Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CONSEIL D'ADMINISTRATION
du jeudi 14 mars 2024
Hôtel Holiday Inn – Paris Gare de Lyon
Compte-rendu

PRÉSENTS et POUVOIRS (33) - EXCUSÉS (4)

HIRIART Michel, Pyrénées Atlantiques	**Présent**	**Pouvoir de P. LOCATELLI (69)**
LE MEAUX Vincent, Côtes d'Armor	**Présent**	**Pouvoir de S. CALS (81)**
SQUELARD Philip, Loire-Atlantique	**Présent**	**Pouvoir de J.A. BENISTI (PC)**
FRIZOT Jean-Marc, Saône-et-Loire	**absent**	
BENISTI Jacques Alain, Petite Couronne	*pouvoir*	
LOCATELLI Philippe, Rhône	*pouvoir*	
DURAND Eric, Nord	**Présent**	
CALS Sylvian, Tarn	*pouvoir*	
VASSELLE Alain, Oise	**Présent**	**Pouvoir de G. AVEROUS (36)**
De MENTHON Antoine, Haute-Savoie	**Présent**	**Pouvoir de Y. NICOLIN (42)**
ADELSON Gilles, Guyane	**Présent**	**Pouvoir de D. BLEUBAR (971)**
AMIOT Marie-Christine, Nièvre	**excusée**	
AVEROUS Gil, Indre	*pouvoir*	
BALLAND Michel, Vosges	**Présent**	
BARTHELEMY Maurice, Aveyron	**Présent**	**Pouvoir de F. VERDIER (30)**
BLEUBAR Denise, Guadeloupe	*pouvoir*	
BRUNEL Serge, Aude	**Présent**	
CHAMBON Louis, Cantal	**Présent**	
CHAPUIS Michel, Haute-Loire	**Présent**	
DUNAND François, Savoie	**Présent**	
GALZIN Florence, Loiret	**absente**	
GOURMAND Patricia, Côte d'Or	**excusée**	
LASSERRE Jean-Pierre, Corrèze	**Présent**	
LEVEL Daniel, Grande Couronne	**Présent**	
LORENTZ Michel, Bas-Rhin	**Présent**	**Pouvoir de P. VALENTIN (51)**
MATERGIA Daniel, Meurthe-et-Moselle	**excusé**	
NICOLIN Yves, Loire	*pouvoir*	
OTTAVI Antoine, Corse-du Sud	**Présent**	
PEREA Laurent, Dordogne	**absent**	
PICARD Hubert, Calvados	**Présent**	
RECORS Roger, Gironde	**Présent**	**Pouvoir de B. TRICARD (87)**
RENAUD Edouard, Vienne	**Présent**	
RICHEFOU Olivier, Mayenne	**excusé**	
SIMON Christian, Var	**Présent**	
STRICOT Gaëlle, Morbihan	**Présente**	
SUAU Laurent, Lozère	**Présent**	
THIBAULT Anne, Seine-et-Marne	**Présente**	
TRICARD Béatrice, Haute-Vienne	*pouvoir*	
VALENTIN Patrice, Marne	*pouvoir*	
VERDIER Fabrice, Gard	*pouvoir*	

Participaient également : **Jean-Michel GUSTAVE DIT-DUFLO**, 4ème Vice-Président du CDG de la Guadeloupe ; **Michel GILLOT**, Président du CDG d'Indre-et-Loire ; **Thierry SENAMAUD**, Directeur ; **Cindy LABORIE**, Responsable des affaires juridiques ; **Alexis BOUCHER**, Juriste/Chargé de mission.

Présidents présents physiquement : 24
Présidents représentés : 9
Présidents présents et représentés : 33

Vérification du quorum

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

Michel HIRIART ouvre le Conseil d'Administration et salue la présence de Monsieur Jean-Michel GUSTAVE DIT DUFLO, 4ème vice-président, et élu délégué pour le GIP Informatique, du CDG de la Guadeloupe.

De plus, le Conseil accueille trois nouveaux administrateurs :

- Gaelle STRICOT, Présidente du CDG du Morbihan
- Hubert PICARD, Président du CDG du Calvados
- Francois DUNAND, Président du CDG de Savoie

1- Agenda social fonction publique

1.1 Contribution aux décrets d'application Secrétaire général de mairie

Michel HIRIART précise que la loi du 30 décembre 2023 modifie les conditions de nomination mais également d'évolution de carrière des secrétaires de mairie. La loi a entendu favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie.

