RAPPORT D'ACTIVITE 2023

1. La mobilisation de la FNCDG concernant l'élaboration et la mise en œuvre des réformes législatives et réglementaires

- La réforme des retraites

La réforme des retraites portée par la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a été publiée au Journal Officiel du 15 avril 2023. Cette réforme prévoit notamment que l'âge minimal légal de départ à la retraite va progressivement augmenter d'un trimestre par an à compter du 1er septembre 2023 pour atteindre 64 ans en 2030.

Parmi les autres mesures de cette réforme, peuvent être cités :
- L'allongement de la durée de cotisation à 43 ans dès 2027
- La portabilité des services actifs
- La possibilité de demander à travailler jusqu'à 70 ans dans la fonction publique
- L'extension de la retraite progressive aux agents publics
- Une révision des conditions de cumul emploi-retraite à l'identique du secteur privé.

La FNCDG a contribué à l'ensemble des travaux menés au sein de la Coordination des employeurs territoriaux (notes de position, communiqués de presse…).

A l'occasion de l'examen du texte à l'Assemblée nationale, les employeurs territoriaux ont proposé 6 amendements relatifs à :

- La suppression de la hausse de la cotisation CNRACL

- La création d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle

- Plusieurs demandes de rapport (fonds de prévention de l'usure professionnelle, extension des catégories actives au sein de la FPT, extension à la fonction publique du suivi médical individuel spécifique, extension du C2P à la fonction publique).

Au Sénat, le même jeu d'amendements a été repris par des parlementaires, et complété par 2 autres amendements, dans le sens d'une réduction des inégalités femmes-hommes dans l'accès à une retraite à taux plein, le projet de loi ne prévoyant cette avancée que pour le secteur privé :

- Une demande de rapport examinant l'opportunité de transposer à la fonction publique le bénéfice des dispositions relatives à la prise en compte des congés parentaux

  Une demande de rapport examinant l'opportunité de transposer à la fonction publique le bénéfice des dispositions relatives aux aidants de personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie, le projet de loi ayant étendu la possibilité de valider des trimestres à un plus grand nombre d'aidants.

La FNCDG a réalisé à l'issue de la publication des textes réglementaires d'application, une note sur la réforme et ses implications pour les agents territoriaux.

- **La mission sur le fonds de prévention de l'usure professionnelle**

Le 12 mai, le Ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI a remis à Michel HIRIART, Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion, désigné au titre de la coordination des employeurs territoriaux, une lettre de mission interministérielle pour la préfiguration d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale. Avaient également été missionnés Geneviève GUEYDAN, inspectrice générale des affaires sociales, François SCARBONCHI, inspecteur général de l'administration, et Bastien SAYEN, inspecteur de l'administration.

Il s'agissait de définir quelles pourraient être les actions soutenues par le fonds de prévention de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale, ses bénéficiaires, son mode de gouvernance et de financement.

Le risque d'usure professionnelle est une préoccupation grandissante pour les collectivités, dont les emplois sont occupés à 75% par des agents de catégorie C, qui exercent des métiers de terrain, parfois physiques et au contact de la population. L'usure professionnelle pèse tant sur les agents que sur la capacité d'action des collectivités. Au-delà de la prévention de l'usure, se pose la question de l'accompagnement au maintien dans l'emploi et des transitions professionnelles.

La lettre de mission précisait que le périmètre des agents concernés par les actions du fonds devait être précisé, notamment pour déterminer si seuls certains métiers devaient être visés ou tout au moins priorisés, et selon quels critères, ou s'il s'agirait d'en élargir le champ à l'ensemble des agents. En second lieu, la mission devait identifier le contenu des actions qui pourraient être accompagnées. L'identification de ces actions nécessitait d'établir une cartographie des moyens déployés par les différents acteurs que sont la CNRACL, le CNFPT, les CDG, les collectivités, éléments mis en lumière dans le rapport.
En troisième lieu, la lettre de mission indiquait qu'il convenait de définir le financement nécessaire aux actions de ce fonds et les canaux financiers à mobiliser. Enfin, la gouvernance du fonds devait être déterminée.

Le rapport de la mission a été remis aux Ministres signataires de la lettre de mission le 16 novembre 2023.

- **La sensibilisation des pouvoirs publics sur l'attractivité de la FPT**

Le premier comité stratégique *« attractivité de la fonction publique »*, auquel ont été conviés des représentants des employeurs publics et des directeurs d'administration centrale, présidé par Stanislas GUERINI, s'est réuni le 30 mars 2023. Cette réunion à laquelle participait le Président de la FNCDG, a porté sur les points suivants :

1. Point d'étape sur la refonte des accès, des parcours et des rémunérations
2. Point d'étape sur le programme « Fonction publique + »
3. Lancement de la marque « Choisir le service public »

4. Tenue du Salon national de l'emploi public et déclinaison territoriale.

Lors de cette rencontre, Michel HIRIART est intervenu sur plusieurs problématiques : la promotion interne, les concours sur titres, les difficultés de recrutement, les secrétaires de mairie, l'usure professionnelle.





- **La réforme de la PSC et des accords collectifs**



Dans le cadre des négociations sur la réforme de la PSC dans le versant territorial de la fonction publique, à la suite de la conclusion d'un accord de méthode, le 12 juillet 2022, entre la Coordination des employeurs territoriaux (CET) et 5 organisations syndicales représentatives, les parties prenantes ont engagé des

discussions structurées autour des 3 « piliers » prévus par l'accord de méthode, à savoir :

1er pilier : Des dispositions nationales venant encadrer les pratiques contractuelles et les différents régimes de participation notamment au profit de la solidarité entre bénéficiaires

2ème pilier : Des garanties « socles » au bénéfice des agents qui constitueront le cadre des futures négociations locales

3ème pilier : Des dispositions en matière de pilotage et de portage social des dispositifs de participation.

