Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

RAPPORT D'ACTIVITE 2024

Le rapport d'activité de cette année 2024 s'organise autour de neuf points :

1. La mobilisation de la FNCDG concernant la réflexion autour d'un projet de loi *« pour l'efficacité de la fonction publique »*
2. L'accompagnement dans la mise en œuvre des réformes
3. La mise en œuvre de l'agenda social
4. La participation aux travaux menés au sein du CSFPT, du CCFP et de la coordination des employeurs territoriaux
5. La promotion de l'action des CDG auprès des Pouvoirs publics, des collectivités et des partenaires
6. La coordination et la mutualisation de l'action des CDG
7. La vie du réseau des Centres de Gestion
8. L'observation de l'emploi public local
9. Communication et information.

Un débat et/ou une information est réalisée sur chaque sujet traité par la Fédération, en fonction de l'actualité, auprès des administrateurs et membres de l'assemblée générale. Les dossiers afférents sont mis en ligne et accessibles à l'ensemble des adhérents.

1. La mobilisation de la FNCDG concernant la réflexion autour d'un projet de loi *« pour l'efficacité de la fonction publique »*

Après des échanges engagés depuis mars 2023 entre le Ministre, les organisations syndicales et les employeurs territoriaux, notamment, concernant les programmes *« Accès, parcours et rémunérations »* (APR) et *« Fonction publique + »*, les membres du Conseil commun de la Fonction publique avaient 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 2024.

Le cycle de concertation s'était poursuivi avec une réunion multilatérale rassemblant les membres du conseil commun de la fonction publique le 21 mai.

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 :

- 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.

Dans le cadre de cette nouvelle réforme, les objectifs annoncés par le Ministre étaient 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.

Le projet de loi avait 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 ?

Dans une déclaration commune du 21 mai, les membres de la Coordination des employeurs territoriaux avaient regretté 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 Conseil commun de la fonction publique. Il s'agissait 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 avait fait plusieurs annonces relayées dans la presse relatives à l'insuffisance professionnelle, au licenciement d'agents publics ou à la suppression des catégories.
Ces annonces n'avaient 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 n'avaient pas initialement vocation à figurer dans le projet de loi, ce qu'avait déploré la CET.

La dissolution intervenue le 9 juin n'a pas permis au projet de loi d'aboutir.

La FNCDG avait 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.

Quatre réunions du groupe de travail ont été organisées les : 8 et 21 décembre 2023, 11 janvier et 10 avril 2024.

La contribution comprend 34 propositions principales et 11 autres propositions relatives à la santé et à la sécurité au travail. Parmi ces 34 propositions, deux nouvelles propositions et une précision issues des contributions des CDG ultra-marins et de l'ANDCDG avaient été ajoutées à la suite de la réunion du 10 avril :
- Définir la notion de services effectifs
- Inscrire dans le champ de compétences des CDG le secrétariat du référent déontologue élus, le rôle du référent devant être tenu par quelqu'un d'extérieur aux CDG.
- La détermination de la périodicité des visites médicales pourrait être déterminée, après avis des instances de concertation, par le médecin du travail.

La contribution de la FNCDG a été présentée aux membres de la coordination des employeurs territoriaux avant envoi au Ministre de la transformation et de la fonction publiques le 23 avril. Cette contribution reprend de nombreuses propositions présentées par la CET au Ministre de la transformation et de la fonction publiques en octobre 2023.

La série de propositions a été élaborée autour de sept thématiques :
1. Les modes de recrutement
2. L'évolution des carrières et des rémunérations
3. L'emploi
4. Le temps de travail

5. La santé au travail
6. La fin d'emploi ou de carrière
7. L'évolution des CDG.

Ces propositions ont été validées à l'unanimité par le conseil d'administration de la Fédération le 16 mai 2024.

Parmi les propositions non issues de la contribution CET, certaines reprennent des amendements qui avaient été déposés au titre de la CET lors de l'examen du projet de loi de 2019 ou des propositions portées par le collège employeurs du CSFPT ou des recommandations figurant dans certains rapports comme le rapport sur le temps de travail de Philippe LAURENT :

- RSU tous les deux ans
- Fin de l'obligation de reprise de fonctions pendant 18 mois avant de pouvoir renouveler une disponibilité
- Exclusion temporaire de fonctions jusqu'à cinq jours dans le 1er groupe de sanctions
- Texte définissant les ASA pour événements familiaux
- Harmonisation des procédures de licenciement pour insuffisance professionnelle entre les fonctionnaires et les contractuels
- Texte spécifique à la FPT sur les heures supplémentaires
- Recrutement de médecins du travail
- Périodicité de la visite médicale
- Renforcement du rôle des ACFI
- Mise en place de dispositifs d'aménagements de fin de carrière
- Mise en œuvre d'un engagement de servir pour certaines fonctions.

La contribution de la FNCDG porte aussi des positions relatives à l'aspect FP+ qui n'étaient pas développées dans la contribution de la coordination des employeurs :

- Evolution des congés bonifiés
- Utilisation du compte épargne temps pour aménager les fins de carrière

La contribution de la Fédération prévoit d'autres propositions spécifiques aux Centres de gestion :

- Socle commun obligatoire
- Renforcement de la mutualisation inter-CDG
- Evolution du seuil des collectivités pouvant être accompagnées en matière de négociation collective
- Secrétariat du référent déontologue pour les élus
- Exclusivité de l'organisation des concours hors A+
- Possibilité de réunion des instances des CDG en visioconférence
- Introduction de deux missions exercées par les Centres dans le code général de la fonction publique (médiation, contrat d'assurance groupe).

Certaines propositions sont nouvelles ou n'ont pas été évoquées lors des précédents débats en CET :

- Suppression de certains concours de catégorie C
- Evolution des durées de formation initiale
- Prise en compte plus importante du RIFSEEP dans la retraite additionnelle
- Evolution du supplément familial de traitement
- Refonte de la liste des activités autorisées pour le cumul d'emplois

- Harmonisation de la notion de services effectifs
- Possibilité d'organiser des CAP et CCP à distance.



Ont participé aux réunions du groupe de travail et à l'élaboration de la contribution des élus, des directeurs, des DGA, des responsables de service, des représentants de l'ANDCDG.

CDG	NOM	PRENOM	FONCTION
Aisne	MUZART	Hervé	Président
Aisne	LALONDE	Xavier	Directeur
Cantal	CHAMBON	Louis	Président
Charente	BERTHAULT	Patrick	Président
Charente	CORNEIL	Laurent	Directeur
Charente-Maritime	MAYEUR	Christelle	DGA
Côtes d'Armor	LE MEAUX	Vincent	Président
Côtes d'Armor	GUIHARD	Sophie	Directrice
Gironde	MAU	Didier	Président
Gironde	RECORS	Roger	Administrateur délégué
Ille et Vilaine	ANDRE	Sébastien	Directeur
Loire	RONDOT	Pascal	Directeur
Loire	DE SA	Claire	Responsable du pôle carrières, instances et conseil statutaire
Maine et Loire	MARQUET	Elisabeth	Présidente
Nord	DUMOULIN LACOYE	Déborah	Directrice
Oise	VASSELLE	Alain	Président
Oise	SAYAG	Olivier	Directeur
Pas de Calais	FIGENWALD	Arnaud	Directeur
Pyrénées Atlantiques	PATRIARCHE	Nicolas	Président
Pyrénées Atlantiques	MARCHAND	Jérémie	Directeur
Rhône	DUCROCQ	Olivier	Directeur
Saône et Loire	FRIZOT	Jean-Marc	Administrateur délégué
Seine et Marne	THIBAULT	Anne	Présidente
Seine et Marne	LECLERC	Chrystel	Directrice

Grande Couronne	BLANCHARD	Pierre-Yves	DGA
Somme	CLIQUET	Claude	Président
Somme	COURIAT	Céline	Directrice
Var	SIMON	Christian	Président
Var	GUILLOU	Eric	Directeur
Vendée	HERVOUET	Eric	Président
Vendée	GAUDIN	Odile	Directrice
Petite Couronne	BASTARD	Xavier	Directeur
Martinique	PAMPHILE	Justin	Président
Martinique	JOURDAIN-AURORE	Josiane	Directrice
La Réunion	PITERBOTH	Françoise	Directrice
Polynésie française	BONNO	Heiarii	Directeur

2. L'accompagnement dans la mise en œuvre des réformes

2.1. L'évolution des secrétaires généraux de mairie



La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 est venue réformer le cadre statutaire applicable aux agents exerçant cette profession, afin d'améliorer leur carrière et leur rémunération et de simplifier leur recrutement. Elle facilite en particulier leur promotion interne, renforce leur formation et leur permet de bénéficier d'accélérateurs de carrière.

Quatre décrets portant application des dispositions législatives de la loi du 30 décembre 2023 ont été publiés en juillet 2024 :

- Décret n°2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie

- Décret n°2024-827 du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie
- Décret n°2024-831 du 16 juillet 2024 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
- Décret n°2024-830 du 16 juillet 2024 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

L'article 7 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 a modifié l'article L 523-5 du CGFP qui prévoit désormais que les présidents des centres de gestion veillent 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.

Dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique territoriale, la DGCL a souhaité convier les membres de la formation spécialisée n°3 du CSFPT, ainsi que la FNCDG, à participer à une réunion de travail consacrée à l'examen de l'avant-projet de décret relatif à la part réservée aux secrétaires généraux de mairie dans la promotion interne des fonctionnaires territoriaux. Cette réunion a eu lieu le 1er octobre.

Le projet de décret vient préciser que, dans les conditions fixées par les lignes directrices de gestion, cette part dans les listes d'aptitude de promotion interne d'attaché et de rédacteur est fixée à au moins un fonctionnaire. Ses dispositions n'ont pas vocation à s'appliquer lorsqu'aucun fonctionnaire exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie ne réunit les conditions statutaires requises au titre de la promotion interne.

Le projet de décret a été examiné par le CSFPT du 13 novembre 2024, a reçu un vote unanime défavorable des organisations syndicales et ne devrait pas être publié

Ce dernier décret d'application relatif à la part réservée aux secrétaires généraux de mairie d'ici la fin de l'année 2024.

Une instruction interministérielle en date du 18 octobre 2024 ayant pour titre *« Réforme du cadre statutaire applicable aux secrétaires généraux de mairie »* a été diffusée par les Préfets auprès des communes de moins de 3 500 habitants et des centres de gestion de la fonction publique territoriale.

La FNCDG a participé à l'ensemble des réunions préparatoires de ces textes réglementaires.

La réforme adoptée en décembre 2023 pose de nombreuses questions d'application.

La FNCDG et l'ANDCDG ont travaillé conjointement sur les questionnements qui sont remontés des CDG et des collectivités territoriales sur l'application de cette réforme de l'évolution des secrétaires généraux de mairie.
La DGCL s'est engagée à apporter des éclairages écrits à ces questionnements.

En parallèle, la Fédération et l'ANDCDG ont collaboré autour de deux documents :

- Une plaquette d'information intitulée : *« L'évolution des secrétaires généraux de mairie, la réforme issue de la loi du 30 décembre 2023 en questions réponses »*
- Une foire aux questions plus technique.

Le 22 novembre, la Fédération a participé à une interview *« les 5 minutes juridiques »* pour présenter cette réforme.

2.2. La protection sociale complémentaire

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 prévoit la participation obligatoire des collectivités territoriales et leurs établissements au financement des garanties de protection sociale complémentaire.

Chaque collectivité doit, de manière obligatoire, instaurer une participation à destination de leurs agents.

Plusieurs principes ont été posés par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 :

◇ Une participation obligatoire des collectivités territoriales et leurs établissements au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident

◇ A compter du 1er janvier 2026, une participation à la couverture du risque santé qui ne peut pas être inférieure à 50% d'un montant de référence fixé par décret

◇ Une participation obligatoire des employeurs territoriaux au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès

◇ A compter du 1er janvier 2025, une participation à la couverture du risque prévoyance qui ne peut pas être inférieure à 20% d'un montant de référence fixé par décret.

Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 fixe les conditions minimales de couverture et les obligations de financement des employeurs publics dans le cadre de la protection sociale complémentaire de leurs agents (fonctionnaires, titulaires et stagiaires, agents contractuels de droit public et privé).

L'élaboration et la diffusion d'une foire aux questions (FAQ) à l'attention des agents et des employeurs sur l'accord collectif national relatif à la PSC des agents publics territoriaux



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. Cet accord porte sur la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire des 1,9 million d'agents territoriaux et concerne l'ensemble des 40 000 employeurs du versant.

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. Dans l'attente de celle-ci, et conscientes des interrogations qu'elle peut susciter, les parties prenantes à la négociation, dont la FNCDG, 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. Ce document a vocation à répondre aux questions que tout agent et employeur est susceptible de se poser à ce stade et à être actualisé, enrichi au gré de la réforme et des questions qu'elle peut susciter. En ouverture, cette FAQ rappelle que, sans méconnaître les difficultés liées aux retards pris dans la transposition de l'accord, et forts de l'engagement pris par le Gouvernement à le transposer, il appartient dorénavant à chacun localement de se saisir par le dialogue social de ces avancées que la loi viendra consacrer.

Ce message concorde avec celui de la Fédération qui indiquait, en mars 2024, à tous les CDG que dans le cadre de la procédure de mise en concurrence, la définition des besoins par l'employeur pour la sélection d'opérateurs selon les règles de la commande publique devrait être inspirée par les stipulations de l'accord collectif national concernant ses dispositions fondamentales, en dépit du retard pris dans la transposition de cet accord.

La proposition d'amendements au Code général de la fonction publique en matière de prévoyance

La FNCDG, en collaboration avec France Urbaine et l'AMF, a proposé aux pouvoirs publics, en septembre 2024, la rédaction d'un amendement ayant pour objet de transposer les engagements à caractère législatif essentiels de l'accord collectif national portant réforme de la PSC des agents publics territoriaux, conclu le 11 juillet 2023.

Cet amendement repris par la Coordination des Employeurs Territoriaux prévoit, d'une part, la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire et, d'autre part, la définition de la participation minimale de l'employeur non plus par application d'un pourcentage à un montant de référence, comme c'est le cas selon le droit en vigueur, mais par application d'un pourcentage à la cotisation prévue au contrat en fixant ce pourcentage minimal à un taux de 50%.

Il a été proposé au gouvernement de recourir à la loi de finances pour 2025 en vue d'opérer cette transposition, de la même manière qu'ont été introduites à l'article 195 de la loi de finances initiale pour 2024 des dispositions visant à transposer l'accord interministériel du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'Etat.

La participation à de nombreuses réunions d'information

- Départements de France réunissait, le 14 décembre 2023, son réseau d'une centaine de DRH de départements pour examiner l'accord collectif national du 11 juillet 2023, son contenu et ses conséquences pour les employeurs comme pour les agents. Thierry SENAMAUD, Directeur de la FNCDG, Jérémie DUVAL-VINCENT, Président du Groupe CLEMIE et Julie TRANCHART, Chargée d'affaires pour la société Adelyce, étaient conviés à intervenir par Départements de France, signataire de cet accord. Cette avancée sociale majeure pour la FPT, confrontée à de multiples enjeux, communs à tous les employeurs territoriaux, notamment, ceux d'attractivité de l'emploi public ou d'usure professionnelle, a fait l'objet d'une présentation du contexte de la couverture des risques en matière de prévoyance et santé, d'une analyse juridique et d'un focus sur le rôle des CDG et sur les implications du cadre réformé de la PSC.

- Le 21 février 2024, Régions de France réunissait son réseau de DRH des Régions pour présenter la réforme de la PSC. Thierry SENAMAUD, Directeur de la FNCDG, Bastien TALOC, Conseiller fonction publique territoriale et institutions de France Urbaine et Jérémie DUVAL-VINCENT, Président du Groupe CLEMIE, étaient conviés à intervenir sur le sujet.
A cette occasion, la FNCDG a notamment évoqué l'état de la transposition normative de l'accord collectif national portant réforme de la PSC des agents publics territoriaux.

- L'Association des Petites Villes de France (APVF) organisait le 28 mai 2024 un webinaire consacré à la protection sociale complémentaire.
Thierry SENAMAUD, Directeur de la FNCDG, et Julien TIPHINE, Avocat associé au cabinet Fromont Briens, étaient conviés par l'APVF à intervenir sur le thème de la *« Nouvelle prévoyance dans la territoriale »*, selon deux axes : *« Ce qui change » ; « Comment s'y préparer »*.
Ce webinaire, qui rassemblait plus de 400 participants, largement consacré à la mise en œuvre concrète de la réforme, aux moyens de s'y préparer, aux choix à opérer et au rôle des Centres de Gestion, fut ponctué de nombreuses questions.

- La Gazette des communes organisait le 20 juin 2024, à Paris, avec le média l'Argus de l'assurance, un événement sur *« l'Assurance des collectivités »*. Cette journée de conférences abordait des sujets essentiels pour les collectivités territoriales, tels que les risques climatiques, les émeutes urbaines, la prévention des risques et les défis de l'assurabilité des collectivités, mais également la protection sociale complémentaire.
Jean-Marc FRIZOT, 3ème vice-Président de la FNCDG, co-Président du groupe de travail *« Dialogue et politiques sociales »* et représentant de la Fédération dans le cadre des négociations avec les organisations syndicales en matière de protection sociale complémentaire depuis mai 2021, intervenait sur le thème *« Anticiper et gérer les risques des agents territoriaux : vers un régime de prévoyance obligatoire ? »*, dans le prolongement des dispositions prévues par l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la PSC des agents territoriaux.

- A l'occasion du 106ème Congrès des Maires de France, l'AMF organisait le 21 novembre un atelier *« Prévoyance au 1er janvier 2025 : assurer au mieux les risques de la vie de vos agents »*, organisé autour de trois séquences : rappel du cadre juridique obligeant la mise en place de la couverture prévoyance au 1er janvier 2025 ; pourquoi s'appuyer sur l'accord historique du 11 juillet 2023 : les enjeux financiers autour des solidarités du contrat collectif à adhésion obligatoire ? Comment le mettre en œuvre ? Aux côtés des représentants de l'AMF et de France Urbaine, Thierry SÉNAMAUD, directeur de la FNCDG était convié à intervenir sur ce thème.

2.3. De nombreuses actions de la FNCDG en matière de concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B de sapeurs-pompiers professionnels

Le Groupe de Travail sapeurs-pompiers professionnels de la FNCDG, composé de représentants des CDG organisateurs (CDG 13, 33, 34, 35, 54, 59, 67, 69, 77, CIG GC, CIG PC dont le membre est également référent ANDCDG) s'est réuni à de multiples reprises en 2024, généralement de façon mensuelle, pour :

- **Elaborer un dispositif relatif à la compensation financière** concernant le transfert des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B, en vue de promouvoir l'adéquation de la compensation financière, dont l'enveloppe est contrainte, aux coûts exposés par les Centres organisateurs

En effet, 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 indiquait dès 2022 qu'en vertu des dispositions de l'article L 452-31 du CGFP, le montant de la compensation était fixé à 800 000 euros par an. Ce montant global de compensation financière est à un niveau inférieur aux estimations des CDG pour l'ensemble des opérations transférées.

Le GT de la FNCDG a choisi de proposer un dispositif ayant pour objectif 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, visant à exclure à terme tout déficit ou éventuel excédent après versement de la compensation. Cette proposition de dispositif a été approuvée par le conseil d'administration de la FNCDG du 14 mars 2024 et mis en œuvre dès septembre 2024.

Au-delà de la validation de ce dispositif, le Conseil d'administration de la FNCDG a également validé le report de 2025 à 2026 des concours externe et interne de capitaine et 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, sauf s'ils souhaitent se retirer.

- Elaborer un **projet de convention cadre entre la FNCDG et la DGSCGC** définissant les modalités de compensation financière pour l'organisation des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels, soumis au Conseil d'administration de la FNCDG le 20 novembre 2024

Au titre de l'année 2024 et à l'instar de la procédure employée depuis 2022, la FNCDG a transmis à la DGSCGC, après validation des CDG organisateurs concernés, l'information relative aux coûts retenus pour les opérations organisées. Cependant, les relations entre la FNCDG et la DGSCGC dans le cadre du mécanisme de versement de la compensation sont restées informelles.

La convention proposée par la FNCDG fixe les modalités opérationnelles relatives au versement de la compensation financière versée par la DGSCGC aux CDG coordonnateurs dans le ressort desquels une ou plusieurs opérations ont été organisées, au titre de l'organisation des concours et examens professionnels transférés.

Elle prévoit le rôle de la FNCDG en matière de transmission d'informations des Centres vers la DGSCGC, permettant d'orienter les flux financiers et d'en fixer les montants affectés. Les conventions entre les CDG coordonnateurs et les CDG organisateurs fixant les modalités de reversement de la compensation financière procèdent de cette convention cadre. Cette convention cadre prévoit également la constitution d'un comité de suivi des opérations transférées, composé de représentants de la DGSCGC, de la FNCDG et des CDG. La signature de cette convention est prévue en 2025, pour une durée de 4 ans.

- Dresser un **bilan de l'expérimentation des centres délocalisés en Outre-Mer** et élaborer le **renouvellement de la convention cadre entre la FNCDG et les SDIS d'Outre-Mer** :
La convention en vigueur prenant fin le 31 décembre 2024, ce nouveau projet soumis au Conseil d'administration de la FNCDG du 20 novembre 2024 a pour objet d'organiser le partenariat entre les CDG organisateurs et les SDIS d'Outre-Mer dans le cadre d'une organisation délocalisée des épreuves (écrites, orales et le cas échéant, sportives). L'organisation de ces opérations s'inscrivant dans un cadre réglementaire strict auquel il ne peut être dérogé sous peine d'encourir l'annulation des opérations, l'engagement des SDIS d'Outre-Mer consistant à respecter scrupuleusement la réglementation des concours et les consignes fournies par les CDG organisateurs dans le cadre de cette organisation délocalisée est un déterminant essentiel de la conclusion de cette convention. Les SDIS d'Outre-Mer concernés sont les suivants : Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion.

La convention-cadre prendra effet au 1er janvier 2025 ; elle est conclue jusqu'au 31 décembre 2027, par référence au calendrier triennal validé par la FNCDG pour les concours et les examens professionnels de la FPT.

- Examiner les conditions de **résiliation par la FNCDG de la convention avec le SDIS de Mayotte** : compte-tenu de l'échec de l'expérimentation avec ce SDIS concernant la réalisation délocalisée des concours externe et interne de capitaine pour la session 2023, le Conseil d'administration de la FNCDG du 14 mars 2024 a décidé de résilier la convention cadre de partenariat à l'égard du SDIS de Mayotte. En effet, les difficultés rencontrées, notamment en termes de sécurisation des sujets des concours au sein de ce SDIS, ont conduit la FNCDG comme les CDG organisateurs à constater le préjudice subi par le Centre organisateur et à considérer que les conditions n'étaient pas réunies pour poursuivre le partenariat.

A la suite de la notification de cette décision, le Président du SDIS de Mayotte a formé un recours gracieux. Le Président de la FNCDG a rencontré le Président et les représentants de ce SDIS et, accompagné de la Présidente du CDG d'Ille-et-Vilaine, a traité ce recours gracieux le 23 octobre dernier : compte-tenu des difficultés rencontrées par le CDG organisateur du fait de l'organisation délocalisée auprès du SDIS de Mayotte, la conclusion d'un partenariat avec ce SDIS n'entrera pas dans le champ de la convention cadre FNCDG-SDIS d'Outre-Mer mais pourrait, à l'avenir, faire l'objet d'une convention spécifique, à certaines conditions.

- Elaborer la **convention type entre CDG Coordonnateur et CDG Organisateur**

- Etablir le **calendrier prévisionnel des opérations 2025-2027** de catégories A et B

- Dresser un **bilan des opérations de concours et examens transférés organisées en 2022 et 2023** (points forts et difficultés rencontrées) et élaborer des tableaux statistiques relatifs aux opérations 2022 et 2023

- Déterminer les **ouvertures de postes** aux concours et examens de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2025, en les confrontant aux besoins exprimés par les SDIS remontés par la DGSCGC

- Formuler des **propositions d'évolution de la réglementation** à la DGSCGC

- Examiner la question du concours interne et de l'examen professionnel de sergent de sapeurs-pompiers professionnels 2026 et celle de l'organisation du concours de médecins pharmaciens sapeurs-pompiers professionnels session 2025 compte-tenu de la perspective d'évolution des conditions d'admission à concourir pour les pharmaciens.

Au-delà de très nombreux échanges entre la DGSCG et la FNCDG, le Groupe de Travail sapeurs-pompiers professionnels de la Fédération a également rencontré la DGSCGC, le 3 juillet et le 1er octobre, à l'occasion d'un premier Comité de suivi. Ces réunions ont permis l'examen des sujets suivants :

- Examen de la proposition de la DGSCGC concernant le **concours interne de lieutenant de 2ème classe, session 2025** :
Compte-tenu des difficultés rencontrées par le CDG organisateur de la session 2023 du concours de capitaine du fait de l'organisation délocalisée auprès du SDIS de Mayotte et au regard de la situation locale, afin de permettre aux candidats mahorais de bénéficier de la possibilité de concourir dans un centre d'examen délocalisé, la DGSCGC a proposé que la préfecture de Mayotte accueille le centre d'examen de ce concours. Le Conseil d'administration de la FNCDG a subordonné une réponse favorable à cette proposition à la conclusion d'une convention spécifique entre la préfecture de Mayotte et le CDG organisateur, le CIG Grande Couronne, prévoyant une clause de responsabilité financière des services de l'Etat en cas de non-respect de la réglementation par ses services ou d'inexécution de ses obligations au titre de la convention. Après négociations avec la DGSCGC, la convention concernant l'organisation du concours interne de lieutenant de 2ème classe de SPP session 2025, entre la préfecture de Mayotte et le CIG Grande Couronne, a été ratifiée le 29 octobre dernier.

- Proposition de **convention cadre FNCDG-DGSCGC** définissant les modalités de compensation financière pour l'organisation des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels (*cf. supra*)

- Echange sur le **bilan statistique** des CDG concernant les concours et examens professionnels A et B 2022 et 2023

- Retour sur les besoins recensés pour les concours (ouverture de postes au titre de l'année 2025) et suivi des listes d'aptitude

- **Calendrier prévisionnel** des opérations 2025-2027 de catégories A et B calendrier prévisionnel des opérations de catégorie C.

3. La mise en œuvre de l'agenda social

Le 7 mars 2024, les membres de la coordination des employeurs territoriaux ont été destinataires d'un courrier de Stanislas GUERINI, Ministre de la transformation et de la fonction publiques, concernant l'évolution de l'agenda social pour 2024.

A la suite d'un nouveau cycle de rencontres bilatérales avec les huit organisations syndicales représentatives du CCFP qui se sont tenues le 13 et le 21 février et d'une rencontre entre le Ministre et le porte-parole de la CET le 14 février, il avait été convenu de réagencer l'agenda social 2024 et de revoir le document adressé préalablement à l'ensemble des partenaires sociaux le 11 décembre 2023.

Le courrier du Ministre du 7 mars 2024 listait les thématiques pouvant donner lieu à négociation et celles sur lesquelles une concertation serait engagée :

1. Thématiques pouvant donner lieu à négociation :
   - La mise en œuvre de la négociation annuelle sur les salaires et les principes et leviers d'évolution pluriannuelle
   - L'organisation, les conditions et les environnements de travail (intégrant l'expérimentation de la semaine en quatre jours)
   - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
   - Les qualifications, la formation professionnelle et le développement des compétences
   - L'action sociale et notamment sa gouvernance et l'articulation entre les niveaux ministériels et interministériel
   - Les droits syndicaux.

