Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CONSEIL D'ADMINISTRATION
du jeudi 12 mai 2022
Siège de la FNCDG- Salle du CA

Compte-rendu et relevé de décisions

PRÉSENTS et POUVOIRS (35) - EXCUSÉS (4) – ABSENT (1)

HIRIART Michel, Pyrénées Atlantiques	**Présent**	**Pouvoir du Morbihan**
LE MEAUX Vincent, Côtes d'Armor	*Excusé*	
SQUELARD Philip, Loire-Atlantique	**Présent**	**Pouvoir de la Petite Couronne**
FRIZOT Jean-Marc, Saône-et-Loire	*Excusé*	*Pouvoir à Roger RECORS*
BENISTI Jacques Alain, Petite Couronne	*Excusé*	*Pouvoir à Philip SQUELARD*
LOCATELLI Philippe, Rhône	*Excusé*	*Pouvoir à Sylvian CALS*
DURAND Eric, Nord	*Excusé*	*Pouvoir à Alain VASSELLE*
CALS Sylvian, Tarn	**Présent**	**Pouvoir du Rhône**
VASSELLE Alain, Oise	**Présent**	**Pouvoir du Nord**
De MENTHON Antoine, Haute-Savoie	**Présent**	**Pouvoir de la Haute Loire**
ADELSON Gilles, Guyane	**Présent**	**Pouvoir de la Savoie**
AMIOT Marie-Christine, Nièvre	*Excusée*	*Pouvoir à Louis CHAMBON*
AVEROUS Gil, Indre	*Excusé*	
BALLAND Michel, Vosges	**Présent**	**Pouvoir de la Marne**
BARTHELEMY Maurice, Aveyron	**Présent**	**Pouvoir du Gard**
BLEUBAR Denise, Guadeloupe	**Présente**	
BLEUNVEN Yves, Morbihan	*Excusé*	*Pouvoir à Michel HIRIART*
BRUNEL Serge, Aude	**Présent**	
CHAMBON Louis, Cantal	**Présent**	**Pouvoir de la Nièvre**
CHAPUIS Michel, Haute-Loire	*Excusé*	*Pouvoir à Antoine De MENTHON*
GALZIN Florence, Loiret	*Excusée*	*Pouvoir à Jean-Pierre LASSERRE*
GOURMAND Patricia, Côte d'Or	*Excusée*	*Pouvoir à Michel LORENTZ*
LASSERRE Jean-Pierre, Corrèze	**Présent**	**Pouvoir du Loiret**
LEVEL Daniel, Grande Couronne	*Excusé*	*Pouvoir à Anne THIBAULT*
LORENTZ Michel, Bas-Rhin	**Présent**	**Pouvoir de la Côte d'Or**
MATERGIA Daniel, Meurthe-et-Moselle	*Excusé*	*Pouvoir à Laurent PEREA*
NICOLIN Yves, Loire	*Excusé*	
OTTAVI Antoine, Corse-du Sud	**Présent**	**Pouvoir du Var**
PEREA Laurent, Dordogne	**Présent**	**Pouvoir de la Meurthe-et-Moselle**
PICOLLET Auguste, Savoie	*Excusé*	*Pouvoir à Gilles ADELSON*
RECORS Roger, Gironde	**Présent**	**Pouvoir de la Saône-et-Loire**
RENAUD Edouard, Vienne	**Présent**	**Pouvoir de la Mayenne**
RICHEFOU Olivier, Mayenne	**Présent**	*Pouvoir à Edouard RENAUD*
SIMON Christian, Var	*Excusé*	*Pouvoir à Antoine OTTAVI*
SUAU Laurent, Lozère	*Excusé*	
THIBAULT Anne, Seine-et-Marne	**Présente**	**Pouvoir de la Grande Couronne**
TRICARD Béatrice, Haute-Vienne	**Présente**	
VALENTIN Patrice, Marne	*Excusé*	*Pouvoir à Michel BALLAND*
VERDIER Fabrice, Gard	*Excusé*	*Pouvoir à Maurice BARTHELEMEY*
WEISS Jean-Claude, Seine-Maritime	**ABSENT**	

Participaient également : **Thierry SENAMAUD**, Directeur ; **Cindy LABORIE**, Responsable des affaires juridiques ; **Alexis BOUCHER**, Juriste/Chargé de mission.

