

RAPPORT ANNUEL 2022

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

RA_2022_3.indd 1 29/11/2022 15:11

Sommaire

RAPPORT D'ACTIVITÉ **3**

1. La mobilisation de la FNCDG face aux réflexions et réformes relatives à l'évolution de la fonction publique 4

2. La coordination et la mutualisation de l'action des CDG 13

3. La vie du réseau des CDG 16

4. La promotion de l'action des CDG auprès des pouvoirs publics et des partenaires 18

5. L'observation de l'emploi public local 22

6. La communication et l'information 23

RAPPORT FINANCIER **26**

Bilan prévisionnel 2022 27

Proposition de budget 2023 31

Récapitulatif budgétaire de 2020 à 2023 34

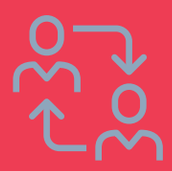
RAPPORT D'ORIENTATION **36**

Rapport d'activité



















1. La mobilisation de la FNCDG face aux réflexions et réformes relatives à l'évolution de la fonction publique

La poursuite de la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a impacté la gestion des ressources humaines dans l'ensemble des collectivités territoriales. La mise en œuvre de ce texte a été progressive.

En sus des dispositions déjà contenues dans la loi, le Gouvernement avait reçu du Parlement l'autorisation de légiférer, par ordonnances, dans des domaines importants : les modalités de recrutement au sein des corps et cadres d'emplois de catégorie A, la formation des agents publics, les règles de négociation dans la fonction publique, la protection sociale, la santé au travail, la gestion de l'inaptitude…

Ces ordonnances, ainsi que les textes d'application de la loi du 6 août 2019, ont été publiés entre novembre 2019 et août 2022.

La FNCDG a accompagné cette réforme notamment en publiant à l'attention de l'ensemble des collectivités un livret contenant une analyse de l'ensemble des textes d'application de cette loi ainsi qu'en menant une enquête en collaboration avec France Urbaine, Intercommunalités de France et Départements de France, enquête qui a permis d'appréhender la mise en œuvre opérationnelle de cette loi par 2200 communes, départements, régions et EPCI.





L'entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique

Le code général de la fonction publique (CGFP) est entré en vigueur le 1er mars 2022.
Cette publication n'a pas été sans conséquence pour les rédacteurs de normes juridiques intéressant la fonction publique et les agents.
Les lois n°83-634 du 13 juillet 1983, n°84-16 du 11 janvier 1984, n°84-53 du 26 janvier 1984 et n°86-33 du 9 janvier 1986 notamment, ont été abrogées au 1er mars 2022.
Cette publication comporte les nouvelles références juridiques et intègre les dernières réformes comme le congé de transition professionnelle ou celui de citoyenneté.

La FNCDG a publié le 28 février une fiche présentant le CGFP et les conséquences de cette codification. Par ailleurs, à la même date, dans le cadre des « 5' juridiques » mises en ligne par les éditions WEKA, la FNCDG a participé avec maître Eric LANDOT, avocat au barreau de Paris, à une interview vidéo portant sur :
- La présentation du code
- L'appréhension du code
- Les difficultés rencontrées par les collectivités dans le passage lois statutaires/code
- La mise à jour des actes des collectivités.

La réforme de la PSC

A compter de 2025 et de 2026, les employeurs publics territoriaux auront l'obligation de participer financièrement à la protection sociale complémentaire (PSC) de leurs agents, pour les volets prévoyance et santé.

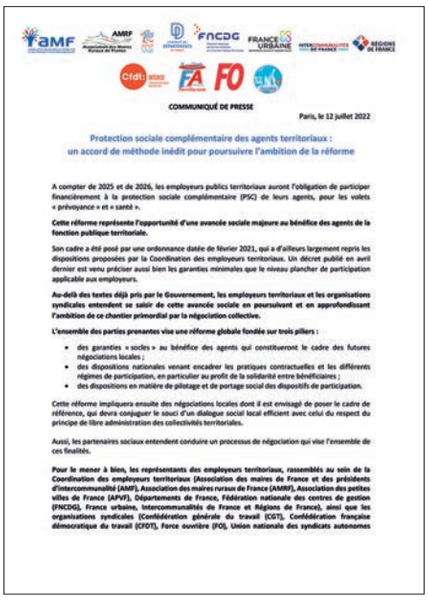
Dans le cadre de de la réforme de la PSC, compte-tenu du rôle renforcé des CDG et de celui de la Fédération dans le cadre de l'élaboration des textes afférents à la réforme et des négociations au niveau national, la FNCDG a conclu une convention de partenariat avec CLEMIE CONSEILS.
Cette convention propose aux Centres qui le souhaitent un accompagnement dans la mise en œuvre de la réforme. La Coordination régionale de Nouvelle-Aquitaine a saisi cette possibilité afin de conduire une étude de faisabilité et d'opportunité destinée à apprécier la valeur ajoutée et les écueils possibles d'une convention de participation mutualisée à un niveau supra-départemental voire régional.

Au-delà des textes déjà pris par le Gouvernement dans le cadre de cette réforme, les employeurs territoriaux et les organisations syndicales se sont saisis de cette avancée sociale en poursuivant et en approfondissant l'ambition de ce chantier par la négociation collective.

RA_2022_3.indd 4 29/11/2022 15:11

Suite à la signature, le 23 février 2022, du pré-accord de méthode relatif à la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique, un accord de méthode afin d'engager des négociations sur la protection sociale complémentaire a été signé le 12 juillet.
Il définit les thèmes qui seront traités dans la négociation avec les organisations syndicales comme par exemple les mécanismes de solidarité familiale, intergénérationnelle et professionnelle, les modalités de financement et d'adhésion, l'encadrement des différents régimes de participation…

Les réunions de négociation se sont tenues en 2022 les 6 avril, 8 juin, 14 septembre, 12 octobre, 9 novembre.



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 12 juillet 2022

Protection sociale complémentaire des agents territoriaux :
un accord de méthode inédit pour poursuivre l'ambition de la réforme

A compter de 2025 et de 2026, les employeurs publics territoriaux auront l'obligation de participer financièrement à la protection sociale complémentaire (PSC) de leurs agents, pour les volets « prévoyance » et « santé ».

Cette réforme représente l'opportunité d'une avancée sociale majeure au bénéfice des agents de la fonction publique territoriale.

Son cadre a été posé par une ordonnance datée de février 2021, qui a d'ailleurs largement repris les dispositions proposées par la Coordination des employeurs territoriaux. Un décret publié en avril dernier est venu préciser aussi bien les garanties minimales que le niveau plancher de participation applicable aux employeurs.

Au-delà des textes déjà pris par le Gouvernement, les employeurs territoriaux et les organisations syndicales entendent se saisir de cette avancée sociale en poursuivant et en approfondissant l'ambition de ce chantier primordial par la négociation collective.

L'ensemble des parties prenantes vise une réforme globale fondée sur trois piliers :

- des garanties « socles » au bénéfice des agents qui constitueront le cadre des futures négociations locales ;
- des dispositions nationales venant encadrer les pratiques contractuelles et les différents régimes de participation, en particulier au profit de la solidarité entre bénéficiaires ;
- des dispositions en matière de pilotage et de portage social des dispositifs de participation.

Cette réforme impliquera ensuite des négociations locales dont il est envisagé de poser le cadre de référence, qui devra conjuguer le souci d'un dialogue social local efficient avec celui du respect du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Aussi, les partenaires sociaux entendent conduire un processus de négociation qui vise l'ensemble de ces finalités.

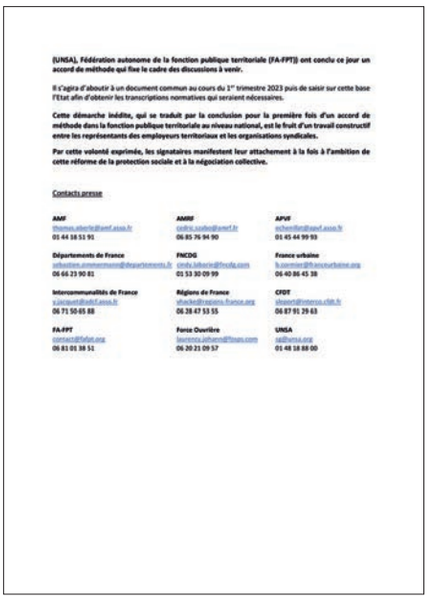
Pour le mener à bien, les représentants des employeurs territoriaux, rassemblés au sein de la Coordination des employeurs territoriaux (Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF), Association des maires ruraux de France (AMRF), Association des petites villes de France (APVF), Départements de France, Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), France urbaine, Intercommunalités de France et Régions de France), ainsi que les organisations syndicales (Confédération générale du travail (CGT), Confédération française démocratique du travail (CFDT), Force ouvrière (FO), Union nationale des syndicats autonomes (UNSA), Fédération autonome de la fonction publique territoriale (FA-FPT)) ont conclu ce jour un accord de méthode qui fixe le cadre des discussions à venir.

Il s'agira d'aboutir à un document commun au cours du 1er trimestre 2023 puis de saisir sur cette base l'Etat afin d'obtenir les transcriptions normatives qui seraient nécessaires.

Cette démarche inédite, qui se traduit par la conclusion pour la première fois d'un accord de méthode dans la fonction publique territoriale au niveau national, est le fruit d'un travail constructif entre les représentants des employeurs territoriaux et les organisations syndicales.

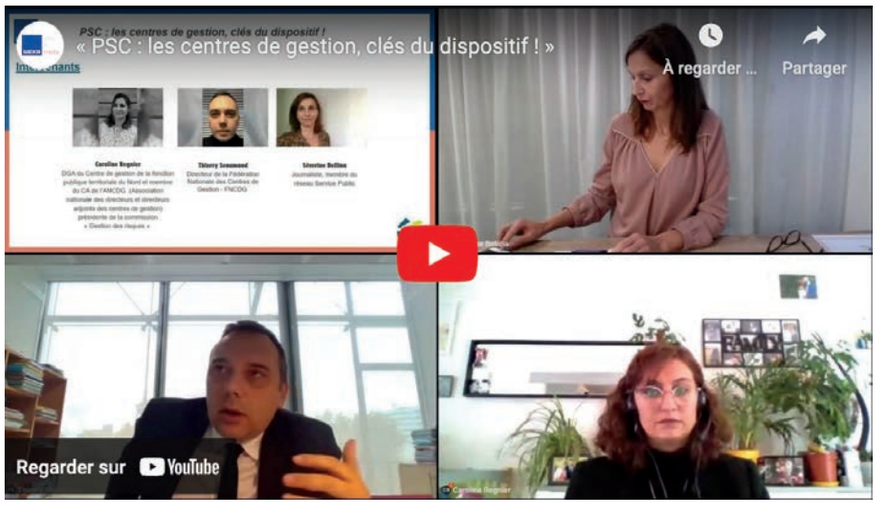
Par cette volonté exprimée, les signataires manifestent leur attachement à la fois à l'ambition de cette réforme de la protection sociale et à la négociation collective.

Contacts presse





RA_2022_3.indd 5 29/11/2022 15:11



Outre la réalisation d'articles de presse, la FNCDG a participé également à l'organisation d'une webconférence WEKA le 13 octobre dernier. Cette conférence a été l'occasion de répondre aux interrogations suivantes :

- Entre labellisation et convention de participation : quelles différences ? Quels avantages réciproques ?
- Quelles sont les obligations des employeurs publics en matière de PSC ?
- Quelles sont les actions d'information et de communication auprès des agents et des élus en matière de PSC ?
- Quel rôle jouent les centres de gestion auprès des collectivités suite à la réforme de la PSC ?
- Comment les centres de gestion interviennent-ils pour appuyer les collectivités sur la PSC ?
- Quel accompagnement proposent les CDG aux collectivités dans le cadre des conventions de participation ?
- L'intervention des CDG renforce-t-elle la couverture des agents ?
- L'intervention des CDG permet-elle de réduire les inégalités entre collectivités sur la PSC ?

La réforme de la négociation collective

L'un des objectifs poursuivis par le Gouvernement, dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, était de promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif.

Aussi, l'ordonnance du 17 février 2021 visait à donner aux employeurs territoriaux les moyens de trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics.

Le rapport de présentation au président de la République indiquait que l'ordonnance apportait ainsi plusieurs innovations majeures visant à encourager la négociation d'accords collectifs dans les trois versants de la fonction publique, une pratique insuffisamment développée dans les collectivités publiques.

L'ordonnance du 17 février 2021 a instauré une nouvelle compétence aux CDG en matière de négociation d'accords négociés. Les CDG peuvent ainsi être autorisés à négocier et à conclure un accord pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial.

Outre la diffusion de notes sur le cadre juridique des accords négociés, la FNCDG a participé à une webconférence le 30 juin sur la thématique : « *PSC, négociation collective et dialogue social : une autre réforme se dessine* ».



Lors du conseil d'administration du 10 mars, a été présenté un projet de modèle d'accord-cadre en matière de télétravail.

RA_2022_3.indd 6 29/11/2022 15:11

La sensibilisation des pouvoirs publics sur la thématique de l'attractivité de la fonction publique

Plusieurs rencontres ont été organisées avec les Ministres à la fin du mandat (avec Olivier DUSSOPT, Ministre délégué chargé des comptes publics le 3 mars, avec Amélie de MONTCHALIN le 26 janvier, le 9 mars) et en début de mandat (Caroline CAYEUX le 13 septembre, Stanislas GUERINI les 20 septembre et 20 octobre).
Une première rencontre avait eu lieu avec Stanislas GUERINI, Ministre de la transformation et de la fonction publiques et Christophe BECHU, Ministre délégué chargé des Collectivités territoriales vendredi 24 juin.

Ces rencontres ont été l'occasion d'évoquer les problématiques suivantes :

- Le transfert des concours de sapeurs-pompiers professionnels
- La refonte du dispositif de déclarations de vacances d'emploi
- Le recrutement et la formation des agents exerçant les fonctions de secrétaires de mairie
- L'ouverture pour les apprentis d'une voie d'accès spécifique à la FPT et l'extension au secteur public de l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation
- Le développement des concours sur titres
- La réforme de la promotion interne pour favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures
- L'évolution du RIFSEEP (en cas de CITIS, ouverture à la police municipale).







Le Gouvernement organise deux fois par une conférence salariale avec les représentants des organisations syndicales, les Ministères et certains employeurs hospitaliers et territoriaux. Alors que jusqu'à présent, n'étaient conviés au titre de la FPT que le CSFPT, l'AMF, Départements de France et Régions de France, pour la conférence du mardi 28 juin consacrée à l'évolution du point d'indice l'ensemble des membres de la CET a été invité à participer.
La FNCDG a été représentée lors de cette conférence consacrée à l'évolution du point d'indice.

Outre la revalorisation du point d'indice et de la catégorie C, les échanges ont porté sur l'attractivité de la fonction publique. Les employeurs territoriaux ont souhaité que soient pris en compte les particularités de la FPT et les enjeux auxquels sont confrontés les élus employeurs :

- La concurrence entre secteurs d'activité, entre fonctions publiques et même entre collectivités
- Le dualisme de gestion des agents avec une évolution du nombre de contractuels
- La typologie (majorité d'agents de catégorie C et d'agents de la filière technique) et le vieillissement des agents territoriaux avec la nécessité d'anticiper les questions d'usure, de pénibilité et de remplacement des agents partant en retraite (40% des effectifs d'ici 2030)
- La nécessité de fidélisation des agents avec l'accompagnement à l'évolution de carrière (problématique de la promotion interne).

La FNCDG a également contribué à la mission attractivité de la Fonction Publique dont le rapport a été rendu en janvier 2022.

