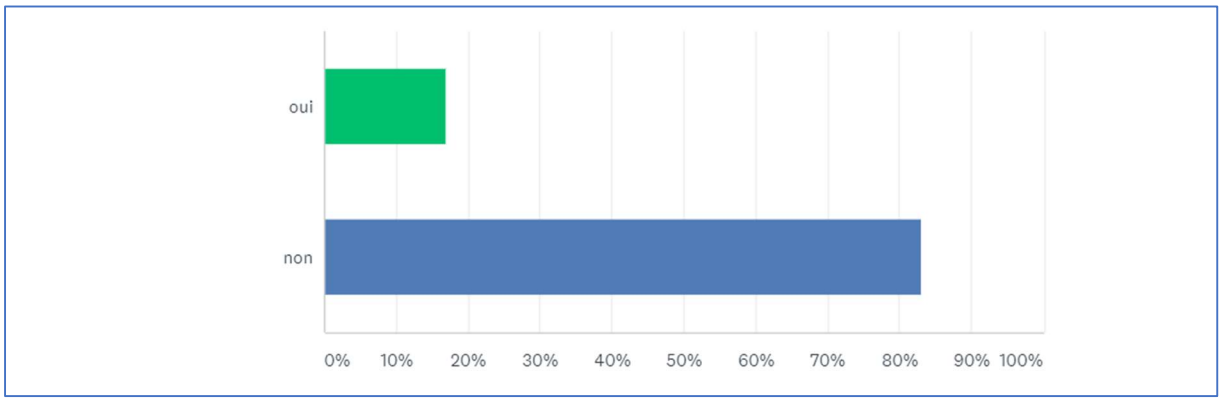
Type de fusion ayant entraîné la création de l'EPCI



98 répondants

16 communautés (16,84%) ont un périmètre interdépartemental.

Périmètre interdépartemental ou non de l'EPCI



95 répondants

Les 98 communautés répondantes représentent au total plus de 3 943 500 habitants :

Population minimum : 5 000 habitants

La loi du 7 août 2015 dite loi NOTRe a relevé le seuil minimal obligatoire des intercommunalités à 15 000 habitants, mais en l'assortissant d'une multitude d'adaptations possibles.
Ainsi, ce nouveau seuil était assoupli lorsqu'un EPCI à fiscalité propre préexistant ou en projet se trouvait dans l'une de ces situations :

- si la densité du projet de périmètre était inférieure à 30% de la densité nationale

- s'il se situait en zone de montagne (au moins la moitié des communes concernées) ou bien si toutes les communes composaient une zone insulaire

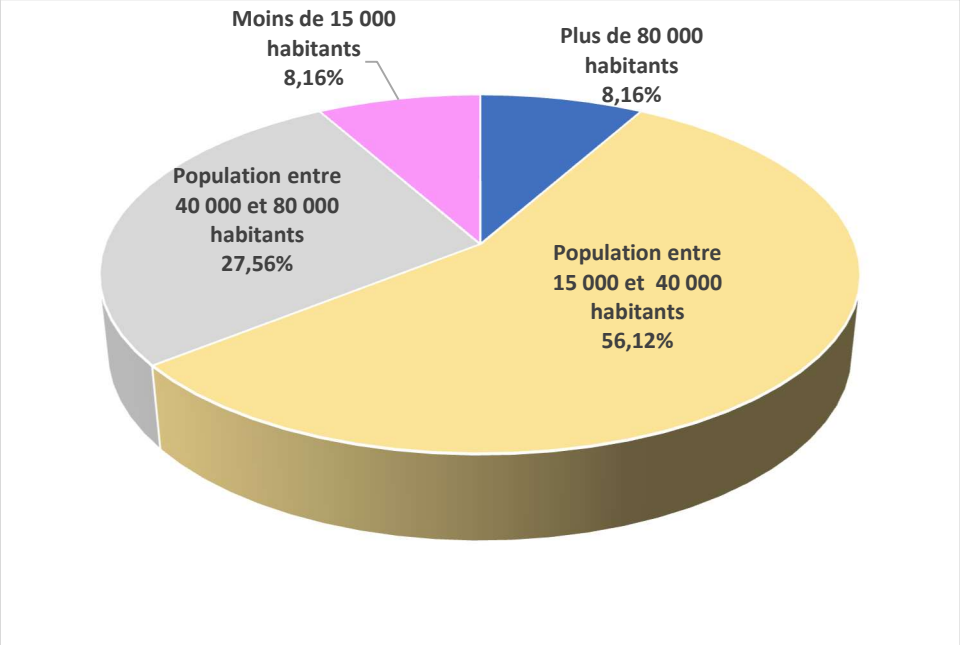
- si une communauté de plus de 12 000 habitants issue d'une fusion ayant eu lieu entre le 1er janvier 2012 et la date de publication de la loi « NOTRe »

- si les deux conditions cumulatives suivantes sont réunies :
Condition n°1 : le projet de périmètre doit se situer dans un département dont la densité est inférieure à la densité nationale
Condition n°2 : le projet de périmètre a une densité démographique qui est inférieure à la moitié de la densité nationale.

Population maximum : 300 000 habitants
Population moyenne : 40 240 habitants.

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

Typologie des EPCI répondants en fonction du nombre d'habitants



98 répondants

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

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

Concernant les agents contractuels, avant la fusion, les communautés répondantes employaient en moyenne 25 contractuels (18,25% des effectifs). Neuf

communautés n'en employaient aucun, le maximum d'agents contractuels étant de 255.

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

49 communautés (56,32% des répondants) employaient avant la fusion des agents pluri-employés : la moyenne d'agents pluri-employés étant de 5.

Au 1er décembre 2020, 56 communautés (62,22% des répondants) emploient des agents pluri-employés : cela représente en moyenne 6 agents.

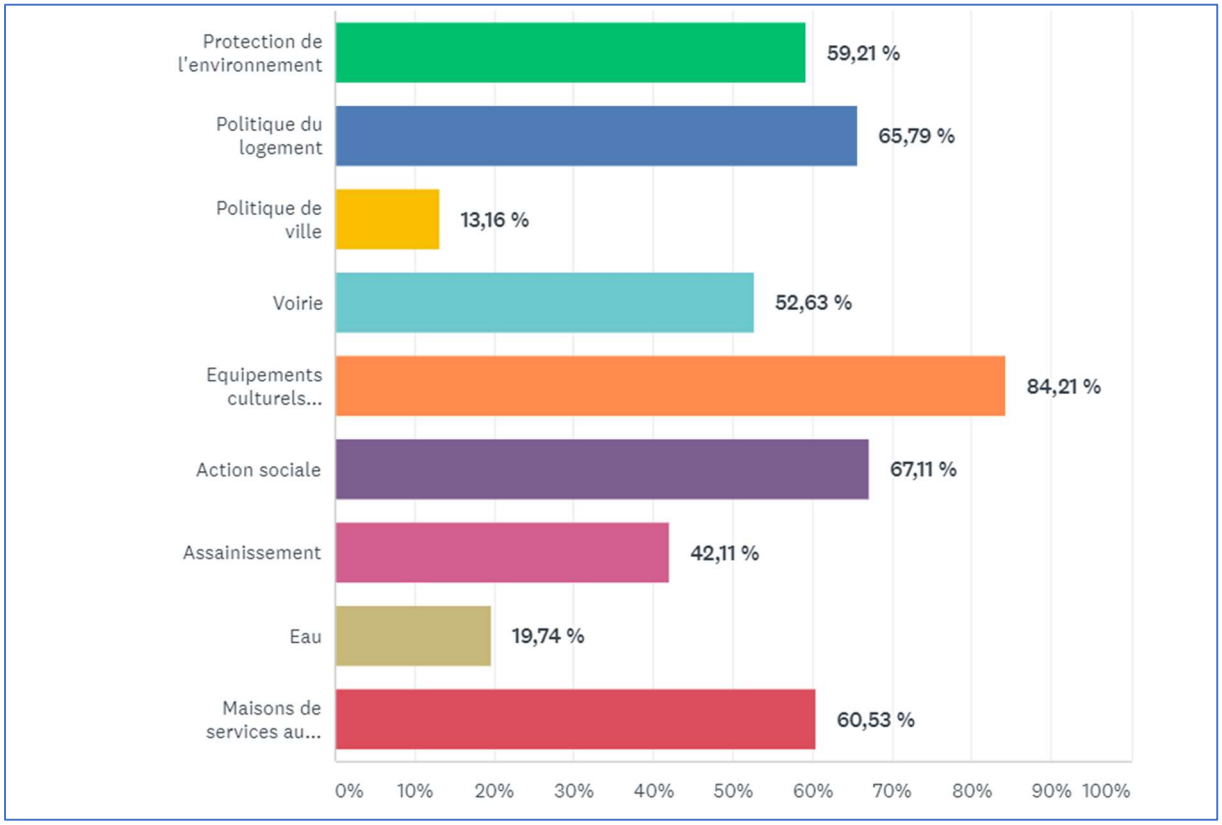
1. Les compétences exercées à l'issue de la fusion

Les 76 communautés de communes ayant répondu à cette question ont indiqué quelles compétences optionnelles ou supplémentaires avaient été harmonisées après la fusion.
Il s'agit majoritairement de :

- La construction, l'entretien et le fonctionnement d'équipements culturels et sportifs et d'équipements de l'enseignement préélémentaire et élémentaire (84,21% des répondants)
- L'action sociale d'intérêt communautaire (67,11%)
- La politique du logement et du cadre de vie (65,79%)
- La création et la gestion de maisons de services au public (60,53%)
- La protection et la mise en valeur de l'environnement (59,21%)
- La création, l'aménagement et l'entretien de la voirie (52,63%)

Plus marginalement, les communautés de communes répondantes évoquent l'assainissement (42,11%), l'eau (19,74%) et certains éléments de la politique de la ville comme l'élaboration du diagnostic du territoire, la définition des orientations du contrat de ville, l'animation et la coordination des dispositifs contractuels de développement urbain (13,16%).

Compétences optionnelles ou supplémentaires harmonisées après la fusion par les communautés de communes



76 répondants

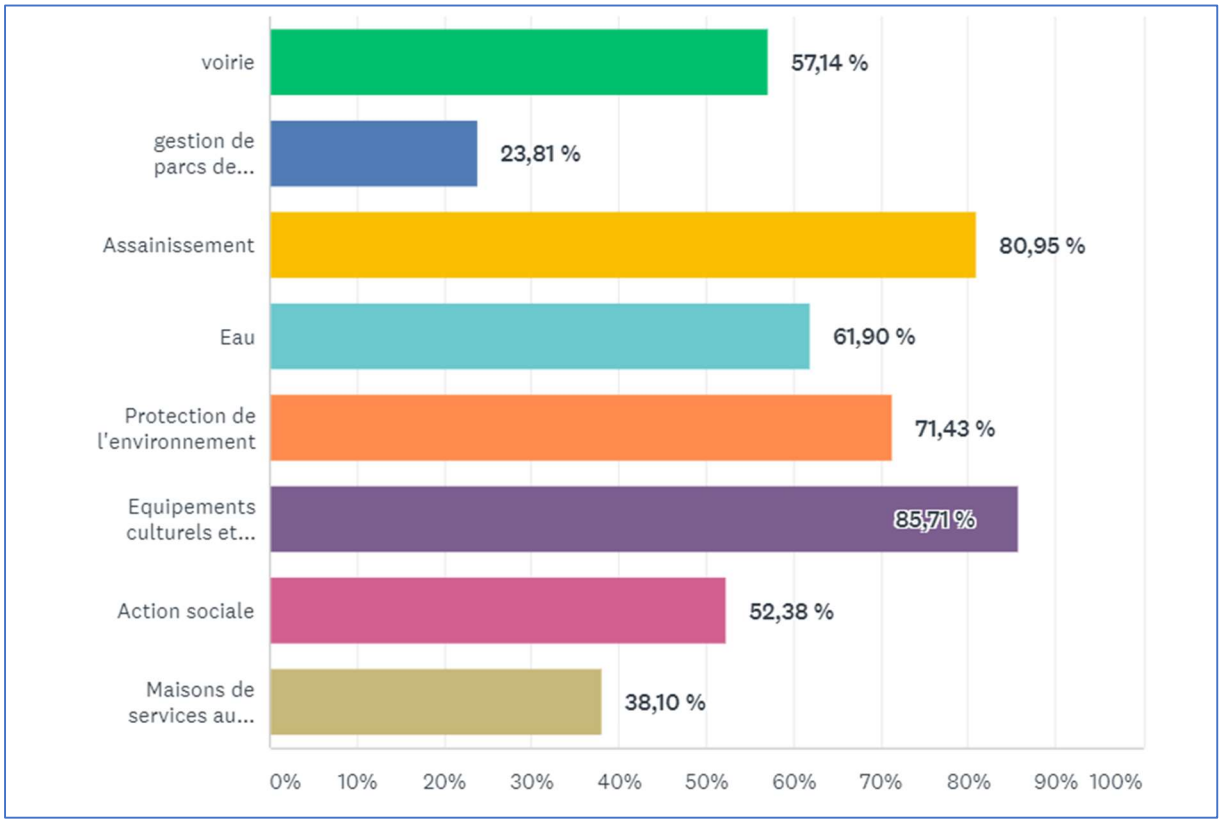
Les 18 communautés d'agglomération et la communauté urbaine ont indiqué quelles compétences optionnelles ou supplémentaires avaient été harmonisées après la fusion.

Il s'agit majoritairement de :

- La construction, l'aménagement, l'entretien et la gestion d'équipements culturels et sportifs (85,71% des répondants)
- L'assainissement (80,95%)
- Certains éléments de la politique en matière de protection et de mise en valeur de l'environnement (71,43%)
- L'eau (61,90%)
- La création, l'aménagement et l'entretien de voirie d'intérêt communautaire (57,14%)
- L'action sociale d'intérêt communautaire (52,38%)
- La création et la gestion de maisons de services au public (38,10%).

