FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CONSEIL D'ADMINISTRATION

du jeudi 16 mai 2024

COMPTE-RENDU

PRÉSENTS (22) et POUVOIRS (15) - EXCUSÉS (1)

HIRIART Michel, Pyrénées Atlantiques	**Présent**	**Pouvoir de O. RICHEFOU (53)**
LE MEAUX Vincent, Côtes d'Armor	**Présent**	**Pouvoir de S. BRUNEL (11)**
SQUELARD Philip, Loire-Atlantique	**Présent**	**Pouvoir de G. AVEROUS (36)**
FRIZOT Jean-Marc, Saône-et-Loire	**Présent**	**Pouvoir de B. TRICARD (87)**
BENISTI Jacques Alain, Petite Couronne	*pouvoir*	
LOCATELLI Philippe, Rhône	*pouvoir*	
DURAND Eric, Nord	**Présent**	**Pouvoir de J. A. BENISTI (PC)**
CALS Sylvian, Tarn	**Présent**	**Pouvoir de F. VERDIER (30)**
VASSELLE Alain, Oise	**Présent**	
De MENTHON Antoine, Haute-Savoie	*pouvoir*	
ADELSON Gilles, Guyane	**Présent**	
AMIOT Marie-Christine, Nièvre	*pouvoir*	
AVEROUS Gil, Indre	*pouvoir*	
BALLAND Michel, Vosges	**Présent**	**Pouvoir de M. BARTHELEMY (12)**
BARTHELEMY Maurice, Aveyron	*pouvoir*	
BLEUBAR Denise, Guadeloupe	**Excusée**	
BRUNEL Serge, Aude	*pouvoir*	
CHAMBON Louis, Cantal	**Présent**	**Pouvoir de M. C. AMIOT (58)**
CHAPUIS Michel, Haute-Loire	**Présent**	**Pouvoir de Y. NICOLIN (42)**
DUNAND François, Savoie	**Présent**	**Pouvoir de A. De MENTHON (74)**
GALZIN Florence, Loiret	**Absente**	
GOURMAND Patricia, Côte d'Or	*pouvoir*	
LASSERRE Jean-Pierre, Corrèze	**Présent**	
LEVEL Daniel, Grande Couronne	**Présent**	**Pouvoir de P. LOCATELLI (69)**
LORENTZ Michel, Bas-Rhin	**Présent**	**Pouvoir de P. VALENTIN (51)**
MATERGIA Daniel, Meurthe-et-Moselle	**Présent**	**Pouvoir de L. SUAU (48)**
NICOLIN Yves, Loire	*pouvoir*	
OTTAVI Antoine, Corse-du Sud	*pouvoir*	
PEREA Laurent, Dordogne	**Présent**	
PICARD Hubert, Calvados	**Présent**	
RECORS Roger, Gironde	**Présent**	**Pouvoir de J. P. LASSERRE (19)**
RENAUD Edouard, Vienne	**Présent**	
RICHEFOU Olivier, Mayenne	*pouvoir*	
SIMON Christian, Var	**Présent**	**Pouvoir de A. OTTAVI (2A)**
STRICOT Gaëlle, Morbihan	**Excusée**	
SUAU Laurent, Lozère	*pouvoir*	
THIBAULT Anne, Seine-et-Marne	**Présente**	
TRICARD Béatrice, Haute-Vienne	*pouvoir*	
VALENTIN Patrice, Marne	*pouvoir*	
VERDIER Fabrice, Gard	*pouvoir*	

Participaient également : **Michel GILLOT**, Président du CDG d'Indre-et-Loire ; **Anthony MANGIN**, Vice-Président du CIG petite couronne ; **Thierry SENAMAUD**, Directeur ; **Cindy LABORIE**, Responsable des affaires juridiques ; **Simon MILANDRE**, Chargé de communication.

Présidents présents : 22
Présidents représentés : 15
Présidents présents et représentés : 37

Vérification du quorum

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

1- PROJET DE LOI SUR L'EFFICACITE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Michel HIRIART présente le calendrier de concertation mis en œuvre par le Gouvernement. Les membres du Conseil commun de la Fonction publique ont été conviés à une réunion multilatérale de lancement de la concertation en vue de l'élaboration d'un projet de loi visant à renforcer l'efficacité de la fonction publique, le 9 avril dernier.

Le terme d'efficacité laisse entendre que les services publics ne le sont pas et cela pose question.

Le cycle de concertation doit se poursuivre avec une prochaine réunion rassemblant les membres du conseil commun de la fonction publique le 21 mai et s'achever le 20 juin.

Parallèlement, 4 réunions de travail programmées par le cabinet du Ministre, et destinées à approfondir les axes du futur projet de loi avec les techniciens de la CET, la DGCL et la DGAFP, se sont tenues.

Michel HIRIART passe la parole à Cindy LABORIE pour évoquer les travaux réalisés lors de ces quatre réunions techniques :

- 16 avril : Présentation de la proposition de méthodologie de travail ; Focus sur les questions *« Comment faciliter l'entrée dans la FP de talents plus diversifiés ? »* et *« Comment fluidifier les mobilités et mieux gérer les parcours professionnels ? »*

- 23 avril : Débat sur les mobilités et focus sur les questions *« Comment mettre l'évaluation professionnelle au cœur du management ? »* ; *« Comment mieux récompenser l'engagement et le mérite par la rémunération ? »* et *« Comment mieux protéger les agents publics ? »*

- 30 avril : Focus sur la question : *« Comment mieux prendre en compte les logiques professionnelles propres aux grands domaines d'activité dans la construction des parcours de carrière ? »*

- 7 mai : Clôture des échanges et recensement des points n'ayant pas été abordés que la CET souhaiterait voir figurer dans le projet de loi (ex. transposition PSC)

Dans le cadre de cette nouvelle réforme, les objectifs annoncés par le Ministre sont les suivants :
- Entrer et bouger plus facilement dans la fonction publique

- Récompenser (promouvoir, mieux rémunérer…) l'engagement pour l'amélioration du service public
- Mieux valoriser l'acquisition des compétences et la formation continue, dans un monde du travail transformé par des rapides et profondes évolutions.

Cindy LABORIE ajoute qu'une communication spécifique de la CET sera faite la semaine suivante lors de la multilatérale du 21 mai.

Thierry SENAMAUD indique que la concertation se fait en l'absence d'un projet de loi et seulement à partir d'un document support, présentation powerpoint sous forme de questions, transmis par le cabinet.

Le projet de loi a vocation à répondre à six questions :

- Comment faciliter l'entrée dans la fonction publique de talents plus diversifiés ?
- Comment fluidifier les mobilités, mieux gérer les parcours professionnels ?
- Quelle place donner aux logiques professionnelles propres aux grands domaines d'activité et aux métiers, pour mieux construire les parcours de carrière ?
- Comment mettre l'évaluation professionnelle au cœur du management ?
- Comment mieux récompenser l'engagement, le mérite et les résultats par la rémunération ?
- Comment mieux protéger les agents ?