RA_2022_3.indd 7 29/11/2022 15:11

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

Le Président de la Fédération et plusieurs représentants de CDG ont participé aux séances plénières et aux réunions du Bureau du CSFPT mais également aux réunions de formations spécialisées et aux plénières du CCFP en 2022. Par ailleurs, la FNCDG a été associée plus étroitement à différents travaux menés par les formations spécialisées n°1 et 4 du Conseil supérieur.

Par exemple, la Fédération a été auditionnée le 17 mars, le 16 juin et le 15 septembre par la FS1 concernant la PSC, les ruptures conventionnelles, les recrutements de contractuels, les départs de la retraite, la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique.

La FNCDG a proposé également des amendements sur les textes soumis à l'examen de l'assemblée plénière et sur les rapports consacrés au DUERP et au RSU.

La coordination des employeurs publics a été constituée en septembre 2018.

Elle 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.

En 2022, les réunions de la coordination des employeurs ont porté principalement sur la protection sociale complémentaire, l'attractivité, la retraite et l'apprentissage.

Dates des réunions du CCFP

- 17 février
- 7 juillet
- 8 novembre

Dates des réunions du CSFPT

- 19 janvier
- 16 février
- 16 mars
- 6 avril
- 22 juin
- 20 juillet
- 28 septembre
- 26 octobre
- 16 novembre

Dates des réunions de la CET

- 12 janvier / 26 janvier / 28 janvier
- 4 février / 15 février / 23 février
- 7 mars / 9 mars / 17 mars
- 6 avril
- 11 mai
- 8 juin / 15 juin
- 14 septembre / 21 septembre
- 19 octobre
- 2 novembre
- 7 décembre

RA_2022_3.indd 8 29/11/2022 15:11

Les auditions et participations aux missions du Gouvernement

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

Par exemple, en 2022, ces sollicitations ont porté sur :
– La proposition de loi tendant à expérimenter un chèque emploi petites communes pour l'emploi d'agents contractuels et vacataires (Sénat, janvier)
– Le Projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi (Sénat, octobre)
– Le Bilan d'étape de la loi de transformation de la fonction publique (Cour des comptes, octobre)

▸ Participation à la mission de l'IGF et de l'IGESR sur la scolarisation des enfants handicapés

L'inspection générale des finances (IGF) et l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) ont été missionnées par le ministre de l'éducation nationale et le ministre des comptes publics pour alimenter les réflexions en cours sur la scolarisation des enfants handicapés.
La décision du Conseil d'Etat de novembre 2020 prévoit que la prise en charge financière des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) hors temps scolaire incombe aux collectivités territoriales.
Ainsi, la Fédération a été auditionnée par la mission le 10 février. L'échange a porté sur les instruments disponibles permettant de mettre en œuvre cette décision sans pour autant créer une surcharge administrative pour les communes avec l'hypothèse d'un recours au Centre de Gestion.

▸ Mission sur la filière médico-sociale et la petite-enfance

La FNCDG a été associée à l'un des groupes de travail du comité de filière « *Petite enfance* » installé le 30 novembre 2021 par le secrétaire d'Etat chargé de l'enfance et des familles Adrien TAQUET.
Au cours de réunions organisées en mars et avril, la Fédération a été amenée à présenter des perspectives sur les professionnels des crèches publiques et des ATSEM :
– les offres saisies sur Emploi-Territorial en 2020 et 2021 portant au moins sur un grade du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture et d'ATSEM
– les déclarations et nominations saisies sur Emploi-Territorial en 2020 et 2021 sur ces cadres d'emplois
– les carrières actives actuellement sur Agirhe RH sur ces cadres d'emplois : nombre, statut, âge, niveau de rémunération.

▸ Nouveau volet de l'agenda rural

La FNCDG est associée aux travaux sur l'agenda rural. Trois référents ont été désignés par la Ministre Mme Dominique FAURE pour l'animation du groupe de travail Sécurité et vie quotidienne des collectivités territoriales :

- Magali MARTIN, Sous-Préfète, Conseillère affaires territoriales et de sécurité au cabinet du Directeur général de la gendarmerie nationale
- Véronique POUZADOUX, Maire de Gannat, Présidente de la Communauté de Communes Saint Pourçain Sioule Limagne, Conseillère départementale de l'Allier
- Michel HIRIART, Président de la FNCDG.

L'agenda rural, publié en 2019, a été co-construit avec les élus des territoires ruraux et articulé autour de 200 mesures.

Le Gouvernement a mobilisé des moyens supplémentaires, qui ont été annoncés par Dominique FAURE au congrès de l'AMRF : 9 millions € pour la poursuite du programme de conseillers numériques en zone rurale, 3 millions € pour soutenir l'ingénierie sur mesure au service des petites communes rurales, 250 000 € pour former les maires ruraux à la transition écologique.

La Première ministre, lors de sa déclaration de politique générale à l'Assemblée nationale avait annoncé que le Gouvernement mènerait un second acte de l'Agenda rural dans les mois à venir.

Dans ce cadre, cinq groupes de travail ont été institués depuis octobre, afin de travailler sur des thématiques complémentaires à celle du Conseil National de la Refondation (le plein-emploi et la réindustrialisation, l'école, la santé, la transition écologique et le bien vieillir).

Les cinq thèmes retenus sont :
– Habitat, logement et mobilités
– Prévention, sécurité et vie quotidienne des collectivités territoriales
– Culture et patrimoine
– Sport et vivre ensemble
– Attractivité des territoires ruraux.

Les conclusions des travaux du groupe de travail sont attendues pour la fin de l'année 2022 et viendront alimenter le nouvel acte de l'Agenda rural début 2023.

RA_2022_3.indd 9 29/11/2022 15:11



Les travaux en collaboration avec la DGCL et la DGAFP

Rencontre avec Nathalie Colin, DGAFP

Les Présidents de la FNCDG et du GIP Informatique des CDG ont rencontré Mme Nathalie COLIN, Directrice générale de l'administration et de la fonction publique, le 7 avril, pour échanger quant aux besoins de la FPT et formuler des propositions.

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

Il s'agissait lors de cette rencontre de définir le montant de la participation financière du GIP Informatique des CDG à la place de l'emploi public mais également d'évoquer les modifications à apporter à la plateforme pour rendre les offres de collectivités territoriales plus lisibles.

Le comité d'orientation des politiques de ressources humaines

Le conseil d'orientation des politiques de ressources humaines, placé auprès de la directrice générale de l'administration et de la fonction publique, a été institué par l'article 4 du décret n°2016-1804 du 22 décembre 2016. Il renforce la capacité prospective de la DRH de l'État et émet des propositions d'évolution.

Placée auprès de la directrice générale de l'administration et de la fonction publique, cette instance, composée de 22 membres, réunit des représentants des employeurs publics des trois versants de la fonction publique, du secteur privé, du monde associatif, mais aussi des chercheurs et un représentant de l'OCDE.

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

- Mme RIET, déléguée générale de la fédération hospitalière de France ou son représentant
- Mme BURGY, directrice générale du centre national de la fonction publique territoriale ou son représentant
- M. SÉNAMAUD, directeur de la fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale ou son représentant.

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

L'objectif annoncé par Mme COLIN est de produire un document d'orientation des politiques RH de la fonction publique à horizon de cinq ans. Ce document comportera une synthèse de l'ensemble des éléments d'analyses prospectives réalisées par les membres de cette instance, ainsi que ses propositions d'évolution des composantes des politiques RH conduites dans la fonction publique.
Les échanges, auxquels a participé Cindy LABORIE, ont porté sur les grands enjeux de transformation RH à venir afin de permettre une plus grande adaptabilité des politiques RH. Ils vont permettre l'élaboration d'un programme de travail annuel qui servira pour orienter les travaux de recherche et en sciences sociales sur les thématiques jugées prioritaires. Ont été notamment évoquées les problématiques de l'attractivité de la fonction publique, de l'évolution de la perception des employeurs publics, de la diversité des carrières, de la typologie des métiers, de la transformation des organisations du travail ainsi que de la gestion de la « data RH ».

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

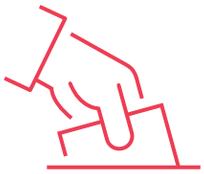
4 principaux axes de travaux ont été dégagés par la DGAFP lors de la première réunion :
- L'évolution des compétences
- L'évolution des conditions de travail
- L'amélioration de l'attractivité de la fonction publique
- Les nouveaux objets de négociation collective.

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

Le Comité Local de l'Emploi Public (CLEP)

Le Comité Local de l'Emploi Public s'inscrit dans le cadre de l'une des expérimentations prévues par la stratégie territoriale ressources humaines dont l'objectif est de répondre à la nécessité d'incarner de manière plus soutenue les politiques RH de l'Etat dans les régions et départements et d'accompagner concrètement la transformation des pratiques de gestion des ressources humaines.
Dans son annexe 2, la stratégie territoriale prévoit la mise en place de comités locaux de l'emploi public (CLEP) à titre expérimental dans les régions d'Ile-de-France, des Hauts-de-France et de Normandie.

RA_2022_3.indd 10 29/11/2022 15:11



Cette instance vise à regrouper les employeurs locaux des trois fonctions publiques et les représentants de l'emploi du secteur privé (Pôle Emploi, APEC). Elle a vocation à construire et à mettre en œuvre la déclinaison territoriale d'un plan d'actions favorisant l'attractivité régionale.

Sous l'égide de Mme Nathalie COLIN, Directrice Générale de l'administration et de la fonction publique et de Monsieur Marc GULLAUME, Préfet de la région d'Île-de-France, Préfet de Paris, la FNCDG a été conviée au premier Comité Local de l'Emploi Public (CLEP) d'Ile-de-France, réuni le 4 mai 2022.

Outre le Préfet de la région d'Île-de-France-Préfet de Paris et la DGAFP, ce CLEP rassemblait également les Préfets de l'Essonne, M. Eric JALON, de Seine-et-Marne, M. Lionel BEFFRE, des représentants du ministère de l'économie et des finances et de l'OCDE, de Pôle emploi, de l'Apec... Seule la FNCDG représentait le versant territorial.

La mise en œuvre de la M57

Le référentiel budgétaire et comptable unique M57 sera généralisé au 1er janvier 2024 pour toutes les collectivités locales et leurs établissements publics administratifs.

Cependant, les CDG pouvaient adopter le référentiel M57 par droit d'option dès le 1er janvier 2023, ce qui a nécessité une transposition des éléments comptables du référentiel M832, utilisé jusqu'alors par les Centres.
La DGFIP a saisi la Fédération afin d'intégrer les quelques adaptations considérées comme nécessaires pour les CDG. Pour ce faire, dès le mois de mai 2022, la Fédération a travaillé en lien avec les CDG à la proposition de table de transposition réalisée par la DGFIP. Les CDG ont ainsi pu formuler des remarques et observations en prévision de l'application du nouveau référentiel.
La table de transposition finalisée a été publiée le 23 juin 2022.

La gestion des FMPE

A la fin du mois d'août 2022, la DGCL a saisi la Fédération dans la cadre du projet de loi de finances 2023. La DGCL souhaitait obtenir des informations sur la situation des FMPE, notamment à la suite de la réforme issue de la loi de transformation de la fonction publique.

La Fédération a ainsi pu fournir à la DGCL un certain nombre de données, principalement issues de l'enquête globale des CDG.

Les données portaient sur :
- Le profil des FMPE pris en charge par les CDG par catégorie et cadres d'emplois
- Les motifs de prise en charge
- Le nombre de FMPE sortis du dispositif depuis 2018
- La part d'agents pris en charge depuis plus de 10 ans au moment de la publication de la loi du 6 août 2019
- La part d'agents pris en charge depuis plus de 2 ans mais moins de 10 ans au moment de la publication de la loi du 6 août 2019
- Les projets personnalisés de retour à l'emploi.

Le groupe de travail sur les élections professionnelles

En prévision des élections professionnelles du 8 décembre 2022, la Fédération a participé au groupe de travail sur le sujet mis en place par la DGCL. Ce groupe de travail rassemble des représentants des associations d'employeurs territoriaux et de représentants des organisations syndicales.

Les réunions du groupe de travail ont eu lieu les 10 mars, 30 juin et 20 octobre.
L'objet de ces réunions portaient notamment sur la réforme des instances paritaires, le processus de remontée des résultats, la cartographie des instances, la présentation de la circulaire du 27 mai 2022.
Les réunions du groupe de travail a également permis d'adresser à la DGCL un certain nombre de questions juridiques afin d'enrichir la FAQ publiée sur l'espace dédié du site de la DGCL.

Par courrier du 18 mai 2022, la Fédération a saisi la DGCL sur la modification de l'article 13 du décret du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel. En effet, l'article prévoit une distribution dématérialisée et sur support papier des candidatures et des professions de foi. Ce processus n'apparait pas pertinent, d'autant plus que le format papier n'est pas exigé pour les autres versants de la Fonction Publique. Si la DGCL a indiqué qu'une modification de la disposition n'était pas envisagée pour les élections professionnelles de 2022, cette question pourra être réexaminée ultérieurement.

Par ailleurs, la Fédération a organisé le relais des informations relatives aux dispositifs de communication réalisés par la DGCL et la DGAFP.

La FNCDG a transmis les mises à jour des contenus sur le portail de la fonction publique pour communiquer sur les élections professionnelles de la fonction publique. Les liens vers les replays des deux webinaires consacrés à la présentation du kit de communication ont également été communiqués à l'ensemble des CDG.

RA_2022_3.indd 11 29/11/2022 15:11

Le groupe de travail sur les concours

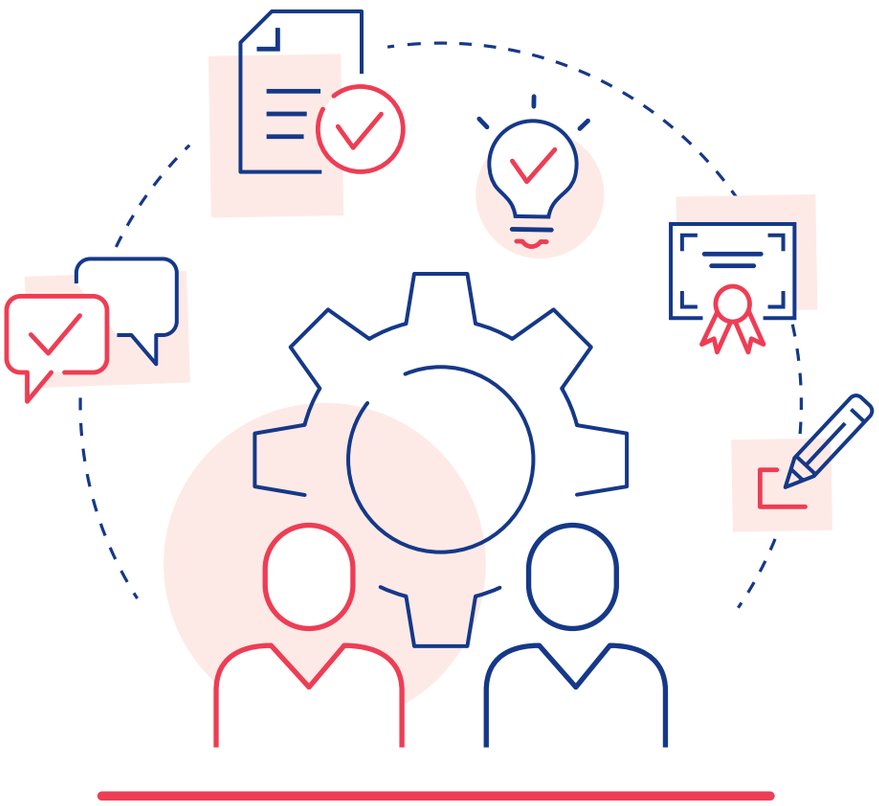
En 2022, la DGCL a institué un groupe de travail sur le réaménagement des règles relatives aux concours et aux mécanismes de recrutement dans la Fonction Publique Territoriale.