La loi prévoit que la dénomination de ce métier évolue le secrétaire de mairie devenant secrétaire général de mairie.

Michel HIRIART précise que l'AMF souhaitait initialement que la mission de remplacement soit intégrée dans la cotisation obligatoire. La Fédération s'est prononcée contre cette proposition et elle n'a pas été adoptée.

Cindy LABORIE précise qu'une première proposition de loi visant à renforcer le statut de secrétaire de mairie a été déposée par la Sénatrice Céline BRULIN le 30 mars 2022.

Une deuxième proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a été déposée par le Sénateur François PATRIAT le 1er mai 2023.

Ces travaux parlementaires faisaient suite à différents groupes de travail institués au Sénat et à une démarche collaborative lancée par le cabinet du Ministre de la transformation et de la fonction publiques qui a constitué un groupe de travail chargé de définir une stratégie politique en faveur de la revalorisation des secrétaires de mairie.

La loi du 30 décembre 2023 modifie la dénomination des secrétaires de mairie en « secrétaire générale de mairie ».

De plus, a été créé au sein du CGCT un nouvel article L 2122-19-1 qui prévoit que dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire nomme un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services. Le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

Ce nouvel article L 2122-19-1 du CGCT verra sa rédaction évoluer à compter du 1er janvier 2028 :

Dans les communes de moins de 2 000 habitants, le maire nommera aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois classé au moins dans la catégorie B. Dans les communes de 2 000 habitants et plus, le maire nommera aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois classé dans la catégorie A, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services.

A compter du 1er janvier 2028, un maire ne pourra pas nommer un agent de catégorie C pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Les fonctions de secrétaire de mairie devront être exercées, *a minima*, par un agent de catégorie B dans les communes de moins de 2000 habitants et un agent de catégorie A dans les communes de 2000 habitants et plus.

Outre la formation initiale dont bénéficient les secrétaires généraux de mairie, ces agents reçoivent dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins des collectivités concernées. C'est au CNFPT qu'est confiée la charge de définir et d'assurer cette formation.

Le champ de compétences obligatoires des CDG est complété par l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie dans leur ressort territorial, sans préjudice des autres dispositifs en ce sens animés par d'autres acteurs locaux.

L'article L 523-5 du code général de la fonction publique est complété par l'article 7 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 : les présidents des centres de gestion doivent veiller à ce que les listes d'aptitude à la promotion interne comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie. Les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon (article 8 de la loi du 30 décembre 2023).

La loi 30 décembre 2023 crée deux dispositifs de promotion interne dérogatoire :

- Une troisième voie de promotion interne sans quotas dans un cadre d'emplois de catégorie B, promotion réservée aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. La nature de cette formation, les modalités d'organisation de cet examen professionnel ainsi que la nature des épreuves seront précisées par décret.

- Une voie de promotion interne sans quotas temporaire à compter d'avril 2024 jusqu'au 31 décembre 2027 réservée aux agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois, qui pourront être nommés dans un cadre d'emplois de catégorie B. Un décret en Conseil d'Etat doit préciser les modalités d'application de cette promotion dérogatoire, notamment les conditions d'ancienneté requise dans l'exercice des fonctions liées au secrétariat de mairie.

Cette deuxième mesure se concrétise par un plan de requalification valable jusqu'au 31 décembre 2027. Il doit permettre de promouvoir des agents de catégorie C qui sont sur un grade d'avancement (adjoint administratif principal de 2ème classe ou adjoint administratif principal de 1ère classe) en catégorie B sans quota.

Ce dispositif n'est pas ouvert aux adjoints administratifs nommés secrétaires de mairie dès lors qu'en application de l'article 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006, le grade minimal pour exercer la fonction de secrétaire de mairie est adjoint administratif principal.

Le dispositif de promotion interne dérogatoire des agents de catégorie C exerçant d'ores-et-déjà la fonction de secrétaire de mairie en catégorie B (grade B1) est ouvert jusqu'au 31 décembre 2027. Ce plan de requalification ne peut bénéficier, comme le précise la loi, qu'aux agents titulaires de grades d'avancement (adjoints administratifs principaux de 2ème et de 1ère classe).

Le plan de requalification n'est pas contingenté. Aucune proportion de postes ouverts à la promotion interne ne sera préalablement déterminée. Un agent exerçant les fonctions de secrétaire de mairie pourra ainsi être promu en catégorie B d'ici 2027 même si aucun autre recrutement n'a lieu en catégorie B.