Thierry SENAMAUD évoque certains échanges entre les techniciens de la CET et le cabinet du Ministre qui ont permis d'expliciter certaines questions :

- Quelle place réaffirmer pour les concours Talents ?

Un dispositif expérimental, jusqu'au 31 décembre 2024, mis en place par l'ordonnance du 3 mars 2021 pour favoriser l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles de service public. Objectif : accueillir des profils plus divers dans six écoles de service public ouvrant aux carrières de la haute fonction publique. Il est proposé que le dispositif des concours talents soit pérennisé.

- Quelle place donner aux apprentis à l'issue du contrat d'apprentissage ?

Comme proposé par la FNCDG et la CET, une voie d'accès spécifique pourrait être ouverte pour les apprentis, s'ajoutant aux voies existantes (externe, interne, 3ème voie), pour accéder au grade correspondant aux fonctions exercées pendant l'apprentissage

- Comment mieux attirer les profils expérimentés *via* l'accès au 3ème concours ?

Le Ministère propose une prise en compte des parcours mixtes publics/privés dans le cadre des durées d'expérience requises pour se présenter au 3ème concours. Un risque de détourner ces profils des concours interne et externe a été souligné, d'autant que la durée d'exercice d'une activité professionnelle ou d'un ou plusieurs mandats n'est que de (au moins) 4 ans.

- Comment mieux valoriser les parcours antérieurs à l'entrée dans la fonction publique ?

Le recrutement systématique de personnes expérimentées entrant dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique au premier niveau de grade entraîne des pertes potentiellement importantes de candidats.

- Comment simplifier/harmoniser les concours sur titres (cas de la FPT) ?

L'obligation d'une épreuve orale est prévue dans la FPT alors que ce n'est pas le cas dans les deux autres versants. La suppression dans la loi de l'obligation d'une épreuve orale pour les concours sur titre du versant territorial n'induirait pas nécessairement la suppression de toutes les épreuves orales de ces mêmes concours mais laisserait la possibilité au pouvoir réglementaire d'en prévoir ou non pour certains d'entre eux.
Conformément à la démarche déjà engagée, il a été rappelé qu'en premier lieu, il convient que les textes réglementaires fixant les modalités d'organisation des modes de recrutement dans la filière médico-sociale mais aussi pour les postes relevant de la filière artistique soient révisés pour ouvrir cette possibilité de concours sur titres, de façon privilégie dans ces filières.

- Comment favoriser la mobilité individuelle en préservant le niveau de rémunération ?

Les pertes de rémunération en cas de mobilité peuvent s'avérer être de réels obstacles au recrutement. La possibilité de maintenir la rémunération en cas de mobilité a été introduite dans certaines situations, par exemple en cas de mobilité au sein de l'administration territoriale de l'Etat. Il serait proposé d'étendre le périmètre de ce maintien de rémunération sous forme de possibilité, pour les employeurs, et non d'obligation.

- Comment améliorer l'accès à l'offre de logements ?

Des mesures seront inscrites dans le projet de loi pour lutter contre les difficultés accrues sur l'offre de logement dans les zones en tension et celles qui constituent un frein à la mobilité vers les zones tendues.

- Comment simplifier la gestion des contrats en cours ?

Le Ministère souhaite étendre le dispositif de portabilité des CDI qui ne couvrirait pas encore toutes les situations de changement d'employeur public de l'agent contractuel.

Il souhaite revenir sur le caractère contraignant de la procédure actuelle de renouvellement des contrats, pour les employeurs via l'obligation de publication des postes occupés par les agents contractuels dont le contrat arrive à terme avant un renouvellement.
L'obligation de publicité des vacances d'emploi imposée par le respect du principe d'égal accès aux emplois publics conduit dans des proportions considérables à la publication de DVE « simple », non assorties d'une offre d'emploi. Il s'agirait d'envisager l'aménagement de cette obligation en supprimant certaines hypothèses de DVE, par exemple en cas de contrat court.

- Comment démultiplier les possibilités de promotion interne ?

Le décret du 26 décembre 2023 a d'ores et déjà assoupli le contingentement au bénéfice des agents et des employeurs.

Concernant le conditionnement de la promotion interne au suivi des formations obligatoires, le projet de décret examiné par le CSFPT le 24 avril dernier et modifiant le décret du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire introduit un mécanisme de régularisation des périodes de formation non validées.

Pourtant, le Ministère perçoit l'obligation législative de contingenter les promotions internes en fonction du nombre de recrutements opérés selon d'autres voies (concours, détachement, mutation externe ou intégration directe) comme continuant de constituer un frein important à la promotion interne et envisage de donner aux employeurs des marges de management accrues en matière de parcours de carrière vers un cadre d'emplois de niveau supérieur en supprimant, dans la loi, toute référence au contingentement.

- Quelle place donner à la formation certifiante dans le promotion interne ?

Aucun dispositif de reconnaissance de l'acquisition de compétences au titre d'une formation certifiante, n'existe dans les dispositifs de promotion interne de la fonction publique. Au-delà des voies de promotion existantes (au choix et examen professionnel), le Ministère soutient les bénéfices de la mise en œuvre d'une nouvelle voie de promotion pour les fonctionnaires ayant validé une formation certifiante mise en place avec l'accord l'employeur, dans le but de développer les qualifications professionnelles.

- Comment répondre de manière plus juste et efficace aux situations d'insuffisance professionnelle ?

Selon le Ministère, le licenciement pour insuffisance professionnelle est aujourd'hui la « seule » réponse aux situations avérées d'insuffisance professionnelle.
Les employeurs et managers sont-ils suffisamment outillés pour prendre en compte l'insuffisance professionnelle dans le déroulé de la carrière, directement appréciée sur le fondement de l'évaluation professionnelle ? Quelle possibilité d'une réponse graduée ?
Les employeurs ont rappelé qu'il convient de rendre plus cohérent le licenciement pour insuffisance professionnelle, celle-ci n'étant pas une faute de l'agent, elle ne doit pas relever d'une procédure disciplinaire même si cette décision nécessite en tant que telle un avis de la CAP, à l'instar de ce qui est prévu pour les contractuels (avis de la CCP).
Les employeurs ont également souligné la nécessité de prévenir les situations d'insuffisance, par la mise en œuvre d'outils tels que le conseil en évolution professionnelle, le conseil en mobilité, la formation…

- Comment consolider les leviers permettant les départs conventionnels ?

A été créé par la loi de transformation de la fonction publique, à titre expérimental pour les années 2020 à 2025, pour les fonctionnaires appartenant aux trois versants de la fonction publique, d'un dispositif de rupture conventionnelle.
La pérennisation du dispositif devrait être retenu par le Ministère.

- Comment revenir sur la structuration en catégories administratives ?