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 à plusieurs reprises en 2022 : 11 janvier, 5 avril, 7 juin, 11 octobre, 2 novembre.

Les thématiques inscrites à l'ordre du jour étaient les suivantes :

- Propositions de modifications des textes concernant les concours sur titres
- Evolution du concours d'ATSEM
- Fin de la publication au JO des arrêtés d'ouverture des concours.

Pour chacun des points, la Fédération a proposé un certain nombre de propositions d'évolutions.



RA_2022_3.indd 12 29/11/2022 15:11

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

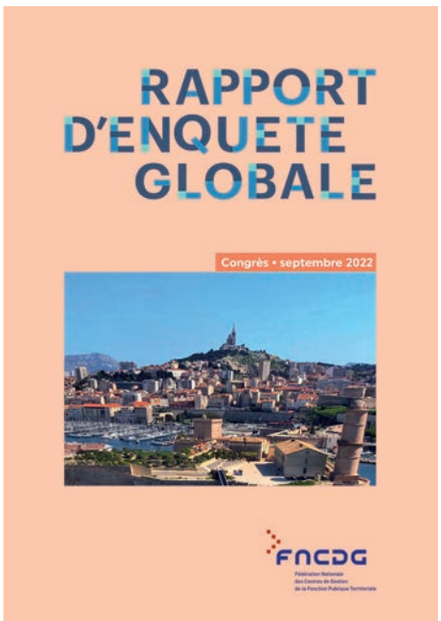
La réalisation de l'enquête globale sur l'activité des Centres

Depuis 1999, la FNCDG observe tous les quatre ans le développement des compétences obligatoires et facultatives des Centres de Gestion au travers d'une enquête.

En 2021, la Fédération a souhaité poursuivre son observation du développement des compétences des CDG au travers d'une nouvelle étude recensant :

- les missions exercées par les Centres et la manière dont celles-ci sont mises en œuvre, notamment le volume d'activité que représente chaque mission au sein des CDG
- les ressources dont disposent les Centres pour exercer ces missions (ressources humaines, financières, matérielles)
- les liens d'affiliation, d'adhésion ou les conventionnements existants entre les Centres et les collectivités ou établissements.

75 Centres de Gestion ont fait parvenir leurs données. Le rapport d'enquête a fait l'objet d'une présentation lors du Congrès de Marseille.



L'adoption des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation

L'article 94 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit que la mise en œuvre de schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation et un conventionnement avec le CNFPT au niveau des régions.

Un questionnaire avait été adressé aux coordonnateurs courant juillet 2021, mis à jour en juillet 2022. Ce questionnaire avait pour objet de mesurer l'avancée des coordinations (schéma adopté ou non, contenu, type de mutualisations envisagées, accompagnement ou non par un cabinet, missions exercées en commun au niveau régional ou interrégional, chefs de filât, mise en place de l'observatoire régional de l'emploi et travaux menés par celui-ci, fréquence d'organisation des réunions politiques et techniques, signature ou non de la convention avec le CNFPT, axes de coopération prévus dans la convention...). Les résultats de ce questionnaire ont été présentés lors du Congrès de Marseille.

L'avancée de la mise en œuvre des schémas avait été évoquée lors de la réunion annuelle organisée entre le Bureau de la FNCDG et les CDG coordonnateurs. Lors de cette rencontre qui s'est tenue le 17 février ont également fait l'objet de débats les transferts des concours de sapeurs-pompiers professionnels.

Loïc CAURET, personnalité qualifiée, a accompagné la réalisation de ces schémas en participant notamment aux réunions organisées dans les coordinations (Normandie, Bretagne, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, Hauts de France, Grand Est, AURA, Pays de la Loire, PACA).

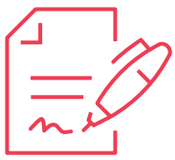
Le transfert de l'organisation des concours de sapeurs-pompiers

La loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021 dite loi Matras a transféré la compétence d'organisation des concours et examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels de catégories A et B aux Centres de Gestion.

Concernant le financement de ces concours et examens, l'article L 452-31 du CGFP prévoit le principe de compensation financière suivant : « 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.* »

Le 5 avril, le Président HIRIART a rencontré Alain THIRION, Préfet, Directeur de la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) afin de définir les modalités de la compensation financière relative au transfert de compétence de l'organisation des opérations de concours et examens de la filière sapeurs-pompiers professionnels.

RA_2022_3.indd 13 29/11/2022 15:11



Par courrier du 26 avril 2022, la Fédération a rappelé l'architecture retenue pour le transfert financier. Ainsi, une convention-cadre aura pour objet de fixer le montant global de la compensation, de prévoir la clé de répartition du versement aux Coordonnateurs en précisant le rôle de la Fédération (remontée d'informations permettant d'orienter les flux vers les CDG Coordonnateurs).

Des conventions sont également conclues entre les CDG coordonnateurs et la DGSCGC. Elles fixent les modalités opérationnelles relatives au versement de la compensation financière versée par la DGSCGC au Centre de Gestion coordonnateur dans le ressort duquel une ou plusieurs opérations ont été organisées.

En novembre, la Fédération a rédigé un amendement au projet de loi de finances qui, selon les termes de la loi, fixe les conditions dans lesquelles s'opère la compensation financière. L'objectif est de distinguer les « modalités », des « conditions » qui renvoient à une disposition légale permettant de flécher le flux de la compensation vers les CDG Coordonnateurs dans le ressort desquels des CDG ont organisé ces concours et examens.

Dans cette perspective, à l'appui d'un groupe de travail dédié composé de directeurs et de techniciens concours des CDG, la Fédération a réalisé :
– un convention cadre FNCDG DGSCGC + son annexe (Tableau d'évaluation des coûts relatifs au transfert des concours et examens professionnels de catégories A et B de la filière SPP.
– une convention-type CDG coordonnateur/DGSCGC
– la grille d'évaluation des coûts.

Au-delà de la question de l'architecture du transfert financier, la Fédération a été vigilante sur le montant annuel de ce transfert.

En effet, par courrier du 20 juin, le préfet Alain THIRION a proposé de retenir un montant de 800 000 € annuels, lorsque les estimations financières réalisées par les CDG évaluent ce montant à un niveau supérieur.

Ainsi, et afin de garantir aux CDG organisateurs un juste transfert financier des charges avancées pour l'organisation des opérations de la filière SPP, la Fédération a transmis à la DGSCGC un argumentaire sur la nécessité de revoir le montant annuel du transfert financier.

Les services de la Fédération accompagnés par une représentation de CDG organisateurs d'opérations en 2022 ont rencontré les services de la DGSCGC le 16 novembre afin de fixer le montant et les modalités de la compensation financière pour les opérations ayant été organisées à partir de 2022.

La médiation préalable obligatoire

La pérennisation de la mission

Le législateur a décidé de pérenniser la MPO et d'octroyer aux CDG une compétence médiation élargie aux médiations à l'initiative des parties (Articles L. 213-5 et L. 213-6 du code de justice administrative) et aux médiations à l'initiative du juge.

Ainsi, l'article 28 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire prévoit que « (...) *Les centres de gestion assurent par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative (...) Les centres de gestion peuvent également assurer, dans les domaines relevant de leur compétence, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties, prévue aux articles L. 213-5 à L. 213-10 du même code, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions* (...) ».

Désormais, les articles L. 213-1 et suivants du code de justice administrative issus de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle et de la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, ainsi que les articles R. 213-1 à 13 issus du décret n°2017-566 du 18 avril 2017 relatif à la médiation dans les litiges relevant de la compétence du juge administratif et du décret n°2022-433 du 25 mars 2022, permettent à des parties ayant à connaître d'un différent de recourir soit à la MPO soit à médiation à l'initiative du juge.

La Fédération a ainsi travaillé en étroite collaboration avec le Conseil d'Etat, notamment sur la rédaction du décret du 25 mars 2022.

Désormais, la MPO est une compétence obligatoire du CDG. La mission s'applique pour les collectivités et établissements ayant conclu avec le CDG une convention pour l'exercice de cette mission.

De plus, les CDG peuvent assurer, dans les domaines relevant de leur compétence, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties. Il s'agit désormais d'une compétence facultative des CDG.

RA_2022_3.indd 14 29/11/2022 15:11

La formation

En 2022, la FNCDG a coordonné auprès de l'ensemble des CDG, y compris des CDG non expérimentateurs de la MPO, deux nouveaux cycles de formations :

– Un premier cycle de formation initiale destinée aux agents entrant en fonction de médiateur ou souhaitant obtenir une première formation en la matière

– Un deuxième cycle d'approfondissement destiné à enrichir et renforcer les compétences des médiateurs exerçant déjà leurs missions.

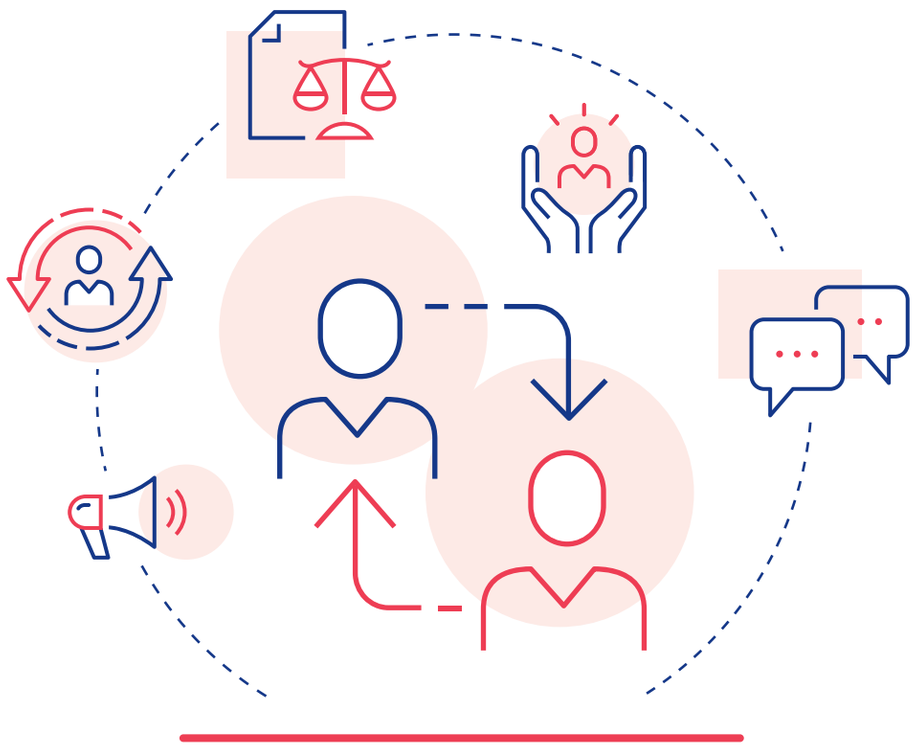
Une vingtaine d'agents ont suivi le premier cycle tandis qu'une quinzaine d'agents a suivi le cycle d'approfondissement auprès du CMAP et de la CNMP (Chambre Nationale des Praticiens de la Médiation).

Participation à la journée thématique FNCDG-ANDCDG

Le 11 mars, au CIG de la Petite couronne, la FNCDG a organisé en commun avec l'ANDCDG une journée thématique sur la médiation. Le Conseil d'Etat nous a également fait l'honneur de participer à cette journée.
Une cinquantaine de participants étaient présents à cette journée thématique. Ainsi, la matinée a été consacrée à la présentation du nouveau cadre juridique d'exercice de la mission de médiation et le positionnement des CDG dans cette nouvelle compétence. L'après-midi a été consacrée à la présentation d'une « boite à outils » réalisée par l'ANDCDG.

Participation au séminaire des médiateurs académiques

Le 24 octobre, la Fédération a participé au séminaire des médiateurs académiques à Sèvres. L'intervention a permis à la Fédération de présenter aux médiateurs de l'Education Nationale, le dispositif en vigueur dans la Fonction Publique Territoriale.



RA_2022_3.indd 15 29/11/2022 15:11

3. La vie du réseau des CDG

L'organisation du Congrès de Marseille

Le Congrès a eu lieu du mercredi 7 au vendredi 9 septembre au Palais du Pharo à Marseille. Le congrès s'est déroulé sur trois jours de travaux avec quatre séances plénières (trois tables-rondes et une assemblée générale de la FNCDG où ont été présentées et votées deux motions) et deux ateliers.
Cette manifestation a réuni 80 CDG et 508 participants (Présidents, Anciens Présidents, Vice-Présidents, administrateurs, Directeurs et Directeurs adjoints, collaborateurs, personnalités politiques et décisionnaires œuvrant dans le domaine de la Fonction Publique Territoriale, partenaires institutionnels).



Le Président du Sénat, Monsieur Gérard LARCHER, le Ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Monsieur Stanislas GUERINI et la Ministre en charge des collectivités territoriales, Madame Caroline CAYEUX en dépit de leur absence, ont tenu à enregistrer un message vidéo qui a été diffusé aux congressistes.

Parmi les personnalités politiques qui nous ont honorés de leur présence, on peut citer :
– Mme Françoise GATEL, sénateur d'Ille-et-Vilaine et présidente de la délégation sénatoriale aux collectivités territoriales et à la décentralisation
– M. François DELUGA, président du CNFPT
– Mme Murielle FABRE, secrétaire générale de l'AMF
– Mme Emmanuelle ROUSSET, vice-présidente de Rennes Métropole
– M. Igor SEMO, maire de Saint-Maurice
– M. Richard TOURISSEAU, président de la CNRACL
– M. Christophe IACOBBI, président de l'IRCANTEC
– Mme Françoise DESCAMPS-CROSNIER, présidente du FIPHFP
– Mme Maëlle RENEE, conseillère technique de Stanislas GUERINI.

Madame Nathalie COLIN, DGAFP et monsieur Christophe BERNARD, sous-directeur en charge des élus locaux à la DGCL sont également intervenus lors de tables-rondes.

Le journal du Congrès et les vidéos des interventions sur les tables-rondes et les ateliers figurent sur le site internet de la FNCDG, ainsi que les deux motions adoptées lors de l'assemblée générale conclusive.



44 partenaires étaient présents également :

■ SOFAXIS ■ la CNRACL ■ le CNFPT ■ l'UGAP ■ CNP ASSURANCES ■ WILLIS TOWERS WATSON ■ la MNT ■ MUTAME ■ le groupe VITAL ■ CIRIL ■ CLÉMIE CONSEILS ■ le CNAS ■ IPSEC ■ TADEO ACCEO ■ la MUTUELLE DES SERVICES PUBLICS ■ COLLECTEAM ■ le CNED ■ KADYS ■ ADELYCE ■ INTERSTIS ■ VAL SOLUTIONS ■ GEDIVOTE ■ PLURELYA ■ KOESIO ■ OPTIMEO ■ La GAZETTE ■ INTÉRIALE ■ MAILSTONE ■ SIACI SAINT HONORÉ ■ MUT'EST ■ EFALIA ■ AXESS ■ EDITIONS WEKA ■ IDEAL'CO ■ CASDEN ■ FIM MEDICAL ■ GMF ■ JLM MEDICAL ■ la BANQUE FRANÇAISE MUTUALISTE ■ SOLUTIONS365 ■ AZERGO ■ ZEPROS ■ DÉFENSE MOBILITÉ ■ le GIP INFORMATIQUE DES CENTRES.