Le projet de décret d'application prévoit :

- Les conditions d'ancienneté requises pour bénéficier du plan de requalification doivent être fixées réglementairement. Elles doivent nécessairement comprendre, aux termes de la loi, une durée liée à l'exercice dans les fonctions de secrétaire de mairie. Cette durée serait de quatre ans. La DGCL ne prévoit pas d'y ajouter une condition liée à une durée de services effectifs dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs.
- La FNCDG avait proposé de retenir deux critères : 8 ans de services effectifs dont 4 ans comme secrétaire de mairie.

Le projet de décret devrait être soumis à l'examen du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale lors de sa séance plénière du 24 avril.

Michel LORENTZ s'interroge sur le cas spécifique des secrétaires de mairie exerçant dans des services communs d'intercommunalité.

Cindy LABORIE répond que la question se pose également pour les secrétaires de mairie travaillant dans les services de remplacement des CDG. La DGCL n'a pour l'instant pas répondu à ces questions.

Alain VASSELLE constate que la DGCL n'a pas suivi la proposition d'instaurer un entretien pour l'accès à la promotion interne. Le Président sera seul en charge de cette responsabilité. Il regrette qu'un minimum d'évaluation n'est pas été prévu.

Jean-Pierre LASSERRE explique les collectivités ont besoin de secrétaires de mairie, celles-ci devront donc engager des dépenses supplémentaires pour assurer leur attractivité.

Roger RECORS souligne que le Président du CDG aura à se prononcer uniquement sur la validité des dossiers présentés. Cependant, si le Président émet un avis favorable et que la collectivité ne nomme pas l'agent concerné, l'agent pourra postuler auprès d'une autre collectivité en faisant valoir son inscription sur la liste d'aptitude. La responsabilité appartient donc beaucoup plus à l'employeur qu'au CDG.

Cindy LABORIE interroge les membres du Conseil d'Administration pour le dépôt d'un amendement sur la nécessité de prévoir l'état de service effectif.

Le Conseil d'Administration se prononce en faveur du dépôt de cet amendement.

Laurent SUAU évoque la problématique des communes nouvelles pour lesquelles le maire ne peut nommer qu'un seul secrétaire général de mairie. C'est une difficulté lorsqu'il y avait précédemment plusieurs secrétaires de mairie dans les anciennes communes composant la commune nouvelle.

Eric DURAND s'interroge sur la mise en œuvre des dispositions en avril 2024 alors même que le décret d'application n'est pas publié.

Cindy LABORIE répond que les Centres devront être très réactifs pour l'application des dispositions lors de la publication du décret.

1.2 Etat de la transposition normative de l'accord collectif national portant réforme de la PSC des agents publics territoriaux

Michel HIRIART rappelle que la transposition de cet accord, concernant plus particulièrement la prévoyance, fait l'objet d'un cycle de réunions qui se terminera début avril prochain.

Dans le même temps, les associations d'employeurs territoriaux membres de la CET et les organisations syndicales représentatives au sein de notre versant engageront de nouvelles négociations, dès cet après-midi, en vue d'aboutir à un accord collectif national en matière de santé.

Dans ce domaine, actuellement, les garanties et la couverture des risques tels que nous les connaissons demeurent, avec une participation financière mensuelle de l'employeur à la moitié d'un montant de référence (30 €) fixé par le décret du 22 avril 2022.

Pour mémoire, l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la PSC dans la fonction publique est venue rendre obligatoire, à compter du 1er janvier 2026, la participation des employeurs territoriaux à la couverture complémentaire santé de leurs agents.

Thierry SENAMAUD explique que la transposition de l'accord collectif national portant réforme de la PSC a été affectée par une période d'incertitudes quant à sa réalisation. Dans ce climat, sur le terrain, les collectivités, leurs établissements et les Centres de Gestion avaient besoin d'une forme de ″réassurance″ de la part du Ministre, sachant que de nombreuses stipulations de notre accord appelaient une transposition à la fois législative et réglementaire.

Aussi, à l'occasion de la réunion plénière du CSFPT du 28 février dernier, le President HIRIART a souligné auprès du Ministre, reconduit dans ses fonctions, la nécessité de tenir ses engagements quant à la transposition d'un accord présentant un caractère adapté aux spécificités de la FPT, intervenant en réponse à des enjeux tels que l'attractivité ou l'usure professionnelle, et constituant une déclinaison propre au versant territorial de l'ordonnance du 17 février 2021.