Quatre communautés d'agglomération évoquent l'harmonisation de la compétence *« création ou aménagement et gestion de parcs de stationnement »* (23,81%).

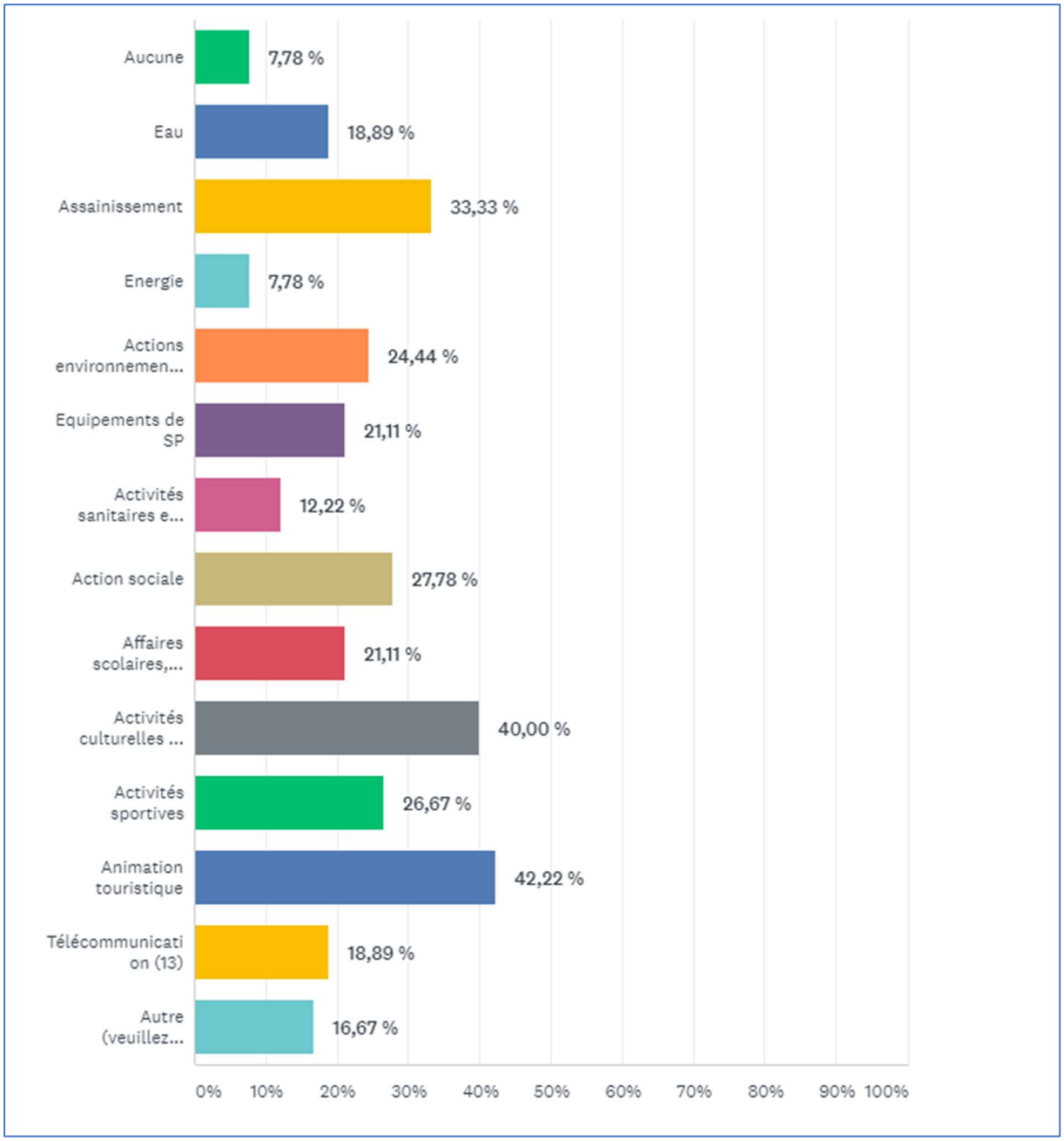
Compétences optionnelles ou supplémentaires harmonisées après la fusion par les communautés d'agglomération



19 répondants

Concernant les compétences facultatives harmonisées après la fusion, si sept communautés n'en ont harmonisé aucune, les autres répondants évoquent l'animation touristique (42,22%), les activités culturelles ou socio-culturelles (40%), l'assainissement (33,33%), l'action sociale (27,78%), les activités sportives (26,67%), les actions environnementales (24,44%), les équipements de services publics (21,11%), les affaires scolaires, périscolaires, l'enseignement supérieur (21,11%), l'eau (18,89%).

Compétences facultatives harmonisées après la fusion



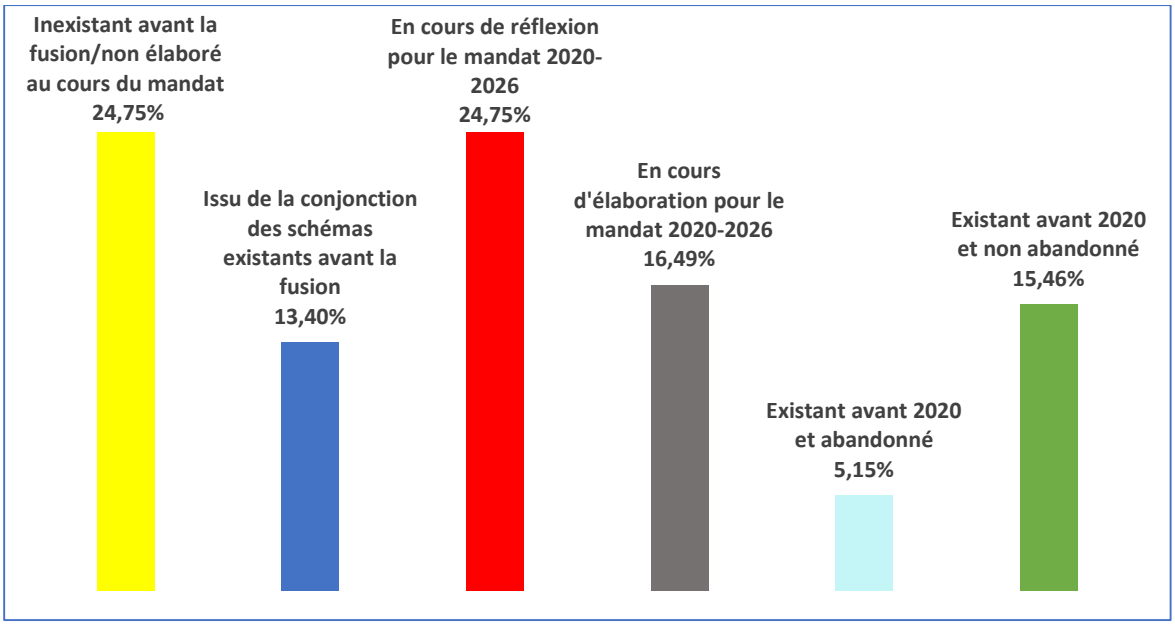
90 répondants

Sont plus minoritairement cités : les infrastructures de télécommunication, les activités sanitaires et sociales, l'énergie, les circuits de randonnée, les équipements touristiques, la lutte contre l'incendie, le développement économique, la voirie, les actions sur l'enfance et la petite enfance, la gestion d'équipements sportifs, l'urbanisme, la création et la gestion des équipements portuaires et nautiques, la gestion et la valorisation des déchets, les transports collectifs...

2. Les mutualisations

L'article L 5211-39-1 du code général des collectivités territoriales, créé par la loi RCT n°2010-1563 du 16 décembre 2010, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi Engagement et Proximité n°2019-1461 du 27 décembre 2019, prévoyait : *« Afin d'assurer une meilleure organisation des services, dans l'année qui suit chaque renouvellement général des conseils municipaux, le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre établit un rapport relatif aux mutualisations de services entre les services de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et ceux des communes membres. Ce rapport comporte un projet de schéma de mutualisation des services à mettre en œuvre pendant la durée du mandat. Le projet de schéma prévoit notamment l'impact prévisionnel de la mutualisation sur les effectifs de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et des communes concernées et sur leurs dépenses de fonctionnement. Le rapport est transmis pour avis à chacun des conseils municipaux des communes membres. Le conseil municipal de chaque commune dispose d'un délai de trois mois pour se prononcer. A défaut de délibération dans ce délai, son avis est réputé favorable. Le projet de schéma est approuvé par délibération de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre. Le schéma de mutualisation est adressé à chacun des conseils municipaux des communes membres de l'établissement public de coopération intercommunale. Chaque année, lors du débat d'orientation budgétaire ou, à défaut, lors du vote du budget, l'avancement du schéma de mutualisation fait l'objet d'une communication du président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre à son organe délibérant. »*

Existence du schéma de mutualisation



97 répondants

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

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

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

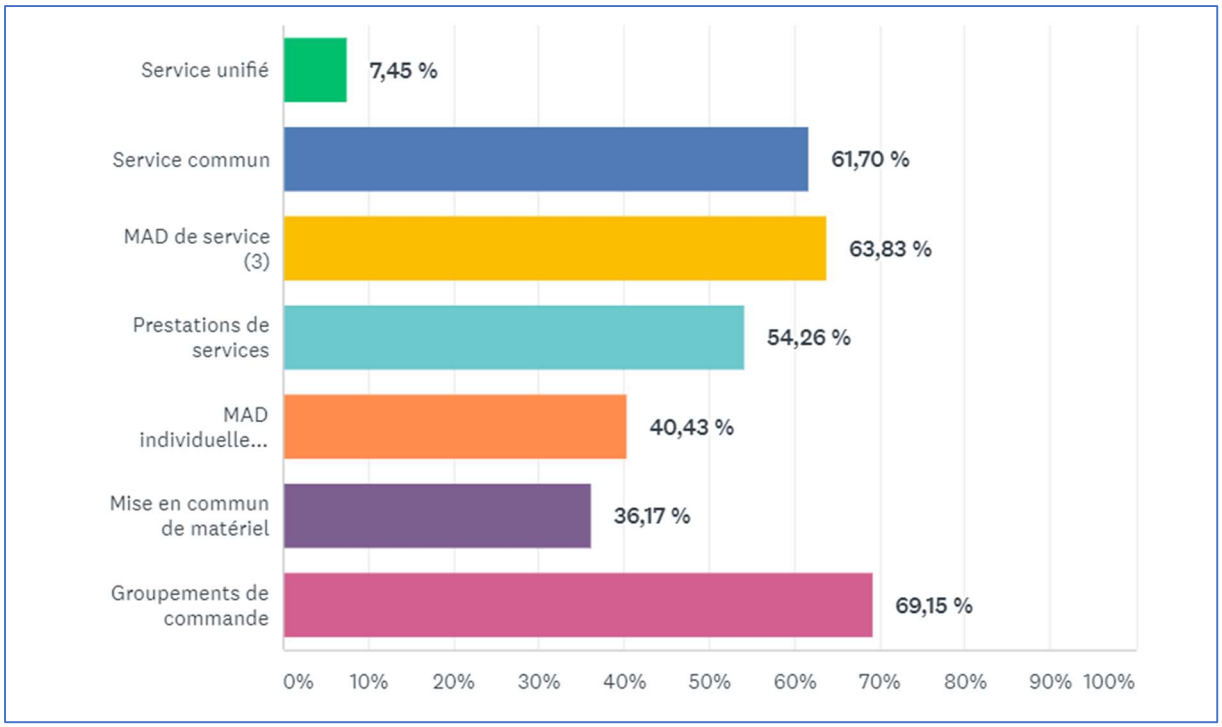
La loi RCT n°2010-1563 du 16 décembre 2010 a profondément modifié le régime de la mutualisation des services entre communes et communautés.

L’ancien article L 5211-4-1 du CGCT a été scindé en deux articles. La mutualisation revêt désormais deux modalités principales : la mise à disposition de services entre communes et communauté dans le cadre des compétences transférées à cette dernière (article L 5211-4-1 du CGCT) et, la création de services communs qui peuvent être créés, à cette même échelle, en dehors de tout transfert de compétence (article L. 5211-4-2 du CGCT).

D’autres formes de mutualisation existent. Les prestations de services en sont la forme la moins intégrée : elles consistent en un service rendu par la communauté au bénéfice d’une ou plusieurs de ses communes membres, ou inversement.

Certains dispositifs de mutualisation ne concernent pas nécessairement le personnel des communes et des communautés, comme les groupements de commandes ou le partage de matériels.