RA_2022_3.indd 16 29/11/2022 15:11



En ouverture du Congrès



En ouverture de l'Assemblée générale consacrée à l'examen des motions

La réunion des instances

Assemblée générale

29 juin / 9 septembre / 1er décembre

Conseil d'administration

10 mars / 12 mai / 25 août / 29 septembre / 23 novembre

Bureau

27 janvier / 17 février (réunion avec les CDG coordonnateurs)

Les commissions et groupes de travail

Commission concours, recrutement, emploi public

La commission s'est réunie le 15 mars 2022, ont été abordés :

- Le transfert des concours de la filière sapeurs-pompiers professionnels
- L'adaptation des concours dans le cadre de la crise sanitaire
- La planification des nouvelles opérations de la filière médico-sociale
- La publication des arrêtés d'ouverture des concours et examens professionnels au JO
- Le groupe de travail du comité de filière petite enfance
- Le partenariat avec Défense-Mobilité.

Commission santé, sécurité et qualité de vie au travail

La commission s'est réunie le 24 mai 2022, ont été abordés :

- Le décret du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale
- Le décret du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention
- Le décret du 20 avril 2022 relatif à la PSC
- Le décret du 22 avril 2022 relatif au reclassement
- La mise en œuvre du plan santé au travail
- La reconnaissance de la covid comme maladie professionnelle
- La Charte ESPER – prévention des conduites addictives

La Fédération a également réuni un groupe de travail composé de Présidents de CDG et de Directeurs afin de définir les missions et les modes d'organisation de l'établissement public national de coordination des CDG.
Des réunions de ce groupe de travail ont eu lieu les 29 septembre et 25 novembre.

Les déplacements en région

Schéma régional Pays de la Loire

Le 26 septembre à Laval, les cinq Centres de Gestion des Pays de la Loire ont officiellement lancé le schéma régional de coopération, de mutualisation et de spécialisation des CDG en présence du Président de la Fédération Michel HIRIART.
Fruit d'un travail collectif, ce schéma traduit l'engagement des 5 CDG de la région pour répondre aux obligations législatives et notamment celles issues de la loi de transformation de la Fonction Publique Territoriale de 2019 mais aussi conforter et renforcer les mutualisations existantes entre les CDG.

Territoriales de Bretagne

La Fédération était présente aux territoriales de Bretagne organisées le 14 octobre 2022 avec pour thème « *Au quotidien, face aux crises : des clés pour décider* ».
Cette édition 2022 a aussi été marquée par le lancement d'une marque employeur par les 4 CDG bretons : den.bzh.

RA_2022_3.indd 17 29/11/2022 15:11

4. La promotion de l'action des CDG auprès des pouvoirs publics et des partenaires

Organisation d'une conférence sur les référents déontologues en lien avec l'AMF, Départements de France et la FHF

La FHF a organisé le 7 avril, en visioconférence, un séminaire sur le thème des référents dans la Fonction Publique.

Depuis plusieurs années, les pouvoirs publics, notamment avec la loi de transformation de la fonction publique de 2019, mettent en avant un objectif partagé de dynamiser une politique transversale en faveur des personnes en situation de handicap, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la laïcité... Cela se traduit par la mise en place obligatoire d'un certain nombre de référents dans les trois versants de la Fonction publique, même si ce choix de recourir à un référent ne semble pas systématiquement pouvoir répondre à des préoccupations de terrain.

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

- **Le référent handicap** : présentation par la FHF, avec un focus sur le Mooc référent handicap qui a été mis à disposition des établissements hospitaliers
- **Le référent égalité professionnelle** : présentation par l'Association des Départements de France, avec un focus sur les initiatives mises en œuvre par le conseil départemental de Haute-Garonne
- **Le référent déontologue** : présentation par la Fédération Nationale des Centres de Gestion, avec un regard sur les mutualisations pour les collectivités territoriales dans les CDG, à une échelle régionale :

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

Etude RH de l'INET

La Fédération a été auditionnée le 5 octobre par Marion COGET, élève de l'INET dans le cadre de travaux sur une étude RH. L'audition portait sur les questions de l'accélération des départs en retraite chez les employeurs territoriaux et les outils pour anticiper et organiser une GPEEC efficace.

Le partenariat avec la CNRACL

Depuis de nombreuses années, les Centres de Gestion appuient les collectivités pour traiter les départs en retraite de leurs agents.

La dernière convention pluriannuelle avec la Caisse des dépôts, déclinée par un plan d'action avec des objectifs chiffrés, porte sur la période 2020-2022.

96 CDG ont signé et mis en œuvre cette convention. La nouvelle convention applicable depuis le 1er janvier 2020 s'organise autour de 4 axes :
1. Les actes matérialisés : Dossiers de rétablissement, validation et régularisation (20€/dossier, traité ou contrôlé par le CDG)
2. Les actes dématérialisés (pour les dossiers de liquidation, 30€/dossier traité ou contrôlé par le CDG, 40€/dossier avec qualification des comptes individuels retraite traité ou contrôlé par le CDG)
3. Les actes de formations : Séances d'information collective et ateliers, à destination des employeurs ou des actifs
4. L'Accompagnement Personnalisé Retraite.

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

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

- Le conventionnement avec la CNRACL est aux yeux des CDG très important car les centres apportent une vraie expertise auprès des collectivités sur des dossiers souvent sensibles.
- Une vigilance doit être portée sur le suivi de la facturation et le développement des prestations est à anticiper car l'évolution 2021-2020 peut apparaître négative et le budget consacré aux actions menées par les CDG dans la prochaine convention serait à la baisse.
- Certains actes concernant la fiabilisation des dossiers de retraite, comme les demandes d'avis préalables ne sont pas rémunérés

RA_2022_3.indd 18 29/11/2022 15:11



▸ L'accompagnement de la CNRACL pour la formation des nouveaux correspondants pourrait être amélioré. Depuis 2 ans, la CNRACL a mis en place une plateforme de formation à distance. Cependant, ces formations sont dispensées dans des temps trop courts (1h30). Certains points mériteraient d'être approfondis.
▸ Une politique de proximité est indispensable et doit être maintenue (les permanences en collectivité sont très appréciées)
▸ La mise en place d'une plateforme d'échange NEXT entre les CDG et la CNRACL sur laquelle les CDG posent des questions règlementaires est appréciée : les réponses sont rapides, précises et claires
▸ La rémunération des rendez-vous retraite appelés « Accompagnement personnalisé retraite » est saluée. Cependant, un seul rdv retraite est rémunéré par agent sur toute la carrière
▸ Les ateliers pratiques sont très demandés par les collectivités.

Le partenariat avec le FNP

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

La loi confie 3 missions au FNP :

▸ établir, au plan national, les statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles constatées dans les collectivités et établissements, en tenant compte de leurs causes et des circonstances dans lesquelles ils sont survenus, de leur fréquence et de leurs effets

▸ participer au financement, sous la forme d'avances ou de subventions, des mesures de prévention arrêtées par les collectivités et établissements et qui sont conformes au programme d'actions qu'il a préalablement défini dans le cadre de la politique fixée par les autorités compétentes de l'État, après avis et propositions du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière

▸ élaborer, à l'attention des collectivités et établissements, des recommandations d'actions en matière de prévention.

Le programme d'actions constitue la feuille de route du FNP. Il définit des ambitions/orientations, préidentifie des groupes d'actions qui seront ensuite mis en œuvre progressivement sur la durée du programme. Il est approuvé par les conseils supérieurs de la FPT et de la FPH.

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

Les échanges avec les partenaires et institutionnels (■ Fédération Hospitalière de France ■ Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier ■ Fédération nationale des centres de Gestion ■ Centre national de la Fonction publique territoriale) avaient pour objet d'alimenter les réflexions du conseil d'administration de la CNRACL en vue de l'élaboration du programme d'actions pluriannuel du Fonds national de prévention des risques professionnels et de recueillir par versant les visions, perspectives et attentes.

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

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

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

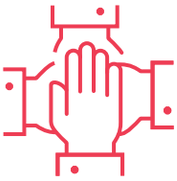
▸ **PROPOSITION**
Développer les plans de prévention

▸ **PROPOSITION**
Mieux définir les risques psycho-sociaux et leur prise en compte
Bien qu'obligatoire, la mise à jour des DUERP pour tenir compte des RPS n'a pas été systématique, alors même que le pays a connu une crise sanitaire sans précédent

▸ **PROPOSITION**
Renforcer le rôle et les missions des acteurs de la prévention au regard des réalités de la FPT.

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

RA_2022_3.indd 19 29/11/2022 15:11



Le partenariat avec le FIPHFP

Au 8 avril 2022, 75 CDG disposent d'une convention avec le FIPHFP (25 conventions ont été renouvelées en 2021).

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

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

Michel HIRIART a souhaité démissionner de ses fonctions de membre du comité national du FIPHFP et a été remplacé au sein de ce comité par Jean-Marc FRIZOT, 3ème Vice-Président de la FNCDG.

La signature d'une convention avec l'APVF

L'Assemblée des Petites Villes de France (APVF) fédère les villes de 2 500 à 25 000 habitants, pour promouvoir leur rôle spécifique dans l'aménagement du territoire. Elle compte aujourd'hui près de 1200 adhérents, présents dans tous les départements de France métropolitaine et d'outre-mer.

L'APVF sensibilise les Pouvoirs publics sur les problématiques rencontrées par les petites et moyennes villes formule des propositions communes sur divers sujets liés à la gestion publique locale.

L'APVF tient chaque année les Assises de petites villes qui réunissent près de 400 maires qui échangent entre eux et interpellent les ministres présents sur leurs difficultés et leurs propositions.

Forts de leurs missions respectives, l'APVF et la FNCDG souhaitent formaliser leur collaboration pour développer des projets communs au service des communes et plus généralement de la fonction publique territoriale.

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

– Recrutement et formation des secrétaires de mairie
L'APVF et la FNCDG travailleront sur des propositions communes qui seront présentées aux Pouvoirs publics. Un guide et un référentiel de ce métier seront réalisés à destination de Pôle Emploi, des régions, des candidats à l'emploi public.

– Lignes directrices de gestion et GPEEC
L'APVF et la FNCDG conviennent de favoriser la mise en œuvre d'actions favorisant la connaissance et l'observation de l'emploi au regard des besoins exprimés dans les territoires.

– Adaptation des recrutements aux nouveaux besoins de compétences
Les parties conviennent de travailler conjointement sur la mise en œuvre d'une boîte à outils en matière de recrutement notamment pour favoriser l'attractivité de certains territoires.

– Promotion de l'apprentissage

– Mise en œuvre des accords négociés
L'APVF et la FNCDG proposent de réaliser en commun des ressources ou des documents à l'occasion de la mise en œuvre de ces négociations (éléments méthodologiques, modèles de documents…).

– La prévention de l'usure professionnelle
L'APVF et la FNCDG conviennent de travailler conjointement à un guide relatif à la prévention de l'usure professionnelle et de la pénibilité.

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

La signature d'une convention avec le CNED

Le CNED est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle des ministres de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Il a pour mission d'assurer, pour le compte de l'État, le service public de l'enseignement à distance et de former tout au long de la vie tous ceux qui ont un projet de formation, quels que soient leur âge et leur situation (enseignement supérieur, formation professionnelle, concours). Plus de 230 000 personnes se forment tous les ans à distance avec le CNED.

Dans le cadre d'un partenariat avec le CNED, la FNCDG et le GIP informatique des CDG proposent de développer la sensibilisation autour des actions du CNED dans les centres de gestion. Cette sensibilisation prendra la forme d'une information sur les formations du CNED grâce à un affichage digital et print, à un encart du CNED dans différents supports diffusés par la FNCDG et le GIP informatique des CDG, notamment à l'occasion de salons, et sur le site Internet *www.concours-territorial.fr.* Le CNED pourra également être associé à des événements ou réunions organisés par la FNCDG ou le GIP informatique des CDG.

RA_2022_3.indd 20 29/11/2022 15:11

Par ailleurs, le CNED propose de lancer un cycle de formation à destination des candidats à un concours de la police municipale.

Intervention conjointe avec le CNFPT auprès des étudiants de Sciences Po

L'École d'affaires publiques de Sciences Po a organisé le 28 octobre « *Les rencontres de l'emploi public* » afin que les étudiants puissent découvrir l'ensemble des métiers proposés dans le secteur public national et international.

A cette occasion, la FNCDG et le CNFPT ont rencontré individuellement les étudiants qui souhaitent s'orienter vers la FPT et sont intervenus lors d'une conférence consacrée aux possibilités d'emploi et aux modes d'accès par voie contractuelle dans la fonction publique.

La participation aux congrès d'Intercommunalités de France, de l' ADF et à Territorialis

La FNCDG s'est associée au CDG de la Gironde pour valoriser l'action des CDG lors du salon Territorialis organisé à Bordeaux et au CDG du Lot et Garonne dans le cadre des assises de Départements de France à Agen les 13 et 14 octobre.

Le président a également participé à la convention d'Intercommunalités de France qui s'est déroulée à Bordeaux du 5 au 7 octobre.

La charte ESPER

Porté par la MILDECA (Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives) et une vingtaine de partenaires, le dispositif ESPER (les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument) répond à la nécessité de briser les tabous et de mobiliser tous les acteurs du milieu professionnel pour la prévention des conduites addictives.

La Mission est entrée en contact avec la Fédération en mars afin de mobiliser les Centres de Gestion, les collectivités et les établissements publics autour de ce dispositif.

ESPER se structure autour d'une charte d'engagements et prévoit l'animation du réseau des signataires ainsi que la mise à disposition de nombreux outils pour mettre en place une démarche cohérente de prévention collective et individuelle.

En tant qu'employeurs, les administrations signataires de la Charte ESPER s'inscrivent dans une démarche de promotion de la santé de leurs collaborateurs pour l'amélioration de la qualité de vie au travail au sein de leur entité.

La Fédération a ainsi présenté le dispositif en commission « *Santé, sécurité et qualité de vie au travail* » du 24 mai et a transmis la charte à l'ensemble des CDG.



RA_2022_3.indd 21 29/11/2022 15:11

5. L'observation de l'emploi public local

La 11e édition du panorama de l'emploi public territorial

La 11e édition du Panorama de l'emploi territorial, présentée lors du Congrès de la FNCDG le 9 septembre, apporte un nouvel éclairage sur l'évolution de l'emploi public et, partant, les défis auxquels sont confrontés les employeurs territoriaux.

Cette publication commune FNCDG-ANDCDG, désormais bien installée dans le paysage des publications institutionnelles, souligne une nouvelle fois le rôle essentiel des Centres de Gestion en matière d'observation de l'emploi.

Les données présentées dans cette nouvelle édition du panorama portent sur :

- Les employeurs territoriaux
- L'emploi territorial, un refuge en temps de crise ?
- Les tensions de recrutement
- Les concours et examens professionnels
- Les départs à la retraite, en augmentation constante
- Les métiers en tension et l'impact du vieillissement des agents.

Trois zooms ou focus figurent également dans ce panorama. Ils sont relatifs aux directeurs et responsables des services techniques, au rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale, aux règles essentielles pour sécuriser les équipements numériques.

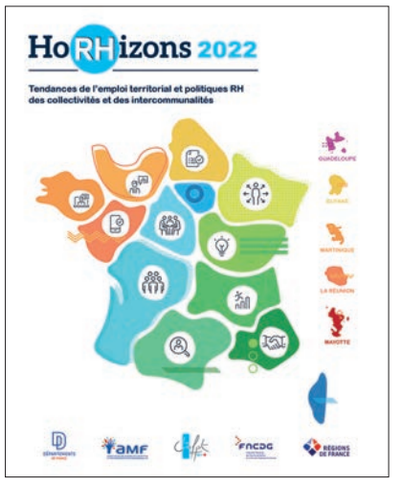


La 7e édition du baromètre HoRHizons

Au cours d'une conférence de presse organisée le 21 septembre, l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, Départements de France et Régions de France ont publié la septième édition du Baromètre HoRHizons, enquête sur les grandes tendances de l'emploi public local. Réalisée entre avril et mai auprès d'un échantillon représentatif de 1001 collectivités et établissements publics territoriaux, le baromètre HoRHizons analyse l'évolution de la gestion des 1,9 million agents de la fonction publique territoriale.