Le Ministère avance que :

- La suppression des catégories et leur remplacement par des filières serait souhaitable (substitution d'une logique de filières à une logique de catégories) et n'est pas incompatible avec le statut mais ouvre une nouvelle ère
- Le principe selon lequel le fonctionnaire est titulaire de son grade mais pas de son emploi n'est pas remis en cause

- Les candidats souhaitent rentrer dans la FP pour exercer un métier, pas pour relever d'une catégorie
- Des grilles qui sont « les mêmes » pour une catégorie quel que soit le métier, qu'il soit exposé ou non, en tension ou non
- Les catégories représentent un frein en termes de mobilité et de métiers.
- On inscrirait des *filières professionnelles* (qui existent pour la FPT, mais sans valeur juridique aujourd'hui) dans lesquelles des cadres d'emplois (et des corps) seraient classés selon 2 critères (inscrits dans les statuts particuliers des cadres d'emplois) :
    - missions
    - qualifications requises.
- Le nombre de filières relèverait du domaine réglementaire. La loi supprimerait les catégories pour y substituer les filières. Certaines filières seraient inter-versants (et concerneraient les 3 versants pour la majorité), d'autres seraient propres à la FPT, la FPE, la FPH.

Dans chaque filière, existeraient des niveaux à la place des catégories, par ex. une filière comprendrait 2 niveaux (au lieu de A, B, C) ou 4-5 niveaux.

Thierry SENAMAUD conclut son exposé en présentant les effets recherchés par le Ministère :

- Une logique métiers favoriserait les *mobilités* ascendantes et horizontales ainsi qu'entre versants
- La logique filières-métiers préserve les grades et ne remet pas en cause le statut
- Au sein même d'une filière, il n'y aurait plus de concours mais des validations d'acquis de l'expérience professionnelle des agents ou/et des examens professionnels…
- Favoriser la différenciation en termes de rémunérations = favoriser certaines filières, par ex. en tension.
- Favoriser l'égalité professionnelle
- Favoriser la GPEEC
- Nécessite également, dans chaque filière, une réflexion sur les concours, la formation, l'évolution professionnelle, les risques propres à une filière-des métiers.
- Le dialogue social serait mené à l'échelle de chaque filière.

Michel LORENTZ se dit atterré par le souhait du Gouvernement de faire disparaître le statut. Il pose la question de quel avenir pour les Centres de gestion. Il estime que c'est une vague de fond des hauts fonctionnaires qui veulent supprimer le statut. Il demande quel projet alternatif pourrait être proposé et si une saisine des parlementaires est prévue.

Thierry SENAMAUD répond que la CET travaille actuellement à des éléments de langage en défaveur de cette évolution statutaire majeure à destination des élus mais aussi des sénateurs.

Michel HIRIART revient sur le calendrier de concertation. Le projet de loi ne sera pas communiqué avant l'été. La phase de concertation va se poursuivre avec des bilatérales. Il souligne que le porte-parole de la CET et plusieurs élus dont François DELUGA s'étaient opposés aux bilatérales mais quelques membres de la coordination l'ont souhaité. Ils pourraient alors soutenir des positions différentes voire divergentes par exemple sur le primo-recrutement en CDI et ce n'était pas souhaitable. La FNCDG sera reçue en bilatérale le 5 juin prochain. A cette occasion, seront soutenues les propositions de la CET et la contribution de la Fédération sur l'évolution des Centres de gestion.

Michel HIRIART fait état d'une déclaration commune validée le 15 mai dans laquelle les membres de la Coordination des employeurs territoriaux regrettent que les enjeux et axes d'amélioration qu'ils avaient présentés dans leur contribution d'octobre 2023, n'aient pas été repris dans les éléments

communiqués lors du dernier Conseil commun de la fonction publique. Il s'agit notamment de propositions sur les contractuels, sur les transitions professionnelles, sur l'évolution des carrières, sur les rémunérations, sur le dialogue social notamment.

Le ministre GUERINI a fait plusieurs annonces ces dernières semaines, annonces relayées dans la presse relatives à l'insuffisance professionnelle, au licenciement d'agents publics ou à la suppression des catégories. Ces annonces n'ont pas fait l'objet de discussions tout au long de la concertation pourtant engagée dès mars 2023 et certains sujets, pourtant prioritaires, comme la transposition de l'accord PSC ou la mise en œuvre d'un fonds d'usure professionnelle ne soient pas abordés et n'auraient pas vocation à figurer dans le projet de loi initial qui devrait être resserré autour de 20 articles.

Michel HIRIART précise que la CET s'est beaucoup investie dans la concertation sur le projet de loi et que la contribution de la coordination adressée au Ministre le 6 octobre n'avait pas été beaucoup reprise dans les propositions du Gouvernement. Il revient sur la réunion du Conseil commun de la fonction publique du 23 avril au cours de laquelle la moitié des organisations syndicales a décidé de quitter la table des débats en opposition aux annonces du Ministre du 9 avril à l'issue de la première multilatérale. Ils se sont estimés heurtés par les propos relatifs aux licenciements, à la rémunération au mérite et à la suppression des catégories.

Louis CHAMBON demande quelle définition a été donnée de la rémunération au mérite.

Jean-Marc FRIZOT souligne que la suppression des catégories et la création des filières métiers constitue un énorme chantier.

Thierry SENAMAUD et Cindy LABORIE indiquent que la refonte est évaluée à 5 ans mais qu'elle pourrait être plus longue encore.

Alain VASSELLE revient sur la déclaration de la CET et sur les bilatérales considérant que les membres de la coordination ne peuvent parler que d'une même voix.

Michel HIRIART indique que faire valider la déclaration de la CET a demandé beaucoup de temps. La veille seulement cinq élus étaient présents en réunion de la coordination. Il précise que les organisations syndicales de l'Etat ne sont pas favorables à une nouvelle loi de réforme de la fonction publique. Pourtant, dans la FPT, cette loi sera indispensable pour faire transposer l'accord en matière de PSC et créer le fonds de prévention de l'usure professionnelle.
Le calendrier de concertation sur le projet de loi pourrait encore évoluer du fait des élections européennes et des JO.

Michel HIRIART rappelle que la Fédération a travaillé sur ce futur projet de loi de longue date et qu'un groupe de travail a été lancé en décembre 2023 pour élaborer des propositions propres aux Centres de gestion en complément de la contribution de la CET. Cette contribution adoptée par le CA du 14 mars a été légèrement modifiée à la suite de la transmission par les CDG ultra-marins de propositions ayant fait l'objet d'un examen en réunion du groupe de travail le 10 avril.

Michel HIRIART rappelle qu'un courrier a été adressé à tous les CDG, le 27 mars, pour leur indiquer que la contribution adoptée par le CA le 14 mars pourrait être amendée à l'issue d'une quatrième

réunion du groupe de travail le 10 avril pour tenir compte des propositions des Centres de gestion d'Outre-Mer. Le calendrier était défini.
Il regrette que l'ANDCDG ait décidé d'adresser au Ministre et à la presse sa propre contribution le 2 avril, cette contribution reprenant pour grande partie des positions retenues par le groupe de travail de la Fédération qui associait élus, directeurs et représentants de l'ANDCDG.

