FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

RAPPORT ANNUEL

2021





Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

SOMMAIRE

Rapport d'activité p.5

2021, une année de renouvellement p.7

Une participation active aux réflexions et réformes relatives à l'évolution de la fonction publique p.14

L'accompagnement des CDG et des collectivités pendant la crise sanitaire p.30

La coordination et la mutualisation de l'action des CDG p.36

L'observation de l'emploi public local p.46

La communication et l'information p.50

Rapport financier p.55

Rapport d'orientation p.71

RAPPORT D'ACTIVITÉ

RAPPORT D'ACTIVITÉ

1 2021, UNE ANNÉE DE RENOUVELLEMENT

L'année 2020 fut marquée par le renouvellement des conseils municipaux, entrainant par là même une série d'élections touchant au plus près les Centres de Gestion.

En effet, l'année 2020 a été rythmée par le renouvellement des Conseils d'administration des CDG au mois d'octobre, avec une installation des exécutifs entre novembre 2020 et janvier 2021 (une note de la DGCL du 3 novembre 2020 ouvrait la possibilité d'installer le CA après la période de deuxième confinement).

Le renouvellement des instances de la Fédération s'est déroulé au mois de février 2021.

LA RÉUNION DE PRÉSENTATION DES NOUVEAUX MEMBRES DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Le 21 janvier 2021, sous l'impulsion du Président de la Fédération, une journée d'information a été organisée avec l'ensemble des Présidents de CDG nouvellement élus et les administrateurs délégués afin de préparer les opérations électives de renouvellement du Conseil d'administration et du Bureau de la FNCDG.

55 élus ont participé à cette réunion :
- 20 réélus
- 26 nouvellement élus
- 9 anciens présidents membres de l'AG de la FNCDG lors du mandat précédent.

Cette réunion avait pour objet de présenter le rôle, la place de la FNCDG au sein des autres structures nationales représentant les employeurs territoriaux, ses instances mais aussi ses principales règles de fonctionnement. Le Président et le secrétaire général ont également exposé les différentes actions engagées et réalisées depuis 2014. Ce bilan de mandat a été remis à l'ensemble des CDG présents et mis en ligne sur le site de la Fédération.

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

LA FNCDG AU CŒUR DE L'EVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Bilan de mandat
2014 2020

LES NOUVELLES INSTANCES

Dans le prolongement de l'élection des représentants au Conseil d'administration des Centres de Gestion, qui suivait le renouvellement général des conseils municipaux, et de celle des exécutifs des Centres, la FNCDG a renouvelé son Conseil d'administration le 25 février 2021.

L'Assemblée générale de la Fédération, avec un taux de participation de 88 , a élu quarante Administrateurs formant le nouveau Conseil d'administration, qui a lui-même procédé à l'élection de son Président, renouvelant le mandat de Michel HIRIART (CDG 64) élu à l'unanimité,



BLEUNVEN Yves • Morbihan
BRUNEL Serge • Aude
CHAMBON Louis • Cantal
CHAPUIS Miche • Haute-Loire
GALZIN Florence • Loiret
GOURMAND Patricia • Côte d'Or
LASSERRE Jean Pierre • Corrèze
LEVEL Daniel • Grande Couronne
LORENTZ Michel • Bas-Rhin
MATERGIA Daniel • Meurthe-et-Moselle
NICOLIN Yves • Loire
OTTAVI Antoine • Corse du Sud
PEREA Laurent • Dordogne
PICOLLET Auguste • Savoie
RECORS Roger • Gironde
RENAUD Edouard • Vienne
RICHEFOU Olivier • Mayenne
SIMON Christian • Var
SUAU Laurent • Lozère
THIBAULT Anne • Seine-et-Marne
TRICARD Béatrice • Haute-Vienne
VALENTIN Patrice • Marne
VERDIER Fabrice • Gard
WEISS Jean-Claude • Seine Maritime

et des membres du Bureau composé de Vincent LE MEAUX, 1er Vice-Président (CDG 22), Philip SQUELARD, 2e Vice-Président (CDG 44), Jean-Marc FRIZOT, 3e Vice-Président (CDG 71), Jacques-Alain BENISTI, 4e Vice-Président (CIG Petite Couronne), Philippe LOCATELLI, 5e Vice-Président (CDG 69), Eric DURAND, 6e Vice-Président (CDG 59), Sylvain CALS, Trésorier (CDG 81), Alain VASSELLE, Trésorier Adjoint (CDG 60), Antoine DE MENTHON, Secrétaire Général (CDG 74), Gilles ADELSON, Secrétaire Général Adjoint, (CDG 973).

Autres membres du Conseil d'administration

AMIOT Marie-Christine • Nièvre
AVEROUS Gil • Indre
BALLAND Michel • Vosges
BARTHELEMY Maurice • Aveyron
BLEUBAR Denise • Guadeloupe

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

Communiqué de presse du 26 février 2021

Elections du nouveau Conseil d'Administration de la FNCDG

Dans le prolongement de l'élection des représentants au Conseil d'administration des Centres de Gestion, qui suivait le renouvellement général des conseils municipaux, et de celle des exécutifs des Centres, la FNCDG a renouvelé son Conseil d'administration le 25 février 2021 pour la durée du mandat qui s'ouvre.

L'Assemblée générale de la Fédération, avec un taux de participation de 88 %, a élu quarante Administrateurs formant le nouveau Conseil d'administration, qui a lui-même procédé à l'élection de son Président, renouvelant le mandat de Michel HIRIART (CDG 64) élu à l'unanimité, et des membres du Bureau composé de Vincent LE MEAUX, 1er Vice-Président (CDG 22), Philip SQUELARD, 2ème Vice-Président (CDG 44), Jean-Marc FRIZOT, 3ème Vice-Président (CDG 71), Jacques-Alain BENISTI, 4ème Vice-Président (CIG Petite Couronne), Philippe LOCATELLI, 5ème Vice-Président (CDG 69), Eric DURAND, 6ème Vice-Président (CDG 59) Sylvain CALS, Trésorier (CDG 81), Alain VASSELLE, Trésorier Adjoint (CDG 60), Antoine DE MENTHON, Secrétaire Général (CDG 74), Gilles ADELSON, Secrétaire Général Adjoint, (CDG 973).

Quatre commissions (*"Evolutions institutionnelles, communication, partenariat", "Concours, recrutement, emploi public", "Santé au travail", "Carrière"*) et deux groupes de travail (*"Dialogue et politiques sociales", "Mutualisation, nouvelles compétences"*) ont été institués, co-présidés chacun par un vice-Président et un Administrateur.

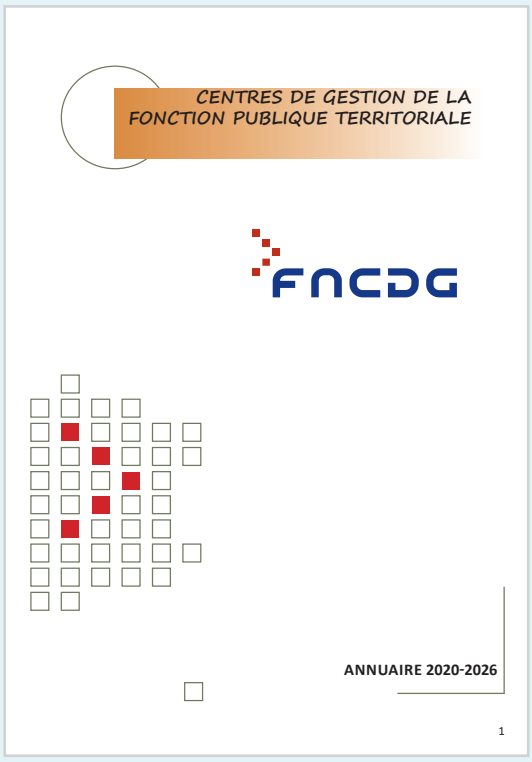
Dans un contexte de poursuite de la transformation de la fonction publique, le Président Michel HIRIART a rappelé *« les nombreux défis que les Centres et leur Fédération sont prêts à relever au service de l'efficacité de la gestion des ressources humaines, en réponse aux besoins de l'ensemble des collectivités et établissements »*.



Michel Hiriart, Président de la FNCDG

L'ANNUAIRE NATIONAL DES PRÉSIDENTS ET REPRÉSENTANTS DES CDG À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FÉDÉRATION

En septembre, a été diffusé à l'ensemble des CDG l'annuaire des instances 2020-2026.
À chaque début de mandat, pour favoriser les échanges avec les Centres de Gestion et entre eux, est publié l'annuaire national des Présidents et Représentants des CDG à l'Assemblée générale de la Fédération. Au-delà des rencontres en Assemblée générale, Conseil d'administration, Commissions ou Groupes de travail, ce trombinoscope rappelle également la composition des instances et facilite la communication entre Centres.
L'annuaire mis à jour présente les différents mandats exercés par les Présidents et Représentants des CDG au sein de la Fédération, de même que leurs fonctions locales, ainsi que les coordonnées des Directeurs et Directeurs-adjoints.
Cet outil de liaison est également disponible en ligne sur le site internet **www.fncdg.com** et sera, le cas échéant, mis à jour ou complété.



LA MODIFICATION DES STATUTS ET DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Lors de l'AGE du 15 octobre 2020, une refonte complète des statuts a été adoptée à la quasi-unanimité.

Cette refonte répondait à plusieurs enjeux et objectifs :

- Tenir compte de l'évolution du champ de compétences des CDG notamment depuis l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019

- Prendre en compte l'évolution des relations institutionnelles de la FNCDG (coordination des employeurs territoriaux) et favoriser une meilleure synergie avec les CDG coordonnateurs, le GIP informatique des Centres, le CNFPT

- Améliorer les règles de fonctionnement des instances avec la possibilité par exemple de tenir des réunions d'instance en visioconférence dans certaines circonstances.

Depuis le 15 octobre dernier, le nouveau conseil d'administration a été élu le 25 février 2021.
Lors du CA du 19 mai 2021, il a été proposé une nouvelle modification des statuts qui a fait l'objet d'une délibération à l'unanimité le 5 juillet lors de l'assemblée générale extraordinaire.

Les modifications statutaires proposées portaient sur :

- Le remplacement d'un administrateur en cas de vacance en cours de mandat pour cause de décès, démission ou perte de la qualité pour siéger : le conseil d'administration pourra pourvoir à son remplacement temporaire parmi les membres de l'assemblée générale sans qu'il soit demandé au CDG de l'administrateur décédé, démissionnaire ou ayant perdu sa qualité pour siéger de désigner un remplaçant. (Article 6.2.g des statuts)

- La possibilité pour le président de désigner une personne qualifiée sur une mission précise. Chaque désignation fera l'objet d'une lettre de mission présentée en conseil d'administration. (Article 6.4 des Statuts)

- L'instauration d'une indemnité de fonctions au président (Article 6.4 des Statuts)

- La participation des anciens membres de l'assemblée générale aux réunions de la FNCDG : Outre les réunions de Congrès de l'association et les colloques qu'elle organise, les anciens membres de l'assemblée générale, dont le mandat a expiré, peuvent être invités à participer aux réunions de l'Assemblée générale (Article 10 des Statuts).

Les propositions de réécriture du règlement intérieur portaient sur le fonctionnement de la Fédération avec :

- La redéfinition de l'envoi des convocations, de la communication des dossiers, des comptes-rendus
- L'introduction des précisions relatives au dispositif de délibération à distance en cas de circonstances exceptionnelles ou d'urgence notamment
- La définition du mode de fonctionnement des commissions et groupes de travail
- La définition des règles de prise en charge des frais de déplacement
- La précision des règles relatives à l'assiette de la cotisation
- La mise à disposition d'un système de vidéoconférence mutualisé
- La définition du montant de l'indemnité de fonctions du président
- Le rôle des personnalités qualifiées et leur mode de désignation.

Le nouveau règlement intérieur a également été approuvé à l'unanimité lors de l'AGE du 5 juillet 2021.

L'INSTALLATION DES COMMISSIONS ET DES GROUPES DE TRAVAIL

Quatre commissions et deux groupes de travail ont été institués pour ce mandat 2020-2026.

» Quatre Commissions pérennes :

1. Evolution institutionnelle communication, partenariat
2. Concours/recrutement/Emploi public
3. Santé, sécurité et qualité de vie au travail
4. Carrière.



» Deux groupes de travail indépendants des Commissions et liés à une thématique d'actualité ont été mis en place :

- Dialogue et politiques sociales
- Mutualisation, nouvelles compétences

Conformément au règlement intérieur de la FNCDG, les commissions et les groupes de travail sont co-présidés par le Président et/ou un Vice-Président et/ou un administrateur de la Fédération, désignés par le conseil d'administration.

Une soixantaine de représentants de CDG dont un tiers d'élus sont inscrits à chacune des commissions et chaque groupe de travail qui, du fait de la crise sanitaire, se sont tenus en visio-conférence en 2021.

Commissions	Co-présidence (Pdt /VP)	Copresidence (VP/Administrateur)
Evolution institutionnelle, communication, partenariat	M. HIRIART (64)	J.-A. BENISTI (Petite Couronne)
concours / recrutement/Emploi public	V. LE MEAUX (22)	D. LEVEL (Grande Couronne)
Santé, sécurité et qualité de vie au travail	E. DURAND (59)	A. THIBAULT (77)
Carrière	P. SQUELARD (44)	R. RECORS (33)
Groupes de travail	**Co-présidence (Pdt /VP)**	**Copresidence (VP/Administrateur)**
GT Dialogue et politiques sociales	JM. FRIZOT (71)	G. AVEROUS (36)
GT Mutualisation, nouvelles compétences	P. LOCATELLI (69)	D. MATERGIA (54)

COMMISSION CARRIÈRE

La première réunion de la commission en date du 22 juin a permis d'amorcer les travaux qui s'articuleront autour de plusieurs thématiques principales :

- Le suivi de l'évolution législative et règlementaire

La commission étudiera et sera force de propositions sur les projets de textes législatifs et réglementaires et notamment sur les derniers textes d'application de la loi TFP du 6 août 2019.

- La pérennisation de la mission MPO
- L'évolution de carrière des secrétaires de mairie
- Le lancement d'une enquête sur la mise en œuvre des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique
- La mise en œuvre du RIFSEEP dans les collectivités.

La seconde réunion organisée le 26 novembre 2021 a porté sur l'actualité juridique et l'évolution de la fonction de secrétaire de mairie.

COMMISSION CONCOURS, RECRUTEMENT, EMPLOI PUBLIC

Lors de la première réunion de la commission du 1er juillet, ont été abordés :

- Le transfert de l'organisation des concours de sapeurs-pompiers
- Le suivi du lancement de la plateforme "*concours-territorial*"
- L'aménagement des épreuves du fait de la crise sanitaire
- La réflexion sur les modes d'organisation des concours et examens professionnels
- La réalisation d'une enquête nationale annuelle sur les lauréats encore inscrits sur les listes d'aptitude au 1er juin 2021

- Le développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales
- La publication du panorama de l'emploi
- La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle
- L'évolution de la plateforme PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC
- La présentation de l'accord de méthode sur le télétravail
- La mise en place du RSU
- Le partenariat avec l'agence nationale de la cohésion des territoires sur le projet petites villes de demain.

COMMISSION SANTE, SECURITE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Le groupe de travail s'est tenu le 13 septembre. Plusieurs points étaient notamment inscrits à l'ordre du jour :

- La réforme des instances médicales et la refonte du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive

La commission s'est engagée à travailler sur plusieurs propositions s'agissant des évolutions des instances et de la médecine professionnelle : mise en œuvre du Conseil médical se substituant aux commissions de réforme et comités médicaux ; question de la pénurie de médecins de prévention ; visites périodiques et visites d'embauche…

- La mise en œuvre du plan santé au travail
- La reconnaissance de la covid comme maladie professionnelle
- Le Rapport *"Instaurer et concrétiser un droit à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi dans la FPT"* de la FS2 du CSFPT.

GROUPE DE TRAVAIL MUTUALISATION ET NOUVELLES COMPETENCES

Le groupe de travail s'est réuni le 6 juillet dernier. L'ordre du jour portait sur :

- L'état des lieux des missions exercées par les CDG
- La mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation et l'état du conventionnement avec le CNFPT
- L'élaboration d'un référentiel de compétences des CDG

GROUPE DE TRAVAIL DIALOGUE ET POLITIQUE SOCIALES

Le groupe de travail s'est réuni le 29 septembre et a examiné les points suivants :

- La mise en œuvre des accords négociés
- La protection sociale complémentaire : définition des paniers de garantie, modifications à apporter au décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011, élaboration d'un cahier des charges national
- Les contrats d'assurance statutaire
- L'organisation des élections professionnelles de 2022.

DE NOMBREUX MEMBRES AU CSFPT ET AU CCFP

La réunion d'installation du CSFPT a eu lieu le 5 mai 2021.

Parmi les 9 membres titulaires du bureau du CSFPT, trois administrateurs de la FNCDG sont représentés :

- Le Président
- Florence GALZIN (45)
- Gil AVEROUS (36).

Figurent également parmi les 9 titulaires et 18 suppléants au bureau du CSFPT plusieurs représentants des CDG :

- Philip SQUELARD (44)
- Alain VASSELLE (60)
- Olivier RICHEFOU (53)
- Bertrand MASSOT (28)
- Yohann NEDELEC (29)
- Laurent BURKEL (67)
- Jeanne COUTIERE (40)
- Jean-Louis COSTES (47)
- Chantal GANTCH (33)
- Christophe IACOBBI (04)
- Sylvie HUSSON (Petite Couronne).

Ces différents représentants siègent également au sein des 5 FS du CSFPT.

Gil AVEROUS a été élu président de la FS1 à laquelle la FNCDG est amenée à contribuer très régulièrement.
Concernant le conseil commun, le Président de la FNCDG a été désigné membre titulaire de la plénière et de la FS1 qui étudie tous les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à la fonction publique.
Il a pour suppléant Philip SQUELARD et Yohann NEDELEC.



2 UNE PARTICIPATION ACTIVE AUX RÉFLEXIONS ET RÉFORMES RELATIVES À L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE

LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les accords négociés

L'article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 a été remplacé par les articles 8 bis à 8 nonies dans leur rédaction issue de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.
Le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 fixe les modalités d'application des nouveaux articles 8 bis à 8 nonies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Ces nouvelles dispositions apportent plusieurs innovations visant à redéfinir le champ des négociations possibles et le cadre de conclusion des accords collectifs.

L'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 instaure une nouvelle compétence aux CDG en matière de négociation d'accords négociés. Les centres de gestion 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.

Le nouvel article 8 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 détermine les modalités de conclusion d'un tel accord. Ainsi, dans les collectivités territoriales et les établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial, le centre de gestion autorisé à négocier et conclure l'accord en application du 10° de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 détermine avec la ou les collectivités concernées les conditions de déroulement de la négociation ainsi que les modalités de conclusion de l'accord. L'application de l'accord est subordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

Pour la mise en œuvre des accords négociés, les travaux engagés par la FNCDG visent à élaborer une boîte à outils à destination des CDG mais aussi des collectivités reprenant des éléments méthodologiques et des modèles de documents

La protection sociale complémentaire (PSC)

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, prise sur le fondement de l'habilitation figurant à l'article 40 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit une participation obligatoire des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire. Ainsi, ce texte modifie l'écriture de l'article 22 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en prévoyant que les personnes publiques participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire.

La participation en santé ne pourra être inférieure à 50% d'un montant de référence à compter du 1er janvier 2026. La participation en prévoyance ne pourra

être inférieure à 20% d'un montant de référence à compter du 1er janvier 2025.
À cette fin, trois textes réglementaires doivent être pris :

- Un décret simple nécessaire à la détermination du montant de référence du panier santé (« *soins* ») en matière de couverture des risques définis à l'article L 911-7 du code de la sécurité sociale (trois versants)
- Un décret simple afin de fixer le niveau minimal des garanties apportées par les contrats en matière de prévoyance et le montant de référence afférent
- Un décret en Conseil d'Etat de réécriture du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements à la PSC.

La FNCDG a participé aux réflexions engagées pour la publication de l'ordonnance du 17 février 2021.

Lors de la réunion de la coordination des employeurs du 15 avril 2021, il a été proposé aux membres d'engager une consultation d'assistance à maîtrise d'ouvrage afin de définir les paniers et les montants de référence mais également des pistes d'évolution du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011.

La mission confiée au cabinet UNAP Conseils a permis notamment de :

- déterminer le contenu des garanties minimales du futur panier de prévoyance qui servira de base au calcul de la participation employeur (« *montant de référence* »)
- de définir l'assiette de cotisation de la couverture complémentaire et le niveau d'indemnisation souhaitable
- tenir compte de la nécessité de laisser des marges de négociation au niveau local pour améliorer le panier minimal
- de formuler des propositions de révision du décret du 8 novembre 2011 afin :
  - D'adapter le décret au regard des orientations de la réforme : mécanisme d'adhésion obligatoire en cas d'accord majoritaire et cas dans lesquels certains agents peuvent être dispensés de cette obligation en raison de leur situation personnelle ; conditions de participation de l'employeur public au financement des garanties en l'absence d'accord, définition des



mécanismes de solidarité et modalités de prise en compte des anciens agents non retraités...
- De traiter des questions spécifiques à la FPT : situation des fonctionnaires à temps non complet...

À l'issue de cette mission, un courrier de la coordination des employeurs a été adressé à Amélie de MONTCHALIN courant juillet.

Le premier projet de décret de mise en œuvre de la PSC sera examiné par le CSFPT en décembre et un travail d'échanges a été mené entre les membres de la coordination, l'ANDCDG, la DGCL et les organisations syndicales.

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 confie une compétence aux Centres de gestion en matière de protection sociale complémentaire. Le nouvel article 25-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les centres de gestion concluent, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, des conventions de participation. Ces conventions peuvent être conclues à un niveau régional ou interrégional selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Les collectivités et établissements publics peuvent adhérer à ces conventions de participation pour un ou plusieurs des risques que ces conventions sont destinées à couvrir, après signature d'un accord avec le centre de gestion de leur ressort.

La Fédération avait mené une enquête à l'automne 2020 auprès des Centres afin de déterminer la part des agents couverts par un contrat de participation et les prestations offertes.

51% des CDG ont d'ores et déjà mis en œuvre une convention cadre en matière de PSC, principalement en matière de prévoyance et de santé.

Le groupe de travail, en collaboration avec l'ANDCDG, élabore un cahier des charges *« national »* qui permet de recenser les clauses et les orientations incontournables en vue des mises en concurrence. Il sera mis à disposition des CDG qui l'aménageront compte-tenu des besoins recensés localement. Les cahiers des charges ainsi construits seront des socles modulables, en fonction de la sinistralité, de l'étendue des risques couverts et des garanties souhaitables, des strates de collectivités, notamment, sachant que les Centres ont vocation, dans le cadre de cette mission, à s'adresser à l'ensemble des collectivités et établissements.

L'ordonnance santé

L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique prévoit notamment qu'à compter du 1er février 2022, les commissions de réforme et comités médicaux seront remplacés par les conseils médicaux. Le conseil médical sera saisi pour avis dans les cas déterminés par un décret en Conseil d'Etat qui fixera également les modalités d'organisation et de fonctionnement de ce conseil.
L'ordonnance du 25 novembre 2020 renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les modalités suivant lesquelles un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant les congés pour raison de santé et le congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque celle-ci est de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle du fonctionnaire. Ce même texte modifie l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 concernant ses dispositions relatives au congé de longue maladie et au congé de longue durée mais également les dispositions relatives au temps partiel thérapeutique.

Les premiers textes d'application de cette ordonnance ont été publiés, notamment celui n°2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale, et le décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel thérapeutique.

Le projet de décret relatif au conseil médical a été présenté au CSFPT en novembre.

La FNCDG avait déposé plusieurs amendements sur ces différents textes, ces amendements ayant été défendus lors de la FS4 et de l'Assemblée plénière du CSFPT.

La codification du droit de la fonction publique

L'article 55 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a autorisé le Gouvernement à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit.

Un projet d'ordonnance portant codification de la partie législative du code général de la fonction publique a été soumis à l'avis du Conseil commun de la fonction publique réuni en assemblée plénière le 30 septembre 2021 et présenté au conseil des ministres du 24 novembre 2021.

Cette ordonnance vise à codifier la partie législative des textes concernant la fonction publique et en particulier les quatre lois dites statutaires n°83-634, n°84-16, n°84-S3 et n°86-33. Il rassemble également de nombreuses dispositions concernant la fonction publique réparties au sein d'autres lois, tout en modernisant et harmonisant leur rédaction. Cette opération de codification s'effectue à droit constant.