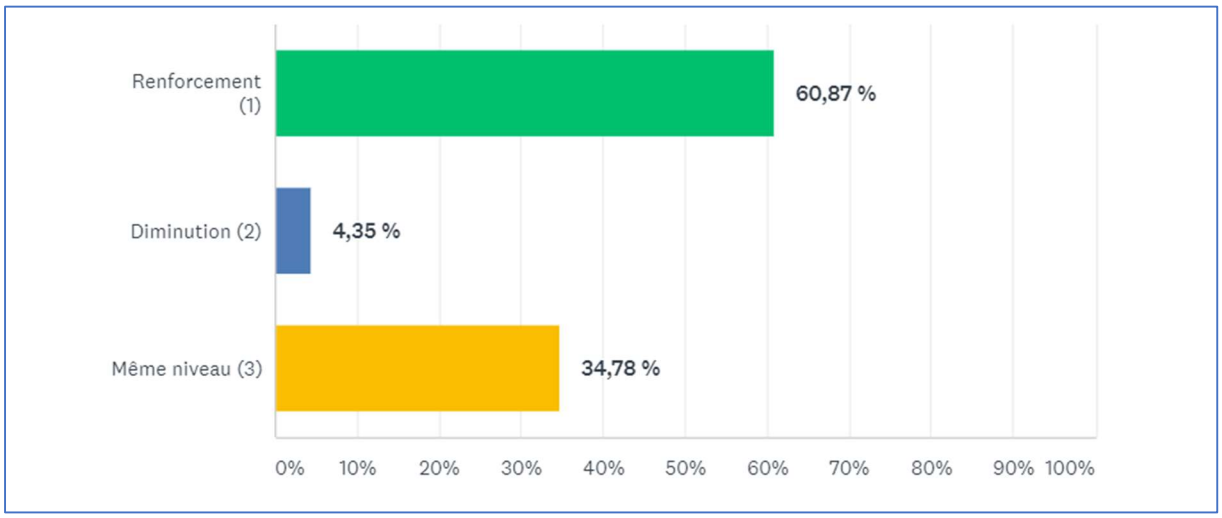
Types de mutualisations mis en œuvre



94 répondants

Il ressort de l'enquête que les principales mutualisations mises en œuvre sont des groupements de commandes (69,15%), des mises à disposition de service ou individuelle (63,83% et 40,43%), des services communs (61,70%), des prestations de services (54,26%).
Les mises en commun de matériel sont évoquées par 36,17% des répondants.
Seules 7 communautés citent les services unifiés.

Evolution du niveau de mutualisation



92 répondants

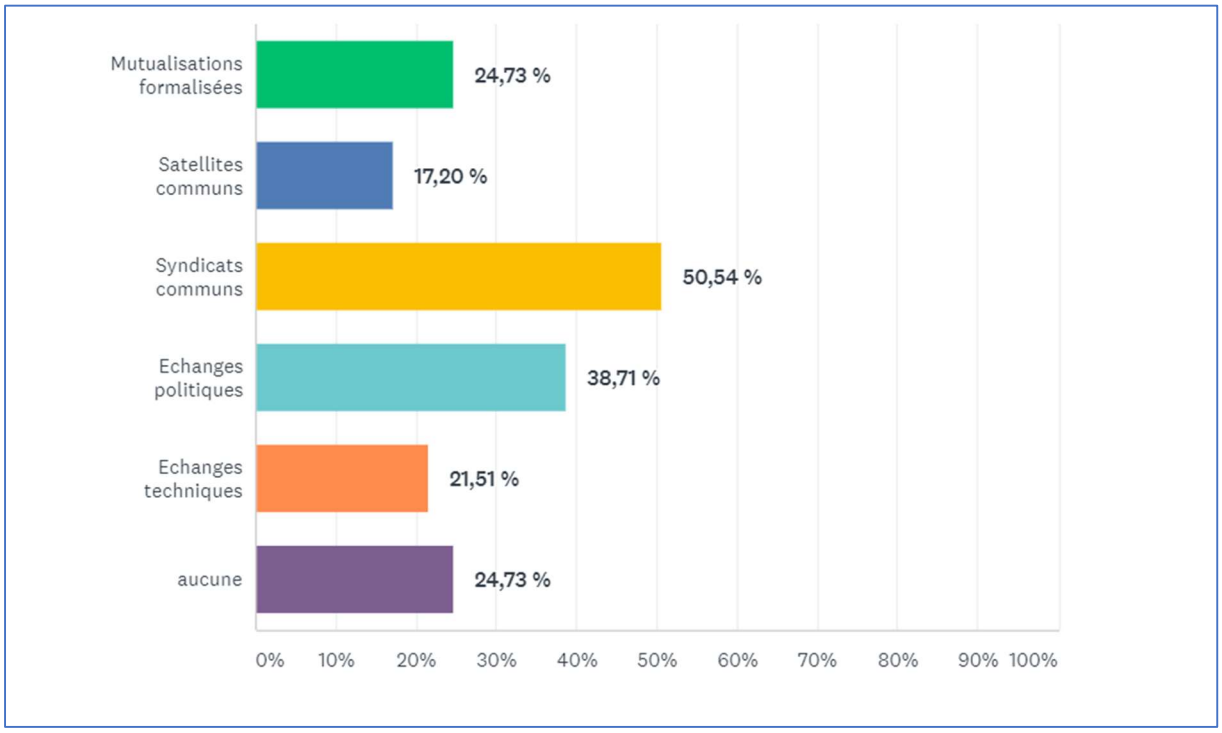
Très majoritairement, la fusion a permis un renforcement de la mutualisation (près de 61% des répondants). Seules quatre communautés évoquent une diminution

du niveau de mutualisation. Pour plus d'un tiers des répondants, la mutualisation se situe à un niveau comparable à celle en œuvre avant la fusion.

Près d'un quart des communautés indique que les EPCI ayant fusionné n'avaient pas d'habitude de travail en commun avant la fusion.
Pour les 70 communautés répondantes dont les habitudes de collaboration préexistaient, il s'agissait principalement de participation à des syndicats ou satellites communs de type SPL ou office de tourisme (50,54% et 17,20%), d'échanges politiques informels (38,71%), d'échanges techniques entre DGS, DRH, directeurs financiers (21,51%).

23 communautés (24,73% des répondants) indiquent avoir préalablement à la fusion déjà formalisé des mutualisations.

Habitudes de travail avant la fusion



93 répondants

3. L'anticipation des fusions

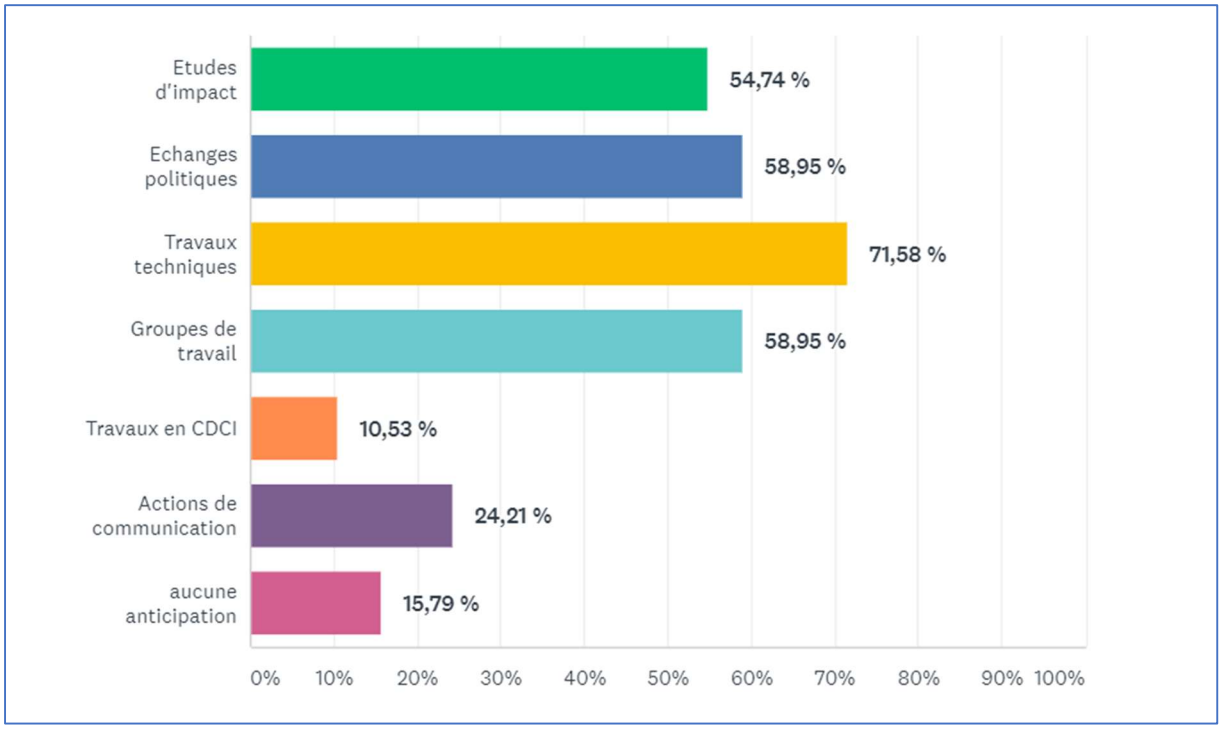
15 communautés (15,79%) indiquent ne pas avoir anticipé la fusion.

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

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

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

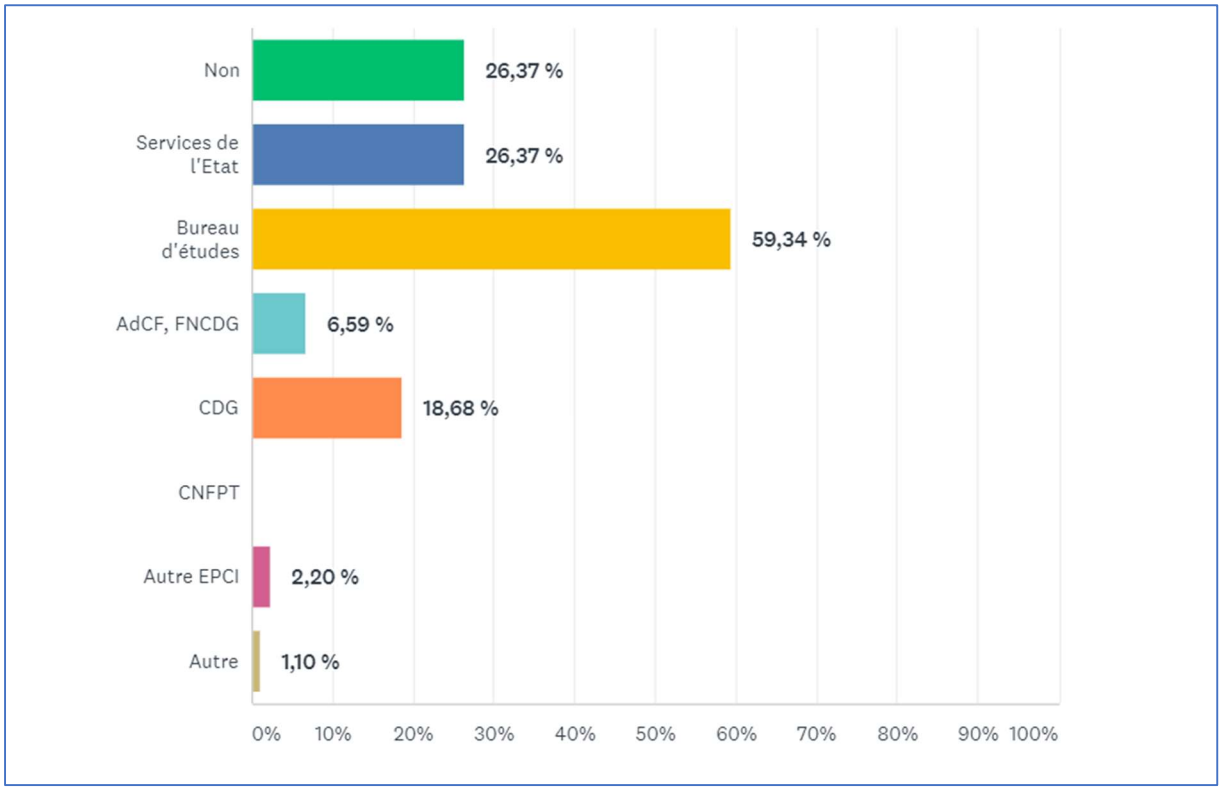
Comment la fusion a-t-elle été anticipée ?



95 répondants

Pour plus d'un quart des EPCI, la mise en œuvre de la fusion n'a pas fait l'objet d'un accompagnement particulier. Pour les autres, ils ont majoritairement eu recours à l'appui d'un cabinet ou d'un bureau d'études (59,34%). Plus d'un quart des communautés évoquent l'appui des services de l'Etat (26,37%), 18,68% celui du CDG.
6 EPCI citent l'appui de l'AdCF et de la FNCDG.
Seuls 2 répondants ont eu recours au soutien d'une autre communauté et un EPCI a eu recours à une SPL.

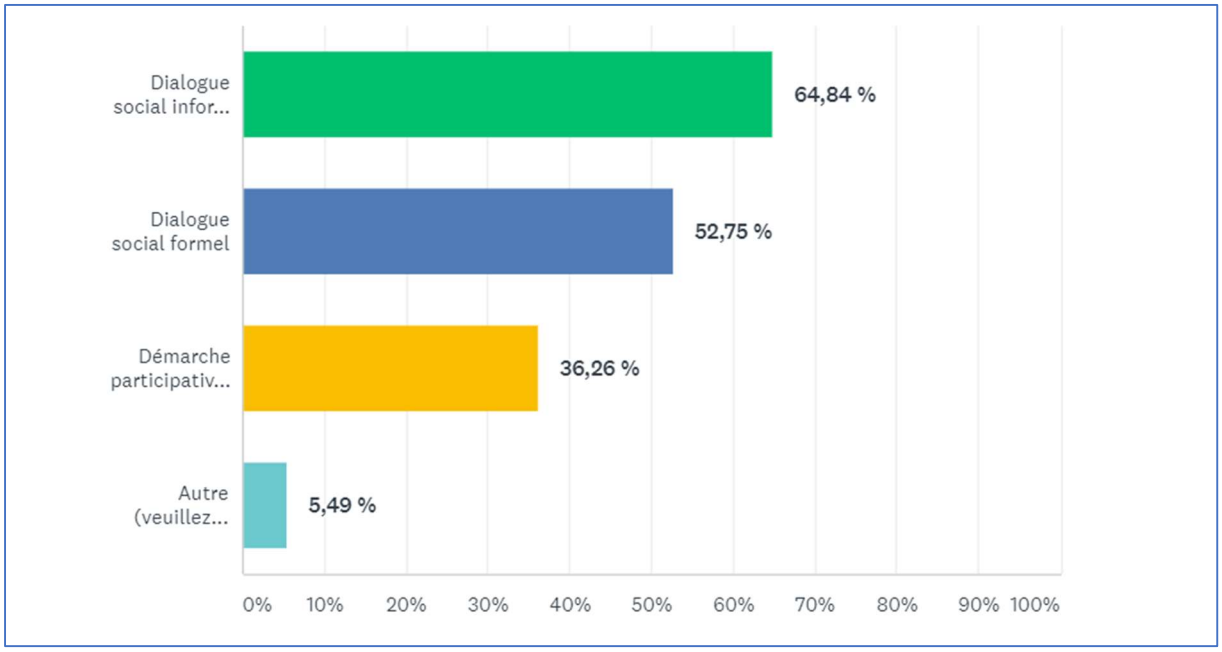
Avez-vous été accompagnés dans la mise en œuvre de la fusion ?