Au terme de négociations qui se sont échelonnées entre septembre 2022 et janvier 2023, les partenaires sociaux ont pu mener à bien les discussions au titre du 1er pilier. Les discussions autour des autres piliers se sont tenues jusqu'en juin. La FNCDG était représentée par M. HIRIART, Président, et J.M. FRIZOT, 3ème Vice-Président.

Le 11 juillet, le premier accord collectif national a été signé entre les associations d'employeurs (dont la Fédération Nationale des CDG) et les organisations syndicales représentatives. Il porte sur la mise en œuvre de la réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux.

Il marque une avancée sociale pour la FPT confrontée à de multiples enjeux, communs à tous les employeurs territoriaux, notamment ceux de l'attractivité de l'emploi public ou de l'usure professionnelle.

Cet accord prévoit, une adhésion obligatoire à la garantie "prévoyance" et un maintien de rémunération, régime indemnitaire compris, à hauteur de 90%, avec une participation à la cotisation de 50% pour l'employeur et 50% pour l'agent, à horizon 2025 (employeurs territoriaux ne disposant pas actuellement de contrat collectif) ou 2027 (employeurs disposant déjà d'un contrat collectif).

En matière de santé, les garanties et la couverture des risques demeurent inchangées par rapport à celles fixées par le décret n°2022-581 du 22 avril 2022. L'accord prévoit l'ouverture de nouvelles discussions.

Extrait du communiqué de presse en date du 11 juillet 2023
« Protection sociale complémentaire : un accord historique signé entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales »

« Le protocole signé introduit de nouveaux droits en matière de prévoyance. Il garantit aux agents en situation de maladie ou d'invalidité le maintien de 90 % de leur rémunération nette. Cette couverture interviendra dans le cadre de contrats collectifs à adhésion obligatoire dont la cotisation sera partagée à parts égales entre la collectivité et l'agent. Les parties prenantes à la négociation ont également souhaité formaliser un encadrement des pratiques contractuelles des opérateurs de protection sociale complémentaire qui concourra lui aussi à améliorer les conditions de protection des agents.
[…]
***La signature de ce jour est historique pour la Fonction publique territoriale :** elle représente une avancée sociale majeure et constitue le résultat de la première négociation collective nationale aboutie sur le versant territorial, sans la présence de l'État. Les évolutions introduites auront vocation à être déclinées dans le cadre du dialogue social local, qui pourra les améliorer au bénéfice des agents, conformément au principe de libre administration des collectivités territoriales. »*

Parallèlement, dans le cadre du cycle de négociations en matière de protection sociale complémentaire, la FNCDG a proposé aux organisations syndicales d'engager une réflexion afin de développer la pratique des accords collectifs en étendant, sur mandat, la compétence des CDG aux collectivités et établissements affiliés obligatoires de plus de cinquante agents en matière de négociation.

Une première réunion FNCDG-organisations syndicales s'est tenue le 17 janvier 2023, une seconde le 2 mars.

La réflexion a distingué :

- la représentation des organisations syndicales et des autorités territoriales en matière de négociation des accords, d'une part

- de la représentativité nécessaire pour la validité de ces accords, d'autre part

- et subsidiairement a questionné les limites de l'extension possible d'un champ de compétences des CDG en matière d'accords collectifs.

- **Groupe de travail sur l'évolution des secrétaires de mairie**

Une proposition de loi '' visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie '' a été déposée par le Sénateur François PATRIAT le 1er mai 2023. Mercredi 14 juin, le Sénat a adopté à l'unanimité cette proposition de loi en première lecture, après l'avoir modifiée. Cette proposition de loi a été transmise à l'Assemblée nationale. La commission des lois de l'Assemblée a adopté un texte de la PPL modifié le 18 octobre dernier.

Ces travaux parlementaires font suite à une démarche collaborative lancée par le cabinet du Ministre de la transformation et de la fonction publiques qui a constitué un groupe de travail chargé de définir une stratégie politique en faveur de la revalorisation des secrétaires de mairie. Ce groupe est constitué de l'AMF, de l'AMRF, du CNFPT et de la FNCDG.

Un sous-groupe de travail de la commission carrière qui s'est tenu le 4 septembre, et a travaillé sur un projet de contribution à adresser au Gouvernement sur l'évolution de carrière des agents exerçant la fonction de secrétaire de mairie.

Le groupe de travail regroupe l'ANDCDG, les CDG 02, 51,52, 35, 45, 29, 28, 15, 85, 03, 71, 67.

Plusieurs propositions ont été formulées notamment sur :

- La dénomination du métier et la reconnaissance des fonctions réellement exercées
- L'animation du réseau de secrétaires de mairie
- La mise en œuvre du plan de requalification jusqu'au 31 décembre 2028 (promotion interne dérogatoire hors quotas)
- La nouvelle voie de promotion après formation qualifiante (promotion interne dérogatoire hors quotas)
- La mise en œuvre de bonifications d'avancements pour les agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie
- L'extension au secteur public l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation notamment sur des postes de secrétaire de mairie.

- **Travaux sur l'acte II de l'agenda rural**

Pour répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés les territoires ruraux et réduire les inégalités territoriales les concernant, le Gouvernement annonçait, il y a 3 ans, le lancement de l'Agenda rural.

Le 13 octobre 2022, lors d'une déclaration à l'Assemblée nationale, la Ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, Dominique FAURE, est revenue sur l'action du Gouvernement en faveur des zones rurales et a annoncé la création de groupes de travail dans le cadre du deuxième acte de l'Agenda rural en 2023.