Dans un contexte marqué par une pression financière accrue pour les collectivités territoriales, il s'intéresse tout particulièrement à la perception qu'ont les élus de leur rôle d'employeur, des grandes tendances de l'emploi territorial et des politiques de ressources humaines. Le document contient un focus sur des thématiques d'actualité comme la renégociation du temps de travail ou l'attractivité du secteur public local.





RA_2022_3.indd 22 29/11/2022 15:11

6. La communication et l'information

La participation aux salons de l'emploi et du travail

La FNCDG a participé, en partenariat avec Défense Mobilité et en collaboration avec le GIP informatique et les CIG de la Petite et de la Grande Couronne au Salon du Travail et de la Mobilité professionnelle à Paris les 20 et 21 janvier.

Il s'agissait, au travers de la participation à ce salon, de présenter les passerelles entre les fonctions publiques et entre le secteur privé et le secteur public. Une conférence a été organisée en partenariat avec Défense Mobilité sur l'accès à la Fonction publique Territoriale et sur la reconversion des militaires dans la fonction publique territoriale.

Le 9 novembre, la FNCDG a participé, en collaboration avec le GIP informatique et le CDG de Seine et Marne, les CIG de la Petite et de la Grande Couronne au Salon Nouvelle vie professionnelle.





La participation au salon des maires

Le Salon des Maires et des collectivités a eu lieu du 22 au 24 novembre au Parc des expositions de la Porte de Versailles.
La Fédération avait un stand commun avec le CNFPT dans le pavillon institutionnel 4 sur l'espace « Emploi Territorial ».

Cette année, ont été distribués sur notre stand le guide maire employeur mis à jour en octobre 2022, la 11ème édition du panorama de l'emploi, le baromètre HoRhizons, l'enquête sur la mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique ainsi que des plaquettes de promotion des emplois territoriaux.

Plusieurs conférences ont été organisées conjointement ou non avec le CNFPT.



Mardi 22 novembre

CONFÉRENCE FNCDG (11H15 - 11H45)

- **Les nouveaux modes de recrutement dans la fonction publique territoriale**

CONFÉRENCE CNFPT (15H10 - 15H30)

- **L'apprentissage dans la fonction publique territoriale**

CONFÉRENCE FNCDG/CNFPT (16H30 - 17H)

- **Le comité social territorial, c'est quoi ?**

Mercredi 23 novembre

CONFÉRENCE CNFPT (12H - 12H30)

- **La transition professionnelle : quelles évolutions du cadre réglementaire ?**

CONFÉRENCE FNCDG (16H30 - 17H)

- **Les nouveaux outils de gestion des ressources humaines institués depuis 2019 : quelle appropriation par les employeurs territoriaux ?**

CONFÉRENCE FNCDG/CNFPT (17H15 - 17H45)

- **Quelles solutions pour rendre attractifs les métiers de la fonction publique territoriale ?**

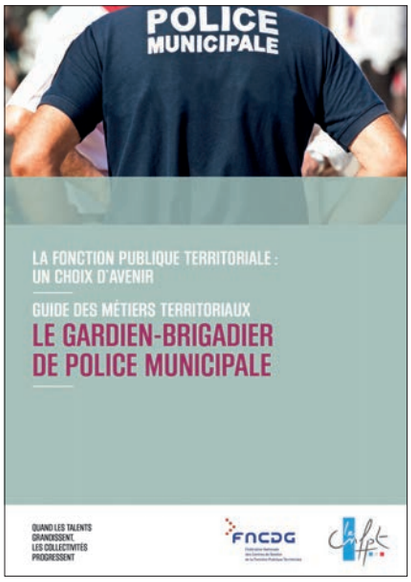
RA_2022_3.indd 23 29/11/2022 15:11

La Campagne de promotion de la FPT et de ses métiers

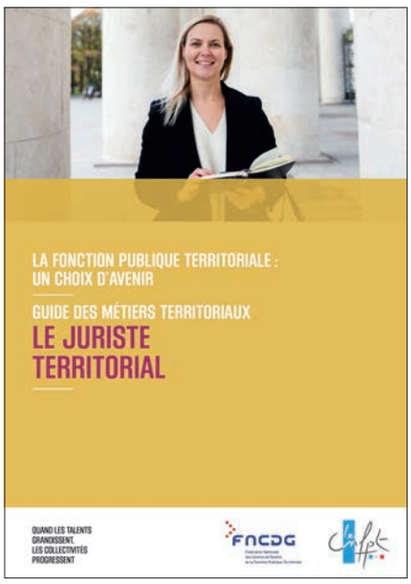
Pour pallier aux difficultés de recrutement des collectivités, le CNFPT et la FNCDG ont développé un dispositif de communication digital, #metiersterritoriaux, qui valorise l'ensemble des métiers de la fonction publique territoriale. Il s'agit de montrer la richesse et la diversité des métiers, mais aussi mettre en scène les valeurs de la FPT.

Outre une vidéo institutionnelle et des vidéos individuelles « *2 minutes avec* » présentant un métier territorial (vidéos disponibles sur les sites metiersterritoriaux.fr, cnfpt.fr, emploi-territorial.fr et fncdg.com), des plaquettes métiers ont été réalisées.









RA_2022_3.indd 24 29/11/2022 15:11

La participation aux ETS

La Fédération participe aux Entretiens territoriaux de Strasbourg des jeudi 15 et vendredi 16 décembre.
Les ETS constituent un moment d'échanges, de prise de hauteur et de partage d'expérience.

La participation aux 1ères Rencontres Nationales des Managers de la FPT

Le mardi 20 septembre à l'Hôtel de ville de Montreuil, la FNCDG est intervenue à la table-ronde intitulée « *Quel manager pour demain face aux transitions d'aujourd'hui ?* », dans le cadre des 1ères Rencontres Nationales des Managers de la FPT organisées par Idéal'co.

La FNCDG dans la presse

La FNCDG est régulièrement sollicitée par la presse spécialisée et les médias généralistes. Quelques exemples d'interviews, d'articles publiées et communiqués de presse en 2022 :

▸ JANVIER
La Gazette des communes
« *Avec la médiation préalable obligatoire, il va falloir s'entendre* »

▸ SEPTEMBRE
Communiqué de presse sur la publication du baromètre Horizons 2022 AMF, ADF, Régions de France, FNCDG, CNFPT
« *Publication du Baromètre HoRHizons : les grandes tendances de l'emploi dans la fonction publique territoriale en 2022* »

▸ SEPTEMBRE
Acteurs Publics
Michel HIRIART : « *La question de la promotion interne dans les collectivités est centrale* »

▸ SEPTEMBRE
WEKA
« *La FNCDG et l'ANDCDG dressent le panorama de l'emploi territorial* »

▸ SEPTEMBRE
WEKA
« *Recrutement : les collectivités territoriales toujours à la peine, selon leur baromètre* »

▸ SEPTEMBRE
Maire Info
« *Transitions et gestion des ressources humaines, fil rouge du Congrès de la FNCDG* »

▸ SEPTEMBRE
Maire Info
« *Les offres d'emploi proposées par les centres de gestion ont bondi en 2020* »

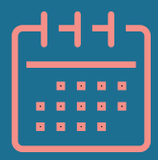
▸ SEPTEMBRE
La Gazette des communes
« *Les centres de gestion face au spectre de "la grande démission"* »

▸ SEPTEMBRE
La Gazette des communes
« *Fonction publique territoriale : les centres de gestion font des propositions d'évolution* »

▸ NOVEMBRE
La Gazette des communes
« *Pourquoi les assureurs quittent le navire* »

RA_2022_3.indd 25 29/11/2022 15:11

Rapport financier





















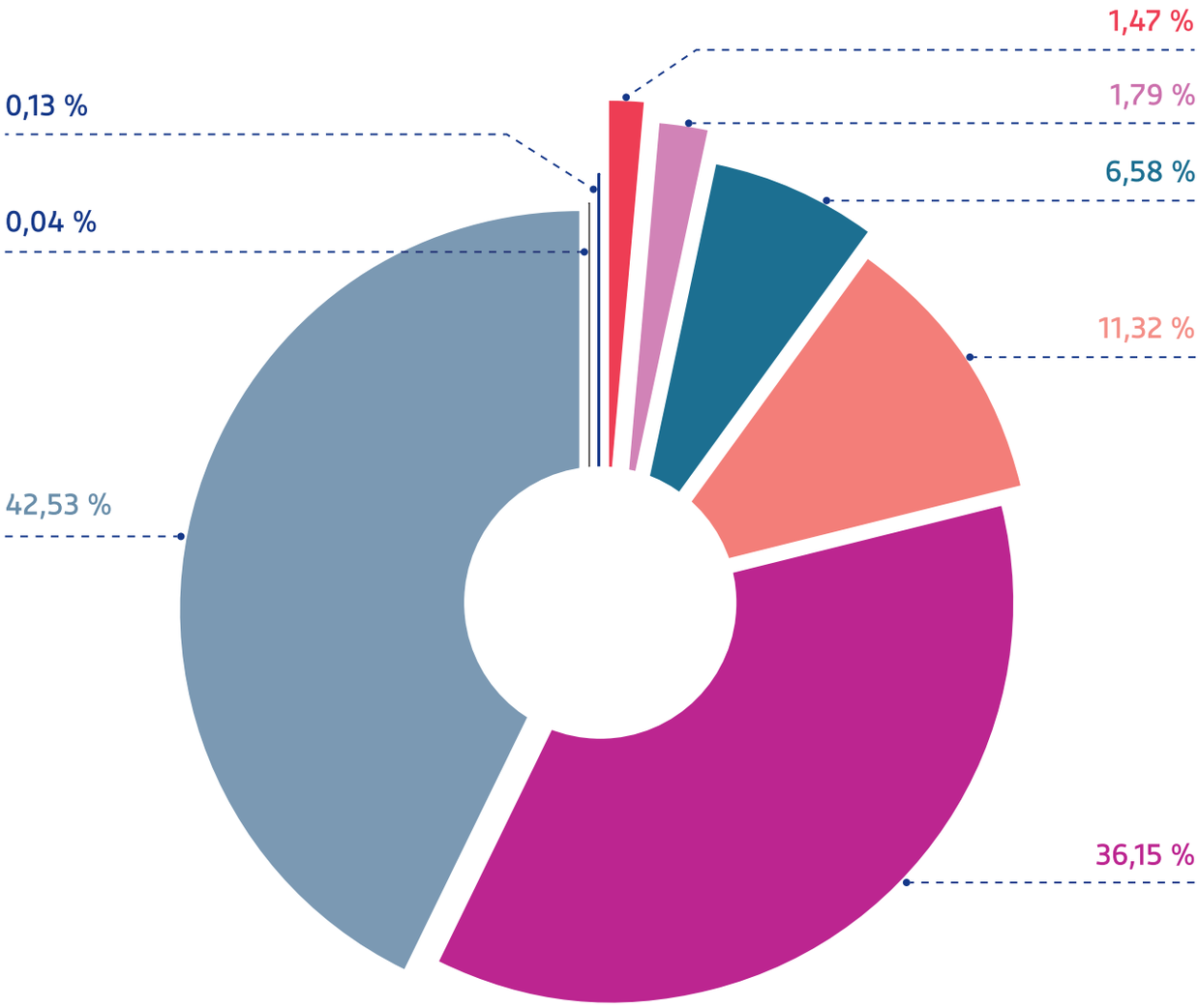



Bilan prévisionnel 2022

INTITULÉ	BUDGET 2022	RÉALISÉ AU 30/09/2022	PROJETÉ AU 31/12/2022
Charges à caractère général	**140 700**	**135 748**	**148 736**
Documentation générale	3 700	3 663	4 145
Petit équipement	7 000	6 415	7 600
Maintenance (fax, copies)	6 000	3 844	5 126
Fournitures de Bureau	12 000	4 315	8 000
Location immobilière	60 000	70 000	70 000
Assurance	2 500	2 300	2 300
Honoraires	15 000	14 820	14 820
Téléphonie et affranchissement	10 000	5 690	7 715
Frais administratifs et de services bancaires	2 000	1 320	1 730
Cotisation GIP	3 500	3 300	3 300
Déplacements Personnel FNCDG	12 000	14 168	17 000
Déplacements représentants CDG	7 000	5 913	7 000
Charges de personnel	**563 860**	**318 742**	**474 913**
Personnel	348 000	211 715	272 410
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage...)	200 000	95 997	165 230
Indemnité de Fonction Président	11 860	11 030	13 550
Formation	2 000	0	600
Frais recrutement personnel / Mise à disposition agents CDG69	2 000	0	23 123
Déplacements élus / fonctionnement des instances	**105 000**	**64 558**	**86 420**
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	40 000	11 633	21 420
Déplacements et réceptions	65 000	52 925	65 000
Communication / manifestations / forums	**495 000**	**460 324**	**558 794**
Journées thématiques et web conférences	10 000	0	0
Salon des Maires	37 000	18 626	37 000
Salon Preventica	10 000	0	0
Salons	12 000	10 800	18 290
Commissions	1 000	285	285
Organisation de la Conférence Nationale	0	0	0
Organisation du Congrès	350 000	294 422	341 610
Outils d'information et de communication	50 000	82 762	105 609
Visio Conférence	25 000	53 429	56 000
Site internet	7 000	525	525
Maintenance / opérations informatiques	15 000	18 565	23 500
Dépenses imprévues	5 414	14 740	19 300
Dotations aux amortissements	1 800	0	1 700
TOTAL DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1 333 774**	**1 013 202**	**1 313 888**
Produits			
Cotisations	1 077 274	1 009 220	1 077 274
Autres ressources (dont produits financiers)	6 500	0	7 396
Recettes Congrès	250 000	216 652	280 650
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 333 774**	**1 225 872**	**1 365 320**
RÉSULTAT	**0**	**212 670**	**51 432**

RA_2022_3.indd 27 29/11/2022 15:11

Répartition projetée des dépenses réalisées sur l'année 2022



0,04 %	SITE INTERNET
0,13 %	DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS
1,47 %	DÉPENSES IMPRÉVUES
1,79 %	OPÉRATIONS INFORMATIQUES
6,58 %	FONCTIONNEMENT DES INSTANCES / REPRÉSENTATION
11,32 %	CHARGES À CARACTÈRE GÉNÉRAL
36,15 %	CHARGES DU PERSONNEL
42,53 %	COMMUNICATION / MANIFESTATIONS / FORUMS

RA_2022_3.indd 28 29/11/2022 15:11

Budget 2022 et sa réalisation projetée au 31 décembre

L'exercice n'étant pas terminé, le bilan 2022 ne peut être pour le moment qu'une projection au regard des dépenses engagées.

Le bilan présenterait un résultat positif d'environ 51 432 €, celui-ci s'expliquant comme suit :

Charges à caractère général

Ces charges affichent une légère hausse par rapport au budget prévisionnel voté en AG s'expliquant notamment par une augmentation des coûts des déplacements et de la location des locaux.

Charges du personnel

Les charges de personnel restent stables, en dépit des frais de la mise à disposition des agents du CDG 69 afin de faire face au surcroit de travail concernant l'organisation du congrès et dans l'attente d'un recrutement de personnel pour le service communication.

Déplacements et fonctionnement des instances

Le fonctionnement des instances concerne uniquement la réception, les déjeuners de travail, les missions extérieures des représentants de la FNCDG, les frais de déplacements du Président et les frais de location de salles pour les réunions d'Assemblées Générale et de Conseils d'Administration.