Cette ordonnance comporte une annexe qui constitue la partie législative du code général de la fonction publique.
Ce code est subdivisé en neuf livres :

- Livre 1er : Droits, obligations et protections
- Livre 2 : Dialogue social
- Livre 3 : Recrutement
- Livre 4 : Politique des ressources humaines
- Livre 5 : Parcours professionnels
- Livre 6 : Temps de travail : durée, organisation, droits sociaux
- Livre 7 : Rémunération et avantages divers
- Livre 8 : Santé et sécurité au travail/ Protection sociale
- Livre 9 : Dispositions particulières à certains emplois.

Outre la participation aux séances du CCFP sur ce texte, la FNCDG a été conviée aux réunions préparatoires organisées par la DGCL et la DGAFP en juillet et septembre.

Le lancement de la plateforme concours

En vertu des dispositions de l'article 89 de la loi du 6 août 2019 concernant l'organisation des concours, les multi-inscriptions seront désormais interdites, permettant de lutter contre ce phénomène qui constitue l'un des déterminants essentiels de l'absentéisme. Cette disposition, intégrée à l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984, nécessitait la publication d'un décret d'application.

Cette solution était celle que la FNCDG proposait aux pouvoirs publics depuis de nombreuses années et réaffirmée dans la contribution votée à l'unanimité lors du congrès de la Baule en juin 2018.

Dès la publication de la loi de transformation de la fonction publique, la Fédération avait sollicité le Ministre Olivier DUSSOPT pour proposer la création d'une plateforme nationale unique d'inscription aux concours conçue et gérée par le GIP informatique, sous l'égide de la FNCDG. Le Ministre Olivier DUSSOPT, par un courrier en date du 7 février 2020, avait fait part du soutien des pouvoirs publics dans la réalisation de ces projets tels qu'envisagés par la Fédération.

La FNCDG a ainsi fortement contribué à l'élaboration du décret d'application, en très étroite collaboration avec les services de la DGCL. Ont été formulées différentes propositions, en concertation avec l'ANDCDG, en conformité avec le projet co-construit avec les Centres à l'occasion de réunions dédiées et d'échanges ultérieurs avec les CDG coordonnateurs, et en relation avec le GIP Informatique à l'œuvre sur tous les aspects techniques du projet et garant de son bon déploiement.

Le décret n°2021-376 du 31 mars 2021, paru au Journal Officiel du 2 avril 2021, est venu préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif visant à limiter l'inscription d'un candidat à un même concours organisé simultanément par plusieurs centres de gestion, quelles que soient les modalités d'accès (externe, interne ou 3e concours). Ce dispositif est source de simplification et d'économies significatives. Il s'est traduit par l'ouverture, le 19 avril 2021, de la plateforme unique nationale d'inscription aux concours et examens professionnels de la FPT, dénommée "*concours-territorial.fr*".

Une mise en œuvre progressive était cependant nécessaire pour que les candidats s'approprient ce nouvel outil : les premières opérations concernées par le portail «*concours-territorial.fr*» ont été celles de la session 2022 dont les périodes d'inscription ont débuté à partir du 25 mai 2021.

Le candidat doit sélectionner, via le portail national, le concours ou l'examen professionnel qui l'intéresse puis ensuite le CDG organisateur ou le CNFPT, s'agissant des concours, la voie d'accès retenue

(externe, interne ou 3e concours) et le cas échéant la spécialité, l'option et / ou la discipline. Après avoir effectué ces choix, le candidat est invité à utiliser un compte d'accès pour se préinscrire :

- soit par son compte FranceConnect (site impôts, site sécurité sociale etc...)
- soit en créant un compte local sur la plateforme « *concours-territorial.fr* ».

Une fois connecté, le candidat aura accès au formulaire de préinscription du CDG organisateur choisi. Durant la période d'inscription, il aura toujours la possibilité de changer de CDG.

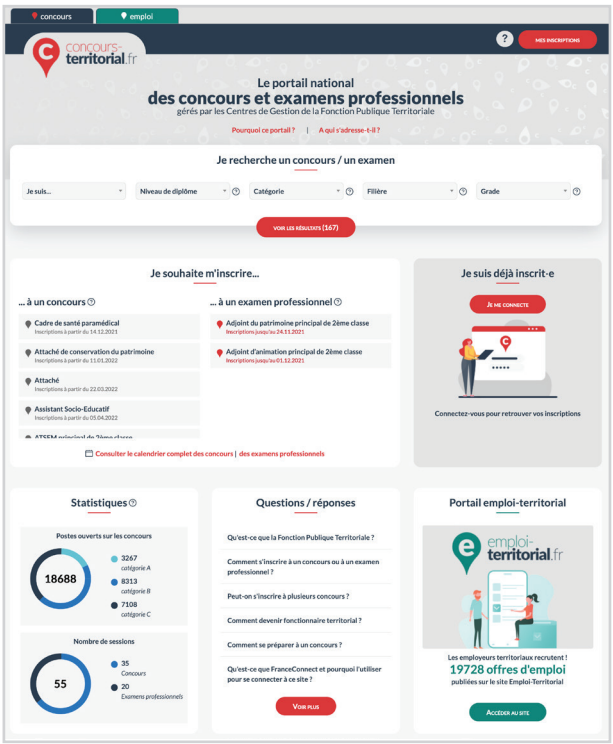
Ainsi, cette plateforme d'inscription ne se substitue pas aux sites des autorités organisatrices. En effet, la gestion et le suivi des candidatures (recevabilité ou non du dossier d'inscription, convocations, résultats d'admissibilité, d'admission, etc.) ne sont accessibles que sur le site internet du CDG retenu.

Cette évolution majeure dans les modes d'inscription aux concours et examens professionnels territoriaux permet d'offrir une meilleure lisibilité et transparence sur les calendriers d'ouverture de ces diverses opérations ainsi qu'une simplification des procédures pour les candidats et les organisateurs.

Le portail national bénéficie des technologies actuelles permettant de combiner unicité des informations sur la fonction publique territoriale et gestion décentralisée. Ce nouveau site, jumelé au portail répertoriant l'intégralité des offres d'emploi de la fonction publique territoriale, constitue un élément fondamental pour la revalorisation de l'accès à celle-ci. La fluidité des inscriptions garantit ainsi une meilleure adaptation des concours aux réels besoins des collectivités territoriales et aux attentes des candidats.

Le rapport social unique (RSU)

Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales par les collectivités territoriales et leurs établissements sont précisés par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 qui prévoit notamment qu'un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales précise, en ce qui concerne la fonction publique territoriale, la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales ainsi que les modalités d'accès par ce même ministre à ces bases en vue de l'agrégation des données.



Se substituant à l'arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs figurant dans le rapport sur l'état de la collectivité, le projet d'arrêté présenté au CSFPT du 29 septembre, définit la liste des indicateurs à renseigner dans la base de données sociales structurée autour des dix thèmes suivants :

- 1° L'emploi
- 2° Le recrutement
- 3° Les parcours professionnels
- 4° La formation
- 5° Les rémunérations
- 6° La santé et la sécurité au travail
- 7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
- 8° L'action sociale et la protection sociale complémentaire
- 9° Le dialogue social
- 10° La discipline.

Depuis la campagne de collecte du Bilan social 2017, l'ensemble des Centres de Gestion s'est doté d'une application permettant la collecte et la restitution des bilans sociaux pour les collectivités locales affiliées et non affiliées.

Afin d'éviter des développements trop complexes qui ne permettraient pas que la base de données soit actualisée dans les temps et de ne pas dissuader les collectivités de saisir leurs données sociales, il convient de ne pas démultiplier les indicateurs et les croisements. La FNCDG est intervenue en ce sens lors de la FS1 et l'assemblée plénière du CSFPT.

L'ÉVOLUTION DE LA FPT

La PPL MATRAS : le transfert de la compétence concours de sapeurs-pompiers professionnels

La Direction générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) a proposé, tout en conservant la responsabilité de ces concours de sapeurs-pompiers professionnels, de confier l'organisation des opérations de catégories A et B dont elle a la charge, à des CDG volontaires.
Dans cette perspective, la FNCDG avait signé un accord-cadre avec la Sécurité Civile le 7 février 2019.

La Sécurité civile a ainsi souhaité procéder à deux phases tests. Le CDG 35 et le CDG 54 se sont portés volontaires pour la prise en charge à titre expérimental de deux opérations de concours.

Compte-tenu de la réussite de cette expérimentation, la DGSCGC a souhaité procéder au transfert vers les CDG de la compétence d'organisation des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B qui relèvent actuellement de sa responsabilité. Ce projet de transfert a obtenu un accord de principe des instances de la Fédération dès le début de l'année 2020.



Cependant, si la Fédération était favorable à ce projet de transfert de la compétence concours, elle a alerté au premier semestre 2021 le DGCL et le Directeur Général de la DGSCGC, M. Alain THIRION, sur l'opportunité et la faisabilité juridique du schéma de transfert financier proposé par la Sécurité Civile. Il était envisagé dans un premier temps un versement au CNFPT qui transférerait cette compensation aux organisateurs.

La Proposition de Loi visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels dont le rapporteur est Fabien MATRAS (LREM) a intégré ce projet de transfert de compétences. L'une de ses dispositions concerne ainsi les CDG auxquels est transférée la mission d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B des sapeurs-pompiers professionnels (le CNFPT se chargeant, parallèlement, des A+).

Au terme de la proposition de loi transmise au Sénat, ce n'était pas le transfert d'organisation de ces opérations aux CDG qui soulevait une difficulté, ni la compensation financière prévue et nécessaire : la difficulté concernait le circuit emprunté par cette compensation financière.

Aussi, la FNCDG a transmis à des parlementaires une proposition visant à écarter l'attribution d'une nouvelle mission à l'un des Centres de Gestion coordonnateur qui aurait été désigné, selon le texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture, par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales pour percevoir la compensation financière à la charge de l'Etat et la redistribuer par conventions aux CDG organisateurs de ces opérations. Le mécanisme de la nécessaire compensation financière devait ainsi être revu pour qu'elle soit perçue par l'ensemble des Centres coordonnateurs, charge à eux de procéder à son versement aux CDG organisateurs de leur ressort.

Le texte adopté par le Parlement fin octobre reprend la rédaction issue de l'amendement déposé par la FNCDG.

Calendrier concours et organisateurs 2022-2023

Dans la perspective du transfert de la compétence, les CDG ont travaillé à l'élaboration d'un calendrier et à la répartition des opérations pour 2022 et 2023.

Le calendrier pluriannuel national validé par le Conseil d'Administration de la FNCDG pour la période 2022-2024 a été modifié pour intégrer les nouvelles opérations transférées.
Cette répartition a été validée à l'issue de discussions et de choix lors de la commission *« concours, recrutement, emploi public »* de la FNCDG le 1er juillet 2021. La commission a notamment déterminé les organisateurs entre plusieurs CDG candidats pour une même opération. L'objectif était que chaque CDG candidat puisse avoir la charge d'organiser au moins une opération avec une attention particulière sur le concours de lieutenant. En effet, cette opération est la plus importante en termes de nombre de candidats et doit faire l'objet d'une alternance entre les Centres organisateurs afin de bénéficier de l'expérience d'une opération de cette envergure (entre 2 000 et 3 000 candidats).

Dès lors, le Conseil d'Administration a procédé le 30 septembre 2021 à la validation de la liste des CDG organisateurs au niveau national des opérations transférées 2022 et 2023 ainsi que du calendrier prévisionnel des opérations à intégrer dans le calendrier triennal 2022-2024.

Opérations et organisateurs des premières opérations transférées (2022- 2023)

OPÉRATIONS DE L'ANNÉE 2022

Catégorie	Opérations	CDG organisateur
Catégorie A	Examen professionnel de commandant	CDG 69
Catégorie B	Examen professionnel lieutenant hors classe	CDG 35
	Concours externe et interne lieutenant 1ère classe	CDG 54 CDG 34

OPÉRATIONS DE L'ANNÉE 2023

Catégorie	Opérations	CDG organisateur
Catégorie A	Concours interne et externe de capitaine	CDG 35
Catégorie B	Examen professionnel lieutenant 1ère classe	CDG 33
	Concours interne lieutenant 2ème classe	CDG 69 CIG Grande Couronne

FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE 2023

Catégorie	Opérations	CDG organisateur
Service de santé et de secours paramédical santé et de secours paramédical	Examen professionnel de cadre supérieur de santé	CDG 59
	Concours externe et interne de cadre de santé	CDG 77
	Concours sur titres de médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	CDG 73 CDG 34
	Concours sur titres d'infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels	CDG 13

L'évolution du métier de secrétaire de mairie

Conscients des tensions autour du métier de secrétaire de mairie, les Ministères de la Cohésion des Territoires, et de la Transformation et de la Fonction Publiques, ont souhaité ouvrir une discussion avec l'AMF, l'AMRF, la FNCDG et le CNFPT, sur ce sujet.

Deux réunions se sont tenues au premier semestre, durant laquelle le gouvernement a fait part de son souhait de travailler sur l'ensemble des leviers possibles sauf l'angle statutaire.

Le cabinet de la ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques a proposé de travailler à un document qui pourrait être fait pour accompagner les employeurs rappelant les fonctions des secrétaires de mairie, le recrutement, la formation, la valorisation du métier, et les différents partenaires possibles sur les territoires.

Il était également opportun de définir des propositions d'évolution de cette fonction.

Lors d'une rencontre du groupe de travail ponctuel instauré par la FNCDG et composé des CDG 02, 51, 03, 71, 45, 85, 35, 15, 44, 64 et 67 le 2 septembre 2021, un bilan statistique sur les agents secrétaires de mairie et quelques constats ont été présentés :

- un métier en tension depuis de nombreuses années du fait de sa spécificité mais également d'une méconnaissance des fonctions exercées
- un besoin de formations, de partages d'expériences, de mises en réseau, d'outils notamment juridiques
- des agents majoritairement recrutés en catégorie C, en multi-emploi et à temps non complet
- un recul de la prise en charge financière des formations par Pôle emploi
- diverses fonctions d'expertise demandées alors même que la dénomination du métier n'est pas adaptée...

Un document a été réalisé suite à la réunion du 2 septembre, lequel a été adressé aux Ministres concernés.

DOCUMENT SUR L'ÉVOLUTION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

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

L'évolution du métier de secrétaire de mairie

1. Le recrutement des secrétaires de mairie

- Les cadres d'emplois et strates d'employeurs
- Un métier en tension et des départs à la retraite à anticiper
- Les modes de recrutement et le niveau de qualification
- La mise en place de services de remplacement dans les CDG
- Des partenariats engagés notamment avec pôle emploi

2. Les conditions d'emploi des secrétaires de mairie

- Le statut, la catégorie et le genre des agents
- Le niveau de diplôme
- Le temps de travail
- Plusieurs organisations mutualisées possibles

3. La définition du métier et des fonctions

- La dénomination du métier
- La définition des missions
- L'évolution des missions des collectivités et des procédures (urbanisme, marchés, RGPD, Etat civil – PACS, Droit funéraire, transition écologique, Agence postale communale, Maisons France Service, dématérialisation…) et la question de la formation continue
- Différentes appréhensions du métier selon le niveau de qualification de l'agent (fonctions administratives ou plus forte expertise)

4. L'évolution professionnelle des secrétaires de mairie

- L'avancement et la promotion
- La formation initiale et tout au long de la carrière (offre à redéfinir)
- La mobilité
- La mutualisation

5. La rémunération des secrétaires de mairie

- Le traitement indiciaire
- La NBI
- Le régime indemnitaire

6. L'organisation de travail : La mise en réseau et l'accompagnement technique des agents

La coordination nationale des CDG

Depuis plusieurs années, la FNCDG joue pleinement le rôle de coordonnateur national des CDG. Dans ce cadre, la Fédération a ainsi notamment œuvré à :

- l'élaboration du calendrier national triennal des concours et examens hors A+ depuis 2012
- l'harmonisation des sujets de concours
- la mutualisation des coûts des concours et des examens transférés
- la création d'un portail national sur l'emploi territorial
- l'organisation des conférences nationales de l'emploi territorial
- la mise à disposition de l'ensemble des CDG d'un système de visioconférence mutualisé, particulièrement utilisé par les centres depuis le début de la période de confinement
- la mise en œuvre de la plateforme d'inscription aux concours.

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

Un dossier rappelant l'évolution de la FNCDG et les arguments en faveur de sa transformation en établissement public a été présenté à Amélie de MONTCHALIN, Ministre de la Transformation et de la fonction publiques lors d'une rencontre organisée le 2 novembre 2021 et lors de l'Assemblée générale du 9 décembre en présence de parlementaires.

La contribution à la mission « attractivité de la FPT »

La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, a confié fin septembre une mission sur l'attractivité de l'emploi territorial à l'inspectrice générale de l'administration Corinne DESFORGES, la présidente de l'Association des DRH des grandes collectivités, Mathilde ICARD, et le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), Philippe LAURENT. Des travaux similaires ont déjà été engagés pour la fonction publique d'État.

Comme la ministre l'indique dans sa lettre de mission, datée du 21 septembre, la mission devra notamment formuler des recommandations *« pour rendre la fonction publique territoriale plus attractive dans les années à venir »*. Et ce *« afin que les Français continuent de bénéficier de services publics de proximité de qualité »*.

Dans le cadre de cette mission, la FNCDG a été auditionnée le 26 octobre. Cette audition a porté notamment sur :

- La nécessité d'une meilleure connaissance du secteur public local et de ses métiers à l'échelle des bassins d'emploi
- L'intérêt de travailler sur des GPECT et l'affichage via les LDG de la recherche d'une plus grande attractivité tant pour attirer que pour fidéliser
- Les concours
- La visibilité des modes de recrutement, notamment sur les plateformes PEP/emploi-territorial/concours-territorial.fr
- L'évolution des carrières et la dualité de gestion entre fonctionnaires et contractuels
- Les valeurs du travail dans le secteur public
- Les nouvelles modalités d'organisation du travail
- La concurrence entre collectivités/le développement de la Marque employeur
- La rémunération et ses compléments (PSC, action sociale, mise en œuvre du IFSE et du CIA)
- La valorisation des actions menées par les CDG en faveur de l'attractivité
- L'aide à la mobilité.

L'audition par la délégation sénatoriale aux collectivités territoriales et à la décentralisation sur la médecine de prévention

La délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation a auditionné la FNCDG lors d'une table ronde relative à la médecine préventive au sein de la fonction publique territoriale le 4 novembre.

Dans le contexte du lancement tout récent par le Gouvernement d'une mission sur l'attractivité de la fonction publique territoriale et de l'élaboration du plan santé dans la fonction publique 2021-2026, les sénateurs de la délégation souhaitaient pouvoir recueillir les observations et éventuelles propositions du Président de la Fédération nationale des centres de gestion.

Au cours de cette réunion présidée par Françoise GATEL, Sénateur d'Ille et Vilaine, le Président de la Fédération a rappelé que 82 CDG proposaient un service de médecine professionnelle et préventive, majoritairement composé d'une équipe pluridisciplinaire de médecins, d'infirmiers, de psychologues, d'ergonomes.
Plus de 32000 collectivités et établissements ont eu recours aux services de médecine professionnelle des Centres en 2018, ce qui représentait en moyenne 398 collectivités et établissements par département.

Le tarif moyen d'une visite médicale était en 2018 de 74 euros pour les collectivités affiliées et de 81,50€ pour les non affiliées.

M. HIRIART a souligné que quels que soient leur zone géographique, leur taille et leur niveau de mutualisation, de plus en plus d'employeurs territoriaux n'arrivaient plus à recruter, et même à conserver, les compétences nécessaires pour remplir leurs obligations en termes de médecine de prévention.

Le projet de décret relatif aux services de médecine préventive dans la fonction



publique territoriale, examiné par le CSFPT le 20 octobre dernier, tend à améliorer l'organisation des services de médecine préventive afin de favoriser le développement d'équipes pluridisciplinaires dans ces services, permettre de libérer du temps médical, et mettre en oeuvre l'équilibre nécessaire entre visites médicales et activités en milieu professionnel.

En matière d'organisation et de fonctionnement, le projet de décret consacre la pluridisciplinarité au sein des services de médecine préventive tout en rappelant le rôle d'animation et de coordination du médecin du travail. Il pose le principe de la fixation par le médecin du travail des objectifs et des modalités de fonctionnement du service de médecine préventive dans un protocole formalisé.

Le projet de décret complète les compétences du médecin du travail en matière d'évaluation des risques professionnels, de signalement des risques pour la santé des agents et la réalisation ou la prescription d'examens complémentaires. Il ouvre également la possibilité de recourir à la télémédecine.
Il fixe les conditions dans lesquelles se déroulent les visites d'information et de prévention qui se substituent aux actuels examens périodiques. Tout en préservant la périodicité de deux ans, le projet de décret ouvre la possibilité aux infirmiers de réaliser cet examen dans le respect du protocole formalisé. Indépendamment des visites d'information et de prévention, le texte ouvre le droit à tout agent de solliciter une visite avec le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire. Il introduit également la possibilité pour l'autorité territoriale de demander au médecin du travail de recevoir un agent, ce dernier devant alors être informé de cette démarche.

De manière générale, les orientations prises par le Gouvernement dans ce projet de décret répondaient à certaines des demandes des collectivités territoriales et de la FNCDG :

- Les missions du service de médecine préventive sont désormais assurées par une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail ; le positionnement du médecin du travail comme coordinateur et organisateur des activités médicales est par ailleurs affirmée

- L'introduction de la téléconsultation répondait également à des demandes

- Le cadrage des conditions d'exercice du médecin et de son temps de travail dans sa lettre de mission est renforcé

- Les médecins auront désormais accès à la formation continue par le biais de l'autorité territoriale

- Le statut, le rôle et la formation des infirmiers de santé au travail sont mieux définis

- L'augmentation du spectre d'intervention de la médecine préventive, notamment : amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, évaluation des risques professionnels, protection des AT/MP répondait à ce que les CDG faisaient déjà en pratique…

M. HIRIART a souligné devant la quinzaine de sénateurs présents lors de la table-ronde du 4 novembre que si le projet de décret présenté le 20 octobre au CSFPT répondait à certaines demandes d'évolution, 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) aurait permis de renforcer la surveillance sur les agents en ayant plus particulièrement besoin et notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents en PPR…

Par ailleurs, les CDG jouent un rôle essentiel en matière de santé et de sécurité au travail. Le rapport LECOCQ de 2019 préconisait la mise en œuvre d'un plan santé au travail dans la Fonction Publique. Ils'agit de garantir à tous un cadre commun en matière de santé et de sécurité au travail.
Les négociations sur la santé au travail dans la fonction publique, dont les discussions ont débuté le 4 février 2021 ont porté sur : le dialogue social et le pilotage de la santé et de la sécurité au travail ; le renforcement et l'amélioration du système des acteurs de prévention, et notamment la médecine ; le renforcement de la prévention ; la promotion de la santé au travail ; la qualité de vie au travail et l'accompagnement à la conduite du changement.

Les collectivités territoriales doivent être représentées au sein de ce plan santé et sécurité au travail. L'idée d'éloigner la réflexion quant aux mesures à prendre pour prévenir les risques professionnels de la réalité de terrain et des employeurs locaux apparaît non efficiente, surtout au regard de "l'oubli" des acteurs de la prévention (CDG, CNFPT, correspondants FIPHFP...) et des spécificités de la FPT.

Lors de cette audition du 4 novembre, deux élus accompagnaient le Président de la FNCDG :

- Eric DURAND, Président du CDG du Nord, Vice-Président de la FNCDG et co-président de la commission SSQVT à la Fédération qui est intervenu plus précisément sur :
  - La pluridisciplinarité des équipes de prévention
  - Les CDG, services de santé au travail inter-Fonction publiques.
- Chantal PETARD-VOISIN, Présidente du CDG d'Ille et Vilaine qui a évoqué :
  - L'adaptation des services de santé des CDG à la pénurie de médecins et le rôle dévolu aux infirmiers
  - Les difficultés d'organisation des instances médicales.

LES INSTANCES DE CONCERTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les travaux menés au sein du CSFPT

Le Président de la Fédération et plusieurs représentants de CDG ont participé aux séances plénières et aux réunions du Bureau du CSFPT en 2021. Par ailleurs, la FNCDG a été associée plus étroitement à différents travaux menés par les formations spécialisées du Conseil supérieur.

Par exemple, la Fédération a été auditionnée le 27 septembre par la FS1 concernant le rôle des CDG en matière de statistiques publiques.





INVITATION À LA RÉUNION FS1 DU 27 SEPTEMBRE 2021



CONSEIL SUPERIEUR

Fonction Publique Territoriale

LE PRESIDENT DE LA FORMATION SPECIALISEE N° 1
Dossier suivi par : Delphine Dilouny
☎ : 01 53.43.84.14
delphine.dilouny@csfpt.org

GA – DD/2021/36

Paris, le 25 août 2021

Madame,

J'ai l'honneur de vous convier à la prochaine réunion de la formation spécialisée n°1 du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale qui se tiendra le :

Lundi 27 septembre 2021
de 14h30 à 17h00

Cette réunion se tiendra **exclusivement en visioconférence**
Code de connexion (sur Google chrome) : https://call.lifesizecloud.com/6233696

Dans le cadre des travaux de la Formation spécialisée numéro 1 portant sur les questions institutionnelles, statistiques et études que je préside, nous souhaiterions auditionner les producteurs de statistiques pour la fonction publique territoriale lors de cette réunion.