Six groupes de travail ont été institués en octobre/novembre 2022 :
– Habitat, logement et mobilités
– Prévention, sécurité et vie quotidienne des collectivités territoriales
– Culture et patrimoine
– Sport et vivre ensemble
– Attractivité des territoires ruraux
– Europe et Ruralité.

Co-pilotés par des membres du cabinet ministériel, des fonctionnaires, des élus et des représentants d'associations d'élus, ces groupes de travail disposaient de deux mois pour conduire leurs travaux.

Le groupe « Prévention, sécurité et vie quotidienne des collectivités territoriales » était coprésidé par Michel HIRIART, Président de la FNCDG, Magali MARTIN, Conseillère territoriale du Directeur général de la Gendarmerie nationale et Véronique POUZADOUX, Vice-Présidente du Conseil départemental de l'Allier et Présidente de la communauté de communes de Saint-Pourçain Sioule Limagne.

Le groupe de travail a proposé une série de propositions en faveur de l'évolution de la fonction de secrétaire de mairie.

Les conclusions des travaux des groupes de travail ont été rendues publiques le 25 janvier 2023 par Dominique FAURE, en présence de Christophe BECHU, Ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires.
Ces dernières ont permis d'alimenter le 2ème volet de l'agenda rural.

Le plan France ruralités, présenté le 15 juin 2023, a été construit autour de 4 axes et reprend certaines propositions formulées par la FNCDG.



- **Participation au Projet gouvernemental « Accès, Parcours, rémunération » et Fonction Publique + »**

Le ministre de la TFP a communiqué, en février, aux membres de la coordination des employeurs territoriaux, les chantiers prioritaires de l'agenda social.

Le programme de travail est dédié au projet « Accès, parcours et carrière, rémunérations » (APR) et au programme « Fonction publique + » (FP+) mais comporte également deux autres grands chantiers : la PSC et l'exercice du dialogue social.

Des groupes de travail associant les employeurs territoriaux représentés au sein de la Coordination des employeurs territoriaux se sont tenus selon un rythme de deux séances par mois en moyenne entre mars et juin 2023.

- **APR :**

1- Accès (dont les concours et l'accès des apprentis à la fonction publique)
2- Parcours et carrières (dont l'assouplissement des quotas et la formation)
3- Rémunérations (dont la différenciation territoriale et la prime d'intéressement)

- **FP + :**

4- Pratiques managériales (dont l'évaluation)

5- Accompagnement RH
6- Conditions de vie et santé au travail (dont la déclinaison du plan santé au travail)
7- Environnement et équipement professionnel (dont les espaces de travail et le numérique)
8- Egalité professionnelle et responsabilité sociétale
9- Logement

Par exemple, pour le groupe de travail consacré aux conditions de vie et à la santé au travail, qui a eu lieu le 30 mars dernier, la Fédération était représentée par Anne THIBAULT, Présidente du CDG 77 et co-présidente de la commission santé sécurité qualité de vie au travail et par Jean-Marc FRIZOT, 3ème Vice-Président de la FNCDG et co-président du groupe de travail dialogue et politiques sociales.

Les échanges ont notamment porté sur :
- La médecine professionnelle
- Le DUERP et conditions de travail des agents
- La réforme des instances médicales
- La gestion de la maladie et de l'absentéisme
- L'inspection du travail
- le droit à la reconvention professionnelle et la lutte contre la pénibilité
- la prévention de l'usure professionnelle.

Le projet de loi de réforme de la Fonction publique est annoncé pour 2024. La FNCDG travaille à compiler des propositions portant sur le statut mais aussi sur le fonctionnement des centres. Un groupe de travail spécifique, ouvert à l'ensemble des membres de l'AG, est lancé le 8 décembre.

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

Le Président de la Fédération et plusieurs représentants de CDG ont participé aux séances plénières, aux réunions de Bureau et aux formations spécialisées du CSFPT mais également aux plénières du CCFP en 2023.

La FNCDG a été associée plus étroitement à différents travaux menés par les formations spécialisés n°1 *« questions institutionnelles, statistiques et études »* et n°4 *« questions sociales »* du Conseil Supérieur.

Ainsi, à l'occasion de la formation spécialisée n°1 du 9 février, la Fédération a fourni un certain nombre de données parmi lesquelles le ratio inscrits/présents pour les concours et sur l'absentéisme.
La Fédération a également été auditionnée, avec le CIG de la Grande Couronne, le 13 septembre sur le bilan du RSU. Cette intervention s'est organisée autour des éléments suivants :
- Le cadre juridique du RSU
- Les objectifs poursuivis
- Le contenu du rapport
- Le processus d'élaboration
- Les chiffres clés de la campagne RSU 2021
- Les limites et évolutions possibles.

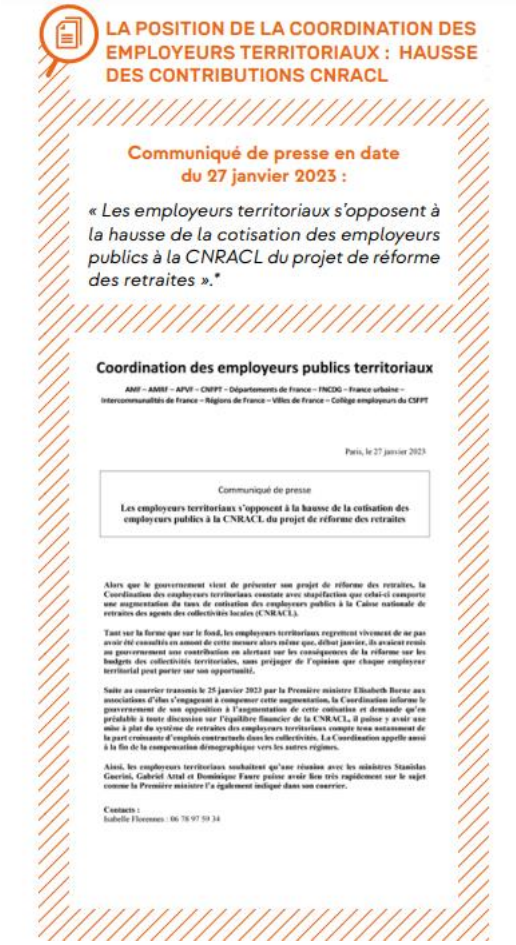
La Fédération est intervenue lors de chaque réunion de la FS4 afin d'être force de propositions sur le rapport consacré au document unique d'évaluation des risques professionnels, plus précisément en collaborant sur la contribution des employeurs territoriaux et sur les recommandations communes avec les organisations syndicales.