2. Thématiques ayant vocation à faire l'objet de concertations
   - Le projet de loi sur la fonction publique
   - Le bilan des élections professionnelles et les perspectives d'évolution à retenir pour les prochains scrutins
   - Le logement des agents publics
   - La protection des agents publics
   - La transition environnementale et la mise en œuvre du plan de transformation écologique des administrations publiques.

Le calendrier prévisionnel des négociations et concertations était ainsi défini :

- D'ici la fin du 1er trimestre 2024 :
  - Négociations salariales annuelles
  - Organisation, conditions et environnements de travail
  - Logement
  - Enjeux de la transition écologique et environnementale
  - Modalités du vote électronique
  - Organisation des JO de Paris

- 2ème trimestre 2024 :
  - Concertation sur le projet de loi sur la fonction publique
  - Poursuite des discussions sur les négociations salariales annuelles et les leviers d'évolution des rémunérations
  - Poursuite des travaux sur l'organisation, les conditions et les environnements de travail
  - Poursuite du groupe de travail sur le logement
  - Poursuite du groupe de travail Organisation des JO de Paris

- 3ème trimestre 2024 :
  - Consolidation des éléments de bilan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes puis ouverture de la négociation sur l'égalité professionnelle

- Echanges préparatoires à l'ouverture de négociations sur :
  - Les qualifications, la formation professionnelle et le développement des compétences
  - Les droits syndicaux
  - L'action sociale.

Ces concertations ont été suspendues avec la dissolution de l'assemblée nationale.

La FNCDG avait participé à plusieurs réunions portant sur la politique salariale, l'organisation et les conditions de travail, le logement, l'organisation des élections professionnelles, l'égalité professionnelle femmes/hommes.

3.1. La politique salariale et l'évolution des rémunérations

Les représentants de la coordination des employeurs territoriaux et les représentants des employeurs hospitaliers ont été conviés par la DGAFP à participer à une réunion portant sur la négociation salariale annuelle le 14 décembre 2023. Cette réunion faisait suite à un premier groupe de travail organisé le 17 octobre 2023.

Lors de cette réunion du 14 décembre 2023, il avait été prévu que les négociations salariales pourraient s'inscrire dans un cadre rénové, avec notamment la mise en place d'une négociation salariale annuelle, inspirée des *« négociations annuelles obligatoires »* existant dans le secteur privé. Ce nouvel espace de négociation annuel portant sur la politique salariale dans le secteur public permettrait l'établissement régulier et actualisé d'un diagnostic partagé sur l'état des rémunérations des agents publics et de consolider une stratégie collective pour répondre aux différents enjeux en la matière.

La politique salariale du secteur public est aujourd'hui structurée par plusieurs canaux de décisions et de négociations conduisant à arrêter les mesures générales et catégorielles applicables aux agents publics :

- La conférence salariale, organisée chaque année (au moins ces dernières années) à l'initiative du ministre chargé de la Fonction publique, est le cadre dans lequel sont annoncées, en présence des organisations syndicales, les principales mesures générales ayant vocation à entrer en vigueur l'année suivante et qui s'appliquent, en règle générale, aux trois versants de la fonction publique. Ces dernières années, ce rendez-vous annuel a cependant aussi donné lieu à l'annonce de mesures prenant effet dans l'année en cours (ex. : la hausse de la valeur du point d'indice en 2022 et 2023 entrées en vigueur dès juillet).

- Pour la fonction publique d'Etat, le processus budgétaire annuel, ministériel

- Pour la fonction publique hospitalière, la préparation du projet de loi de financement de sécurité sociale et le cadrage de l'ONDAM

- Pour la FPT, les employeurs territoriaux peuvent décliner dans leur budget des politiques salariales spécifiques.

Le plus souvent organisée avant l'été, la portée de la conférence salariale annuelle, dont la tenue n'est prévue par aucun texte, s'apparente à une présentation descendante laissant peu de place à la négociation, lui valant des critiques notamment de la part des organisations syndicales. La conférence salariale ne porte par ailleurs que sur des mesures générales, sans prise en compte des mesures catégorielles, et limite le dialogue social sur des champs restreints (augmentation du point d'indice notamment).

Les employeurs publics soulignaient les délais souvent courts de mise en œuvre des mesures générales (augmentation de la valeur du point d'indice) décidées ainsi que l'articulation malaisée des calendriers d'entrée en vigueur avec leurs calendriers budgétaires.

Les cycles de discussion sont totalement dissociés du calendrier budgétaire triennal et conduisaient à un défaut d'anticipation dans le financement, en particulier pour les mesures entrées en vigueur en cours d'année.

Cette approche était morcelée entre le type de mesures et selon les employeurs, et ne permettait pas de vision consolidée et de prise en compte de l'ensemble des leviers de rémunération.

L'année 2024 est marquée par la mise en œuvre des mesures salariales déjà décidées en 2023, au titre de l'année 2024, avec en particulier l'ajout de 5 points d'indice pour l'ensemble des agents publics au 1er janvier 2024. Le gouvernement ayant annoncé une année blanche en 2024, il n'y aurait pas de négociation propre.

Dans un courrier en date du 24 mai 2024, Stanislas GUERINI, alors Ministre de la transformation et de la fonction publiques, avait indiqué souhaiter que l'ensemble des structures participant à la coordination des employeurs territoriaux soit associé à cette gouvernance. Il mentionnait également l'inscription dans le projet de loi pour l'efficacité de la FP, du principe d'une négociation salariale annuelle obligatoire, *« proposition de mesure législative supplémentaire émise lors du premier cycle de concertation »*.

Trois réunions ont été organisées en 2024 concernant le diagnostic sur l'évolution des rémunérations dans la fonction publique :

- Le 14 mars
- Le 30 avril
- Le 22 mai.

Ces réunions ont été l'occasion de revenir sur les mesures salariales mises en œuvre depuis 2016, sur l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat sur 10 ans et d'illustrer l'impact des mesures sur la rémunération nette des agents, ces simulations sur les rémunérations nettes portant principalement sur des agents des autres fonctions publiques (enseignant, infirmier, aide-soignant, policier).

Concernant le rappel des mesures salariales, les réunions ont été l'occasion d'évoquer :

- Les mesures générales socle pour tous les agents (PPCR, revalorisation du point d'indice au 1er juillet 2022, au 1er juillet 2023)

- Les mesures en faveur de certains agents ou catégorielles (décrets portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique, revalorisation de la carrière et de la rémunération des agents de catégorie B de la fonction publique territoriale, prime pouvoir d'achat, attribution de 1 à 9 points au 1er juillet 2023, prime grand âge, évolution du régime indemnitaire des policiers municipaux, rémunération des sapeurs-pompiers, Ségur de la Santé, évolution de la NBI des secrétaires de mairie, indemnité de résidence, indemnité de conduite des véhicules…)
- Les mesures complémentaires (reconduction de la GIPA, revalorisation de la prise en charge des frais de transport en janvier et septembre 2022 pour le forfait mobilités durables, et en septembre 2023 avec l'évolution de la prise en charge de 50 à 75% pour les frais de transport collectif, l'augmentation des frais de restauration en septembre 2022, la revalorisation des frais de mission en septembre 2023, la revalorisation de la monétisation des jours de CET en janvier 2024).

3.2. L'organisation et les conditions de travail

Une réunion multilatérale en présence du Ministre GUERINI s'était tenue le 2 mai avec l'objectif notamment, pour le gouvernement, de lancer effectivement un cycle de négociations sur l'organisation, les conditions et les environnements de travail dans la fonction publique.

Participaient à cette séance la CGT, la CFDT, l'UNSA, la FSU, Solidaires, la CFE-CGC, la FA-FP, et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers.

Le groupe de travail consacré à la préparation de cette multilatérale s'était réuni les 21 mars et 25 avril. Au cours de ces réunions, il était apparu que les enjeux relatifs à l'organisation, aux conditions et aux environnements de travail s'inscrivaient dans la problématique générale de l'attractivité de la fonction publique, aux côtés en particulier de la question des rémunérations et de la reconnaissance des parcours de carrière.

Plusieurs thématiques pouvant être intégrées dans le champ de la négociation ont été évoquées lors des échanges des 21 mars et du 25 avril :
- Articulation vie professionnelle–vie personnelle
- Engagement citoyen, sociétal et environnemental
- Environnements physiques et numériques de travail *(télétravail, intelligence artificielle)*
- Organisation et modalités hybrides de travail
- Rythmes de travail
- Rôle de l'encadrant de proximité et qualité managériale
- Transition environnementale
- Santé au travail
- Action sociale
- Égalité professionnelle
- Usure professionnelle / reconversion / maintien dans l'emploi.

L'engagement d'une négociation visait la conclusion d'un accord-cadre pour la fonction publique, et ce, dans l'objectif d'aboutir à des avancées en matière de qualité de vie et de conditions de travail, en insistant sur l'approche du collectif de travail, de parvenir à des droits nouveaux en ces domaines, ainsi que de favoriser sur cette base des négociations sectorielles ou locales dans les trois versants.

Il avait été proposé par le Ministre GUERINI d'engager la négociation autour de trois thématiques :

- Temps et organisation du travail
- Relations professionnelles et collectifs de travail
- Impacts des transitions environnementale et numérique.

Ces trois axes de négociation n'ont pas fait consensus, certaines organisations syndicales exprimant le souhait que d'autres thèmes puissent être abordés ou que la place d'autres champs de négociation soit précisée.

Pour répondre au souci des partenaires sociaux de bien délimiter le champ et le contenu de la démarche de négociation d'un accord-cadre, le Ministre avait proposé de discuter d'abord d'un accord de méthode, dont la conclusion devait intervenir d'ici l'été 2024. Cette proposition n'avait pas non plus recueilli l'accord de l'ensemble des organisations syndicales.

D'autres réunions de groupe de travail avaient été fixées et se sont tenues le 30 mai (juste avec les employeurs territoriaux) et le 3 juin. La multilatérale qui devait porter sur l'accord de méthode devait avoir lieu le 9 juillet, mais les travaux ont été reportés du fait de la dissolution.

Le cycle de réunion a repris en novembre 2024.

4. La participation aux travaux menés au sein du CSFPT, du CCFP et de la coordination des employeurs territoriaux

Le Président de la Fédération et plusieurs représentants de CDG ont participé aux séances plénières, aux réunions de Bureau et aux formations spécialisées du CSFPT mais également aux plénières du CCFP en 2024.

4.1. Réunion plénière du CCFP

23 avril

Lors de cette séance du Conseil commun du 23 avril, quatre textes ont été étudiés :

Texte n°1 : Décret n°… du … ouvrant la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative salariée d'agent privé de sécurité à l'occasion des jeux olympiques et paralympiques 2024

Texte n°2 : Projet de décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de dialogue social de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière

Texte n°3 : Projet de décret fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique

Texte n°4 : Projet de décret relatif aux dispositions réglementaires des livres I et II du code général de la fonction publique

4.2. Dates des réunions plénières du CSFPT

24 janvier
28 février
27 mars
24 avril
29 mai
19 juin
16 octobre
13 novembre
11 décembre

Le 24 janvier les projets de textes suivants ont été examinés :

Texte 1 : Projet de décret revalorisant la carrière du cadre d'emplois des gardes-champêtres

Texte 2 : Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire du grade de garde-champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes-champêtres

Texte 3 : Projet de décret modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du forfait mobilités durables dans la fonction publique territoriale.

Le 28 février, aucun texte n'a été présenté, les débats ont porté sur la présentation du rapport de la FS4 sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, du rapport d'inspection sur la préfiguration de la création d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle et ont été consacrés aussi à des échanges avec le Ministre de la transformation et de la fonction publiques.

Le 27 mars les projets de textes suivants ont été examinés :

Texte n°1 : Décret n° (…) du (…) relatif à la date et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de service chargés des compétences de l'Etat transférées à certains départements et métropoles en application de l'article 38 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale

Texte n°2 : Décret n°2024-XXXX du 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres

Le 24 avril ont été examinés les textes suivants :

Texte n°1 : Décret n° (…) du (…) relatif à la date et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de service chargés des compétences de l'Etat transférées à certains départements et métropoles en application de l'article 38 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale

Texte n°2 : Décret n° (…) du (…) portant modification du décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux

Texte n°3 : Décret n° (…) du (…) relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Texte n°4 : Décret n° (…) du (…) relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Quatre projets de décret ont été soumis à l'examen du CSFPT du 29 mai 2024. Du fait d'un avis défavorable unanime des organisations syndicales, ils ont de nouveau été soumis à l'examen du CSFPT du 19 juin.

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 16 octobre, a été présenté le projet d'arrêté du… modifiant l'arrêté du 12 novembre 1969 relatif au classement des emplois des agents des collectivités locales en catégories A et B.

Le 13 novembre ont été présentés les textes suivants :

Texte 1 : Projet de décret modifiant les conditions d'accès aux concours sur titres du cadre d'emplois des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels

Texte 2 : Projet de décret relatif à la part réservée aux secrétaires généraux de mairie dans la promotion interne des fonctionnaires territoriaux

Concernant le CSFPT, la FNCDG a été associée plus étroitement à différents travaux menés par les formations spécialisés n°1 *« questions institutionnelles, statistiques et études »*, n°2 *« questions organiques »* et n°4 *« questions sociales »*.

Ainsi, à l'occasion de la formation spécialisée n°1 du 6 novembre, la Fédération a présenté la 13ème édition du panorama de l'emploi territorial.

La Fédération a également été auditionnée le 17 septembre dans le cadre du groupe de travail *« Concours »* de la formation spécialisée n°2 sur les ATSEM et les agents faisant fonction d'ATSEM.

Cette intervention s'est organisée autour des éléments suivants :

- La typologie des ATSEM et des agents faisant fonction d'ATSEM
- Les éléments quantitatifs relatifs aux nominations sur le poste d'assistant éducatif petite enfance, selon le type de recrutement et selon le grade
- Les concours d'ATSEM organisés par les CDG depuis 2019
- Les éléments mis en œuvre par les CDG pour résorber la part des faisant fonction

La Fédération a été auditionnée le 18 septembre et le 8 octobre par les membres de la formation spécialisée n°4 dans le cadre de l'auto-saisine sur l'évaluation du fonctionnement des nouveaux conseils médicaux et les effets produits sur les agents.

4.3. Dates de réunion de la CET

16 janvier
5 février
27 février
26 mars
2 avril
23 avril
15 mai
28 mai
18 juin
24 juillet
3 septembre
24 septembre
15 octobre
12 novembre
10 décembre.

Outre ces temps d'échange politiques, des réunions techniques ont également été organisées tout au long de l'année 2024.

La coordination des employeurs publics, constituée en 2018, réunit, sous l'égide du Président du CSFPT, les représentants de l'AMF, de Départements de France, de Régions de France, d'Intercommunalités de France, de Villes de France, de France Urbaine, de l'AMRF, de l'APVF, du CNFPT et de la FNCDG.

Outre la préparation des réunions de l'assemblée plénière des CSFPT, les thématiques abordées par la coordination des employeurs publics en 2024 ont été :

- Le projet de loi relatif à la fonction publique
- L'agenda social de la Fonction publique et celui de la FPT
- La situation financière de la CNRACL
- La négociation salariale
- L'évolution de la police municipale
- La protection sociale complémentaire
- L'attractivité de la FPT
- La transposition de l'accord PSC
- L'évolution des secrétaires généraux de mairie
- La retraite des agents territoriaux
- La mission confiée au député David AMIEL sur le logement des agents publics
- La mission confiée à Boris RAVIGNON, maire de Charleville-Mézières sur le coût du millefeuille administratif
- La mission confiée à Eric Woerth sur la décentralisation
- L'impact des Jeux Olympiques et paralympiques 2024 sur la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales
- L'organisation du salon Choisir le service public
- Le financement de l'apprentissage
- La réforme de la haute fonction publique
- Le baromètre HoRHizons.

Le 2 avril, la CET a accueilli Stanislas GUERINI, Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques et Dominique FAURE Ministre déléguée auprès du ministre de l'Intérieur, chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, notamment pour évoquer la question des revalorisations indiciaires, le financement de l'apprentissage, la police municipale et le projet de loi sur la fonction publique.

Concernant le projet de loi *« pour l'efficacité de la fonction publique »,* en sus de la contribution portée par les membres de la CET auprès du Ministre, plusieurs documents visant à sensibiliser le Gouvernement mais aussi les parlementaires sur ces propositions ont été élaborés :

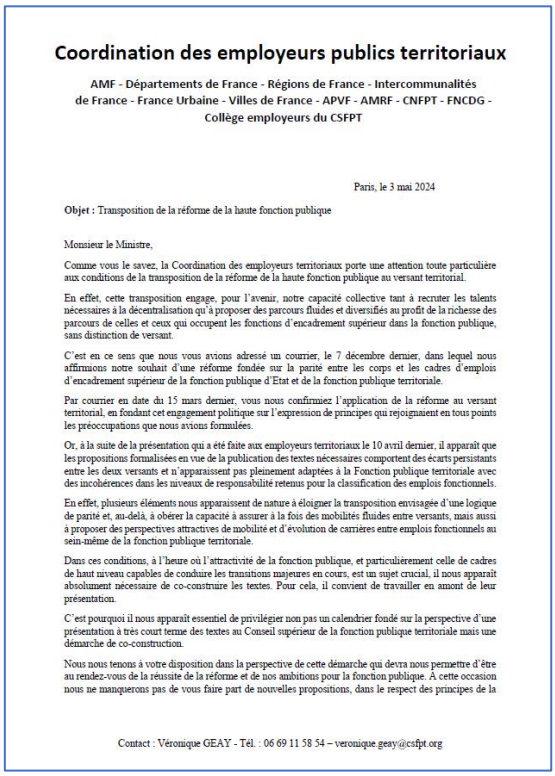
- Des éléments de langage sur les quatre thématiques abordées dans la contribution d'octobre 2023 (accès à la FPT, parcours de carrière, système de rémunération, la gouvernance et le pilotage)
- Un argumentaire quant aux propositions émises par le Ministre et notamment les impacts structurels de la suppression des catégories.

Le 31 janvier 2024, la CET a adressé un courrier au premier ministre Attal, lui demandant, au sujet de la CNRACL, de constituer le groupe de travail de remise à plat du régime auquel le Gouvernement précédent s'était engagé et de préciser les modalités selon lesquelles les employeurs territoriaux y seront associés.

Le 11 mars 2024, la CET a adressé un courrier à l'attention de Mme Nathalie COLIN, DGAFP, demandant que la CET soit identifiée comme l'organisation représentant les employeurs territoriaux dans le cadre de la négociation salariale annuelle.

Le 11 avril 2024, la CET a adressé un courrier à l'attention des Ministres VAUTRIN et GUERINI concernant le financement de l'apprentissage.

Les 16 avril et 3 mai 2024, la CET a adressé deux courriers à l'attention du Ministre GUERINI, le premier concernant la situation de la CNRACL et les négociations salariales annuelles, et le second portant sur la réforme de la haute fonction publique.



Coordination des employeurs publics territoriaux

AMF - Départements de France - Régions de France - Intercommunalités de France - France Urbaine - Villes de France - APVF - AMRF - CNFPT - FNCDG - Collège employeurs du CSFPT

Paris, le 3 mai 2024

Objet : Transposition de la réforme de la haute fonction publique

Monsieur le Ministre,

Comme vous le savez, la Coordination des employeurs territoriaux porte une attention toute particulière aux conditions de la transposition de la réforme de la haute fonction publique au versant territorial.

En effet, cette transposition engage, pour l'avenir, notre capacité collective tant à recruter les talents nécessaires à la décentralisation qu'à proposer des parcours fluides et diversifiés au profit de la richesse des parcours de celles et ceux qui occupent les fonctions d'encadrement supérieur dans la fonction publique, sans distinction de versant.

C'est en ce sens que nous vous avions adressé un courrier, le 7 décembre dernier, dans lequel nous affirmions notre souhait d'une réforme fondée sur la parité entre les corps et les cadres d'emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique territoriale.

Par courrier en date du 15 mars dernier, vous nous confirmiez l'application de la réforme au versant territorial, en fondant cet engagement politique sur l'expression de principes qui rejoignaient en tous points les préoccupations que nous avions formulées.

Or, à la suite de la présentation qui a été faite aux employeurs territoriaux le 10 avril dernier, il apparaît que les propositions formalisées en vue de la publication des textes nécessaires comportent des écarts persistants entre les deux versants et n'apparaissent pas pleinement adaptées à la Fonction publique territoriale avec des incohérences dans les niveaux de responsabilité retenus pour la classification des emplois fonctionnels.

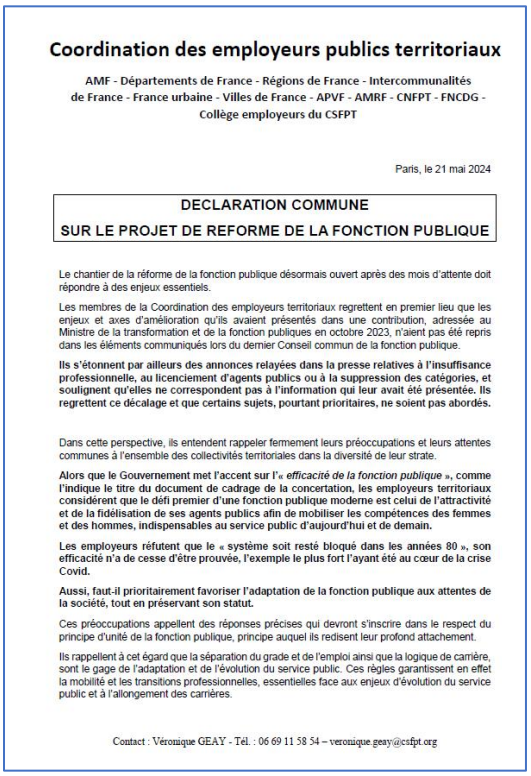
En effet, plusieurs éléments nous apparaissent de nature à éloigner la transposition envisagée d'une logique de parité et, au-delà, à obérer la capacité à assurer à la fois des mobilités fluides entre versants, mais aussi à proposer des perspectives attractives de mobilité et d'évolution de carrières entre emplois fonctionnels au sein-même de la fonction publique territoriale.

Dans ces conditions, à l'heure où l'attractivité de la fonction publique, et particulièrement celle de cadres de haut niveau capables de conduire les transitions majeures en cours, est un sujet crucial, il nous apparaît absolument nécessaire de co-construire les textes. Pour cela, il convient de travailler en amont de leur présentation.

C'est pourquoi il nous apparaît essentiel de privilégier non pas un calendrier fondé sur la perspective d'une présentation à très court terme des textes au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale mais une démarche de co-construction.

Nous nous tenons à votre disposition dans la perspective de cette démarche qui devra nous permettre d'être au rendez-vous de la réussite de la réforme et de nos ambitions pour la fonction publique. A cette occasion nous ne manquerons pas de vous faire part de nouvelles propositions, dans le respect des principes de la

Contact : Véronique GEAY - Tél. : 06 69 11 58 54 – veronique.geay@csfpt.org



Coordination des employeurs publics territoriaux

AMF - Départements de France - Régions de France - Intercommunalités de France - France urbaine - Villes de France - APVF - AMRF - CNFPT - FNCDG - Collège employeurs du CSFPT

Paris, le 21 mai 2024

DECLARATION COMMUNE

SUR LE PROJET DE REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le chantier de la réforme de la fonction publique désormais ouvert après des mois d'attente doit répondre à des enjeux essentiels.

Les membres de la Coordination des employeurs territoriaux regrettent en premier lieu que les enjeux et axes d'amélioration qu'ils avaient présentés dans une contribution, adressée au Ministre de la transformation et de la fonction publiques en octobre 2023, n'aient pas été repris dans les éléments communiqués lors du dernier Conseil commun de la fonction publique.

Ils s'étonnent par ailleurs des annonces relayées dans la presse relatives à l'insuffisance professionnelle, au licenciement d'agents publics ou à la suppression des catégories, et soulignent qu'elles ne correspondent pas à l'information qui leur avait été présentée. Ils regrettent ce décalage et que certains sujets, pourtant prioritaires, ne soient pas abordés.

Dans cette perspective, ils entendent rappeler fermement leurs préoccupations et leurs attentes communes à l'ensemble des collectivités territoriales dans la diversité de leur strate.

Alors que le Gouvernement met l'accent sur l'« *efficacité de la fonction publique* », comme l'indique le titre du document de cadrage de la concertation, les employeurs territoriaux considèrent que le défi premier d'une fonction publique moderne est celui de l'attractivité et de la fidélisation de ses agents publics afin de mobiliser les compétences des femmes et des hommes, indispensables au service public d'aujourd'hui et de demain.

Les employeurs réfutent que le « système soit resté bloqué dans les années 80 », son efficacité n'a de cesse d'être prouvée, l'exemple le plus fort l'ayant été au cœur de la crise Covid.

Aussi, faut-il prioritairement favoriser l'adaptation de la fonction publique aux attentes de la société, tout en préservant son statut.

Ces préoccupations appellent des réponses précises qui devront s'inscrire dans le respect du principe d'unité de la fonction publique, principe auquel ils redisent leur profond attachement.

Ils rappellent à cet égard que la séparation du grade et de l'emploi ainsi que la logique de carrière, sont le gage de l'adaptation et de l'évolution du service public. Ces règles garantissent en effet la mobilité et les transitions professionnelles, essentielles face aux enjeux d'évolution du service public et à l'allongement des carrières.

Contact : Véronique GEAY - Tél. : 06 69 11 58 54 – veronique.geay@csfpt.org

Le 21 mai, lors d'une réunion multilatérale sur le projet de loi de réforme de la fonction publique, Philippe LAURENT, porte-parole de la coordination des employeurs territoriaux a fait lecture au Ministre, en présence des représentants employeurs des autres versants et de l'ensemble des organisations syndicales, d'une déclaration commune des employeurs territoriaux sur le projet et la concertation engagée.

Cette déclaration a ensuite été diffusée aux organes de presse suivants :

- Acteurs publics
- AEF Info
- AFP Paris
- DALLOZ AJDA
- DALLOS AJFP
- Bulletin des élus locaux
- Bulletin quotidien
- Gazette des communes
- La lettre du maire
- La voix des départements et des régions
- Le Figaro
- Le Monde
- Les Echos

- Lettre du cadre territorial
- L'Humanité
- Localtis
- Manager Public
- Presse Territoriale
- ZEPROS
- Maire info
- Maires de France.

Dans un mémorandum adressé à Guillaume KASBARIAN, Ministre de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique le 7 octobre, la Coordination des employeurs territoriaux a souhaité exprimer ses principales demandes concernant la fonction publique, restées en suspens depuis la dissolution de l'Assemblée nationale survenue le 9 juin dernier.