Je vous remercie de confirmer votre disponibilité afin de représenter votre institution et nous présenter vos méthodes de travail.

Comptant sur votre présence à cette réunion, je vous prie d'agréer, Madame, l'assurance de ma cordiale et distinguée considération.

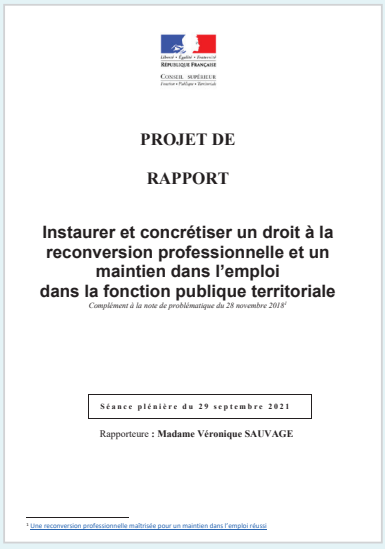
Gil AVEROUS

Président de la formation spécialisée n°1
chargée des questions institutionnelles

Madame Cindy LABORIE
FNCDG
Responsable des affaires juridiques
80 Rue de Reuilly
75012 PARIS

Adresse postale : Place Beauvau 75800 PARIS Cedex – Standard 01.49.27.49.27 – 01.40.07.60.60
Adresse Internet : www.interieur.gouv.fr

PROJET DE RAPPORT *« INSTAURER ET CONCRÉTISER UN DROIT À LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE ET UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ».*



CONSEIL SUPÉRIEUR

PROJET DE

RAPPORT

Instaurer et concrétiser un droit à la reconversion professionnelle et un maintien dans l'emploi dans la fonction publique territoriale

Complément à la note de problématique du 28 novembre 2018[1]

Séance plénière du 29 septembre 2021

Rapporteure : **Madame Véronique SAUVAGE**

[1] Une reconversion professionnelle maîtrisée pour un maintien dans l'emploi réussi

REUNIONS DE BUREAU ET/OU D'ASSEMBLEE PLENIERE EN 2021

- *13 janvier*
- *10 février*
- *17 mars*
- *14 avril*
- *5 mai (réunion d'installation)*
- *27 mai*
- *30 juin*
- *8 septembre*
- *29 septembre*
- *20 octobre*
- *24 novembre*
- *15 décembre*

Les travaux menés en coordination des employeurs territoriaux

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 l'ADF, de Régions de France, de l'AdCF, de Villes Moyennes, de France urbaine, de l'AMRF, de l'APVF, du CNFPT et de la FNCDG.

En 2021, les réunions techniques et politiques de la coordination des employeurs ont porté principalement sur la protection sociale complémentaire et l'apprentissage.

À un rythme a minima mensuel, des visioconférences ont été organisées avec Amélie de MONTCHALIN, Ministre de la transformation et de la fonction publiques. Ces rencontres s'organisaient autour des thématiques portées par la coordination mais ont également été évoqués le protocole d'accord sur le télétravail, la gestion de la crise sanitaire, la police municipale…

Les relations institutionnelles

La Fédération poursuit sa démarche de collaboration étroite avec les autres associations d'élus afin de valoriser l'action des CDG sur la scène publique locale mais également d'adopter des positions communes sur des textes RH.

La FNCDG transmet à l'AMF et à France urbaine régulièrement ses positions sur les textes examinés par le CNEN et participe aux commissions RH de l'AMF et de l'ADF.

Dans le cadre des évolutions récentes qui touchent la fonction publique territoriale, l'association des communautés de France (AdCF) et la FNCDG ont souhaité renouveler les modalités de leur collaboration afin de garantir le développement cohérent des missions de chaque institution.
La FNCDG et l'AdCF avaient signé

une convention de partenariat en 2015. Celui-ci portait notamment sur l'accompagnement des mutualisations.

Les travaux communs se sont poursuivis au-delà de ce partenariat. Notamment, une étude conjointe sur les fusions d'EPCI a été réalisée en 2021.

Le partenariat avec l'AdCF a été signé en novembre lors du Congrès des maires. La convention de partenariat est conçue autour des thématiques suivantes :

- Lignes directrices de gestion et GPEEC
- Mise en œuvre des mutualisations
- Adaptation des recrutements aux nouveaux besoins de compétences
- Promotion de l'apprentissage
- Mise en œuvre des accords négociés
- Nouveaux modes d'organisation du travail
- Prévention de l'usure professionnelle.



Au travers de cette coopération, seront réalisés des outils, des études communes.

COMMUNIQUÉ DE PRESSE DE LA SIGNATURE D'UNE CONVENTION INTERCOMMUNALITÉS DE FRANCE / FNCDG, LE 16 SEPTEMBRE 2021

INTERCOMMUNALITÉS DE FRANCE AdCF — FNCDG

COMMUNIQUE DE PRESSE
SIGNATURE D'UNE CONVENTION INTERCOMMUNALITES DE FRANCE/FNCDG

MARDI 16 NOVEMBRE 2021



La FNCDG et Intercommunalités de France avaient signé une convention de partenariat en 2015. Celui-ci portait notamment sur l'accompagnement des mutualisations.

Les travaux communs se sont poursuivis au-delà de ce partenariat.

Notamment, une étude conjointe sur les fusions d'intercommunalités a été réalisée en 2021 et est diffusée largement dans le cadre de ce salon des maires et des collectivités locales.

Les évolutions récentes qui touchent la fonction publique territoriale, et plus particulièrement la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019, ont conduit Intercommunalités de France - AdCF et la FNCDG à renouveler les modalités de leur collaboration afin de garantir le développement cohérent des missions de chaque institution.

La convention de partenariat est conçue autour des thématiques suivantes :

- Lignes directrices de gestion et GPEEC : en effet, l'obligation de réaliser des lignes directrices de gestion est une innovation importante et tant Intercommunalités de France que la FNCDG ont souhaité dès 2020 accompagner les collectivités dans l'élaboration de ce document éminemment stratégique et politique ;
- Seront poursuivis les travaux sur la mise en œuvre des mutualisations, les fusions les ayant renforcées ;
- Sera engagée une réflexion sur l'adaptation des recrutements aux nouveaux besoins de compétences avec un aspect spécifique sur la promotion de l'apprentissage : c'est d'autant plus prégnant que près de 40 % de nos agents territoriaux atteindront l'âge de départ à la retraite d'ici 2030 et que la question de la transmission des savoirs se pose ;

PARTICIPATION AUX CONVENTIONS, CONGRÈS, ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ORGANISÉES PAR NOS PARTENAIRES OU LES CDG COORDONNATEURS

13, 14 et 15 octobre : convention de l'AdCF (Clermont Ferrand)
Michel HIRIART/Thierry SENAMAUD

2 et 3 décembre : Assises des Départements de France (Bourg en Bresse)
Michel HIRIART/Jean-Marc FRIZOT (3e VP)

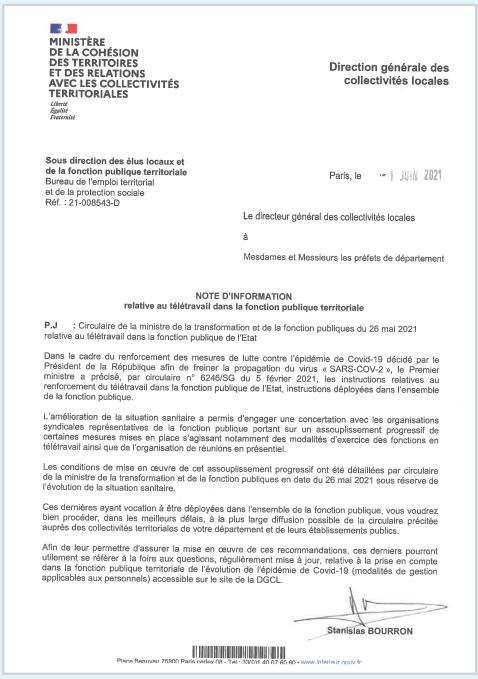
21 et 22 octobre : Assemblée générale de l'ANDCDG (Montréal du Gers)
Michel HIRIART/ Philip SQUELARD (2e VP)/Jean-Marc FRIZOT (3e VP)/Thierry SENAMAUD/Cindy LABORIE

11 octobre : Conférence Régionale de l'Emploi Région AURA (Sainte Foy les Lyon)
Cindy LABORIE/Alexis BOUCHER

22 septembre : Rencontre des CDG de Nouvelle-Aquitaine (Bordeaux)
Michel HIRIART/Loïc CAURET (personnalité qualifiée chargée de l'animation de la coordination régionale et interrégionale des Centres de Gestion)

10 novembre : Rencontre des CDG d'Auvergne-Rhône Alpes (Sainte Foy les Lyon)
Loïc CAURET (personnalité qualifiée chargée de l'animation de la coordination régionale et interrégionale des Centres de Gestion)

3 L'ACCOMPAGNEMENT DES CDG ET DES COLLECTIVITÉS PENDANT LA CRISE SANITAIRE



MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
ET DES RELATIONS
AVEC LES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale des
collectivités locales

Sous direction des élus locaux et
de la fonction publique territoriale
Bureau de l'emploi territorial
et de la protection sociale
Réf. : 21-008543-D

Paris, le 1er JUIN 2021

Le directeur général des collectivités locales

à

Mesdames et Messieurs les préfets de département

NOTE D'INFORMATION
relative au télétravail dans la fonction publique territoriale

P.J : Circulaire de la ministre de la transformation et de la fonction publiques du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la fonction publique de l'Etat

Dans le cadre du renforcement des mesures de lutte contre l'épidémie de Covid-19 décidé par le Président de la République afin de freiner la propagation du virus « SARS-COV-2 », le Premier ministre a précisé, par circulaire n° 6246/SG du 5 février 2021, les instructions relatives au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat, instructions déployées dans l'ensemble de la fonction publique.

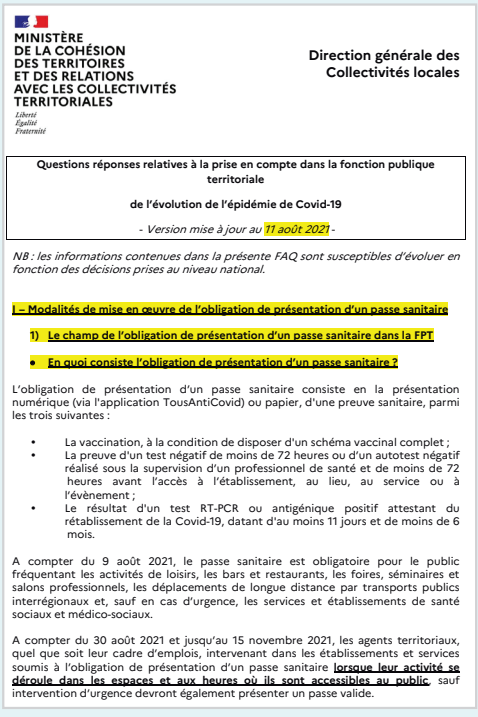
L'amélioration de la situation sanitaire a permis d'engager une concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique portant sur un assouplissement progressif de certaines mesures mises en place s'agissant notamment des modalités d'exercice des fonctions en télétravail ainsi que de l'organisation de réunions en présentiel.

Les conditions de mise en œuvre de cet assouplissement progressif ont été détaillées par circulaire de la ministre de la transformation et de la fonction publiques en date du 26 mai 2021 sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire.

Ces dernières ayant vocation à être déployées dans l'ensemble de la fonction publique, vous voudrez bien procéder, dans les meilleurs délais, à la plus large diffusion possible de la circulaire précitée auprès des collectivités territoriales de votre département et de leurs établissements publics.

Afin de leur permettre d'assurer la mise en œuvre de ces recommandations, ces derniers pourront utilement se référer à la foire aux questions, régulièrement mise à jour, relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 (modalités de gestion applicables aux personnels) accessible sur le site de la DGCL.

Stanislas BOURRON



MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
ET DES RELATIONS
AVEC LES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale des
Collectivités locales

Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale

de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

- Version mise à jour au 11 août 2021 -

NB : les informations contenues dans la présente FAQ sont susceptibles d'évoluer en fonction des décisions prises au niveau national.

I – Modalités de mise en œuvre de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire

1) Le champ de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire dans la FPT

- **En quoi consiste l'obligation de présentation d'un passe sanitaire ?**

L'obligation de présentation d'un passe sanitaire consiste en la présentation numérique (via l'application TousAntiCovid) ou papier, d'une preuve sanitaire, parmi les trois suivantes :

- La vaccination, à la condition de disposer d'un schéma vaccinal complet ;
- La preuve d'un test négatif de moins de 72 heures ou d'un autotest négatif réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé et de moins de 72 heures avant l'accès à l'établissement, au lieu, au service ou à l'évènement ;
- Le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.

A compter du 9 août 2021, le passe sanitaire est obligatoire pour le public fréquentant les activités de loisirs, les bars et restaurants, les foires, séminaires et salons professionnels, les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux et, sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé sociaux et médico-sociaux.

A compter du 30 août 2021 et jusqu'au 15 novembre 2021, les agents territoriaux, quel que soit leur cadre d'emplois, intervenant dans les établissements et services soumis à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire **lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public**, sauf intervention d'urgence devront également présenter un passe valide.

LES ÉCHANGES AVEC LE GOUVERNEMENT ET LE SUIVI DES TEXTES

La plupart des mesures sanitaires prises en 2020 pendant la période d'urgence sanitaire se sont poursuivies en 2021 afin d'éviter une recrudescence de l'épidémie de COVID-19. La loi d'urgence du 23 mars 2020 avait introduit, dans le code de la santé publique, la possibilité d'instaurer un état d'urgence sanitaire en cas de catastrophe sanitaire. L'état d'urgence sanitaire sur l'ensemble du territoire national a été déclaré par décret à compter du 17 octobre 2020. La loi du 14 novembre 2020 a prolongé, une première fois, l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021. La loi du 15 février 2021 a ensuite prolongé l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1er juin 2021.
La loi du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire a organisé la sortie de l'état d'urgence sanitaire. Un régime transitoire a été mis en place du 2 juin au 30 septembre 2021. La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire a prolongé le régime transitoire jusqu'au 15 novembre 2021.

Les employeurs publics, les agents et les Centres de gestion ont eu un rôle important à jouer à cet égard.

La FNCDG a accompagné les centres et les collectivités pour la gestion des impacts RH de la crise.
Cet accompagnement a tout d'abord

pris la forme d'un suivi législatif et réglementaire et d'une production de mails d'information et de notes de présentation et d'analyse.

En 2021, ces notes d'information ont notamment porté sur :
- L'organisation des instances
- L'organisation des examens et concours
- Les dispositifs de gestion des agents du fait de la fermeture des écoles en avril 2021
- Le délai de carence
- La gestion des personnes vulnérables
- L'obligation de vaccination
- L'organisation du contrôle des passes sanitaires
- Le versement du complément de traitement indiciaire
- La gestion du chômage
- La formation d'intégration
- La reconnaissance en maladie professionnelle du COVID
- Le télétravail.

Un dossier spécial sur les impacts RH du COVID a été diffusé au moment de l'AG du 25 février.
Par ailleurs, l'ensemble des FAQ de la DGAFP et de la DGCL ont été adressées dès leur réception par mail à l'ensemble des CDG.

La réponse aux questions posées par les collectivités

Le service juridique de la Fédération a été particulièrement sollicité pendant les neufs premiers mois de l'année concernant la gestion de la crise sanitaire.

Les questions ont porté principalement sur :
- Le statut des agents publics vulnérables, cas contacts, malades ou devant garder leur enfant dont la classe ou l'école était fermée
- La mise en œuvre des passes sanitaires
- Le champ des agents ayant l'obligation d'être vaccinés
- La suspension des agents ne disposant pas d'un passe sanitaire
- L'organisation de la reprise en présentiel
- Le rôle des infirmiers et médecins de prévention
- L'organisation des réunions des instances paritaires à distance…

Certaines de ces questions ont été remontées à la DGCL et au cabinet de la Ministre de la transformation et de la fonction publiques.

L'adaptation de l'organisation des épreuves de concours

Les dispositions du décret du 24 décembre 2020 pris pour l'application des articles 7 et 8 de l'ordonnance du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire s'appliquent aux voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics en cours ou ouvertes pendant la période comprise entre le 1er janvier et le 31 octobre 2021.

Ainsi, les Centres de Gestion ont, sur cette base, élaboré un ensemble de propositions allant dans le sens d'adaptations permettant de conserver la qualité du recrutement tout en garantissant le respect le plus strict des mesures sanitaires. Le projet a été élaboré en concertation avec la FNCDG, après un travail de propositions en lien les CDG organisateurs des concours. En effet, l'ensemble des opérations de concours ont lieu à des dates nationales uniques en fonction du calendrier national triennal validé par la Fédération.

En substance, l'ensemble des propositions d'aménagement formulées par les CDG et portées par la Fédération auprès de la DGCL, dans le cadre de l'élaboration du projet de décret d'aménagement concours ont été prises en compte par le décret du 10 mai 2021, à l'exception du concours de chef de service de police municipale.

Les épreuves concernées étaient celles relatives à l'accès de 10 cadres d'emplois :

- Bibliothécaire
- Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Ingénieur territorial
- Adjoint territorial du patrimoine
- Directeur d'établissement d'enseignement artistique
- Conseiller territorial socio-éducatif
- Gardien brigadier de police municipale
- Adjoint administratif territorial
- Attaché territorial de conservation du patrimoine
- Conseiller territorial des activités physiques et sportives.

S'agissant plus spécifiquement du concours de gardien brigadier, l'épreuve physique optionnelle choisie par le candidat (saut en hauteur, saut en longueur, lancé de poids ou natation) a été suspendue pour cette session. En effet, ces épreuves, et plus particulièrement celle de natation posait des contraintes spécifiques liées à l'accès aux infrastructures sportives tant pour l'entraînement des candidats que pour la réalisation des épreuves.

Si l'épreuve de course à pied sur 100m a été conservée, son barème prévu par l'annexe de l'arrêté du 25 octobre 1994 fixant le programme des matières des épreuves des concours pour le recrutement des agents de police municipale a néanmoins été adapté, sur proposition de la Fédération, pour compenser la suspension de la seconde épreuve sportive et limiter la sélectivité de cette épreuve.

La reconnaissance de la COVID comme maladie professionnelle

Le décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 a créé un nouveau tableau de maladie professionnelle, le tableau n°100 " *Affections respiratoires aigues liées à une infection au SARS-CoV2* ", annexée au code de la sécurité sociale.

La note d'information de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) du 5 février 2021 relative aux modalités d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 a pour objet de préciser les modalités d'instruction des demandes de reconnaissance déposées par les agents territoriaux.

La note précise que pour les maladies ne correspondant pas aux affectations désignées dans la première colonne du tableau n°100 ou lorsque la maladie est inscrite au tableau mais ne satisfait pas aux conditions des autres colonnes du tableau, la commission de réforme faisant usage de son pouvoir d'instruction, d'enquête et d'expertise peut s'appuyer sur les éléments de doctrine dégagés par le CRRMP unique.

Dans cette optique, la DGCL a organisé une procédure spécifique, en s'appuyant sur les CDG coordonnateurs et sur la FNCDG pour le recueil d'un éclairage du CRRMP unique ou d'un avis sapiteur.

Ainsi, lorsqu'il lui semble nécessaire d'obtenir un éclairage, la commission de réforme saisit le CDG coordonnateur relevant de son ressort territorial, en lui transmettant le dossier anonymisé avec l'objet de la question soit :

- Lien de causalité pathologie/ Covid-19 pour les questions portant sur le lien de causalité entre la pathologie dont souffre l'agent et la Covid-19
- Lien de pathologie/ activité professionnelle pour les questions portant sur le lien de causalité entre la pathologie dont souffre l'agent et son activité professionnelle.

Le CDG coordonnateur centralise les questions posées par les commissions de réforme.

Deux situations peuvent se présenter :

- Lorsqu'il a déjà été saisi d'une situation analogue, le CDG coordonnateur transmet directement à la commission de réforme les éléments de doctrine du CRRMP unique
- Lorsqu'il est question d'une question *"nouvelle"*, le CDG coordonnateur la transmet à la FNCDG, interlocuteur du CRRMP unique.

Ainsi, lorsque le CDG coordonnateur est saisi d'une question *"nouvelle"*, celle-ci est transmise à la Fédération Nationale des Centres de Gestion qui l'adresse à la CRRMP. La FNCDG est désignée comme interlocuteur unique du CRRMP pour les Centres de Gestion s'agissant des questions de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2. Dès lors que le CRRMP a formulé son avis, il est communiqué à la FNCDG qui le transmet au CDG coordonnateur.

En 2021, dans le cadre de cette procédure prévue par la note d'information de la DGCL du 5 février, la FNCDG a été destinataire de deux dossiers transmis par des CDG coordonnateurs.

Dans les deux cas, la CRRMP a transmis un avis en faveur d'un lien direct entre l'affection et le travail.

La réalisation et la publication de l'ouvrage « *La crise sanitaire et ses impacts sur la GRH* »

Les difficultés de gestion de la situation administrative des agents, la poursuite du fonctionnement des instances paritaires et médicales, l'organisation des recrutements et des concours, les changements d'affectation et les

« LA CRISE SANITAIRE ET SES IMPACTS SUR LA GRH »





remplacements, la gestion des temps de travail et des congés ou encore la rémunération, constituent quelques illustrations des thèmes abordés par cet ouvrage, réalisé par les services de la FNCDG, en collaboration avec un manager et les éditions Territorial. Cet ouvrage retrace très largement le traitement RH des conséquences de la crise sanitaire.

Il semblait important de retracer les efforts accomplis par les employeurs et les gestionnaires RH, confrontés à une crise sans précédent, mais aussi de susciter une réflexion pouvant contribuer, d'une part, à anticiper et surmonter des difficultés majeures de fonctionnement des services en période de crise, et d'autre part, à mettre en œuvre ou imaginer des solutions pour améliorer la gestion des ressources humaines, et partant, le fonctionnement du service public.

Cette publication a été remise à la Ministre de la transformation et de la fonction publiques, ainsi qu'à l'ensemble des membres du CSFPT le 30 juin.

Une enquête d'observation menée auprès des collectivités territoriales

L'AMF, la FNCDG, l'ADF, Régions de France et le CNFPT ont publié en mai 2021 une enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines au niveau des collectivités territoriales lors du premier confinement (17 mars – 11 mai 2020).

L'enquête, menée par mail à l'automne 2020 auprès de 4 022 collectivités (majoritairement des communes et des communautés de communes, mais également la moitié des régions, douze départements et une trentaine d'agglomérations), analyse la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines.
Ainsi, l'étude présentée lors d'une conférence de presse du 20 mai 2021 souligne comment les collectivités et leurs établissements ont fait face à la crise sanitaire, les obstacles qu'ils ont rencontrés, les missions qu'ils ont pu continuer à assurer, le statut des agents, les mesures de protection et de prévention adoptées.
Outre, le communiqué de presse et la synthèse de l'enquête, l'étude complète a fait l'objet d'une publication sur internet. Figurent dans cette étude des informations complémentaires notamment sur l'organisation des services pendant cette période si particulière.

ENQUÊTE SUR LA CRISE SANITAIRE ET SES IMPACTS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU NIVEAU DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES LORS DU PREMIER CONFINEMENT



COMMUNIQUÉ DE PRESSE ET LA SYNTHÈSE DE L'ENQUÊTE

Paris, le 20 mai 2021

COMMUNIQUE DE PRESSE

Publication d'une enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France publient une enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines au niveau des collectivités territoriales lors du premier confinement (17 mars – 11 mai 2020).

Elaborée en partenariat avec l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France, l'enquête menée par mail auprès de 4 022 collectivités analyse la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines. Réalisée entre le 21 octobre et le 12 novembre 2020, cette enquête complète le baromètre HoRHizons 2020 publié en mars 2021.