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

Le 23 mai, le 12 juillet et le 2 octobre, la CET a accueilli Stanislas GUERINI, Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques et Dominique FAURE Ministre déléguée auprès du ministre de l'Intérieur, chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, notamment pour évoquer la question des revalorisations indiciaires, le financement de l'apprentissage, la police municipale.

En 2023, les réunions de la coordination des employeurs ont porté entre autres sur la mise en œuvre des mesures salariales, la réforme des retraites, la Protection sociale complémentaire, l'attractivité de la FPT, la prévention de l'usure professionnelle.

Le 14 février 2023, la CET a publié un communiqué de presse commun portant sur la réforme des retraites et sur l'opposition des employeurs territoriaux à une hausse de cotisation. Un nouveau courrier a été adressé à Elisabeth BORNE le 10 novembre 2023.



LA POSITION DE LA COORDINATION DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX : HAUSSE DES CONTRIBUTIONS CNRACL

Communiqué de presse en date du 27 janvier 2023 :

« Les employeurs territoriaux s'opposent à la hausse de la cotisation des employeurs publics à la CNRACL du projet de réforme des retraites ».

Coordination des employeurs publics territoriaux

ANIF – AMRF – APVF – CNFPT – Départements de France – FNCDG – France urbaine – Intercommunalités de France – Régions de France – Villes de France – Collège employeurs du CSFPT

Paris, le 27 janvier 2023

Communiqué de presse

Les employeurs territoriaux s'opposent à la hausse de la cotisation des employeurs publics à la CNRACL du projet de réforme des retraites

Alors que le gouvernement vient de présenter son projet de réforme des retraites, la Coordination des employeurs territoriaux constate avec stupéfaction que celui-ci comporte une augmentation du taux de cotisation des employeurs publics à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Tant sur la forme que sur le fond, les employeurs territoriaux regrettent vivement de ne pas avoir été consultés en amont de cette mesure alors même que, début janvier, ils avaient remis au gouvernement une contribution en alertant sur les conséquences de la réforme sur les budgets des collectivités territoriales, sans préjuger de l'opinion que chaque employeur territorial peut porter sur son opportunité.

Suite au courrier transmis le 25 janvier 2023 par la Première ministre Elisabeth Borne aux associations d'élus s'engageant à compenser cette augmentation, la Coordination informe le gouvernement de son opposition à l'augmentation de cette cotisation et demande qu'en préalable à toute discussion sur l'équilibre financier de la CNRACL, il puisse y avoir une mise à plat du système de retraites des employeurs territoriaux compte tenu notamment de la part croissante d'emplois contractuels dans les collectivités. La Coordination appelle aussi à la fin de la compensation démographique vers les autres régimes.

Ainsi, les employeurs territoriaux souhaitent qu'une réunion avec les ministres Stanislas Guerini, Gabriel Attal et Dominique Faure puisse avoir lieu très rapidement sur le sujet comme la Première ministre l'a également indiqué dans son courrier.

Contacts :
Isabelle Florennes : 06 78 97 59 34

Dates des réunions plénières du CCFP

- 2 février
- 22 juin
- 14 novembre

Dates des réunions plénières du CSFPT

- 11 janvier
- 15 février
- 19 avril
- 31 mai
- 28 juin
- 20 septembre
- 18 octobre
- 15 novembre
- 20 décembre

Dates de réunion de la CET

- 11 janvier
- 9 février
- 8 mars
- 13 avril
- 23 mai
- 21 juin

- 23 juin
- 12 juillet
- 5 septembre
- 2 octobre
- 4 octobre
- 24 octobre
- 7 novembre
- 6 décembre

2. La question de l'évolution de la FNCDG

Ces dernières années, des outils de communication ont été mis en œuvre pour avancer sur le projet de transformation de la FNCDG en établissement public national. Notamment, ce projet a été inscrit dans chaque rapport annuel d'orientations voté par les membres de l'Assemblée générale et cette question avait été évoquée lors de l'Assemblée générale de Lyon de décembre 2021 avec la remise d'un document, élaboré par un cabinet spécialisé extérieur, portant sur les objectifs de cette création et les modalités de fonctionnement de l'établissement.

Au regard de l'évolution même des Centres de gestion tant en termes de missions mais aussi d'organisation avec un renforcement de la coordination régionale et une part importante de renouvellement des élus au sein des instances des CDG, il a été adopté lors de l'Assemblée Générale de septembre 2022, mais aussi de la réunion des centres coordonnateurs de février 2023, une méthode de travail pour faire connaître le projet, l'approfondir pour pouvoir apporter des éléments plus concrets d'information aux Centres mais aussi à terme au Gouvernement, au Parlement et aux autres acteurs institutionnels.