Présidents présents : 19
Présidents représentés : 16
Présidents présents et représentés : 35

Vérification du quorum

Le quorum (20 Présidents présents et représentés) est atteint. Le Conseil d'Administration peut siéger valablement.

1- Rencontres institutionnelles

DGAFP et place de l'emploi public

Michel HIRIART précise avoir rencontré, avec le Président du GIP Informatique des CDG, Mme Nathalie COLIN, Directrice générale de l'administration et de la fonction publique, le 7 avril 2022, pour échanger quant aux besoins de la FPT et formuler des propositions.

Il s'agissait en particulier de renégocier le montant de la participation financière du GIP Informatique des CDG à la PEP.

En effet, la circulaire du 3 avril 2019 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur cet espace numérique commun aux trois fonctions publiques a confié à notre GIP la mission de regrouper l'ensemble des offres en provenance des collectivités territoriales, des CDG et du CNFPT pour les transférer automatiquement vers la *"Place de l'emploi public".*

A ce titre, la participation du GIP, pour l'ensemble de la FPT, calculée au prorata des effectifs de la Territoriale sur l'ensemble des effectifs de la fonction publique, s'élevait à 50 000 euros en 2019 et 100.000 euros en 2020. Les premières prévisions des contributions financières 2019-2021 présentées par la DGAFP en mars 2021, prévoyaient une augmentation très sensible de cette participation, soit 266.910 € en 2021.

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

Thierry SENAMAUD souligne que le projet ne permettait pas une visibilité suffisante des employeurs publics. De plus, des contenus vidéos sur la présentation des métiers territoriaux seront mis à disposition de la DGAFP pour mise en ligne.

L'objectif est de répondre à la problématique d'attractivité concernant toutes les filières de la FPT.

Comité d'orientation des politiques de ressources humaines

Cindy LABORIE précise que le conseil d'orientation des politiques de ressources humaines, placé auprès de la DGAFP, a été institué par l'article 4 du décret n°2016-1804 du 22 décembre 2016. Cette instance, composée de 22 membres, réunit des représentants des employeurs publics des trois versants de la fonction publique, du secteur privé, du monde associatif, mais aussi des chercheurs et un représentant de l'OCDE.

Par arrêté en date du 21 février 2022, le conseil d'orientation est composé au titre des employeurs hospitaliers et territoriaux de :

- Mme RIET, déléguée générale de la fédération hospitalière de France ou son représentant
- Mme BURGY, directrice générale du CNFPT ou son représentant
- M. SÉNAMAUD, directeur de la FNCDG ou son représentant.

Le Conseil d'orientation des politiques de ressources humaines (CORH) s'est réuni pour la première fois le 19 avril 2022.

L'objectif est de produire un document d'orientation des politiques RH de la fonction publique à horizon de cinq ans. Ce document comportera une synthèse de l'ensemble des éléments d'analyses prospectives réalisées par les membres de cette instance, ainsi que ses propositions d'évolution des composantes des politiques RH conduites dans la fonction publique.

La prochaine réunion plénière du CORH se déroulera à l'automne 2022 pour examiner les premières propositions d'évolution des politiques de ressources humaines qui seront confrontées aux pratiques existantes dans d'autres environnements professionnels et aux expériences étrangères.

4 principaux axes de travaux ont été dégagés par la DGAFP lors de cette première réunion :
- L'évolution des compétences
- L'évolution des conditions de travail
- L'amélioration de l'attractivité de la fonction publique
- Les nouveaux objets de négociation collective.

La FNCDG a rappelé le rôle d'observation de l'emploi public local joué par les Centres de Gestion depuis la loi Sapin, rôle constamment renforcé par le législateur depuis 2007.

Sur l'aspect prospectif, la FNCDG a souhaité évoquer lors de cette réunion les particularités de la FPT et les enjeux auxquels sont confrontés les élus employeurs :
- Le manque d'attractivité et la concurrence entre secteurs d'activité, entre fonctions publiques et même entre collectivités
- Le dualisme de gestion des agents avec une évolution du nombre de contractuels
- La typologie (majorité d'agents de catégorie C et d'agents de la filière technique) et le vieillissement des agents territoriaux avec la nécessité d'anticiper les questions d'usure, de pénibilité et de remplacement des agents partant en retraite (40% des effectifs d'ici 2030)
- L'attractivité tant en termes de recrutement que de fidélisation avec l'accompagnement à l'évolution de carrière (problématique de la promotion interne).