Ce déficit de communication a posé difficulté car deux propositions diffusées par l'ANDCDG au Ministre et dans la presse ne peuvent être retenues par la Fédération. Ces deux propositions politiques que la FNCDG a découvertes en même temps que la presse consistent pour l'une d'elles à revaloriser les cadres d'emplois de la police municipale en intégrant en catégorie B les gardiens brigadiers. Sur cette proposition, Michel HIRIART souligne que les membres de la CET échangent avec la Ministre et les organisations syndicales depuis un an et qu'ils sont contre cette proposition. La deuxième proposition divergente portée par l'ANDCDG est de prévoir que les CDG organisent tous les concours de la fonction publique territoriale y compris les concours A+.

Michel HIRIART regrette cette communication par l'ANDCDG, alors que la collaboration dans le cadre du groupe de travail avait été réelle. Il souligne que, le 10 avril, le directeur de cabinet du Président du CNFPT était présent au groupe de travail, le CNFPT ayant été convié à cette réunion pour évoquer la possibilité d'expérimenter la formation par les CDG ultra-marins. A cette occasion, le directeur de cabinet a rappelé l'opposition frontale du CNFPT au transfert des concours de catégorie A+ aux Centres de gestion.
Roger RECORS estime que ce comportement est inacceptable, cela le heurte profondément et cela nuit au fonctionnement de la FPT car la contribution des CDG était très importante.

Pour Daniel LEVEL, Il faut rappeler aux directeurs qu'ils ont des employeurs, les Présidents.

Daniel MATERGIA s'interroge sur la transmission directe au Ministre, par l'ANDCDG, de sa contribution et demande si d'autres associations ont eu la même démarche. Il considère qu'il n'est pas normal qu'il puisse y avoir deux documents pour les centres de gestion.

Daniel LEVEL reprend l'idée qu'il ne fallait qu'un seul document portant la voix des CDG auprès du Ministre.

Eric DURAND, Vincent LE MEAUX et Sylvian CALS réitèrent une proposition déjà formulée en AG d'organiser une rencontre entre les deux bureaux FNCDG/ANDCDG.

Philip SQUELARD ajoute qu'il faut prendre l'initiative de la rencontre. Certains directeurs sont ennuyés par le comportement de l'ANDCDG et préféreraient une relation plus claire avec la Fédération.

Alain VASSELLE acquiesce indiquant que tous les directeurs ne partagent pas la position de leur association.

Daniel LEVEL rappelle que la DGAFP est ravie de travailler directement avec les associations comme l'ANDCDG.

Eric DURAND indique que dans sa région des Hauts de France quatre directeurs sur cinq sont opposés à la position tenue par le Président de l'ANDCDG. Il a lui-même envsagé de suspendre le versement de la cotisation à l'ANDCDG dans l'attente de l'envoi de certains éléments : des informations sur les

adhérents, leur rapport moral. Il souhaite également savoir si les deux CDG non adhérents de la Fédération ont leur directeur membre de l'ANDCDG.

Eric DURAND ajoute qu'il aurait convenu d'être unis face à des annonces très provocatrices du Ministre.

Vincent LE MEAUX estime que la démarche de l'ANDCDG constitue un dysfonctionnement majeur, un manque de loyauté qui heurtent profondément et conduisent à un manque de confiance.

Christian SIMON relève que ces remarques ont été formulées par les élus à Olivier DUCROCQ lors de la réunion du groupe de travail du 10 avril.

Daniel MATERGIA demande s'il n'est pas étonnant que le Ministre commande des travaux aux Directeurs de CDG sur leur temps de travail. Il faut rappeler aux Directeurs qu'ils ont des employeurs, les présidents.

Pour Daniel LEVEL, il faut rappeler à l'ANDCDG qu'elle doit travailler en symbiose avec la Fédération.

Michel GILLOT souligne que globalement, dans les Centres, les relations président/directeur se passent bien. Il faut prévoir d'organiser une réunion avec l'ANDCDG pour leur rappeler qu'ils doivent passer par la validation de leurs présidents.

Alain VASSELLE va dans le même sens du recadrage et souligne que le Ministre a dû solliciter d'autres associations catégorielles pour avoir des voix dissonantes.

Laurent PEREA indique qu'il ne faut pas faire acte de faiblesse par rapport à l'ANDCDG et poser les choses sur la table clairement en leur demandant des comptes.

Sylvian CALS revient sur la contribution de la FNCDG qui ne doit pas être qu'un document technique mais contenir un préambule plus politique.

Pour Roger RECORS, l'ANDCDG ne peut pas porter auprès du Gouvernement des propositions sur le fonctionnement des CDG ou des collectivités qui de plus vont alourdir les dépenses. Il cite la proposition sur le passage en catégorie B des policiers municipaux. Il ne peut pas y avoir de communication vers l'extérieur sans concertation et validation préalable. Seule la FNCDG peut communiquer au nom des Centres de gestion.

Michel HIRIART indique que le projet de loi comportera déjà des dépenses supplémentaires pour les collectivités. Il cite la mise en place d'une action logement public.

Daniel MATERGIA milite pour une plus grande défense des ressources des collectivités car l'attractivité passe aussi par la rémunération.

Selon Jean-Marc FRIZOT, le statut doit évoluer, il ne faut pas défendre le statu quo. Mais sur la police municipale, il aurait plutôt attendu de l'ANDCDG des propositions sur la formation.

Anthony MANGIN fait état de sa demande formulée auprès de Yohann NEDELEC, nouveau Président du CNFPT, de réunir une conférence des employeurs territoriaux. La FNCDG doit porter la voix des Centres. La cohésion entre tous n'est pas seulement nécessaire, elle est vitale pour l'avenir de la FPT.

Michel HIRIART précise qu'il faut fixer dès aujourd'hui une date de rencontre entre les bureaux de la Fédération et de l'ANDCDG. Après consultation des agendas des élus concernés, la date du 13 juin est retenue. Une invitation au Président de l'ANDCDG va être adressée.

2- Décrets d'application secrétaires généraux de mairie

Michel HIRIART rappelle que la loi n°2023-1380 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.

Ont été créés par ce texte des dispositifs d'évolution de carrière dédiés à ces agents.

Michel HIRIART cède la parole à Cindy LABORIE pour la présentation des quatre projets de décret qui seront examinés lors de la prochaine réunion du CSFPT du 29 mai.

Cindy LABORIE rappelle que la loi du 30 décembre 2023 a crée deux dispositifs de promotion internes, une voie d'accès pérenne, l'autre provisoire :

- une voie de promotion interne sans quotas dans un cadre d'emplois de catégorie B, 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. La nature de cette formation, les modalités d'organisation de cet examen professionnel ainsi que la nature des épreuves seront précisées par décret. Cette voie de promotion est pérenne.