Cette méthode comprenait :

- La mise en place d'un groupe de travail associant des représentants de l'ANDCDG pour définir le champ de compétences qui pourrait être celui du futur établissement public national
- La constitution d'un groupe de travail concernant les incidences financières de cette création
- Une réunion organisée dans chaque coordination régionale ou interrégionale pour présenter le projet. Ainsi, ces réunions se sont tenues entre le 28 février et le 10 octobre 2023

28 février Grand Est
4 avril AURA
20 avril Normandie
10 mai Corse
15 mai Nouvelle Aquitaine
25 mai Centre Val de Loire
8 juin DOM TOM
29 juin Pays de la Loire
4 juillet Ile de France
7 septembre Bretagne
21 septembre Sud PACA
26 septembre Occitanie

10 octobre Hauts de France

- La réalisation de différents documents transmis à l'ensemble des Centres de gestion

> ➢ un projet de texte comprenant de possibles articles du Code général de la fonction publique selon deux scénarios
>
> ➢ un exposé des motifs
>
> ➢ une déclaration d'intention reprenant un rappel historique du projet, les objectifs de la création d'un établissement public national, les grands principes devant conduire à l'encadrement du projet mais également les modalités de garantie d'une autonomie laissée aux actuels travaux du GIP (commission spécialisée, président délégué et budget annexe)
>
> ➢ deux notes détaillant les modalités de fonctionnement d'un établissement public national (conditions de création, instances dirigeantes, missions exercées, organigramme)
>
> ➢ une note sur les impacts financiers de la transformation, note qui nécessitait encore d'être complétée

- L'organisation d'une conférence des présidents et des administrateurs délégués le 7 novembre.

A l'occasion de cette réunion, au regard de l'absence d'une adhésion au projet par l'ensemble des Centres de gestion, il a été décidé de proposer le 7 décembre en Assemblée générale la non-poursuite de ce projet de transformation de la FNCDG.

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

- Les rencontres avec le Gouvernement et les parlementaires

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

Ces rencontres ont été l'occasion d'évoquer les problématiques suivantes :
- L'évolution des rémunérations des agents publics
- L'évolution des agents exerçant les fonctions de secrétaires de mairie

- La réforme de la promotion interne pour favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures
- Les policiers municipaux
- Le transfert des concours de sapeurs-pompiers professionnels
- Les difficultés de recrutement
- L'observation des données sociales…

Plusieurs rencontres avec les Sénateurs et certains députés ont permis d'aborder deux questions : le renforcement de l'attractivité des collectivités territoriales et le recrutement et la carrière des secrétaires de mairie.

- **Des travaux en collaboration avec la DGCL et la DGAFP**

  - **Contribution dans le cadre du projet de réforme de la promotion interne**

Saisie par les remontées de nombreux CDG au sujet des difficultés de recrutement au titre de la promotion interne, la Fédération adoptait lors de son Congrès 2022, à Marseille, une motion par laquelle elle soutenait la nécessité de favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures par l'amélioration des dispositifs réglementaires relatifs à la promotion interne.

Dans le cadre du projet APR (Accès, parcours et carrières et rémunérations) du Gouvernement et à la suite d'une réunion sur le sujet rassemblant les représentants des employeurs territoriaux, la DGCL a proposé à la FNCDG et à l'AMF de réaliser une étude destinée à apprécier l'impact d'une réforme des règles de promotion interne dans la FPT.
Sans remettre en cause le principe du recrutement par concours, il est en effet envisagé d'assouplir le contingentement au bénéfice des agents et des employeurs.

La Fédération a alors diligenté en février/mars une enquête auprès d'un panel de 18 CDG répartis selon 3 strates.

Les strates étaient les suivantes :
- moins de 5 000 fonctionnaires : 8 CDG répondants
- Entre 5 000 et 10 000 fonctionnaires : 6 CDG répondants
- Plus de 10 000 fonctionnaires : 4 CDG répondants

La réunion organisée par la DGCL le 11 mars, réunion associant la FNCDG et l'AMF, a permis de présenter les effets des modifications envisagées et observées par les CDG du panel concernant les cadres d'emplois suivants :
- Attachés territoriaux (A)
- Bibliothécaires territoriaux(A)
- Ingénieurs territoriaux (A)
- Rédacteurs territoriaux (B)
- Techniciens territoriaux (B)
- Chefs de service de la police municipale (B)
- Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives (B)
- Animateur (B)
- Conseiller socio-éducatif (A).

L'assouplissement des règles de quotas par le passage du *« 1 pour 3 »* au *« 1 pour 2 »* sur une assiette de recrutements inchangée produit des effets relativement sensibles pour la plupart des cadres d'emplois concernés (à l'exception de cadres d'emplois à faibles effectifs) et pour les strates de plus de 5 000 fonctionnaires.

Une seconde enquête a été diligentée au cours du mois d'août plus spécifiquement sur les obligations de formation liées à la promotion interne à partir d'un panel similaire à la première enquête.

L'ensemble des enquêtes réalisées par la Fédération a été adressé à la DGCL.

Lors d'une réunion de la CET du 15 septembre, le DGCL a indiqué s'orienter vers les pistes d'amélioration suivantes :

- Assouplissement des règles de quota, en passant la règle du *« 1 pour 3 »* en *« 1 pour 2 »* en restant sur l'assiette des fonctionnaires uniquement

- D'une réduction de la durée requise avant d'appliquer la clause de sauvegarde permettant une promotion interne sans atteindre le nombre de recrutements nécessaires. Actuellement fixée à 4 ans, elle serait ramenée à 2 ans

- La clause de sauvegarde serait modifiée, appliquant la proportion à un pourcentage d'effectifs qui serait révisé à 8% (actuellement 5 % de l'effectif des fonctionnaires dans le cadre d'emplois considéré) afin de tenir compte des cadres d'emplois à faible effectif

- Enfin, les règles relatives aux obligations de formation préalables pour l'accès à la promotion interne resteraient inchangées, le nombre d'agent demeurant en situation de blocage serait très minoritaire.