Michel HIRIART a rappelé la nécessité d'identifier le véhicule législatif susceptible d'emporter cette transposition, notamment dans le code général de la fonction publique pour ce qui concerne deux de ses fondements essentiels en matière de prévoyance :

- la généralisation de l'adhésion obligatoire aux contrats collectifs pour la couverture des risques d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité,

- et le niveau de participation minimal de l'employeur territorial qui ne peut être, en vertu de l'accord, inférieur à 50 % de la cotisation mensuelle au contrat collectif.

En réponse, le ministre Stanislas GUERINI a réaffirmé son attachement, d'une part, à la transposition la plus complète de l'accord prévoyance conclu dans notre versant et, d'autre part, à la différenciation entre les deux versants qui présidait déjà à l'esprit de l'ordonnance de 2021 sur la PSC prévoyant une déclinaison de la réforme par versant.

Thierry SENAMAUD explique qu'en vue de la transposition, la Fédération et la DGCL se sont rapprochées pour mener des travaux examinant tous les articles de l'accord PSC et leurs impacts sur les textes législatifs et réglementaires actuellement en vigueur. La Fédération a également proposé un projet d'écriture des dispositions législatives et réglementaires compte-tenu des dispositions de l'accord PSC.
Jean-Pierre LASSERRE s'interroge sur la base sur laquelle le taux de 50% est appliqué.

Thierry SENAMAUD explique que le montant de référence est aboli en termes de prévoyance. Il s'agira donc de 50% de la cotisation mensuelle sur la base des garanties minimales.

Eric DURAND remarque que le montant de la participation sera donc plus élevé pour les collectivités. Il s'interroge sur la date de transposition de l'accord.

Thierry SENAMAUD explique que l'entrée en vigueur des dispositions issues de l'accord relève de la loi qui devrait prévoir un délai de mise en conformité.

Michel HIRIART souligne qu'au besoin les CDG devront relancer de nouvelles consultations en prenant en compte des effets de la transposition de l'accord.

Jean-Pierre LASSERRE explique qu'un cadre législatif précis est nécessaire pour que les CDG s'engagent dans le processus de consultation. Les Centres devront travailler dans le cadre de nouvelles hypothèses. Les Centres ne peuvent pour l'instant que proposer un système qui ne sera pas pérenne.

Thierry SENAMAUD explique que s'agissant des conventions, celles-ci devront faire l'objet d'un renouvellement ou bien avoir anticipé les nouvelles dispositions issues de la transposition de l'accord en s'en inspirant. De plus, la labellisation sera définitivement écartée en matière de prévoyance, aux termes de l'accord.

Alain VASSELLE explique qu'un dialogue sera nécessaire avec les rapporteurs du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour éviter la hausse des dépenses de la part des assurances complémentaires.

Il souhaite également qu'une véritable analyse soit réalisée par la Mission d'Evaluation et de Contrôle sur les complémentaires santé.

Michel HIRIART rappelle que tous les assureurs ont transmis un courrier au Ministre GUERINI sur les conditions de solidarité et les sujets relatifs à la santé.

Philip SQUELARD précise qu'en Loire-Atlantique, les organisations syndicales ont sollicité un taux de participation de 60%. Cependant, le CDG a fait le choix de rester sur les dispositions de l'accord national.

Antoine DE MENTHON rappelle que la justification des assurances sur la hausse des tarifs réside dans l'allongement de la durée du travail.

1.3 Suites de la mission de préfiguration en faveur de la prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des transitions professionnelles dans la FPT

Michel HIRIART rappelle que la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale prévoit la création d'un fonds dédié à la prévention de l'usure professionnelle dans le secteur privé et dans la FPH. Certains agents territoriaux, ceux relevant du régime général et ceux travaillant notamment dans les établissements sociaux et médico-sociaux bénéficieront de ces deux fonds.

Dans cadre de l'allongement du temps de travail, le Gouvernement a souhaité lancer une mission sur la création d'un fonds de prévention de l'usure dans la fonction publique territoriale.

La lettre de mission du 12 mai 2023 pose quatre questions :
- Quels bénéficiaires de ce fonds ?
- Quelles actions celui-ci doit-il financer et accompagner ?
- Quel doit être son financement ?
- Quelle gouvernance envisager ?