91 répondants

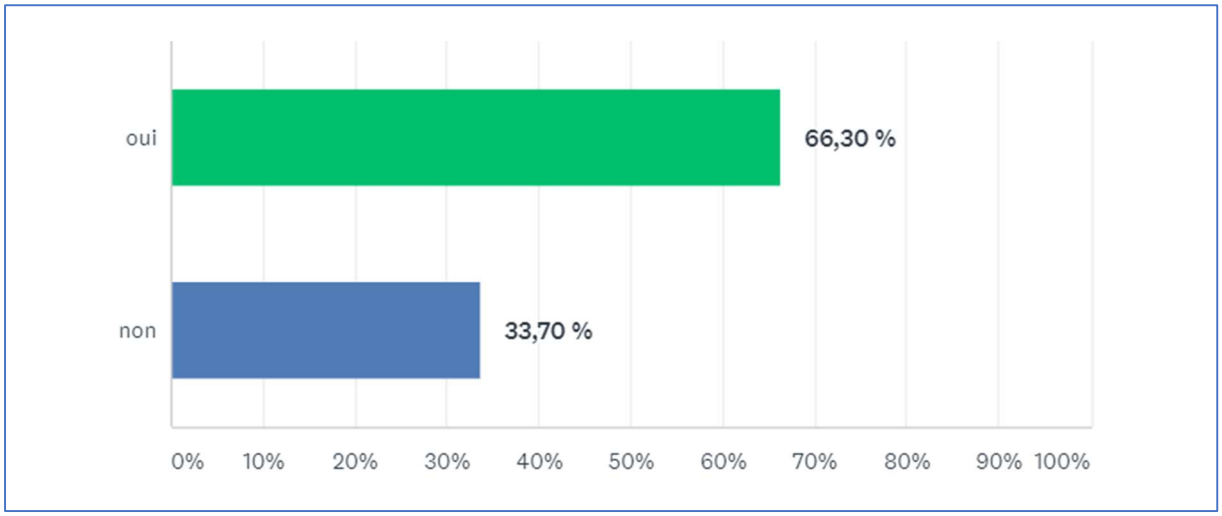
91 communautés (Près de 93%) ont associé les agents au projet de fusion, très majoritairement par la voie du dialogue social formel ou informel (respectivement 52,75% et 64,84% des répondants). Un EPCI indique avoir organisé une rencontre individuelle avec chaque agent.

Association des agents au projet de fusion



91 répondants

Saisine des instances paritaires avant la fusion



92 répondants

Le dialogue social est essentiel pour garantir l'adhésion des agents à la culture que la nouvelle intercommunalité va devoir construire sur le plan de l'organisation du travail (temps et conditions de travail, avantages indemnitaires et sociaux…).

Préalablement à la fusion, des mesures devaient être engagées afin de favoriser le dialogue social, d'accompagner le changement et anticiper les conséquences de la fusion, telles que :
• soumettre pour avis aux comités techniques les implications du projet de fusion sur l'organisation des services
• informer régulièrement les organisations syndicales de l'avancée du dispositif envisagé
• préparer la mise en place des instances de concertation de dialogue social de l'EPCI issu de la fusion.

La reprise de l'ensemble des agents dans l'EPCI issu de la fusion n'est pas soumise à l'avis des CAP compétentes dans la mesure où l'article L 5211-41-3 du CGCT garantit à tous les agents une protection dans leur emploi, leur carrière, leur rémunération et leurs avantages.

Avant l'entrée en vigueur de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, à la fusion des communautés, une période transitoire s'ouvrait.
En effet, les instances paritaires des communautés fusionnées n'étaient pas représentatives du nouvel EPCI.
Celui-ci devait se doter de ses propres instances pour assurer l'exercice du dialogue social.

Deux tiers des EPCI ont saisi les instances paritaires préalablement à la fusion : Presque tous ont saisi le comité technique (98,36%), près de 38% la CAP et plus de 35% le CHSCT également.

Par ailleurs, près de 65% des répondants ont organisé des réunions d'information et/ou adressé des questionnaires aux agents.

Plus d'un tiers (36,26%) des établissements ont engagé une démarche participative avec une concertation auprès des agents.

Les 7 communautés ayant répondu ne pas avoir associé leurs agents au projet mettent en exergue le fait d'une fusion contrainte non préparée en amont.

Aucune disposition n'existait, dans la loi statutaire du 26 janvier 1984, sur le sort des instances de consultation du personnel (CT, CAP, CCP) en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics entre le moment de la fusion et l'élection des nouvelles instances suite à la cette fusion.

L'article 13 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 précise dans la loi du 26 janvier 1984 la procédure à suivre applicable en cas de fusion.

Ainsi, il sera procédé à de nouvelles élections, au plus tard dans le délai d'un an à compter de la création d'une nouvelle collectivité ou d'un nouvel établissement public issu d'une fusion, sauf si des élections générales sont organisées, dans ce délai, pour la désignation des représentants du personnel aux instances consultatives de la nouvelle collectivité ou du nouvel établissement public.

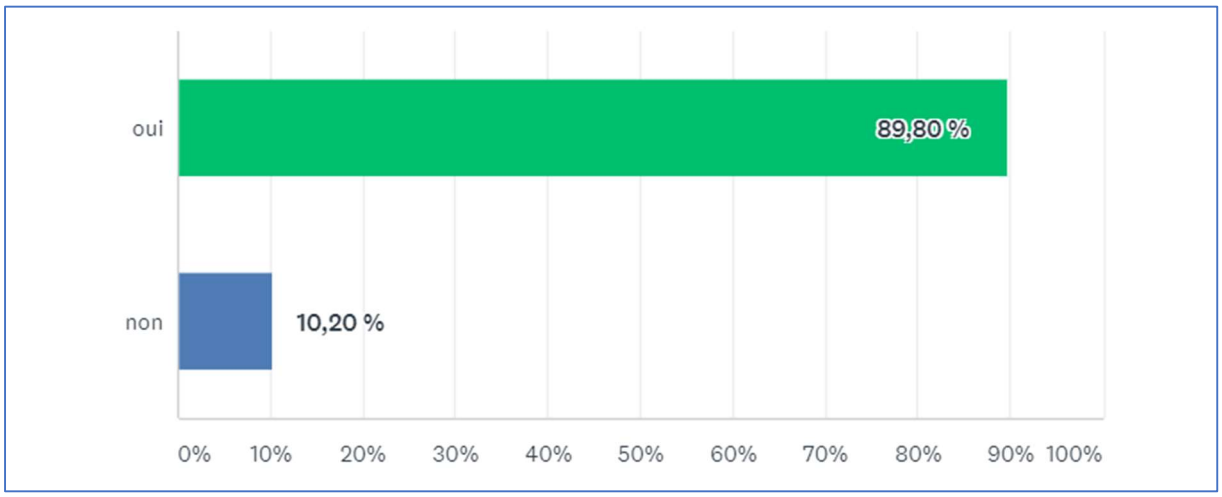
Les élections ne sont pas organisées lorsque l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :
– la fusion ne concerne que des collectivités territoriales et établissements publics dont les comités sociaux territoriaux, les commissions administratives paritaires et, le cas échéant, les commissions consultatives paritaires sont placées auprès du même centre de gestion
– la collectivité territoriale ou l'établissement public issu de cette fusion voit ses mêmes instances dépendre du même centre de gestion.

Dans l'attente des élections anticipées prévues, les instances compétentes pour les agents de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public sont composées des instances des anciennes collectivités territoriales ou établissements publics existant à la date de la fusion. Ces commissions ou comités siègent en formation commune.

Les droits syndicaux constatés à la date de la fusion sont maintenus.

4. Les impacts de la fusion sur l'organisation des services

Réorganisation des services à la suite de la fusion



98 répondants

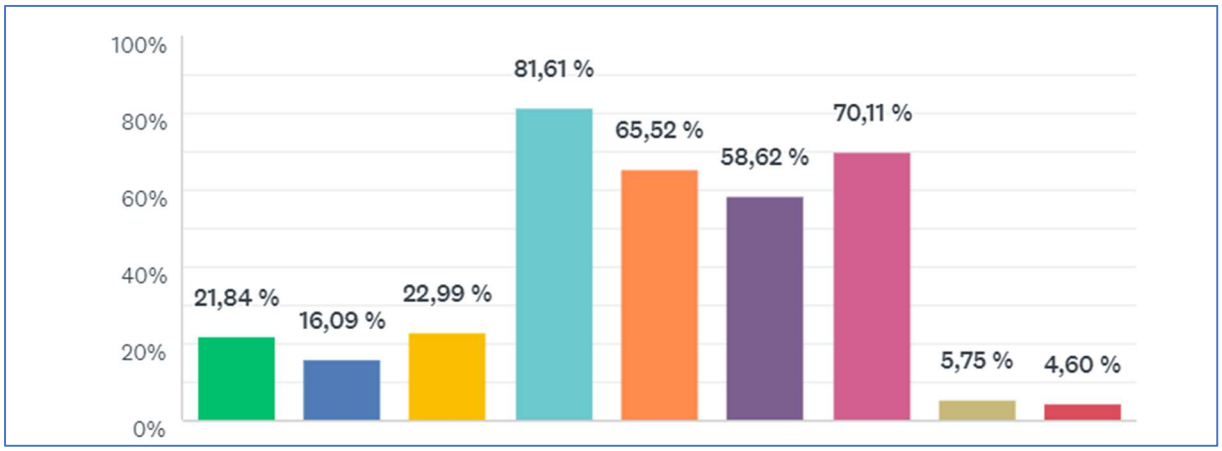
La très grande majorité des EPCI répondants a réorganisé les services à la suite de la fusion (89,80%).

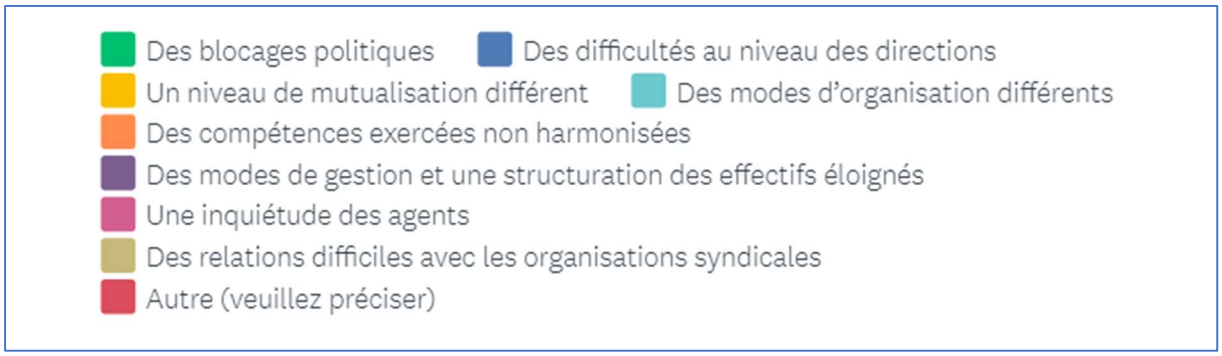
Dans ce cadre, des difficultés ont pu être rencontrées par près de 89% des EPCI répondants, notamment :

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

14 communautés évoquent des difficultés au niveau des directions et cinq des relations difficiles avec les organisations syndicales.
Un EPCI souligne des difficultés liées au manque d'encadrement notamment intermédiaire, un autre des cultures différentes.

Type de difficultés rencontrées





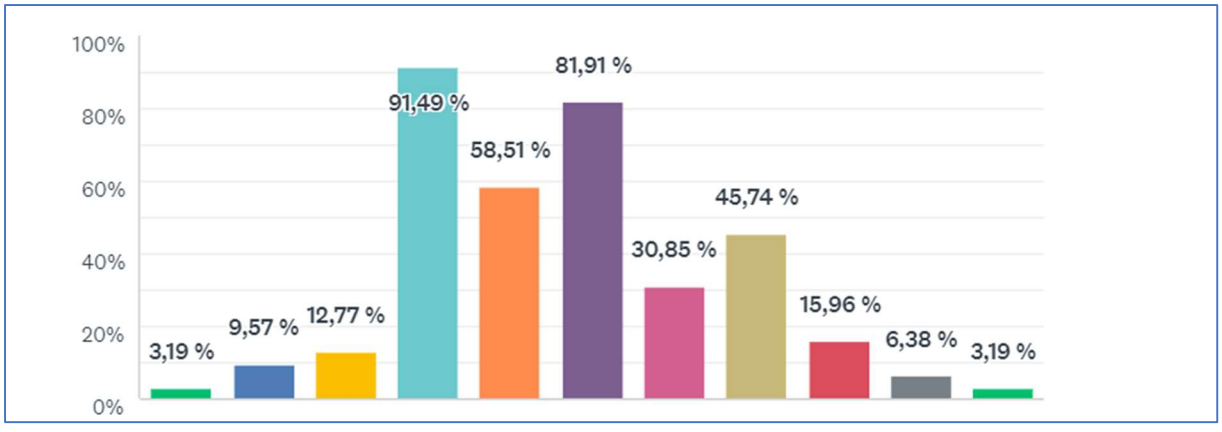
87 répondants

En termes de GRH, la fusion a été source de préoccupation concernant :

- En 1er, l'accompagnement au changement
- Puis, l'évolution de la masse salariale
- Puis, les procédures internes
- Les matériels et les locaux
- Les conditions de travail
- Le temps de travail
- Le dialogue social
- Le niveau d'encadrement
- Les postes de direction
- Les recrutements.