- une voie de promotion interne sans quotas temporaire à compter d'avril 2024 jusqu'au 31 décembre 2027 réservée aux agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et relevant d'un cadre d'emplois sur un grade d'avancement de catégorie C 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.

L'article 8 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 prévoit que 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.

Les quatre textes qui seront soumis à l'examen du CSFPT portent sur :

- Texte 1 : Projet de décret relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie
- Texte 2 : Projet de décret relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie
- Texte 3 : Projet de décret fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux
- Texte 4 : Projet de décret relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Le premier projet de décret définit les conditions d'ancienneté requises pour bénéficier du plan de requalification. Les agents doivent compter une durée de quatre ans de services effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants. Cette durée de service s'apprécie quel que soit le temps de service effectivement accompli par l'agent.

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).

Concernant la promotion après formation qualifiante, pourront être inscrits sur la liste d'aptitude après avoir suivi la formation et obtenu l'examen professionnel, les fonctionnaires de catégorie C relevant d'un grade d'avancement et comptant au moins huit ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C.

La formation de professionnalisation prévue par la loi du 30 décembre 2023, suivie à la suite de l'affectation sur un premier poste de secrétaire général de mairie intervient dans les 12 mois suivant cette affectation.

Le fonctionnaire qui suit la formation de professionnalisation pour un premier emploi de secrétaire général de mairie est dispensé de suivre la formation de professionnalisation au premier emploi ou s'il a déjà suivi cette formation il est exonéré de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière.

L'autorité territoriale doit informer le CNFPT dès l'affectation de l'agent afin qu'il puisse suivre sa formation de professionnalisation.

La formation est adaptée aux besoins de la collectivité et est d'une durée de 15 jours quel que soit le cadre d'emplois et le grade de l'agent.

L'article 8 du projet de décret prévoit que les adjoints administratifs principaux peuvent être chargés, avant le 1er janvier 2028, du secrétariat de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

Le deuxième projet de décret prévoit :

- Un dispositif automatique tout au long de la carrière : attribution obligatoire d'un ASA aux secrétaires généraux de mairie à intervalles réguliers au cours de leur carrière et indépendamment de leur

manière de servir (premier avancement spécifique d'ancienneté obligatoire de six mois pour tous les secrétaires généraux de mairie octroyé toutes les huit années d'ancienneté dans les fonctions de secrétaire général de mairie)

- Un dispositif supplémentaire conditionné à la manière de servir : attribution d'un ASA facultatif de un à trois mois par période d'au moins trois ans aux secrétaires généraux de mairie décidée par l'autorité territoriale et fondée sur la valeur professionnelle de l'agent.

Les avancements spécifiques d'ancienneté s'appliquent aux attachés, aux rédacteurs, aux adjoints administratifs relevant des grades d'avancement, ainsi agents maintenus dans le cadre d'emplois de secrétaire de mairie et qui exercent les fonctions de secrétaire général de mairie.

Le projet de décret prévoit que ces deux dispositifs ne sont pas exclusifs et pourront se cumuler.

Le troisième projet de décret vient préciser les modalités de mise en œuvre de la nouvelle voie de promotion interne sans quotas dans le cadre d'emplois de rédacteur pour les 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.

Le projet de décret précise les modalités d'organisation de l'examen professionnel, la nature des épreuves et la durée minimale d'exercice des fonctions.

L'examen professionnel au grade de rédacteur comporte une seule épreuve orale d'entretien d'une durée de vingt minutes.
Cet examen est organisé par les Centres de gestion.
Le jury comprend trois collèges et comprend au moins :

- Un fonctionnaire territorial de catégorie A ou B et un fonctionnaire désigné dans les conditions prévues à l'article 17 du décret du 5 juillet 2013
- Deux personnalités qualifiées
- Deux élus.

Un représentant du CNFPT est désigné au titre de l'un de ces collèges.

L'article 7 du projet de décret prévoit que le fonctionnaire inscrit sur la liste d'aptitude ne peut être recruté que pour exercer uniquement les fonctions de secrétaire général de mairie. Il a l'obligation d'exercer ces fonctions pour une durée minimale de trois ans à la date de sa titularisation.

Le quatrième projet de décret précise la nature de la formation qualifiante et les modalités de son organisation.

Le contenu de la formation est arrêté par le Président du CNFPT.

La formation est d'une durée de 56 jours, s'organise en plusieurs modules et peut s'échelonner sur une durée de deux ans maximum à compter de l'entrée en formation.

Cette formation couvre le champ d'intervention des fonctionnaires occupant les fonctions de secrétaire général de mairie :

- Assister et conseiller les élus de la commune
- Assurer les services à la population de la commune
- Gérer les services de la commune
- Organiser son travail dans la commune.

La formation sera précédée d'un bilan de compétence individualisé assuré par le CNFPT. Ce bilan doit permettre d'adapter le contenu de la formation au profil et aux besoins de l'agent : des dispenses totales ou partielles peuvent être accordées.

Une commission de qualification, organisée par le CNFPT, valide le suivi de la formation.
Les modules validés ont une durée de validité de deux ans.

L'agent s'engage à suivre la formation et à être assidu.

Cindy LABORIE conclut son exposé en indiquant que la FNCDG a travaillé avec l'ANDCDG sur ces projets de texte et que des amendements seront déposés.

Michel HIRIART regrette que la situation des adjoints administratifs en C1 et ayant été nommés sur des fonctions de secrétaires de mairie n'ait pas été prise en compte.

Jean-Marc FRIZOT pose la question de la date de publication des décrets, le plan de requalification étant en vigueur depuis le 1er avril.

Cindy LABORIE répond que les textes devraient être publiés courant juillet.

3- Les textes soumis au CCFP

Michel HIRIART indique que lors du CCFP du 23 avril deux textes intéressaient tout particulièrement les CDG : le projet de décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel et le projet de décret fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique.
Il cède la parole à Cindy LABORIE pour présenter brièvement ces deux projets.

Cindy LABORIE présente le premier projet de décret qui prévoit que le vote électronique reste une faculté pour les collectivités et n'est obligatoire que pour la FPE.
Le projet de décret rappelle les principes des opérations électorales, notamment le secret et l'anonymat du vote, rappelle le respect des principes de sécurité informatique, rend obligatoire le dispositif informatique de secours, précise le rôle, les missions et les prérogatives d'un expert indépendant, créé une cellule de supervision technique, pose le principe qu'à chaque scrutin correspond un bureau de vote électronique, détaille la composition et les missions respectives des bureaux de vote électronique ainsi que, le cas échéant, des bureaux de centralisation du vote électronique, détaille les modalités et les délais relatifs à l'envoi des candidatures à l'autorité organisatrice du scrutin, à la communication aux électeurs des candidatures et des professions de foi, à l'affichage ou la mise en ligne de la liste des électeurs, détaille les modalités de répartition des fragments de la clé privée de déchiffrement de l'urne électronique, rend obligatoire l'existence et détaille les modalités de mise à disposition d'un poste dédié au vote électronique dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, pose le principe de moyens distincts

d'identification et d'authentification de l'électeur afin d'accéder au système de vote électronique, décrit les procédures d'émargement par l'électeur et de délivrance d'un accusé de réception, créé un centre d'assistance au bénéfice des électeurs, détermine les modalités d'accès par les membres des bureaux de vote à la liste d'émargement et au compteur des votes et précise les modalités de fin des opérations de vote électronique, suivie du scellement du système de vote électronique, du dépouillement des urnes électroniques, d'établissement des différents procès-verbaux et enfin de conservation des documents relatifs à ces opérations électorales.