Michel LORENTZ s'interroge sur la possibilité de mise en œuvre d'un nouveau plan de déprécarisation.

Cindy LABORIE répond que cette piste n'a pas été évoqué à l'occasion de la réunion du comité.

- **Comité local de l'emploi public**

Michel HIRIART précise que ce Comité Local de l'Emploi Public s'inscrit dans le cadre de l'une des expérimentations prévue par la stratégie territoriale ressources humaines de l'Etat dont l'objectif est notamment d'accompagner concrètement la transformation des pratiques de gestion des ressources humaines.

Cette stratégie prévoit la mise en place de CLEP à titre expérimental dans les régions d'Ile-de-France, de Haut-de-France et de Normandie.

Sous l'égide de Mme Nathalie COLIN, DGAFP et de M. Marc GUILLAUME, Préfet de la région d'Île-de-France, Préfet de Paris, la FNCDG a été conviée au premier CLEP d'Ile-de-France, réuni le 04 mai 2022.

Nathalie COLIN, DGAFP, a souligné les objectifs suivants :

- 1er objectif : obtenir une traduction opérationnelle des orientations de la DGAFP, *via* les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH)
- 2ème objectif : répondre aux enjeux RH locaux en étant davantage qu'une fonction support, en s'intéressant aux problématiques d'attractivité communes à l'ensemble des employeurs.

La FNCDG a mis en valeur les missions des CDG en matière d'emploi, en termes d'observation de l'emploi, de collecte des données sociales, de GPEEC, de publicité des vacances et offres d'emplois, de recrutement, de mobilité, de remplacement d'agents, d'accompagnement de l'évolution professionnelle des agents, de reclassement et, *via* des conventionnements avec le FIPHFP, d'aide à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap…

La Fédération a également fait part des facteurs et des enjeux de l'attractivité et présenté des éléments chiffrés sur l'emploi issus du puits de données sociales.

En vue d'une deuxième CLEP, la Fédération veillera à ce que les CIG de la petite et de la grande Couronne et le CDG de Seine-et-Marne soient associés.

- **Compensation des transferts des concours et examens professionnels de la filière sapeurs-pompiers professionnels**

Michel HIRIART explique que le 5 avril dernier, une rencontre a eu lieu avec Alain THIRION, préfet et Directeur Général de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises concernant le transfert aux CDG de la compétence d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B de sapeurs-pompiers professionnels.

Ce transfert, entré en vigueur le 1er janvier 2022, s'accompagne du versement d'une compensation financière aux termes de l'article 27 de la loi du 25 novembre 2021.

L'ensemble de ces coûts bruts seront évalués, d'une part, par les services de la DGSCGC et par la Fédération en collaboration étroite avec des CDG organisateurs. Ils seront ensuite rapprochés pour en arrêter conjointement le montant. La DGSCG a cependant évoqué un montant de 800 000 euros.

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

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

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

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

Roger RECORS explique qu'il sera nécessaire d'être vigilants sur les montants et la manière dont la compensation financière doit être versée aux CDG organisateurs. Il sera également nécessaire de prévoir une revoyure annuelle de ces montants en fonctions des coûts engagés par les CDG.

Thierry SENAMAUD répond que la loi prévoit que le montant du transfert financier doit être évalué à la date du transfert. Ce montant ne pourra donc pas être évolutif. La loi de finances ne prévoira ainsi pas de montant spécifique mais fixera un cadre au versement de cette compensation par la DGSCGC.

De plus, cette mission devra être inscrite dans les schémas de coopération, de mutualisation et de spécialisation des CDG.

- **Pôle emploi (secrétaires de mairie)**

Michel HIRIART indique avoir rencontré Pôle Emploi à l'occasion d'une réunion organisée par le Cabinet de la ministre de la Transformation et de la Fonction Publique, le 20 avril 2022, relative à la formation des secrétaires de mairie et à leur financement. Cette réunion rassemblait également l'AMF, le CNFPT et Régions de France.

Pôle Emploi a précisé qu'aucun financement aux coûts pédagogiques n'est plus possible sans détenir la certification "Quali'Op". Les formations organisées par les CDG, le plus souvent en partenariat, notamment avec le CNFPT, ne peuvent pas bénéficier d'une participation financière de Pôle Emploi au titre de dispositifs non certifiés.