S'agissant des principaux enseignements de l'enquête à retenir :

- **La continuité des services publics locaux pendant le premier confinement. Dans le cadre du premier confinement (17 mars – 11 mai 2020), certaines collectivités ont mis en œuvre un Plan de continuité d'activité (PCA) pour maintenir les missions jugées fondamentales à la continuité du service public et désigner les agents considérés comme indispensables. Les collectivités répondantes ont requis la présence sur site des agents assurant principalement les fonctions suivantes :**

Les services ayant maintenu leur activité en présentiel	en % des collectivités
Les services assurant l'état civil pour les actes liés aux naissances et décès	81 %
Le service comptabilité/finances	**74 %**
Les services techniques (ramassage des ordures ménagères, réponse à une urgence technique sur un bâtiment par exemple…)	56 %
La DRH	**43 %**
Le service funéraire	39 %
Les services assurant la gestion de la propreté urbaine	**34 %**
Les services assurant les gardes d'enfants des personnels mobilisés dans la gestion de la crise sanitaire (scolaire, périscolaire, crèches)	32 %
Le service informatique	**23 %**
Les services eaux, assainissements, électricité	22 %
Autres	**15 %**
La police municipale	13 %

- **Les obstacles rencontrés dans la gestion des agents. Les principaux obstacles rencontrés par les collectivités répondantes dans la gestion des agents sont : le manque d'anticipation (43 %) et d'équipements (41 %) avec l'absence de matériel de protection, de masques ou de gel hydroalcoolique ;**

- **Les mesures de sécurité et de protection des agents : 86% des collectivités répondantes ont mis quotidiennement à disposition de leurs agents des masques ; 83% ont imposé le port obligatoire du masque sur le lieu de travail ; 42 % ont adopté des protocoles d'entretien et de désinfection des locaux ; 40 % ont réaménagé les espaces de travail ;**

- **L'organisation des services. L'enquête révèle une disparité de situations allant du tout télétravail au tout présentiel, en passant par des situations de travail mixtes, combinant télétravail et présentiel : 25 % des collectivités ont vu la totalité de leurs agents rester en présentiel ; 35 % ont maintenu plus de 75 % de leurs agents sur site ; 10 % ont placé plus de la moitié de leurs effectifs en télétravail ; 3 % ont demandé à tous leurs agents de travailler à distance.**
  Les communes de moins de 5 000 habitants sont les moins nombreuses à avoir instauré le télétravail en raison de la nature des métiers exercés et de la proximité des services qu'elles proposent. Le taux d'agents placés en télétravail augmente ainsi en fonction de la taille de la collectivité : 15 % des structures inférieures à 50 agents ont mis en place le télétravail contre 32 % pour les collectivités ayant entre 50 et 100 agents et 40 % pour les structures de plus de 350 agents.
  Dans les collectivités de taille importante, les agents placés en Autorisation spéciale d'absence (ASA) représentaient 20 % des effectifs lors du premier confinement.
  1 8% des collectivités ont imposé la prise de jours de congés ou de jours d'Aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) à leurs agents ;

- **Le versement de la prime exceptionnelle : 29 % des collectivités ont versé une prime « Covid », celle-ci fut essentiellement versée aux agents particulièrement mobilisés. Le montant moyen de cette prime équivaut à 488 € ;**

- **Les impacts financiers de la crise. Les collectivités répondantes ont cité par ordre d'importance les mesures suivantes ayant eu le plus d'impact sur leurs finances : le versement de la prime « Covid » ; le paiement des heures supplémentaires ; l'achat de matériel informatique et le remplacement des agents placés en ASA.**

Retrouvez l'enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines sur www.cnfpt.fr / www.cnfl.asso.fr / www.fncdg.com / www.departements.fr / www.regions-france.org

CONTACTS PRESSE

AMF	CNFPT	FNCDG	ADF	Régions de France
Marie-Hélène GALIN	Damien BERTRAND	Cindy LABORIE	Elise CHAUVEAU	Victoire HACKE
01 44 18 13 59	06 22 16 18 73	01 53 38 09 99	06 31 55 66 70	06 26 47 53 55



4 LA COORDINATION ET LA MUTUALISATION DE L'ACTION DES CDG

LA RÉALISATION DE L'ENQUÊTE GLOBALE SUR L'ACTIVITÉ DES CENTRES

Les Centres de Gestion exercent, depuis 2012, plus d'une dizaine de nouvelles missions à coût constant, dont :

- la fonction de référent déontologue, le secrétariat des CCP et la gestion de l'observatoire régional de l'emploi confiés aux CDG par la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016, qui a également élargi le cadre d'intervention des Centres à titre facultatif en modifiant l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984
- Ou encore, depuis l'ordonnance du 19 janvier 2017, l'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents, intégré dans le champ des missions obligatoires des CDG, et la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR)
- Dernièrement, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est encore venue renforcer les Centres de Gestion : les CDG ont été renforcés dans leur position de Groupement d'employeurs, par exemple, concernant les services de remplacement des agents, le reclassement, la médecine préventive et la médecine agréé et de contrôle, le dispositif de signalement des violences, l'évolution du rôle du référent déontologue...
- Les deux ordonnances du 17 février 2021 ont confié un rôle aux CDG en matière de PSC et d'accords négociés
- La loi du 24 août 2021 prévoit que les centres exercent la fonction de référent laïcité.

Un état des lieux s'avérait nécessaire pour avoir une photographie de la diversité de chacun des départements.

Depuis 2004, la Fédération observe tous les deux/trois ans le développement des compétences des Centres de Gestion au travers d'une enquête dite globale organisée autour de plusieurs parties :

- Les relations avec les collectivités
- Les moyens humains et financiers des CDG
- Les missions obligatoires
- Les missions facultatives.

Les enseignements issus de ces enquêtes démontrent leur importance dans les discussions de la FNCDG avec les pouvoirs publics, pour établir, comme en 2019, le caractère indispensable de la compensation financière pour les missions transférées du CNFPT aux CDG.

La précédente enquête avait été réalisée en 2017/2018.

La première partie du questionnaire porte sur l'affiliation et l'adhésion des collectivités territoriales et des établissements publics du département, sur les ressources humaines du Centre et sur le budget et les éléments financiers.
La deuxième partie concerne l'observation de l'exercice des missions obligatoires, à savoir :

- L'observation de l'emploi et la GPEEC
- L'organisation des concours et examens professionnels
- Le fonctionnement des CAP, des CCP et des conseils de discipline
- Le fonctionnement des comités techniques et des CHSCT
- La gestion des décharges d'activité de service et des autorisations spéciales d'absence
- Les moyens accordés aux organisations syndicales
- L'aide au recrutement et à la mobilité
- L'assistance juridique statutaire
- Le référent déontologue
- Le conseil en évolution professionnelle
- Le secrétariat des comités médicaux et des commissions de réforme
- La prise en charge des FMPE
- Le reclassement et la gestion de l'inaptitude.

La troisième partie porte sur l'exercice des missions facultatives et recense les compétences suivantes :

- Remplacement d'agents
- Médecine professionnelle
- Prévention des risques professionnels
- Retraite CNRACL
- Contrat d'assurance groupe
- Action sociale
- Assistance psychologique
- Assistance sociale
- Conseil juridique (hors questions statutaires)
- Assistance informatique
- Protection sociale complémentaire
- Conseil en organisation
- Accompagnement dans l'élaboration des plans de formation
- Archivage
- Gestion des paies
- Organisation de journées d'information
- Gestion des comptes épargne temps
- Mise en œuvre de groupements de commandes
- Assistance à la dématérialisation et à la numérisation
- Calcul des allocations chômage
- RGPD
- Médecine de contrôle.



L'enquête a pour vocation de dresser un nouveau bilan de l'activité des CDG au 31 décembre 2020 et de mesurer l'évolution des modes de fonctionnement, des coûts, des prestations proposées et des collectivités bénéficiaires.

Le questionnaire a été lancé le 9 juillet 2021. Plusieurs relances ont été adressées entre septembre et novembre 2021. L'analyse de l'enquête sera présentée au premier trimestre 2022.

L'ADOPTION DES SCHÉMAS DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION ET LE CONVENTIONNEMENT AVEC LE CNFPT

Aux termes de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par l'article 50 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les modalités de l'organisation régionale ou interrégionale sont désormais inscrites dans un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les Centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes.
L'article 50 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a également créé une nouvelle obligation pour le centre de gestion coordonnateur à un niveau au moins régional et le CNFPT : conventionner afin d'articuler leur actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial. Un bilan annuel de la convention est établi et présenté à la conférence régionale organisée par le CDG coordonnateur.
L'article 94 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit que la mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation et le conventionnement avec le CNFPT entraient en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux, soit le 28 juin 2020.

Toutefois, la crise sanitaire n'a pas permis de respecter cette échéance.

Un questionnaire a été adressé aux coordonnateurs courant juillet. 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…).

Il ressort de cette enquête qu'au 31 décembre 2021 tous les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation seront adoptés.

En 2020, au titre de sa mission de coordination nationale, en collaboration avec l'ensemble des Centres et spécialement avec les Coordonnateurs, la Fédération avait présenté en réunion des CDG coordonnateurs une note de cadrage du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Les Centres pouvaient s'appuyer sur cette note pour bâtir un schéma autour des réalités locales qui leurs sont propres. Cette note a été actualisée à la suite des échanges lors de cette réunion des coordonnateurs et présentée en CA du 3 juillet 2020.

Les grandes rubriques du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation :

- le cadre légal et réglementaire
- un préambule qui reprend les grandes étapes de l'histoire de la coopération régionale ou supra-départementale. Le préambule peut utilement rappeler la méthode d'élaboration du schéma et le calendrier de mise en œuvre
- la présentation des services offerts par les différents CDG et leur volume d'activité
- les principaux éléments du diagnostic qui a été établi
- les objectifs recherchés à travers ce schéma
- le plan d'actions qui livrera un échéancier prévisionnel des services ou fonctions qui feront l'objet d'une mutualisation sur la durée du mandat et les différentes formes juridiques de mutualisations envisagées (mises à disposition, partage des moyens matériels, prestations de services, groupement de commandes...)
- les conséquences pour les personnels : il s'agira de préciser les modalités de mise à disposition des agents et les conséquences éventuelles sur les effectifs des CDG
- les conséquences sur les dépenses de fonctionnement, c'est-à-dire les économies potentielles associées au processus de mutualisation et les coûts des mises à disposition notamment. Des annexes techniques sur les conséquences pour le personnel et les finances peuvent venir documenter plus précisément le propos du schéma
- les modalités de pilotage et le suivi du projet

La partie évaluation du schéma doit comprendre les éléments suivants : le pilotage et le cadrage ainsi que les étapes et les outils de l'évaluation
La dernière partie du schéma doit également prévoir les modes de révision du schéma (aspects organisationnels et procéduraux) ainsi que la remise en cause anticipée et le renouvellement des conventions.

La situation sanitaire n'a pas permis depuis lors de réunir les CDG coordonnateurs mais la FNCDG a été auditionnée par plusieurs cabinets mandatés par les coordinations en vue du renforcement de leurs mutualisations régionales ou interrégionales.

LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Le bilan de la MPO

Dans le cadre de leur mission de conseil juridique prévue à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, les collectivités et établissements ont pu confier la mission de médiation préalable obligatoire (MPO) en matière de litiges de la fonction publique par délibération puis par convention avec le CDG de leur ressort.

L'expérimentation de la médiation, initialement prévue jusqu'au 18 novembre 2020, quatre ans après la publication de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle ayant prévu ce dispositif expérimental, a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021 par la loi du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice.

La Fédération a été particulièrement active pour assurer le succès du déploiement de la médiation préalable obligatoire et a intégré le comité *«Justice administrative et médiation»*.

Depuis le 1er avril 2018, 42 CDG expérimentateurs exercent cette mission auprès de 7 716 collectivités et établissements, soit en moyenne 183 collectivités ou établissements par département, représentant plus de 378 000 agents publics. Au total, 85 médiateurs ont été nommés au sein des Centres de Gestion.

Le Conseil d'Etat a chargé la Fédération, chaque année, d'adresser un rapport

global de synthèse à son Vice-Président. Ce rapport de synthèse, couvrant la période est fondé sur l'ensemble des rapports particuliers des CDG expérimentateurs transmis à la Fédération.

La coordination des formations des médiateurs

Tous les Médiateurs doivent suivre une formation puisqu'au terme de l'article R 213-3 du Code de justice administrative, *« La personne physique qui assure la mission de médiation doit posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige. Elle doit en outre justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation. »*
Pour rappel, dès 2019, 79 médiateurs avaient suivi une formation avant l'entrée en vigueur ou dès le début de l'expérimentation.

En 2021, la FNCDG a fait le choix de coordonner 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'un quinzaine d'agents a suivi le cycle d'approfondissement auprès de la CNMP (Chambre Nationale des Praticiens de la Médiation). Les cycles de formation ont débuté au mois d'avril et se sont achevés en juin 2021.

LE RAPPORT ANNUEL 2020-2021 SUR LA MPO

Le bilan 2021 laisse apparaitre que 83 médiations ont été traitées par les CDG tandis que ce chiffre était de 54 lors du bilan 2019 et de 176 en 2020. L'année 2021 marque pour sa part un fort recul de nombre de médiations qui semble être imputable au contexte sanitaire qui a réduit le nombre de saisines.

Parmi celles-ci, sur la période concernée :

- **46 médiations** ont donné lieu à un accord entre les parties
- **27 médiations** se sont conclues par un échec
- **10 médiations** instruites ont été interrompues.

Sur la totalité des médiations terminées :

- **Près de 83%** des saisines enregistrées par les Centres de Gestion sur la période concernée concernent des décisions relatives à la rémunération.

Le taux de réussite des médiations terminées est de 63%. En 2019, le taux de réussite des médiations terminées était de 63% et de 73% en 2020.

La quasi-totalité des Centres de Gestion se prononcent en faveur de l'élargissement des cas de saisines ouverts à la MPO et de la pérennisation du dispositif en raison des nombreux avantages qu'il comporte (notamment la discipline, décisions individuelles défavorables ne relevant plus de la compétence de la CAP, pour lesquelles la loi du 6 août 2019 a prévu que les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs...). De la même manière, la totalité des CDG répondants se prononcent favorablement à l'élargissement de la mission à l'ensemble des employeurs publics afin de la rendre obligatoire.

L'évolution de la mission de médiation des CDG

En 2021, la Fédération a élaboré des propositions formulées à la suite d'une réunion dédiée avec les CDG expérimentateurs (janvier 2021) et des échanges directs avec le Conseil d'Etat, dans la perspective d'une pérennisation de la mission.

Le rapport final du Conseil d'Etat, a souligné la forte implication des Centres et l'important travail réalisé par les 42 CDG expérimentateurs tout au long de la phase d'expérimentation (2018 - fin 2021). Ce rapport, publié sur le site du Conseil d'Etat et transmis au Parlement, dressait le bilan de l'expérimentation et avançait des propositions.

Dans le cadre de ses échanges étroits avec le Conseil d'Etat, la Fédération a proposé un amendement au projet de loi pour la confiance dans l'institution judiciaire.

Cet amendement promeut une évolution qui serait prévue par l'insertion d'un nouvel article 25-2 à la loi du 26 janvier 1984, et se justifie dans la mesure où l'expérimentation menée par les Centres a confirmé tout l'intérêt et le potentiel d'un tel dispositif, s'agissant des contentieux de la FPT. Ce projet de loi, adopté le 25 mai par l'Assemblée Nationale, a été discuté en séance publique au Sénat les 28, 29 et 30 septembre.

La Fédération a estimé qu'il serait opportun d'ouvrir aux collectivités et CDG n'ayant pas expérimenté la MPO la faculté de rejoindre le dispositif de médiation. À l'issue de l'expérimentation, à côté de la MPO telle qu'expérimentée, qui serait préservée, il serait souhaitable de confier de façon plus nette aux CDG la possibilité d'intervenir comme médiateurs à la demande des parties ou à l'initiative du juge.
Si la mission de médiation devenait accessible à tous les CDG, il conviendrait d'envisager, pour la MPO comme pour la médiation en général, son introduction dans le cadre des schémas de coordination, de mutualisation, de spécialisation, dans les cas où un CDG souhaiterait proposer la médiation alors qu'il ne disposerait pas du service ou lorsqu'il est nécessaire, pour des raisons de neutralité et d'impartialité, de faire intervenir le médiateur d'un autre CDG n'ayant aucun lien avec la collectivité concernée.

Le 23 septembre dernier, le Gouvernement a déposé un amendement reprenant les termes de la proposition d'amendement de la FNCDG. Au-delà du travail mené avec le Conseil d'Etat, la DGCL et l'Administratrice de la Commission des lois du Sénat se sont rapprochées de la Fédération pour avis sur l'amendement présenté par le Gouvernement.

L'ASSURANCE STATUTAIRE

Aux termes des dispositions de l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les centres de gestion peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements du département qui le demandent, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers découlant des dispositions des articles L 416-4 du code des communes et 57 de cette loi, ainsi que des dispositions équivalentes couvrant les risques applicables aux agents contractuels. Dans ce cas, les communes et établissements intéressés sont tenus de rembourser aux centres le montant des primes d'assurance dont ceux-ci sont redevables.

Le contrat d'assurance groupe est mis en place dans une très large majorité de Centres (90,22%).

Le taux de cotisation est fonction de la masse salariale de la collectivité et de son taux de sinistralité.



À des degrés divers, et selon les assureurs *« partenaires »*, les CDG partagent largement différentes difficultés dans le cadre de la révision des contrats d'assurance groupe, des lors que l'assureur considère que les résultats sont déséquilibrés :

- augmentation unilatérale très conséquente des taux
- allongement des franchises
- pourcentage d'indemnités journalières revu à la baisse
- ou, plus radical, résiliations du contrat dans un certain nombre de cas.

L'augmentation des taux de cotisation, que ce soit sur le marché ou les tranches conditionnelles, concerne les contrats en cours d'exécution et a fortiori le renouvellement des contrats arrivés à échéance, pour ces derniers lorsque les assureurs consentent encore à contracter.
La FNCDG a accompagné certains CDG dans leurs relations avec les courtiers et assureurs et s'est rapprochée de ces derniers afin de définir des pistes de réflexion visant à limiter l'augmentation des coûts de prise en charge de l'absentéisme.

L'APPRENTISSAGE

Le Gouvernement a mis en place en décembre 2020 une prime forfaitaire de 3 000 euros pour aider les collectivités locales à financer le salaire de leurs apprentis.
Au cours d'une réunion en date du 11 mars le Cabinet d'Amélie de Montchalin annonçait que l'aide de 3000 euros pour les contrats d'apprentissage devrait être prolongée jusqu'à l'été mais que cette aide était conçue comme provisoire. Il soulignait, comme les employeurs, l'enjeu d'attractivité de la FPT dans la perspective des départs en retraite, notamment, mais aussi les besoins des collectivités en compétences rares et les besoins en maîtres d'apprentissage.

Le 16 mars, la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Elisabeth BORNE, a annoncé la constitution d'un groupe de travail relatif à l'apprentissage avec des représentants des employeurs territoriaux. Pour la FNCDG, M. Vincent LE MEAUX, Président du CDG des Côtes d'Armor et Premier Vice-Président a représenté la

Fédération aux travaux de ce groupe de travail.
Plusieurs réunions ont eu lieu avec le cabinet de la ministre de la transformation et de la fonction publiques, Monsieur Etienne BRUN-ROVET et Madame Linda DEBERNARDI, conseillers au cabinet de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion en présence de la DGEFP et de la DGCL.

Les deux réunions ont eu lieu les lundi 10 mai et vendredi 10 septembre 2021.

Le 20 septembre 2021, la coordination des employeurs territoriaux a adressé à Amélie de MONTCHALIN et Elisabeth BORNE un courrier relatif au financement de l'apprentissage. Ce courrier a été adressé en réponse à un courrier en date du 27 août, formalisant la position du Gouvernement pour tenter d'aboutir à un système de financement pérenne de l'apprentissage au sein des collectivités locales. L'objectif était de parvenir à un accord politique entre les employeurs et le Gouvernement en faveur de la pérennité des financements de l'apprentissage.

Selon la coordination, les engagements annoncés, soit une participation à hauteur de 15 millions d'euros de France compétences, montant annuel «*maximal*», et une contribution de 15 millions d'euros de l'Etat, devaient être précisés. En effet, dans l'hypothèse où les 30 millions d'euros de l'Etat seraient versés, et en projetant sur un produit de la future cotisation spéciale d'apprentissage de 0,1% de l'ordre de 40 millions d'euros, le CNFPT devrait ainsi contribuer à hauteur de 10 millions d'euros annuellement, afin de compléter l'enveloppe de 80 millions d'euros nécessaire au financement du flux annuel de 7 000 apprentis.

La coordination a sollicité la réalisation d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens qui fixerait le budget annuel global maximal dévolu au financement de la formation des apprentis recrutés par les collectivités. Ce budget inclurait les participations de l'Etat et de France Compétences, les coûts de formation en lien avec France Compétences, et le volume d'apprentis qui serait ainsi pris en charge.

LA COLLABORATION AVEC LE GIP INFORMATIQUE DES CDG

En 2021, la FNCDG a collaboré avec le GIP sur quatre projets principaux :

- La mise en œuvre de la plateforme unique d'inscription aux concours, cette plateforme impliquant le déploiement d'un système informatique

La Fédération et le GIP Informatique ont travaillé de concert avec la DGCL sur la rédaction du décret d'application de ce dispositif.

- Le développement des contenus de la place de l'emploi public
- Le conventionnement avec le CIG de la Grande Couronne concernant le puits de données sociales

Ce projet de convention a pour objet de définir les modalités de mise à disposition par le CIG au profit du GIP de l'outil puits de données sociales et d'exploitation par le GIP et la FNCDG des données agrégées à vocation nationale.

- L'organisation des élections des représentants du personnel aux Comités Sociaux Territoriaux (CST), aux Commissions Administratives Paritaires (CAP) et aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP) qui se dérouleront en décembre 2022.

Dans le cadre de la préparation des élections professionnelles, la DGCL a décidé de réunir un groupe de travail composé de représentants d'employeurs et d'organisations syndicales afin de préparer au mieux cette échéance. Ainsi, la Fédération a participé aux groupes de travail organisés le mercredi 19 mai et le mardi 9 novembre 2021. Les réunions du groupe de travail se poursuivront tout au long de l'année 2022.

Le groupe de travail s'est concentré sur les sujets suivants :
- Le calendrier prévisionnel
- Les évolutions législatives et règlementaires relatives aux instances de dialogue social.

La Fédération a également engagé une collaboration avec le GIP informatique des CDG pour la mise en place d'une solution de vote électronique pour les élections professionnelles de décembre 2022.

Ainsi, le GIP a transmis aux CDG à la fin du mois de septembre une *« manifestation d'intérêt »* et une note décrivant le périmètre du groupement de commandes envisagé pour la mise en place du vote par voie électronique.

Pour sa part, la FNCDG a procédé à un travail d'actualisation des cahiers des charges réalisés en 2018 afin de prendre en compte l'évolution de l'organisation des instances de dialogue social.

LE PARTENARIAT AVEC DÉFENSE MOBILITÉ

Service à compétence nationale rattaché au directeur des ressources humaines du Ministère des armées, Défense mobilité accompagne les militaires et les militaires blessés dans leur transition professionnelle ainsi que leurs conjoints sur lesquels pèse souvent le poids de la nécessaire mobilité du militaire.

Défense mobilité est également au service des employeurs privés et publics et notamment les collectivités territoriales, pour les accompagner dans leurs recrutements en leur présentant des candidats dont le projet professionnel est en adéquation avec les compétences qu'ils recherchent.

Afin de répondre aux objectifs en matière de transition professionnelle des militaires et conjoints de militaires, et dans l'optique de favoriser le recrutement de candidats qualifiés en réponse aux besoins des collectivités territoriales, la FNCDG et Défense Mobilité ont décidé de s'engager mutuellement à travers un accord de coopération.

Cet accord a été signé le 10 décembre 2020 au Fort neuf de Vincennes par Michel HIRIART, Président de la FNCDG et le Général Louis SEPTIER, Directeur de Défense mobilité.

L'accord entre la FNCDG et le Ministère des Armées a pour double objet de :
- Favoriser le recrutement dans la fonction publique territoriale des candidats accompagnés par Défense mobilité en faisant mieux connaître auprès des CDG et des recruteurs territoriaux son offre de service gratuite à leur profit, les compétences des candidats accompagnés et les différentes procédures de recrutement
- Répondre aux besoins en compétences exprimés par les collectivités territoriales via les CDG.

Cet accord se développe au profit de trois publics *« cibles »* :
- Les militaires ayant engagé une démarche de reconversion ou ayant quitté le ministère depuis moins de trois ans
- Les militaires et anciens militaires blessés (sans limitation de durée)
- Les conjoints de militaires en recherche d'un emploi dans la fonction publique territoriale et les conjoints fonctionnaires territoriaux dans le cadre d'une mobilité pour suivi de conjoint.

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

Plusieurs réunions de travail ont eu lieu



entre les services de Défense Mobilité et ceux de la Fédération (29 janvier, 17 septembre et 2 décembre). L'objectif était de définir les axes de travail et plus spécifiquement d'apporter des précisions sur les principaux cadres d'emplois en tension dans la FPT. Des guides de présentation des principaux métiers en tension sont en cours d'élaboration par la FNCDG pour une large diffusion auprès de Défense Mobilité.