Ce mémorandum évoque principalement :

- La transposition de l'accord du 11 juillet 2023 sur la protection sociale complémentaire
- La situation de la CNRACL et l'impact pour les collectivités territoriales
- La promotion et le financement de l'apprentissage
- Le financement de la formation professionnelle face aux défis des transitions
- La mise en œuvre du fonds de prévention de l'usure professionnelle
- La revalorisation du métier de secrétaire de mairie
- Les rémunérations et les modalités de la négociation salariale annuelle
- L'accès au logement des agents publics territoriaux
- Le plan d'actions en faveur de l'attractivité de la fonction publique territoriale.



Coordination des employeurs publics territoriaux

AMF - Départements de France - Régions de France – Intercommunalités de France - France Urbaine - Villes de France - APVF – AMRF - CNFPT - FNCDG - Collège employeurs du CSFPT

Le 7 octobre 2024

MÉMORANDUM
relatif aux chantiers engagés dans la fonction publique territoriale

A l'heure où vous prenez vos fonctions en tant que ministre de la *Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique*, la Coordination des employeurs territoriaux (CET) souhaite exprimer ses principales demandes concernant la fonction publique, restées en suspens depuis la dissolution de l'Assemblée nationale survenue le 9 juin dernier.

Nous tenions d'autant plus à attirer rapidement votre attention que plusieurs dossiers importants pourraient trouver une réponse par le biais du projet de loi de finances (PLF) pour 2025.

Cela concerne en particulier la transposition de l'accord relatif à la protection sociale complémentaire (PSC) qui ne dispose plus de vecteur législatif depuis que le projet de loi sur la réforme de la fonction publique a été mis à l'arrêt en juin dernier, la pérennisation de la compensation de l'augmentation de la cotisation CNRACL des employeurs, à laquelle s'était engagée Elisabeth Borne, alors Première ministre, et le financement de l'apprentissage dont les modalités actuelles ne permettent plus de garantir la viabilité.

Transposition de l'accord du 11 juillet 2023 sur la protection sociale complémentaire

Alors qu'au 1er janvier 2025 les employeurs publics territoriaux ont l'obligation de mettre en œuvre une participation financière en matière de prévoyance pour l'ensemble des agents publics, il est urgent de transposer l'accord collectif national du 11 juillet 2023, conclu par les employeurs territoriaux et l'unanimité des organisations syndicales du versant, pour permettre à l'ensemble des agents territoriaux de bénéficier des mesures prises en leur faveur.

Cet accord appelant une transcription dans la loi et le règlement, il est impératif de définir le nouveau vecteur législatif nécessaire à cette transposition alors que celui envisagé par votre prédécesseur était le projet de réforme de la fonction publique.

Le projet de loi de finances constitue à notre sens le vecteur pertinent comme il l'avait été pour l'accord interministériel du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique d'État (FPE).

L'enjeu est le respect des résultats issus du dialogue social et de rappeler le sens de cet accord collectif, le premier négocié et signé au niveau du versant territorial.

Situation de la CNRACL et impact pour les collectivités territoriales

La Coordination des employeurs territoriaux a demandé à plusieurs reprises au Gouvernement les modalités de la compensation de l'augmentation d'un point de leur taux de cotisation à la CNRACL, à laquelle Elisabeth Borne, alors Première ministre, s'était engagée début 2023.

Or, si le décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024 prévoit une augmentation pérenne de cette contribution à compter du 1er janvier 2024, sa compensation, résultant d'une baisse à due concurrence de la cotisation à la branche maladie du régime spécial, n'a pas vocation à perdurer au-delà de 2024.

1/3

La coordination des employeurs territoriaux a rencontré les organisations syndicales le 28 février.

5. La promotion de l'action des CDG auprès des Pouvoirs publics, des collectivités et des partenaires

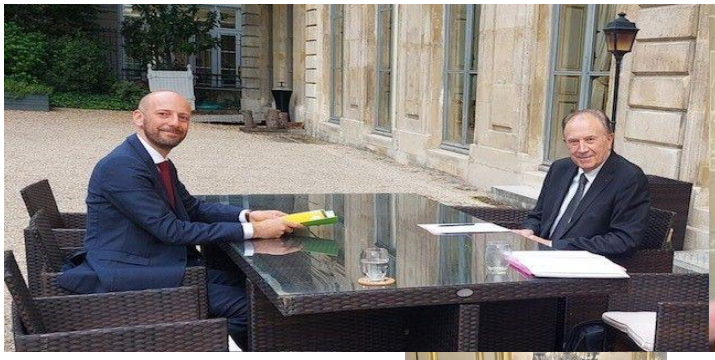
5.1. Les rencontres avec le Gouvernement et les parlementaires

Tout au long de l'année, plusieurs rencontres ont été organisées avec Stanislas GUERINI, Ministre de la transformation et de la fonction publiques et Dominique FAURE, Ministre déléguée chargé des Collectivités territoriales et de la ruralité, que ce soit au sein de la CET, dans le cadre du salon de l'emploi public, à l'occasion de réunions liées à l'agenda social, à l'attractivité de la fonction publique, à la ruralité.

Ces rencontres ont été l'occasion d'évoquer les problématiques suivantes :
- L'évolution des rémunérations des agents publics
- L'évolution des agents exerçant les fonctions de secrétaires de mairie
- Les policiers municipaux
- Le transfert des concours de sapeurs-pompiers professionnels
- Les difficultés de recrutement
- L'observation des données sociales…

Concernant plus particulièrement le projet de loi sur *« l'efficacité de la Fonction Publique »*, le **5 juin 2024**, s'est tenue une **rencontre bilatérale entre Michel HIRIART et le ministre** de la Transformation et de la Fonction Publiques **Stanislas GUERINI**. Cette rencontre a été l'occasion d'évoquer la déclaration commune de la CET au regard des propositions du Ministre, et notamment la proposition de suppression des catégories, mais aussi les propositions de la FNCDG concernant l'évolution de la fonction publique et des Centres de gestion.

Ces mêmes thématiques ont été abordées lors d'une rencontre bilatérale avec Guillaume KASBARIAN, Ministre de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique le 29 octobre.







Le lundi 23 septembre, la FNCDG participait à la passation de pouvoir entre Stanislas GUERINI et Guillaume KASBARIAN.

Des rencontres régulières sont organisées avec les membres des cabinets Ministériels du Ministre de la fonction publique, des ministres chargés des collectivités territoriales et de la ruralité et du Premier Ministre.

Plusieurs rencontres avec les Sénateurs ont permis d'aborder deux questions : le renforcement de l'attractivité des collectivités territoriales et l'évolution des secrétaires généraux de mairie.

Le 13 mai, la FNCDG a rencontré le Député David AMIEL auteur d'un rapport sur le logement des agents publics dans le cadre d'une rencontre organisée avec la CET.

Le député David Amiel a remis le 17 avril un rapport sur le logement des travailleurs des services publics qui comporte 26 propositions.

Les agents publics n'échappent pas à la pénurie de logements qui touche les zones les plus tendues.

Les vingt-six recommandations sont formulées autour de deux axes :
- des actions immédiates pour mieux mobiliser le parc existant
- rebâtir une vraie politique du logement pour les agents publics.

La réunion du 13 mai a été l'occasion d'aborder plusieurs mesures mises en avant dans le rapport :
- revoir et optimiser le 5% préfectoral réservataire de logements sociaux
- développer le logement temporaire, le logement intermédiaire et l'accès à la propriété
- ouvrir la garantie Visale aux agents de plus de 30 ans, aux mêmes conditions qu'un salarié du privé
- reconvertir des bureaux en logements et densifier des sites existants avec un usage mixte services publics - logements
- lier l'obtention d'un logement social à une clause de fonction (obligation de rendre le logement si l'agent quitte son emploi)
- construire une structure analogue à *"Action logement"* pour les agents publics.

La Fédération participe également aux réunions du Beauvau de la sécurité (réunions du 23 avril, du 16 mai, du 21 novembre).

5.2 Des travaux en collaboration avec la DGCL et la DGAFP

○ La mise en place de l'index égalité femmes/hommes

Sur le modèle de ce qui préexistait dans le secteur privé, l'article 9 de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 a instauré au sein du code général de la fonction publique un nouvel article L 132-9-3 prévoyant que lorsqu'ils gèrent au moins cinquante agents, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, le Centre national de

la fonction publique territoriale publient chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer.
Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante de ces collectivités territoriales et établissements publics.

Les employeurs territoriaux sont concernés par cette obligation d'index de l'égalité professionnelle depuis le 30 septembre 2024.

Les décrets n°2024-801 et n°2024-802 du 13 juillet 2024 définissent les indicateurs permettant de mesurer ces écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et précisent les modalités de publication des résultats de ces indicateurs mais aussi le régime des sanctions applicables en cas de non publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à un certain niveau.

Préalablement à l'examen de ces projets de décret par le CSFPT le 24 avril, la FNCDG a été conviée à participer à deux réunions préparatoires organisées par la DGCL le 13 mars en format CET et le 2 avril dans le cadre de la FS n°5 du conseil supérieur.

- **<u>La réforme de l'encadrement supérieur</u>**

La réforme de l'encadrement supérieur de l'Etat s'est concrétisée par la création d'un nouveau corps interministériel, celui des administrateurs de l'Etat (par fusion de 15 corps existants). Depuis le 1er janvier 2023, les administrateurs de l'Etat bénéficient d'un régime de carrière et d'une rémunération revalorisés.

Ces principes ont vocation à être déclinés de la même manière aux emplois supérieurs des collectivités territoriales, en tenant compte des spécificités de la fonction publique territoriale.

Lors d'une rencontre organisée par la DGCL envers les membres de la coordination des employeurs territoriaux, il avait été indiqué que la réforme s'appliquerait seulement pour la filière administrative dans un premier temps et ne concernerait que les A+ (administrateurs), donc au-delà des régions et départements, les seuls emplois supérieurs des communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitants. En revanche, les agents qui, sans être *« A+ »*, occupent des fonctions de DGS dans les communes et intercommunalités de 40 000 à 80 000 habitants, ou de DGAS dans les communes et intercommunalités de 40 000 à 400 000 habitants, auraient bien vocation à bénéficier des effets de la réforme.

Une grille indiciaire unique et commune aux emplois de grade et aux emplois fonctionnels serait créée, avec 3 grades.
Il serait également institué un grade transitoire, doté du même échelonnement indiciaire que celui de l'Etat, et destiné à accueillir, à l'occasion du reclassement, les administrateurs généraux.

La réforme telle que proposée par le Gouvernement ATTAL conduisait à supprimer une articulation entre le grade et les conditions d'occupation des emplois d'encadrement supérieur qui est au fondement de l'organisation des emplois fonctionnels dans la FPT, d'une commune de 2 000 habitants à une collectivité de très grande taille.

Une proposition des employeurs territoriaux qui vise à la fois une meilleure prise en compte des responsabilités et une préservation de l'attractivité des parcours de carrière avait été transmise au Ministre de la Transformation et de la fonction publiques et une rencontre spécifique programmée avec le cabinet et les représentants de la CET le 7 juin.

La note de la coordination des employeurs du 13 mai se proposait :
- de dresser les points d'alerte sur les conséquences qu'emporterait en l'état la réforme envisagée, témoignant ainsi des limites d'un exercice fondé sur la recherche d'une transposition strictement identique et qui présente l'écueil de ne pas tenir suffisamment compte des spécificités des emplois fonctionnels

- tirant les conséquences de ces limites, de formuler une proposition complète de réforme que les employeurs territoriaux estimaient au rendez-vous à la fois de mobilités facilitées entre versants mais aussi de la reconnaissance spécificités du versant territorial et en particulier de la nature intrinsèque des emplois fonctionnels dans la FPT, en étroite articulation avec les exécutifs locaux.

○ **La contribution à la réforme de la promotion interne dans la FPT**

Une politique de gestion des parcours professionnels implique de favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures notamment par la voie de la promotion interne, par l'amélioration des dispositifs réglementaires de recrutement à ce titre.

Le décret du 26 décembre 2023 a d'ores et déjà assoupli le contingentement au bénéfice des agents et des employeurs, avec notamment :
- un assouplissement des règles de quotas (passage du *« 1 pour 3 »* à *« 1 pour 2 »*)
- une clause de sauvegarde appliquant cette nouvelle proportion à 8% de l'effectif (et non plus 5%) sur une assiette de recrutements élargie aux agents contractuels sur emploi permanent en CDI
- et une réduction de la durée requise (passage de 4 à 2 ans) permettant la nomination par la voie de la promotion interne lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement à ce titre n'a pas été atteint pendant cette période.

En collaboration avec la DGCL, la Fédération avait mené en 2023 une étude préalable destinée à apprécier l'impact d'une réforme des règles de promotion interne dans la FPT envisageant d'assouplir le contingentement au bénéfice des agents et des employeurs, sans remettre en cause le principe du recrutement par concours.

Poursuivant cette collaboration avec la DGCL, ce travail a été complété, en 2024, par une nouvelle étude de la FNCDG et un examen des effets des différentes options règlementaires envisagées concernant le conditionnement de la promotion interne au suivi des formations obligatoires.

La Fédération a été conviée à présenter ces travaux lors de la réunion organisée par la DGCL en format formation spécialisée du CSFPT le 3 avril.

Le décret n°2024-907 du 8 octobre 2024 relatif à la formation statutaire obligatoire est venu réviser le décret du 29 mai 2008 en introduisant un mécanisme de régularisation des périodes de formation non validées, supprimant un obstacle définitif à la promotion interne pour le fonctionnaire n'ayant pas accompli dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

L'article 16 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008 précise désormais, à l'alinéa 2, que « *Le fonctionnaire qui n'a pas satisfait à ces obligations avant l'échéance des périodes de formation prévues par le statut particulier de son cadre d'emplois d'origine peut toutefois accéder à un nouveau cadre d'emplois s'il justifie, préalablement à son inscription sur la liste d'aptitude mentionnée au 1° ou au 2° de l'article L 523-1 du code général de la fonction publique, du suivi des formations en cause* ».

Ce décret, qui a introduit un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues, permet de lever un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux, tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.

Au-delà des progrès récemment accomplis, le gouvernement, dans le cadre de son projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique, envisageait également la possibilité de démultiplier les possibilités de promotion interne et la FNCDG participait à ces discussions, notamment avec le Cabinet du ministre et la DGCL.

○ **Participation au groupe de travail « *concours* » de la DGCL**

La DGCL a mis en place un groupe de travail spécifique sur l'évolution des concours et des mécanismes de recrutement dans la FPT. Ce groupe de travail « concours », constitué près la formation spécialisée n°2 du CSFPT est composé de représentants des collectivités, des organisations syndicales, du CNFPT et de la FNCDG.

Le groupe de travail s'est réuni les 20 février et 21 mars derniers et ces réunions portaient sur l'évolution des épreuves physiques.

La Fédération a proposé un certain nombre de propositions d'évolution et notamment de :

- Supprimer les épreuves physiques existantes et de transposer l'épreuve physique en vigueur pour les concours de la Police Nationale (parcours d'habilité motrice comportant une dizaine d'épreuves physiques différentes)
- Etendre les possibilités de dispense des épreuves physiques aux agents blessés en service, aux femmes venant d'accoucher et bénéficiant du délai post-natal et aux femmes allaitant au-delà du délai légal post-natal (par transposition des

dispositions de l'arrêté du 27 septembre 2007 applicable aux concours de l'administration pénitentiaire).

Pour les candidats dispensés, la note obtenue ne serait plus la moyenne générale des autres candidats mais la moyenne plafonnée à 10/20.

La réunion du groupe de travail concours du 5 novembre portait sur la rénovation des épreuves physiques de la filière sportive de la fonction publique territoriale (cadre d'emplois des ETAPS et prise en compte du BPJEPS).

○ L'enquête sur les FMPE

Durant l'été 2024, la DGCL a souhaité mener une enquête flash sur les fonctionnaires momentanément privés d'empois gérés par les Centres de Gestion. L'objectif était de répondre aux questions parlementaires concernant ces sujets.

86 CDG ont répondu à l'enquête pour les FMPE pris en charge au titre de l'année 2023 (24 Centres ont indiqué ne pas gérer de FMPE en 2023).

Cette enquête a permis de recenser plusieurs données :

- Le nombre de FMPE pris en charge par les CDG en 2023
- Le nombre de FMPE pris en charge selon leur catégorie
- Le nombre de FMPE selon leur durée de prise en charge
- Le nombre de FMPE licenciés ou radiés des cadres par chaque CDG
- Le nombre de FMPE licenciés au terme de 10 années de prise en charge financière par le CDG.

L'enquête a été menée auprès des CDG en août et les données ont été transmises à la DGCL le 6 septembre.

○ La mise en œuvre de la visioconférence pour les oraux de concours

Pour faire face à la crise sanitaire, le dispositif juridique institué par le décret n°2017-1748 du 22 décembre 2017 pour le recours à la visioconférence dans l'organisation de certains concours de la fonction publique d'État avait été étendu aux deux autres versants de la fonction publique, et ce, pour les concours et examens professionnels en cours ou ouverts jusqu'au 31 octobre 2022.

Le décret n°2024-759 du 7 juillet 2024 a pérennisé ce dispositif et a ouvert la faculté pour les autorités organisatrices de concours de tenir à distance, au moyen de la visioconférence, les épreuves orales, auditions et les entretiens en vue du recrutement des agents de la fonction publique.

Suite à la consultation du projet de décret, la Fédération a formulé des remarques et déposé des amendements en vue du CCFP du 23 avril qui examinait ce texte :

- Concernant les dispositions prévues par le dernier alinéa de l'article 2 du projet de décret : *« Lorsque l'urgence le justifie, l'autorité organisatrice du concours ou du recrutement peut autoriser un candidat à recourir à la visioconférence pour passer les épreuves orales, auditions ou entretiens,*

même s'il formule sa demande auprès de cette autorité après la date fixée par l'arrêté d'ouverture ». La notion d'urgence demeurant subjective, cette disposition nécessitait d'être précisée, ce qui a été accepté par la DGAFP.

- La suppression de l'article 3 du projet de décret selon lequel certains candidats bénéficient de droit du recours à la visioconférence s'ils le demandent : candidat résidant en Outre-Mer ou à l'étranger, en situation de handicap, en état de grossesse ou dont l'état de santé le nécessite. Cet amendement n'a pas été adopté.

○ **Le logement des agents publics**

Le 13 juin 2024, la FNCDG était conviée à participer à un atelier thématique organisé par la DGAFP sur le logement des agents publics. Cette réunion a permis d'aborder les points suivants :

1. Point de situation des travaux réalisés au titre de la préfiguration de la délégation interministérielle au logement des agents publics (DILOAP)
2. Stratégies et politiques : la création *d'un « Action logement du secteur public »*
3. Autres thématiques : extension de la garantie VISALE, clause de fonction.

○ **L'évolution du site choisirleservicepublic.gouv.fr**

Avait été lancée, le 8 février 2022, la première plateforme de marque employeur du service public, tête de pont de la politique d'attractivité de la fonction publique voulue par le Gouvernement. Cette plateforme initiale de Place de l'emploi public est devenue choisirleservicepublic.gouv.fr en mars 2023.

Cette plateforme est destinée à mieux faire connaître les métiers du service public et attirer de nouveaux talents, à des fins d'attractivité de l'engagement dans la fonction publique.

Le comité de pilotage de la marque employeur « *Choisir le service public »* s'est tenu le vendredi 31 mai à la DGAFP en présence des représentants des employeurs publics pour les 3 versants. La Fédération et le CNFPT représentaient la FPT.

L'ordre du jour de ce comité de pilotage était le suivant :
1. Point d'actualités par le Service d'Information du Gouvernement (SIG) et présentation des 20 campagnes portant le relais *« Choisir le service public »* depuis mai 2023
2. Stratégie éditoriale du site
3. Déclaration d'intention relative à la marque employeur des services publics
4. Point sur les travaux concernant la marque de l'Administration Territoriale de l'Etat
5. Point sur le déploiement de la marque employeur dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière
6. Point sur les travaux autour de la marque employeur des services publics
7. Retour sur le salon choisir le service public 2024.

La DGAFP, la FNCDG, le GIP informatique des CDG et le CNFPT doivent développer la partie éditoriale du site liée à la FPT (publication, rubrique sur les métiers en tension, actualité des concours, de l'apprentissage…).

○ L'évolution de l'exploitation de la base de données concours

En vertu des dispositions de l'article L 325-21 du code général de la fonction publique, l'employeur public qui procède à un recrutement de fonctionnaires demande aux candidats, en complément des données nécessaires à la gestion de ce recrutement, de fournir des données relatives à leur formation et leur environnement social ou professionnel afin de produire des études et statistiques sur l'accès aux emplois publics.

La liste des données collectées ainsi que les modalités de collecte et de conservation de ces données sont fixées par le décret n°2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique.

Ce texte définit la base de données concours. L'arrêté du 4 mai 2020 fixe la nature et le format des données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et les modalités de leur transmission au service chargé de la *« Base concours »* précise les données et les modalités de transmission.

Le dispositif *« Base concours »* se décompose en trois étapes :

- Une collecte des données administratives de concours, la base administrative concours, auprès des autorités organisatrices de recrutement afin de recueillir les données administratives individuelles de tous les candidats inscrits aux concours des trois versants de la fonction publique ainsi que leurs résultats aux épreuves
- Une collecte statistique, l'enquête candidats aux concours, de données complémentaires directement auprès des candidats inscrits aux concours sur leurs caractéristiques sociodémographiques et celles de leurs parents
- Un dispositif de stockage, archivage et mise à disposition des données au sein de la base statistiques concours.

La FNCDG a rencontré le 25 juin avec le GIP informatique des CDG le service de la DGAFP en charge de la base concours.

La DGAFP a rappelé à cette occasion que chaque recrutement fait l'objet de deux fichiers :

- Le fichier de type 1 doit être envoyé au plus tard à la date d'envoi des convocations aux épreuves, qui permet de lancer l'enquête concours au moment des épreuves. À ce stade, toutes les enquêtes ont été menées dans la FPE.
- Le ficher de type 2, transmis six mois après la date de publication la liste définitives des lauréats et comprenant l'ensemble des données du concours (admissibilité et admission notamment).

La DGAFP réalise des études à partir de la base statistique concours mais uniquement aujourd'hui sur les opérations organisées au sein de la FPE (exemple de la publication portant sur les instituts régionaux d'administration ou sur les concours de la DGFIP, puis en 2025 du 2nd degré de l'éducation nationale).
Une enquête sur les candidats inscrits aux concours de la FPT pourrait être réalisée à partir de la base concours en 2026 ou 2027.

Toutefois, à ce jour, les données demeurent incomplètes.

Si la FNCDG transmet d'ores et déjà via le GIP informatique des centres de gestion, les données au format base concours, elles ne représentent que les deux tiers des participants aux recrutements externes.

La DGAFP a sollicité de la FNCDG de relancer l'intérêt des CDG pour la base administrative concours afin d'accroitre le taux de réponse. D'un point de vue technique, il conviendrait également d'automatiser l'envoi du fichier de type 2 par les CDG auprès du GIP informatique.

La FNCDG transmettra à la DGAFP la liste de tous ses concours et pour chacun le volume de personnes préinscrites (pour les 2 dernières années déjà disponibles). Cela permettra à la DGAFP par appariement d'estimer le % de couverture des remontées dans la base concours, et d'établir ensuite ensemble un plan d'action et des éléments de langage pour une relance plus efficace.
Par ailleurs, d'ici fin 2024, la FNCDG transmet un calendrier des dates de fin d'inscription et de début des premières épreuves des concours sur les 2 dernières années déjà disponibles afin de construire ensemble un périmètre compatible de collecte pour une future enquête statistique concours dans la territoriale en 2026 ou 2027.

La FNCDG intégrera le comité de pilotage de l'enquête concours piloté par la DGAFP.

- **<u>Le lancement du programme Handi'talents</u>**

La Conférence Nationale du Handicap (CNH) du 26 avril 2023 a acté le déploiement d'un programme d'accompagnement à destination des agents publics en situation de handicap.

Le Manifeste pour une fonction publique inclusive, issu des travaux de la CNH comporte un engagement visant à promouvoir les parcours et carrières des agents en situation de handicap dans la fonction publique en mettant en place des dispositifs d'accompagnements individualisés, sous forme d'ateliers, de coaching collectif ou individuel, de co-développement.

La DGAFP pilote le déploiement du programme auquel la FNCDG est associée.

Ce programme vise à remédier au constat selon lequel les personnes en situation de handicap sont principalement des agents des catégories B et C et moins des agents de catégories A et A+ et connaissent des parcours professionnels et des évolutions de carrière moins variés et moins ascendants que la moyenne des agents publics.

Le public cible est constitué des agents publics titulaires d'une BOETH de catégorie C, B et A, à l'exclusion des cadres supérieurs, des 3 versants, ayant une ancienneté de quatre ans de services publics.

La DGAFP travaille sur le cahier des charges du programme multimodal offrant un accompagnement professionnel avec des séquences collectives de développement des compétences, des ateliers de codéveloppement et des moments de partage d'expériences et des opportunités de coaching individuel et de mentorat dans l'optique de favoriser l'accès à des postes de niveau supérieur dans la fonction publique.

Lors de la réunion de présentation de la démarche du 2 mai à laquelle la FNCDG était conviée à participer, il fut indiqué que la première promotion accueillerait une cohorte d'environ 60 agents publics et que les CDG seraient associés à la promotion du programme mais aussi à sa mise en œuvre.

Le lancement du programme qui devait intervenir en septembre 2024 ne devrait être réalisé que début 2025.

- **<u>La participation de la FNCDG au Conseil d'orientation des politiques de ressources humaines (CORH) de la DGAFP</u>**

La FNCDG a participé au CORH du 20 mars, sur les impacts de la semaine en 4 jours dans la fonction publique et le projet de stratégie d'usage de l'intelligence artificielle préfaçant la publication du Ministre de la transformation et de la fonction publiques sur la *« Stratégie d'usage de l'intelligence artificielle en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique d'État »* (4 juin 2024).

Dans le cadre de sa mission de prospective RH, la DGAFP a travaillé avec ses partenaires internationaux, européens, ainsi qu'au niveau national, avec les secteurs public et privé, le monde de la recherche et le monde associatif sur les enjeux, opportunités et défis de l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) en matière de GRH dans la fonction publique. L'ensemble de ces travaux préparatoires a conduit la DGAFP à formuler une proposition de stratégie comprenant notamment un projet de *« cadre d'usage de l'IA en GRH »* à destination des ministères, qui a reçu le soutien du CORH. Ce cadre sera expérimenté par les ministères volontaires, en parallèle de la mise en œuvre de nouveaux usages de l'IA dans les RH.

- **<u>La présentation du champ des référents laïcité dans la FPT</u>**

Le 5 septembre, la Fédération a rencontré la DGAFP et le bureau laïcité du Ministère de l'Intérieur pour échanger sur le rôle des CDG en matière de laïcité dans la fonction publique, les actions qu'ils mènent et les difficultés éventuellement rencontrées, en particulier, le nombre de collectivités ayant désigné leur CDG comme référent laïcité ainsi que le nombre d'agents formés à la laïcité.

Cette rencontre a permis de mieux préciser au Ministère de l'Intérieur les dispositions de l'article 2 du décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique selon lequel ce dernier est désigné par le président du centre de gestion pour les collectivités territoriales et établissements publics qui y sont affiliés à titre obligatoire ou volontaire.