A titre dérogatoire, les Directions régionales de Pôle Emploi peuvent accorder un financement aux CDG mais, à cette exception près, l'action des CDG en la matière ne rentre pas strictement dans l'épure des deux dispositifs ("plan de formation" et "adaptation à l'entreprise") de Pôle Emploi ouvrant droit à financement.

Dans ces conditions, Pôle Emploi propose de réfléchir à un nouveau dispositif dérogatoire, adapté aux CDG.

Jean-Pierre LASSERRE précise également que la cessation des financements de la part de Pôle emploi a été brutale, l'annonce de la fin du financement ayant eu lien un mois avant avant la cessation effective.

Cette décision est dommageable car l'ensemble des agents formés aux fonctions de secrétaire de mairie sont recrutés dans un délai de deux ans.

Louis CHAMBON précise que le CDG du Cantal a réalisé un partenariat avec la Chambre de commerce et d'industrie. En effet, les profils présentés par la CCI sont plus en adéquation avec le métier de secrétaire de maire que les profils présentés par Pôle emploi.

Alain VASSELLE propose qu'un point soit fait par la Fédération afin de recenser la situation de chaque CDG en matière de formation des secrétaires de mairie.

Pour le CDG de l'Oise, 120 agents ont été formés et 95% de ces agents ont été recrutés dans un délai de deux ans le plus souvent sur un emploi à temps plein. Le CDG bénéficie des financements du Conseil Régional pour la mise en place des formations.

Alain VASSELLE ajoute que le CDG a proposé un partenariat avec plusieurs universités pour la mise en place d'une formation initiale.

Roger RECORS estime qu'il est nécessaire de trouver un équilibre et une adéquation entre les CDG, Pôle Emploi et la Région pour le financement et la mise en œuvre de formations de secrétaires de mairie.

Sylvian CALS ajoute que pour les CDG de la région Occitanie, le Conseil régional finance également les formations de secrétaire de mairie. Les CDG réalisent le « sourcing » des candidats avec Pôle Emploi et le CNFPT assure les stages de théorie. La totalité de ce dispositif de formation est financé par la Région.

Le partenariat avec les universités a également été engagé par le CDG du Tarn. Cependant, les universités ne souhaitent pas assurer la rémunération des intervenants. Les CDG sont donc amenés à assurer ce financement des intervenants.

Maurice BARTHELEMY indique que les formations assurées par les universités sont principalement des diplômes de niveau licence professionnelle. Or, ce niveau Bac + 3 implique des prétentions salariales correspondantes. Les collectivités doivent être en mesure d'assurer une rémunération de leurs agents formés en conséquence de leur niveau de diplôme.

Laurent PEREA souhaiterait qu'un inventaire soit fait sur la situation de chaque CDG. En effet, en raison du manque de candidats et de l'absence de formations adéquates, les CDG sont dans l'obligation de créer des solutions pour répondre aux besoins des collectivités de leur ressort.

Alain VASSELLE indique que l'AMF semble vouloir engager un dialogue avec le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques sur le sujet spécifique des secrétaires de mairie. Il est nécessaire que l'action de la Fédération se fasse conjointement.

Michel HIRIART répond que des discussions sont actuellement en cours avec l'AMF pour travailler sur le sujet des secrétaires de mairie.

- **FIPHFP**

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

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

Michel HIRIART précise que dans les conventions du FIPHFP avec les CDG comprennent une obligation de résultat.

- **FNP**

Alexis BOUCHER précise que la FNCDG a été conviée à participer à une réunion d'un groupe de travail du FNP de la CNRACL visant à l'élaboration du programme d'actions du FNP le 9 mars 2022.

Le 4ème programme d'actions (2018-2022) privilégie une approche globale, concertée et pluridisciplinaire de la prévention au travers de démarches portées en interne, participatives et associant l'ensemble du collectif de travail en s'appuyant sur le rôle central des instances représentatives du personnel.

Les échanges avec les partenaires et institutionnels avaient pour objet d'alimenter les réflexions du conseil d'administration de la CNRACL en vue de l'élaboration du programme d'actions pluriannuel du Fonds national de prévention des risques professionnels et de recueillir par versant les visions, perspectives et attentes.