La mission a pu dresser trois constats principaux à partir des différents entretiens menés, des résultats à un questionnaire sur la gestion de l'inaptitude auquel ont participé 525 collectivités, des contributions écrites transmises par une quinzaine d'organismes, des documents statistiques et analytiques remis aux membres de la mission :

52 000 agents par an sont concernés par une décision d'inaptitude définitive à leur emploi, une décision de reclassement, une mise en disponibilité d'office, un licenciement pour inaptitude, un départ en retraite pour invalidité. Près de 66% des collectivités ne disposent pas de compétences en interne en matière de santé et de sécurité au travail.

Si des actions de prévention sont mises en place dans les collectivités, un chiffrage précis du coût de ces actions s'est avéré impossible à faire.

Les travaux de la mission ont été menés entre la mi-mai et la fin octobre 2023. Ont été auditionnées et rencontrées plus de 150 personnes issues d'une cinquantaine de structures différentes.

Il ressort des échanges conduits par la mission que :

- Ce projet de fonds de prévention de l'usure professionnelle fait consensus, dans son principe et ses objectifs.
- L'instance de gouvernance du fonds doit être paritaire pour définir les orientations et actions que le fonds doit mener et doit s'appuyer sur des relais au niveau local pour sensibiliser les acteurs territoriaux et favoriser le déploiement d'actions de prévention.
- Tous les agents territoriaux, fonctionnaires ou contractuels, doivent pouvoir bénéficier des actions du fonds si leur situation correspond aux conditions déterminées par le fonds. Il sera toutefois nécessaire de prioriser les actions menées et une cartographie des métiers et activités particulièrement exposés à l'usure.
- Les employeurs territoriaux sont très majoritairement favorables à un financement de ce fonds par les collectivités territoriales.
- Un financement de l'État aux actions de ce fonds est appelé de ses vœux par la quasi-unanimité des personnes auditionnées.
- Concernant la gouvernance, le rattachement à une structure existante, FIPHFP ou FNP de la CNRACL, adossement envisagé dans la lettre de mission, présente des avantages mais aussi des difficultés.

Quatre réunions de la FS4 du CSFPT sont prévues par la DGCL concernant la mise en place de ce fonds :

- 12 mars : Travaux sur la mise en place du fonds usure (organisation et gouvernance).
- 2 avril : Suite des travaux sur la mise en place du fonds usure (organisation et gouvernance).
- 14 mai : Travaux sur la mise en place du fonds usure (périmètre et financement).
- 4 juin : Suite des travaux sur la mise en place du fonds usure (périmètre et financement).

Si un vecteur législatif est indispensable à la création de ce fonds, le calendrier normatif pourrait être lié à la mise en place d'une nouvelle mission de préfiguration dont les conclusions pourraient être attendues d'ici la fin de l'année 2024.

2- Contribution au projet de loi de réforme de la fonction publique

Michel HIRIART précise que le ministre de la transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI, avait annoncé à l'automne 2023 la préparation d'un projet de loi de réforme de la fonction publique. Ce projet devait être déposé au Parlement en février 2024.

Suite au remaniement ministériel, le projet de loi est annoncé à l'automne 2024.

La FNCDG a lancé en décembre 2023 un groupe de travail qui avait pour objet de préparer des propositions en lien avec l'évolution de la FPT mais visait aussi à définir des propositions sur le fonctionnement des CDG.

Trois réunions du groupe de travail ont été organisées le :
- 8 décembre 2023
- 21 décembre 2023
- 11 janvier 2024

A l'issue de la réunion du 21 décembre 2023, la cinquantaine de propositions ont fait l'objet d'une priorisation conduisant à un document comprenant 32 positions.

Trois documents ont été transmis aux administrateurs :

- La liste des propositions issues de ce groupe de travail
- Un argumentaire détaillant chacune des propositions issues du groupe de travail
- La motion relative à la santé et à la sécurité au travail qui a été présentée en commission santé sécurité au travail et qui sera jointe à la contribution remise au Ministre.

Cindy LABORIE présente les propositions formulées par le groupe de travail :

1. Les modes de recrutement

- Dispositif spécifique de titularisation pour les apprentis
- Modification de la durée de contrat sur emploi permanent pour la cdisation
- Mise en œuvre de comités de sélection chargés de vérifier l'aptitude d'un agent contractuel à devenir fonctionnaire
- Evolution du dispositif des déclarations de vacance d'emploi
- Evolution des formations initiales et obligatoires (durée, assouplissement des règles liées au déroulement des formations obligatoires pour l'évolution de carrière)
- Instauration obligatoire d'engagements de servir pour certains cadres d'emplois (quand la formation initiale est qualifiante ou longue)