La Fédération a également participé le 12 octobre au salon des conjoints, événement dédié à tous les conjoints de militaires des armées et de la gendarmerie nationale et organisé au Cercle National des Armées. À cette occasion, les services de la Fédération ont animé un stand sur la journée et ont apporté des informations aux participants en matière d'accès aux emplois de la FPT.

Le 13 octobre, la Fédération a animé une conférence dans le cadre du séminaire du Pôle Défense mobilité Nord-Est. Il s'agissait de présenter l'action des CDG et des chiffres sur l'emploi territorial afin de mettre en ouvre notre partenariat.

La FNCDG a associé Défense mobilité à sa participation au salon Nouvelle Vie Professionnelle qui a permis de présenter le partenariat engagé depuis décembre 2020.

Dans le cadre du parcours de formation de ses nouveaux agents, Défense mobilité a organisé le 25 novembre un module de formation portant sur les relations avec les employeurs et, à cette occasion, différents employeurs ont pu valoriser leur entreprise, leurs métiers et procédures de recrutement aux Chargés de prospection et relations employeurs de Défense Mobilité. La Fédération a ainsi pu mettre en lumière les emplois de la fonction publique territoriale.

ORGANISATION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE À LYON 9 ET 10 DÉCEMBRE 2021

Lors de l'Assemblée Générale du 5 juillet dernier, il a été acté d'organiser la prochaine réunion d'assemblée à Lyon, aux dates des 9 et 10 décembre 2021.

Deux réunions ont été programmées à cette occasion : la première sur la nécessité de faire évoluer la coordination nationale des CDG, la seconde sur les mutualisations de services et les enseignements à tirer pour la mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

5 L'OBSERVATION DE L'EMPLOI PUBLIC LOCAL

L'ENQUÊTE SUR LES CONSÉQUENCES RH DES FUSIONS D'EPCI

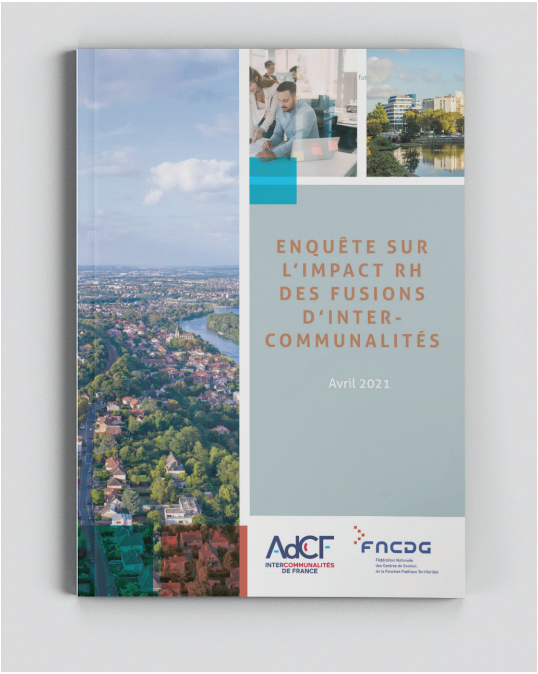
En ce début de mandature 2020-2026, l'AdCF et la FNCDG ont souhaité réaliser un état des lieux des évolutions et des choix intervenus concernant les ressources humaines des EPCI issus de fusions depuis le 1er janvier 2017.

Une enquête a pour cela été adressée à tous les EPCI et 22% des établissements fusionnés y ont répondu.

Le document de restitution de l'étude, publié en avril 2021 par l'AdCF et la FNCDG, s'organise autour de 10 thématiques :

1. Les compétences exercées à l'issue de la fusion
2. Les mutualisations
3. L'anticipation des fusions
4. Les impacts de la fusion sur l'organisation des services
5. Les créations de poste
6. Les suppressions de postes
7. La gestion des emplois fonctionnels
8. L'évolution des dépenses de fonctionnement
9. La réorganisation des temps de travail
10. L'impact de la fusion sur la rémunération et les prestations sociales.

Cette étude a fait l'objet d'une large diffusion sur le salon des maires.





LA 10e ÉDITION DU PANORAMA DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

La FNCDG et l'ANDCDG ont publié en juin la 10e édition du panorama de l'emploi territorial qui présente les données sur les effectifs dans la fonction publique territoriale, sur les offres d'emploi publiées par les collectivités territoriales, les données issues des concours organisés par les CDG, ainsi que les perspectives des départs à la retraite d'agents territoriaux d'ici 2030.

Différents repères sont offerts aux collectivités par cette publication :

- Près de 40 0000 employeurs dans la fonction publique territoriale
- Une stabilisation des effectifs avec une évolution variable selon les territoires

- Une augmentation des offres d'emploi publiées et des tensions perçues dans les recrutements
- L'augmentation de la part des agents contractuels recrutés sur emploi permanent
- Une comparaison biennale des concours organisés par les Centres de gestion
- Un âge moyen de départ à la retraite en croissance constante
- L'augmentation des départs en retraite pour invalidité.

Enfin, un zoom sur le métier de Policier municipal complète cette 10e édition du Panorama de l'emploi.
Le panorama a été diffusé sur les différents salons auxquels a participé la FNCDG en 2021.

LA 2E ÉDITION DE LA SYNTHÈSE RELATIVE AUX 10 FAMILLES D'INDICATEURS REPÈRES POUR LE PILOTAGE DES RH

La deuxième édition de l'étude FNCDG/ANDCDG : 10 familles d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines, publiée en octobre 2021, identifie 38 indicateurs rattachés à 10 groupes de thématiques : les effectifs, l'âge des agents, le temps de travail, les mouvements observés, le budget et la rémunération, la formation, les absences, les conditions de travail, la protection sociale et l'égalité professionnelle.

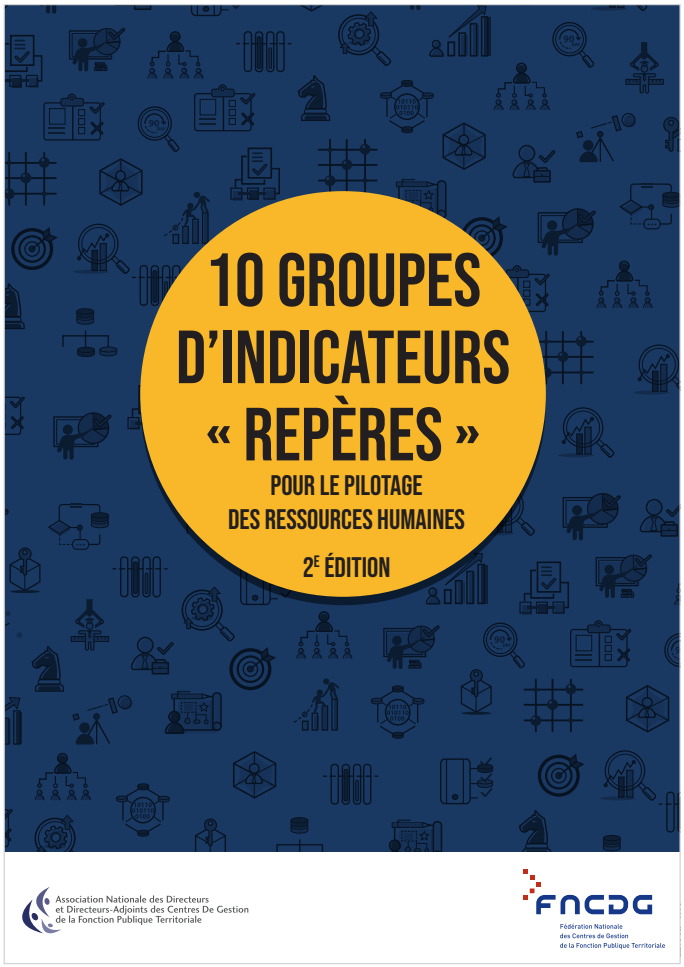
Exemples d'indicateurs :

- effectif physique permanent rémunéré au 31 décembre
- effectif annuel en équivalent temps plein rémunéré
- part de l'encadrement supérieur et intermédiaire
- principaux cadres d'emplois
- part des bénéficiaires de l'obligation

d'emploi de travailleurs handicapés
- âge moyen des agents permanents
- part des agents à temps non complet par statut
- part des agents à temps partiel par statut
- cadres d'emplois les plus concernés par les heures supplémentaires et complémentaires
- projection des départs en retraite dans les 3 ans à venir
- part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement
- part du régime indemnitaire sur les rémunérations brutes
- nombre moyen de jours de formation par agent permanent
- nombre moyen de jours d'absence compressible par agent permanent
- taux d'exposition aux accidents de service
- taux de frequence des accidents de service
- tranche d'age ayant le plus fort taux d'absentéisme médical
- part des agents concernés par le reclassement
- part des agents en télétravail
- taux de féminisation des emplois permanents
- part des femmes à temps partiel...

Ces indicateurs peuvent être déclinés par genre, statut, catégorie...

Pour traiter et analyser les données, la collectivité peut utiliser les outils mis à disposition par leur Centre de Gestion : synthèses reprenant les données sociales sur des thématiques telles que l'absentéisme, l'égalité femmes-hommes, une comparaison avec les bilans précédents, données déclinées selon 15 strates de collectivités ou d'établissements...



LA 6e ÉDITION DU BAROMÈTRE HORHIZONS

La 6e édition du baromètre HoRHizons, élaboré en collaboration avec l'AMF, l'ADF, Régions de France et le CNFPT, a fait l'objet d'une présentation lors d'une conférence de presse organisée le 3 mars 2021.
L'enquête a été menée auprès de 1093 collectivités au dernier trimestre 2020. En cette année de renouvellement du bloc local et de crise sanitaire, HoRHizons 2020 évoque le regard porté par les élus locaux sur le statut de la fonction publique et leurs besoins de souplesse pour mener à bien les missions de service public. Le baromètre souligne également les effets de la crise sanitaire sur la gestion des services publics locaux.

La première partie du baromètre porte sur la perception par les élus de leur rôle d'employeur territorial. Près de la moitié des répondants estime que le statut de la fonction publique territoriale est un outil plutôt adapté à la gestion des ressources humaines. L'enquête souligne par ailleurs le besoin de souplesse qu'expriment les employeurs locaux en matière de gestion statutaire afin de répondre à la nécessité de diversifier leurs recrutements et de les adapter aux missions de service public.

Pour les répondants de l'enquête, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 répond en partie à ces attentes et introduit plusieurs mesures jugées innovantes telles que :
- le recours élargi aux agents contractuels
- l'expérimentation de la rupture conventionnelle
- les évolutions en matière de formation et d'apprentissage.

Les autres principaux enseignements de l'étude sont les suivants :
- Les dépenses de personnel stagnent pour 57% des répondants
- Mis en œuvre par 70% des collectivités, le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) est généralisé dans la totalité des métropoles, des communautés urbaines et des communautés d'agglomération et a été instauré dans 57,8% des communes de moins de 3 500 habitants répondantes
- Les perspectives de recrutement continuent de progresser dans la fonction publique territoriale et concernent plus particulièrement les collectivités de taille importante
- Les créations de poste envisagées concernent principalement le secteur technique (50,6%), les fonctions support (40,1%), le domaine de l'enfance, l'éducation et la jeunesse (25,3%). Les créations de postes dans le domaine de la sécurité (en forte tension) sont en progression importante (15% contre 8% en 2019)
- Seules 19,1% des collectivités ont engagé une politique d'aménagement ou de réorganisation des modalités de travail contre près de 3 collectivités sur 10 en 2019.



6 LA COMMUNICATION ET L'INFORMATION

LE FÉDÉMAG

Un numéro du magazine de la Fédération a été publié en février au moment de l'Assemblée générale et en novembre pour le Salon des Maires.

9e ÉDITION DU FÉDÉMAG FÉVRIER 2021

Thèmes abordés
Actualités (Le plan talents du service public, la réforme du droit individuel à la formation des élus locaux, la mise en œuvre de l'indemnité de fin de contrat, la réforme du temps partiel thérapeutique, le partenariat FNCDG/Défense mobilité)
Interview d'Amélie DE MONTCHALIN, Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques
Rapports publics (Rapport de la cour des comptes *« Les agents contractuels dans la fonction publique »* /Rapport de la Cour des comptes sur les heures supplémentaires dans la fonction publique / Rapport des trois inspections générales (IGAS, IGA, IGF) sur la protection sociale complémentaire (PSC) des agents des trois versants de la Fonction publique)
Dossiers spéciaux (la crise sanitaire et ses impacts en matière de GRH/L'observation de l'emploi territorial en 2020)
En Pratique (Mettre en œuvre le télétravail)
Questions-Réponses (les lignes directrices de gestion)
Présentation métier : juriste territorial

10e ÉDITION DU FÉDÉMAG NOVEMBRE 2021

Thèmes abordés
Actualités (projet de loi 3DS, projet de loi de finances, revalorisation de la catégorie C, accord cadre national en matière de télétravail, réforme des congés de maternité et de paternité, mise en œuvre de la M57)
Interview d'Amaury LENOIR, référent national médiation des juridictions administratives
Rapports publics (rapport de l'IGA sur le pouvoir réglementaire des collectivités/Rapport de la cour des comptes *« La rémunération des agents publics en arrêt de maladie »* /Rapport de l'Observatoire des finances et de la gestion publique locales *« les finances des collectivités locales en 2021 »* /Rapport du Conseil d'Etat final relatif à l'expérimentation de la MPO)
Dossiers spéciaux (la fusion des EPCI/la gestion de la covid enquête/panorama de l'emploi/le programme petites villes de demain)
En Pratique (Réaliser le RSU)
Questions-Réponses (les accords négociés)
La Vie des CDG : présentation des directeurs ayant pris leurs fonctions depuis janvier 2020
Présentation métier : référent déontologue

LA RÉÉDITION DU MAGAZINE « TRAVAILLER DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE »

A été réédité en novembre 2021 le magazine *« Travailler dans la fonction publique territoriale »* qui comprend une présentation de la FPT, des principes et dispositifs de recrutement, des différents types de concours, du recours aux contractuels, des métiers, du déroulement de carrière. Un focus a été inséré sur l'évolution de la place de l'emploi public, le site emploi territorial et la méthodologie de recherche d'emploi.

LA PARTICIPATION AUX SALONS DE L'EMPLOI

» Participation au salon L'Etudiant 7 avril 2021

Lors du Salon virtuel de la formation, de l'évolution et de la mobilité professionnelle qui se tenait du 7 au 18 avril 2021, la FNCDG a tenu une conférence le 7 avril. Cette conférence figure en replay sur le site de la Fédération



» Participation au salon Top recrutement 4 et 5 octobre 2021

Le stand virtuel de la FNCDG comprenait des plaquettes en téléchargement (cadres d'emplois, panorama de l'emploi…), une présentation du site emploi-territorial.fr, une autre de la plateforme *concours-territorial.fr*, ainsi que plusieurs vidéos.
La Fédération a tenu deux conférences sur les modes d'accès à la FPT (concours et débouchés en matière d'emploi public) et a renseigné une soixantaine de personnes



en recherche d'emploi ou d'évolution professionnelle.

» Participation au salon des conjoints 12 octobre 2021

Le Pôle Défense Mobilité Ile de France-Mission Reconversion des Officiers (PDM IDF-MRO) a organisé le salon des conjoints le 12 octobre. Dans le cadre de son partenariat avec Défense mobilité, la Fédération était présente sur ce salon pour renseigner les conjoints de militaires sur les postes proposés par les collectivités territoriales et sur les modalités d'accès à la FPT.

» Participation au salon Nouvelle vie professionnelle 9 novembre 2021 en partenariat avec le CIG de la Petite Couronne et Défense Mobilité

La FNCDG a participé à ce salon, organisé le 9 novembre 2021 à l'espace Champerret, en collaboration avec le CIG de la Petite Couronne et Défense Mobilité.
Il s'agissait, au travers de la participation à ce salon, de présenter les nouveaux enjeux et les nouvelles possibilités d'emploi dans

le secteur public. Par ailleurs, les conditions de publicité des emplois publics ont évolué. Au travers de cet espace ont été promus le site emploi territorial et la création d'un espace numérique *PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC*.
Une conférence a été organisée en partenariat avec le CIG de la Petite Couronne sur les métiers de la FPT et les modes d'accès et avec Défense Mobilité sur la reconversion des militaires dans la fonction publique territoriale.

SALON NOUVELLE VIE PROFESSIONNELLE

LA PARTICIPATION AU SALON DES MAIRES

Le Salon des Maires et des Collectivités Locales a eu lieu du 16 au 18 novembre au Parc des expositions de la Porte de Versailles.

La Fédération disposait d'un stand comme les années précédentes dans le pavillon principal face au stand de l'AMF.
Ce fut l'occasion de renseigner les élus locaux sur les questions liées à la gestion des personnels et de présenter le rôle de la Fédération et des Centres de Gestion.

Cette année, ont été distribués sur le stand :
- La 10e édition du magazine réalisé par la Fédération *«FédéMag»*
- La plaquette de présentation des CDG et de la FNCDG
- Le guide du maire employeur
- La 10e édition du *Panorama de l'Emploi Public Territorial*
- L'étude sur les conséquences RH des fusions d'EPCI.

Par ailleurs, la FNCDG a participé au Congrès de l'AMF. Un point info a été organisé par l'AMF le 17 novembre et la Fédération a présenté à cette occasion les principales dispositions de l'ordonnance santé famille du 25 novembre 2020. Le mardi 16 novembre, a été organisée sur le stand de la FNCDG la signature de la convention avec l'AdCF en présence de Sébastien MARTIN, Président de cette association.



Sébastien Martin

PRÉVENTICA

Les Congrès/Salons Préventica, organisés deux fois par an, sont des plateformes d'échanges et de promotion de la maîtrise globale des risques professionnels.

La convention, signée par la Fédération depuis 2015, a pour but de développer un partenariat lors des salons Préventica pour les Centres de Gestion avec la tenue d'un stand sur le salon, l'organisation et l'animation de conférences.

La convention de partenariat a été renouvelée pour la période 2021-2022.

Dans le cadre de ce partenariat, la FNCDG prend en charge un stand de 12 m² et une conférence de 45 minutes. Il s'agit d'une occasion particulièrement intéressante pour les CDG de présenter leurs actions innovantes ou d'aborder les questions et les enjeux de la sécurité et de la santé au travail dans la fonction publique territoriale (absentéisme, maintien dans l'emploi, reclassement...).

Le premier salon Préventica a eu lieu à Lyon du 22 au 24 juin 2021, le second à Lille du 28 au 30 septembre 2021. Un troisième salon s'est tenu à Paris du 30 novembre au 2 décembre.

LA FNCDG DANS LA PRESSE

La FNCDG est régulièrement sollicitée par la presse spécialisée, les médias généralistes et diffuse également des communiqués de presse.
Quelques exemples d'interviews, d'articles et de communiqués de presse publiés en 2021 :

La Gazette des Communes (Février) : *«L'emploi public local résiste à la crise»*

La Gazette des Communes (Février) : *«Complémentaire santé : les pratiques des centres de gestion décortiquées»*

La Gazette des Communes (Février) : *« Complémentaire santé : toutes les questions à régler pour la FPT»*

Communiqué de presse sur le renouvellement des instances et l'élection du nouveau Conseil d'Administration de la FNCDG (février)

Les Echos (Mars) : *«Les collectivités locales plus nombreuses à vouloir embaucher»*

La Gazette des Communes (Mars) : *«Michel HIRIART : La FNCDG accentue la mutualisation des travaux»*

La Gazette des Communes (Mars) : *«Concours en "mode covid" : suspension d'épreuves facultatives»*

Zepros (Mars) : *«Méconnaissance des élus sur le statut et les sujets RH»*

Communiqué de presse sur la publication du baromètre HoRHizons 2020 AMF, ADF, Régions de France, FNCDG, CNFPT (Mars)
Baromètre horhizons 2020 : une adaptabilité des politiques rh dans un contexte marqué par les effets de la crise sanitaire

Communiqué de presse sur l'élaboration du rapport social unique 2021 (Avril)

COMMUNIQUÉ DE PRESSE SUR LA PUBLICATION DU BAROMÈTRE HORHIZONS 2020 AMF, ADF, RÉGIONS DE FRANCE, FNCDG, CNFPT



COMMUNIQUE DE PRESSE

Baromètre HoRHizons 2020 : une adaptabilité des politiques RH dans un contexte marqué par les effets de la crise sanitaire

Elaborée en partenariat avec l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France, la 6e édition du baromètre HoRHizons sur les grandes tendances de l'emploi public vient d'être publiée. Réalisée en 2020, l'étude analyse l'évolution de la gestion des 1,9 million d'agents publics dans un contexte de crise sanitaire.

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France publient leur sixième étude sur les grandes tendances de l'emploi public. En cette année de renouvellement du bloc local et de crise sanitaire, HoRHizons 2020 évoque le regard porté par les élus locaux sur le statut de la fonction publique et leurs besoins de souplesse pour mener à bien les missions de service public. Le baromètre souligne également les effets de la crise sanitaire sur la gestion des services publics locaux.

La perception par les élus de leur rôle d'employeur territorial

Le rôle d'employeur semble parfois méconnu par rapport à d'autres priorités : la majorité des élus (69,2%) déclare ne pas avoir suivi de formation spécifique sur la fonction d'employeur territorial. Cependant, près de la moitié des répondants estime que le statut de la fonction publique territoriale est un outil plutôt adapté à la gestion des ressources humaines.

L'enquête souligne par ailleurs le besoin de souplesse qu'expriment les employeurs locaux en matière de gestion statutaire afin de répondre à la nécessité de diversifier leurs recrutements et de les adapter aux missions de service public. Pour les répondants de l'enquête, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 répond en partie à ces attentes et introduit plusieurs mesures jugées « innovantes » telles que :

- le recours élargi aux agents contractuels,
- l'expérimentation de la rupture conventionnelle,
- les évolutions en matière de formation et d'apprentissage.

La crise sanitaire et la perception de ses effets en matière de gestion des ressources humaines

Evénement majeur de l'année 2020, la crise sanitaire a impacté la continuité des services publics locaux. Les présidents des 5 organisations saluent « l'exceptionnelle réactivité de toute la fonction publique territoriale ainsi que les investissements réalisés dans de nouveaux outils d'organisation du travail ou dans les mesures de protection prises pour protéger la santé des agents ou des usagers ».

Les plans de continuité d'activité (PCA) qui visent à s'assurer, en cas de crise, du maintien des missions jugées fondamentales à la continuité du service public préexistaient dans la totalité des régions, contre environ 9 % pour les communes de moins de 3500 habitants et les communautés de communes.

Sur le plan des modalités de travail, les agents territoriaux ont majoritairement continué à travailler en présentiel pendant la première période de confinement (du 17 mars au 11 mai 2020). Des disparités subsistent en fonction de la taille de la collectivité. Si la mise en œuvre du télétravail est davantage

…collectivités, **le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) est généralisé dans la totalité des métropoles, des communautés urbaines et des communautés d'agglomération** et a été instauré dans 57,8 % des communes de moins de 3 500 habitants répondantes. **Le CIA (complément indemnitaire annuel) a été activé par plus de 73 % des collectivités et des EPCI**, soit une augmentation de 12 points en un an et de 32 points en deux ans.

- **Les perspectives de recrutement continuent de progresser** dans la fonction publique territoriale et concernent plus particulièrement les collectivités de taille importante. Au global, 44 % des collectivités et EPCI envisagent de recruter prochainement, soit 6 points de plus qu'en 2019. Dans 53,9 % des cas, ces recrutements sont liés à des départs.
- **Les créations de poste envisagées concernent principalement le secteur technique** (50,6%), les fonctions support (40,1%), le domaine de l'enfance, l'éducation et la jeunesse (25,3 %). Les créations de postes dans le domaine de la sécurité (en forte tension) sont en progression importante (15 % contre 8 % en 2019).
- **La politique de formation des collectivités interrogées s'articule principalement autour des formations obligatoires (74 %),** du développement des formations statutaires (59,4 %) et des formations d'accompagnement à une prise de poste (56,4 %).
- Sur le plan des modalités pédagogiques, **les formations mixtes (présentiel/distanciel) sont souhaitées par la majorité des collectivités (53,9 %)** et sont fortement plébiscitées par les régions (100 %), les départements (90,9 %) ou les communes de plus de 20 000 habitants (81,5 %).
- **Seules 19,1% des collectivités ont engagé une politique d'aménagement ou de réorganisation des modalités de travail** contre près de 3 collectivités sur 10 en 2019.
- **Seuls 3,8 % des répondants déclarent avoir engagé une négociation pour encadrer le droit de grève** tel que prévu par la loi du 6 …

…outi à la conclusion

Retrouvez la plaquette *HoRHizons 2020* sur www.amf.asso.fr / www.fncdg.com / www.departements.fr / www.regions-france.org et l'intégralité de l'étude du cabinet Qualitest sur www.cnfpt.fr

L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG), l'Assemblée des Départements de France (ADF) et Régions de France ont réalisé pour la 6e année consécutive le Baromètre ***HoRHizons 2020*** *pour rendre compte de l'état réel de la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales et analyser ses évolutions par rapport aux années précédentes.*

HoRHizons 2020 s'appuie sur une enquête CNFPT réalisée par le cabinet Qualitest entre le 5 et le 30 octobre 2020 auprès d'un échantillon représentatif *de 1093 collectivités et établissements publics territoriaux dont 4 régions, 28 départements, 906 communes, 32 communautés d'agglomération, 120 communautés de communes, 1 communauté urbaine et 2 métropoles.*

CONTACTS PRESSE

AMF	CNFPT	FNCDG	ADF	Régions de France
Marie-Hélène GALIN 01 44 18 13 59	Damien BERTRAND 06 22 16 18 70	Cindy LABORIE 01 53 30 09 99	Melissa RODANET 01 45 49 33 11	Violaine HACKE 06 28 47 53 55

COMMUNIQUÉ DE PRESSE SUR L'ÉLABORATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



En effet, cet import permet de préremplir les parties Statut, Rémunération, Mouvement, Absence, présentes dans le Bilan social. Il s'agit du préremplissage le plus complet.