Cette audition de la FNCDG a permis de présenter les chiffres sur les accidents de service et les maladies professionnelles. Selon une étude publiée le mardi 24 décembre 2019 par la Dares, la pénibilité au travail est, de manière générale, plus élevée pour le personnel de la FPH et de la FPT.

La FNCDG a également présenté plusieurs propositions pour faire évoluer la prévention des risques professionnels :

- Proposition : Identifier les métiers à risque

Lors de la Conférence Nationale de l'Emploi Territorial (CNET) de 2012, les Centres de Gestion avaient proposé que soient identifiés, dans le répertoire des métiers du CNFPT, les métiers considérés à risque afin de pouvoir assurer le suivi de ces agents

- Proposition : Développer les plans de prévention

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

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

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

Une note de contribution a été adressée aux équipes du FNP.

- **CNRACL**

Cindy LABORIE précise que la dernière convention pluriannuelle avec la Caisse des dépôts, déclinée par un plan d'action avec des objectifs chiffrés, portait sur la période 2020-2022.

96 CDG ont signé et mis en œuvre cette convention. La nouvelle convention applicable depuis le 1er janvier 2020 s'organise autour de 4 axes :

- Les actes matérialisés : Dossiers de rétablissement, validation et régularisation (20€ / dossier, traité ou contrôlé par le CDG)

- Les actes dématérialisés (pour les dossiers de liquidation, 30€ / dossier traité ou contrôlé par le CDG, 40€ / dossier avec qualification des comptes individuels retraite traité ou contrôlé par le CDG)
- Les actes de formations : Séances d'information collective et ateliers, à destination des employeurs ou des actifs
- L'Accompagnement Personnalisé Retraite.

Un bilan de ces conventionnements a été réalisé le 27 avril lors du Comité National Technique de la CNRACL.

La FNCDG a adressé une contribution au Président de la CNRACL pour mettre en évidence plusieurs constats ou évolutions à envisager :

- Le conventionnement avec la CNRACL est aux yeux des CDG très important car les centres apportent une vraie expertise auprès des collectivités sur des dossiers souvent sensibles.
- Une vigilance doit être portée sur le suivi de la facturation et le développement des prestations est à anticiper car l'évolution 2021-2020 peut apparaître négative et le budget consacré aux actions menées par les CDG dans la prochaine convention serait à la baisse.
- Certains actes concernant la fiabilisation des dossiers de retraite, comme les demandes d'avis préalables ne sont pas rémunérés
- L'accompagnement de la CNRACL pour la formation des nouveaux correspondants pourrait être amélioré. Depuis 2 ans, la CNRACL a mis en place une plateforme de formation à distance. Cependant, ces formations sont dispensées dans des temps trop courts (1h30).
- Une politique de proximité est indispensable et doit être maintenue (les permanences en collectivité sont très appréciées)
- La mise en place d'une plateforme d'échange NEXT entre les CDG et la CNRACL sur laquelle les CDG posent des questions règlementaires est appréciée : les réponses sont rapides, précises et claires
- La rémunération des rendez-vous retraite appelés "Accompagnement personnalisé retraite" est saluée. Cependant, un seul rdv retraite est rémunéré par agent sur toute la carrière.
- Les ateliers pratiques sont très demandés par les collectivités.

Anne THIBAULT indique que la CNRACL envisage d'augmenter les cotisations pour l'année prochaine.

Roger RECORS indique que le CDG de Gironde a renouvelé la convention avec la CNRACL en 2020. Il est primordial que les CDG s'appuient sur ce conventionnement pour accompagner au mieux les collectivités dans la gestion des carrières des fonctionnaires.

- **Séminaire FHF, FNCDG, AMF, ADF sur le référent déontologue**

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

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

• Le référent handicap : présentation par la FHF, avec un focus sur le Mooc référent handicap qui a été mis à disposition des établissements hospitaliers

• Le référent égalité professionnelle : présentation par l'Association des Départements de France, avec un focus sur les initiatives mises en œuvre par le conseil départemental de Haute-Garonne

•Le référent déontologue : présentation par la Fédération Nationale des Centres de Gestion, avec un regard sur les mutualisations pour les collectivités territoriales dans les CDG, à une échelle régionale.

Alexis BOUCHER ajoute que l'intervention s'est décomposée en plusieurs parties :

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

• 2- Dossiers thématiques

▪ Point d'avancement du groupe de travail FNCDG-ANDCDG sur les coûts concours

Michel HIRIART précise que le Conseil d'administration a souhaité confier à l'ANDCDG le soin de préparer une enquête à destination des CDG Coordonnateurs, en coopération avec les Centres organisateurs et les Centres précédemment Coordonnateurs.