2. L'évolution des carrières et des rémunérations

- Extension des possibilités de réunions des CAP et CCP à distance
- Modification de la disponibilité (instauration de limites aux emplois exercés pendant une disponibilité, suppression de l'obligation de reprise d'un emploi pendant 18 mois après une période de 5 ans pour renouveler la disponibilité)
- Dans le premier groupe de sanctions disciplinaires, extension de l'exclusion temporaire de fonctions de trois à cinq jours
- Gestion des dossiers de contractuels par les CDG
- Evolution des grilles indiciaires plus évolutives et avec des différences plus marquées entre les différentes catégories
- Evolution du RIFSEEP
- Simplification et revalorisation de la prime d'intéressement collectif

3. L'emploi

- Obligation de réalisation du rapport social unique tous les deux ans contre chaque année depuis 2021
- Assouplissement des règles de cumul d'emplois

4. Le temps de travail

5. La santé au travail

6. La fin d'emploi ou de carrière

- Instauration d'aménagements de fin de carrière autres que la retraite progressive
- Harmonisation des procédures de licenciement pour insuffisance professionnelle pour les fonctionnaires et contractuels
- Clarification de certaines règles relatives aux agents FMPE (non-interruption de la dégressivité en cas de congé de maladie…)

7. L'évolution des CDG

- Une organisation des concours plus en adéquation avec les besoins des collectivités (suppression de certains concours de catégorie C, généralisation du recrutement sur titres dans les filières médico-sociale et artistique, exclusivité de l'organisation des concours hors A+ pour les CDG)
- Un socle de prestations obligatoire pour les non affiliés avec révision des compétences pour être plus en adéquation avec les besoins de ces collectivités
- Une mutualisation inter-CDG renforcée (création de services communs, intégration d'autres missions dans le champ de la mutualisation obligatoire, base légale pour la constitution de budgets régionaux…)
- Réintroduction de la mission contrat d'assurance groupe et introduction de la médiation dans le CGFP
- Modification du seuil des collectivités que les CDG peuvent accompagner pour la conclusion d'accords collectifs
- Protection de l'équilibre financier des missions assurées par les CDG (clause de revoyure de la compensation des coûts d'organisation des concours de sapeurs-pompiers, équilibre des contrats d'assurance groupe…)
- Possibilité de réunir des instances des CDG par visioconférence, par des dispositions équivalentes à celles bénéficiant aux EPCI
- Dispositions particulières sur les CST et FSSSCT au sein des CDG (conditions de création des FSSSCT, prise en charge de la formation des représentants du personnel…)

Michel HIRIART conclut en expliquant que les propositions sont larges mais privilégient la position des CDG départementaux.

Eric DURAND explique qu'il copréside avec Anne THIBAULT la commission « Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail » de la Fédération. A cette occasion, une motion spécifique a été réalisée.

Le Plan « santé au travail » est une mission amorcée par l'Etat mais dont de nombreux axes sont facultatifs. De plus, les CDG n'ont pas d'obligation de mettre en place un service de médecine du travail. Cependant, c'est un service obligatoire pour les employeurs territoriaux. Ces derniers n'ont pas les ressources pour assurer cette mission et se tournent vers les CDG. Or, il existe une véritable

surenchère des professionnels de santé dans la négociation de leur rémunération avec les CDG. Ainsi, le CDG du Nord a mis en place de vacations rémunérées à 100 euros de l'heure.

Plusieurs propositions ont donc été formulées par la commission :

- Instaurer un dispositif permettant la reconversion de médecins vers la médecine du travail

La spécialité de médecine du travail s'acquiert avec une formation de 2 ans. Or, celle-ci est financée par les CDG. Il est donc proposé de créer un contrat d'engagement de service en cas de pris en charge de la formation. Il serait souhaitable également qu'en choisissant la médecine du travail, le médecin puisse également rester médecin généraliste.

- Modifier la périodicité des visites médicales

Ainsi les visites médicales pourraient être protées à 5 ans et être priorisées sur les agents exerçant des métiers pénibles.

- Renforcer du réseau territorial de prévention autour des ACFI en permettant la constitution d'inspections territoriales communes ou mutualisées entre établissements publics, administrations, collectivités territoriales et en développant le rôle de médiation et d'interpellation des ACFI

En effet, la commission n'est pas favorable à la création d'une nouvelle forme de médecine du travail alors même que les compétences sont disponibles dans les services des CDG.