Les dispositions entreront en vigueur par décret en Conseil d'Etat au 1er janvier 2024, le projet de décret ayant été examiné par le CSFPT en novembre.

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

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

Le groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises et a notamment abordé les points suivants :
- L'instauration d'une épreuve écrite d'admissibilité pour le concours d'ATSEM
- L'étude des différents barèmes des épreuves sportives de concours de policiers municipaux et de sapeurs-pompiers professionnels.

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

- **L’évolution du concours d’ATSEM**

Le décret n°2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d’organisation des concours des ATSEM a institué un concours interne pour l'accès au cadre d'emplois des ATSEM de 1ère classe doté d’une unique épreuve orale d’admission.

Or, les Centres de Gestion organisateurs du concours soulignent, session après session, les graves difficultés générées par cette réforme.

Le ratio nombre de candidats / nombre de postes, l’absence de phase d’admissibilité et la nature même de l’épreuve du concours interne ont pour conséquence, outre des contraintes et des frais d’organisation anormalement élevés, des seuils d’admission extrêmement hauts, incompréhensibles des candidats et de leurs employeurs.

Ainsi, la FNCDG et l'ANDCDG préconisaient le retour d'une épreuve écrite pour pallier les difficultés rencontrées.

A l’occasion de la réforme des modalités d’organisation des concours d’ATSEM, la DGCL a travaillé, en lien avec le groupe de travail concours, sur un projet de décret portant modification des modalités d’organisation des concours d’ATSEM.

En substance, la nouvelle version du projet de texte a repris la plupart des propositions des CDG :

- Sur le format de l’épreuve écrite d’admissibilité :
Le projet de texte réinstaure une épreuve écrite d’admissibilité sous forme de 3 à 5 questions à réponse courte à partir de documents succincts.

- Sur l'inversion des quotas externe et interne :
La DGCL privilégie le renvoi cette discussion, qui pourrait concerner d'autres cadres d'emplois, aux travaux en cours menés par la DGAFP dans le cadre d'APR.

Outre le champ des propositions d’évolution réglementaire, la Fédération a également contribué aux travaux de la DGCL en fournissant un certain nombre de données relatives aux concours d’ATSEM ainsi que des simulations de coûts prévisionnels des épreuves écrites d’admissibilité.

Le texte définitif doit être publié avant la fin de l’année 2023.

- **Enquête sur les FMPE**

Durant l’été 2023, la DGCL a souhaité mener une enquête flash sur les fonctionnaires momentanément privés d’empois gérés par les Centres de Gestion. L’objectif était de répondre aux questions parlementaires concernant ces sujets.

63 CDG ont répondu à l’enquête pour les FMPE pris en charge au titre de l’année 2022.

Cette enquête a permis de recenser plusieurs données :

- Le nombre de FMPE pris en charge par les CDG en 2022
- Le nombre de FMPE pris en charge selon leur catégorie
- Le nombre de FMPE selon leur durée de prise en charge
- Le nombre de FMPE licenciés ou radiés des cadres par chaque CDG
- Le nombre de FMPE licenciés au terme de 10 années de prise en charge financière par le CDG.

L'enquête a été menée auprès des CDG durant l'été et les données ont été transmises à la DGCL le 19 septembre.

- **La mise en place du site choisirleservicepublic.gouv.fr**

Avait été lancée, le 8 février 2022, la première plateforme de marque employeur du service public, tête de pont de la politique d'attractivité de la fonction publique voulue par le Gouvernement : choisirleservicepublic.gouv.fr.

Cette plateforme a intégré toute la bourse de l'emploi inter-fonctions publiques, la place de l'emploi publique, courant mars 2023.

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

Le nouveau site de diffusion des offres d'emplois intègre différentes modifications par rapport à la présentation de la PEP et notamment :

- Une page dédiée aux conseils aux personnes qui souhaiteraient intégrer la fonction publique
- Un accès direct vers le répertoire des métiers de la fonction publique (présentant environ 1000 métiers).
- Une partie actualités.

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

Une campagne nationale d'information autour des métiers de la Fonction publique a été lancée, avec l'organisation d'un salon de l'emploi public le 4 mai et la diffusion d'un clip de présentation de certains métiers.

Une déclaration commune ayant pour objet de définir les objectifs et le cadre des actions que le Ministère de la transformation et de la fonction publiques (MTFP), la Coordination des employeurs territoriaux (CET) et la Fédération Hospitalière de France (FHF) entendent mener conjointement, pour valoriser les métiers et les offres d'emploi des trois versants de la fonction publique, a été signée en novembre.

- **Le partenariat avec le CNFPT**

A la suite de la signature de l'accord cadre national de coopération FNCDG/CNFPT de 2019, les délégations régionales du CNFPT et les CDG coordonnateurs ont

engagé les démarches utiles à la formalisation des conventions de coopération régionale (CCR).

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

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

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

Ce qui inclut en particulier :

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

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

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

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

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

- **Organisation de la journée sur les transitions professionnelles avec le CNFPT**

Le 23 mars, la FNCDG et le CNFPT ont organisé un colloque afin de réfléchir à de nouvelles modalités d'action et de faire face aux transitions professionnelles dans la Fonction Publique Territoriale.

Lors de cet événement, des élus, des experts et des professionnels du secteur ont discuté des défis actuels auxquels sont confrontés les administrations publiques locales et des moyens d'y répondre de manière efficace. Ce colloque a permis aux participants de partager leurs analyses, leurs expériences et leurs bonnes pratiques, afin d'identifier les opportunités pour améliorer les transitions professionnelles au bénéfice des agents et des employeurs territoriaux. Les témoignages de 6 agents territoriaux ayant réussi leur transition professionnelle ont également été diffusés.