Les problématiques d'action sociale et de formation sont moins citées par les communautés répondantes.

<u>Documents préexistant à la fusion</u>





94 répondants

Préalablement à la fusion, très peu de communautés disposaient de projet d'administration (trois), d'accords avec les organisations syndicales (6 EPCI), de projets de service (9 EPCI), de chartes (12 EPCI).

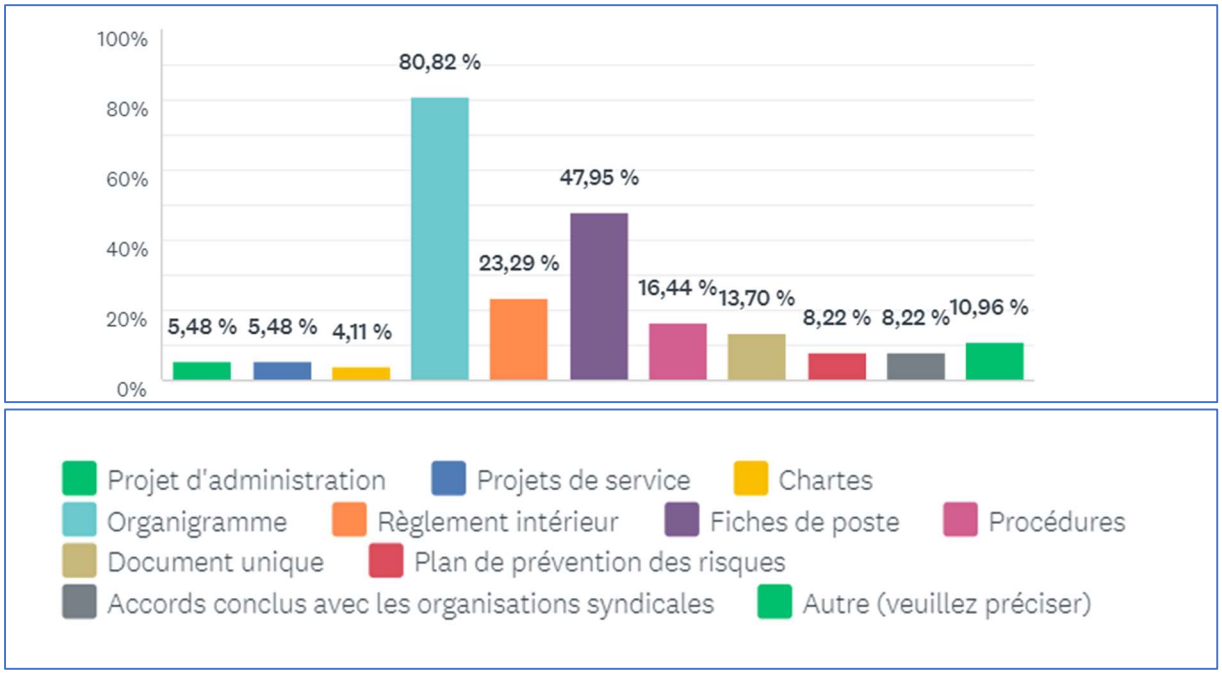
15,96% avaient adopté un plan de prévention des risques, 30,85% des répondants disposaient de procédures formalisées et 45,74% d'un document unique.

Plus majoritairement, les EPCI répondants avaient élaboré un règlement intérieur (58,51%), des fiches de poste (81,91%), un organigramme (91,49%).

Une communauté indique que tout était à construire totalement ou partiellement.

Une autre indique que certains des documents préexistaient dans certaines des communautés de communes mais à l'état d'ébauche parfois.

Documents harmonisés ou réalisés préalablement à la fusion en vue de cette dernière



73 répondants

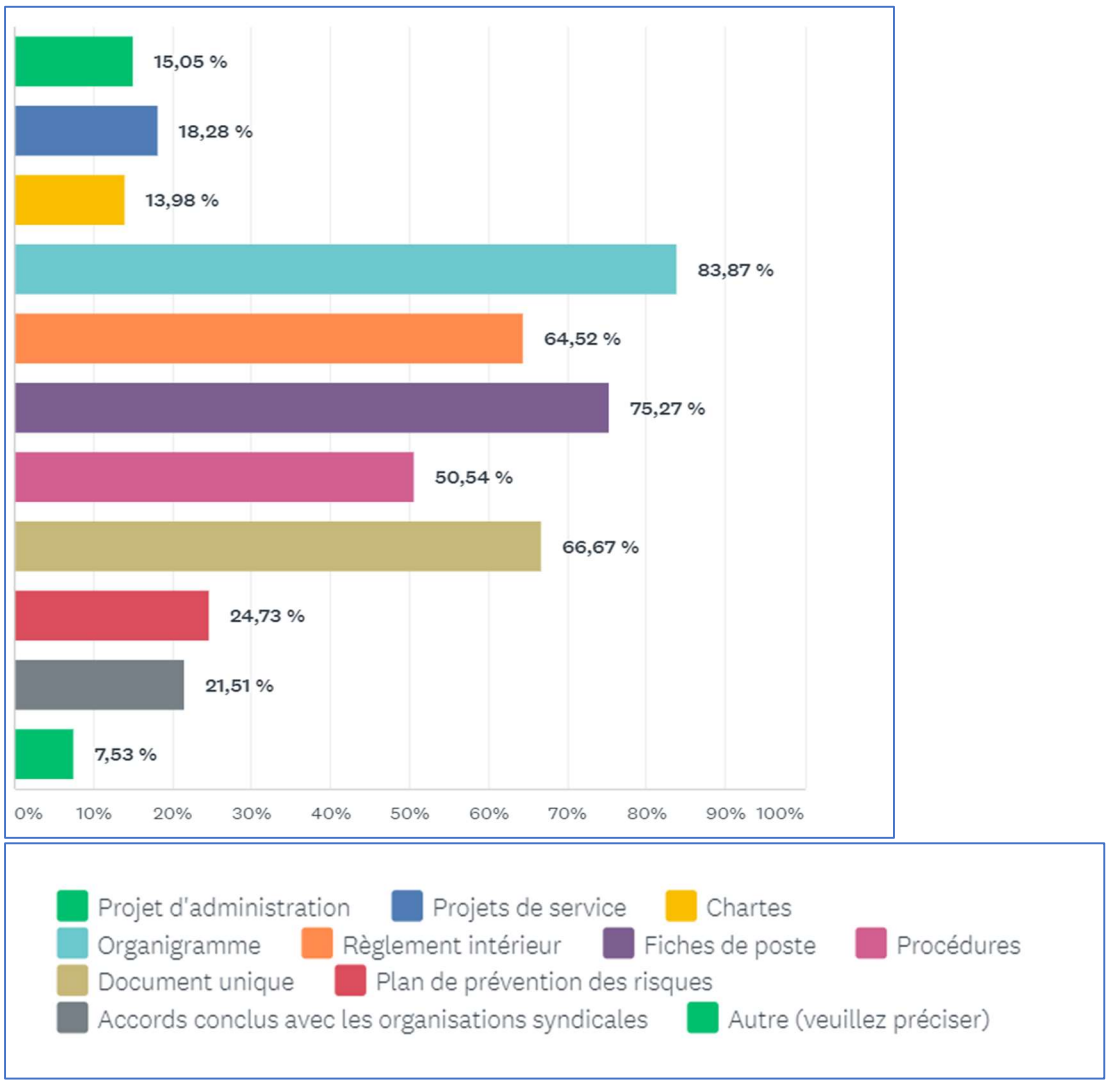
Préalablement à la fusion et en vue de celle-ci, peu d'EPCI ont travaillé sur l'harmonisation ou l'élaboration de documents de référence. Ainsi, quatre communautés ont adopté un projet d'administration et des projets de service, six ont conclu un accord avec les organisations syndicales.

Après la fusion, différents documents ont été élaborés :

- 83,87% des EPCI ont adopté un nouvel organigramme
- 75,27% des fiches de poste
- 66,67% le DUERP
- 64,52% un règlement intérieur.

Plus de 50% des communautés ont formalisé leurs procédures à l'issue de la fusion. Un quart des répondants a élaboré un plan de prévention et près de 22% des EPCI ont conclu un accord avec les organisations syndicales.

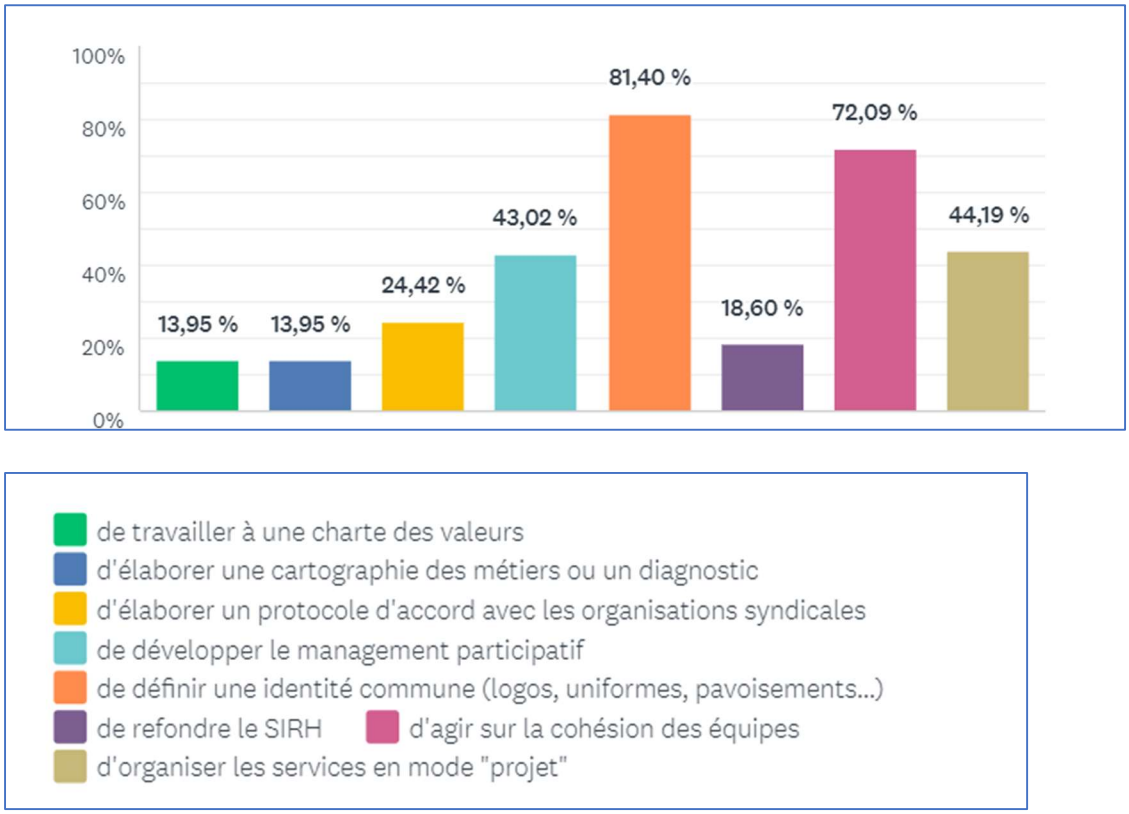
Documents harmonisés ou adoptés après la fusion