Les éléments recueillis nous permettront de réaliser une analyse financière détaillée, en dépenses comme en recettes, du transfert des compétences du CNFPT vers les CDG depuis 2010.

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

Cette collecte d'informations devra être recensée sur un seul document par CDG coordonnateur et retracera le bilan financier des concours et examens organisés par les CDG organisateurs par année de session et par filière, du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2020.

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

▪ Protection sociale complémentaire

Michel HIRIART explique que compte-tenu du rôle renforcé des CDG et de celui de la Fédération dans le cadre de l'élaboration des textes afférents à la réforme et des négociations au niveau national, le Conseil d'administration du 10 mars dernier a validé la conclusion d'une convention de partenariat entre la FNCDG et CLEMIE CONSEILS.

La convention conclue propose aux Centres qui le souhaitent un accompagnement dans la mise en œuvre de la réforme.

La Coordination régionale de Nouvelle-Aquitaine a immédiatement saisi cette possibilité.
Il ressort des échanges entre les services de plusieurs CDG de Nouvelle-Aquitaine et ceux de la Fédération, une volonté des Centres de conduire à l'échelle de cette Coordination régionale et, dans un premier temps, une étude de faisabilité et d'opportunité destinée à apprécier la valeur ajoutée et les écueils possibles d'une convention de participation mutualisée à un niveau supra-départemental voire régional.

Cette étude menée en collaboration entre les CDG de la Nouvelle-Aquitaine, CLEMIE CONSEILS et la FNCDG constituera une aide à la décision et, dans ce cadre, nous proposons, dans le prolongement direct du souhait exprimé par les Centres de cette Coordination régionale, de conclure une convention de partenariat entre la FNCDG, le CDG Coordonnateur de la Nouvelle Aquitaine et CLEMIE CONSEILS. Le coût des prestations de CLEMIE CONSEILS, assurées dans le cadre de cette convention avec la FNCDG sera pris en charge par la Coopération régionale (6 000 € HT).

Roger RECORS précise qu'il s'agit d'un véritable élan de mutualisation pour offrir une qualité de prestation et une qualité tarifaire pour les collectivités territoriales.

Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité la convention de partenariat entre la FNCDG, le CDG Coordonnateur de la Nouvelle Aquitaine et CLEMIE CONSEILS.

- **Promotion interne**

Michel HIRIART précise que depuis l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019, la Fédération est régulièrement interrogée sur les obstacles rencontrés dans la fonction publique territoriale concernant la promotion interne.

Alors que la promotion interne constitue l'une des modalités de progression de carrière des fonctionnaires, elle est désormais devenue extrêmement sélective au regard des quotas réglementaires et de l'impossibilité dans de nombreux centres de gestion de publier des listes d'aptitude du fait notamment de l'évolution des recrutements contractuels.

Aussi, notre Fédération a alerté Madame la ministre de la transformation et de la fonction publique le 28 décembre et le 7 avril derniers, le courrier le plus récent étant co-signé avec le CNFPT, mais également en réunion de la Coordination des employeurs le 9 mars dernier.

Nous avons prôné un assouplissement des règles de quotas et des obligations de formation.

- Un assouplissement des règles de quotas :

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

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

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

- Un assouplissement des conditions de formation requises :

- Pour les agents n'ayant pas rempli tout ou partie de leurs obligations, et ne pouvant bénéficier de la dispense au titre du décret n°2008-512 du 29 mai 2008, une possibilité de rattrapage des formations non accomplies, préalablement à la décision de le promouvoir, pourrait opportunément être introduite.

- De plus, les motifs de dispense pourraient être complétés expressément par la prise en compte de l'expérience professionnelle ou du niveau de diplôme du fonctionnaire.

La ministre a indiqué que "favoriser la mobilité et la promotion interne constituait un sujet de préoccupation partagée et a estimé qu'il fallait travailler ensemble pour favoriser ces mécanismes qui aideront à l'attractivité de la fonction publique". Elle a demandé au DGCL de faire le point sur le dossier dans sa réponse du 8 avril dernier.

Michel HIRIART ajoute qu'une note sera transmise aux CDG afin de faire un retour sur les difficultés rencontrées sur les questions de promotion interne.