Après l'ouverture par les Présidents DELUGA et HIRIART, la matinée s'est articulée en plusieurs temps :

- La transition professionnelle, un facteur d'attractivité et d'adaptation
- Usure professionnelle, inaptitudes physiques, lorsque la transition professionnelle permet la poursuite de la carrière.

L'après-midi a été consacré au rôle des CDG et des DRH dans l'accompagnement des transitions professionnelles ainsi qu'à des échanges sur les expériences et les pratiques.

Pour revoir les interventions de ce colloque, le lien de la visioconférence est disponible sur le site de la Fédération.

- **Le transfert de l'organisation des concours et examens professionnels de sapeurs-pompiers**

La loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels a transféré la compétence d'organisation des concours et examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels de catégories A et B aux Centres de Gestion.

La Direction de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) a indiqué, en vertu des dispositions de l'article L 452-31 du CGFP que le montant de la compensation serait fixé à 800 000 euros/an soit 1 600 000 euros pour un cycle d'organisation biannuelle de l'ensemble des concours et examens professionnels de la filière SPP. Ce montant global de la compensation financière établi par la DGSCGC est à un niveau inférieur aux estimations réalisées par les Centres de Gestion en 2022 pour l'ensemble des opérations de concours et examens professionnels (1 930 445 euros).

Face au constat d'une compensation insuffisante, et dans un objectif de solidarité des Centres de Gestion dans le support de la charge des opérations transférées, les CDG ont convenu :
- d'harmoniser les coûts des prestations accomplies par des grilles de dépenses communes à l'ensemble des CDG organisateurs
- de rationaliser les dépenses afférentes à l'organisation des opérations de façon à ce qu'elles correspondent au maximum du montant de compensation perçu pour chaque opération
- de répartir de manière équitable le montant de la compensation annuelle de la DGSCGC entre les CDG excédentaires et déficitaires. À cette fin, un projet de convention sera examiné.

Pour l'année 2023, la FNCDG a indiqué aux services de la DGSCGC la clé de répartition ainsi que la liste des CDG coordonnateurs destinataires de la compensation financière pour les opérations de concours et examens professionnels organisés durant l'année.

En septembre, Julien MARION, Directeur général de la Sécurité Civile a indiqué à la Fédération que pour faire face à l'insuffisance du montant de la compensation au regard des coûts d'organisation des concours par les CDG, des réflexions

avaient été engagées avec la DGCL pour identifier un mécanisme de financement complémentaire adapté.

La Fédération a signé plusieurs conventions :

- Une convention avec la DGSCGC définissant les modalités de compensation financière pour l'organisation des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels
- Une convention définissant les modalités de reversement de la compensation financière entre le CDG coordonnateur et le CDG organisateur de l'opération pour l'organisation des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels.

Dans l'hypothèse d'un maintien de la situation actuelle s'agissant de la compensation financière, la Fédération a également réalisé une convention avec les CDG coordonnateurs relative à la mutualisation de la compensation financière versée par la DGSCGC pour l'organisation des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels afin de répartir la charge du déficit.

- **Rencontre et convention avec le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie**

La Nouvelle-Calédonie est une collectivité d'outre-mer à statut particulier.
La Fonction Publique de Nouvelle Calédonie est régie par l'arrêté n°1065 du 22 août 1953 portant statut général des fonctionnaires de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie.

La Nouvelle-Calédonie ne dispose actuellement pas de CDG. Il y a, d'un côté, une direction du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie qui assume à la fois des missions de DRH et des fonctions de gestion de la carrière des fonctionnaires et, à ses côtés, un établissement public qui assure la formation des agents publics du territoire (l'Institut de formation à l'administration publique).

La direction des Ressources humaines et fonction publique (DRHFPNC) gère les agents de la collectivité de Nouvelle-Calédonie.

M. Vaimu'a MULIAVA, membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en charge de la fonction publique, souhaiterait que cette collectivité se dote désormais d'un centre de gestion et de formation sur le même modèle que la Polynésie française ou que Saint Pierre et Miquelon. Il a sollicité l'appui de la FNCDG pour préfigurer l'institution d'un tel établissement.

Une rencontre a ainsi été organisée le 11 mai et un projet de convention de coopération a été adressé aux services calédoniens fin septembre pour une approbation éventuelle début 2024.



- **Les auditions de la FNCDG par les pouvoirs publics :**

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

Concernant l'évolution de secrétaires de mairie, la FNCDG a été auditionnée par le Sénat 14 mars et le 24 mai et par l'Assemblée nationale le 10 octobre.

- **Questionnaire parlementaire sur le projet de loi de finances pour 2024**

Dans le cadre du projet de loi de finances pour 2024, Mme le Sénateur Catherine DI FOLCO a adressé un questionnaire à la Fédération au sujet de la mise du dispositif destiné à lutter contre les multi-inscriptions aux concours organisés par les CDG.

Le code général de la fonction publique prévoit que les candidats à un concours organisé par plusieurs centres de gestion dont les épreuves ont lieu simultanément et qui permet l'accès à un emploi d'un même grade ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les voies d'accès audit concours, externes, internes ou troisième concours.

L'objectif de cette mesure, qui écarte les inscriptions multiples par un candidat à un même concours, est de limiter l'absentéisme des candidats et ainsi réduire les coûts supportés par les centres de gestion.

Le portail unique d'inscription, dans lequel est intégré le dispositif de détection des multi-inscriptions, est ouvert depuis le 19 avril 2021. Depuis cette date, tous les concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale, quelles que soient les autorités organisatrices (CDG ou CNFPT), sont publiés et ouverts sur cette plateforme.

La Fédération a adressé au Sénateur Catherine DI FOLCO un bilan de la mise en œuvre de la plateforme. Depuis sa mise en œuvre, 304 327 inscriptions à un

concours et 52123 inscriptions à un examen professionnel ont été effectuées sur le portail *« concours-territorial.fr »*, soit 356 450 inscriptions au total.