93 répondants

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

La fusion a été l'occasion

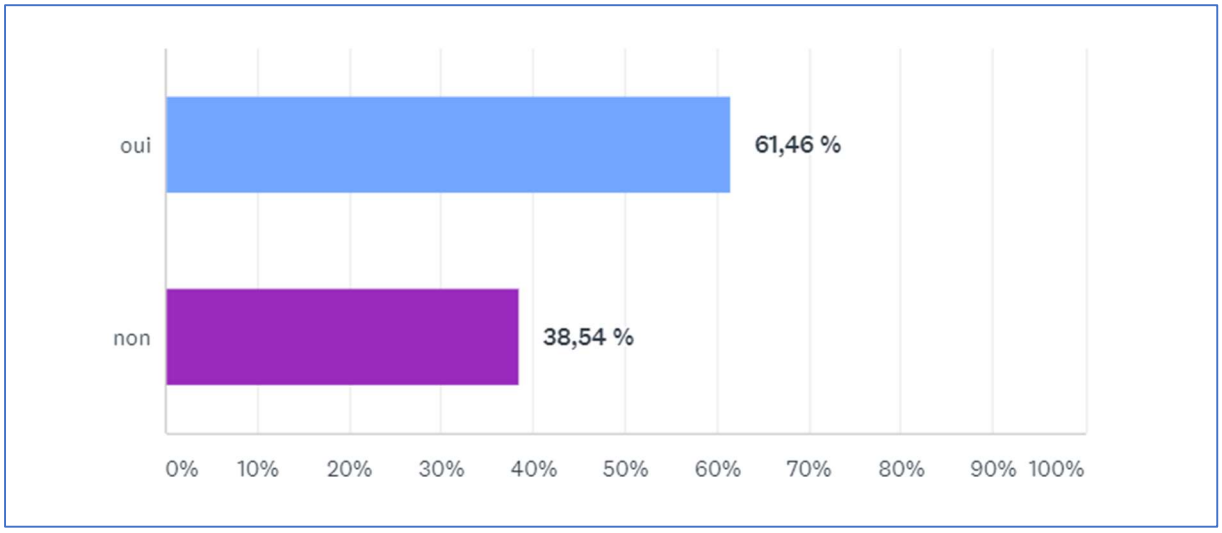


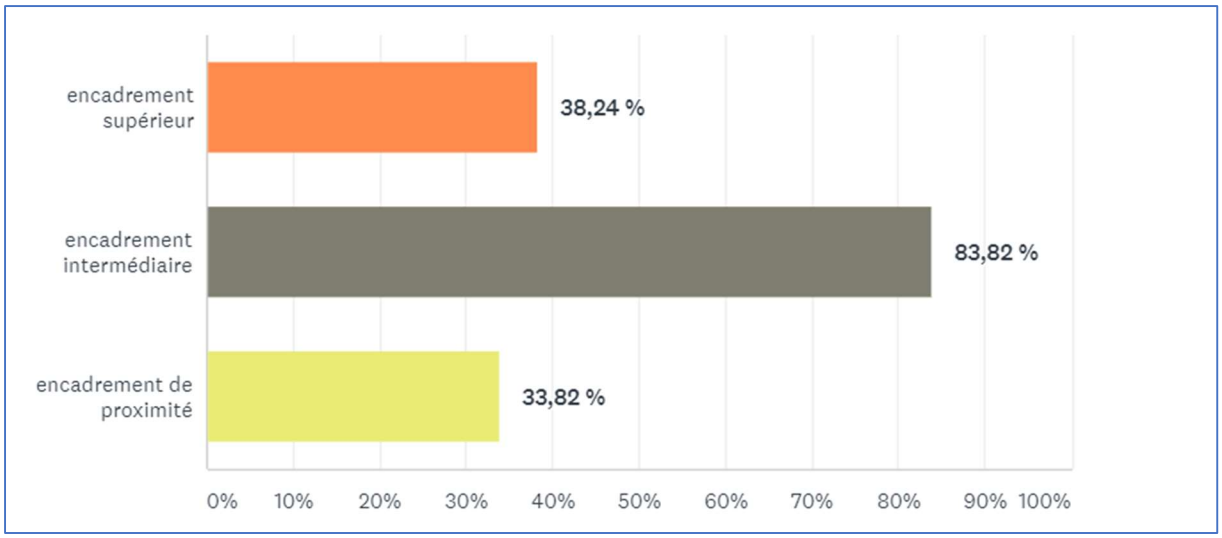
86 répondants

12 EPCI ont réalisé une cartographie des métiers, 12 ont travaillé à une charte de valeurs, 16 ont refondu le SIRH.

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

Nécessité de renforcer l'encadrement

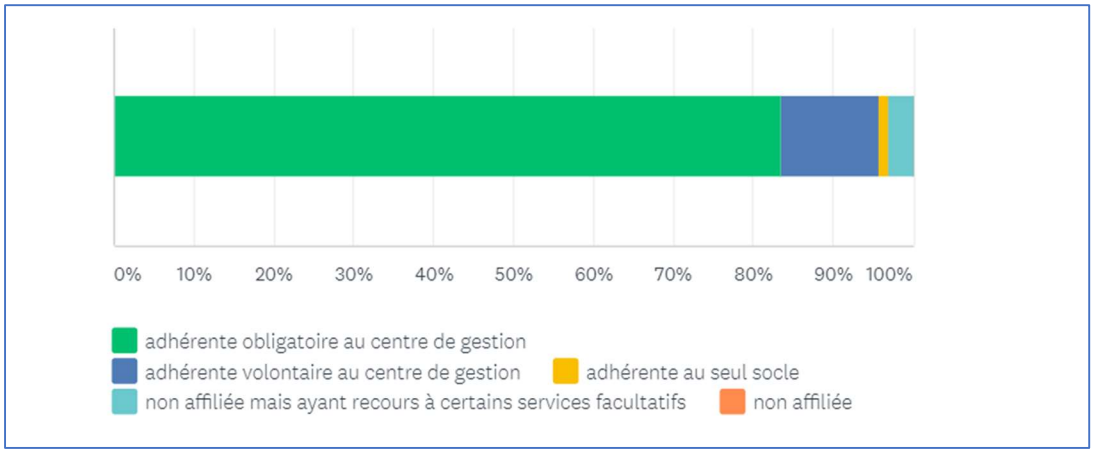




96 répondants

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

Affiliation ou adhésion au CDG

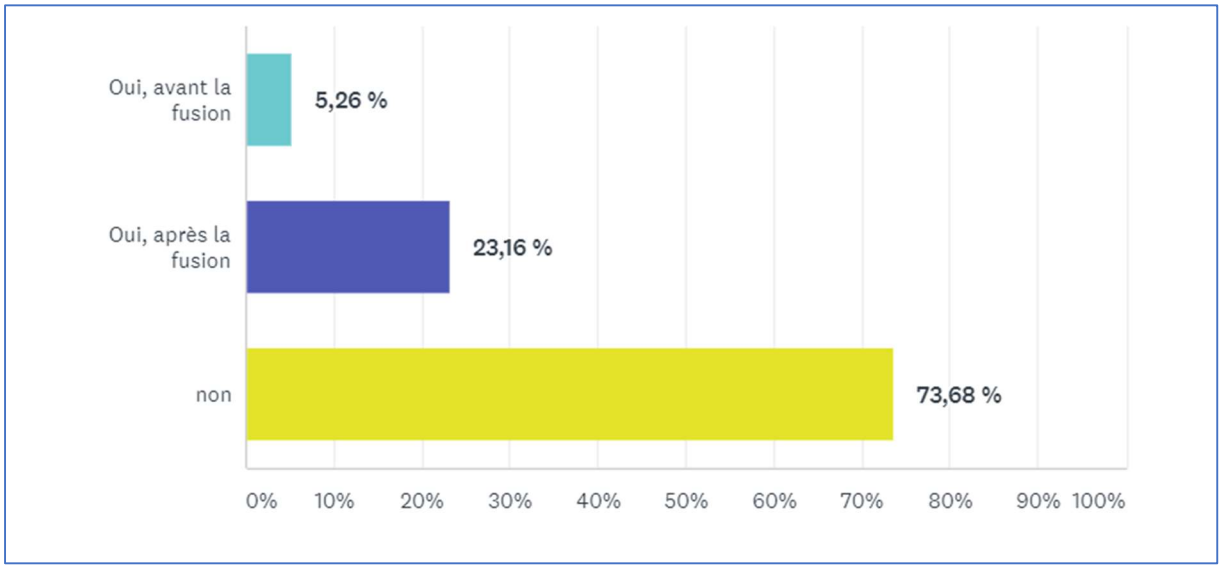


97 répondants

5. Les créations de poste

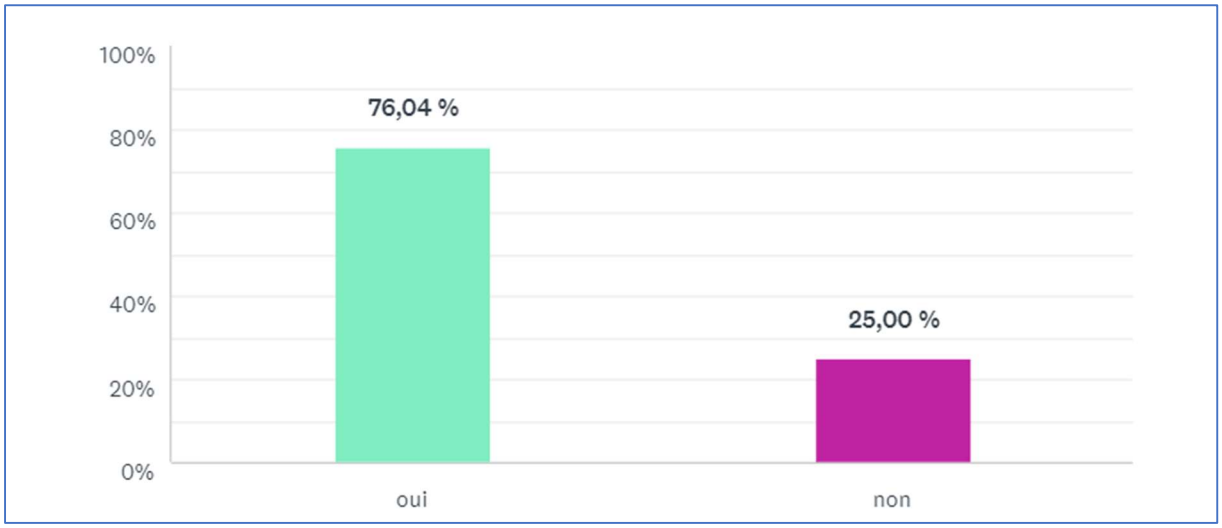
La très grande majorité des communautés répondantes indiquent que la fusion n'a pas nécessité la création de postes spécifiques pour accompagner celle-ci (près de 74%).
27 communautés ont toutefois recruté des emplois spécifiques avant la fusion ou juste après.

La création de postes spécifiques pour accompagner la fusion



95 répondants

La création de postes spécifiques sur le plus long terme



96 répondants

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

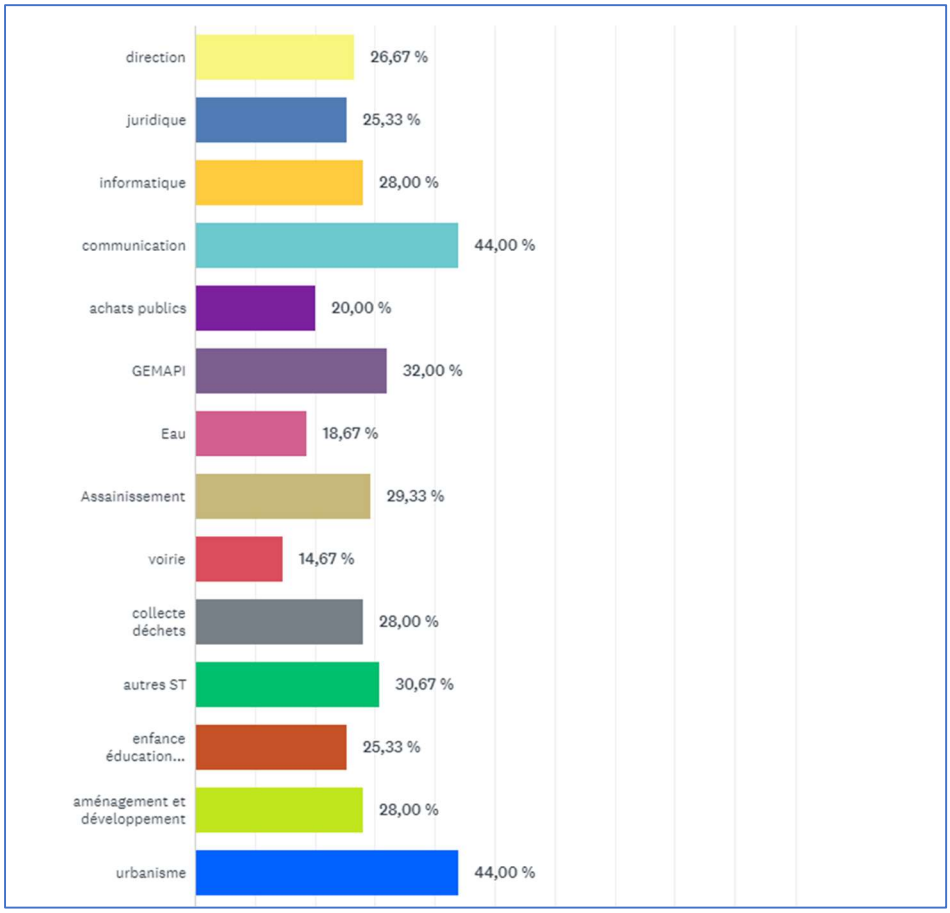
Les créations de postes ont été les plus importantes dans les domaines suivants :

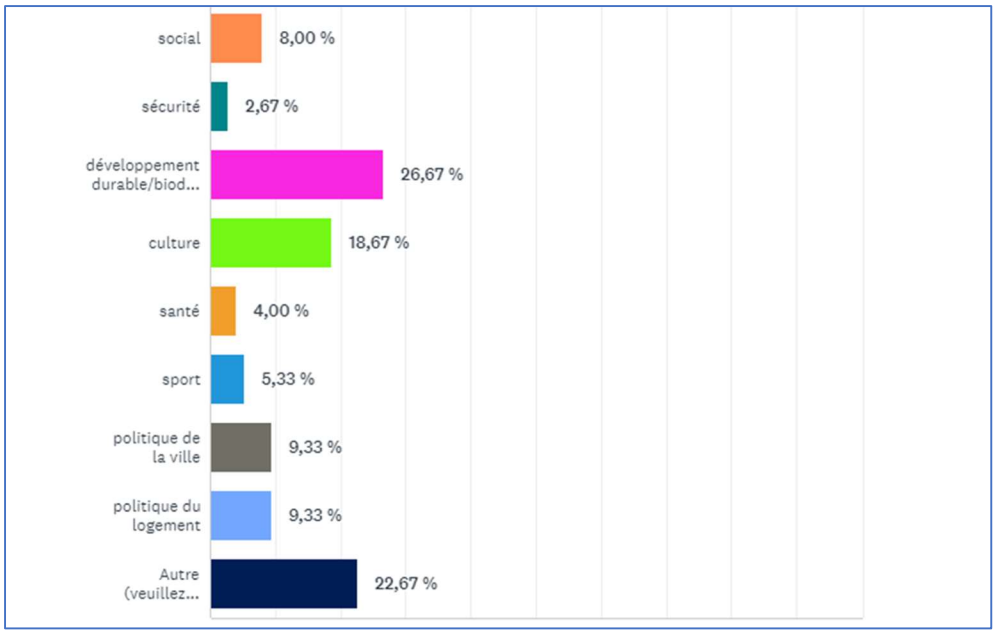
- La communication (44%)

- L'urbanisme (44%)
- La GEMAPI (32%)
- Les services techniques (30,67%)
- L'assainissement (29,33%)
- L'aménagement, le développement (28%)
- La collecte et le traitement des déchets (28%)
- L'informatique (28%)
- La direction (26,67%)
- Le développement durable, la biodiversité (26,67%)
- Le juridique (25,33%)
- L'enfance, l'éducation, le scolaire (25,33%).