Concernant la mise en œuvre de cette fonction dans les Centres de gestion, très peu de saisines des référents laïcité ont été recensées dans les CDG depuis 2022. La réunion a permis d'aborder les cas précis de saisine, mais aussi l'animation de la journée de la laïcité du 9 décembre, les fonds documentaires mis à disposition des collectivités par les CDG (vidéos, guides, FAQ, modèles de règlement intérieur, de charte de la laïcité…), les autorisations d'absence pour motif religieux, les difficultés dans l'appréciation et la caractérisation d'un manquement à l'obligation de neutralité par les autorités territoriales et les encadrants.

- **La contribution à la partie réglementaire du code général de la fonction publique**

L'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 portait la partie législative du Code général de la fonction publique. Cette partie législative du code est entrée en vigueur le 1er mars 2022. Il avait été annoncé par la DGCL la mise en œuvre de la partie réglementaire courant 2023 puis courant 2025. Toutefois, au regard de la lourdeur de la codification des 400 décrets concernant la fonction publique, l'écriture des 6000 articles qui composeront les 8 livres apparait prendre beaucoup de temps. Aussi, un premier projet de décret portant sur la codification des deux premiers livres *Droits, obligations et protections* et *Exercice du droit syndical et dialogue social* de la partie réglementaire a été présenté au CCFP du 23 avril.

Ces deux premiers livres devraient entrer en vigueur le 1er décembre 2024. Les six prochains livres seront élaborés progressivement d'ici l'automne 2026.

Le livre I comprend environ 215 articles et le livre II un peu plus de 1600 articles.

Les dispositions de ces deux parties réglementaires du code général de la fonction publique sont à droit constant à l'exception de 20 articles mais les dispositions qui font l'objet de modifications concernent la FPE ou la FPH.

La Fédération a également participé à la réunion préparatoire organisée par la DGAFP et représentait la FPT à cette occasion. A été rappelée à la DGAFP l'attention à porter sur la codification à droit constant, la partie législative ayant abrogé des dispositions importantes de la loi du 26 janvier 1984.

- **L'organisation des élections professionnelles**

Les élections professionnelles qui se sont tenues en décembre 2022 ont été marquées par la généralisation du vote électronique dans la fonction publique de l'Etat et par la progression de son utilisation dans les deux autres versants.

Ces élections ont donné lieu à de nombreuses interrogations, liées notamment au caractère obsolète de plusieurs dispositions réglementaires et aux difficultés rencontrées par les autorités organisatrices de scrutin dans leurs relations avec leur prestataire de vote électronique.

La FNCDG a été associée par la DGCL et la DGAFP à l'examen du projet de décret qui prévoit que le vote électronique restera une faculté pour les collectivités en 2026.

Le projet de décret, examiné lors du CCFP du 23 avril 2024, 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.

Certaines dispositions prévues par le projet de décret peuvent apparaître contraignantes. Aussi, la FNCDG a collaboré avec des directeurs de CDG et l'ANDCDG à des amendements sur ce projet de texte :

- Article 1 : dans la définition du « scrutin », il est précisé bureau de vote « électronique » mais aucune précision de ce type n'est apportée concernant l'urne et la liste d'émargement. Il pourrait être précisé les termes urne électronique et liste d'émargement électronique
- Article 10 : Le cahier des charges pour choisir un prestataire sera vraisemblablement rédigé avant que l'arrêté ou la décision d'organisation ne soit intervenue. Il faudra alors que le prestataire s'engage à respecter les modalités d'organisation à venir, sans les connaître
- Article 11 : une expertise supplémentaire est prévue à l'issue des opérations électorales et l'expert doit être présent dans la cellule de supervision technique ce qui entraînera surcoût et contrainte d'organisation
- Article 18 : Cette disposition prévoit que les membres des bureaux de vote dont des élus et des représentants du personnel, qui ne sont pas forcément tous à l'aise avec l'outil informatique, soient en mesure d'effectuer des contrôles manuels de l'intégrité du système pendant toute la durée du

scrutin. Ne peut-on pas prévoir que c'est le rôle de la cellule de supervision technique ?

- Article 23 : pour limiter les risques de contentieux, il semble prudent de prévoir un accusé de réception des documents selon les modalités définies par la décision ou l'arrêté d'organisation (pour éviter qu'un envoi par mail soit considéré comme réalisé même s'il n'est jamais reçu, par exemple à cause d'une erreur dans l'adresse du destinataire, ou de PJ trop volumineuses)
- Article 24 : pourquoi conserver une obligation de transmission des documents (professions de foi, liste des candidats) aux électeurs sur support papier en plus de la mise en ligne seulement pour la FPT ? dans la FPE tout est dématérialisé. Si vraiment le support papier est maintenu, il convient de modifier le délai qui n'est pas compatible avec les délais d'impression, les délais d'acheminement des plis et les délais de distribution aux agents. Pour les collectivités, le délai de 15 jours ne peut pas être respecté avec le papier, ou alors il doit s'agir du délai de mise en production des documents et non de celui de la réception par chaque électeur. Le délai de 15 jours pour une mise en ligne semble correct.
- Article 25 : Le délai pour les radiations est adapté au vote à l'urne classique mais totalement irréaliste en pratique pour le vote électronique. Il faut effectivement que les radiations ou inscriptions aient lieu avant le scellement du système. Si les radiations/inscriptions peuvent intervenir *« au plus tard la veille du premier jour du scrutin »*, les opérations de scellement vont devoir se dérouler après, donc dans la nuit, après la réalisation des tests (article 33) et surtout sur un créneau de quelques heures qui sera identique pour tous les clients du prestataire. En pratique, il faudrait prévoir qu'un électeur peut être radié ou inscrit jusqu'aux opérations de scellement mais que *« l'inscription ou la radiation est prononcée au plus tard <u>quinze jours</u> avant le premier jour du scrutin »*.
- Article 38 : Dans les collectivités territoriales et les établissements publics locaux, l'électeur a la possibilité d'exprimer son vote par internet sur un équipement informatique dédié dans un local aménagé à cet effet, situé dans les services de l'administration de la collectivité ou de l'établissement concernés et accessible pendant les heures de service. L'autorité organisatrice du scrutin s'assure que les conditions nécessaires à l'anonymat, la confidentialité et le secret du vote sont respectées. L'arrêté ou la décision fixant les modalités d'organisation du scrutin définit les conditions dans lesquelles s'exerce la mise à disposition des équipements dédiés. Il semble que pour les élections organisées par un CDG, chaque électeur doit avoir la possibilité de voter sur un poste dans sa collectivité, à charge pour le CDG de contrôler (notamment le secret du vote) et de fixer les conditions de la mise à disposition. Cela va être très difficile à organisation, d'autant que la mise à disposition d'un poste dédié est facultative dans la FPE.
- Article 40 : Devrait être ouverte la possibilité donnée à l'électeur qui vote électroniquement de pouvoir voter dès réception de ses codes.

La majorité de ces remarques a été intégrée dans le projet de décret mais trois amendements du collège employeur du CSFPT ont dû être proposés en vue de la plénière du CCFP aux articles 23, 24 et 25 du projet de décret.

5.3. Les auditions de la FNCDG par les pouvoirs publics

La FNCDG est régulièrement auditionnée par le Sénat, l'Assemblée nationale, la Cour des Comptes, l'IGF, l'IGA, l'IGAS.

- **11 janvier : Audition de la Cour des Comptes sur la formation des travailleurs sociaux**

La Cour des comptes a mené une enquête portant sur l'accompagnement social qui comprenait notamment un volet consacré à la formation des travailleurs sociaux. Cette enquête portait plus précisément sur les trois diplômes d'État d'assistant de service social, de conseiller en économie sociale familiale et d'éducateur spécialisé, pour la période 2018 à 2023.

Dans ce cadre, la Cour des comptes a rencontré la FNCDG le 11 janvier afin de mieux comprendre l'organisation du concours d'assistant socio-éducatif (nombre de postes ouverts, nombre de candidats inscrits, nombre de présents…).

- **13 mai 2024 : Audition IFG/IGAS dans le cadre de la revue des dépenses dans les versants de la fonction publique**

L'Inspection générale des finances et l'Inspection générale des affaires sociales ont été missionnées par le Premier ministre pour mener une revue de dépenses relative à la réduction des absences dans les versants de la fonction publique et les opérateurs, par lettre de mission en date du 22 février. Parmi les travaux à mener, figuraient un état des lieux des outils de suivi et l'évaluation des dispositifs mis en place pour comptabiliser, prévenir et limiter les absences.

Pour l'IGF, avaient été missionnés Alain TRIOLLE, Nicolas LEFEVRE, Matthieu LECLERCQ, Adrien HAIRAULT, Raykhant LIANOVA et, pour l'IGAS, Isabelle PAVIS.

La FNCDG a été auditionnée le 13 mai dernier autour des questions suivantes :

- Dans quelles mesures la base de données sociales et les rapports sociaux uniques sont-ils mis en œuvre par les collectivités ?
- Quel est le niveau de conformité et d'exhaustivité de ces bases de données et des rapports par rapport aux indicateurs prévus par la règlementation ?
- Ces bases de données sociales sont-elles consolidées ?
- Quels processus de gestion des absences dans les collectivités ?
- Quels sont les droits et indemnisations des absences dans les collectivités ?
- Quelle évaluation du coût et des impacts des absences et du jour de carence ?
- Quel est l'état des lieux de la santé et la sécurité au travail dans les collectivités (le niveau de déploiement du DUERP et de programmes de prévention, la mise en œuvre du temps partiel thérapeutique et des reclassements, les bonnes pratiques mises en place par des collectivités en matière de réduction de l'absentéisme) ?
- Comment s'organise le contrôle des absences (fonctionnement des conseils médicaux notamment) ?

- **1er juillet 2024 : Audition Formation inter-juridictions *« fonction publique »* sur une enquête portant sur les mobilités public/privé des agents publics**

La formation inter-juridictions *« fonction publique »* regroupant la Cour des comptes et les Chambres Régionales des Comptes a inscrit à son programme de travail une étude sur les mobilités public/privé des agents publics, sujet issu de la plateforme citoyenne de la Cour.

Dans ce cadre, Pierre FAROUILH (Co-rapporteur général), Laura SOUTY (conseillère référendaire), Lucie LE DU (co-rapporteure générale) ont auditionné **le 1er juillet** la FNCDG sur les points suivants :

- La mesure de ces mobilités
- Les modalités de mise en œuvre de ces mobilités, et notamment le contrôle effectué et le rôle des référents déontologues
- L'impact sur le service rendu.

A l'issue de cette audition, la Fédération a adressé différents documents à la formation :

- Une note sur les sujets objets de l'enquête sur les mobilités
- Une note concernant le profil du référent déontologue, son périmètre d'intervention, l'exercice de ses missions…
- Les 3 dernières éditions du Panorama de l'emploi s'agissant des métiers en tension.

- **27 novembre 2024 : Audition par l'IGA et l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) au sujet de la formation des secrétaires de mairie**

Il a été demandé aux deux inspections générales de mener une mission conduisant à l'établissement d'un rapport du Gouvernement au Parlement relatif à la formation des secrétaires de mairie, en application de l'article 6 de la loi du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie. Dans ce cadre, les membres de la mission ont rencontré la FNCDG afin de recueillir sa position.

5.4. Les rencontres ou travaux avec les autres partenaires

- **Le renforcement des relations avec le Défenseur des droits et Défense mobilité**

Défenseur des droits

Depuis 2012, le Défenseur des droits réunit deux fois par an un comité de liaison des intermédiaires de l'emploi, qui permet aux acteurs du recrutement de disposer d'un lieu d'échange et de réflexion sur les enjeux relatifs à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité propres à leurs pratiques professionnelles (actualités jurisprudentielle et législative, échange de bonnes pratiques, déploiement de politiques d'égalité…).

En 2023, le Défenseur des droits a souhaité faire évoluer ce comité de liaison en l'élargissant à l'ensemble du champ de l'emploi (et non plus seulement aux questions de recrutement) en intégrant de nouveaux membres. Renommé *« Comité de liaison des acteurs de l'emploi »*, ce comité réunit des acteurs professionnels, publics et privés, pour échanger sur la prévention des risques de discrimination et la promotion de l'égalité dans l'ensemble des politiques RH (recrutement, sélection, embauche, gestion des carrières, rémunération et évaluation, relations au travail, management, conciliation vie professionnelle/vie personnelle, GPEEC, etc.).

La FNCDG, membre du Comité de liaison des acteurs de l'emploi, depuis 2023 a participé à la réunion du comité le **2 avril**. Cette réunion a porté sur l'accompagnement des lanceurs d'alerte, les pistes de travail communes envisagées, les actualités du Défenseur des droits en matière de protection et de promotion des droits, les échanges sur la mesure des discriminations liées à l'origine et l'index diversité.

La réunion du **19 novembre** était quant à elle consacrée au sujet des discriminations vécues par les seniors dans l'emploi.

Défense mobilité

L'accord entre Défense mobilité et la FNCDG signé en décembre 2020 et renouvelé en novembre 2023 avait un double objet :

- Favoriser le recrutement dans la fonction publique territoriale des candidats accompagnés par Défense mobilité en faisant mieux connaître auprès des CDG et des recruteurs territoriaux son offre de service à leur profit, les compétences des candidats accompagnés et les différentes procédures de recrutement
- Répondre aux besoins en compétences exprimés par les CDG ou par les collectivités territoriales via les CDG et transmis au réseau territorial de Défense mobilité.

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

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

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

Le 21 mars, la FNCDG est intervenue lors d'un séminaire organisé par Défense mobilité. Ce séminaire est organisé tous les ans dans le cadre de la formation initiale des nouveaux arrivants à Défense mobilité.

L'intervention de la FNCDG a pour objet de présenter la FPT, ses chiffres clés, les enjeux de l'emploi territorial pour les années à venir, les modes de recrutement, les emplois sur lesquels les recrutements sont plus nombreux, les métiers en tension. L'intervention de la FNCDG permet également de présenter certains métiers de la FPT.

Dans le cadre de cette intervention, est aussi présenté le partenariat FNCDG/Défense mobilité et les référents du Ministère des armées peuvent poser toutes leurs questions sur l'emploi dans la FPT.

Dans le cadre du club RH organisé par la Gazette des communes le 14 novembre, la Fédération est intervenue aux côtés de Renaud BONDIL, sous-directeur de Défense mobilité, pour présenter le dispositif mais aussi répondre aux questions suivantes :

- Combien de militaires peuvent y prétendre ? Est-ce un nombre en progression ? Comment devrait-il progresser dans les prochaines années ? Quel est le profil de ces personnes ? Quelles sont leurs attentes ? Comment fonctionne la commission ?
- Quelques perspectives pour l'ensemble des collectivités et la FPH ?
- Quel est le rôle des CDG dans ce partenariat ?
- Quel type de reconversion est observé pour les militaires dans les collectivités ? Y-a-t-il un suivi de leur trajectoire et si oui, quels sont les constats ?



- **<u>Le partenariat avec le CNFPT</u>**

A la suite de la signature de l'accord cadre national de coopération FNCDG/CNFPT de 2019, les délégations régionales du CNFPT et les CDG coordonnateurs ont engagé les démarches utiles à la formalisation des conventions de coopération régionale.

Le 22 novembre 2023, la Fédération et le CNFPT ont renouvelé pour une durée de trois ans leur partenariat.

Les axes de collaboration inscrit dans ce nouvel accord-cadre 2023-2026 sont :

- Axe 1 : Connaissance, promotion et attractivité de l'emploi public local

Ce qui inclut en particulier :

- La démarche *"métiers territoriaux"*
- L'animation des sites *"emploi territorial"* et *"choisir le service public"*
- L'observation de l'emploi et des métiers (favoriser la réalisation d'enquêtes métiers, d'études des flux des bourses de l'emploi, des enquêtes thématiques… De plus, un travail conjoint pourrait être mené afin d'identifier les métiers à risque d'usure professionnelle ou de pénibilité sur la base d'un référentiel commun à la FPT)
- L'accompagnement des transitions et de l'évolution des métiers.

- Axe 2 : Une approche complémentaire et dynamique des conditions et procédures de recrutement, concernant :

- L'organisation des concours et examens
- La participation de représentants de CDG à la commission d'équivalence des diplômes
- L'apprentissage

- Axe 3 : Des parcours professionnels adaptés aux aspirations contemporaines des agents en cohérence avec les besoins émergents des politiques publiques locales

- Axe 4 : Une entente au service de la reconnaissance et de l'affirmation d'une République décentralisée.

L'article 2.1 de l'accord-cadre signé le 22 novembre 2023 prévoit que le dispositif #metiersterritoriaux a pour objet de promouvoir la fonction publique territoriale et ses métiers. Selon les dispositions de ce même article, pour renforcer la communication autour de la fonction publique territoriale, il est prévu que le CNFPT et la FNCDG participent conjointement à différents salons (salon des maires, Salon Nouvelle vie professionnelle, Salon du Travail et de la mobilité, Salon de l'emploi public…*)* et élaborent d'autres outils de communication.

Un avenant ayant pour objet de définir la nature des charges et les modalités de financement des actions menées conjointement entre le CNFPT et la FNCDG pour l'organisation du salon des maires de 2024 a été validé par le Conseil d'administration du 26 septembre.

Les travaux menés en commun concernant métiers territoriaux se sont poursuivis en 2024.

○ **Le partenariat avec l'APVF**

En novembre 2022, l'association des petites villes de France (APVF) et la FNCDG ont souhaité conclure un accord de partenariat autour des axes suivants :

- La réalisation des lignes directrices de gestion et la mise en œuvre de la GPEEC
- Le recrutement et la formation des secrétaires de mairie
- L'adaptation des recrutements aux nouveaux besoins de compétences

- La réalisation d'outils communs pour la mise en œuvre des accords négociés
- L'élaboration de pistes de réflexion et des outils de prévention de l'usure professionnelle.

Dans le cadre de ce partenariat, la FNCDG est intervenue auprès du réseau de l'APVF à trois reprises en 2024 :

- Au-delà de donner plus de visibilité aux annonces d'emploi notamment sur les sites emploi-territorial.fr et choisirleservicepublic.gouv.fr, mais aussi sur les réseaux sociaux, ou via des vidéos ayant vocation à être diffusées, pour valoriser les opportunités offertes par les communes, un travail collaboratif a été engagé par la FNCDG et l'APVF autour de **la réalisation d'un kit méthodologique *« comment mettre en place une marque employeur ? »***, d'une charte des valeurs du service public et d'un document présentant des retours d'expériences en ce domaine.
  Une première réunion de travail a été organisée avec le réseau des DGS de l'APVF **le 5 mars**. Cette réunion avait pour objet de présenter le dispositif metiersterritoriaux.fr mais aussi de travailler à la définition des outils qui pourraient être proposés dans le cadre de la convention FNCDG/APVF autour de l'attractivité des communes et de l'instauration d'une marque employeur.

- **Le 28 mai**, l'Association des Petites Villes de France organisait un webinaire consacré à la protection sociale complémentaire et aux conséquences de la nouvelle prévoyance territoriale dans les petites villes. Thierry SENAMAUD, Directeur de la FNCDG, et Julien TIPHINE, Avocat, ont évoqué la mise en œuvre concrète de la réforme, les moyens de s'y préparer, les choix à opérer et le rôle des Centres de Gestion

- **Le 23 octobre**, la FNCDG était conviée à intervenir à la journée finances locales de l'APVF.



Trois points ont été abordés :

- L'ATTRACTIVITE DE L'EMPLOI PUBLIC ET LES ENJEUX DE LA REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE
- LA REFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET LA MISE EN ŒUVRE D'ACCORDS NEGOCIES
- LA MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE.

Ont été mis en avant les accords et conventions de participation conclus par les CDG des Pays de la Loire, de la Saône et Loire et de la Marne.

- **Un possible partenariat avec France Travail**

En 2021, la Fédération avait saisi la Ministre de la transformation et de la fonction publiques concernant les difficultés rencontrées par plusieurs CDG organisant des formations de secrétaires de mairie remplaçants, du fait du positionnement de Pôle Emploi. Par exemple, le Pôle emploi de Nouvelle Aquitaine annonçait la suppression de sa participation financière aux coûts pédagogiques pour les CDG du Limousin.

De même, en Meurthe-et-Moselle, Pôle emploi renonçait en 2021 à mobiliser ses modes de financement historiques qui couvraient les coûts de formation d'un cursus diplômant (diplôme bénéficiant aujourd'hui d'une véritable reconnaissance car inscrit au RNCP) monté par le CDG, l'Université de Lorraine et l'AMF départementale, et visant à mettre à disposition des collectivités des agents qualifiés.

Au début de l'année 2022, la ministre Amélie de MONTCHALIN avait indiqué avoir mobilisé Pôle emploi pour accompagner les communes dans le recrutement des secrétaires de mairie, et pris l'initiative de coordonner un échange entre les différents acteurs concernés (Pôle emploi, AMF, FNCDG) afin de soutenir la montée en compétences des secrétaires de mairie.

Plusieurs réunions (entre février 2021 et novembre 2022), sous l'égide du Cabinet et initiées par la ministre de MONTCHALIN et poursuivies par le ministre GUERINI, ont associé, notamment, la FNCDG, le CNFPT, l'AMF et Pôle Emploi.

En effet, par courrier du 24 février 2023, le Ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI, avait affirmé *« tout l'intérêt (qu'il) continuait à porter au métier de secrétaire de mairie »* et annoncé : *« Nous allons aussi nous engager en appui de la FNCDG, comme celle-ci l'a utilement proposé, à favoriser une coopération similaire (à celle conclue entre le CNFPT et Pôle emploi) entre les CDG et Pôle Emploi. »*

Par ailleurs, le Ministre avait souhaité la conclusion d'une Charte entre AMF, AMRF, CNFPT, FNCDG, Régions de France, en partenariat avec plusieurs ministères et Pôle Emploi en faveur des secrétaires de mairies concernant le recrutement, la formation et les conditions de travail.

Ces réunions ont contribué à dégager des solutions pour maintenir provisoirement les formations de secrétaire de mairie ouvertes aux demandeurs d'emploi et financées par le CNFPT, dans l'attente de l'obtention de la certification Quali'opi par le CNFPT, laquelle est désormais incontournable à la participation de Pôle Emploi au financement de la formation.

Ainsi, l'accord entre CNFPT et Pôle Emploi autorisait la prise en charge financière par le CNFPT de la formation de demandeurs d'emplois accompagnés par Pôle emploi pour devenir secrétaires de mairie ; Pôle emploi continuant à prendre en charge les indemnités des demandeurs d'emploi concernés.

Cependant, une même recherche de solutions doit être engagée pour cerner sur un plus long terme la question du financement des formations et de l'accompagnement des demandeurs d'emplois, en tenant compte des différents acteurs territoriaux intervenant à ce sujet, le plus souvent dans le cadre de partenariats tels que ceux entre le CNFPT et les CDG.

Pour ce qui concerne les CDG, les échanges à l'occasion des réunions sous l'égide du Cabinet n'ont pas eu d'effet en termes de rapprochement avec Pôle Emploi. La possibilité de financement par Pôle emploi devenait conditionnée, notamment, par une embauche préalable à la formation…

Non seulement en matière de formation aucun financement de Pôle Emploi n'est plus possible sans détenir la certification Quali'Opi, et les CDG n'ont pas vocation à y prétendre, mais encore le dispositif de Pôle Emploi *« adaptation à l'entreprise »*, qui peut être une autre voie de financement, suppose une promesse d'embauche se réalisant à l'issue de la formation. Or, cette promesse n'est pas juridiquement praticable pour les employeurs publics territoriaux, la loi encadrant strictement les motifs de recrutement par contrat et la procédure de recrutement par contrat sur emploi permanent.

La FNCDG avait proposé dans le cadre des discussions sous l'égide du Cabinet du ministre, de donner un tour opérationnel au sujet, en initiant un partenariat concret avec Pôle Emploi devenu France Travail. L'intérêt de ce partenariat national, qui n'a pas vu le jour actuellement, réside en particulier dans ses déclinaisons locales entre les CDG et les Directions régionales de France Travail.

Le 21 octobre, une rencontre tripartite a été organisée entre le CNFPT, la FNCDG et France Travail autour d'un possible partenariat concernant les Secrétaires généraux de Mairie.

Seule une possibilité de contribution financière, à ce stade très éventuelle et accessoire, au tutorat/mentorat réalisé par les CDG à l'occasion de périodes d'immersion ou de la prise de fonctions d'agents de leur service de remplacement, issus des demandeurs d'emploi de France Travail, est envisageable.

L'enjeu de France Travail étant d'assurer aux demandeurs d'emploi qu'elle présente une insertion durable, cet objectif exclut *a priori* une démarche contribuant à la constitution d'un vivier de personnes qualifiées pour assurer les fonctions de secrétaire général de mairie.

Néanmoins, les discussions se poursuivent dans l'objectif de favoriser les synergies et l'harmonisation des approches du sujet au plan local.

- **L'accompagnement au programme d'appui au nouveau centre de la fonction publique locale et de la formation (CNFPLF) sénégalais**

Le Centre national de la Fonction publique locale et de la Formation (CNFPLF) est un établissement public à caractère administratif qui a pour mission d'apporter aux collectivités territoriales sénégalaises une expertise en matière statutaire, de rémunération, de retraite, d'action sociale et de formation.

Il coordonne la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales ainsi que la formation des élus et acteurs territoriaux. Doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière, le CNFPLF est placé sous la tutelle technique du ministère en charge des collectivités territoriales et sous la tutelle financière du ministère en charge des finances. Le CNFPLF a été créé par le décret n°2021-669 du 25 mai 2021, et est dans une phase de lancement.

Dans ce contexte, la FNCDG a reçu, le 7 mars, Anne-Cécile BODA, Conseillère technique auprès du Ministre sénégalais en charge des Collectivités territoriales.

En octobre, le CNFPLF du Sénégal a établi son Diagnostic de la Fonction publique territoriale avec l'appui du CNFPT et a lancé un nouveau programme en faveur du pilotage des ressources humaines et de la formation d'intégration et professionnalisante pour les agents territoriaux, programme financé par le Ministère français de l'Europe et des Affaires étrangères.

Pour en faciliter la mise en œuvre, deux missions d'immersion en France pour les chefs de division *« Formation initiale »* et *« Gestion des carrières et de la solde »* ont été programmées la semaine du Salon des Maires.

La Fédération a été sollicitée pour recevoir sur son stand le premier jour du salon les deux agents sénégalais en immersion et pour faciliter le déplacement de ces agents dans deux Centres de gestion, celui du Nord et celui de la Petite Couronne.

Cette semaine d'immersion a permis d'aborder, tant avec la FNCDG qu'avec les Centres de gestion :

- La revalorisation des secrétaires généraux de mairie
- L'offre de services des centres de gestion
- Le déroulement de la carrière de l'agent (valorisation des années d'expérience dans la FPT, les promotions, les avancements, le reclassement)
- Les mobilités
- Le statut de l'agent contractuel appelé agent non fonctionnaire
- Le pilotage de la masse salariale.

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

6.1. L'organisation de la réunion nationale des CDG coordonnateurs

Les collaborations entre les Centres sont, depuis de nombreuses années, très largement développées et le législateur a fait évoluer, à plusieurs reprises, les modes d'organisation des CDG, mais également leur champ de compétences mutualisées.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 a inscrit la coopération régionale dans un autre cadre : les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Ainsi, aux chartes conclues entre centres de gestion au niveau régional ou interrégional depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007 se sont substitués les schémas régionaux ou interrégionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Un bilan de la mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation a été présenté lors de l'Assemblée générale organisée à Ajaccio le 8 juin 2023.