Deux dispositions prévues par le projet de décret restent contraignantes pour les Centres de gestion, autorités organisatrices d'élections professionnelles.
Les amendements du collège employeur du CSFPT déposés sur les articles 24 et 25 du projet de texte n'ayant pas été retenus même si la DGAFP avait déjà été informée de ces difficultés pour la FPT

Alors que dans la fonction publique de l'Etat, la mise en ligne ou la communication sur support électronique des candidatures et des professions de foi apparaissent suffisantes, dans la FPT, à ces deux modes de diffusion doit s'ajouter obligatoirement une transmission sur support papier. Cette obligation maintenue pour la FPT engendre un temps de mise en oeuvre et des coûts trop importants alors que la communication est assurée par la mise en oeuvre et la communication par voie dématérialisée.

Si la possibilité d'inscription ou de radiation la veille du premier tour du scrutin est adaptée au vote à l'urne classique, ce délai est inadapté et irréaliste en pratique pour le vote électronique. La FNCDG aurait souhaité que les radiations ou inscriptions aient lieu avant le scellement du système.

Concernant le deuxième projet de décret, Cindy LABORIE précise que ce texte prévoit, pour l'ensemble de la fonction publique, la possibilité de recourir à la visioconférence pour les candidats en situation de handicap, pour ceux dont l'état de santé le nécessite ainsi que pour les femmes en situation de grossesse.

Le recours à cette modalité d'organisation sera également possible pour tous les autres candidats sous réserve que l'arrêté d'ouverture de la procédure de recrutement concerné le prévoit.
Le projet de décret modifie les modalités d'organisation des délibérations des membres de jury, comités et instances de sélection en permettant la tenue de ces délibérations en distanciel. L'article 1er du projet de texte liste les voies de recrutement pour lesquelles le recours à la visioconférence est ouvert (concours, examens professionnels, recrutements sans concours, PACTE, recrutement d'agents contractuels en situation de handicap).

L'article 3 précise que la possibilité de recourir à la visioconférence est possible pour les candidats ultra-marins et résidant à l'étranger ainsi que pour les candidats en situation de handicap, les femmes en état de grossesse et les personnes dont l'état de santé rend ce recours nécessaire. Il précise également que cette possibilité est ouverte à tous les autres candidats si l'arrêté d'ouverture le prévoit.

Avant même la fin du dispositif dérogatoire qui avait été mis en place pendant la crise COVID, certains CDG avaient émis le souhait de poursuivre le recours à la visioconférence pour les jurys d'admissibilité et d'admission afin, notamment, de rationaliser les déplacements qui, sur certains territoires, peuvent être longs et coûteux au regard de la durée des réunions. Les CDG sont plutôt favorables à la possibilité de prévoir le recours à la visioconférence pour les délibérations de jurys.

A contrario, les CDG étaient plutôt défavorables au droit reconnu à certains candidats de bénéficier de la visioconférence pour passer un oral de concours s'ils le demandent.

Les amendements déposés pour limiter ce droit pour le collège employeur du CSFPT n'ont pas été retenus.

Cindy LABORIE conclut son exposé en indiquant que les textes devraient être publiés courant juin/juillet.

4- Modification du calendrier national des concours

Michel HIRIART cède la parole à Thierry SENAMAUD pour présenter les modifications apportées au calendrier des concours 2025-2027.
Thierry SENAMAUD précise que les modifications en cause concernent :

- Les épreuves écrites de la session 2025 des concours de gardien-brigadier de police municipale seront organisées le mardi 27 mai 2025

- Pour la session 2026 des concours et de l'examen professionnel d'adjoint technique territorial principal de 2ème classe, les inscriptions débuteront le 20 mai 2025 pour s'achever le 25 juin 2025

- Les épreuves écrites de la session 2027 des concours d'ATSEM sont quant à elles avancées au mercredi 29 septembre 2027

- Par ailleurs, le GIP prévoit un changement d'hébergeur entre le 13 et le 16 décembre 2024. Le site de préinscription et le logiciel concours seront indisponibles pendant cette période. Il convient donc de modifier les périodes d'inscription de l'examen professionnel d'attaché principal et des concours d'ingénieur territorial

- Enfin, des propositions de dates pour le concours interne réservé d'infirmier en soins généraux.

Michel HIRIART met à l'approbation le calendrier amendé qui est adopté à l'unanimité. Il indique qu'une communication sera faite à destination des organisations syndicales sur l'organisation des concours réservés.

5- Validation de la FAQ relative à la PSC

Michel HIRIART rappelle que le 11 juillet 2023, le premier protocole national entre les associations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives à l'échelle du versant territorial de la fonction publique a été signé.

Dans un contexte d'allongement des carrières et compte tenu des spécificités des métiers de la FPT, marqués par la pénibilité et l'usure professionnelle, les organisations syndicales et les représentants des employeurs, membres de la CET, ont souhaité renforcer la protection sociale des agents face aux risques de la vie et en particulier en matière de prévoyance.

Le protocole signé introduit de nouveaux droits en matière de prévoyance. Il garantit aux agents en situation de maladie ou d'invalidité le maintien de 90 % de leur rémunération nette. Cette couverture interviendra dans le cadre de contrats collectifs à adhésion obligatoire dont la cotisation sera partagée, *a minima*, à parts égales entre la collectivité et l'agent.

Pour être pleinement effectif, cet accord appelle une transposition législative et réglementaire. D'où la nécessité d'avoir rapidement un vecteur législatif.

Dans l'attente de celle-ci, une FAQ a été réalisée.

Thierry SENAMAUD en présente les objectifs et le contenu.

Conscientes des interrogations qu'elle peut susciter, les parties prenantes à la négociation ont jugé utile, tant pour les agents que les employeurs, de mettre à disposition une foire aux questions (« FAQ ») co-écrite entre les signataires de l'accord afin d'éclairer l'ensemble des acteurs sur les termes de l'accord du 11 juillet 2023.

Thierry SENAMAUD insiste sur le fait qu'il s'agit d'un travail de coproduction membres de la CET/Organisations syndicales.

La confidentialité de ce document a été préservée afin d'éviter tout envoi à des opérateurs d'assurance ou à la presse.