Plus marginalement, des créations de poste ont concerné les achats publics (20 %), la culture, (18,67%), l'eau (18,67%), la voirie (14,67%), la politique du logement (9,33%), la politique de la ville (9,33%), le social (8%), le sport (5,33%), la santé (4%), la sécurité (2,67%).

17 EPCI (22,67%) ont indiqué avoir créé des postes dans les domaines des finances, des RH, de l'administration générale, du développement économique, du tourisme…



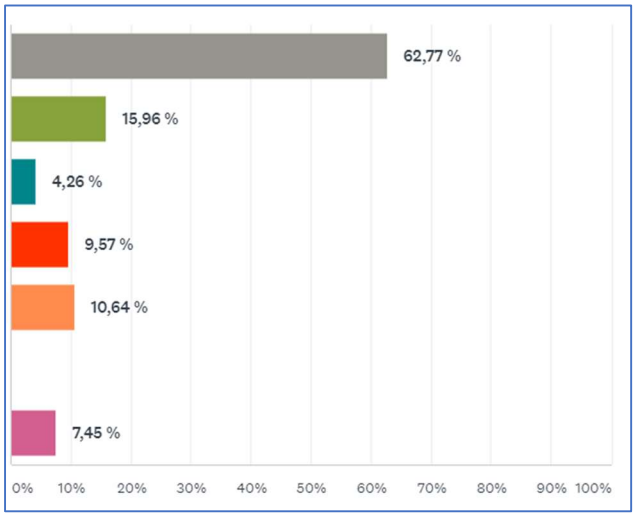


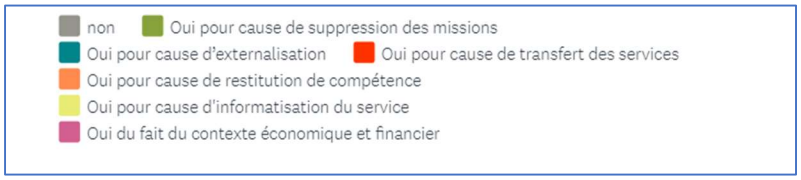
75 répondants

6. Les suppressions de postes

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

Suppression de postes



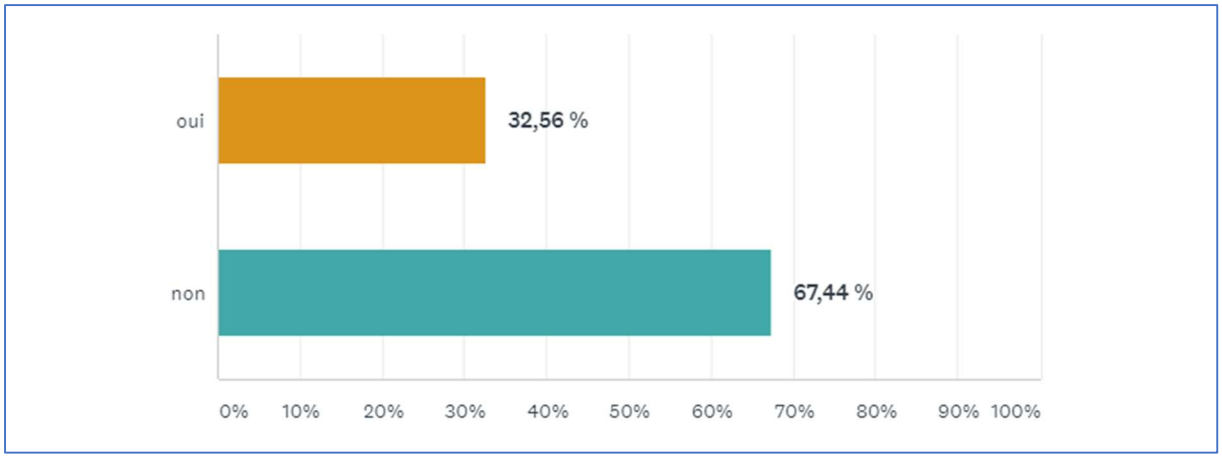


94 répondants

7. La gestion des emplois fonctionnels

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

Evolution des seuils réglementaires : les emplois fonctionnels ont-ils été impactés ?

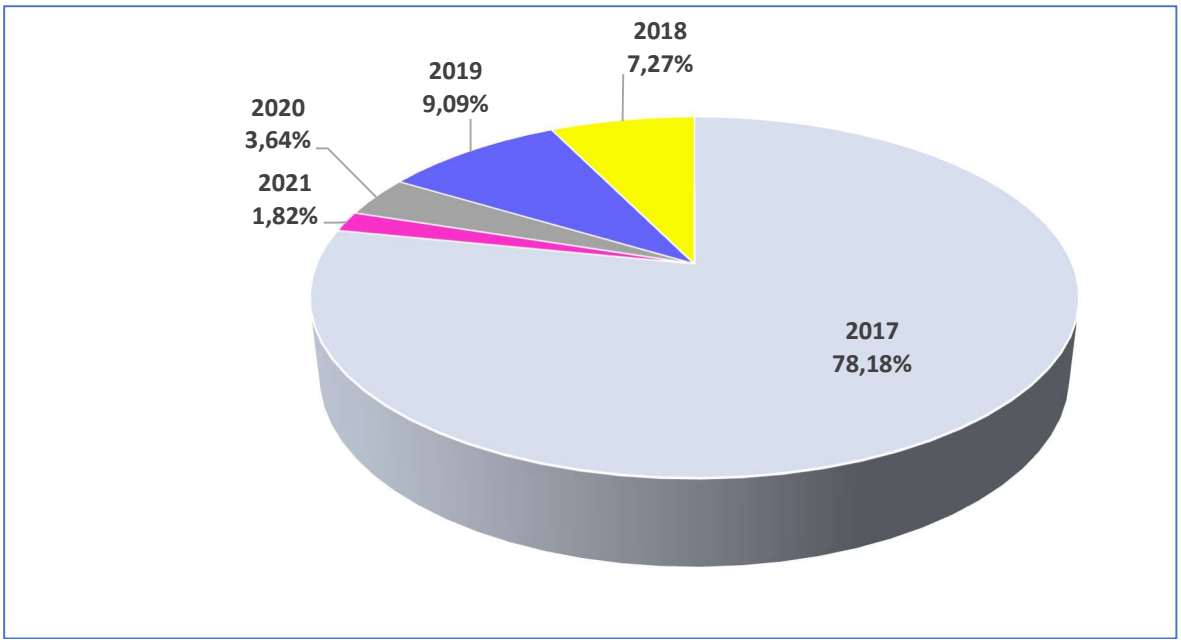


86 répondants

Dans plus de 46% des communautés répondantes, les emplois fonctionnels ont été créés au 1er janvier 2017. Parmi les communautés ayant créé des emplois fonctionnels, pour 69,09% de ces EPCI cette création a eu lieu au 1er trimestre 2017.

Un EPCI les a créés au 1er janvier 2021, 2 au 1er janvier 2020, 5 au 1er janvier 2019, 4 au 1er janvier 2018.

Année de création des emplois fonctionnels à l'issue de la fusion



55 répondants

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

8. L'évolution des dépenses de fonctionnement

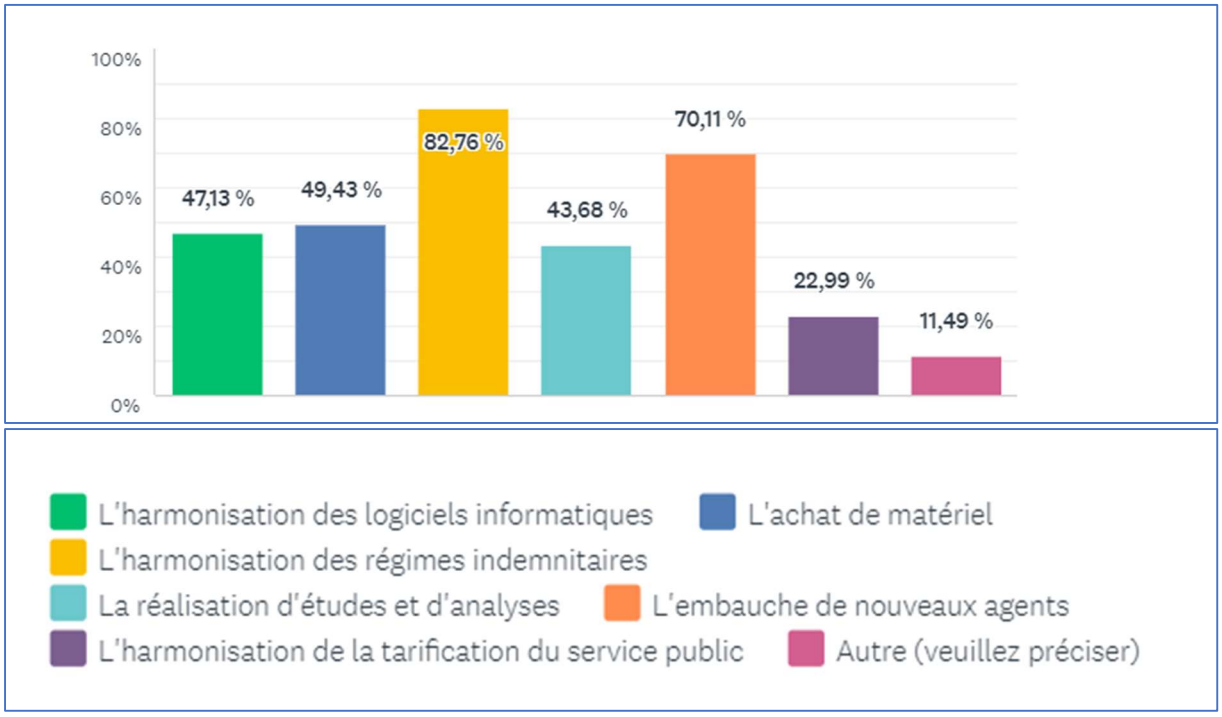
87 communautés (88,78%) évoquent une hausse des dépenses de fonctionnement liée à :

- L'harmonisation des régimes indemnitaires (82,76%)
- L'embauche de nouveaux agents (70,11%)
- L'achat de matériels (49,43%)
- L'harmonisation des logiciels informatiques (47,13%)
- La réalisation d'études et d'analyses (43,68%).

Plus marginalement, cette hausse s'explique notamment par l'harmonisation de la tarification du service public, l'aménagement des locaux ou la location de nouveaux espaces, l'exercice de nouvelles compétences, l'augmentation des attributions de compensation, la mise en œuvre de l'action sociale ou de la PSC, de mesures liées à la santé et à la sécurité des agents.

Parmi les 11 communautés n'ayant pas constaté une hausse des dépenses de fonctionnement, une met en exergue le fait d'avoir mené des actions visant à réduire les charges de fonctionnement et notamment la masse salariale.

Causes invoquées pour expliquer la hausse des dépenses de fonctionnement

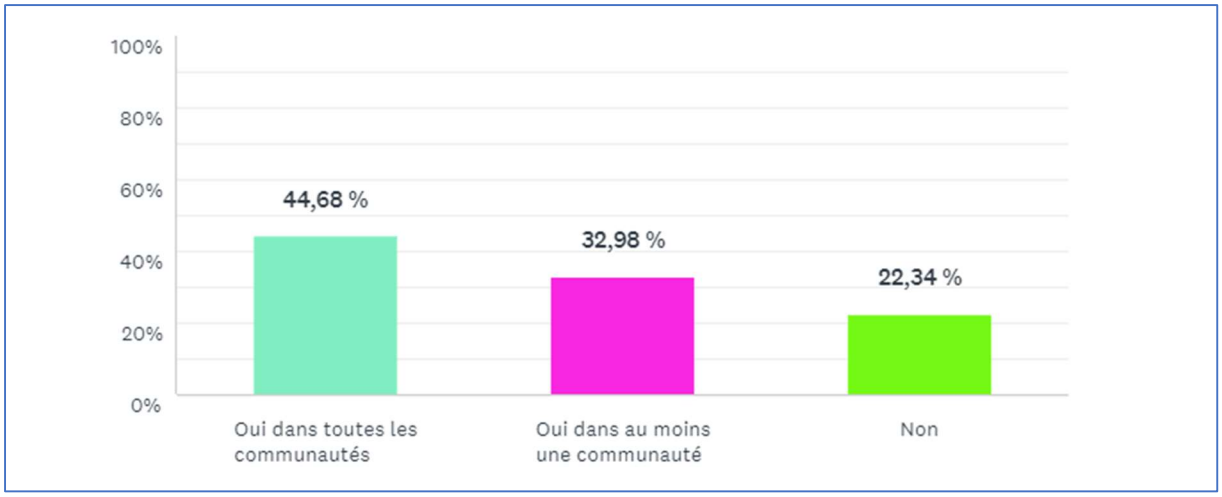


87 épondants

9. La réorganisation des temps de travail

Environ 22% des EPCI répondants indiquent les agents employés ne travaillaient pas avant la fusion sur la base des 1607 heures de travail effectives.
Environ un tiers des communautés indique que les agents travaillaient sur la base des 1607 heures dans au moins un des EPCI et près de 45% dans toutes les communautés fusionnées.