Communication, manifestations, forums

Ces frais qui affichent une hausse imprévue de 30 % par rapport au budget voté en AG sont liés exclusivement à la communication et aux manifestations, tels que :

Manifestations

- La participation au salon du travail et de la mobilité qui s'est déroulé les 20 et 21 janvier
- La tenue d'un stand commun avec le CNFPT au salon des maires et des collectivités du 22 au 24 novembre
- La tenue d'un stand au salon Nouvelle vie professionnelle le 9 novembre
- La tenue d'un stand avec le CDG 33 au Congrès SNDGCT Territorialis les 13 et 14 octobre
- La tenue d'un stand avec le CDG 47 aux assises de Départements de France à Agen les 12, 13 et 14 octobre
- L'organisation du Congrès de Marseille des 7 au 9 septembre.

Outils d'information et de communication

De nombreux outils de communication ont été produits à l'occasion du Congrès mais aussi de la démarche Marque Employeur lancée avec le CNFPT pour promouvoir les métiers territoriaux au travers de vidéos et de plaquettes. La réalisation de ces outils ont nécessité le recours à des prestataires extérieurs, ce qui explique pour partie l'augmentation constatée entre le prévisionnel et le réalisé.

Site internet

Cette ligne affiche une baisse significative de plus de 92% en raison du nouveau contrat établi pour la maintenance et l'hébergement du site internet.

Maintenance et opérations informatiques

Ce poste dédié à la maintenance informatique et aux mises à jour des logiciels, affiche une hausse d'environ 56%. Cette année, nous avons dû faire intervenir à plusieurs reprises l'entreprise de maintenance pour différents problèmes liés au réseau commun et sauvegarde sur serveur.

Dépenses imprévues

Cette ligne concerne exclusivement des frais d'honoraires d'avocats.

RA_2022_3.indd 29 29/11/2022 15:11

Zoom sur
les recettes

Les recettes font apparaitre le maintien du taux de cotisation à 1,50 € par agent. Elles correspondent au versement des cotisations des Centres de Gestion adhérents qui ont tous réglé leur cotisation.

Les autres recettes proviennent :

- Des produits financiers (2 760 €)
- De l'indemnité d'occupation des bureaux du GIP Informatique des CDG (4 636 €)
- De la participation des CDG au Congrès de Marseille (71 100 €)
- De la participation des accompagnants congressistes (9 000 €)
- De la participation des sponsors au Congrès (136 553 €)
- De la subvention Congrès de notre partenaire SOFAXIS (24 000 €)
- De la subvention Congrès de notre partenaire CDG 13 (40 000 €).



RA_2022_3.indd 30 29/11/2022 15:11

Proposition de budget 2023

INTITULÉ	BUDGET 2022	BUDGET 2023
Charges à caractère général	**140 700**	**149 000**
Documentation générale	3 700	4 200
Petit équipement	7 000	7 000
Maintenance (fax, copies)	6 000	6 000
Fournitures de Bureau	12 000	10 000
Location immobilière	60 000	70 000
Assurance	2 500	2 500
Honoraires	15 000	15 000
Téléphonie et affranchissement	10 000	10 000
Frais administratifs et de services bancaires	2 000	1 800
Cotisation GIP	3 500	3 500
Déplacements Personnel FNCDG	12 000	12 000
Déplacements représentants CDG	7 000	7 000
Charges de personnel	**563 860**	**567 000**
Personnel	348 000	348 000
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage...)	200 000	200 000
Indemnité de Fonction Président	11 860	15 000
Formation	2 000	2 000
Frais recrutement personnel	2 000	2 000
Déplacements élus / fonctionnement des instances	**105 000**	**105 000**
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	40 000	40 000
Déplacements et réceptions	65 000	65 000
Communication / manifestations / forums	**495 000**	**239 600**
Journées thématiques et web conférences	10 000	6 000
Salon des Maires	37 000	37 000
Salon Preventica	10 000	0
Salons	12 000	20 000
Commissions	1 000	600
Organisation de la Conférence Nationale	0	6 000
Organisation du Congrès	350 000	90 000
Outils d'information et de communication	50 000	80 000
Visio Conférence	25 000	0
Site internet	**7 000**	**1 000**
Maintenance / opérations informatiques	**15 000**	**15 000**
Dépenses imprévues	**5 414**	**5 374**
Dotations aux amortissements	**1 800**	**1 800**
TOTAL DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1 333 774**	**1 083 774**
Produits		
Cotisations	1 077 274	1 077 274
Autres ressources (dont produits financiers)	6 500	6 500
Recettes Congrès	250 000	
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 333 774**	**1 083 774**
RÉSULTAT	**0**	**0**

RA_2022_3.indd 31 29/11/2022 15:11

Projet de budget 2023

Le projet de budget 2023 s'inscrit dans une logique de maîtrise des frais généraux.

Il fait apparaître également le maintien du taux de la cotisation à 1,50 € par agent géré, taux voté à la baisse 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 élus 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, les équipements et fournitures, la location mobilière et immobilière, les assurances et honoraires, les frais de téléphonie et d'affranchissement, les frais de déplacement des personnels FNCDG, les frais de déplacement des Elus mais également des collaborateurs des Centres de gestion participant aux commissions qui sont pris en charge par la Fédération.

« ***Les remboursements de frais sont effectués sous réserve de remise des justificatifs de déplacement et concernent les réunions du Conseil d'Administration, du Bureau et des Commissions et sont limités à un élu et un collaborateur par réunion.***

Sont exclus les Assemblées Générales, les journées thématiques et les Congrès. Par ailleurs, seuls les frais de déplacement sont pris en charge par la FNCDG. »

Les frais de restauration, hôtellerie, taxi, VTC, etc… ne rentrent pas dans le cadre des remboursements de note de frais prévus par notre règlement intérieur.

Déplacement élus 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 uniquement (location de salle, restauration) mais aussi les frais liés aux déplacements et réceptions. Cette année, la prochaine Assemblée Générale sera délocalisée à Ajaccio le 9 juin 2023.

Communication / manifestations / forums

Ce poste intègre les manifestations, les outils d'information et de communication ainsi que la Visio conférence.
Les manifestations prévues en 2023 sont :

- La participation au salon des Maires
- La participation au salon de l'emploi et de la mobilité
- La participation au salon Nouvelle vie professionnelle
- 1 journée thématique
- La CNET.

La création, l'édition de brochures et d'outils d'information sont prévues dans le cadre d'un projet de campagne de communication sur la Fonction Publique Territoriale.

Site Internet

Ce poste prend en compte l'hébergement du site internet « fncdg.com », la maintenance, les mises à jour.

Opérations informatiques

Ce poste ne concerne que la maintenance des installations informatiques.

Recettes

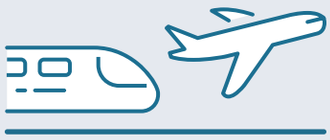
Elles correspondent au versement des cotisations des Centres de Gestion. Celles-ci restent stables suite à la proposition de fixer le taux de cotisation par agent géré à 1,50 € (depuis 2015). Et sont fondées sur une assiette de cotisation inchangée (effectif des CAP).

L'ensemble des cotisations à l'exception de celles correspondant aux deux Centres de Gestion non adhérents (CDG du Territoire de Belfort et CGF de Saint-Pierre-et-Miquelon), ont été inscrites pour l'année 2022.

RA_2022_3.indd 32 29/11/2022 15:11

Modalités de remboursement de frais de déplacement

Article 38 du règlement intérieur
Remboursement limité à un élu et un agent par Centre sur présentation d'un justificatif joint au formulaire de note de frais de la fédération
À renvoyer au plus tard dans le trimestre suivant le déplacement.



Déplacement en train ou en avion
Remboursement de la dépense réelle engagée (plafond pour les départements d'outre-mer).



Déplacement en voiture personnelle
Remboursement des indemnités kilométriques fixé à 0,38 €/km, frais de parking et péage autoroutier.

Ces remboursements concernent les réunions de :

- Conseil d'administration
- Bureau
- Commissions.

Sont exclus :

- Les Assemblées Générales
- Les Congrès
- Les journées thématiques.

RA_2022_3.indd 33 29/11/2022 15:11

Récapitulatif budgétaire de 2020 à 2023

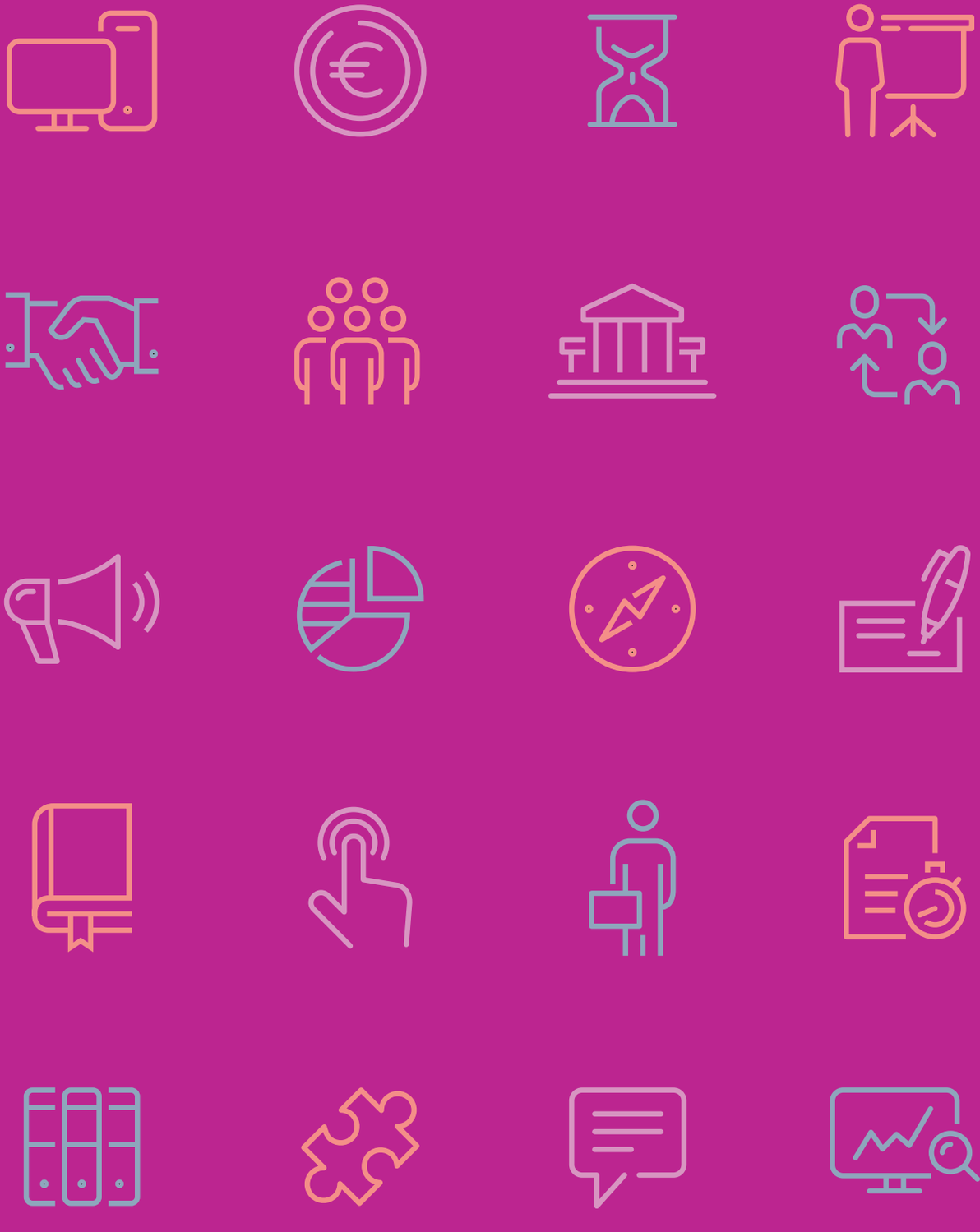
INTITULÉ	RÉALISÉ 2020	RÉALISÉ 2021
Charges à caractère général	**90 521**	**142 969**
Documentation générale	3 613	2 978
Petit équipement	7 374	3 102
Maintenance (fax, copies)	7 530	5 125
Fournitures de Bureau	9 796	9 868
Location immobilière	34 619	79 891
Assurance	2 278	2 300
Honoraires	4 320	4 800
Téléphonie et affranchissement	8 160	9 506
Frais administratifs et de services bancaires	1 782	1 766
Cotisation GIP	3 120	5 805
Déplacements Personnel FNCDG	5 615	12 006
Déplacements représentants CDG	2 314	5 822
Charges de personnel	**508 388**	**491 927**
Personnel	344 954	325 301
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage...)	161 856	135 188
Indemnité de Fonction Président	0	11 825
Formation	1 578	2 112
Frais recrutement personnel	0	17 501
Déplacements élus / fonctionnement des instances	**50 638**	**192 610**
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	17 779	125 597
Déplacements et réceptions	32 859	67 013
Communication / manifestations / forums	**232 806**	**132 558**
Journées thématiques et web conférences	1 100	0
Salon des Maires	0	34 784
Salon Preventica	6 240	2 400
Salons Emplois	154 895	9 057
Commissions	491	629
Organisation de la Conférence Nationale	0	0
Organisation du Congrès	0	0
Outils d'information et de communication	47 200	55 462
Visio Conférence	22 880	30 226
Site internet	**15 285**	**12 883**
Maintenance / opérations informatiques	**15 035**	**16 450**
Dépenses imprévues	**0**	**26 604**
Dotations aux amortissements	**1 660**	**9 411**
TOTAL DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT	**914 333**	**1 025 412**
Produits		
Cotisations	1 077 274	1 077 274
Autres ressources (dont produits financiers)	3 110	72 197
Recettes Congrès		0
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 080 384**	**1 149 471**
RÉSULTAT	**166 051**	**124 059**

RA_2022_3.indd 34 29/11/2022 15:11

BUDGET 2022	RÉALISÉ AU 30/09/2022	PROJETÉ AU 31/12/2022	BUDGET 2023
140 700	**135 748**	**148 736**	**149 000**
3 700	3 663	4 145	4 200
7 000	6 415	7 600	7 000
6 000	3 844	5 126	6 000
12 000	4 315	8 000	10 000
60 000	70 000	70 000	70 000
2 500	2 300	2 300	2 500
15 000	14 820	14 820	15 000
10 000	5 690	7 715	10 000
2 000	1 320	1 730	1 800
3 500	3 300	3 300	3 500
12 000	14 168	17 000	12 000
7 000	5 913	7 000	7 000
563 860	**318 742**	**474 913**	**567 000**
348 000	211 715	272 410	348 000
200 000	95 997	165 230	200 000
11 860	11 030	13 550	15 000
2 000	0	600	2 000
2 000	0	23 123	2 000
105 000	**64 558**	**86 420**	**105 000**
40 000	11 633	21 420	40 000
65 000	52 925	65 000	65 000
495 000	**460 324**	**558 794**	**239 600**
10 000	0	0	6 000
37 000	18 626	37 000	37 000
10 000	0	0	0
12 000	10 800	18 290	20 000
1 000	285	285	600
0	0	0	6 000
350 000	294 422	341 610	90 000
50 000	82 762	105 609	80 000
25 000	53 429	56 000	0
7 000	**525**	**525**	**1 000**
15 000	**18 565**	**23 500**	**15 000**
5 414	**14 740**	**19 300**	**5 374**
1 800	**0**	**1 700**	**1 800**
1 333 774	**1 013 202**	**1 313 888**	**1 083 774**
1 077 274	1 009 220	1 077 274	1 077 274
6 500	0	7 396	6 500
250 000	216 652	280 650	
1 333 774	**1 225 872**	**1 365 320**	**1 083 774**
0	**212 670**	**51 432**	**0**

RA_2022_3.indd 35 29/11/2022 15:11

Rapport d'orientation 2023



RA_2022_3.indd 36 29/11/2022 15:11

Gestion des ressources humaines
Actions prévues en 2023

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 2023 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 en particulier des chantiers relatifs à l'égalité professionnelle, au plan santé au travail, au logement et à la simplification de la vie des agents, à l'apprentissage, à l'attractivité via notamment la réforme des carrières et rémunérations et le développement de la marque employeurs, à la réforme des retraites…

La feuille de route 2023 est largement guidée par les dispositions amendées puis adoptées par l'Assemblée générale de la FNCDG du 9 septembre 2022 lors de son congrès de Marseille.