- **Constitution d'un Groupe de Travail sur la création de l'établissement public**

Michel HIRIART indique que la Ministre de la transformation et de la fonction publiques Amélie DE MONTCHALIN ne présente pas d'objection à la création d'un établissement publique dans l'hypothèse où l'ensemble des CDG et des autres associations d'employeurs y sont favorables mais elle a souhaité que soit mis en lumière les avantages de sa constitution.

Lors de la réunion du Bureau et des CDG coordonnateurs du 17 février dernier, il a été proposé de créer un groupe de travail ad hoc pour définir les arguments en faveur de la création de l'établissement public national, réfléchir à différents scénarii et développer une valeur ajoutée au regard des missions actuelles de la Fédération.

Afin de définir la composition du Groupe de travail "FNCDG établissement public national", Michel HIRIART en appelle aux élus volontaires. L'ANDCDG sera associée à la réflexion de ce groupe de travail.

Sont désignés les élus suivants :

- Philip SQUELARD
- Antoine DE MENTHON
- Alain VASSELLE
- Roger RECORS

Alain VASSELLE explique que l'enjeu est davantage politique que technique. Les arguments politiques sont à valoriser auprès du Gouvernement.

Michel HIRIART ajoute que ce projet sera sans impact sur l'état financier des autres associations d'élus.

Gilles ADELSON explique que les partenaires politiques et les autres associations d'élus auront nécessairement une influence sur ce projet. Il souhaite être informé des avancées de ce projet même s'il ne peut participer au groupe de travail en présentiel du fait de la distance.

Gilles ADELSON insiste sur la prise en compte des spécificités ultra-marins dans la réalisation de ce projet.

Michel HIRIART rappelle que la création d'un établissement implique une proposition du Gouvernement en raison de l'article 40 de la Constitution. La mobilisation pour ce projet doit provenir de l'ensemble des Centres de Gestion.

• 3- Communication

▪ Refonte du site internet

Cindy LABORIE indique que le site internet va être complétement revu pour notamment :

- Revoir certains gabarits
- Supprimer ou ajouter certaines rubriques ou certains onglets pour insérer par exemple des publications en téléchargement
- Enrichir les contenus notamment de la page actualités avec des articles sur l'actualité des textes, les rencontres du Président, les publications, des contenus vidéos en cours de réalisation, une foire aux questions sur le statut…
- Mettre à jour les contenus : annuaire des CDG, chiffres de la FPT…

▪ Point sur l'organisation du Congrès

Cindy LABORIE explique que le programme des réunions institutionnelles et des ateliers est finalisé, la recherche des intervenants est lancée. Une note sur l'organisation du congrès a été transmise.

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

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

40 stands ont été réservés pour l'espace exposants. A ce jour, 36 partenaires ont finalisé leur dossier d'inscription. Le CDG 13 a été mobilisé pour sensibiliser ses partenaires sur cette recherche de sponsoring.

Ces participations représentent à ce jour 128 867 € TTC. Le Budget prévisionnel Congrès est de 350 000 euros.

▪ Outils en cours de réalisation

Cindy LABORIE précise que dans le cadre du plan de communication adopte lors du précédent CA, avait été évoquée la mise en œuvre d'une campagne de promotion sur les métiers de la FPT en collaboration avec le CNFPT.

L'idée est de répondre à la problématique de l'attractivité des métiers et de promouvoir les outils mis en œuvre par les CDG, la FNCDG, le GIP et le CNFPT sur cette problématique.

L'objectif est de valoriser la FPT, ses emplois, ses opportunités au travers de plusieurs outils de communication :
- Créer la marque employeur « métiers territoriaux » avec un site internet dédié comportant des vidéos de présentation des métiers, des attentes des employeurs et des opportunités offertes
- Publier des guides métiers
- Présenter les recrutements et des carrières dans la FPT sous la forme d'affiches et de schémas pour toucher les étudiants notamment dans les écoles et les universités
- Promouvoir les outils d'accompagnement des CDG et du CNFPT en termes d'emploi et de formation avec l'élaboration d'un stand commun sur le SMCL…

L'ordre du jour étant épuisé et en l'absence de remarque complémentaire, la séance est levée.

Antoine de MENTHON
Secrétaire général
Président du Centre de Gestion
De Haute-Savoie