A la suite de la saisie, une synthèse de quatre pages est transmise aux collectivités. Cette synthèse reprend les principales thématiques inscrites dans l'arrêté du 12 août 2019, à savoir les effectifs, la formation, l'absentéisme, la rémunération, les mouvements...

D'autres synthèses sont accessibles sur la plateforme comme le rapport de situation comparée qui permet d'avoir une vision claire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la synthèse relative à l'absentéisme, la synthèse spécifique RASSCT, la synthèse des indicateurs relatifs aux risques psychosociaux.

FNCDG

22 avril 2021

Communiqué de presse
Elaboration du rapport social unique 2021

Selon les dispositions de l'article 9 *bis* A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le rapport social unique, qui se substitue au rapport sur l'état de la collectivité, est élaboré chaque année à compter du 1er janvier 2021 par toutes les collectivités.

Les modalités de collecte des données du rapport social unique sont précisées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020.

L'article 2 de ce décret dispose que *"les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés à un centre de gestion".*

L'article 12-2° du décret du 30 novembre 2020 précise que *« le rapport social unique prévu par l'article 5 portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles ».*

Depuis la campagne de collecte du Bilan social 2017, l'ensemble des Centres de Gestion s'est doté d'une application permettant la collecte et la restitution des bilans sociaux pour les collectivités locales affiliées et non affiliées.

Cette application a recueilli 47 626 bilans sociaux 2019, rassemblant près de 1 550 000 agents territoriaux et permettant de disposer de données fiables et exhaustives issues, notamment, de nombreux contrôles de cohérence.

Les Centres de Gestion lanceront **courant mai** la campagne de collecte du rapport social unique 2020 en reprenant à l'identique les indicateurs fixés par l'arrêté du 12 août 2019 pour le bilan social 2019, l'année 2020 constituant une année de transition.

L'application web de saisie *« Données sociales »* sera disponible à compter de la mi-mai à l'adresse suivante :
https://bs.donnees-sociales.fr/

Vous pouvez vous rapprocher de votre Centre de Gestion pour disposer de vos identifiants.

L'application offre aux collectivités la possibilité de préremplir les données. L'option privilégiée est celle de l'import par une extraction en local, depuis le poste de la collectivité, de la N4DS ou DSN (Déclaration Dématérialisée Des Données Sociales).

Contact presse :
Thierry SENAMAUD
Directeur
01 53 30 09 99
direction@fncdg.com

[INTERVIEW] CENTRES DE GESTION

Michel Hiriart : « La FNCDG accentue la mutualisation des travaux »

Publié le 17/03/2021 • Par Bénédicte Rallu • dans : A la Une RH, France, Toute l'actu RH



FNCDG

Michel Hiriart vient d'être réélu président de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) à l'unanimité du conseil d'administration le 25 février. Entre réforme de la fonction publique territoriale et crise du Covid 19, les chantiers à mener sont encore très nombreux pour ce spécialiste des centres de gestion.

La Gazette des Communes (Avril) : *« Les inscriptions multiples à un même concours ne sont plus possibles »*

La Gazette des Communes (Avril) : *« Le guide du « maire-employeur »*
Le courrier des maires (Avril) : *« Employeur public local, un rôle de patron encore méconnu pour les néo-maires de 2020 »*

La Gazette des Communes (Mai) : *« Crise sanitaire : enfin les détails sur les impacts RH dans les collectivités »*

Communiqué de presse AMF, ADF, Régions de France, FNCDG, CNFPT (Mai) Publication d'une enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines

Weka actualité (Juillet) : *« Le 10e panorama de l'emploi territorial est publié »*

Acteurs Publics (Septembre) : *« La médiation préalable obligatoire en voie de pérennisation dans la fonction publique »*

La Gazette des Communes (Septembre) : *« Les bourses de l'emploi des centres de gestion ont redécollé »*

RAPPORT FINANCIER

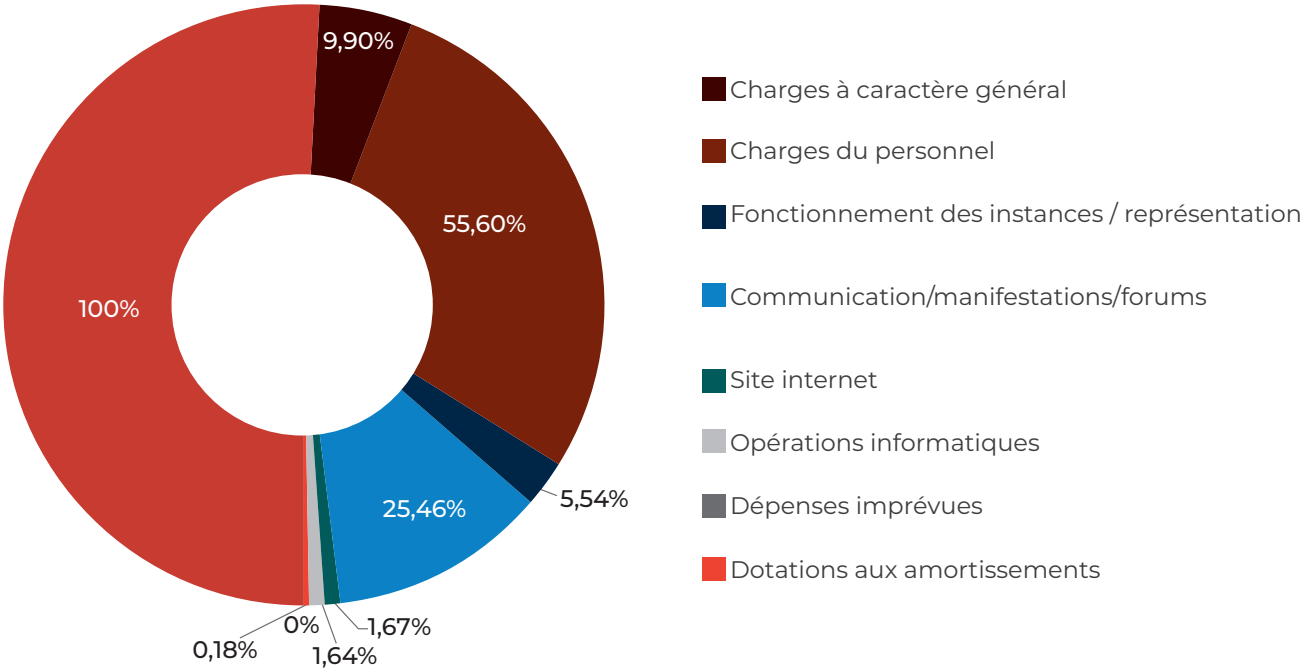
RAPPORT FINANCIER



BILAN EXERCICE 2020

Intitulé	Budget 2020	Réalisé au 31/12/2020
CHARGES À CARACTÈRE GÉNÉRAL	**136 820**	**90 521**
Documentation générale	4 000	3613
Petit équipement	7 000	7374
Maintenance (fax, copies)	15 000	7530
Fournitures de Bureau	6 000	9 796
Location immobilière	48 000	34 619
Assurance	3 000	2 278
Honoraires	10 000	4320
Téléphonie et affranchissement	10 000	8 160
Frais administratifs et de services bancaires	1 700	1782
Cotisation GIP	3 120	3 120
Déplacements Personnels FNCDG	19 000	5 615
Déplacements représentants CDG	10 000	2314
CHARGES DE PERSONNEL	**544 000**	**508 388**
Personnel	330 000	344 954
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage...)	210 000	161 856
Formation	4 000	1578
Frais recrutement personnel	0	0
DÉPLACEMENT ÉLUS / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**75 000**	**50 638**
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	25 000	17 779
Frais de représentation	50 000	32 859
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**401 600**	**232 806**
Journées thématiques et web conférences	20 000	1100
Salon des Maires	35 000	0
Salon Préventica	7 000	6 240
Salons	40 000	154 895
Commissions	500	491
Organisation de la Conférence Nationale	0	0
Organisation du Congrès	200 000	0
Outils d'information et de communication	70 000	47 200
Visio Conférence	29 100	22 880
SITE INTERNET	**20 000**	**15 285**
MAINTENANCE / OPÉRATIONS INFORMATIQUES	**15 000**	**15 035**
DÉPENSES IMPRÉVUES	**0**	**0**
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**0**	**1 660**
TOTAL DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1192 420**	**918 333**
Cotisations	1077 274	1 077 274
Autres ressources (dont produits financiers)	6 500	3 110
Recettes Congrès	108 646	0
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 192 420**	**1 080 384**
RÉSULTAT	**0**	**166 051**

RÉPARTITION DES DÉPENSES RÉALISÉES SUR L'ANNÉE 2020



LIGNES BUDGÉTAIRES DES CHARGES À CARACTÈRE GÉNÉRAL

(- 34% par rapport au budget prévisionnel)

Documentation générale
Ce poste reste constant et concerne uniquement les abonnements (bases juridiques, presse...).

Equipements
Une légère hausse de ce poste cette année qui s'explique par l'achat de mobilier (armoires) destiné à l'archivage et au classement des dossiers du service comptabilité.

Maintenance des équipements
Ce poste est en constante baisse depuis 2017 par rapport aux budgets prévisionnels, il concerne principalement la location du photocopieur, les consommables et la maintenance. Celui-ci est réduit de moitié en 2020 suite au nouveau contrat de location signé avec l'UGAP pour une durée de 3 ans.

Fournitures
Il est à noter une nette hausse sur ce poste en 2020, ceci s'expliquant par l'achat de fournitures (masques, gel hydroalcoolique, séparations en plexiglas...) pour la mise en place du protocole sanitaire Covid 19 en entreprise.

Locations immobilières et assurances
L'indemnité d'occupation due par la FNCDG au prorata des locaux du CNFPT pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2020 est inférieure de 27% à celle budgétée en raison de l'absence du personnel dans les locaux et la fermeture du CNFPT durant la période de confinement.

Honoraires
Ce poste recouvre uniquement les honoraires du cabinet d'expertise comptable.

Frais de téléphonie et d'affranchissement
Cette ligne reste en parfaite maîtrise par rapport au budget réalisé en 2019. Ceci en raison du marché public passé avec la centrale d'achat UGAP pour la téléphonie. Concernant l'affranchissement, les envois électroniques des outils de communication, des documents des commissions et des réunions institutionnelles sont privilégiés. Depuis 2016, pour réduire les coûts de copie, les documents préparatoires sont

disponibles en téléchargement sur le site fncdg.com.

Frais administratifs et services bancaires
Cette ligne budgétaire reste stable et concerne essentiellement les frais de tenue de compte et de virements bancaires.

Frais de déplacement des personnels de la Fédération
Ce poste, affiche une baisse supérieure à 70% par rapport à ce qui avait été budgété. La crise sanitaire et son protocole strict ne permettait pas d'assister physiquement à de nombreuses réunions en région. Celles-ci se sont tenues essentiellement via la visio-conférence.

Frais de déplacement des représentants des CDG
Les frais de déplacement des représentants des CDG restent cette année, en deçà du budget voté en 2020. Cette baisse est également liée à la crise sanitaire, les réunions en visio-conférence ayant été privilégiées (-77%).

LIGNE BUDGÉTAIRE DES CHARGES DE PERSONNEL

(- 7% par rapport au budget prévisionnel)

Ce chapitre recouvre les salaires, les charges sociales et fiscales, la médecine du travail, la formation.
Le réalisé 2020 est inférieur d'un peu moins de 7% par rapport au budget prévisionnel, compte-tenu notamment du recours au chômage partiel durant le confinement pour une partie du personnel.

LIGNES BUDGÉTAIRES RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES ET AUX FRAIS DE REPRÉSENTATION

(-32% par rapport au budget prévisionnel)

Le fonctionnement des instances
Durant l'exercice 2020, une Assemblée Générale et deux Conseils d'Administration ont eu lieu. Les seules dépenses engagées sont relatives à la location de salle et la restauration. Ainsi, ce poste affiche une baisse de 28% par rapport au budget voté en assemblée, ceci s'expliquant par l'annulation, liée à la crise sanitaire Covid 19 de trois Conseils d'Administration et d'une Assemblée Générale.

Frais de représentation
La baisse de 34% par rapport au budget voté s'explique par la crise sanitaire. Les déplacements du Président en train ou en avion n'ont pas été possibles durant une grande partie de l'année et pendant tout le confinement.

LIGNES COMMUNICATION/ MANIFESTATIONS/FORUMS

(-42% par rapport au budget prévisionnel)

Communication, manifestations et forums
Cette ligne correspond à la participation :
- Au Salon du Travail et de la mobilité professionnelle du 16 au 17 janvier 2020
- Aux salons Préventica de Lille et de Lyon avec une prise en charge d'un stand sur 3 jours (reconduit en 2021).

L'organisation des différentes réunions et manifestations tels que les commissions et le salon des Maires n'ont pu avoir lieu en raison de la crise sanitaire.

Concernant les dépenses liées au report et à l'organisation du Congrès de Marseille en 2022, celles-ci seront comptabilisées sur 2022, année de référence comptable.

Outils d'information et de communication
En 2020, ont été réalisés ou mis à jour les outils suivants :
- Une étude sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines (enquête COVID menée au dernier trimestre 2020 mais publiée en mai 2021)
- Une campagne de communication sur la signature de la Convention avec Défense mobilité

- La 9e édition du panorama de l'emploi territorial
- Une étude sur les 10 groupes d'indicateurs des données sociales
- Le baromètre HoRHizons
- Le livret *« Travailler dans la Fonction Publique Territoriale »*
- Des plaquettes FNCDG
- Des brochures concours
- Les rapports annuels.

La ligne budgétaire porte tant sur la réalisation que sur l'édition et la diffusion de ces outils.

Site Internet

Ce poste concerne essentiellement l'hébergement et la maintenance du site internet, il présente une baisse de 23% par rapport au budget voté en AG. En 2021, celui-ci devrait subir une baisse assez conséquente en raison d'un changement de prestataire.

Opérations informatiques

Cette ligne dédiée à la maintenance des outils informatiques reste en parfaite adéquation avec le prévisionnel voté en AG.

ZOOM SUR LES RECETTES

Cotisations

En 2020, tous les Centres de Gestion adhérents ont réglé leur cotisation. Soit 96 centres, ce qui représente une recette de 1 077 274 euros.

Autres ressources

Les autres ressources proviennent :

- Des revenus de valeur mobilière de placement pour 2 562 €
- De produits exceptionnels pour 548 €.

ATTESTATION DE L'EXPERT-COMPTABLE



CRC
Cabinet Rémi Cotillard

ATTESTATION DE L'EXPERT-COMPTABLE

Dans le cadre de la mission d'établissement des comptes annuels de l'association F.N.C.D.G. pour l'exercice du 01/01/2020 au 31/12/2020, et conformément aux termes de notre lettre de mission en date du 30 mai 2013, nous avons effectué les diligences prévues par les normes professionnelles définies par l'Ordre des Experts-Comptables.

A la date de nos travaux, qui ne constituent pas un audit, et à l'issue de ceux-ci, nous n'avons pas relevé d'éléments remettant en cause la cohérence et la vraisemblance des comptes annuels.

Les comptes annuels 2020 sont caractérisés par les données suivantes :

- Total du bilan 2 666 139 Euros
- Cotisations adhérents 1 077 274 Euros
- Résultat net comptable 166 051 Euros

Ces comptes ont été établis sous la responsabilité de la direction de l'association F.N.C.D.G., et à partir des pièces, documents et informations fournis par l'entreprise.

Fait à Créteil,
le 9 juillet 2021

Rémi COTILLARD
Expert-comptable
Commissaire aux comptes

Société d'Expertise Comptable Inscrite aux Tableaux de l'Ordre de la Région Parisienne et de la Région Picardie-Ardennes

CRC 1
1/5, Avenue Pierre Brossolette 94000 CRETEIL
Téléphone : 01.45.17.25.75 Télécopie : 01.45.17.25.70

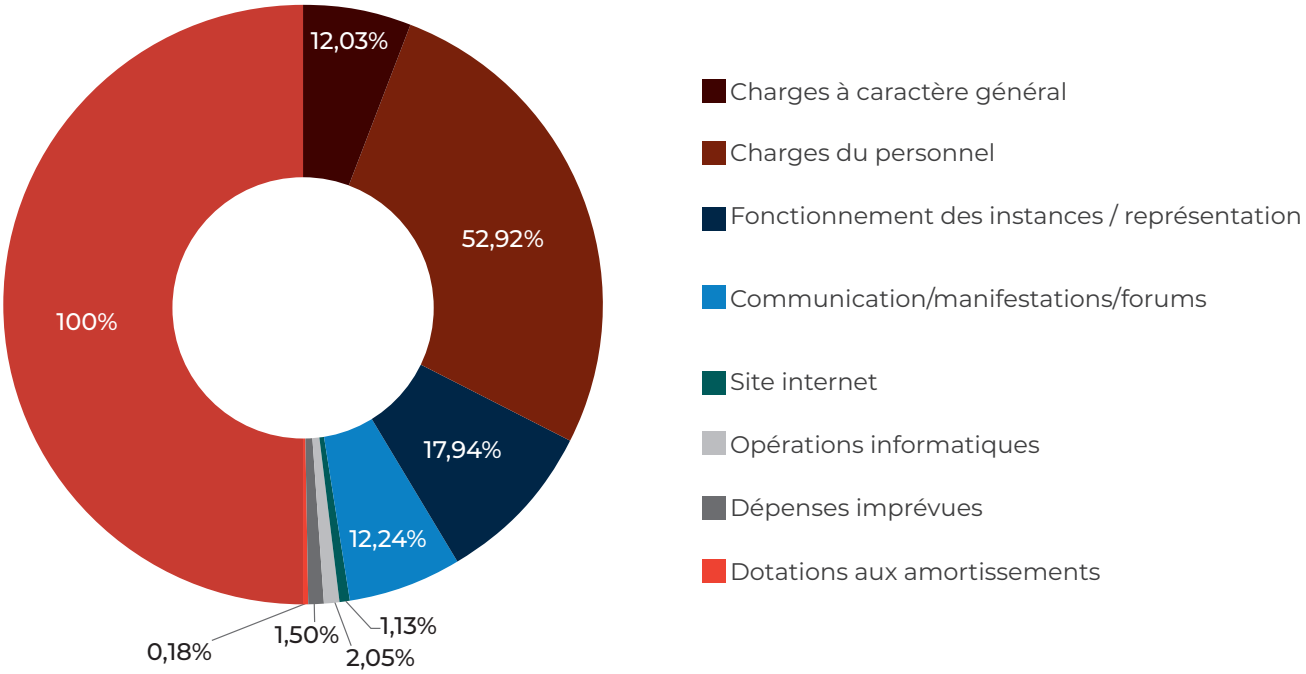
CRC 2
40, Place de l'Eglise 60330 LE PLESSIS BELLEVILLE
Téléphone : 03.44.63.09.64 Télécopie : 03.44.63.09.67

Société à responsabilité limitée au capital de 7 622,45 € - RCS Créteil B 404 105 031 - Code APE 6920Z
N° TVA INTRACOMMUNAUTAIRE : FR 77 404 105 031

BILAN EXERCICE 2020

Intitulé	Budget 2021	Réalisé au 30/09/2021	Réalisé au 30/12/2021
CHARGES À CARACTÈRE GÉNÉRAL	**135 620**	**51 797**	**120 847**
Documentation générale	4 000	2 893	3 462
Petit équipement	7 000	930	2 800
Maintenance (fax, copies)	8 000	3 844	5 500
Fournitures de Bureau	10 000	8 846	10 500
Location immobilière	60 000	0	48 000
Assurance	2 500	0	2 300
Honoraires	10 000	15 925	15 925
Téléphonie et affranchissement	10 000	5 740	8 565
Frais administratifs et de services bancaires	2 000	1 360	1 770
Cotisation GIP	3 120	3 305	5 805
Déplacements Personnels FNCDG	12 000	6 232	10 200
Déplacements représentants CDG	7000	2 722	6 000
CHARGES DE PERSONNEL	**582 000**	**308 370**	**531 461**
Personnel	348 000	202 547	325 591
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage...)	230 000	105 823	177 000
Indemnités de fonction Président	0	0	11 860
Formation	2 000	0	1580
Frais recrutement personnel	2 000	0	15 430
DÉPLACEMENT ÉLUS / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**90 000**	**70 680**	**180 200**
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	40 000	23 152	116 450
Frais de représentation	50 000	47 528	63 750
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**446 000**	**82 090**	**122 904**
Journées thématiques et web conférences	8 000	0	0
Salon des Maires	37 000	32 572	35 687
Salon Préventica	7000	0	3 320
Salons	10 000	0	7380
Commissions	0	387	387
Organisation de la Conférence Nationale	0	0	0
Organisation du Congrès	330 000	0	0
Outils d'information et de communication	50 000	47 583	72 500
Visio Conférence	4 000	1548	3 630
SITE INTERNET	**16 000**	**11322**	**11 322**
MAINTENANCE / OPÉRATIONS INFORMATIQUES	**15 000**	**7901**	**20 620**
DÉPENSES IMPRÉVUES	**0**	**0**	**15 060**
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**0**	**0**	**1 800**
TOTAL DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1 284 620**	**532 160**	**1004 194**
PRODUIT			
Cotisations	1 077 275	1 067 400	1077 274
Autres ressources (dont produits financiers)	6 500	1 285	51890
Recettes Congrès	200 846	0	0
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 284 620**	**1 068 685**	**1 129164**
RÉSULTAT	**0**	**536 225**	**124 970**

RÉPARTITION DES DÉPENSES RÉALISÉES SUR L'ANNÉE 2021



BUDGET 2021 ET SA RÉALISATION PROJETÉE AU 31 DÉCEMBRE

L'exercice n'étant pas terminé, le bilan 2021 ne peut être pour le moment qu'une projection au regard des dépenses engagées.

Le bilan présenterait un résultat positif d'environ 124 500 euros, celui-ci s'expliquant comme suit :

Charges à caractère général

Ces charges continuent d'être maîtrisées (-10%) pour 2021, les coûts liés aux copies et à l'envoi de documents, aux déplacements des représentants de CDG et de la FNCDG ayant été réduits, notamment du fait de la dématérialisation et de l'utilisation soutenue de la visio-conférence, du nouveau contrat copieur établi auprès de la centrale d'achat UGAP.

Charges du Personnel

Ces charges de personnel restent en adéquation avec le budget général et le budget voté en AG, en dépit de frais de recrutement d'une intérimaire pour le service communication (remplacement d'un arrêt de maladie).

Une nouvelle ligne *« Indemnité de Fonction »* a été inscrite suite à la mise en œuvre de l'indemnité du Président votée en Assemblée Générale du 5 juillet 2021 pour toute la durée du mandat.

Déplacements et fonctionnement des instances

Le fonctionnement des instances concerne uniquement la réception et les frais de location de salles pour les réunions d'Assemblées Générales et de Conseils d'Administration. Cette année, la prochaine Assemblée Générale sera délocalisée à Lyon les 9 et 10 décembre 2021. En raison de la *« Fête des Lumières »* qui se déroule

à cette même période, la Fédération a effectué en amont les réservations auprès des complexes hôteliers de Lyon et donc engagé des dépenses qui seront refacturées aux participants (Environ 43 000 euros).

Communication/manifestations/forums

Les frais liés à la communication et manifestations concernent :

- La participation virtuelle au salon *« Top recrutement »* qui s'est déroulé les 4 et 5 octobre 2021
- La tenue d'un stand au *«salon des maires et des collectivités locales »* du 16 au 18 novembre 2021
- La tenue de stands aux salons Préventica de Lyon, de Lille et de Paris
- La tenue d'un stand au salon *« Nouvelle vie professionnelle »* le 9 novembre 2021
- La publication d'un ouvrage sur la crise sanitaire et ses impacts sur la GRH dans la FPT

Concernant la communication, les frais engendrés proviennent de prestataires externes pour la mise en page et l'impression d'outils de communication (FEDEMAG, rapport annuel – enquêtes-affiches – brochures...)