Cette FAQ vise à répondre aux questions que tout agent et employeur sont susceptibles de se poser à ce stade de la mise en œuvre de la réforme de la PSC. Elle sera actualisée et enrichie au gré de la réforme et des interrogations qu'elle peut susciter. Cette FAQ a vocation, sans méconnaître les difficultés suscitées par les retards pris dans la transposition de l'accord, et forte de l'engagement du Gouvernement à le transposer, à apporter un appui à sa mise en œuvre dès à présent et à permettre ainsi à chacun localement de se saisir par le dialogue social des avancées que la loi viendra dans tous les cas consacrer.

Cette FAQ, sera mise en ligne et accessible sur le site internet de chacune des organisations signataires, donnera des repères afin de permettre une anticipation des termes de l'accord et son application sans devoir attendre les futures échéances légales.

Thierry SENAMAUD présente dans le détail la FAQ qui se compose de six parties comportant en tout 22 questions :

- Les grandes notions et l'accord du 11 juillet 2023
- Le cadre prévu en matière de prévoyance
- Le cadre prévu en matière de santé et la revoyure
- Les contrats collectifs à adhésion obligatoire
- La négociation locale
- Le processus de passation des contrats collectifs.

Jean-Marc FRIZOT souligne qu'il s'agit d'un bel outil qui répond aux questions que les CDG et les collectivités se posent.

6- Validation des comptes pour l'exercice 2023

Michel HIRIART indique que le bilan 2023 a été préparé et validé avec l'expert-comptable. Ce bilan a été envoyé au commissaire aux comptes par mail le 24 avril. Toutefois, à l'heure de l'envoi des documents aux administrateurs le 7 mai, et bien qu'il soit intervenu personnellement, le CAC n'avait pas fait de retour, malgré plusieurs relances. La validation des documents de bilan et comptables n'est intervenue qu'oralement la veille du CA.

Sylvian CALS remercie les services pour la préparation des documents. Les comptes seront présentés à l'AG du 6 juin. Le rapport financier du bilan de l'année 2023 présente un excédent de 13 798 €. Sylvian CALS fait un un focus sur les recettes et les chapitres budgétaires relatifs aux charges à caractère général, aux charges de personnel, aux instances et aux déplacements, à la communication.

Les charges à caractère général présentent une légère évolution + 1.87 % par rapport au budget prévisionnel. Ce chapitre concerne les frais généraux tels que la documentation générale, les équipements et leurs maintenances, les fournitures de bureaux, l'indemnité d'occupation dû par la FNCDG au prorata des locaux du CNFPT, l'assurance, les frais administratifs et de service bancaire, les frais en matière de téléphonie et d'affranchissement.
La ligne honoraire affiche elle, une hausse de pratiquement 117% et recouvre les honoraires de :

- L'expert-comptable,
- Du commissaire aux comptes
- Du cabinet *« Clémie Conseils »* pour l'assistance sur le dossier de coordination des employeurs territoriaux dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire
- Du cabinet d'avocats spécialisé en droit social « De PARDIEU-BROCAS qui assure la continuité du contentieux d'une ancienne salariée ayant quitté la Fédération et qui a été déboutée de l'ensemble de ses demandes par le conseil de prud'hommes en première instance

Le chapitre Charges de personnel recouvre les salaires et accessoires des salaires, l'indemnité de fonction du Président, les charges sociales et fiscales, la médecine du travail, la formation.
Le réalisé 2023 est inférieur d'environ 8% par rapport au budget voté en AG.

La ligne budgétaire relative aux instances et aux déplacements présente un réalisé supérieur de 30% par rapport au budget prévisionnel. Durant l'exercice 2023, ont été organisés :

- Deux Assemblées Générales,
- Quatre Conseils d'Administration
- Quatre bureaux.

Les seules dépenses engagées sont relatives à la location de salles et la restauration, exceptée l'Assemblée générale délocalisée à Ajaccio du 8 au 9 juin 2023 dont les frais occasionnés ont été supérieurs de 25% par rapport au budget voté du fait de la location de deux cars de transports, de la privatisation du restaurant le Bella vista à Porticcio, et de l'affrètement privatisé du bateau pour la visite en mer des îles sanguinaires.

La ligne budgétaire relative aux instances et déplacements prend en compte les frais de déplacement du Président (avion, train, voiture, hébergement, restauration…), en région parisienne mais également les frais de déplacements dans les départements.

Sont également inclus les invitations de parlementaires ou d'élus ainsi que des fonctionnaires d'Etat, de même que les déjeuners de travail avec l'encadrement et le personnel de la structure.
En 2023, 13 rencontres des coordinations régionales ou interrégionales en régions ont été effectuées entre le 2 février et le 10 octobre 2023 afin d'évoquer les missions, les problématiques rencontrées au quotidien par les Centres de gestion, le fonctionnement et l'actualité de la Fédération mais aussi le projet d'établissement public.
Cette ligne budgétaire intègre également différents frais afférents aux missions de Messieurs SQUELARD (référent auprès de l'ANDCDG) et FRIZOT (référent auprès de l'ANDCDG, référent sur les dossiers FIPHFP et PSC) et CAURET personnalité qualifiée qui assure l'animation du réseau des CDG coordonnateurs.

Le chapitre budgétaire relatif à la communication et aux manifestations présente une hausse de 12.46% par rapport au budget prévisionnel.

Ce chapitre correspond à la participation :
- Au Salon du Travail et de la mobilité professionnelle
- Au Salon de l'Emploi public le 4 mai 2023 en partenariat avec le Cdg 77, le GIP Informatique, le CNFPT, les CIG de la petite et grande couronne
- Au Salon des Maires du 21 au 23 novembre 2023 avec un stand FNCDG/CNFPT, plus grand que celui loué les années précédentes. La hausse de 75% sur cette ligne par rapport au budget voté en AG s'explique par l'augmentation de la surface louée mais également par une hausse des tarifications des prestations.

Ce chapitre recouvre aussi l'organisation des différentes commissions et groupes de travail.
Concernant les dépenses liées à l'organisation du Congrès de Lille en 2025, cette ligne affiche la provision des frais engagés en 2023.
Concernant les outils d'information et de communication, en 2023, la ligne présente une légère hausse de 2.56% et porte tant sur la mise à jour, l'achat d'outils de communication, leur réalisation, que sur l'édition et la diffusion de ces outils.
Par ailleurs, Il a été rendu nécessaire d'externaliser de nouveau certaines prestations pour pallier au remplacement de la chargée de communication concernant principalement la mise en page et l'impression d'outils de communication.

Le marché de visioconférence a été renouvelé en 2022 pour une durée de deux ans. La différence entre le budget voté en AG et le réalisé au 31 décembre 2023 à hauteur de 1 188 euros s'explique par la facturation d'abonnement avec le développement de nouvelles fonctionnalités et le passage de 50 connexions en simultané à 300 connexions.
En 2023, une refonte du site internet www.fncdg.com était en cours de réalisation et sera finalisée en 2024.
Les dépenses imprévues concernent :

- Des charges de l'exercice 2023 facturées en 2022 pour 15 841 euros
- Le double règlement du fournisseur *« Crit intérim »* suite à falsification d'un chèque pour 3 576 euros.