Le rapport reprend les éléments suivants :
- L'historique de la coopération régionale et interrégionale
- Le cadre juridique de la mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation, de spécialisation
- Le bilan des coopérations jusqu'à l'entrée en vigueur des schémas
- La méthodologie d'élaboration des schémas
- Le contenu des schémas
- L'adoption, la communication, la durée, l'évaluation et le suivi des schémas.

En conclusion de ce rapport, des perspectives d'évolution des coordinations sont lancées.

Chaque année, la FNCDG réunit l'ensemble des Centres de Gestion coordonnateurs. L'objectif est de réaliser un bilan des actions menées par les différentes coordinations régionales et d'échanger sur les pratiques de chacune.

La réunion annuelle des coordinations régionales, organisée le 20 novembre, portait sur :

- L'avancement des projets de mutualisation issus de l'adoption des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation
- La mise en œuvre d'accords négociés et de conventions de participation en matière de PSC
- L'organisation des conférences régionales de l'emploi
- Le renforcement des synergies en matière de communication.

6.2. L'enquête annuelle sur la mission MPO

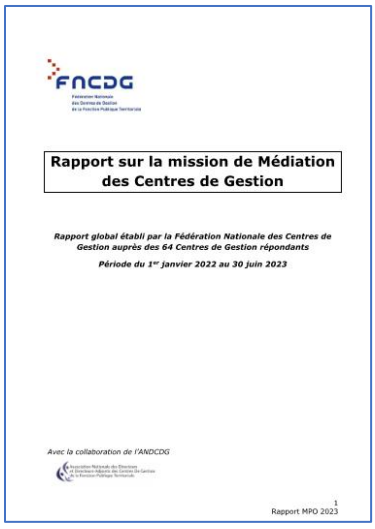
L'article 28 de la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire consacre la MPO en tant que mission obligatoire des CDG auprès des collectivités qui conventionnent pour en bénéficier. Le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire est venu préciser la procédure et le champ d'application de la MPO.

La loi vient également créer une nouvelle mission facultative pour les Centres. Cette mission concerne la médiation à l'initiative du juge ou des parties (Articles L 213-5 à L 213-10 du code de justice administrative) dans les domaines relevant de la compétence du CDG à l'exclusion des avis et décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis et décisions.

Depuis 2019, la Fédération a pris l'initiative de dresser un rapport annuel global issu de l'ensemble des rapports annuels transmis par les CDG afin de bénéficier d'une synthèse générale, laquelle est transmise au Conseil d'Etat.

Dans la continuité de l'étude sur la mission de médiation des Centres, la FNCDG et l'ANDCDG ont souhaité poursuivre ce travail d'observatoire de la pérennisation de mission de médiation tant sur le volet obligatoire (MPO) que facultatif (médiation à l'initiative du juge/ des parties).

Le rapport annuel 2024 a été remis en mars à la Secrétaire générale adjointe du Conseil d'Etat chargée des juridictions administratives et du numérique.


FNCDG

Rapport sur la mission de Médiation des Centres de Gestion

Rapport global établi par la Fédération Nationale des Centres de Gestion auprès des 64 Centres de Gestion répondants

Période du 1er janvier 2022 au 30 juin 2023

Avec la collaboration de l'ANDCDG

1

Rapport MPO 2023

Au total, pour la période du 1er janvier 2022 au 30 juin 2023, 64 CDG ont répondu à l'enquête dont 60 ont mis en place la mission de médiation au profit des collectivités et établissements publics de leur ressort.

Parmi les enseignements du rapport réalisé en 2024, on note que 63% des MPO engagées sont conclues par un accord entre les parties ; ce taux de réussite est équivalent à celui des MPO durant l'expérimentation et à celui recensé en 2019 : en moyenne, sur les trois dernières années, les médiations aboutissent à un accord dans deux tiers des cas.

6.3. Le travail engagé avec le GIP sur la bibliothèque nationale des actes

De plus en plus d'actes sont rédigés par les services des CDG. Outre les arrêtés, les délibérations, les conventions et les contrats, les centres élaborent des actes plus complexes tels que les baux ou les requêtes ou mémoires.
Pour les Centres ne rédigeant pas ou pas systématiquement des actes, ils mettent à la disposition des collectivités des modèles à adapter.

Avec l'évolution de la réglementation et notamment l'entrée en vigueur du Code général de la fonction publique s'est posée la question de la mise à jour des modèles d'actes RH et de ses conséquences pour les CDG (volumétrie, facilité de mises à jour, intégrité des modèles, etc.).

Plusieurs centres de gestion ont souhaité se regrouper pour travailler ensemble à la question de la fiabilisation des modèles proposés aux collectivités territoriales et des établissements publics affiliés et non affiliés (selon le contexte de chaque CDG) et celle d'une ingénierie commune pour la mise en place d'une solution qui pourrait aboutir à un projet de *« bibliothèque nationale des actes »*. La FNCDG et le GIP informatique sont associés à ce projet engagé depuis un peu plus d'un an.

Une présentation de ce projet auprès de la DGAFP a été réalisée le 3 juin.

6.4. L'évolution des chartes du médiateur et du référent déontologue

La FNCDG avait publié en mars 2018 une charte constituant le socle de référence éthique de la médiation pratiquée par les Centres de Gestion. Au regard de l'évolution de cette mission, une mise à jour de ce document devait être envisagée.

La fonction de référent déontologue, prévue par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, constitue une mission obligatoire des Centres de Gestion intégrée au socle commun de compétences. Les articles 34 et 35 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 avaient fait évoluer le cadre déontologique applicable aux agents publics.

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

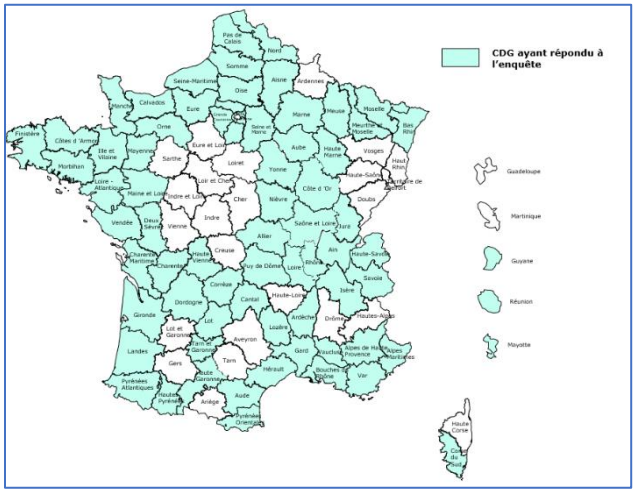
Un groupe de travail a été constitué pour retravailler sur ces deux chartes mais également pour élaborer un questionnaire permettant d'évaluer l'activité des CDG dans ces domaines.

Ce groupe de travail composé des Centres de gestion d'Ille et Vilaine, des Landes, du Bas-Rhin, de l'Aisne, de la Réunion, du Nord, de la Grande Couronne, de l'Isère s'est réuni le 6 septembre et le 21 octobre.

6.5. L'enquête sur le fonctionnement des conseils médicaux

La FNCDG a été auditionnée le 18 septembre et le 8 octobre sur le bilan d'activité des conseils médicaux depuis 2022.

Pour préparer cette audition, un questionnaire a été adressé à tous les Centres de gestion le 16 juillet afin de pouvoir dresser un bilan du fonctionnement de cette instance. 70 CDG ont répondu à l'enquête.



Les résultats présentés concernaient :

- Les agents en charge du secrétariat du conseil médical
- Les collectivités ayant recours au secrétariat du conseil médical du CDG
- Les dossiers soumis à l'examen du conseil médical des CDG en 2022 et 2023
- Les réunions et avis du conseil médical
- L'examen des dossiers par le conseil médical
- La rémunération des médecins.

L'enquête porte également appréciation portée par les CDG sur le fonctionnement du conseil médical depuis l'entrée en vigueur du décret n°2022-350 du 11 mars 2022.

Il ressort des réponses apportées par les Centres de gestion que l'objectif de simplification de la procédure, pierre angulaire de la réforme de 2022, n'est pas atteint. Les procédures ont été plus transférées que simplifiées.

Le document d'analyse de l'enquête porte appréciation sur :

- L'évolution du champ de compétences, des procédures et des dossiers traités depuis la réforme de 2022
- L'impact de la réforme des retraites
- Les difficultés liées aux médecins
- L'organisation et le fonctionnement de l'instance.

La réalisation d'un guide commun sur le conseil médical ainsi que l'élaboration de propositions d'évolution des textes dans le cadre de l'autosaisine de la FS n°4 du CSFPT pourraient être envisagées.

6.6. La modification du calendrier national des concours 2025-2027

Depuis le transfert des concours du CNFPT au 1er janvier 2010, les Centres de Gestion élaborent et adoptent un calendrier prévisionnel pluriannuel de dates nationales pour l'ensemble des concours organisés. Ce calendrier est adopté par le conseil d'administration de la Fédération à une périodicité triennale. Toutefois, des modifications peuvent apparaître nécessaires.

Lors du CA du 16 mai, les modifications suivantes ont été apportées au calendrier 2025-2017 :

- 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 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 ont été inscrites.

7. La vie du réseau des Centres de Gestion

7.1. La réunion des instances

Assemblée générale : 6 juin/ 12 décembre

Conseil d'Administration : 14 mars / 16 mai / 26 septembre / 20 novembre

Bureau : 19 juin/26 juin (réunion avec le Bureau de l'ANDCDG)

Réunion des CDG coordonnateurs : 20 novembre

7.2. Les commissions

- ✓ Commission santé, sécurité et qualité de vie au travail

Co-présidence : Eric DURAND, 6ème Vice-Président de la Fédération, Président du CDG du Nord et Anne THIBAULT, Présidente du CDG de la Seine et Marne

La commission s'est réunie le 24 juin.

Ont été abordés les points suivants :

- Les actualités juridiques
- La réforme de la fonction publique
- La mission de l'IGF et de l'IGAS sur l'absentéisme
- La mission de l'IGF, de l'IGA et de l'IGAS sur la CNRACL
- Le bilan du conventionnement avec le FIPHFP
- Les actions du FNP
- Le lancement du programme handitalents
- Le lancement d'un travail d'analyse et d'observation
- Le fonctionnement du conseil médical
- L'analyse des indicateurs issus des RSU relatifs à la santé et à la sécurité au travail et à l'absentéisme

✓ Commission carrière

Co-présidence : Philip SQUELARD, 2ème Vice-Président de la Fédération, Président du CDG de Loire Atlantique et Roger RECORS, Administrateur délégué du CDG de la Gironde

La commission s'est réunie le 6 juin.
A cette occasion, ont été abordés les points suivants :

- Les actualités juridiques
- Les textes présentés au CCFP et CSFPT
- La réforme de la fonction publique
- La réforme de la haute fonction publique
- L'agenda social
- Le rapport sur la MPO
- Le rapport sur le logement des agents publics
- L'évolution du projet bibliothèque nationale des actes
- L'évolution des chartes du médiateur et du référent déontologue
- Les secrétaires généraux de mairie.

7.3. La mise en place d'un comité de pilotage FNCDG-ANDCDG

Lors de la rencontre entre les bureaux de la Fédération et de l'ANDCDG le 26 juin, il a été acté l'institution d'un comité de pilotage qui a vocation à traiter des collaborations et ainsi à se réunir environ deux-trois fois par an. Il est composé côté FNCDG de sept élus : Philip SQUELARD, Jean-Marc FRIZOT, Vincent LE MEAUX, Eric DURAND, Antoine de MENTHON, Alain VASSELLE, Sylvian CALS.

La première rencontre du comité de pilotage s'est déroulée le 25 septembre.

7.4. La participation à l'assemblée générale de l'association des présidents des CDG d'Outre-Mer

En mai 2023, a été créée l'association des présidents des Centres de gestion des Départements et régions d'Outre-Mer.

Cette association, présidée par Denise BLEUBAR, Présidente du CDG de la Guadeloupe, a pour objet de :

- Développer des liens d'amitié et de solidarité entre ses membres
- Porter une voix commune à l'ensemble de CDG des Outre-mer dans leur relation avec les institutions (pouvoirs publics, FNCDG)
- Promouvoir une GRH de proximité dans le respect des particularités de chaque région
- Renforcer l'ingénierie et l'expertise des CDG en favorisant les mutualisations et les coopérations techniques entre les CDG des Outre-mer
- Promouvoir l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale dans les régions d'Outre-mer.

La FNCDG a été invitée à l'Assemblée générale de cette association le 14 mars. Participaient au titre de la Fédération son Président mais également Eric DURAND, 6ème Vice-Président, Antoine de MENTHON, Secrétaire général, Louis CHAMBON, Administrateur.

Cette réunion a porté principalement sur la présentation de la motion en date du 15 novembre 2023 de l'association des Présidents des CDG d'Outre-Mer, motion reçue par la Fédération le 10 janvier, veille de la dernière réunion du groupe de travail sur le projet de loi.

Les propositions des CDG ultra-marins, qui rejoignent beaucoup celles du groupe de travail de la FNCDG, sont organisées autour de quatre objectifs :

- Faciliter l'accès à la fonction publique
- Faciliter la mobilité des agents publics
- Promouvoir l'expérience des agents publics
- Mieux protéger les territoriaux.

Dans cette motion, était également exprimé le souhait de voir, à titre expérimental, les CDG d'Outre-Mer prendre aussi la compétence de la formation des agents de catégorie C.

Lors de l'Assemblée générale du 14 mars, a été convenu de pouvoir poursuivre ensemble la réflexion en :

- Permettant aux CDG ultra-marins d'abord de prendre connaissance de la contribution du groupe de travail de la Fédération
- En organisant ensuite une réunion pour apporter à ce document des éléments autres qui feraient consensus au sein des instances de la FNCDG et du CNFPT.

8. L'observation de l'emploi public local

8.1. Le 13ème panorama de l'emploi public



C'est à l'occasion de l'organisation de la première Conférence Nationale de l'Emploi Territorial en mars 2012 qu'avait été publiée la première édition du panorama de l'emploi. L'importante mobilisation des Centres de gestion en matière d'emploi public ainsi que leurs actions en matière de gestion de la carrière des agents et d'organisation des concours et d'examens professionnels permet de mieux appréhender les dynamiques et les enjeux des ressources humaines locales.

Ce premier panorama de l'emploi territorial avait vocation à s'inscrire dans le paysage de l'observation de l'emploi public tant au niveau local que national.

La 13ème édition du panorama de l'emploi public territorial a été publiée conjointement par la FNCDG et l'ANDCDG en septembre 2024. Elle constitue à la fois un repère mais aussi un point de perspectives à moyen terme d'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des besoins en recrutement des collectivités et de leurs établissements publics.

Cette publication apporte, depuis plus de 12 ans maintenant, aux centres de gestion, aux collectivités locales et à l'ensemble des pouvoirs publics les moyens d'avancer dans la prospective et l'analyse de l'emploi public territorial.

Ce panorama s'organise autour de plusieurs thématiques :

- Les tendances de l'emploi pour l'année 2023
- Les principaux employeurs
- Les offres d'emploi et les métiers en tension
- Les profils des personnes recrutées et inscrites comme demandeur sur le site emploi-territorial
- Des données sur la mobilité, les concours, la retraite
- Un zoom sur les gestionnaires carrière-paie.

8.2. Evolution du baromètre HoRHizons

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, Départements de France et Régions de France ont publié en octobre 2023 la huitième édition du Baromètre HoRHizons sur les grandes tendances de l'emploi public local uniquement perçues par les employeurs territoriaux.

Cette publication constitue depuis 2015 une référence quant à l'évolution de la gestion des ressources humaines dans le secteur public local. En effet, les données publiées chaque année sont reprises par la DGCL, le ministère de la Fonction publique, la Cour des comptes, les inspections générales et même les parlementaires.

Ces dernières années, le Baromètre HoRHizons a mis l'accent sur les enjeux d'attractivité du secteur public local face aux perspectives de remplacement et de recrutement liées à l'évolution de la pyramide des âges et aux transitions économiques, écologiques, énergétiques, démographiques et professionnelles.

Pour la 9ème édition du baromètre, l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, Départements de France et Régions de France ont souhaité proposer aux autres membres de la coordination des employeurs territoriaux de s'associer à cette démarche en devenant également partenaires de cette publication.

Outre le fait de renforcer la visibilité de cette étude, il apparaissait cohérent que l'ensemble des représentants des employeurs territoriaux puissent être unis autour de données issues d'un questionnaire adressé à des élus locaux (maires, présidents d'EPCI, de région, de département) issus de collectivités et d'établissements de toutes strates et de tout le territoire métropolitain et ultra-marin.

Aussi, les partenaires historiques du Baromètre HoRHizons, AMF, FNCDG, CNFPT, Départements de France, Régions de France, sont rejoints en 2024 par l'ensemble des autres membres de la CET afin de rejoindre la démarche HoRHizons à compter de cette nouvelle édition.

« HoRHizons 2025 » sera présenté lors d'une conférence de presse commune, qui se déroulera dans les locaux de l'AMF en janvier 2025.

8.3. L'organisation de la cinquième Conférence nationale de l'emploi territorial

La Cinquième Conférence Nationale de l'Emploi Territorial (CNET) s'est déroulée le 5 décembre.

Cette manifestation, organisée par la FNCDG en collaboration avec le CNFPT et l'ANDCDG, avait pour objectif de nourrir une réflexion sur le devenir des collectivités, de la Fonction Publique Territoriale et de faire émerger des propositions pertinentes d'amélioration du statut des agents publics locaux.

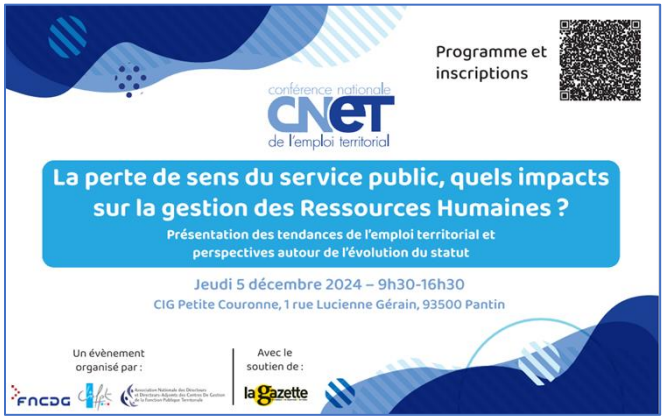
Cette conférence a été l'occasion de présenter la dernière édition du panorama de l'emploi mais également un focus sur l'emploi en Outre-Mer.

Une table-ronde a été organisée sur la thématique : ***Dans un contexte de perte de sens du service public, quels impacts sur la GRH publique ?***

Cette table-ronde s'est organisée autour des questions suivantes :

- Quels sont les facteurs ayant conduit à la perte de sens ?
- Comment l'évaluer ?

- Quels impacts sur la gestion des ressources humaines des collectivités ? Mais aussi à l'Etat et dans la fonction publique hospitalière ?
- Comment dépasser la crise de sens ?



9. Communication et information

9.1. Le magazine FÉDÉMAG

Un 13ème numéro du magazine de la Fédération a été publié en 2024 à l'occasion du Salon des Maires en novembre.

Le Fédémag présente les différentes actualités RH ou juridiques intéressant les collectivités territoriales (baromètre de la commande publique, finances des collectivités, index égalité professionnelle, régime indemnitaire de la police municipale, attestation d'honorabilité, réforme de la promotion interne…).

Ont été publiés plusieurs dossiers spéciaux : panorama de l'emploi, l'évolution des secrétaires généraux de mairie, les référents déontologue et laïcité des CDG, la mise en œuvre de la PSC/les accords négociés dans la FPT.

Par ailleurs, plusieurs articles ont traité de rapports publics : deux rapports parlementaires (*« L'efficacité des conseils municipaux »*, *« L'attractivité de la fonction publique territoriale, un enjeu de marque ? »*), un rapport de l'IGF et l'IGAS *« Revue de dépenses relative à la réduction des absences dans la fonction publique »*.

Figurait dans cette édition une interview de Françoise DESCAMPS-CROSNIER, Présidente du FIPHFP, interrogée sur les questions suivantes :
- Quelles sont les actions menées par le FIPHFP et quelles grandes causes seront portées les prochaines années ?
- Depuis 2006, le taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap a progressé de 3,42 points dans la FPT (contre +1,05 point dans la FPE et +2,07 points dans la FPH) avec un taux d'emploi à 6,89% en 2023. Quels sont les facteurs qui expliquent cette progression ?
- En novembre 2023, le rapport *« préfiguration du fonds en faveur de la prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des transitions professionnelles de la FPT »* préconisait l'extension de l'action du FIPHFP à des actions de prévention au travers d'un établissement public autonome.

Quelle est votre vision concernant cette préconisation et plus globalement votre appréciation quant à la mise en place d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle spécifique à la FPT ?
- Le FIPHFP a pour atouts une forte notoriété auprès des collectivités territoriales, un ancrage territorial apprécié, des outils pertinents et adaptés. Quelles modalités d'intervention pourraient être modifiées ou renforcées pour répondre encore plus aux besoins des collectivités ?
- Depuis 2008, le FIPHFP conventionne avec les CDG pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Quels sont les axes de ces partenariats ? Quel bilan en tirez-vous ?

Yohann NEDELEC, Président du CNFPT a quant à lui été interviewé sur les problématiques suivantes :
- Vous avez été élu président du CNFPT en avril dernier. Quels sont les enjeux et objectifs prioritaires pour le CNFPT dans les mois et années à venir ?
- En 2023, le CNFPT a atteint son plus haut niveau d'activité avec plus de 2,5 millions de journées de formation stagiaires, profitant à plus d'un million d'agents territoriaux. Quelles actions sont proposées par le CNFPT pour accompagner les évolutions professionnelles des agents et les besoins des collectivités ?
- Qu'attendez-vous d'une future réforme de la fonction publique concernant l'évolution de l'établissement que vous présidez mais également plus largement, dans un contexte où certaines annonces se multiplient ?
- Quelles actions communes avec la FNCDG et les CDG vous apparaissent indispensables à développer ?

Ce FEDEMAG a aussi évoqué la vie des CDG avec l'organisation des conférences régionales de l'emploi mais aussi la méthodologie de la marque employeur.



9.2. La publication de l'édition 2024 du magazine Travailler dans la FPT

La nouvelle édition du Magazine Travailler dans la Fonction publique territoriale a été publiée à l'occasion du salon du travail et de la mobilité en janvier.



Ce magazine comprend plusieurs rubriques :

PRÉSENTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LES MODES D'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LES CONCOURS ORGANISÉS

L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

COMMENT FAIRE CARRIÈRE ?

ANNUAIRE DES CDG CLASSÉS PAR DÉPARTEMENT

9.3. Le développement de la marque employeur *« métiers-territoriaux »* et la promotion de la FPT

Pour aider les collectivités à attirer des candidats, le CNFPT et la FNCDG ont développé depuis novembre 2022 un dispositif de communication digital, #metiersterritoriaux qui valorise la fonction publique territoriale et l'ensemble de ses métiers.

Un site internet metiersterritoriaux.fr, mis en ligne à l'occasion du salon des maires 2023, présente :

- Les 10 bonnes raisons de venir travailler dans les collectivités territoriales
- Un argumentaire à destination des jeunes, des demandeurs d'emploi, des agents publics sur l'intérêt de rejoindre la fonction publique territoriale et d'y faire carrière
- Les différents modes de recrutement dans la FPT
- L'évolution professionnelle des agents publics
- Un renvoi direct vers le site emploi-territorial.fr pour consulter les offres d'emploi et candidater.

Le site se compose également les vidéos *« 2 minutes avec »* dans lesquels un agent territorial présente avec ses mots son métier. 19 vidéos avaient été diffusées entre novembre 2022 et novembre 2023.

En 2024, cinq nouvelles vidéos portant sur les métiers de secrétaire général de mairie, de psychologue du travail, de directeur général des services, de directeur financier et de responsable de structure ont été mises en ligne.



Le site metiersterritoriaux.fr permet également le téléchargement des plaquettes de présentation des métiers suivants :
- Secrétaire général de mairie
- ATSEM
- Juriste territorial
- Gardien-brigadier de police municipale
- Travailleur social
- Ingénieur
- Bibliothécaire
- Aide-soignant
- Auxiliaire de puériculture
- Acheteur
- Directeur financier
- Instructeur des autorisations d'urbanisme
- Agent de restauration
- Animateur.

Sept nouvelles plaquettes ont été diffusées en 2024 :
- Chargé de communication
- Educateur de jeunes enfants
- Educateur sportif
- Médecin du travail
- Opérateur de vidéoprotection
- Chargé de propreté des locaux
- Ergonome.

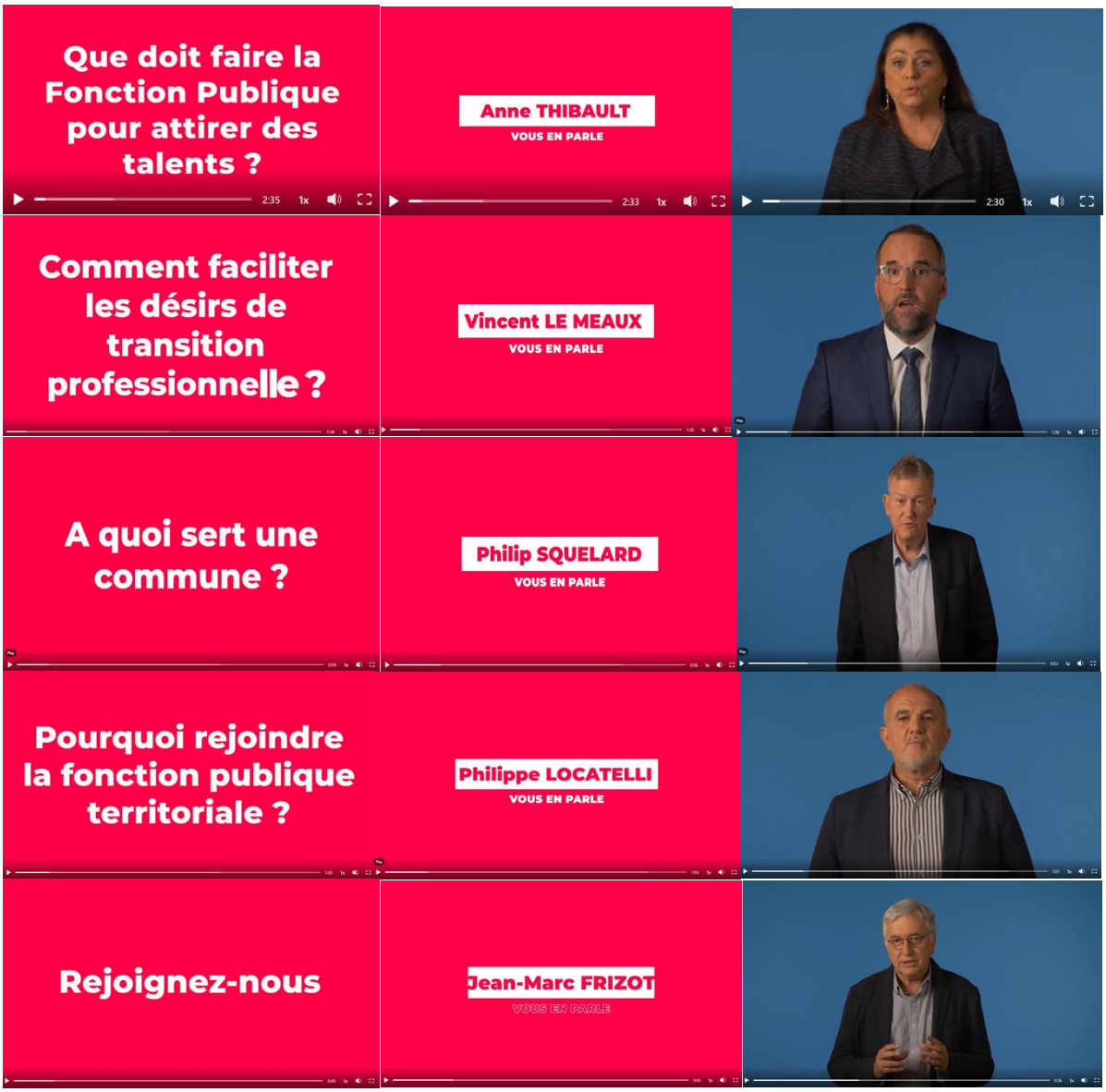




Des vidéos enregistrées par des administrateurs de la FNCDG ont quant à elles été diffusées sur le site de la FNCDG et sur les réseaux sociaux, chacun des élus ayant été interviewés autour de 3 ou 4 questions issues de la liste ci-dessous :

- Quelles sont pour vous les qualités indispensables que doit posséder un agent territorial ?
- Pourquoi choisir la fonction publique territoriale ?
- Quelles sont les perspectives d'évolution offertes dans la fonction publique territoriale ?
- Ces dernières années qu'est-ce qui a profondément changé l'emploi dans la FPT ?
- Le Maire de demain en tant qu'employeur, quels sont ses attentes ? ses enjeux ?
- Quels sont les leviers à mettre en œuvre pour renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale ?
- Quels sont les métiers en tension aujourd'hui dans la FPT ? Pourquoi ?
- D'ici 5 ans, qu'est-ce que, selon vous, la FPT doit considérablement modifier pour attirer à elle des profils pour les postes proposés ?
- Quels sont les métiers les plus impactés par les transitions numériques, écologiques, énergétiques ?
- Quelles sont les compétences les plus recherchées ?
- Comment changent les métiers, leurs conditions d'exercice, les organisations du travail ?
- Comment créer de nouveaux viviers d'agents avec de nouvelles compétences dans un contexte de baisse d'attractivité de la fonction publique territoriale ?