Site internet

Cette ligne affiche d'ores et déjà une baisse de 29% en raison du nouveau contrat établi pour la maintenance et l'hébergement du site internet. Celui-ci devrait baisser de plus de moitié en 2022.

Dépenses imprévues

Cette ligne concerne notamment :

- Une provision pour la mise en place du Commissaire aux Comptes
- Une facture d'honoraires d'avocats concernant la réalisation d'un projet de convention entre le GIP et le CIG de la Grande couronne sur la mise à disposition du puits de données sociales.

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, de l'indemnité d'occupation des bureaux du GIP Informatique des CDG des années 2018 à 2020 et du remboursement des dépenses engagées pour les réservations hôtelières pour l'AG de Lyon.

PROPOSITION DE BUDGET 2022

Intitulé	Budget 2021	Budget 2022
CHARGES À CARACTÈRE GÉNÉRAL	**135 620**	**140 700**
Documentation générale	4 000	3 700
Petit équipement	7 000	7 000
Maintenance (fax, copies)	8 000	6 000
Fournitures de Bureau	10 000	12 000
Location immobilière	60 000	60 000
Assurance	2 500	2 500
Honoraires	10 000	15 000
Téléphonie et affranchissement	10 000	10 000
Frais administratifs et de services bancaires	2 000	2 000
Cotisation GIP	3 120	3 500
Déplacements Personnels FNCDG	12 000	12 000
Déplacements représentants CDG	7 000	7000
CHARGES DE PERSONNEL	**582 000**	**563 860**
Personnel	348 000	348 000
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage...)	230 000	200 000
Indemnités de fonction Président	0	11 860
Formation	2 000	2 000
Frais recrutement personnel	2 000	2 000
DÉPLACEMENT ÉLUS / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**90 000**	**105 000**
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	40 000	40 000
Frais de représentation	50 000	65 000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**446 000**	**495 000**
Journées thématiques et web conférences	8 000	10 000
Salon des Maires	37 000	37 000
Salon Préventica	7 000	10 000
Salons	10 000	12 000
Commissions	0	1 000
Organisation de la Conférence Nationale	0	0
Organisation du Congrès	330 000	350 000
Outils d'information et de communication	50 000	50 000
Visio Conférence	4 000	25 000
SITE INTERNET	**16 000**	**7000**
MAINTENANCE / OPÉRATIONS INFORMATIQUES	**15 000**	**15 000**
DÉPENSES IMPRÉVUES	**0**	**5 414**
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**0**	**1 800**
TOTAL DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1284 620**	**1333774**
PRODUIT		
Cotisations	1077 274	1077 274
Autres ressources (dont produits financiers)	6 500	6 500
Recettes Congrès	200 846	250 000
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 284 620**	**1 333 774**
RÉSULTAT	**0**	**0**

PROJET DE BUDGET 2022

Le projet de budget 2022 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.

DEPENSES

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. »

Déplacement des 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.

Communication/manifestations/forums

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

Les manifestations prévues en 2022 sont :

- L'organisation du congrès au Palais du Pharo de Marseille qui devait avoir lieu du 9 au 11 juin 2021, reporté aux 7, 8 et 9 septembre 2022 en raison de la pandémie de Covid
- La participation au salon des Maires
- La participation au salon top recrutement
- La participation au salon Nouvelle vie professionnelle
- Les deux salons préventica
- 1 journée thématique.

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. Ce budget est d'ores et déjà réduit de pratiquement 80% suite au changement du prestataire hébergeur.

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). Elles 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 St Pierre et Miquelon), ont été inscrites pour l'année 2022.

Les autres recettes proviennent principalement de l'organisation du congrès à Marseille :

- **Le sponsoring : 120 000 €**
- **La participation des congressistes et des accompagnants : 90 000 €**
- **Diverses subventions : 40 000 €**

Modalités de remboursement de frais de déplacement (article 38 du réglement 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 engagé (plafond pour les département d'Outre-mer



Déplacement en voiture personnelle

Remboursement des indemnités kilométriques fixées à 0,38€/km - frais de parking et péages autoroutiers

Ces remboursements concernent les réunions de :
- Conseil d'administration
- Bureau
- Commissions.

Sont exclus :
- Les Assemblées Générales
- Les Congrès
- Les journées thématiques.

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.

RÉCAPITULATIF BUDGÉTAIRE DE 2019 À 2022

Intitulé	Réalisé en 2019	Réalisé en 2020
CHARGES À CARACTÈRE GÉNÉRAL	**141 411**	**90 521**
Documentation générale	3 016	3613
Petit équipement	8 672	7374
Maintenance (fax, copies)	12 965	7530
Fournitures de Bureau	4828	9 796
Location immobilière	50 505	34 619
Assurance	2 234	2 278
Honoraires	12 468	4320
Téléphonie et affranchissement	8 410	8 160
Frais administratifs et de services bancaires	1563	1782
Cotisation GIP	3 120	3 120
Déplacements Personnels FNCDG	21 688	5 615
Déplacements représentants CDG	11 942	2314
CHARGES DE PERSONNEL	**451 286**	**508 388**
Personnel	310 428	344 954
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage...)	140 858	161 856
Indemnités de fonction Président	0	0
Formation	0	1578
Frais recrutement personnel	0	0
DÉPLACEMENT ÉLUS / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**98 291**	**50 638**
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	48 807	1578
Frais de représentation	49 484	0
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**230(583**	**50 638**
Journées thématiques et web conférences	41 745	1100
Salon des Maires	32 118	0
Salon Préventica	6 944	6 240
Salons	1 056	154 895
Commissions	478	491
Organisation de la Conférence Nationale	25 515	0
Organisation du Congrès	0	0
Outils d'information et de communication	97 895	47 200
Visio Conférence	24 932	22 880
SITE INTERNET	**16 371**	**15 285**
MAINTENANCE / OPÉRATIONS INFORMATIQUES	**13 762**	**15 035**
DÉPENSES IMPRÉVUES	**1 024**	**0**
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**1 397**	**1 660**
TOTAL DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT	**954 225**	**918 333**
PRODUIT		
Cotisations	1 077 274	1077 274
Autres ressources (dont produits financiers)	8 328	3 110
Recettes Congrès	0	250 000
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 085 602**	**1 080 384**
RÉSULTAT	**131 377**	**166 051**

	Réalisé en 2021	Réalisé au 30/09/2021	Réalisé au 30/12/2021	Budget 2022
	135 620	**51 797**	**120 847**	**140 700**
	4 000	2 893	3 462	3 700
	7 000	930	2 800	7 000
	8 000	3 844	5 500	6 000
	10 000	8 846	10 500	12 000
	60 000	0	48 000	60 000
	2 500	0	2 300	2 500
	10 000	15 925	15 925	15 000
	10 000	5 740	8 565	10 000
	2 000	1 360	1 770	2 000
	3 120	3 305	5 805	3 500
	12 000	6 232	10 200	12 000
	7000	2 722	6 000	7000
	582 000	**308 370**	**531 461**	**563 860**
	348 000	202 547	325 591	348 000
	230 000	105 823	177 000	200 000
	0	0	11 860	11 860
	2 000	0	1580	2 000
	2 000	0	15 430	2 000
	90 000	**70 680**	**180 200**	**105 000**
	40 000	23 152	116 450	40 000
	50 000	47 528	63 750	65 000
	446 000	**82 090**	**122 904**	**495 000**
	8 000	0	0	10 000
	37 000	32 572	35 687	37 000
	7000	0	3 320	10 000
	10 000	0	7380	12 000
	0	387	387	1 000
	0	0	0	0
	330 000	0	0	350 000
	50 000	47 583	72 500	50 000
	4 000	1548	3 630	25 000
	16 000	**11322**	**11 322**	**7000**
	15 000	**7901**	**20 620**	**15 000**
	0	**0**	**15 060**	**5 414**
	0	**0**	**1 800**	**1 800**
	1 284 620	**532 160**	**1004 194**	**1333774**
	1 077 275	1 067 400	1077 274	1077 274
	6 500	1 285	51890	6 500
	200 846	0	0	250 000
	1 284 620	**1 068 685**	**1 129164**	**1 333 774**
	0	**536 225**	**124 970**	**0**



RAPPORT D'ORIENTATION

RAPPORT D'ORIENTATION

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 2022 ne peut qu'imparfaitement refléter le travail qui sera mené compte-tenu des questions d'actualité et des orientations qui seront prises à l'issue des élections nationales.

- L'évolution de l'exercice des missions obligatoires et facultatives : une analyse de l'enquête globale sur l'activité des centres
- L'appréciation et l'accompagnement de la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique
- Le rôle des centres de gestion dans la mise en œuvre des politiques sociales ; l'extension et l'approfondissement de la mission de médiation des CDG (journées thématiques)
- La promotion de l'observation de l'emploi et de l'exploitation des données sociales :
  - le *« Panorama de l'emploi »* (11e édition en partenariat avec l'ANDCDG),
  - le *« Baromètre horhizons »* (7e édition en partenariat avec l'AMF, le CNFPT, L'ADF, Régions de France)
  - l'étude relative aux *« 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines »* (3e édition en partenariat avec l'ANDCDG)
- La constitution d'un observatoire de la protection sociale complémentaire
- Le congrès de la FNCDG
- La transformation de la FNCDG en établissement public national.

L'ÉVOLUTION DE L'EXERCICE DES MISSIONS OBLIGATOIRES ET FACULTATIVES : UNE ANALYSE DE L'ENQUETE GLOBALE SUR L'ACTIVITE DES CENTRES

L'évolution des textes législatifs et réglementaires mais également les réalités locales ont conduit les Centres à étendre le champ de leurs services à d'autres activités, notamment dans le domaine de l'assistance juridique ou de la santé au travail avec l'exercice des secrétariats des commissions de réforme et des comités médicaux. L'exercice de ces missions par les CDG répondait également au désengagement progressif de l'Etat et à la nécessité d'une optimisation collective permettant d'assurer une bonne gestion des dossiers.

Les Centres de Gestion exercent, depuis 2012, plus d'une dizaine de nouvelles missions à coût constant :

- la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est encore venue renforcer les Centres de Gestion : dans leur fonction de mutualisation, tant en termes de compétences que dans leur organisation. La fonction mutualisatrice des Centres en matière de promotion interne a été réaffirmée dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion. Corrélativement, cette fonction a également été activée concernant la base de données sociales dans le cadre de l'élaboration du rapport social unique (RSU). Les CDG ont été renforcés, également, dans leur position de Groupement d'employeurs : par exemple, concernant les services de remplacement des agents, le reclassement, la médecine préventive et la médecine agréé et de contrôle, le dispositif de signalement des violences, l'évolution du rôle du référent déontologue... De plus, au plan organisationnel, les Centres mettent désormais en œuvre un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation à un niveau au moins régional, qu'ils ont eu l'obligation d'élaborer.

Sans compter le souhait du législateur, ou plus largement des pouvoirs publics, de voir le rôle des CDG se développer au titre de certaines missions facultatives, par exemple, en matière de Médiation avec, en 2021, le projet de loi pour la confiance dans l'institution judiciaire, ou en termes

d'accompagnement des collectivités dans le cadre de la mise en œuvre du PASRAU puis de la DSN. Dans le même ordre d'idées, à titre obligatoire, la proposition de loi visant à consolider notre modèle de sécurité civile prévoit le transfert des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B aux CDG.

Si cette extension des missions des CDG a entraîné, des économies substantielles pour les collectivités territoriales et leurs établissements et vient reconnaître aux Centres leur rôle d'expert en matière de GRH aux côtés des collectivités, qu'elles soient affiliées ou non affiliées, le renforcement du champ des missions obligatoires des Centres de même que l'extension du champ des missions facultatives accroît les problématiques d'équilibre budgétaire.

De manière générale et en se concentrant uniquement sur les aspects financiers, la précédente enquête globale de la Fédération (2017-2018) démontrait que les missions concours, droit syndical et carrière continuaient de peser très lourdement sur les cotisations obligatoires perçues par les CDG (même si l'article 89 de la loi du 6 août 2019 favorise le développement du recrutement sur titres et permettra de lutter contre le phénomène de la multi-inscriptions).
Les nouvelles missions obligatoires confiées aux CDG depuis 2012, sans compensation financière, représentaient en volume, à elles seules, 30% du montant des recettes issues de la cotisation obligatoire versée par les affiliées, selon une enquête conçue à l'occasion du projet de loi de transformation de la fonction publique.

Parmi elles, le coût du secrétariat des instances médicales et de l'assistance juridique a un poids important sur les cotisations obligatoires. À cela s'ajoute l'augmentation des dépenses consacrées aux crédits syndicaux dont le barème a été augmenté fin 2014 et qui représentent plus de 20% de la recette de cotisation obligatoire. De même, si les missions facultatives des Centres ont connu un fort développement (autour de la santé au travail, de la gestion de paye, de contrats groupe d'assurance statutaire et en matière de prévoyance, de conseil en organisation…) et peuvent, dans certains cas, être favorables aux finances des Centres, certaines d'entre elles nécessitent une trésorerie importante, comme les services de remplacement, ou se révèlent sources de coût comme la médecine professionnelle.

Ceci explique que seuls 28,57% des Centres parvenaient, aux termes de la précédente enquête globale, à équilibrer leurs missions obligatoires. Avec le renforcement des missions obligatoires (26% des ressources, 36% des dépenses de fonctionnement) et le développement des missions facultatives (64% des dépenses de fonctionnement), cette situation déficitaire risque de se renforcer dans un contexte financier contraint, sachant pour autant que les charges de fonctionnement liées à l'administration générale des Centres ont fortement diminué.

Les enseignements issus des enquêtes démontrent leur importance dans les discussions menées avec les pouvoirs publics. Depuis 2004, la Fédération observe le développement des compétences obligatoires et facultatives des Centres de Gestion au travers d'une enquête dont les résultats feront cette année l'objet d'une présentation aux CDG qui ont contribué, par leurs retours, à cette analyse.

Par ailleurs, sur le modèle de l'article L 2312-1 du CGCT, l'article 33 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion, modifié par l'article 11 du décret n°2020-554 du 11 mai 2020, est complété par un alinéa prévoyant qu'un débat a lieu au conseil d'administration sur les orientations générales du budget dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci.

Aussi, une réflexion pourrait être menée afin :
- d'identifier les dépenses et les modes de calcul des coûts afférents
- de mettre en place un suivi et une prospective de l'équilibre des dépenses et des recettes.

Ces travaux pourront être menés au regard des observations des chambres régionales des comptes et s'appuyer sur le GIP informatique concernant la mise en œuvre de la comptabilité analytique.

L'APPRECIATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ce texte modifie de nombreuses dispositions du statut de la fonction publique territoriale : évolution des instances de dialogue social, élargissement du recours aux contractuels, évolution de la déontologie des agents publics, modification des modalités de recrutement et d'évolution des carrières, égalité professionnelle femmes/hommes, instauration de la rupture conventionnelle... sans oublier les ordonnances en matière d'accords négociés dans la fonction publique, de santé au travail et de gestion de l'inaptitude, de protection sociale complémentaire... le Gouvernement ayant été habilité par loi n°2019-828 du 6 août 2019 à prendre toute mesure relevant du domaine de la loi visant à remplir les objectifs fixés dans ces domaines.

La mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, dont 65 des 95 articles concernaient la FPT et qui a reçu une cinquantaine de décrets d'application, mérite une attention particulière s'agissant, notamment, de certaines transformations telles qu'en matière de :
- lignes directrices de gestion
- réforme du dialogue social et des accords collectifs
- temps de travail
- encadrement du droit de grève
- rupture conventionnelle
- contrat de projet et modes de recrutement
- handicap
- dispositif de signalement des actes de violence et plan d'actions pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- protection sociale complémentaire
- ...

Une vaste enquête sera menée auprès des collectivités territoriales et des EPCI sur la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, en partenariat avec l'AdCF, les Départements de France et France Urbaine.

Les Commissions et Groupes de travail de la FNCDG porteront également leur attention sur certaines thématiques en rapport avec les évolutions suscitées par cette loi :

En matière de recrutement

Promues par le législateur ayant souhaité donner de nouvelles marges de manœuvre aux employeurs, les facilités de recrutement du fait de l'élargissement des cas de recours au contrat peuvent notamment contribuer à répondre aux besoins sur certains métiers en tension et, dans certains cas, à l'émergence de nouveaux métiers ou en forte évolution dont le recrutement est complexe et invite par ailleurs à la mutualisation, mais n'exonèrent pas des contraintes budgétaires : une boîte à outils en matière de recrutement, notamment

pour favoriser l'attractivité de certains territoires, sera mise en œuvre.

En matière de LDG et spécialement de GPEEC

La GPEEC doit désormais être formalisée dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion. Les Centres ont proposé différents axes d'accompagnement à l'élaboration de ces LDG : un outil commun d'analyse des bilans sociaux permettant de dresser des diagnostics, des propositions de plans d'actions, des modèles d'actes ou de documents. De même, la Fédération a édité un guide pratique d'accompagnement aux collectivités et une quarantaine de fiches méthodologiques.

La Fédération contribuera à la réalisation d'outils d'accompagnement des collectivités dans leur démarche de GPEEC qui aboutit à prendre une photographie des ressources de la structure : projection des effectifs, anticipation des départs, et grâce à une démarche de recensement, identification des compétences (savoir, savoir-faire et savoir-être) actuellement détenues par les collaborateurs et le niveau de maîtrise de ces dernières (apprentissage, maîtrise ou encore expertise).

Ainsi, sera élaborée une campagne de promotion de l'outil développé par le CIG de la Grande Couronne. Ce module GPEEC a pour ambition de mettre à disposition des collectivités un outil de cartographie des aptitudes et compétences, d'anticipation des mouvements de personnels liés aux départs en retraite, aux risques d'usure professionnelle, tout en mettant en lumière les perspectives de mobilité interne.
De plus, s'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, la loi du 6 août 2019 prévoit que le président du CDG définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au Centre de Gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans un délai de deux mois. Seront recensées les axes des lignes directrices édictées par les CDG en matière de promotion interne.

En matière de temps de travail

Une étude recensera les actions d'accompagnement des Centres de gestion dans la réalisation des protocoles d'accord sur le temps de travail et sur les axes contenus dans ces protocoles.

En matière d'élaboration du Rapport social unique

Les Centres de Gestion accompagnent le recueil des données alimentant le bilan social, auquel est désormais substitué le Rapport social unique (RSU) dès 2021, mais ils se positionnent également comme des acteurs de premier plan quant à l'observation de l'emploi public territorial.
Cette fonction d'appui à la présentation du RSU, devant être élaboré chaque année en vertu de la loi du 6 août 2019, se double d'un rôle prépondérant quant à la constitution de la base de données sociales : les CDG sont chargés de mettre à disposition de l'ensemble des collectivités et établissements un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la FPT.
Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique est venu préciser le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du RSU et de la base de données sociales.
Ainsi, il s'agira d'être force de propositions sur la communication à mener auprès des collectivités territoriales et des institutions sur la mise en œuvre du RSU, compte-tenu de la parution prochaine de l'arrêté fixant pour la FPT la liste des indicateurs contenus

dans la base de données sociales.

En matière d'accords collectifs

L'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 instaure une nouvelle compétence des CDG en matière de négociation d'accords négociés. Les Centres de Gestion 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.
Le nouvel article 8 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 détermine les modalités de conclusion d'un tel accord. Ainsi, dans les collectivités territoriales et les établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial, le centre de gestion autorisé à négocier et conclure l'accord en application du 10° de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 détermine avec la ou les collectivités concernées les conditions de déroulement de la négociation ainsi que les modalités de conclusion de l'accord. L'application de l'accord est subordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement.
Le décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique fixe les modalités d'application des nouveaux articles 8 bis à 8 nonies de la loi du 13 juillet 1983 dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 17 février 2021. Il définit les modalités de négociation des accords, notamment s'agissant de la demande à l'initiative des organisations syndicales d'ouvrir une négociation ou des modalités d'organisation des réunions à distance. Il identifie les mentions obligatoires que les accords doivent comporter, précise les conditions de publication des accords, ainsi que les conditions dans lesquelles les accords peuvent être révisés, suspendus et dénoncés.
La Fédération élaborera une boîte à outils à destination des CDG mais aussi des collectivités reprenant des éléments méthodologiques et des modèles de documents.

Concernant l'installation des CST

Pris en application de l'article 4 de la loi de transformation de la fonction publique qui prévoit la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, au sein d'une nouvelle instance dénommée comité social territorial, le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics devrait être accompagné d'une circulaire, comme ce fut le cas en 2012 notamment sur le champ de compétences du CHSCT.
La Fédération participera aux travaux de rédaction de cette circulaire et élabora un guide d'installation du CST reprenant l'organisation, la composition, les modes de désignation et d'élections de ses représentants, les attributions et les modalités de fonctionnement de cette nouvelle instance. À ce guide, seront joints différents outils comme un modèle de règlement intérieur.

Concernant les dispositifs de signalement des violences

Une étude recensera les actions d'accompagnement des Centres dans la mise en œuvre des dispositifs de signalement des violences et proposera une boîte à outils à disposition des CDG et des collectivités.

En matière de déontologie

La forte évolution des rôles et des modalités du contrôle déontologique exercé par l'administration ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique justifie un examen des effets de ces

transformations, spécialement lorsque les transitions professionnelles (public-privé et inversement) sont encouragées.
Le changement de nature du rôle du Référent déontologue impose une nouvelle appréciation des caractéristiques de sa double activité de conseil et de contrôle. Cette appréciation impliquera également un examen des types de saisine, du volume d'activités des référents, de leur éventuel cumul avec la fonction de Référent lanceur d'alerte ou/et de Référent laïcité… ainsi qu'une évolution de la charte du référent déontologue élaborée par la FNCDG en mai 2017.

Concernant les FMPE

La FNCDG a lancé une enquête concernant la mise en œuvre du dispositif de gestion des FMPE tel qu'issu de la loi de transformation de la Fonction publique. Cette étude sera mise à jour et, outre les aspects statistiques, elle mettra en évidence les difficultés rencontrées et les actions mises en œuvre par les CDG pour accompagner le retour à l'emploi des FMPE.

En matière de mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation

Aux termes de l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par l'article 50 de la loi du 6 août 2019, les modalités de l'organisation régionale ou interrégionale sont désormais inscrites dans un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Le schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les Centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes.

Le schéma prévoit la désignation d'un centre coordonnateur mais l'exercice d'une mission peut être confié, par ce schéma, à un ou plusieurs Centres pour le compte de tous. La Fédération recensera les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation adoptés et en fera une synthèse. Une réflexion sera engagée pour renforcer les niveaux de mutualisation et un état des coopérations départementales, régionales et nationales entre le CNFPT et les CDG sera réalisé.

LE RÔLE DES CENTRES DE GESTION DANS LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES SOCIALES / L'EXTENSION ET L'APPROFONDISSEMENT DE LA MISSION DE MEDIATION DES CDG (JOURNEES THEMATIQUES)

La FNCDG organisera une journée thématique dédiée au rôle des Centres de gestion dans la mise en œuvre des politiques sociales.
Les lois relatives à la fonction publique territoriale et à la modernisation de la fonction publique de 2007 ont reprécisé les interventions des collectivités en matière d'action sociale et de protection sociale en faveur de leurs agents.

La publication des décrets d'application s'est réalisée très progressivement. Le législateur a souhaité renforcer la dimension sociale de l'employeur dans la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, laquelle a habilité le Gouvernement à légiférer par ordonnance sur cette problématique.
L'attention à la dimension sociale (mise en place du RIFSEEP, évolution des rémunérations et des conditions de travail, plan de déprécarisation…) est d'autant plus développée que l'attractivité même d'une collectivité, mais également de la FPT, est posée.

Cette dernière préoccupation a d'ailleurs fait l'objet d'une Mission, fin 2021, à la demande de la Ministre de la transformation et de la fonction publiques qui a également rappelé, avec la Ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités, au sujet du RIFSEEP, les

impératifs concernant sa mise en œuvre.

La journée thématique sera l'occasion d'évoquer le rôle des Centres de gestion en matière de politiques sociales, rôle renforcé notamment par les ordonnances du 17 février 2021 portant sur la PSC et les accords négociés.

S'agissant des contentieux de la fonction publique territoriale, l'expérimentation menée avec les 42 Centres de Gestion expérimentateurs et la FNCDG a confirmé tout l'intérêt et le potentiel d'un tel dispositif. L'expérimentation, qui prend fin le 31 décembre 2021, a été perçue de manière très positive à tous les niveaux et le rôle nouveau de médiateur des CDG a été apprécié tant par les agents que par les collectivités et établissements concernés. Dès lors, le rapport d'évaluation a proposé de généraliser la MPO à l'ensemble du territoire national et des CDG, tout en laissant aux collectivités et établissements concernés le choix d'adhérer à ce dispositif.