Ainsi, la motion relative à la réforme de la fonction publique territoriale et à l'évolution des collectivités territoriales au regard des nouvelles règles de gestion des ressources humaines conduit à mener les actions prévues par ses sept axes d'adaptation et de simplification législatives et réglementaires :

1. Emploi – recrutement
2. Promotion et valorisation des parcours professionnels – évolutions de carrière
3. Agents contractuels
4. Rémunération
5. Rénover le dialogue social
6. Santé
7. Prolonger les efforts de mutualisation des CDG par l'adhésion obligatoire des collectivités et établissements non affiliés à un socle de compétences refondé prolongeant les efforts de mutualisation réalisés par les CDG.



RA_2022_3.indd 37 29/11/2022 15:11

AXE 1
Emploi – recrutement

▸Refondre le dispositif de déclarations de vacances d'emploi

L'obligation de publicité des vacances d'emploi imposée par le respect du principe d'égal accès aux emplois publics conduit dans des proportions considérables à la publication de DVE « simples », non assorties d'une offre d'emploi.

Il s'agirait d'envisager l'aménagement de cette obligation en réduisant l'obligation sur les postes réellement à pourvoir

▸Favoriser le recrutement et la formation des agents exerçant les fonctions de secrétaires de mairie

L'anticipation des départs à la retraite, les évolutions importantes que connaît cette profession et sa position de premier métier en tension justifient un ensemble de mesures pour favoriser le recrutement et la formation de ces agents.

▸Ouvrir pour les apprentis une voie d'accès spécifique à la FPT et étendre au secteur public l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation

Une voie d'accès spécifique pourrait être ouverte aux apprentis, s'ajoutant aux voies existantes : elle comprendrait des épreuves simplifiées (sans phase d'admissibilité) avec une forte coloration professionnelle.
La création d'un contrat de professionnalisation, successif au contrat d'apprentissage, permettrait à l'apprenti diplômé de bénéficier d'une plus grande possibilité de pérennisation d'un poste dans la FPT, dans un contexte de baisse d'attractivité des collectivités.

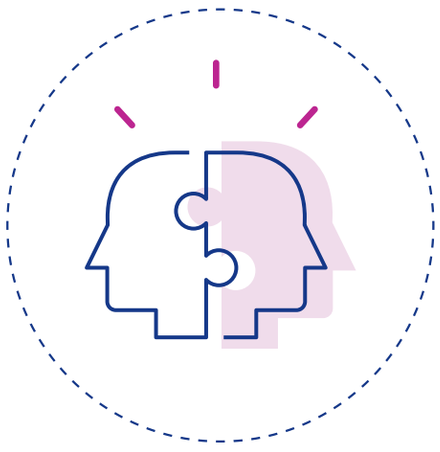
▸Réduire la période de services nécessaires pour présenter un concours interne afin de lutter contre le phénomène des « faux externes » et rééquilibrer les quotas de répartition des postes mis aux concours en faveur du concours interne

Un nombre important d'agents contractuels, ne disposant pas des années de services requises pour le concours interne, privilégie l'inscription en externe. Pour lutter contre ce phénomène des « faux externes », il s'agirait de réduire la période de services nécessaire pour présenter un concours interne et de réexaminer les quotas de répartition des postes mis aux concours qui actuellement privilégient la voie externe.

▸Assurer le développement des concours sur titres (filière médico-sociale par exemple) et envisager la suppression de certaines opérations (exemple de la filière culturelle ou des premiers grades d'accès ouverts aux recrutements directs)

Compte-tenu des possibilités offertes par la loi, des difficultés de recrutement et de la spécificité de certaines compétences mais également de la baisse d'attrait pour les concours et des coûts d'organisation, une généralisation des concours sur titres devrait être mise en œuvre : les textes réglementaires fixant leurs modalités d'organisation devraient être révisés pour ouvrir cette possibilité.

De plus, la spécificité des compétences et les coûts importants d'organisation des concours de la filière artistique devraient conduire à cette modalité d'organisation, voire à la suppression des opérations concours concernant cette filière.



RA_2022_3.indd 38 29/11/2022 15:11



AXE 2
Promotion et valorisation des parcours professionnels – évolutions de carrière

▸Identifier et lever les freins à l'avancement de grade

Si l'encadrement de l'avancement de grade est indispensable et protecteur, certaines règles constituent des freins à l'évolution professionnelle qu'il conviendrait de lever.

Par exemple, selon les dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B, en cas d'absence persistante de lauréats à l'examen professionnel, aucun avancement ne peut être prononcé.

▸Réformer la promotion interne pour favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures par l'amélioration des dispositifs réglementaires de recrutement au titre de la promotion interne

Le nombre de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne a été réduit du fait de l'existence de quotas réglementaires correspondant souvent à un poste ouvert à la promotion interne pour trois recrutements, quotas qui, souvent, ne peuvent être atteints du fait d'un nombre insuffisant de recrutements intervenus.

Par ailleurs, le fonctionnaire proposé à la promotion interne doit avoir réalisé, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, les formations de professionnalisation prévues. Le respect de ces obligations de formation, apprécié sur des périodes révolues, est très strictement défini par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008.

Aussi, les dispositions réglementaires doivent être modifiées ou complétées pour élargir et assouplir les possibilités offertes, sans pour autant enlever le caractère minoritaire des promotions internes, eu égard au principe du recrutement par concours.

AXE 3
Agents contractuels

▸Donner des perspectives d'évolutions professionnelles en cohérence et dans le respect du cadre statutaire actuel

Un nombre croissant de contractuels est nommé sur emploi permanent.

En 2019, le nombre d'agents contractuels recrutés sous CDI et sous CDD a continué de progresser. Entre 2017 et 2019, le nombre d'agents contractuels recrutés en CDI a d'ailleurs quasiment doublé. Les nominations de contractuels sur emploi permanent concernent une part importante des recrutements (38,6% des nominations en 2019, alors qu'ils constituent moins de 25% des effectifs).

Une fonction publique de carrière n'est pas en soi un obstacle aux perspectives d'évolution professionnelle des agents contractuels et l'approfondissement de leurs droits du fait des rapprochements successifs avec ceux des fonctionnaires tend à les placer dans une situation juridique « quasi-statutaire ».

Une réflexion pourrait être engagée nationalement, comme par exemple l'ouverture du CDI en primo-recrutement, le développement de mécanismes permettant aux agents en CDI une évolution professionnelle, dans le respect de la loi et des principes statutaires…

RA_2022_3.indd 39 29/11/2022 15:11

AXE 4
Rémunération

▸Garantir plus d'équité entre agents publics

La rémunération des agents publics se décompose en une part indiciaire et en une composante indemnitaire. Le régime indemnitaire n'est pas institué dans toutes les collectivités territoriales (87% ont instauré un régime indemnitaire) et constitue une part plus ou moins importante de la rémunération des agents. Dans certaines collectivités, afin d'attirer les candidats, le niveau d'IFSE est supérieur à 20% de la rémunération globale.

Afin de garantir une équité entre les agents publics, le traitement indiciaire lié au cadre d'emplois doit demeurer la principale composante de la rémunération.
A l'instar de ce que prévoit le rapport sur les perspectives salariales de 2022, les conditions de fixation et d'évolution des rémunérations doivent être mieux définies et cohérentes au regard du statut et de la catégorie de chaque agent.

Sur un autre plan, à l'instar de ce qui est prévu en cas de congés de maternité et liés aux charges parentales, le principe du maintien des primes et indemnités pourrait être étendu aux agents placés en CITIS, d'autant que la durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

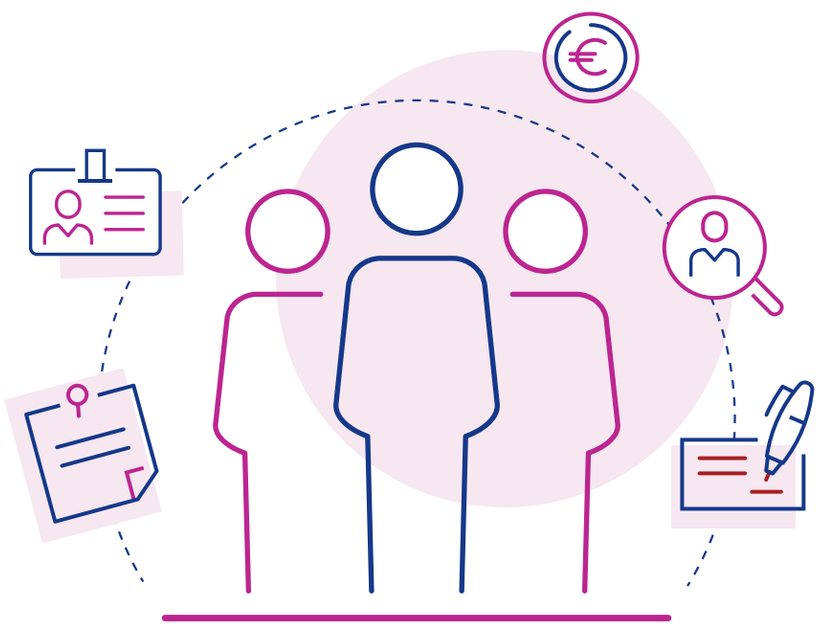
Le RIFSEEP devrait être ouvert aux agents de la police municipale, l'IAT ne permettant pas de mettre en œuvre une politique indemnitaire cohérente.

AXE 5
Rénover le dialogue social

▸Etendre sur mandat la compétence des CDG aux collectivités et établissements affiliés obligatoires de plus de cinquante agents en matière de négociation collective

Les CDG ne sont autorisés à négocier et à conclure un accord que pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial, alors que les Centres, en matière de PSC, concluent pour le compte des collectivités et de leurs établissements, affiliés ou non, des conventions de participation.

Aussi, il s'agirait de réduire une certaine dichotomie en ouvrant la possibilité que le Centre de Gestion soit habilité par une collectivité ou un établissement de plus de cinquante agents (mais affilié au CDG) à participer aux négociations et à conclure un accord pour leur compte avec les organisations syndicales représentatives au sein du CST de cette collectivité ou cet établissement.



RA_2022_3.indd 40 29/11/2022 15:11

AXE 6
Santé

▸Lancer une réflexion sur la gestion de la maladie et de l'absentéisme dans la fonction publique territoriale

La collectivité supporte la majeure partie du coût de la maladie et des absences, les fonctionnaires ne relevant pas de la CPAM. Les absences pour raison de santé pèsent lourd dans les budgets de fonctionnement, alors même que les collectivités ont des marges de manœuvres financières réduites.

Une réflexion sur la gestion de la maladie pourrait être lancée dans le cadre de la coordination des employeurs territoriaux et pourrait porter sur les problématiques suivantes : doit-on redéfinir le système d'auto-assurance en matière de maladie ? Doit-on renforcer les dispositifs de contrôle des arrêts de maladie ? Doit-on faire évoluer le cadre applicable aux congés de maladie ordinaire ? Doit-on renforcer le cadre de l'assurance statutaire ?

NOTA BENE

• **Assurance statutaire :** ces questions se posent notamment compte-tenu des difficultés rencontrées : les assureurs faisant valoir la situation nationale dégradée des absences pour raison de santé modifiant leur appréciation du risque auprès des collectivités territoriales, de même que des contraintes de solvabilité et de provisionnement. Cette situation provoquant, pour certains CDG portant les contrats d'assurance groupe, différentes difficultés dans le cadre de la révision de ces contrats dès lors que l'assureur considère que leurs résultats sont déséquilibrés : augmentation conséquente des taux (les garanties de taux sur des contrats de 4 ans n'étant pas maintenues face à une dérive des absences), allongement des franchises, pourcentage d'indemnités journalières revu à la baisse ou, plus radical, résiliations du contrat dans un nombre de cas limité. L'augmentation des taux de cotisation, que ce soit sur le petit marché ou les tranches conditionnelles, concerne les contrats en cours d'exécution et a fortiori le renouvellement des contrats arrivés à échéance.
Ces difficultés invitent notamment à poursuivre les efforts engagés en matière de surveillance et de pilotage des absences pour raison de santé, à renforcer les démarches de prévention et de formation aux risques professionnels y compris psycho-sociaux, à développer la mise en place de démarches qualité de vie au travail…
Face aux enjeux de maîtrise des absences pour raison de santé, de réforme de la construction et de l'évolution des contrats groupe et afin de concilier le maintien d'une protection pour le budget des collectivités tout en conservant une certaine attractivité pour les assureurs (compte-tenu de la réduction du nombre d'acteurs sur marché de l'assurance statutaire), une réflexion, engageant l'accompagnement des CDG auprès des collectivités, sur des modalités responsables et durables de l'assurance statutaire, est nécessaire.
• **Protection sociale complémentaire :** l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la PSC est venue rendre obligatoire la participation des employeurs territoriaux à la prévoyance et à la couverture complémentaire santé de leurs agents ; elle a confié aux CDG la compétence de conclure, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, des conventions de participation, les Centres ayant vocation à s'adresser à l'ensemble des collectivités et établissements.

De plus, parmi les éléments renforçant l'activité des Centres en matière de PSC, l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 a instauré une nouvelle compétence des CDG en matière de négociation d'accords collectifs : les CDG peuvent être autorisés à négocier et à conclure un accord pour le compte des collectivités territoriales et des établissements ne disposant pas d'un comité social territorial.
La FNCDG s'est engagée au sein de la Coordination des employeurs territoriaux, tant dans l'élaboration de l'ordonnance PSC que dans celle de son premier décret d'application, pour promouvoir une réforme ambitieuse en termes de garanties des risques et de participation des employeurs à leur financement. Au-delà de la démarche volontariste des employeurs publics locaux dans la détermination des garanties et la fixation du taux de couverture des risques en matière de prévoyance, ce dispositif a également tenu compte de la nécessité de laisser des marges de négociation au niveau local pour améliorer le panier minimal. Cependant, l'amélioration du dispositif au plan local sera nécessairement inspirée par les travaux menés au plan national dans le cadre des négociations avec les organisations syndicales. Elles devraient conduire, à la suite de la conclusion récente d'un accord de méthode, à un accord ayant pour ambition de réaffirmer les garanties « socles » qui seront la base des négociations locales, la maîtrise du pilotage du dispositif et la détermination d'un cadre de référence des futures négociations et de mise en œuvre de la réforme, dans le respect tant du dialogue social local que de la libre administration des collectivités territoriales.
Dans le cadre de ces discussions, cette réforme incite les employeurs à être force de propositions concernant la révision du décret du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités au financement de la PSC de leurs agents, en vue, par exemple, de mettre en place des dispositifs solidaires. De plus, si le décret d'application du 20 avril 2022 participe de l'élaboration du cahier des charges en vue des mises en concurrence, l'absence à ce jour de révision du décret du 8 novembre 2011, en conséquence de la réforme, rend cependant complexe la stabilisation des cahiers des charges.
Enfin, la conclusion de convention de participation à un niveau supra-départemental est à l'étude dans plusieurs régions, les CDG évaluant actuellement l'opportunité de maximiser la mutualisation par la conclusion des conventions à ce niveau et la possibilité de conclure des accords collectifs négociés. Le caractère obligatoire de la participation financière des employeurs, la place occupée par les CDG pour le compte des collectivités dès avant la réforme de la protection sociale, et le rôle des Centres en matière d'accords collectifs constituent autant de motifs d'accompagnement des employeurs locaux et de contribution aux travaux menés au plan national.