Les élus interviewés sont Vincent LE MEAUX, 1er Vice-Président, Philip SQUELARD, 2ème Vice-Président, Jean-Marc FRIZOT, 3ème Vice-Président, Philippe LOCATELLI, 5ème Vice-Président et Anne THIBAULT, administratrice.



9.4. La participation au SMCL

Le Salon des Maires et des collectivités a eu lieu du 19 au 21 novembre au Parc des expositions de la Porte de Versailles.

Pour la troisième année consécutive, la Fédération avait un stand commun avec le CNFPT dans le pavillon institutionnel 2.2 (stand C81).

Cette année, ont été distribués sur notre stand la 13ème édition du panorama de l'emploi, le FEDEMAG, la brochure de présentation de la réforme des secrétaires généraux de mairie, la plaquette de présentation de la FNCDG et des Centres ainsi que les plaquettes de promotion des métiers territoriaux.



La FNCDG a participé à deux événements du Congrès des Maires :

- La conférence interactive « *Faire entendre la voix des maires et présidents employeurs* » (Mercredi 20 novembre)
- Le point information : Prévoyance au 1er janvier 2025 : assurer au mieux les risques de la vie de vos agents (Jeudi 21 novembre)

Faire entendre la voix des maires et présidents employeurs

Dans la perspective d'une nécessaire évolution de la Fonction publique, Murielle Fabre et Yohann Nédélec, co-présidents de la commission Fonction publique et ressources humaines vous invitent durant ce forum qu'ils ont souhaité cette année interactif à venir débattre avec eux de vos réalités en tant qu'employeur et de vos attentes. Ce nouveau format de forum va permettre à chacun de s'exprimer et de participer aux débats

Ce sera l'occasion d'aborder les difficultés de recrutement, la perte d'attractivité des rémunérations, les conséquences de l'allongement des carrières, le manque de moyens et d'outils... autant de défis à relever localement et que l'AMF porte au niveau national, notamment dans les **30 orientations de la Coordination des employeurs territoriaux**.

Forum co-présidé par:
Murielle FABRE, maire de Lampertheim (67), co-présidente de la commission FPT et RH de l'AMF, secrétaire générale de l'AMF,
Yohann NÉDELEC adjoint au maire de Brest (29), président du CNFPT et président du centre de gestion du Finistère.

Avec la participation des membres de la Coordination des employeurs territoriaux :
Philippe LAURENT, maire de Sceaux (92) et président du CSFPT,
Michel HIRIART, président de la FNCDG,
Emmanuelle ROUSSET, conseillère déléguée de Rennes (35), France Urbaine,
Thomas FROMENTIN, président de l'agglomération Foix-Varilhes (09), Intercommunalités de France,
Olivier RICHEFOU, président du Conseil départemental de la Mayenne, Départements de France,
Sandrine DERVILLÉ, vice-présidente de la Région Nouvelle-Aquitaine, Régions de France,
Chantal GANTCH, maire de Savignac-de-l'Isle (33), AMRF,
Frédérique MACAREZ, maire de Saint-Quentin (02), Villes de France
Igor SEMO, maire de Saint-Maurice (94), APVF
Christophe IACOBBI, maire d'Allons (05), IRCANTEC,
Françoise DESCAMPS-CROSNIER, présidente du FIPHFP.

Avec la participation de Guillaume KASBARIAN, ministre de la Fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique.

9.5 La participation au salon du travail et au salon nouvelle vie professionnelle

La FNCDG a participé en collaboration avec le CNFPT, le CDG 77 et les CIG de la Petite et de la Grande Couronne au Salon du Travail et de la Mobilité professionnelle à Paris les 25 et 26 janvier.

Il s'agissait, au travers de la participation à ce salon, de présenter les voies d'accès à la FPT et les opportunités d'emploi dans la FPT.

Une conférence a été organisée lors de ce salon sur le thème « *Venez rejoindre la Fonction Publique Territoriale* ».
Différents outils ont été présentés à cette occasion et notamment le magazine Travailler dans la fonction publique territoriale et les différentes plaquettes métiers.

La FNCDG a participé en collaboration avec le CDG 77 et les CIG de la Petite et de la Grande Couronne au Salon Nouvelle vie professionnelle à Paris le 14 novembre. Là encore, il s'agissait de présenter les voies d'accès à l'emploi territorial.

9.6. Participation au salon Choisir le service public

Un salon national de l'emploi public était organisé en présence de Stanislas GUERINI, Ministre de la transformation et de la fonction publiques, le 12 mars 2024 à la cité universitaire.

L'objectif principal était d'attirer les demandeurs d'emploi ou les salariés en quête de reconversion dans la fonction publique.

Le stand rassemblant la FNCDG, les CIG de la Petite et de la Grande Couronne, le CDG 77 a mis en valeur la démarche marque employeur #metiersterritoriaux mais aussi le site emploi-territorial.fr.

Tout au long de cette journée des conseils personnalisés et des informations sur les modalités d'accès à la fonction publique territoriale ont été apportés aux participants.

Les visiteurs ont ainsi eu l'opportunité de rencontrer des recruteurs, d'obtenir des réponses à leurs questions sur les formations ou l'apprentissage dans la fonction publique et de bénéficier de conseils pour préparer les concours, dynamiser leur carrière ou trouver un emploi. Les participants ont également pu assister à des conférences et à des ateliers sur des thématiques variées.

Ce salon national Choisir le service public a constitué un lieu d'échanges riches, mettant en lumière la diversité des métiers et les opportunités offertes par la fonction publique territoriale.

La FNCDG a participé à une table ronde sur le thème *« Je découvre les opportunités professionnelles de l'emploi public territorial »*.

À cette occasion, ont été évoquées les questions suivantes :
– Les modes de recrutement
– Les spécificités de la FPT
– La diversité des missions et des métiers proposés par les collectivités territoriales
– Les opportunités offertes en termes d'emploi mais aussi de carrière.







9.7. La participation aux journées Portes ouvertes du CDG 77

Les 13 et 20 juin, la FNCDG était présente aux Portes Ouvertes organisées par le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de Seine-et-Marne, à destination des collectivités territoriales.

S'y tenaient plusieurs stands pour orienter les agents ou élus des collectivités sur différentes problématiques comme le recrutement, la protection sociale ou la retraite, ainsi que des conférences avec pour thème central l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale.

Cindy LABORIE, Responsable des affaires juridiques de la FNCDG, est intervenue lors d'une conférence intitulée *« Redéfinir le sens du service public : un remède face à la perte d'attractivité ? »* en compagnie de Farah ZAOUI, fondatrice et gérante de PROBITAS. Ont été évoqués les différents facteurs pouvant conduire à une perte de sens de la part des agents, la déontologie, puis les pistes envisagées pour en retrouver. En ce sens, les 30 propositions formulées par la CET au ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques en octobre dernier ont été notamment mentionnées.





9.8. La présentation de la fonction publique territoriale à Sciences Po Paris





Comme en 2022 et 2023, le 21 mars, la Fédération est intervenue auprès des étudiants de Sciences Po Paris pour présenter les opportunités d'emploi dans la fonction publique territoriale.

9.9. La participation aux vidéos diffusées par le CNFPT pour les 40 ans de la FPT

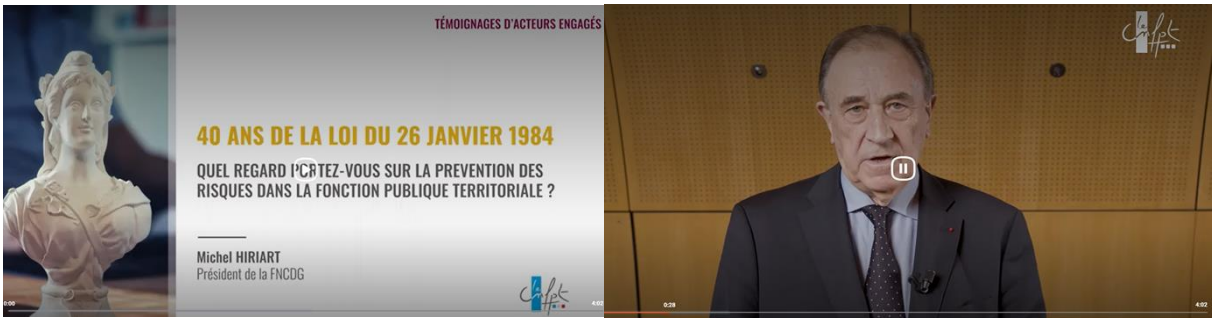
La loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale a été votée le 26 janvier 1984, soit six mois après que la loi du 13 juillet 1983 ait posé les règles communes aux trois versants de la fonction publique. La création du statut de la fonction publique a ainsi marqué la reconnaissance de la place et du rôle particulier des agents publics dans la société à la fois responsable vis-à-vis d'elle et à son service.

Le 40ème anniversaire de la fonction publique territoriale a été l'occasion de dresser le bilan du chemin parcouru et de questionner les évolutions du statut, lors d'un colloque organisé par le CNFPT ce 26 janvier 2024 en distanciel.

Des témoignages ont également été diffusés à l'occasion de ces 40 ans.

Le Président de la Fédération est revenu sur :

- L'organisation des concours
- Les Centres de gestion et leur place au sein de la fonction publique territoriale
- La prévention des risques professionnels.



9.10. La FNCDG dans la presse

Quelques exemples d'articles publiés en 2024

- **Janvier : AEF INFO**

  Depuis 1984, "nous avons été à l'initiative de plusieurs évolutions pour les agents territoriaux" (Michel Hiriart, FNCDG)

- **Janvier : La Gazette des communes**

  Fonction publique : État et territoriale, le match amical de l'excellence et de la notoriété

- **Février : La Gazette des communes**

  Toutes les dates des concours 2024-2027 pour la fonction publique territoriale

- **Juin : La Gazette des communes**

  Protection sociale complémentaire : une foire aux questions pour tout comprendre

- **Septembre : La Gazette des communes**

  Zoom sur les dynamiques récentes de l'emploi territorial

- **Septembre : La Gazette des communes**

  51 % des nominations en collectivités concernent des contractuels

- **Octobre : La Gazette des communes**

  Près de 14300 offres d'emploi publiées, en moyenne, par région

Rapport d'Orientation FNCDG 2025

Au-delà des missions courantes de la FNCDG et des sollicitations des pouvoirs publics, de plus en plus nombreuses, le programme présenté pour l'année 2025 ne peut qu'imparfaitement refléter le travail qui sera mené.

Celui-ci tiendra nécessairement compte des questions d'actualité et des orientations qui seront prises par les pouvoirs publics dans le cadre de la transformation de l'action publique et des axes de réforme de la fonction publique.

➢ La contribution de la FNCDG aux futurs axes de réforme de la fonction publique

Les travaux de concertation relatifs au projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique lancés dès mars 2023 par le ministre de la transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI, ont été interrompus à la suite des dernières élections législatives.

Dans le cadre de cette réforme, les objectifs annoncés par le ministre étaient 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 ».

Le projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique avait 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 ?

Dans cette optique, la FNCDG avait réalisé, en 2024, une contribution comprenant 34 propositions principales et 11 autres propositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.
Cette contribution rejoignait de nombreuses propositions présentées par la Coordination des Employeurs Territoriaux au Ministre de la transformation et de la fonction publiques en octobre 2023 dans le cadre du Chantier *« Accès, Parcours et Rémunérations »*.

A la suite de la nomination du nouveau Gouvernement, le sort de ce projet de réforme pour l'efficacité de la fonction publique n'est pas encore véritablement déterminé dans tous ses aspects. Cependant, auditionné par la commission des lois de l'Assemblée nationale le 23 octobre dernier, le ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique, Guillaume KASBARIAN, a fait part de plusieurs indications, en annonçant :
- vouloir un *« changement radical »* dans la gestion de la fonction publique, notamment en changeant de méthode et de pilotage des effectifs par la mise en œuvre d'un véritable programme GPEEC au sein de l'État.
- Au-delà de cette GPEEC, mais aussi d'une volonté de *« débureaucratisation »* affichée, le ministre a également annoncé s'engager fortement pour améliorer l'attractivité des métiers de la fonction publique.
- Le ministre a également confirmé la relance de la concertation sur la *« réforme GUERINI »* en évoquant, notamment :
  - un développement de la rémunération au mérite,
  - l'assouplissement des modalités de licenciement pour insuffisance professionnelle,
  - la suppression des catégories A, B et C et leur remplacement par la constitution de filières professionnelles.
  - Les questions de l'accès au logement des agents publics, de leur protection face aux agressions ou encore la revalorisation de *« certains métiers essentiels comme les secrétaires de mairie »*.

Le ou les vecteurs de cette ambition réformatrice reste pour l'heure incertains, un projet de loi ou des propositions de loi ayant été évoquées.

La FNCDG, y compris *via* la Coordination des employeurs territoriaux, s'attachera à rappeler et développer ses positions sur les sujets de nouveau mis à la discussion.

Ainsi, sur la suppression des catégories et la constitution de filières professionnelles : le gouvernement motivait cette suppression par leur obsolescence génératrice de désaffection pour la fonction publique en matière de recrutement, et d'obstacles aux parcours de carrière en termes de mobilité (fonctionnelle, spécialement) et de promotion des agents. Elle aurait été couplée à l'émergence d'un nouveau cadre de gestion des carrières structuré par la création de filières professionnelles dont les bénéfices attendus, mais non évalués, devaient rejaillir notamment sur la promotion des parcours, la mobilité, les politiques de rémunération, la GPEEC, l'égalité professionnelle, le dialogue social…

En réalité, le projet de suppression des catégories et de constitution de filières professionnelles s'apparente à une profonde réforme du cadre statutaire qui, à terme, pourrait rejoindre la proposition du Rapport d'Éric Woerth, *« Décentralisation : le temps de la confiance »* (mai 2024), préconisant la structuration d'une *« branche fonction publique territoriale »*.
La constitution de filières professionnelles en tant que nouveaux cadres de gestion des parcours de carrières reposant sur une approche différenciée selon les filières (y compris en termes de rémunération lorsqu'il s'agirait, par exemple, de favoriser des métiers en tension) est de nature à entraîner le basculement d'une fonction publique de carrière à une fonction publique de métier ainsi qu'un dialogue social morcelé qui serait mené à l'échelle de chaque filière et non plus au niveau des trois fonctions publiques ou de l'une d'entre elles, remettant en cause le principe d'unité des trois versants de la fonction publique.
Une différenciation marquée en termes de rémunération ou de promotion visant à favoriser des métiers d'une filière en tension de façon à renforcer leur attractivité ou valoriser leur parcours de carrières pourrait être contraire au principe d'égalité : au soutien d'une discrimination positive, serait accordé un traitement différent à des agents pourtant placés dans une situation comparable à celle d'autres agents publics dont les emplois souffrent eux aussi de pénurie de recrutement, ces difficultés de recrutement étant communes à plusieurs métiers et touchant plusieurs filières. De plus, la promotion interne, qui permet d'accéder à un cadre d'emplois supérieur, s'apprécie en principe au regard des qualités et des aptitudes d'un agent (valeur professionnelle et acquis de l'expérience professionnelle), non en fonction des caractéristiques de la filière à laquelle il appartient.
Par ailleurs, une approche différenciée selon les filières pourrait avoir pour effet de tarir les capacités de recrutement des employeurs pour certaines d'entre elles, non attractives en comparaison avec d'autres filières eu égard à leurs conditions de recrutement, de rémunération, d'évolution professionnelle.

Cependant, au regard de l'accueil réservée au projet de suppression des catégories et de constitution de filières professionnelles, le gouvernement annonçait début novembre l'abandon de cet axe de réforme.

Sur l'assouplissement des modalités de licenciement pour insuffisance professionnelle, le « projet GUERINI » soulignait lui-même que *« le faible niveau actuel du nombre des licenciements (qui n'est pas en soi un enjeu) est simplement un indicateur de la difficulté des employeurs à y recourir même lorsque des situations seraient avérées, et donc des importantes limites que rencontre aujourd'hui la prise en charge de l'insuffisance professionnelle »*, du fait, relevait le document de concertation de juin dernier : d'un manque de culture managériale, de l'absence de réelles évaluations professionnelles ou de suivi des manquements, des difficultés à qualifier l'insuffisance professionnelle distinctement de la faute disciplinaire, de l'absence de marges au plan juridique en dehors du seul licenciement.

Afin de répondre aux situations d'insuffisance professionnelle et d'éviter leur impact sur les collectifs de travail, le gouvernement envisageait que l'insuffisance du fonctionnaire dans l'exercice normal des fonctions correspondant à son grade, appréciée sur le fondement de l'évaluation professionnelle, pourrait faire l'objet de l'une des mesures suivantes définies selon un principe de gradation : rappel aux obligations professionnelles ; suspension de l'avancement d'échelon pour une durée maximale à définir ; licenciement, celui-ci ne pouvant alors être prononcé qu'à l'encontre du fonctionnaire ayant déjà fait l'objet soit d'un rappel aux obligations professionnelles, soit d'une suspension de l'avancement d'échelon. Les précisions du nouveau gouvernement demeurent attendues.

Il conviendra par ailleurs d'examiner avec attention le développement de la rémunération au mérite. Le terme de « mérite » pouvant, dans le cadre des orientations du nouveau gouvernement, s'effacer pour y substituer ceux d'engagement et de responsabilité.

Le projet de réforme initial souhaitait mieux distinguer et simplifier les composantes de rémunération.

Il prévoyait également, au-delà de l'avancement d'échelon au titre de l'ancienneté, de mettre en place une différenciation des parcours au plan indiciaire au sein d'un grade : les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois prévoiraient les modalités selon lesquelles les fonctionnaires pourraient bénéficier d'un avancement d'échelon accéléré justifié du fait de la nature ou du niveau des missions et des responsabilités exercées, ou en raison des conditions particulières selon lesquelles ces missions sont réalisées, notamment au titre de l'affectation pendant une durée déterminée dans un territoire connaissant des difficultés particulières, ou encore justifié par les résultats de l'évaluation professionnelle.

Enfin, au regard du faible niveau de mise en œuvre de la prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services, en raison de la complexité et de montants peu significatifs associés, il s'agissait, dans le cadre de la réforme telle qu'initialement conçue, de refonder le dispositif de prime d'intéressement collectif reconnaissant la qualité du service rendu ou la performance collective des services qui aurait été défini dans les mêmes termes pour les trois versants et aurait pu être institué dans le cadre d'un accord collectif ou par décision de l'employeur prise après avis du comité social.

Cependant, l'ambition de *« mieux récompenser l'engagement, le mérite et les résultats par la rémunération »* doit aujourd'hui être relue à l'aune, notamment, des nouvelles contraintes financières annoncées à l'occasion du projet de loi de finances pour 2025, concernant tant les collectivités que leurs agents.

Au-delà de la participation des collectivités au redressement des finances publiques et du ralentissement de l'évolution de leurs recettes (prévue au PLF) contraignant les dépenses des collectivités compte-tenu de leur règle d'équilibre budgétaire, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 prévoit une augmentation non compensée du taux de cotisation des employeurs publics territoriaux et hospitaliers afin de contribuer à la résorption du déficit du régime de la CNRACL.
Si le taux de la cotisation à la CNRACL était déjà augmenté d'un point en 2024, de façon pérenne, il était alors compensé à due concurrence de la cotisation d'assurance maladie du régime spécial, sans que cette compensation persiste au-delà de 2024 selon le décret la prévoyant. Cette préoccupation financière est encore considérablement renforcée par le PLFSS 2025 annonçant non seulement une nouvelle hausse de 4 points du taux des cotisations dues par les employeurs à la CNRACL, après celle déjà intervenue en 2024, mais prévoyant encore deux nouvelles augmentations de ce taux, de même ampleur, en 2026 et 2027.
Par ailleurs, le rapport annuel de la Cour des comptes relatif aux *« perspectives des finances publiques locales en 2024 et (à) la participation des collectivités au redressement des finances publiques »* observait que les dépenses de personnel ont augmenté du fait des mesures indiciaires prises par le Gouvernement et entrées en vigueur en 2022, 2023 et 2024.

De plus, l'entrée en vigueur de certaines mesures représenteront un coût sensible pour les employeurs territoriaux. Ainsi, l'ordonnance codifiée n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique est venue rendre obligatoire, respectivement à compter du 1er janvier 2025 et du 1er janvier 2026, la participation des employeurs territoriaux à la prévoyance et à la couverture complémentaire santé de leurs agents.

Enfin, rejoignant les préconisations de l'IGF et de l'IGAS dans leur revue de dépenses relative à la réduction des absences dans la fonction publique (juillet 2024), le gouvernement a visé, par un amendement au PLF pour 2025, la réduction des absences de courte durée pour raison de santé dans la fonction publique en instaurant trois jours de carence, à l'instar du secteur privé, et en abaissant à 90 %, au lieu de 100 %, le taux de remplacement de la rémunération indiciaire en cas d'arrêt maladie ordinaire.

Cette nouvelle mesure, ciblée sur les arrêts maladie de courte durée dans l'objectif de réduire leur coût pour les finances publiques, appelle en réalité un véritable plan de lutte contre l'absentéisme dans la

fonction publique et notamment de nouvelles mesures sur la prévention de l'usure professionnelle et de l'absentéisme, lequel peut effectivement entraîner un effet de désorganisation des collectifs de travail, un report de charge et des difficultés de remplacement au titre des contraintes pour le fonctionnement du service public. Ainsi, l'INSEE a déjà pu observer que la réduction des absences de courte durée liée au jour de carence réintroduit en 2018 dans le secteur public s'est accompagnée d'une augmentation du nombre d'absences de longue durée.

Ainsi, au-delà des contraintes budgétaires de nature à corseter un développement de la rémunération au mérite, ce dernier exemple démontre également que le traitement d'un aspect du projet initial de loi pour l'efficacité de la fonction publique retentirait nécessairement sur des domaines connexes et appellerait des mesures complémentaires.

En toutes hypothèses, la FNCDG contribuera au dialogue social, y compris *via* la Coordination des Employeurs Territoriaux (CET), et à tous les axes de réforme de la fonction publique qui seront retenus par le gouvernement. Nos instances auront à en débattre.

Enfin, aux termes du décret d'attribution du 10 octobre dernier, *"en matière de modernisation de l'action publique, le ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique est chargé de la politique de simplification administrative et de transformation de l'État. Il anime l'action et coordonne les initiatives des ministères et opérateurs visant à améliorer la qualité et l'efficacité des services publics et à simplifier les démarches usagers »*.

Cette disposition fait également écho à la lettre de mission confiée en octobre dernier à Boris RAVIGNON par la ministre du Partenariat avec les territoires et de la Décentralisation et le ministre chargé du Budget et des Comptes publics afin de mettre en œuvre les recommandations de son propre rapport (mai 2024) sur les *« Coûts des normes et de l'enchevêtrement des compétences entre l'État et les collectivités ».*

Cette mission est conçue pour s'inscrire dans le cadre d'un nouveau chapitre des relations entre l'Etat et les collectivités fondées sur un partenariat qui doit conduire *« à définir de manière concertée les voies et les moyens pour simplifier l'action publique locale et réduire les contraintes normatives, administratives et financières qui limitent leur pouvoir d'agir »* et, dans ce cadre, une proposition de feuille de route est attendue pour *« mettre en place les outils visant à renforcer la performance »* des collectivités *« en matière de fonction publique territoriale et aussi en matière d'achats ou de commande publique ».*

Là encore, la FNCDG et la CET prévoient leur contribution aux travaux du rapporteur.

- **<u>La participation de la FNCDG à la transposition normative de l'accord collectif national en matière de prévoyance, à la négociation d'un accord collectif de ce niveau en matière de santé et sa contribution à la mesure des effets de la PSC réformée</u>**

La FNCDG, en collaboration avec FRANCE URBAINE et l'AMF, a proposé aux pouvoirs publics, fin 2024, la rédaction d'amendements ayant pour objet de transposer les engagements à caractère législatif essentiels de l'accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux, conclu le 11 juillet 2023 entre les représentants des employeurs territoriaux et l'unanimité des organisations syndicales représentatives à l'échelle du versant territorial de la fonction publique.

Ses signataires ont souhaité, par la négociation collective, garantir une couverture solidaire, efficace, attractive, et adaptée aux spécificités du versant, des agents publics des collectivités territoriales et de leurs établissements face aux risques de la vie (incapacité et invalidité) dans le respect des libertés locales et, pour ce faire, aller au-delà des dispositions et garanties minimales prévues par l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

Les engagements que ces amendements proposent de transposer par la loi concernent trois points fondamentaux de cet accord dans le champ de la prévoyance :

- La généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire ;

- La définition de la participation minimale de l'employeur non plus par application d'un pourcentage à un montant de référence, comme c'est le cas selon le droit en vigueur, mais par application d'un pourcentage à la cotisation prévue au contrat ;
- La fixation de ce pourcentage minimal à un taux de 50 %.