Dans le cadre d'échanges étroits avec le Conseil d'Etat, un amendement au projet de loi pour la confiance dans l'institution judiciaire, déposé par le Gouvernement, qui promeut l'évolution souhaitée par l'insertion d'un nouvel article 25-2 à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, a été adopté.

Le nouvel article 25-2 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que la MPO figure parmi les missions obligatoires des CDG tout en restant facultative pour les collectivités et établissements, qui devraient dès lors y adhérer conventionnellement. Ces conventions pourraient s'établir à tout moment, contrairement à ce qui avait été



prévu dans le cadre de l'expérimentation. Les CDG assureront ainsi, à la demande des collectivités et établissements publics avec lesquels de telles conventions seraient conclues, la mission de médiation préalable obligatoire. Par ailleurs, parallèlement à cette mission de MPO, les CDG pourront bénéficier de la faculté d'intervenir comme médiateurs dans le cadre de médiations à l'initiative des parties (articles L. 213-5 et L. 213-6 du code de justice administrative) ou du juge (article L. 213-7 à 10 du CJA). Les CDG pourront ainsi être médiateurs sur l'ensemble des questions relevant de leur champ de compétence.

Les dépenses supplémentaires supportées par les Centres pour l'exercice de telles missions de médiation, en tant que missions supplémentaires à caractère facultatif que leur confieraient les collectivités et établissements avec lesquels de telles conventions seraient établies, seront financées par ces mêmes collectivités et établissements, soit dans des conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire mentionnée au premier alinéa de l'article 22 de la loi de la loi du 26 janvier 1984.
Compte-tenu de ces évolutions, la FNCDG prévoit d'organiser une réunion institutionnelle sur le sujet à l'occasion de son Congrès à Marseille, ainsi qu'une journée thématique dédiée en collaboration avec l'ANDCDG.

LA PROMOTION DE L'OBSERVATION DE L'EMPLOI ET DE L'EXPLOITATION DES DONNEES SOCIALES :

LE PANORAMA DE L'EMPLOI
(11e EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG)

LE BAROMÈTRE HORHIZONS
(7e EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'AMF, LE CNFPT, L'ADF, REGIONS DE FRANCE)

L'ÉTUDE RELATIVE AUX "10 GROUPES D'INDICATEURS REPÈRES POUR LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES"
(3e EDITION EN PARTENARIAT AVEC L'ANDCDG)

Le Panorama de l'emploi territorial (11e édition)

La 10e édition du Panorama de l'emploi territorial soulignait une nouvelle fois le rôle essentiel des Centres en matière d'observation de l'emploi. Subsidiairement, les progrès accomplis pour réaliser cette mission par le biais d'approches et d'outils modernisés et communs à l'ensemble des Centres, tel que le Site Emploi Territorial, se traduisent notamment par une forte progression de l'exhaustivité des offres d'emploi collectées.

Pour autant, cette richesse des informations a pour véritable finalité d'éclairer les employeurs publics dans la définition leur stratégie pluriannuelle des ressources humaines et de contribuer au dialogue social via, par exemple, le débat relatif à l'évolution des politiques RH.
On relevait notamment une légère hausse des effectifs territoriaux portée, au sein du bloc communal, par les intercommunalités et induite par les besoins liés au développement de compétences. L'importance du recrutement direct en catégorie C, de même que le dynamisme

des recrutements de contractuels sur emploi permanent ne se démentent pas (38,6% des nominations en 2019 lorsqu'ils constituent moins de 25% des effectifs) et il est encore trop tôt pour identifier un point d'équilibre lorsqu'on ne peut mesurer pleinement, à ce jour, les effets de l'élargissement des cas de recours au contrat.

Mais encore, les observations du Panorama concernant le taux de rotation des effectifs de la filière administrative, la proportion des emplois non permanents et à temps non complet dans certaines filières, la progression des recrutements dans certains domaines (sécurité, animation et services à la population…), la permanence des métiers qui recrutent le plus et des métiers en tension, de même que la part des mobilités internes et des promotions internes dans les nominations, viennent souligner le besoin de GPEEC.

Elle 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. Elle se réalise avec la mise en œuvre des lignes directrices de gestion ayant notamment pour objet l'évolution professionnelle par la promotion des agents mais qui doivent également tendre à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils, la valorisation des parcours ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans une FPT très féminisée.

Dans le droit fil de cette indispensable politique d'anticipation, la pyramide des âges des agents et le nombre de départs à la retraite qui augmenterait de 71% à l'horizon 2030 par rapport à 2019, soulignent l'importance de certains défis à relever pour les employeurs. En dehors de l'atteinte de l'âge légal du départ à la retraite, la retraite pour invalidité constitue un motif de départ qui représente une proportion significative et constante de départs eux-mêmes en augmentation.
L'accompagnement des collectivités par les Centres de Gestion en matière de conseil en évolution professionnelle, en mobilité ou en organisation, conjugué à leurs actions en matière de médecine préventive, de prévention des risques, et de reclassement, constituent de véritables atouts pour relever ces défis et articuler efficacement l'ensemble des dispositifs.

Le Baromètre HoRHizons (7e édition)

En 2015, l'AMF, en association avec le CNFPT et la FNCDG, avait souhaité créer un outil permettant aux élus locaux de disposer d'éléments chiffrés fiables et récents et de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines. Cette septième étude, lancée depuis 2017 par cinq acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF, Régions de France, l'ADF, la FNCDG et le CNFPT sera bâtie sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, projections et perspectives des ressources humaines des communes et EPCI. Elle sera dévoilée lors d'une Conférence de presse annuelle.
Horhizons s'appuie sur une enquête réalisée par un prestataire auprès d'un échantillon de plus de 1000 collectivités et établissements publics territoriaux (régions, départements, communes, communautés d'agglomération, communautés de communes, communautés urbaine et métropoles).

Le Baromètre HoRHizons contribuera à déterminer les impacts sur les tendances observées ces dernières années en matière d'évolution des masses salariales, de politiques de recrutement, de formation, de prévention de la santé au travail, d'évolution des modes de gestion RH… Ce Baromètre, incluant des éléments issus du *« Panorama de l'emploi public »*, permet de valoriser le travail accompli par les Centres et constitue également l'un des instruments



de mesure annuelle du recours aux services des Centres de gestion. La Fédération contribuera à sa prochaine édition.

L'étude relative aux « 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines » (3e édition)

La deuxième édition des *« 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines »* identifiait 38 indicateurs rattachés à 10 groupes de thématiques : les effectifs, l'âge des agents, le temps de travail, les mouvements observés, le budget et la rémunération, la formation, les absences, les conditions de travail, la protection sociale et l'égalité professionnelle.

Chaque collectivité peut utiliser cet outil reprenant les données sociales déclinées selon 15 strates de collectivités ou d'établissements afin de dresser des comparaisons sur des thématiques telles que l'absentéisme, l'égalité femmes-hommes, la part du régime indemnitaire sur les rémunérations…
L'analyse des données sociales constitue un préalable à la définition d'orientations en matière de politique des ressources humaines. C'est à partir de ce diagnostic que pourra être conduite une démarche de prévention des risques, de l'usure professionnelle et que pourront être définies des pistes d'amélioration des conditions de travail.
Une analyse approfondie des bilans sociaux répond à plusieurs objectifs :

- Mieux interpréter les mouvements au sein de la collectivité afin de définir une politique de recrutement et d'attractivité afin d'éviter un turn-over
- Définir un plan de déprécarisation pour les agents à temps non complet notamment
- Comprendre les effets des conditions de travail sur la santé et les parcours des agents
- Redéfinir les cycles de travail
- Déterminer les besoins en expertise et compétences (taux d'expertise, départs, développement du nombre de jours de formation…)
- Croiser des données (mettre en lien l'indicateur lié à l'absentéisme croisé avec ceux liés aux cadres d'emplois, à l'âge, au statut des agents…)
- Créer des supports de discussion et de dialogue social dans un contexte de réforme des accords négociés…

De nouveau, la troisième édition de cette publication a pour ambition de constituer un outil opérationnel d'aide à la décision

dans le pilotage des ressources humaines, en proposant des instruments de mesure permettant également à chaque employeur de disposer d'éléments de comparaison en vue de mettre en œuvre des leviers managériaux, des politiques de prévention...

LA CONSTITUTION D'UN OBSERVATOIRE DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

L'ordonnance du 17 février 2021 vise à redéfinir la participation des employeurs au financement des garanties de PSC de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire.
Elle prévoit une participation obligatoire des employeurs territoriaux à la PSC. La participation en santé ne pourra être inférieure à 50% d'un montant de référence à compter du 1er janvier 2026. La participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics en prévoyance ne pourra être inférieure à 20% d'un montant de référence à compter du 1er janvier 2025.

À cette fin, trois textes réglementaires doivent être pris :

- Un décret simple nécessaire à la détermination du montant de référence du panier santé (*« soins »*) (trois versants)
- Un décret simple afin de fixer le niveau minimal des garanties apportées par les contrats en matière de prévoyance et le montant de référence afférent
- Un décret en Conseil d'Etat de réécriture du décret du 8 novembre 2011.

Les CDG sont particulièrement concernés par la mise en œuvre de la réforme, l'ordonnance du 17 février 2021 leur confiant une compétence en la matière : le nouvel article 25-1 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les CDG concluent, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, des conventions de participation.

La Coordination des Employeurs Territoriaux a proposé la mise en place d'un panier minimal de garanties Prévoyance :

- composé des garanties *« Incapacité Temporaire de Travail »* et *« Invalidité »*, avec une assiette de cotisations et de prestations incluant Traitement indiciaire, Nouvelle bonification indiciaire et Régime indemnitaire (RI)
- Ces prestations, se déclenchant en relais des obligations statutaires, auraient un plancher d'indemnisation correspondant à 80% du traitement net mensuel ainsi qu'un plafond à 95%, et un plafond d'indemnisation du RI à 30% du RI net à compter du passage à demi-traitement (indépendamment de la pratique du maintien du RI appliqué par la collectivité)
- La participation employeur pour la prestation plancher serait de 5,42 € par agent et par mois.

Les impacts de cette profonde réforme de la protection sociale des agents exigent la constitution d'outils d'observation et de pilotage. Dans cette perspective, la Fédération jouera un rôle clé pour ériger un Observatoire de la protection sociale, en partenariat avec l'assistance à maîtrise d'ouvrage sélectionnée par la FNCDG pour le compte de la CET dans le cadre de la réforme de la PSC, et en relation avec le CSFPT.

LE CONGRÈS DE LA FNCDG

Le prochain Congrès se déroulera les 7,8 et 9 septembre 2022 à Marseille, au Palais du Pharo et aura pour thème central : *« Appréhender la gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales dans un contexte de transitions et de réformes »*.

Le programme prévisionnel du Congrès s'articule notamment autour de réunions institutionnelles, tables rondes et ateliers

thématiques :

- **Une réunion institutionnelle portant sur « les transitions qui auront un impact sur la gestion des ressources humaines », qui se traduira par l'organisation d'une table-ronde axée autour de trois problématiques :**
  - la mise en place effective du nouveau cadre institutionnel issu des textes de réforme relatifs aux collectivités territoriales
  - les transitions normatives, écologiques, numériques, professionnelles, démographiques et leurs impacts sur la gestion des ressources humaines des collectivités
  - la nécessaire adaptation des CDG à l'évolution du bloc local et aux transitions que les collectivités auront à appréhender.

- **Une table ronde relative à « la mise en œuvre de la réforme de la fonction publique territoriale ».**

Au cours de son existence, la FPT a su s'adapter aux différents contextes locaux complexes comme des réformes territoriales d'ampleur, des transferts de compétences de l'Etat, des baisses importantes de dotations. Dernièrement, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a fait évoluer de nombreuses dispositions statutaires et a ainsi impacté la gestion des ressources humaines.

Il s'agira dans le cadre de cette table-ronde de s'interroger sur la question de l'évolution du statut autour de trois thématiques :
- l'évolution du dialogue social
- les modes de recrutement
- la santé et les politiques sociales.

- **Une table ronde relative à « l'impact de la crise sanitaire en matière de GRH et ses enseignements pour l'avenir ».**

La crise sanitaire a contraint les collectivités territoriales à s'organiser rapidement et à mettre en place : le travail à distance, les réunions en visioconférence des assemblées délibérantes et des instances, la continuité des services essentiels...
Si les collectivités territoriales ont su démontrer des capacités d'adaptation exceptionnelles, la crise a toutefois mis en lumière certaines difficultés de gestion ou de fonctionnement.

Cette table-ronde s'axera autour de quatre problématiques :
- les enseignements de la gestion de la crise par les collectivités territoriales
- l'impact normatif de la gestion de la crise sanitaire sur les RH (une crise *« créatrice de droit »*, le jeu de l'interprétation des textes et recommandations ; les évolutions *« statutaires »* objectives...).
- les principes de continuité et de mutabilité du service public à l'épreuve de la crise du Covid 19 (force et usage de ces principes, actualité, enseignements retenus)
- l'évolution de l'approche des enjeux de santé au travail après la crise.

- **Un atelier relatif à « L'évolution des missions des Centres de gestion et de leurs modes de fonctionnement ».**

La période 2010-2015 a été très impactante pour la scène publique locale, 6 lois importantes étant intervenues pour redéfinir le cadre d'intervention des collectivités et de leurs groupements (lois RCT, MAPTAM, ALUR, loi de délimitation des régions, loi relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle, loi NOTRe). Ces réformes de la scène publique locale ont été accompagnées de lois modifiant le statut de la FPT qui ont considérablement renforcé le rôle des Centres de Gestion (lois du 19 février 2007, du 12 mars 2012, loi déontologie du 20 avril 2016, loi du 18 novembre 2016, ordonnances du 19 janvier 2017, du 13 avril 2017, loi de transformation de la fonction publique 6 août 2019). Ces textes ont renforcé les Centres dans leur fonction de mutualisation, tant en termes de compétences que dans leur organisation.
Si les CDG ont déjà approfondi la mutualisation de leurs missions au niveau



régional, interrégional ou même national, au-delà des missions obligatoirement gérées en commun à un niveau au moins régional, des degrés de mutualisation différents peuvent être relevés et, désormais, les coordinations régionales ou interrégionales pourront se donner pour objectif d'examiner tous les domaines dans lesquels elle pourrait s'exercer efficacement. La préservation du lien direct entre le CDG et toutes les collectivités ne constitue pas un obstacle à la mutualisation régionale de missions, qui, pour s'approfondir, devrait s'envisager non seulement pour celles déjà obligatoirement gérées en commun à un niveau au moins régional, au titre de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, mais plus largement pour toutes leurs missions : le schéma examinera tous les domaines de compétences des CDG.

L'atelier sera l'occasion de présenter l'évolution des missions des CDG et de leurs conditions d'exercice et les axes de mutualisation mis en œuvre en distinguant les missions qui nécessitent un lien de proximité indispensable avec les collectivités territoriales et les agents, de celles qui peuvent s'exercer de manière subsidiaire à un niveau mutualisé (supra-départemental, régional, interrégional) lorsque l'exercice de certaines missions à un niveau d'efficacité pertinent dépasse le cadre départemental.

L'atelier sera également d'évoquer les problématiques rencontrées par les collectivités et structures intercommunales et les outils techniques, juridiques et déontologiques mis en place par les Centres pour les accompagner mais aussi les mutualisations avec d'autres acteurs que les CDG eux-mêmes.

- **Un atelier relatif à « la mise en œuvre du volet "pilotage stratégique" des lignes directrices de gestion : le rôle d'accompagnement des CDG en matière de GPEEC ».**

L'une des innovations de la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.
Arrêtées par l'autorité territoriale après avis du CST, et au-delà de la promotion et de valorisation des parcours professionnels pour lesquelles elles fixent les orientations

générales, elles déterminent également la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC. Cette stratégie doit définir les enjeux et les objectifs de la politique RH à conduire au sein de la collectivité ou de l'établissement compte-tenu des politiques publiques, de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. Ainsi, ces lignes directrices, peuvent être affinées tout au long du mandat, et constituent le projet politique Ressources Humaines de chaque collectivité.

L'atelier sera l'occasion d'aborder trois questions principales :

- Comment a été abordée l'élaboration des lignes directrices de gestion ?
- Quel est le champ d'intervention des CDG sur cette thématique et celle plus générale de la GPEEC ? Sur quelles thématiques organisationnelles ou RH et auprès de quels types de collectivités et établissements les CDG interviennent-ils principalement ?
- Quels sont les outils proposés aux collectivités et établissements pour mener à bien une telle démarche ?

- **Une réunion institutionnelle portant sur « le bilan et les perspectives de la médiation préalable obligatoire ».**

Outre la présentation des chiffres clés de l'expérimentation, cette réunion institutionnelle permettra de présenter des axes d'évolution de cette mission (pérennisation, cas de saisine, modalités d'exercice...).

À l'issue des débats organisés les jours précédents, et lors de l'Assemblée Générale qui se tiendra le dernier jour du Congrès, les Présidents valideront une motion reprenant les propositions de la Fédération sur l'évolution de la FPT et de ses institutions.

LA TRANSFORMATION DE LA FNCDG EN ETABLISSEMENT PUBLIC NATIONAL

I. La coordination des CDG s'avère d'une importance croissante et les missions de la FNCDG sont désormais reconnues comme étant des missions de service public.

Elle s'adresse à l'ensemble des collectivités territoriales et, en cela, la Fédération se différencie des autres associations membres de la coordination des employeurs territoriaux qui ont un champ de compétences concentré sur un type ou une strate de collectivités. Les CDG interviennent pour l'ensemble des employeurs territoriaux notamment en matière d'emploi public : il en est de même pour la Fédération.

Ainsi, la FNCDG a appuyé les Centres et les employeurs dans la gestion RH pendant la crise sanitaire : en remontant les problématiques du terrain, en relayant et en interprétant les recommandations du Gouvernement tout en tenant compte du principe de libre administration pour les mettre en œuvre le plus efficacement et harmonieusement possible sur l'ensemble du territoire national, s'agissant de difficultés de gestion RH aussi variées que la situation administrative des agents, la poursuite du fonctionnement des instances paritaires et médicales, l'organisation des recrutements et des concours, les changements d'affectation et les remplacements, la gestion des relations avec les CPAM, la gestion des temps de travail et des congés ou encore la rémunération.

Cette action a donné lieu à différentes publications et enquêtes, tels que le *" Guide du déconfinement : comment préparer la reprise d'activité "* ou l'ouvrage relatif à *" La crise sanitaire et ses impacts sur la GRH dans la FPT "*... Ce qui explique également que, notamment pendant la première période d'état d'urgence sanitaire, les

CDG ont été la première structure territoriale d'appui aux collectivités et à leurs établissements, à quasi égalité avec les préfectures selon une enquête menée auprès de l'ensemble de ces employeurs, publiée en mai 2021.

Au titre des missions de service public, pour ne prendre que des exemples récents, peuvent être également relevés :

- le rôle de liaison et de coordination entre les commissions de réforme et le CRRMP pour la reconnaissance du COVID comme maladie professionnelle, mission accomplie à la demande de la DGCL.
- le pilotage de la PEP et le regroupement des sites de publication des offres et vacances d'emplois au sein d'un site vitrine unique pour la FPT qui contribue à son attractivité et alimente la PEP.
- l'élaboration d'un dispositif national unique d'inscription aux concours organisés par les CDG via une mise en œuvre technique réalisé par le GIP Informatique des CDG que la Fédération a créé et qui rassemble l'ensemble des Centres.
- le rôle de la FNCDG concernant la mise en œuvre de la médiation devant précéder les recours contentieux formés par les agents publics à l'encontre des décisions administratives, en faveur des relations agents employeurs mais également au bénéfice de la justice administrative
- les partenariats avec Défense mobilité (transition professionnelle des militaires et conjoints de militaires) et la Sécurité civile (expérimentation de l'organisation décentralisée des concours A et B)...

Pourtant, rigoureusement, le statut d'association empêche la FNCDG de se voir confier la conception d'une mission de service public qui ne peut en droit être assumée que par des personnes publiques.

II. Ces missions ne peuvent plus relever, en droit, de ce qui peut être confié à une association, ni même à un Groupement d'Intérêt Public.

La FNCDG joue pleinement un rôle de coordonnateur national et, dans ce cadre, elle a notamment œuvré à :

- l'élaboration du calendrier national triennal des concours et examens, hors A+, depuis 2012, l'harmonisation des sujets de concours, la mutualisation des coûts des concours et des examens transférés
- la création d'un portail national sur l'emploi territorial
- l'organisation des conférences nationales de l'emploi territorial
- la mise en œuvre de la plateforme d'inscription aux concours
- la conception des lignes directrices de gestion.

Toutefois, malgré la mise en œuvre de ces différentes missions, la FNCDG voit son action et sa représentativité limitées en raison de son statut associatif qui l'empêche également d'assurer, à un niveau national, la perception et la redistribution de compensations financières pour des missions transférées aux CDG (concours transférés CNFPT et Sécurité civile), cette situation obligeant ainsi souvent à recourir à des mécanismes complexes de compensation.

III. Une FNCDG transformée en établissement public pourrait, à la faveur d'un amendement gouvernemental sur un texte législatif, aller plus loin en termes, notamment, de référentiel d'action pour les CDG.

La création d'un établissement public ayant pour objet d'assurer la coordination nationale des CDG pourrait être mise en œuvre à l'instar de la création d'autres établissements publics dans d'autres domaines : l'Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés ; le Centre National de Gestion assurant actuellement la gestion statutaire et le développement des ressources humaines des praticiens hospitaliers et des directeurs de la FPH des secteurs sanitaire, social et médico-social ; le

Centre National de la Propriété Forestière ; l'établissement public local se substituant au syndicat mixte des transports pour le Rhône et l'agglomération lyonnaise...

L'établissement public nouvellement créé ouvrirait en effet des possibilités concrètes pour :

- promouvoir l'homogénéité des niveaux de prestations et la cohérence de l'action des CDG sur l'ensemble du territoire national
- assurer, au niveau national, la diffusion et la communication d'informations pour pallier le déficit d'information des agents et même, parfois, sur certains sujets très techniques, des employeurs territoriaux
- favoriser l'efficacité de l'articulation des missions des CDG avec celles des acteurs institutionnels, notamment avec celles du CNFPT
- continuer à mettre en œuvre des projets structurants d'envergure nationale (portail d'inscription aux concours, puits de données sociales...).

IV. L'instauration d'un établissement public ayant pour objet la coordination nationale des CDG répondrait aux préconisations de l'IGA et du CGéfi

V. Le nouvel établissement public se substituerait à l'actuelle FNCDG pour l'exercice de ses missions et aurait pour missions générales :

- de représenter les CDG auprès des pouvoirs publics ; d'assurer la coordination avec tous les partenaires institutionnels des CDG
- de développer et d'orienter les compétences et les missions des CDG ; établir des lignes directrices relatives aux compétences et à la mise en œuvre des missions des CDG
- de développer la mutualisation des politiques, des moyens et des achats des CDG
- de financer un mécanisme permettant, à titre transitoire, aux CDG ne disposant pas de ressources nécessaires de mettre en œuvre des missions facultatives demandées par les collectivités sur leur territoire : le soutien financier envisagé jouerait ainsi le rôle d'un fonds d'amorçage, limité à une durée déterminée, et pourrait être doublé d'un soutien technique et logistique de la part du nouvel établissement public. Il est ainsi proposé qu'il consacre une part de ses ressources pour financer ce mécanisme
- de contribuer à la définition et à l'évolution du statut de la FPT
- de coordonner l'organisation des concours de la FPT et piloter la plate-forme nationale d'inscription aux concours
- de gérer la bourse nationale de l'emploi public territorial ; de développer tous autres dispositifs opérationnels en matière d'emploi public
- d'assurer au niveau national une information sur le droit de la FPT
- d'organiser la Conférence Nationale de l'Emploi Territorial ou d'autres dispositifs analogues en fonction des besoins exprimés par les pouvoirs publics
- d'opérer la répartition des compensations financières versées par le CNFPT et par l'Etat au titre des concours transférés aux CDG. De même, dans le cadre du transfert des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B aux CDG prévu par la loi visant à consolider notre modèle de sécurité civile, le nouvel établissement public national aurait vocation à percevoir la compensation financière à la charge de l'État, qu'elle verserait ensuite aux CDG organisateurs
- et de promouvoir la FPT.

VI. La gouvernance de l'Etablissement public serait assurée par un conseil d'administration composé des représentants des CDG, Présidents ou administrateurs, à coût constant.

Les contours de ce projet seront susceptibles d'évolution, en fonction des discussions avec les Centres de Gestion et les pouvoirs publics.



FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80, rue de Reuilly
75012 Paris
www.fncdg.com

FNCDG 2021 / Mise en page intérieure Florent Chagnon