▸Renforcer les dispositifs de lutte contre la pénibilité et instaurer un droit à la reconversion professionnelle

Une première proposition consisterait à identifier les métiers à risque, ouvrant aux agents les exerçant le bénéfice d'une surveillance médicale renforcée et permettant de sensibiliser les employeurs locaux afin de prévenir les situations d'inaptitude au travail.

La création d'un droit à reconversion, s'appuyant à la fois sur le conseil en évolution professionnelle et sur la formation, semble indispensable pour prévenir les situations d'usure professionnelle, même si des outils existent déjà pour tenter de la prévenir dans le cadre des périodes de préparation au reclassement ou du conseil en mobilité. Toutefois, ces outils nécessitent d'être renforcés et, afin de réduire les inégalités constatées dans le déploiement de la mission « conseil en évolution professionnelle ».

RA_2022_3.indd 41 29/11/2022 15:11

▸ Mettre en place un plan d'actions en faveur du recrutement des médecins du travail

Le décret du 13 avril 2022 tend à améliorer l'organisation des services de médecine préventive. Toutefois, la proposition d'aligner la périodicité de la visite médicale des agents sur celle en vigueur dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'Etat (tous les 5 ans contre 2 dans la FPT) n'a pas été retenue. Cela aurait permis de renforcer la surveillance des agents ayant plus particulièrement besoin de surveillance médicale et notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents en PPR…

Il conviendrait également de favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail en réactivant le dispositif qui fut promu par la loi du 17 janvier 2002 et le décret du 3 octobre 2003 organisant un processus de reconversion des médecins libéraux.

Par ailleurs, afin de lutter contre la concurrence entre les secteurs privé et public, il est souhaitable de créer un « contrat d'engagement de service public » imposant un engagement de service d'une durée minimale de 4 ans au médecin collaborateur recruté dont la formation en médecine du travail a été pris en charge financièrement par une collectivité.

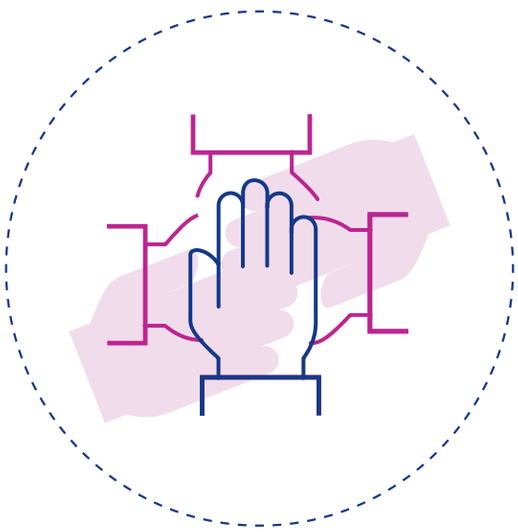
AXE 7

Prolonger les efforts de mutualisation des CDG par l'adhésion obligatoire des collectivités et établissements non affiliés à un socle de compétences refondé prolongeant les efforts de mutualisation réalisés par les CDG

Si la majorité des collectivités non affiliées adhèrent au socle commun, les missions justifiant cette adhésion ne correspondent pas nécessairement à l'ensemble des missions du socle, réputé insécable.

Le socle commun obligatoire de missions pourrait être refondé pour tenir compte des besoins de tiers de confiance des collectivités territoriales. Ce socle révisé pourrait être constitué des missions suivantes : secrétariat des conseils médicaux, organisation de tous les concours et examens professionnels de catégories A, B et C, bourse de l'emploi, conseil juridique statutaire.

Par ailleurs, pourrait être proposée une adhésion optionnelle à des socles différenciés recoupant plusieurs missions.



RA_2022_3.indd 42 29/11/2022 15:11

AXE 8
Le projet de transformation de la FNCDG en établissement public

Le Conseil d'Administration de la FNCDG a validé, lors de sa réunion du 12 mai 2022, la constitution d'un Groupe de Travail « statut FNCDG ».

Celui-ci comprend 8 administrateurs et 8 représentants de l'ANDCDG ayant pour objectif d'examiner la possibilité d'une transformation en établissement public et de définir le champ de compétences et les modalités de fonctionnement de ce centre national de coordination des CDG.

Les premiers travaux du Groupe, réuni le 29 septembre 2022, ont eu à connaître, notamment, des thèmes de réflexion ouverts, à l'unanimité, par le Conseil d'administration du 25 Août 2022, qui figuraient sur le projet de motion de l'Assemblée Générale du 9 septembre dernier à Marseille, laquelle a acté le principe d'une transformation du statut de la FNCDG. Ces thèmes ayant pour objet de lancer quelques éléments constitutifs possibles à destination de l'Assemblée, mais sans objectif de validation puisque cette mission est dévolue au Groupe de travail.

Ce Groupe de Travail, qui se réunira à nouveau le 25 novembre 2022, aura à rendre ses travaux pour fin mars 2023 en vue d'une sensibilisation des associations d'élus et des pouvoirs publics au printemps 2023.

Les conclusions du groupe de travail feront l'objet d'un large débat en AG. Avant toute communication ou diffusion externe de ces propositions, les préconisations formulées par le groupe de travail pourront ainsi être amendées, modifiées par les membres de l'assemblée générale avant d'être validées ou non.

Parmi les premiers éléments qui peuvent être pris en considération, on peut souligner qu'au-delà des possibilités et des obligations de mutualisations supra-départementale, régionale ou interrégionale des Centres de Gestion, la coordination nationale est depuis près de 40 ans exercée par une association, la FNCDG.

De même, dans un contexte d'évolution et de développement des Centres et de la coordination inter-CDG, la FNCDG joue pleinement le rôle de coordonnateur national des CDG. Ces dernières années, par exemple, la mutualisation nationale est apparue indispensable notamment pour la mutualisation des concours et des examens, l'organisation des conférences nationales de l'emploi territorial, la gestion de la crise COVID, l'observation de l'emploi territorial.

La FNCDG, en tant que membre de la coordination des employeurs territoriaux, a une place renforcée auprès des pouvoirs publics, quant à l'évolution des Centres et, plus largement, relativement aux réformes de la fonction publique territoriale.

A cet égard, la Fédération s'est vue confier des missions de service public, comme par exemple :
– Le pilotage avec la DGAFP, la DGOS, le CNFPT et le GIP informatique des CDG d'un portail national sur l'emploi territorial
– La mise en œuvre de la plateforme d'inscription aux concours, en collaboration avec le GIP Informatique des CDG
– La gestion des relations avec la CPAM pendant la crise COVID
– La centralisation des questions des instances médicales dans la procédure d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 dans la fonction publique territoriale.

Pour autant et malgré la mise en œuvre de ces différentes missions, la FNCDG voit son action et sa représentativité fortement limitées en raison de son statut associatif.

Il s'agit donc d'approfondir la réflexion quant à la création d'un établissement public national des CDG reprenant les missions de l'association, ayant pour vocation essentielle, comme aujourd'hui, la coordination inter-centres.

D'ores et déjà, un certain nombre de pré-requis inspire les travaux du GT : la création d'un établissement public national telle qu'envisagée n'entraînerait pas de transfert de compétences des CDG à cet établissement ; les Centres, s'administrant librement, conserveraient la responsabilité de l'exercice des missions assumées au profit des collectivités et des établissements telles que définies actuellement par le code général de la fonction publique ; cet établissement aurait des missions de coordination différentes de celles des coordinations régionales, dans un ressort national qui lui serait propre.

A l'issue des travaux du Groupe dédié au sujet, une stratégie de communication devrait être mise en place, sachant que cette évolution serait la reconnaissance d'un savoir-faire, mais emporterait également une responsabilité toute particulière : influer sur l'environnement législatif et réglementaire pour mieux accompagner les Centres de Gestion et les collectivités territoriales dans leur adaptation aux transitions qui augurent, possiblement, un changement de modèle du Service Public français.

RA_2022_3.indd 43 29/11/2022 15:11

AXE 9
La constitution d'un Observatoire national de l'emploi territorial

Enfin, en dehors des axes d'orientation définis par les motions adoptées lors du dernier Congrès de la FNCDG, une réflexion sur un projet de constitution d'un Observatoire national de l'emploi doit être menée en 2023 :

Les articles L 452-35 et L 452-37 du code général de la fonction publique prévoient que les Centres de Gestion assurent dans leur ressort territorial 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 dont ils élaborent les perspectives d'évolution à moyen terme ainsi que des compétences et des besoins de recrutement.
La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a ajouté cette mission à la liste de celles dont l'exercice est coordonné au niveau régional.

Les CDG ont également compétence pour le recueil des données sociales consolidées par leurs Observatoires régionaux de l'emploi : les CDG accompagnent le recueil des données alimentant le bilan social et se positionnent depuis plusieurs années comme des acteurs de premier plan quant à l'observation de l'emploi public territorial.

Cette fonction a été renforcée depuis 2021 avec l'appui à la présentation du rapport social unique et l'application « Données Sociales » qui, depuis 2018, permet la saisie et la collecte des données relatives au Rapport Social Unique. Partagée par l'ensemble des CDG, elle permet à tout établissement public local ou collectivité territoriale de répondre à son obligation d'élaboration du RSU, et ce quelle que soit sa taille, conformément à l'article 2 du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020.

Déjà, certaines publications nationales de la FNCDG, en coopération avec l'ANDCDG, dépassent l'observation de l'emploi local public territorial ou l'analyse territoriale des données sociales.

On peut citer le Panorama de l'emploi territorial qui apporte un nouvel éclairage sur l'évolution de l'emploi public et, partant, les défis auxquels sont confrontés les employeurs territoriaux, ou encore l'étude « 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines » de la FNCDG et l'ANDCDG.

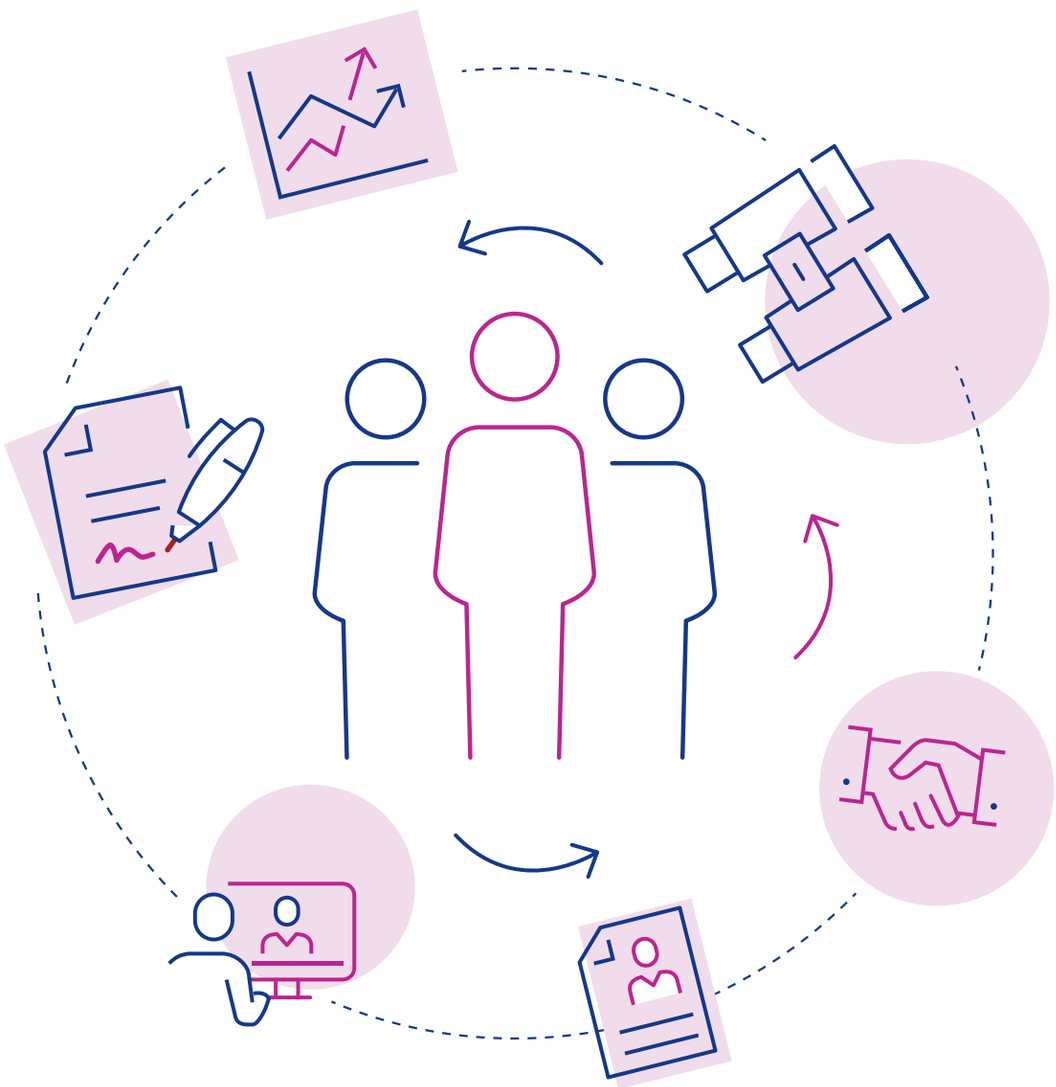
Issue d'un travail collaboratif entre les différents observatoires régionaux de l'emploi des CDG, cette étude valorise les données sociales des collectivités et accompagne ces dernières dans l'élaboration et l'évolution de leurs politiques RH et de leurs lignes directrices de gestion, en répertoriant 38 indicateurs « RH » rassemblés autour de 10 groupes thématiques : effectifs, âge, temps de travail, mouvements, budget et rémunération, formation, absences, conditions de travail, protection sociale et égalité professionnelle.

Ces informations, indicateurs et analyses ont pour véritables finalités d'éclairer les employeurs publics dans la définition et l'actualisation de leur stratégie pluriannuelle des ressources humaines, de contribuer au dialogue social via, par exemple, le débat relatif à l'évolution des politiques RH et de répondre aux besoins de GPEEC, se réalisant avec la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, qui n'est autre qu'une politique d'anticipation de gestion des ressources humaines située dans un contexte budgétaire, définie compte-tenu des projets et de l'évolution des missions des collectivités ainsi que de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

C'est sur la base de l'analyse de ces indicateurs que peuvent être définis les orientations en matière de politique des ressources humaines, mis en œuvre des leviers managériaux, des politiques de prévention et d'attractivité, des pistes d'amélioration des conditions de travail, des outils prospectifs… qui permettent la réalisation du projet politique Ressources Humaines de chaque collectivité.

Cependant, si les mutualisations se sont développées, elles sont restées informelles au plan national.
Le franchissement d'un seuil apparaît désormais nécessaire par la constitution d'un Observatoire national de l'emploi territorial, fondé sur l'exploitation des données sociales contribuant au pilotage des ressources humaines, des bases de données concours, carrière, emploi… et ouvrant la possibilité de nouvelles études sur l'ensemble des thématiques intéressant la gestion des ressources humaines, telles que : l'emploi, les parcours professionnels, 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…

La constitution de cet Observatoire national passera par une coordination des actions entre la FNCDG et le GIP Informatique, associant les CDG, et spécialement les CDG coordonnateurs et leurs observatoires régionaux.



RA_2022_3.indd 45 29/11/2022 15:11





80 rue de Reuilly
75012 Paris

01 53 30 09 99
secretariat@fncdg.com

fncdg.com

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

RA_2022_3.indd 48 29/11/2022 15:11