Ces amendements viennent ainsi tirer les conséquences de la conclusion de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 et visent à intégrer à la loi les résultats du dialogue social et de la négociation collective, au profit de la protection sociale des 1,9 million d'agents publics territoriaux.

Pour opérer cette transposition, les employeurs territoriaux ont ainsi proposé de recourir, soit à la loi de finances, de la même manière qu'ont été introduites à l'article 195 de la loi de finances initiale pour 2024 des dispositions visant à transposer l'accord interministériel du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'Etat, soit à un texte législatif dédié ou une proposition de loi au sein de laquelle ces amendements seraient déclarés recevables.

La FNCDG, qui a sensibilisé les pouvoirs publics à ce sujet, sera particulièrement attentive à la transposition législative des dispositions de l'accord national.

De plus, le dispositif PSC tel qu'issu de l'ordonnance codifiée au CGFP et du décret du 20 avril 2022, tout comme l'accord collectif national du 11 juillet 2023, tient compte de la nécessité de laisser des marges de négociation au niveau local : dans le respect du principe de libre administration des collectivités locales et du dialogue social, un accord collectif local peut améliorer les garanties minimales ou/et le niveau de participation.

L'article L. 827-7 du CGFP prévoit que les CDG concluent, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, des conventions de participation afin de couvrir pour les agents, au titre de la protection sociale complémentaire, les risques en matière de prévoyance et de santé. L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a également instauré une nouvelle compétence des CDG habilités, le cas échéant, à participer aux négociations et à conclure des accords.

Les conventions de participation des CDG peuvent être conclues à un niveau régional ou interrégional selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Ainsi, le déploiement de PSC pourra se réaliser par collectivité ou, *via* les CDG, dans un ressort départemental ou à un niveau supra-départemental, régional ou interrégional.

Compte-tenu des compétences des CDG, tant en matière de PSC que de négociation et conclusion d'accords collectifs, la FNCDG prévoit d'analyser, en 2025, la conclusion d'accords collectifs locaux et de conventions de participation par les Centres de gestion. Il s'agira, notamment, de déterminer le niveau de conclusion des conventions de participation et le rôle des coordinations régionales ainsi que les cas dans lesquels des accords ont été conclus et si, le cas échéant, leurs stipulations s'inspirent de celles de l'accord collectif national ou si les conventions de participation, eu égard aux garanties qu'elles proposent et au montant de la participation employeur qu'elles retiennent, se bornent à respecter les conditions issues de l'ordonnance PSC et du décret du 20 avril 2022. La conclusion de convention de participation à ces conditions reste en effet possible en l'état du droit positif, compte-tenu de l'absence, à ce jour, de transposition de l'accord national.

En toutes hypothèses, le délai de transposition et la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'accord collectif national n'entament en rien l'obligation de respecter les échéances prévues par l'ordonnance codifiée du 17 février 2021 : 1er janvier 2025 concernant la prévoyance, 1er janvier 2026 concernant la santé.

En matière de santé, les garanties et la couverture des risques tels que nous les connaissons actuellement demeurent, avec une participation financière mensuelle de l'employeur représentant la moitié du montant de référence fixé par le décret n°2022-581 du 22 avril 2022.

Cependant, à l'instar de la négociation en matière de prévoyance, l'accord national a prévu une clause de revoyure avec l'ouverture de discussions concernant la santé ayant pour objectif la conclusion d'un accord collectif national dans ce domaine. L'accord prévoit également l'institution d'un fonds national

de solidarité au profit des agents actifs et retraités en difficulté dont la négociation collective devra préciser les modalités opérationnelles.

La FNCDG prendra toute sa part à ces négociations. Nos instances auront à en débattre.

Les parties s'engagent dans un dispositif de revoyure dont les objets de discussion seront les suivants :
- les garanties minimales du panier de soins ;
- la participation minimale de l'employeur et son évolution ;
- les formules d'indexation et d'actualisation du panier et de la participation minimale ;
- la typologie des contrats ;
- les conditions d'adhésion ;
- la solidarité (cas des retraités notamment) ;
- et la portabilité

Au préalable, un état des lieux de la situation de la couverture santé dans la FPT (données, couverture des agents, garanties couvertes, tarifs, bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire, ...) est prévu et sera engagé par les partenaires sociaux.

- **L'accompagnement de la réforme des conditions de nomination et d'évolution de carrière des secrétaires généraux de mairie**

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 est venue réformer le cadre statutaire applicable aux agents exerçant cette profession afin d'améliorer leur carrière et leur rémunération et de simplifier leur recrutement. Elle facilite en particulier leur promotion interne, renforce leur formation et leur permet de bénéficier d'accélérateurs de carrière.

La loi du 30 décembre 2023 a notamment créé deux dispositifs de promotion interne dérogatoire :

- un dispositif exceptionnel et temporaire : le « plan de requalification » des agents de catégorie C titulaires d'un grade d'avancement qui ouvre la possibilité aux agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants de bénéficier, d'ici le 31 décembre 2027, d'une promotion au choix en catégorie B sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée, par dérogation au principe de contingentement de la promotion interne.

- un dispositif pérenne dit « formation-promotion » : nouvelle voie de promotion qui vient compléter les deux voies traditionnelles de promotion interne que sont l'examen professionnel et la promotion au choix, elle est ouverte 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. Comme le plan de requalification, ce dispositif n'est soumis à aucune condition de contingentement.

Cette loi a fait l'objet de quatre décrets d'application publiés le 17 juillet 2024. Un cinquième décret d'application relatif à la part réservée aux secrétaires généraux de mairie dans la promotion interne des fonctionnaires territoriaux devait être édicté mais ce projet de texte ayant reçu un avis défavorable du CSFPT, la DGCL envisage de ne pas le représenter.

Dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique territoriale, la DGCL a associé la FNCDG aux travaux des formations spécialisées du CSFPT consacrés à l'examen d'un projet de circulaire relatif aux secrétaires généraux de mairie.

L'instruction interministérielle relative à la réforme du cadre statutaire applicable aux secrétaires généraux de mairie a été publiée le 18 octobre 2024 en ayant pour objet d'appeler l'attention des employeurs territoriaux sur les modalités de mise en œuvre de la loi du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie et de ses décrets d'application.

Diffusée auprès des communes de moins de 3 500 habitants et des centres de gestion, elle rappelle que la réforme s'applique à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux exerçant ou susceptibles d'exercer

la fonction de secrétaire général de mairie et qu'elle a vocation à bénéficier à tous les SGM quelle que soit leur autorité d'emploi. Cette instruction vise à préciser les modalités de mise en œuvre de cette réforme et à rappeler le respect de certaines règles statutaires.

La FNCDG et l'ANDCDG ont travaillé conjointement sur les questionnements qui sont remontés des CDG et des collectivités territoriales. L'instruction interministérielle ayant une portée générale et impersonnelle, elle ne pouvait contenir certaines précisions eu égard à la variété des situations rencontrées et à une certaine complexité d'appréhension de la réforme.

Compte-tenu du rôle des Centres de Gestion, des attentes des employeurs territoriaux, des agents et des organisations syndicales, il est prévu que la FNCDG et l'ANDCDG réalisent prochainement une Foire Aux Questions (FAQ) destinées à cerner l'ensemble des difficultés juridiques d'application de cette réforme en y apportant les réponses les mieux sécurisées.
Cette réalisation s'accompagnera de toute action nécessaire à la promotion de la connaissance de la réforme du cadre statutaire applicable aux agents exerçant les fonctions de SGM (webinaires, plaquettes d'information…).

- **La constitution d'un Observatoire national de la gestion des ressources humaines territoriales**

Les articles L 452-35 et L 452-37 du CGFP prévoient que les CDG assurent dans leur ressort une mission générale d'information sur l'emploi public territorial et qu'ils sont chargés d'établir un bilan de la gestion des ressources humaines et de la situation de l'emploi territorial.

Les CDG ont également compétence pour le recueil des données sociales consolidées par leurs Observatoires régionaux de l'emploi. Cette fonction a été renforcée depuis 2021 avec l'appui à la présentation du rapport social unique et l'application « Données Sociales ». Ce dispositif permet de recenser les données sociales relatives à 1 598 854 agents, soit 87 % des effectifs, aux termes de la campagne pour l'élaboration du RSU 2021.

Cependant, constatant une mutualisation nationale encore limitée s'agissant de l'exploitation des données ayant trait à l'emploi et à la GRH même si, déjà, certaines publications nationales de la FNCDG en collaboration avec l'ANDCDG dépassent l'observation de l'emploi local public territorial ou l'analyse territoriale des données sociales, ce projet valorise le rôle essentiel des CDG et de leurs Observatoires régionaux non seulement en matière d'observation de l'emploi mais plus largement dans l'étude et l'analyse de tous les domaines de la gestion des ressources humaines, lesquels se déclinent en particulier *via* les indicateurs contenus dans la base de données sociales mais également par le jeu des bases de données concours, carrière, emploi et autres données issues d'applications utilisées par les CDG (médecine, par exemple)…

Ce projet vise à constituer un Observatoire géré conjointement par la FNCDG et le GIP informatique des CDG ; son pilotage, assuré par la FNCDG, consistant à prévoir, définir, réaliser en partenariat ou non, les études, travaux et publications à caractère national nécessitant l'exploitation des données traitées contenues dans une base de données, accueillant d'ores et déjà les données sociales et certaines données du GIP issues de ses applicatifs (concours, emploi), l'ensemble étant conservé dans un « Puits de données ».

L'exploitation approfondie des données sociales en tant que fondement des lignes directrices de gestion et la construction et l'exploitation d'indicateurs doivent *in fine* se révéler un appui décisif aux collectivités dans l'élaboration, la révision et la mise en œuvre de leurs stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans tous les domaines : l'emploi, l'anticipation des besoins de recrutement, la gestion des parcours professionnels dans leurs différentes dimensions, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social…

De cette exploitation approfondie des données et des analyses afférentes, peuvent ainsi découler des actions attachées à des enjeux de la gestion des ressources humaines visant, par exemple, à favoriser la prévention de l'usure professionnelle, le maintien dans l'emploi, l'accompagnement des transitions professionnelles dans la FPT…

Aussi, l'Observatoire a notamment pour objet de permettre le développement des facultés de réponse aux enquêtes et sollicitations des pouvoirs publics et d'ouvrir la possibilité de conduire de nouvelles études nationales sur l'ensemble de ces thématiques intéressant la gestion des ressources humaines.

FNCDG et GIP Informatique ont signé en ce sens une convention de partenariat, en décembre 2023, afin de prévoir les modalités d'accès, à des fins exclusivement nationales, de la FNCDG aux données traitées conservées dans le Puits de données au moyen d'un outil de restitution ou mises à disposition par le GIP procédant à l'exploitation de ces données.

Cet Observatoire national représentera un outil précieux d'aide à la décision dans le pilotage des ressources humaines et valorisera l'activité des Centres de Gestion et de leurs Observatoires régionaux au bénéfice de la FPT.

- **<u>De l'expérimentation à la mise en œuvre généralisée : l'appréciation des effets de l'extension du champ d'application de la médiation</u>**

Les dispositions de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire ont permis, pour la fonction publique territoriale, de généraliser et de pérenniser la médiation préalable obligatoire en l'incluant dans le champ des missions des CDG ; cette MPO est devenue obligatoire pour les Centres et facultative pour les collectivités et établissements puisque réalisée sur leur demande, par convention.

Si le champ de la MPO reste inchangé par rapport à une première période d'expérimentation, le champ de la médiation ouvre également la possibilité aux CDG, au titre de leurs missions facultatives, de réaliser les autres formes de médiation, à l'initiative du juge ou conventionnelle, selon la modalité classique du conventionnement en étendant cette mission facultative aux domaines relevant de la compétence des CDG.

Les dépenses supplémentaires supportées par les Centres pour l'exercice de telles missions de médiation sont financées par ces mêmes collectivités et établissements, soit dans des conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire.

Depuis 2019, la Fédération a pris l'initiative de dresser un rapport annuel global issu de l'ensemble des rapports annuels transmis par les CDG afin de bénéficier d'une synthèse générale, laquelle est transmise au Conseil d'Etat.

La FNCDG et l'ANDCDG ont souhaité poursuivre ce travail d'observatoire de la pérennisation de mission de médiation tant sur le volet obligatoire (MPO) que facultatif (médiation à l'initiative du juge/ des parties). Au total, pour la période du 1er janvier 2022 au 30 juin 2023, 64 CDG ont répondu à notre enquête et parmi eux, 60 ont mis en place la mission de médiation au profit des collectivités et établissements publics de leur ressort. Parmi les enseignements de ce dernier rapport, on note que 63% des MPO engagées sont conclues par un accord entre les parties. En moyenne, sur les trois dernières années, les médiations aboutissent à un accord dans deux tiers des cas.

Compte-tenu de ces évolutions, la FNCDG prévoit, sur la base d'une enquête, l'élaboration d'un nouveau rapport sur la médiation et l'activité des médiateurs des CDG afin de mesurer l'évolution de cette mission et d'apprécier les effets de l'extension du champ d'application de la médiation. Ce rapport sera transmis au Conseil d'Etat.

Par ailleurs, le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux a pour objet la mise en œuvre de la procédure de MPO précédant les recours formés contre les décisions individuelles. Il fixe les modalités et délais d'engagement de la MPO, définit les catégories de décisions devant faire l'objet d'une MPO, de même que, pour les litiges de la fonction publique, les collectivités territoriales et les établissements publics locaux dans lesquels sont affectés les agents concernés.

Ces dispositions décrétales n'exonèrent pas de la nécessité d'encadrer l'exercice de la mission de médiation. Aussi, la FNCDG prévoit également de renouveler la *« charte des médiateurs des centres*

de gestion » visant à fixer les principes essentiels garantissant la qualité des processus de médiation et à constituer le socle de référence éthique de la médiation pratiquée par les Centres de Gestion.

- **L'appréciation de l'évolution des missions en matière de déontologie et de laïcité et la conception d'une charte du référent déontologue et laïcité**

Le soutien que le référent apporte permet d'éliminer, de réduire et/ou de prévenir les conflits, contentieux, risques juridiques liés à l'application des principes déontologiques auxquels sont soumis les agents publics locaux.

La forte évolution des rôles et des modalités du contrôle déontologique exercé par l'administration, le référent déontologue ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique justifie un examen des effets de ces transformations, spécialement lorsque les transitions professionnelles (public-privé et inversement) sont encouragées.

Le changement de nature du rôle du référent déontologue impose une nouvelle appréciation des caractéristiques de sa double activité de conseil et de contrôle.

Cette appréciation impliquera un examen des types de saisine, du volume d'activité des référents, de leur éventuel cumul avec la fonction de référent lanceur d'alerte ou/et de référent laïcité… Dans cette optique la FNCDG lancera un questionnaire sur l'action des référents déontologues et référents laïcité au sein des Centres de Gestion afin de cerner le profil des référents, leur périmètre d'intervention, les missions et actions des référents déontologues et laïcité.

Compte-tenu de ces évolutions, la charte initiale du référent déontologue élaborée par la FNCDG en 2018 doit être renouvelée et étendue, en 2025 : un projet de charte du référent déontologue et laïcité sera conçu ; cette charte rappellera le cadre législatif et réglementaire, les conditions de désignation et les compétences requises des référents, le champ de compétences et les missions, le respect de certains principes déontologiques.

Cette charte a vocation à être un référentiel pratique et juridique s'adressant :
- aux personnes désignées par les collectivités territoriales et les Centres de Gestion pour exercer ces fonctions,
- aux Centres de Gestion devant assurer ces fonctions à titre obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés et pour les collectivités et établissements non affiliés, dans le cadre du socle commun de prestations.

Parmi les documents accompagnant cette nouvelle charte, un guide de mise en œuvre de la fonction sera réalisé.

- **Le lancement d'un travail d'observation et d'analyse concernant la santé-sécurité-qualité de vie au travail (SSQVT)**

Trois thématiques relevant de la santé et de la qualité de vie au travail seraient plus particulièrement examinées :

- **La surveillance médicale des agents**

L'article L 812-3 du Code général de la fonction publique prévoit que les collectivités et établissements doivent disposer d'un service de médecine préventive.

Les missions du service de médecine préventive sont assurées par les membres d'une équipe pluridisciplinaire appartenant :
- soit au service créé par la collectivité ou l'établissement
- soit à un service commun à plusieurs employeurs publics
- soit au service créé par le centre de gestion de la fonction publique territoriale

- soit à un service de santé au travail avec lequel la collectivité ou l'établissement passe une convention après avis de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)
- soit, à défaut, à une association à but non lucratif à laquelle la collectivité ou l'établissement a adhéré, après avis de la FSSCT, et ayant reçu un agrément pour un secteur médical spécifique réservé aux agents publics
- soit, à défaut, à un organisme à but non lucratif dont l'objet social couvre la médecine du travail, et avec lequel la collectivité ou l'établissement conclut une convention, après avis de la FSSCT.

Dans un contexte de pénurie de médecins du travail mais également d'évolution des situations d'inaptitude professionnelle des agents publics territoriaux, la FNCDG pourrait :

- Mener un travail d'observation et d'analyse sur l'organisation des services de médecine et des équipes pluridisciplinaires qui les composent (rôle de chaque acteur, objectifs et modalités de fonctionnement des services, locaux, matériels, équipements…)

- Travailler sur les missions du médecin du travail qui sont définies par les articles L 812-4 et L 812-5 du Code général de la fonction publique, ainsi que par le décret n°85-603 du 10 juin 1985 et notamment certaines actions menées à destination d'une population particulière d'agents.

- **<u>Les prestations d'action sociale au bénéfice des agents territoriaux</u>**

Depuis 2007, chaque assemblée délibérante d'une collectivité territoriale ou établissement public a l'obligation de définir la politique d'action sociale conduite au bénéfice des agents. Elle détermine la liste des prestations, les crédits budgétaires alloués à cette politique qui constituent des dépenses obligatoires pour la collectivité, les montants de participation des agents et les modalités de gestion (en interne ou par l'intermédiaire d'un organisme externe comme le Centre de gestion ou une association nationale).

La circulaire interministérielle NOR MCT/B/07/00047C du 16 avril 2007 relative aux dispositions de la loi du 19 février 2007 soulignait que l*'action sociale des collectivités locales constituait un outil supplémentaire permettant d'accroître l'attractivité de la fonction publique territoriale.*
Six ans après l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale avait publié, en mars 2014, un rapport sur *« les effets des lois de février 2007 sur l'accès à l'action sociale dans la fonction publique territoriale »*.

La FNCDG pourrait mener une étude sur :

- Les bénéficiaires de l'action sociale
- Les opérateurs
- Les prestations proposées
- L'évolution des besoins des collectivités et des agents
- Les moyens mis en œuvre pour renforcer l'action sociale dans les collectivités…

- **<u>Les mesures en faveur de la qualité de vie au travail</u>**

Les aspirations des agents publics ont évolué vers une meilleure prise en compte de leurs besoins dans l'organisation du travail de leur collectivité, de l'amélioration de la conciliation des contraintes entre vie privée et vie professionnelle, mais également de l'émergence d'une organisation prenant mieux en considération leurs avis et leurs attentes.

Ces attentes doivent être conciliées avec la nécessité d'améliorer la qualité du service public apporté aux usagers.

Dans ce contexte, de nombreux employeurs ont souhaité engager une démarche avec leurs agents autour de la problématique de la qualité de vie au travail.

Ancrer une politique de qualité de vie au travail qui soit, à la fois, un levier d'engagement, de motivation et de fidélisation, des agents ainsi qu'un facteur d'attractivité, est indispensable, dans un contexte où

l'ensemble des collectivités sont soumises à un marché du travail extrêmement tendu avec une *« concurrence »* entre collectivités mais aussi avec le secteur privé.

La FNCDG pourrait être amenée à examiner :

- La conclusion d'accords locaux relatifs à la qualité de vie au travail
- La méthodologie de la démarche QVT
- Les actions engagées nationalement et localement pour améliorer les conditions de travail des agents et renforcer la reconnaissance professionnelle
- Les actions en faveur de la préservation de la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement des agents
- Le management et les relations de travail
- La transformation de l'organisation et l'environnement de travail comme leviers de qualité de vie au travail…

- **<u>Le Congrès de la FNCDG à Lille Grand Palais (4, 5 et 6 juin 2025)</u>**

La FNCDG tiendra son congrès à Lille, en juin 2025, où se dérouleront trois séances plénières (tables-rondes, assemblée générale de la FNCDG) et deux ateliers.

La première table-ronde portera sur le thème : *« Quel service public local à l'horizon 2030 ? »*. Les acteurs publics doivent répondre à des exigences nouvelles et de nombreux défis émergent très rapidement au sein de la société comme le vieillissement de la population, l'évolution climatique et énergétique, la concentration des emplois au sein des métropoles mais surtout les nouvelles attentes des usagers.

Ces transitions posent différentes questions sur l'évolution du service public territorial ; elles feront l'objet des débats au cours de cette table-ronde :

- Comment faire plus avec des ressources de plus en plus faibles et des dépenses de fonctionnement qui augmente du fait de l'inflation mais aussi des mesures législatives et gouvernementales ?

- Quels modes de gestion des services dans un contexte de de réduction des dépenses publiques ?

- L'accroissement des inégalités dans l'accès aux services publics : la numérisation des services publics et le recul des implantations territoriales des guichets donnent parfois le sentiment d'un service public à éclipses entraînant des ruptures d'accès aux droits sanctionnées par le Conseil d'État et la Cour européenne des droits de l'homme.

- Comment financer la transition écologique dans les collectivités locales ? Laquelle est également porteuse d'enjeux en matière de gestion des ressources humaines.

- L'évolution des aspirations des candidats du marché de l'emploi, leur impact sur la notion de service public et l'engagement des agents.

- La prévention de l'usure professionnelle et l'accompagnement des deuxièmes parties de carrière : un enjeu de la mise en œuvre de la réforme des retraites.

- L'évolution même de la gestion des ressources humaines, la loi de transformation de la fonction publique ayant renforcé la contractualisation et introduit trois dispositifs issus du secteur privé dans la fonction publique : le contrat de projet, l'indemnité de précarité et la rupture conventionnelle.

- Les questions de plus en plus prégnantes de déontologie, de laïcité… qui contribuent également à façonner l'évolution du service public.

La seconde table ronde portera sur le thème : *« Parcours professionnels : quelle capacité à offrir de nouvelles perspectives d'évolution ? »*. Elle permettra d'aborder les questionnements suivants :

- Comment trouver un outil d'accès à la fonction publique conciliant l'impératif d'un égal accès aux emplois, une diversification des profils et une attractivité auprès des candidats potentiels ?
- Comment structurer des politiques de gestion prévisionnelle des compétences et des politiques de formation face aux évolutions structurelles des besoins notamment le numérique et l'intelligence artificielle ?
- Quel rôle pour les conseillers en évolution professionnelle ?
- Quelle approche de la mobilité professionnelle ?
- Comme concilier l'évolution par métier (secrétaires généraux de mairie, policiers municipaux) et l'approche statutaire ?
- Comment favoriser la promotion des agents (certifications qualifiantes, VAE, dispositifs d'accélération au profit de la reconnaissance des métiers…) ?
- Quels outils pour favoriser les transitions au sein de la FPT, entre versants et entre public et privé sur un même bassin d'emploi ?
- Quel système de rémunération pour attirer les talents et fidéliser les compétences ?
- Comment favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Par ailleurs, un premier atelier sera consacré à la mise en œuvre des accords négociés.

L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a eu pour objectif de promouvoir un dialogue social de qualité et de proximité en donnant les moyens aux acteurs de terrain de trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics. Dans ce but, l'ordonnance codifiée a favorisé aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans l'ensemble de la fonction publique.

Trois ans après l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 17 février 2021, pourraient être abordés les questionnements suivants :

- Le champ des accords conclus par les collectivités
- Les accords obligatoires et les accords facultatifs
- La méthodologie de négociation
- L'évolution du rôle des employeurs territoriaux depuis la mise en œuvre de la CET et l'exemple de la négociation nationale en matière de PSC
- Le rôle spécifique des Centres de Gestion
- La mise en œuvre de négociations annuelles
- La révision du cadre juridique des accords négociés
- La mise en œuvre d'accords en matière de protection sociale complémentaire

Un second atelier sera consacré au rôle des Centres de gestion en matière de santé et sécurité au travail.

Cet atelier permettra de présenter l'activité des Centres de gestion sur les problématiques de santé et de sécurité au travail mais également d'aborder les thématiques suivantes :

- La nécessité d'anticiper les évolutions démographiques
- Le développement de missions et d'outils concourant à la prévention des situations d'inaptitude et au reclassement
- La gestion du risque maladie
- Les difficultés rencontrées par les collectivités et les centres dans la mise en œuvre de leurs missions et obligations en faveur de la santé et sécurité au travail
- Les propositions d'évolution législative et réglementaire.

- **<u>La promotion de l'observation de l'emploi et de l'exploitation des données sociales par le jeu des publications</u>**

- « Panorama de l'emploi » (en partenariat avec l'ANDCDG)

- « Baromètre HoRHizons » (en partenariat - au-delà des partenaires historiques AMF, CNFPT, Départements de France, FNCDG, Régions de France- avec l'ensemble des membres de la Coordination des Employeurs Territoriaux,)

- « 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines » (en partenariat avec l'ANDCDG).

- **La poursuite des travaux des commissions et des groupes de travail**

- **La création d'un réseau de communicants des CDG**

La constitution d'un tel réseau, validé par le Conseil d'Administration de la FNCDG, répond à différents objectifs en vue d'améliorer la communication du réseau des CDG et de la FNCDG :

- Réaliser un état des lieux des actions de communication mises en place localement pour en recenser les bonnes pratiques, les difficultés rencontrées…

- Définir les besoins pour lesquels la FNCDG pourrait avoir un rôle de support / mutualiser les bonnes pratiques et favoriser les synergies des compétences, tous les CDG n'ayant pas les mêmes moyens en matière de communication

- Créer un Groupe de travail se réunissant selon une périodicité à déterminer pour évoquer les enjeux de communication, partager des idées, soutenir des initiatives, faire remonter les éventuelles difficultés…

Bien que les enjeux puissent être différents selon les territoires, il s'agit de créer une synergie au niveau national, notamment en s'appuyant sur certaines démarches telles que *« Métiers Territoriaux »* et la création d'un kit de communication qui pourrait être diffusé en local, dans le respect des initiatives territoriales. Cette démarche doit se réaliser au profit de tous les Centres, avec leur soutien.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

RAPPORT FINANCIER

Des changements ont été apportés à la présentation de notre rapport financier par rapport aux années précédentes. En effet, il a été décidé de se rapprocher du fonctionnement des collectivités et de :

- Présenter la proposition de budget prévisionnel 2025 en Assemblée Générale de décembre 2024 pour approbation.
- Présenter le rapport financier 2024, dans son intégralité pour validation à la fin de la période écoulée, en Assemblée Générale qui se tiendra à Lille le 5 juin 2025.