Après le détail des dépenses 2023, Sylvian CALS présente les recettes. En 2023, tous les Centres de Gestion adhérents ont réglé leur cotisation, soit 96 centres, ce qui représente une recette de 1 036 761 euros. A la suite des élections professionnelles de décembre 2022, les recettes enregistrent une baisse liée à l'évolution du nombre d'inscrits aux CAP gérées par les CDG en 2023.
Les autres ressources proviennent :

- Des revenus de produits financiers
- Du règlement tardif de participants au congrès de Marseille en 2022
- Du remboursement de la facture prise en charge en totalité par la FNCDG suite au partenariat FNCDG / CNFPT / GIP informatique / CDG 77 et les CIG Petite et Grande couronne pour la participation au salon du travail et de la mobilité professionnelle
- De la participation des accompagnants à l'Assemblée Générale délocalisée d'Ajaccio
- De l'indemnité d'occupation des locaux du GIP informatique en 2023
- De produits d'exploitation d'exercices antérieurs (2021/2022) du GIP informatique.

Michel HIRIART revient sur les deux contentieux : le chèque falsifié au sein de l'agence d'intérim et le contentieux prud'hommal où la requérante a été totalement déboutée de ses demandes suite à un licenciement.

Michel HIRIART indique qu'à ce jour presque tous les centres ont réglé leur cotisation seuls 15 ont payé partiellement. Il pose la question qui devra être abordée dans les années à venir : intégrer ou non les contractuels inscrits dans les CCP dans la base de calcul des cotisations.

Alain VASSELLE souligne que c'est ce que pratique le GIP.

Michel HIRIART met à l'adoption le rapport financier qui est adopté à l'unanimité.

7- Congrès 2025

Michel HIRIART rappelle que le Congrès se déroulera du 4 au 6 juin 2025 à Lille. Il précise qu'au regard des difficultés rencontrées lors du congrès de Marseille, la tenue de l'AG ne sera pas programmée le vendredi matin comme auparavant mais le jeudi après-midi. Il salue la collaboration avec le CDG 59 et cède la parole à Simon MILANDRE pour présenter le programme et le dossier qui va être adressé aux exposants.

Simon MILANDRE rappelle que le congrès réunit plusieurs types de participants :
- Les Congressistes qui regroupent les Présidents, Vice-Présidents, administrateurs, Directeurs et Directeurs Adjoints, collaborateurs de Centres de gestion mais aussi des représentants de collectivités territoriales
- Les intervenants aux tables-rondes et ateliers
- Les invités (Ministres et cabinets, parlementaires, membres de la CET, presse…)
- Les partenaires/sponsors qui pourront exposer dans l'espace le Square de Lille Grand Palais : 42 stands de 9m² prévus
- Les accompagnants des congressistes, conjoints qui participent à plusieurs temps forts du congrès : visite du palais des Beaux-Arts de Lille et cocktail dinatoire le 4 juin, programme accompagnants spécifique pour la journée du 5 juin, diner de gala au domaine de la Chanterelle le 5 juin et cocktail déjeunatoire du vendredi 6 juin à Lille Grand Palais.

Simon MILANDRE indique que la disposition de l'espace d'exposition a été pensée de telle sorte que les stands entourent les buffets des pauses-café et soient ainsi immédiatement visibles et accessibles aux participants. Le cocktail d'ouverture s'y tiendra également. Les temps de pause seront multipliés par rapport aux précédentes éditions de manière à accroître les possibilités d'interactions partenaires/congressistes.

Les packs proposés aux sponsors sont de trois ordres avec des prestations graduées : bronze à 3300€, argent à 4700€, or à 7000€.

Comme pour l'édition de Marseille, Simon MILANDRE précise que les inscriptions ainsi que les réservations hôtelières ne seront ouvertes que par la voie de deux sites internet spécifiques :
- https://fncdg-congres.com/
- http://www.fncdghebergement2025.com/.

Plusieurs prestataires ont été saisis pour réaliser ces deux sites. Le lancement officiel des inscriptions pour les congressistes, les accompagnants et les invités sera réalisé à la rentrée de septembre.

Michel HIRIART demande si la tarification des packs pour les exposants n'est pas trop excessive.

Simon MILANDRE répond que la tarification proposée est inférieure à ce qui est pratiqué dans d'autres congrès comme territorialis par exemple.

Cindy LABORIE évoque la délibération spécifique pour les congressistes eux-mêmes. En 2022, la participation forfaitaire à l'organisation du Congrès avait été fixée à 300€ par participant quel que soit son statut (congressiste CDG, congressiste collectivités, accompagnant).

Au regard de l'évolution des tarifications, il est proposé au conseil d'administration une nouvelle tarification et différenciée entre les différents participants :
- un tarif pour les congressistes CDG proposition de 400 €
- un tarif pour les accompagnants proposition de 400 €
- un tarif pour les participants extérieurs (collectivités) proposition de 500 €.

Michel HIRIART souligne qu'un rapprochement auprès d'autres associations comme Intercommunalités de France ou Départements de France a été opéré pour définir cette proposition tarifaire qui s'appuie aussi sur l'évolution des tarifs des prestations du fait de l'inflation.

Le programme, le dossier exposants et la tarification fixée à 400 € pour les congressistes et les accompagnants et à 500€ pour les participants extérieurs sont adoptés à l'unanimité.

7- CNET 2024

Michel HIRIART indique que la Cinquième Conférence Nationale de l'Emploi Territorial (CNET) pourrait se dérouler en décembre prochain.

Cette manifestation, organisée par la FNCDG en collaboration avec le CNFPT, rassemblera plusieurs centaines de professionnels de l'administration territoriale, des élus et dirigeants issus des Centres de Gestion, des collectivités, des intercommunalités.

L'objectif de cet événement est d'échanger autour d'expériences et de pratiques pour nourrir une réflexion sur le devenir des collectivités, de la Fonction Publique Territoriale et faire émerger des propositions pertinentes d'amélioration du statut des agents publics locaux.

Vincent LE MEAUX précise que les territoriales de Bretagne auront lieu le 3 décembre.

La proposition d'organiser la CNET le 5 décembre en collaboration avec le CNFPT est approuvée.

8- QUESTIONS DIVERSES

Michel HIRIART indique que les membres de la FNCDG auront bientôt la possibilité de modifier leur code d'accès pour l'espace adhérents du site internet dont le code automatiquement attribué par le prestataire en charge de la gestion du site était trop complexe à retenir.
Une communication sera faite auprès de tous les CDG.

Hubert PICARD demande si la FNCDG peut communiquer aux Centres le nom des collectivités retenues par le CNFPT pour le financement de l'apprentissage.

Il est répondu que la Fédération ne dispose pas de cette information mais qu'une demande va être faite auprès du CNFPT.

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