Maurice BARTHELEMY souligne qu'il existe une pénurie de médecins dans toutes les spécialités. Or, les services de santé des CDG constituent un véritable outil pour les CDG et les collectivités. Cette absence de médecin implique également la montée en compétence des infirmiers pour palier ce manque.

Michel HIRIART évoque le sujet des ACFI. Il s'agit d'un véritable débat avec les organisations syndicales. Celles-ci considèrent que les ACFI ne sont pas autonomes et indépendants car relavant du CDG. Les OS souhaitent ainsi renforcer les ACFI en créant une véritable inspection du travail dans la FPT.

Alain VASSELLE formule deux observations :
- S'agissant de la médecine, il serait nécessaire de revoir la formation universitaire des médecins pour favoriser la spécialité de médecine du travail
- Il observe une hausse sensible de nombre d'agents contractuels. Or, en rapprochant les dispositions des agents contractuels de celles des fonctionnaires, on aboutit à un alignement qui oblige à s'interroger sur le statut de la FPT.

Vincent LE MEAUX souligne que le rapport produit est remarquable. S'agissant du statut, celui-ci apporte un certain nombre de garanties par rapport au contrat.

En Bretagne, l'observatoire régional de l'emploi public réalise un travail sur le sujet de l'attractivité. De plus en plus, les collectivités ont recours à l'intérim auprès des structures privées alors même que certains CDG mettent à disposition cette mission.
Il s'interroge sur les possibilités de recours à des personnels percevant le RSA par les départements.

Eric DURAND ajoute des observations sur le sujet de la formation initiale des médecins :
- Il est nécessaire d'identifier plus de médecins dans le numerus clausus

- Il serait utile de créer une unité de valeur « médecine du travail » pour les médecins généralistes.

Michel LORENTZ revient sur le sujet du statut et du concours. Il se prononce en faveur du concours et souligne les risques de la solution du recrutement direct. Cependant, le cadre des concours n'apparait pas suffisamment adapté.

Daniel LEVEL explique que le sujet central des enjeux de la FPT est celui de l'attractivité. Il est nécessaire de concentrer les réflexions pour la renforcer.

Eric DURAND répond qu'un rapport sur l'attractivité de la Fonction Publique a été publié en janvier 2022 et remis à la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques. Le rapport souligne par exemple des difficultés de recrutement notamment en raison de l'accès au logement.

Jean-Pierre LASSERRE ajoute que l'attractivité réside également dans les conditions de travail et la rémunération.

3- Dispositif relatif à la compensation financière concernant le transfert des concours et examens professionnels de sapeurs-pompiers professionnels : proposition issue des réflexions du GT SPP de la FNCDG

Michel HIRIART rappelle que la compensation financière à la charge de l'Etat correspond à un montant équivalent aux dépenses consacrées, à la date du transfert, par l'Etat à l'exercice des missions transférées. La DGSCGC a indiqué, par courrier du 20 juin 2022, qu'en vertu des dispositions de l'article L 452-31 du CGFP, le montant de la compensation restait fixé à 800 000 euros/an.

Ainsi, ce montant global de compensation financière était à un niveau inférieur aux estimations des CDG pour l'ensemble des opérations de concours et examens professionnels sur la période 2022-2023, représentant 1 912 482 euros (2 017 796 € réalisés).

Les sessions 2022 et 2023 étant terminées, il a été possible de dresser un bilan du transfert financier sur la base des coûts réels supportés par les CDG et de réaliser des projections jusqu'en 2027 afin de déterminer les leviers permettant d'arriver à un certain équilibre entre la compensation financière de l'Etat et les coûts réellement supportés par les CDG organisateurs.

Thierry SENAMAUD explique que l'objectif est la perception, pour chaque organisateur, d'un montant de compensation financière issu de la DGSCGC en adéquation avec le coût exposé pour la réalisation d'une opération et excluant à terme tout déficit ou excédent après versement de la compensation.

Le déficit d'une opération est reporté à l'année et, si nécessaire, aux années suivante(s), jusqu'à son épuisement complet.

Selon les estimations du groupe de travail, le déficit d'une opération est intégralement absorbé sur une période de temps réduite : en 4 ans maximum (2022-2025), on constate un retour à l'équilibre pour tous les organisateurs.

Dans ce dispositif, de la même façon que le déficit d'une opération n'a pas vocation à être un reste à charge définitif mais doit être in fine intégralement compensé, un Centre organisateur n'a pas non plus vocation à enregistrer définitivement un excédent.