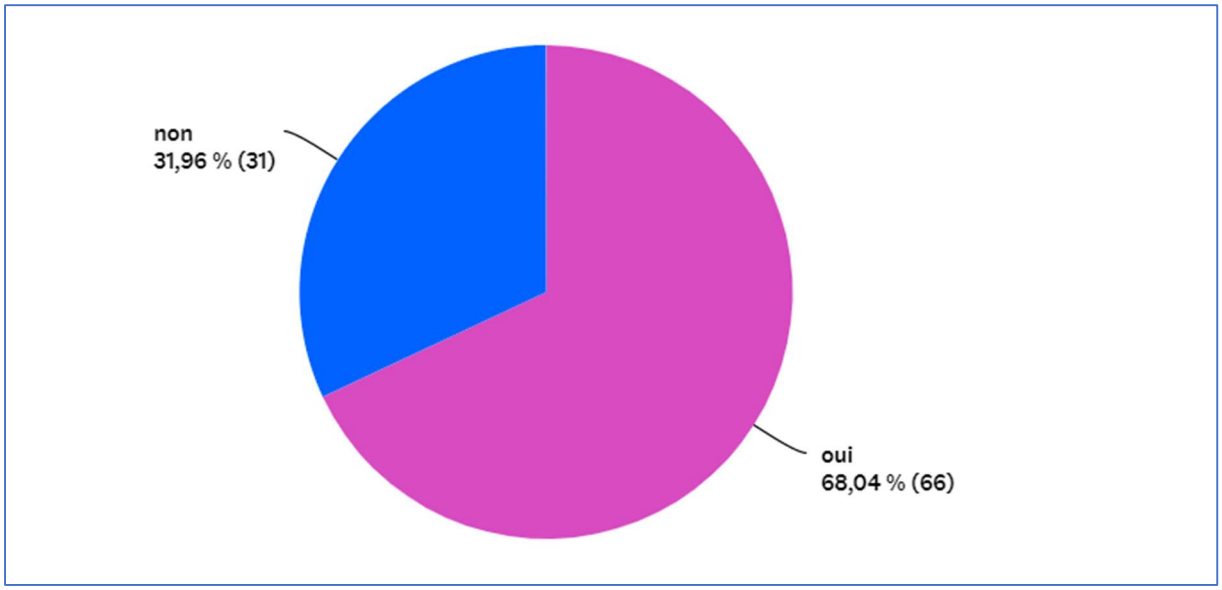
Les agents employés travaillaient-ils avant la fusion sur la base de 1607 heures effectives ?



94 répondants

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

Démarche de réorganisation des temps de travail à l'issue de la fusion



97 répondants

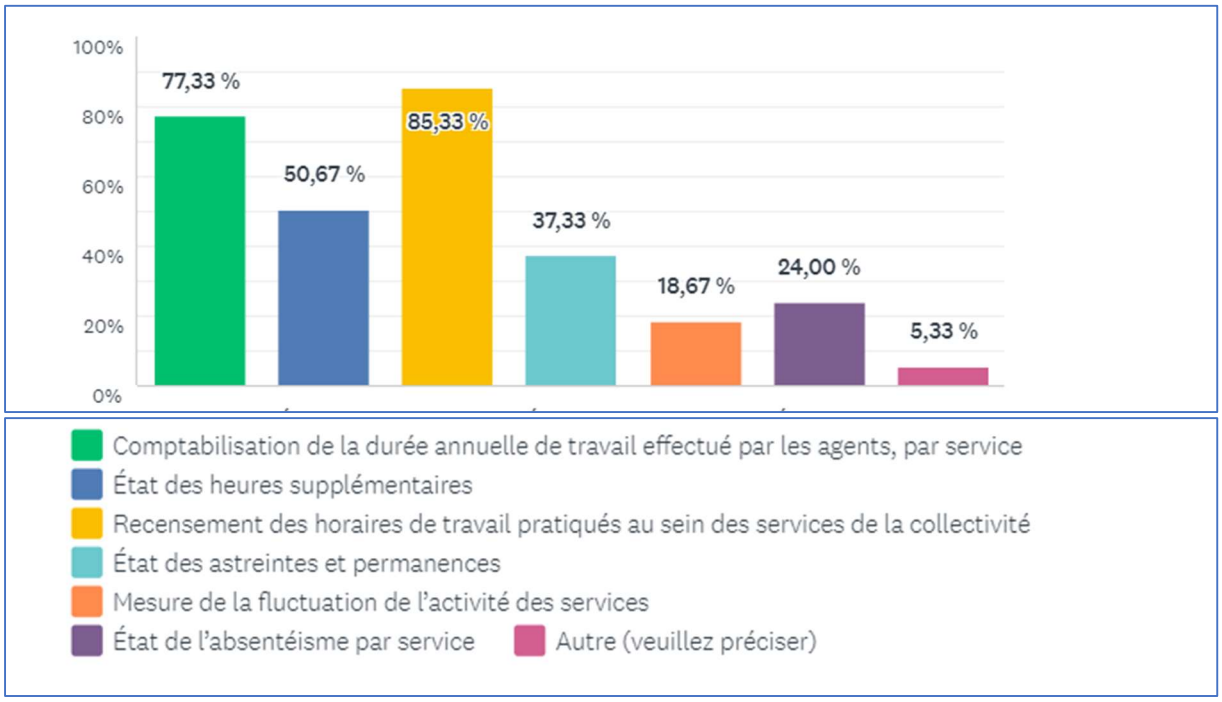
Pour ce faire, un état des lieux préalable a été réalisé notamment à partir :

- Du recensement des horaires de travail pratiqués au sein de chaque service (85,33%)

- De la comptabilisation de la durée annuelle de travail effectuée par les agents par service (77,33%)
- De l'état des heures supplémentaires (50,67%)
- De l'état des astreintes et des permanences (37,33%)
- De l'état de l'absentéisme par service (24%)
- De la mesure de la fluctuation de l'activité des services (18,67%)

Quatre communautés indiquent également avoir étudié les protocoles et accords temps de travail en vigueur dans les communautés préexistantes à la fusion.

Eléments inclus dans l'état des lieux préalable à la démarche de réorganisation du temps de travail



75 répondants

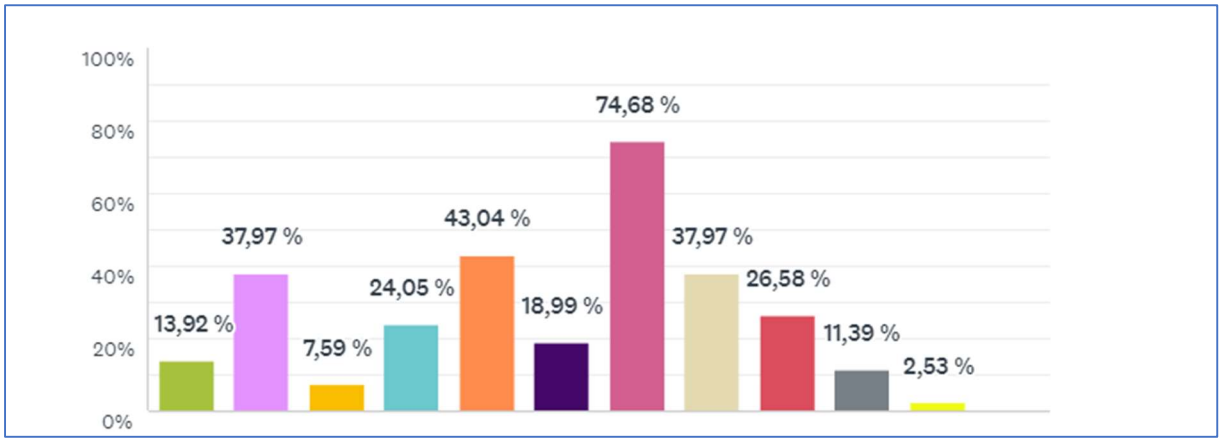
Parmi les outils proposés pour réorganiser les temps de travail, près de 75% des EPCI ont adopté un règlement des congés et ASA, 43,04% ont instauré le télétravail, 37,97% ont élaboré un règlement spécifique des astreintes et permanences et mis en place des feuilles de temps.

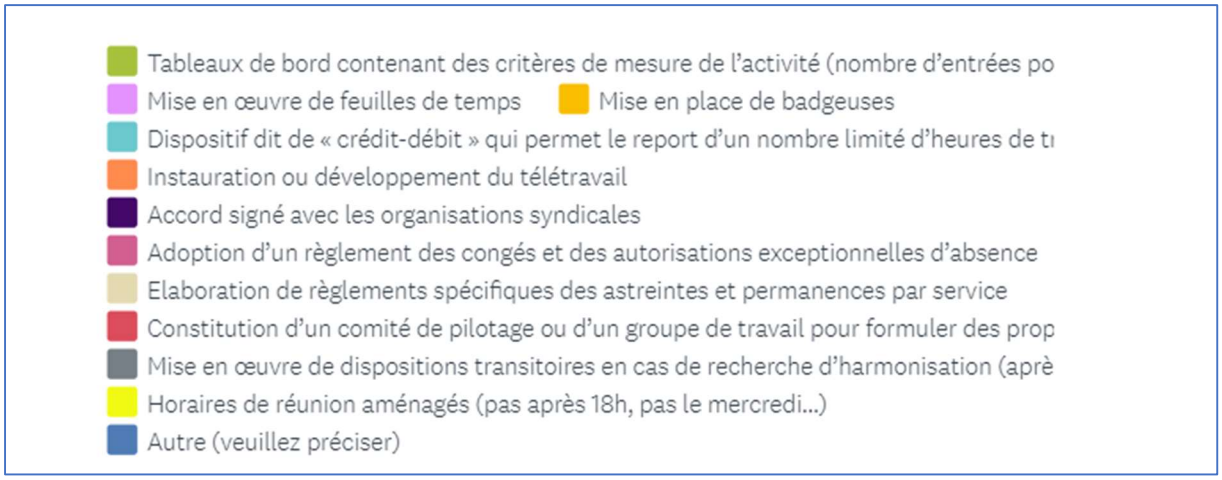
24,05% des répondants ont mis en œuvre les horaires variables, 26,58% ont constitué un groupe de travail pour élaborer des propositions visant à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Moins de 19% des EPCI répondants ont conclu un accord sur le temps de travail avec les organisations syndicales.

Deux EPCI évoquent la mise en place d'horaires de réunion aménagés, six le déploiement d'une badgeuse.

9 communautés ont mis en œuvre des dispositions transitoires dans l'attente d'une harmonisation des cycles de travail.

Les outils proposés pour réorganiser les temps de travail



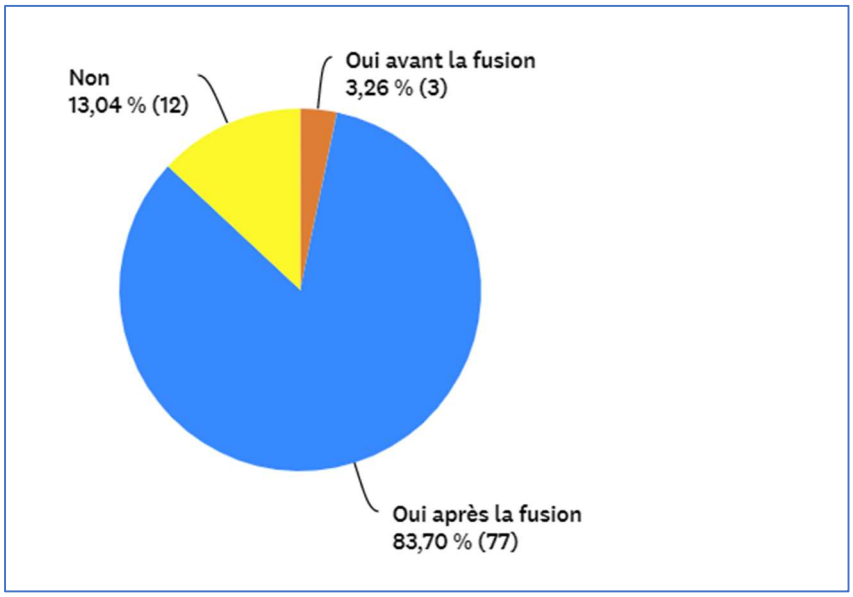


79 épondants

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

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

Démarche de refonte du temps de travail

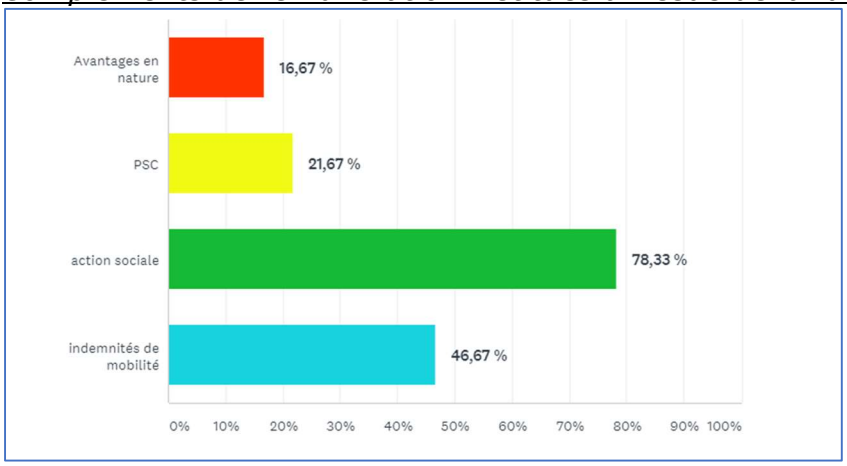


92 répondants

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

Moins d'un quart des EPCI répondants (13 communautés) a mis en place la protection sociale complémentaire.

Compléments de rémunération institués à l'issue de la fusion



60 répondants