PROPOSITION DE BUDGET PREVISIONNEL 2025

INTITULE	BUDGET 2024	BUDGET 2025
CHARGES A CARACTERE GENERAL	**115 800**	**136 040**
Documentation générale	4 500	8 500
Petit équipement	2 000	6 000
Maintenance (location copieur, copies,)	6 000	7 000
Fournitures de Bureau	10 000	10 000
Location immobilière	65 000	65 000
Assurance	2 800	2 800
Honoraires	10 000	20 000
Téléphonie et affranchissement	10 000	10 000
Frais administratifs et de services bancaires	2 000	2 000
Cotisation GIP	3 500	4 740
CHARGES DE PERSONNEL	**525 500**	**603 220**
Personnel	348 000	390 000
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage…)	160 000	195 000
Indemnité de Fonction Président	15 500	16 220
Formation	2 000	2 000
Frais recrutement personnel	0	0
DEPLACEMENTS / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**97 000**	**113 000**
Frais A.Générale et Conseil d'Administration	18 000	36 000
Déplacements et réceptions	48 000	48 000
Déplacements Personnel FNCDG	12 000	10 000
Déplacements Représentants CDG	12 000	12 000
Déjeuner de travail et missions	7 000	7 000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**301 600**	**524 000**
Journées thématiques et web conférences	6 000	30 000
Salon des Maires	50 000	50 000
Salons	7 000	10 000
Commissions	600	1 000
Organisation de la Conférence Nationale	10 000	0
Organisation du Congrès - Estimation des dépenses	100 000	350 000
Outils d'information et de communication	80 000	80 000
Visio Conférence	48 000	3 000
SITE INTERNET	**15 000**	**15 000**
MAINTENANCE/OPERATIONS INFORMATIQUES	**12 000**	**40 000**
DEPENSES IMPREVUES	**2 000**	**0**
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**1 800**	**1 800**
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1 070 700**	**1 433 060**
PRODUITS		
Cotisations	1 032 979	1 027 155
Autres ressources (dont produits financiers)	37 721	85 000
Reprise Provision congrès année 2023/2024		200 000
Recettes Congrès -Sponsors/congressistes/accompagnants/subventions	0	314 000
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 070 700**	**1 626 155**
RESULTAT	**0**	**193 095**

Projet de budget 2025

Le projet de budget 2025 s'inscrit dans une logique de maîtrise des frais généraux.

Il fait apparaître également le maintien et la stabilité du taux de la cotisation à 1,50 € par agent inscrit aux CAP gérées par les CDG, et ce, depuis l'année 2015.

La présentation du budget prévisionnel reprend les différentes lignes budgétaires de dépenses, regroupées par chapitre selon leur nature :

- Charges à caractère général
- Charges de personnel
- Déplacement et frais de fonctionnement des instances
- Communication/manifestations/forums
- Site internet
- Opérations informatiques.

Les autres chapitres correspondent à des dépenses exceptionnelles ou aux dotations aux amortissements.

Dépenses

Charges à caractère général

Ce chapitre recouvre : la documentation générale, les équipements et fournitures, la location mobilière du copieur et immobilière des locaux, les assurances et honoraires du comptable, du Commissaire aux comptes, les frais de téléphonie et d'affranchissement, les frais administratifs et services bancaires ainsi que la cotisation au Gip informatique des Cdg.
Il est prévu dans ce chapitre pour 2025, l'achat de matériels informatiques pour le petit équipement, des adhésions supplémentaires en matière de documentation générale et enfin, des frais complémentaires d'honoraires en matière de conseil juridique dans le cadre d'un contentieux.

Charges du personnel

Ce chapitre recouvre les salaires, l'indemnité de fonction du Président, les charges sociales et fiscales, la médecine du travail, la formation. Un réajustement des salaires est prévu en 2025 suite à l'arrivée le 1er mars 2024, de Monsieur MILANDRE Simon, chargé de communication et de Madame MOREL Elise, juriste/chargée de missions le 28 octobre 2024.

Déplacement et fonctionnement des instances

Ce chapitre recouvre le fonctionnement des instances et les frais engagés pour l'organisation des Assemblées Générales et Conseils d'Administration (location de salle, réception) mais aussi les frais de déplacement du Président et des personnels de la Fédération et des représentants des centres de gestion participant aux commissions et groupes de travail qui sont pris en charge par la Fédération.

Il prend également en compte les déjeuners de travail et les missions extérieures des personnalités qualifiées.
Concernant les frais d'instance, la ligne du budget présente une augmentation car malheureusement, nous ne sommes pas en mesure de nous prononcer sur la mise à disposition gracieuse et la disponibilité de la salle du CA du CNFPT pour 2025. Les réunions de la fédération n'y sont pas prioritaires. Concernant l'amphithéâtre de la chambre des métiers de la rue de Reuilly, les coûts restent moindres mais les réservations ne sont pas encore ouvertes. Pour exemple, à ce jour, nous avons engagé des frais d'environ 30 000 €uros alors même que nous avions budgété 18 000 €uros pour cette année 2024.

Communication/manifestations/forums

Ce poste intègre les manifestations, les outils d'information et de communication ainsi que la Visio conférence.

Les manifestations prévues en 2025 sont :

- ❖ La participation au salon des Maires,
- ❖ La participation au salon du travail et de la mobilité
- ❖ La participation au salon Nouvelle vie professionnelle
- ❖ La participation au salon de l'Etudiant en supplément cette année
- ❖ Une journée thématique
- ❖ Une provision (répartie sur 3 années) pour l'organisation du congrès à Lille

La création, l'édition de brochures et d'outils d'information sont prévues tels que :

- Le panorama de l'emploi – 14ème édition
- Le magazine « Fédémag »
- Rapports annuels, d'activités, d'orientation et financier
- Baromètre HoRHiZons
- Plaquettes et vidéos « Métiers Territoriaux »

D'autres outils sont prévus comme des podcasts sur la Fonction Publique Territoriale.

Visio conférence

Le contrat de Visio conférence avec l'entreprise KOESIO a été renouvelé cette année pour une durée de deux ans. Les seules dépenses prévues pour l'année 2025 ne concernent que la maintenance des installations et le cloud.

Site Internet

Ce poste prend en compte l'hébergement du site internet *« fncdg.com »*, la maintenance, les mises à jour. En 2024, une refonte partielle du site internet a été entamée, l'achèvement total de cette refonte sera effectué au 1er trimestre 2025.

Opérations informatiques

Ce poste ne concerne que la maintenance des installations informatiques. Il est prévu pour 2025 une mise à jour conséquente des installations en matière de cybersécurité et une mise aux normes en matière de RGPD (Protection des données).

Recettes

Elles correspondent principalement au versement des cotisations des Centres de Gestion. Elles subissent une diminution conséquente du fait de la baisse des effectifs d'agents gérés dans les CAP. Pour rappel, en 2018, on comptabilisait 730 305 Agents CAP, pour 690 841 agents en 2023 suite à l'organisation des élections professionnelles dans les centres de gestion. Nos statuts ne prévoient pas la prise en compte dans l'assiette de calcul de la cotisation des effectifs d'agents inscrits aux CCP, alors que le recrutement de ceux-ci est en augmentation.

Le taux de cotisation fixé à 1.50 €uros par agent reste lui stable depuis l'année 2015.

L'ensemble des cotisations ont été inscrites pour l'année 2025 à l'exception de celles correspondant aux Centres de Gestion non adhérents (Territoire de Belfort, St Pierre et Miquelon) et à la désaffiliation des Centres de gestion des Ardennes et du Doubs depuis l'année 2024.

Les autres recettes proviennent :

- Des produits financiers avec un taux de rendement en augmentation
- De l'indemnité d'occupation des locaux par le Gip Informatique des Cdg,
- De la reprise de provisions des années 2023 et 2024 pour le congrès de Lille, nous avions anticipé sur la dépense et avions privilégié l'étalement des frais sur 3 années.
- La participation des Sponsors, congressistes et accompagnants pour le congrès de Lille du 4 au 6 juin 2025.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Logos des SDIS d'outre-mer

Convention cadre relative à la mise en œuvre de partenariats entre les CDG et les SDIS d'Outre-Mer pour l'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B de la filière Sapeurs-Pompiers Professionnels

PROJET

Entre :

La **FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE** dénommée ci-après FNCDG,

80 rue de Reuilly, Paris 12ème

Représentée par son Président Michel HIRIART, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration

D'une part

Et

Les **SERVICES DEPARTEMENTAUX D'INCENDIE ET DE SECOURS D'OUTRE MER,** dénommés les SDIS d'outre-mer suivants :

- la Guadeloupe (971)
- la Martinique (972)
- la Guyane (973)
- la Réunion (974)

D'autre part

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans une logique de retour au droit commun de la Fonction Publique Territoriale, les concours et examens professionnels de catégories A et B d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels dont la responsabilité relevait de la DGSCGC ont été transférés depuis le 1er janvier 2022, aux Centres de Gestion de la Fonction publique Territoriale.

Ce transfert compte désormais 12 opérations (6 concours de catégorie A, 3 concours de catégorie B, 1 examen professionnel de catégorie A et 2 examens professionnels de catégorie B).

La DGSCGC avait pour usage de permettre aux candidats ultramarins de présenter leurs épreuves (écrites, orales et le cas échéant sportives) de manière délocalisée auprès des SDIS d'Outre-Mer ou des services préfectoraux lorsqu'il n'existait pas de SDIS sur le territoire concerné.

Il ne s'agit pas d'une pratique habituelle pour les Centres de Gestion car la plupart des opérations de concours ou d'examens professionnels sont organisées par les Centres de Gestion d'Outre-Mer.

Les concours de catégories A et B de Sapeurs-pompiers Professionnels étant organisés principalement par un Centre de Gestion en métropole, ces derniers se sont engagés à titre expérimental à compter du 1er septembre 2022 à poursuivre cette pratique mise en place par la DGSCGC jusqu'au 31 décembre 2024.

Le bilan de cette expérimentation concernant les sessions 2022, 2023 et début 2024 n'est pas apparu entièrement satisfaisant dans la mesure où des dysfonctionnements dans un centre d'épreuves délocalisé ont été constatés par les CDG organisateurs. Ainsi, compte-tenu des difficultés rencontrées par le CDG organisateur de la session 2023 du concours de capitaine du fait de l'organisation délocalisée auprès du SDIS de Mayotte, la conclusion d'un partenariat avec ce SDIS n'entre pas dans le champ de la présente convention mais pourrait, à l'avenir, faire l'objet d'une convention spécifique.

En effet, l'organisation des concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale s'inscrit dans un cadre réglementaire très strict auquel il ne peut être dérogé sous peine d'encourir l'annulation des opérations. Aussi, l'engagement des SDIS d'Outre-Mer consistant à respecter scrupuleusement la réglementation des concours et les consignes fournies par les CDG organisateurs dans le cadre de l'organisation délocalisée d'épreuves est un déterminant essentiel de la conclusion de la présente convention.

L'objectif de la présente convention cadre est ainsi de fixer de manière générale les contours de cette collaboration entre les CDG et les SDIS d'outre-mer.

Article 1er : Objet de la convention-cadre

La présente convention cadre a pour objet d'organiser le partenariat entre les CDG organisateurs des concours et examens professionnels de catégories A et B de la filière SPP et les SDIS d'Outre-Mer dans le cadre d'une organisation « délocalisée » des épreuves (écrites, orales et le cas échéant, sportives).

Ce partenariat suppose bien entendu que des candidats domiciliés dans un DROM se soient inscrits au concours ou à l'examen professionnel concerné.

Les SDIS d'Outre-Mer concernés s'engagent ainsi à mettre à disposition du CDG organisateur des moyens humains, techniques et logistiques pour aider ce dernier à la bonne organisation des épreuves à délocaliser.

PROJET

En fonction de l'inscription des candidats, une convention de partenariat sera conclue entre le CDG organisateur et le (ou les) SDIS d'Outre-Mer afin de définir notamment les modalités pratiques de mise en œuvre au regard de la session concernée.

Article 2 : Opérations de concours ou examens professionnels concernés

Cette convention-cadre s'applique à l'ensemble des concours et examens professionnels de catégories A et B relevant :

- du cadre d'emplois des lieutenants de SPP ;
- du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants colonels de SPP ;
- des cadres d'emplois des personnels de santé de la filière SPP.

Sont exclus du champ d'application de cette convention cadre les concours et examens professionnels du cadre d'emplois de conception et de direction (relevant de la compétence du CNFPT) ainsi que les concours et examens professionnels de la catégorie C (cadres d'emplois des sapeurs et caporaux et cadres d'emplois des sous-officiers, relevant de la compétence des SDIS).

Article 3 : CDG et SDIS concernés

Les CDG organisateurs sont désignés par la FNCDG pour une période de trois ans par référence au calendrier adopté par les CDG pour les concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale (cf. annexe 1).

Les SDIS d'Outre-Mer concernés sont uniquement les suivants :

- la Guadeloupe (971)
- la Martinique (972)
- la Guyane (973)
- la Réunion (974)

Article 4 : Conventions de partenariat de mise en œuvre

Si à la fin des inscriptions d'une opération d'un concours ou d'examen professionnel donné, il apparait que des candidats domiciliés dans un DROM se sont inscrits, alors une convention de partenariat pourra être conclue entre le CDG organisateur et le (ou les) SDIS d'Outre-Mer visés à l'article 3.

L'organisation délocalisée des épreuves concernées ne pourra se réaliser que sur la base de cette convention qui comprendra principalement :

- l'objet de la convention comportant un calendrier prévisionnel des épreuves à organiser,
- les conditions de mises en œuvre de la convention, selon les épreuves concernées,
- le cas échéant, les modalités pratiques de déroulement de la mise en loge des candidats.

Article 5 : Conditions financières

La collaboration d'un SDIS d'Outre-Mer pour l'organisation délocalisée des épreuves devra se faire exclusivement à titre gracieux.

PROJET

Néanmoins dans l'hypothèse très exceptionnelle où des effectifs importants de candidats inscrits devaient nécessiter la location d'une grande salle, alors le SDIS s'engage à transmettre au CDG une estimation financière pour étude et, le cas échéant, validation.

Si cette proposition est validée par le CDG, un état détaillé et certifié exact du coût engagé après service fait ainsi qu'un avis de sommes à payer devront alors être adressés à l'agent comptable du CDG organisateur.

Article 6 : Responsabilités

Le CDG organisateur est responsable du concours ou de l'examen professionnel en qualité d'autorité organisatrice. Il assumera, le cas échéant, l'ensemble des risques inhérents à l'organisation de l'opération dont la réalisation lui serait directement imputable.

Le (ou les) SDIS partenaire(s) s'engage(nt) à se conformer scrupuleusement à la réglementation des concours ainsi qu'aux instructions et recommandations fournies par le CDG organisateur et visées dans la convention de partenariat.

En cas de non-respect de la réglementation par ses services ou d'inexécution de ses obligations au titre de la présente convention, la responsabilité du SDIS concerné pourra être engagée par le CDG organisateur pour l'ensemble des préjudices subis découlant du non-respect de la réglementation ou des consignes liées à l'organisation du concours ou de l'examen professionnel concerné.

Article 7 : Durée de la convention-cadre

La présente convention-cadre prend effet au 1er janvier 2025. Elle est conclue pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2027 par référence au calendrier triennal adopté par les Centres de Gestion pour les concours et les examens professionnels de la fonction publique territoriale.

Elle peut être modifiée par avenant d'un commun accord entre les parties et peut être résiliée à tout moment par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de trois mois.

Le calendrier prévisionnel annexé tiendra compte, pour la période qu'il concerne, des éventuelles modifications législatives et réglementaires qui interviendrait et nécessiterait, le cas échéant, sa modification, laquelle serait alors ratifiée par avenant à la présente convention.

Article 8 : Bilan

Les CDG organisateurs et les SDIS d'Outre-Mer, visés à l'article 3 de la présente convention, feront un de ce partenariat au cours de l'année 2027. Ce bilan fera état d'un retour d'expérience de chacune des parties et des ajustements à prévoir pour l'organisation délocalisée de ces opérations.

Article 9 : Litiges

Tout litige né de l'interprétation et/ou de l'exécution de la présence convention cadre fera l'objet d'une tentative de règlement à l'amiable entre les parties. A défaut d'accord, chacune des parties pourra saisir le tribunal compétent.

PROJET

Fait à PARIS Le …….

Le Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion

Michel HIRIART

Le Président du SDIS de ……

PROJET

Annexe 1

Liste des CDG désignés par la FNCDG comme organisateurs des concours et examens professionnels de catégories A et B de la filière SPP

Calendrier prévisionnel
(Sous toutes réserves de modifications législatives ou réglementaires à intervenir)

Année 2025

Opérations	CDG organisateurs
Concours de médecins et pharmaciens de SPP (cat A)	CDG 63
Concours d'infirmiers de SPP (cat A)	CDG 83
Examen professionnel de lieutenant de 1ère classe (cat B)	CDG 33
Concours interne de lieutenant principal de 2ème classe (cat B)	CDG 69 CIG grande couronne

Année 2026

Opérations	CDG organisateurs
Concours interne et externe de capitaine (cat A)	CDG 35
Concours interne et externe de cadre de santé (cat A)	CDG 77
Examen professionnel de cadre supérieur de santé (cat A)	CDG 59
Concours interne et externe de lieutenant de 1ère classe (cat B)	CDG 54 (concours externe) CDG 34 (concours interne)
Examen professionnel de lieutenant hors classe (cat B)	CDG 35

Année 2027

Opérations	CDG organisateurs
Concours de médecins et pharmaciens de SPP (cat A)	CDG 63
Concours d'infirmiers de SPP (cat A)	CDG à déterminer
Examen professionnel de lieutenant de 1ère classe (cat B)	CDG 33 (à confirmer)
Concours interne de lieutenant principal de 2ème classe (cat B)	CDG 69 CIG grande couronne

PROJET

DIRECTION GÉNÉRALE
DE LA SÉCURITÉ CIVILE
ET DE LA GESTION DES CRISES

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

CONVENTION
DÉFINISSANT LES MODALITÉS DE COMPENSATION FINANCIÈRE POUR L'ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DES OFFICIERS DE SAPEUR-POMPIER PROFESSIONNEL

PROJET

Entre

LA DIRECTION GENERALE DE LA SECURITE CIVILE ET DE LA GESTION DES CRISES
Place Beauvau 75800 Paris Cedex 08
représentée par son directeur général, Monsieur Julien MARION, et ci-après désignée par « DGSCGC »

d'une part,

et

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION
80 rue de Reuilly 75012 Paris
représentée par son Président, Monsieur Michel HIRIART
ci-après désignée par « FNCDG»

d'autre part,

ci-après conjointement appelées « LES PARTIES »

Il est préalablement exposé ce qui suit :

PREAMBULE

La loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels dite loi « Matras » a transféré la compétence d'organisation des concours et examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A et B aux Centres de Gestion de la fonction publique territoriale (CDG).

Depuis la promulgation de la loi précitée, les concours et examens professionnels relèvent donc de la compétence des CDG.

Concernant le financement de ces concours et examens, l'article L. 452-31 prévoit le principe de compensation financière.

CGFP art L. 452-31
« II. - Les charges résultant de l'organisation par les centres de gestion des concours et des examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B font l'objet d'une compensation financière à la charge de l'Etat, pour un montant équivalent aux dépenses consacrées, à la date du transfert, par l'Etat à l'exercice des missions ainsi transférées. »

Ceci étant exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention fixe les modalités opérationnelles relatives au versement de la compensation financière et son montant global versée par la DGSCGC aux centres de gestion coordonnateurs dans le ressort desquels une ou plusieurs opérations ont été organisées, au titre du transfert de l'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de sapeur-pompier professionnel des catégories A et B.

La convention prévoit également le rôle de la FNCDG en matière de transmission d'informations des CDG vers la DGSCGC permettant d'orienter les flux financiers et d'en fixer les montants affectés.

Les conventions entre les Centres de Gestion coordonnateurs et les Centres de gestion organisateurs fixant les modalités de reversement de la compensation financière pour l'organisation des concours et examens professionnels d'officiers de sapeur-pompiers procèdent de la présente convention cadre.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Le transfert de compétences de la DGSCGC vers les Centres de Gestion concerne l'organisation de l'ensemble des opérations relevant de la catégorie A et de la catégorie B de la filière Sapeurs-pompiers professionnels. Le champ d'application de la convention concerne les opérations suivantes :

Concours

- Concours interne de lieutenant de 1ère classe de sapeur-pompier professionnel
- Concours externe de lieutenant de 1ère classe de sapeur-pompier professionnel
- Concours interne de lieutenant de 2ème classe de sapeur-pompier professionnel
- Concours interne de capitaine de sapeur-pompier professionnel
- Concours externe de capitaine de sapeur-pompier professionnel
- Concours interne de cadre de santé de sapeur-pompier professionnel
- Concours externe de cadre de santé de sapeur-pompier professionnel
- Concours d'infirmier de sapeur-pompier professionnel
- Concours de médecins et de pharmaciens de sapeur-pompier professionnel

Examens professionnels

- Examen professionnel de Lieutenant hors classe de sapeur-pompier professionnel
- Examen professionnel de cadre supérieur de santé de sapeur-pompier professionnel
- Examen professionnel de lieutenant de 1ère classe de sapeur-pompier professionnel

PROJET

ARTICLE 3 –MONTANT DE LA COMPENSATION

Le montant correspond, conformément aux termes de l'article L 452-31 du CGFP, aux dépenses consacrées par l'Etat à l'exercice des missions ainsi transférées à la date du transfert.

Le montant annuel de la compensation financière est fixé par la DGSCGC à 800 000 euros (huit-cent mille euros).

Le montant versé par la DGSCGC aux CDG coordonnateurs percevant la compensation correspond, pour chaque opération organisée par les CDG de leur ressort pour l'exercice des missions transférées, à une part de la compensation annuelle proportionnelle au poids de l'opération dans l'ensemble des opérations transférées, sur le fondement des informations transmises à la DGSCGC par la FNCDG, conformément à l'article 4 de la présente convention.

ARTICLE 4 –ROLE DE LA FEDERATION EN MATIERE DE REPARTITION DE LA COMPENSATION

Le versement de la compensation financière annuelle de la DGSCGC sera réparti entre les CDG coordonnateurs sur la base des informations transmises chaque année, d'ici le 30 septembre au plus tard, par la FNCDG à la DGSCGC et de la clé de répartition transmise annuellement.

La FNCDG s'engage ainsi à transmettre chaque année à la DGSCGC :

- La liste des opérations organisées
- Le calendrier prévisionnel des opérations
- L'indication des CDG organisateurs par session et le CDG coordonnateur associé
- Le RIB des CDG coordonnateurs concernés

Sur la base des informations transmises par la FNCDG, la DGSCGC dirige le flux annuel de la compensation vers les CDG coordonnateurs dans le ressort desquels ont été organisées les opérations de concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels.

Ainsi, la part de la compensation annuelle perçue par le CDG coordonnateur dans le ressort duquel un ou plusieurs CDG ont organisé une ou plusieurs opérations, est proportionnelle à son poids dans l'ensemble des coûts des opérations transférées et tient compte du montant global annuel de la compensation financière prévue à l'article L. 452-31 du CGFP.

ARTICLE 5 –MODALITES DE VERSEMENT DE LA COMPENSATION

La compensation financière est versée annuellement par la DGSCGC aux CDG coordonnateurs au sein desquels un ou plusieurs CDG ont organisé une opération de concours ou d'examen professionnel selon la clé de répartition transmise par la FNCDG, précisée à l'article 4 de la présente convention.

Ainsi, la DGSCGC procède, pour chaque année, au versement du transfert financier vers les CDG coordonnateurs par arrêté ministériel. Le versement des sommes concernées a lieu par virement bancaire.

Des conventions sont conclues entre chaque CDG coordonnateur et les CDG organisateurs de concours de leur ressort régional ou interrégional, afin de définir les modalités de versement de la compensation financière, ou ces modalités sont, le cas échéant, prévues par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation mentionné à l'article L. 452-11. du CGFP.

PROJET

L'ensemble du dispositif retenu est traduit dans les schémas régionaux ou interrégionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation des CDG, conformément aux dispositions prévues par le CGFP.

La DGSCGC procédera chaque année au versement de la compensation dans le mois suivant la communication de la clé de répartition par la FNCDG, et en toutes hypothèses d'ici la fin de chaque année civile.

ARTICLE 6– COMITE DE SUIVI et ECHANGES d'INFORMATIONS

Un comité de suivi du transfert des opérations de catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels est mis en place. Il se réunit annuellement au dernier trimestre de l'année, et en tant que de besoin. Il a pour objectif :

- d'une part, de dresser le bilan (annuel) de l'organisation des opérations transférées en faisant part notamment des contraintes ou difficultés rencontrées par les CDG organisateurs (application des textes réformés, relations avec les SDIS d'Outre-Mer dans le cadre des épreuves délocalisées, …), y compris, le cas échéant, en ce qui concerne les coûts exposés pour la réalisation de ces opérations.

- et d'autre part, d'examiner, le cas échéant, des propositions d'évolutions règlementaires.

Ce comité est composé de représentants de la DGSCGC et de la FNCDG et des CDG en charge des opérations transférées.

Ce comité de suivi permet également à la DGSCGC de disposer des informations nécessaires de la part des CDG organisateurs afin de dresser un bilan des concours et examens professionnels transférés par âge, genre et cadre d'emplois conformément aux dispositions de l'article 59 du décret n°2020-1474 du 30 novembre 2020.

La DGSCGC transmet chaque année, en amont de la réunion du Comité de pilotage et plus tard le 30 novembre, l'expression des besoins des SDIS en matière de postes à pourvoir par voie de concours et examens professionnels organisés par les CDG. Les CDG organisateurs déterminent le nombre de postes à pourvoir dans les conditions prévues à l'article L 325-29 du CGFP.

Les CDG organisateurs, par l'intermédiaire de la FNCDG, transmettent chaque année à la DGSCG, au mois de juillet, un état des listes d'aptitude des concours et examens mentionnés à l'article 2 de la présente convention.

Chaque année, au plus tard le 30 novembre, la FNCDG transmet à la DGSCGC le calendrier prévisionnel validé des opérations de la compétence des CDG prévues en année N+2 et N+3, en mentionnant les périodes d'inscription et la date de la première épreuve afférentes à chaque opération.

La DGSCGC et les CDG, *via* la FNCDG, s'engagent à articuler le calendrier de réalisation des opérations de catégorie C organisées par les SDIS avec le calendrier prévisionnel des CDG concernant l'organisation des concours et examens de leur compétence. Afin de favoriser la meilleure coordination de l'ensemble des opérations de la filière, la DGSCGC s'engage à consulter les SDIS organisateurs des opérations de catégorie C le plus en amont possible des opérations en cause, à faire valider ce calendrier prévisionnel par la Conférence nationale des services d'incendie et de secours (CNSIS) et à le transmettre à la FNCDG.

ARTICLE 7– DUREE DE LA CONVENTION

PROJET

La présente convention est conclue pour une durée de quatre (4) ans à compter de sa signature par les parties.

La convention est renouvelable par reconduction expresse.

ARTICLE 8- MODIFICATIONS / AVENANTS

Toute modification de la présente convention, définie d'un commun accord entre les Parties, fera l'objet d'un avenant. Les avenants ultérieurs feront partie de la présente convention et seront soumis à l'ensemble des dispositions qui le régissent.

ARTICLE 9- LITIGES

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

Fait à Paris,

En quatre exemplaires, le

Le président de la FNCDG	Le directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises
Michel HIRIART	Julien MARION

PROJET