L'équilibre « coût exposé – compensation perçue » est également atteint à la condition de prendre en compte l'éventuel excédent enregistré pour une opération après versement de la compensation de la DGSCGC. Une opération peut se révéler excédentaire lorsque son coût évalué se révèle supérieur à son coût réel.

Un montant excédentaire doit être reporté à l'année de la prochaine organisation de l'opération en cause, pour être déduit de la base de compensation ; c'est-à-dire, intervenir en déduction du coût évalué pour calculer sur cette base corrigée le montant de la compensation financière de la DGSCGC.

Le retour à l'équilibre dès 2025 ne peut être uniquement le fait d'un report, chaque année, des déficits jusqu'à leur épuisement complet. Il implique la réunion de deux conditions supplémentaires :

- Le report de 2025 à 2026 du concours externe et interne de Capitaine
- Un calibrage strict du nombre de postes ouverts (il peut être prévu, à l'avenir, de diminuer le nombre de postes ouverts pour retrouver un niveau « normal » - en comparaison avec les premières sessions - satisfaisant les besoins de recrutement)

Alain VASSELLE se propose de saisir Eric WOERTH sur ce sujet. En effet, toutes les compétences de solidarité doivent relever de l'Etat. En effet, les CDG doivent gérer le statu et non pas les questions de financement.

Michel HIRIART rappelle que les CDG étaient favorable à la mise en œuvre de cette nouvelle compétence.

Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité le dispositif proposé par le Groupe de travail réuni par la Fédération afin de le mettre en œuvre dès 2024.

Le Conseil d'Administration délibère également à l'unanimité pour :

Modifier le calendrier triennal des concours et examens en approuvant le report de 2025 à 2026 des concours externe et interne de Capitaine,

Approuver le fait que les CDG volontaires restent organisateurs des opérations qu'ils ont ouvertes sur le premier cycle de 2 ans (2022-2023) pour les sessions suivantes, a minima sur la durée nécessaire aux équilibres financiers et sauf s'ils souhaitent se retirer.

4- Questions diverses

- **Convention avec le SDIS de Mayotte pour l'organisation des concours de Sapeurs-pompiers professionnels**

Le Président HIRIART demande au Conseil d'Administration l'autorisation d'inscrire ce sujet à l'ordre du jour du Conseil.
Le Conseil d'Administration se prononce en faveur de l'inscription de ce point à l'ordre du jour.

Michel HIRIART rappelle qu'une convention cadre a été signée entre la FNCDG et le SDIS de Mayotte pour l'organisation des concours et examens professionnels de catégorie A et B de la filière sapeurs-pompiers. Or, il y a eu un contentieux entre le SDIS de Mayotte et le CDG d'Ill-et-Villaine sur l'organisation de la session 2023 du concours de capitaine.

Ainsi, le CDG d'Ille-et-Vilaine ne souhaite pas renouveler la convention avec le SDIS de Mayotte, prise au regard de la convention cadre FNCDG et dénoncer celle actuellement en vigueur.

Avec la dénonciation de la convention cadre FNCDG-SDIS Mayotte, désormais aucune opération de concours ne se déroulera sur à Mayotte. Un courrier sera transmis à Mayotte pour acter cette dénonciation.

Gilles ADELSON regrette que les organisateurs de concours de sapeurs-pompiers soient nécessairement désignés parmi les CDG de métropole. Il serait souhaitable de faire évoluer les dispositions pour que des CDG organisateurs puissent être désignés en Outre-mer.

Michel HIRIART explique que Mayotte connait des difficultés récurrentes pour l'organisation des concours. Pour le concours de Capitaine, le SDIS de Mayotte et le CDG 35 organisateur ont fait l'objet d'un recours et d'une annulation complète de l'opération. Les difficultés résident également dans le maintien de la confidentialité des sujets.

La convention prévoit un délai de 3 mois pour la fin de la convention après dénonciation.

Gilles ADELSON répond qu'une mutualisation entre le SDIS de Mayotte et le SDIS de la Réunion pourrait être envisagée pour les concours de sapeurs-pompiers.

Le Conseil d'Administrations se prononce à l'unanimité en faveur de la dénonciation de la convention-cadre FNCDG – SDIS Mayotte.

- **Personnel de la Fédération**

Michel HIRIART annonce le départ d'Alexis BOUCHER, juriste-chargé de mission depuis plus de 7 ans à la Fédération.

De plus Simon MILANDRE a été recruté au 1er mars 2024 sur le poste de chargé de communication.

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