23187 dossiers ont été annulés avant la date des premières épreuves. Ces annulations ont concerné des candidats ayant décidé de s'inscrire auprès d'un autre CDG pour un même concours. Seule leur dernière inscription a été conservée.
La Fédération a également fait part au Sénateur des évolutions prévues concernant la plateforme *« concours-territorial.fr »*.

- **Audition par l'Assemblée nationale sur le rapport consacré à la fonction publique dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2024**

Dans le cadre de la préparation de l'examen du projet de loi de finances pour 2024, Mme Cécile UNTERMAIER, rapporteure pour avis au nom de la commission des Lois de l'Assemblée nationale sur les crédits du programme « Fonction publique », a auditionné la FNCDG le 21 septembre 2023.

Mme UNTERMAIER consacre son avis budgétaire au thème de l'attractivité de la fonction publique et a, à ce sujet, interrogé la Fédération sur les questions suivantes :

- De manière générale, quel regard portez-vous sur l'attractivité de la fonction publique territoriale en France ?
  Comment *« mesurer »* l'attractivité ? Cette situation est-elle conjoncturelle, ou bien structurelle ?
- Toutes les collectivités, et tous les métiers de la fonction publique territoriale sont-ils confrontés aux mêmes enjeux ?
- Les enjeux auxquels font face les employeurs de la FPT présentent-ils des spécificités par rapport au reste de la fonction publique ?
- Bien que l'attractivité soit un phénomène multifactoriel, quels sont les éléments qui permettent d'expliquer l'insuffisante attractivité de la fonction publique territoriale en France ? Quels sont au contraire les atouts de la FPT ?
- Quels sont les leviers prioritaires qu'il conviendrait d'actionner pour renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale ?
- Le niveau de la rémunération des agents publics territoriaux, par rapport aux autres versants de la fonction publique, et par rapport aux métiers équivalents dans le secteur privé, constitue-t-il un facteur d'attractivité, ou au contraire d'insuffisante attractivité de la FPT ?
- Quel regard portez-vous sur les récentes hausses du point d'indice intervenues en 2022 et 2023 ? Les employeurs locaux ont-ils été suffisamment impliqués ?
- Le régime des agents publics doit-il selon vous être réformé, et si oui, selon quels principes ? En particulier, quel doit être le rôle du régime indemnitaire, et quels objectifs doit-il poursuivre ? Quelle part de la rémunération totale de l'agent la part indemnitaire pourrait-elle représenter ?
- Le recrutement par concours reste prédominant en France, mais le recours aux contractuels et aux formes alternatives d'entrée dans la fonction publique (alternance, apprentissage…) s'accroît. Afin

d'améliorer l'attractivité de la fonction publique en France, faut-il revoir les modalités d'entrée dans la fonction publique ?
- Quel regard portez-vous sur la plateforme *« Choisir le service public »* (anciennement *« Place de l'emploi public »*) ?
- Le recours à une *« marque employeur »* pour la fonction publique est-il pertinent ? Quels en sont selon vous les *« facteurs clefs de succès »*, et quels en sont les éventuels risques ? Dans la fonction publique, pour être efficace, une marque employeur a-t-elle vocation à couvrir l'ensemble des métiers et des administrations et s'adresser à tous les publics ? Est-il pertinent de *« décliner »* la marque employeur (par administration, par public cible…) ?
- Quel regard portez-vous sur les comités locaux de l'emploi public (CLEP) ?

○ Avis sur les propositions du rapport parlementaire relatif à la police municipale

La DGCL a transmis à la Fédération, au début du mois d'août, des propositions issues du rapport parlementaire sur les missions et l'attractivité des polices municipales.
En effet, plusieurs propositions des auteurs du rapport, qui concernent les concours de police municipale organisés par les centres de gestion, appelaient les observations de la Fédération.

Les propositions du rapport sont les suivantes :
- Donner plus de visibilité aux concours de la filière police municipale en organisant systématiquement chaque année un concours de gardien-brigadier au moins dans chaque région
- Encourager la pratique du conventionnement entre centres de gestion de façon à mutualiser les concours au sein d'une même région.

La Fédération a rappelé à cette occasion que pour faire face aux besoins de recrutement sur ce métier en tension, les CDG ont fait le choix d'organiser chaque année une session du concours de gardien-brigadier de police municipale. Cependant, les besoins en recrutement apparaissent hétérogènes en fonction des territoires.

○ Audition par la Cour des Comptes sur le FIPHFP

La Cour des comptes a réalisé en 2023 un contrôle sur les comptes et la gestion du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) portant sur les exercices 2017 et suivants.

Dans le cadre de ce contrôle, la mission a souhaité rencontrer la Fédération notamment pour cerner la perception par les centres de gestion de la fonction publique territoriale des services rendus par cet établissement public, ainsi que les éventuelles attentes à son égard.

Cette audition a eu lieu avec Jérôme RIVOISY, conseiller maître à la Cour des comptes le 10 juillet.

A cette occasion, une contribution écrite a été transmise à la Cour. Celle-ci apportait des éléments de réponse aux questions suivantes :

- Quel rôle précis jouent les centres de gestion entre les collectivités locales adhérentes et le FIPHFP ?
- Quelle appréciation les centres de gestion portent-ils sur les services rendus par le FIPHFP quant à leur pertinence par rapport aux besoins et caractéristiques des employeurs publics concernés ? Quels sont les principaux atouts de cette offre de services ?
- S'agissant des modalités de recours aux services du FIPHFP, la voie du conventionnement est-elle privilégiée par les centres de gestion ou plutôt celle de la plateforme ? Pourquoi et pour quels résultats ?
- Quelle appréciation est portée en termes de réactivité sur les équipes du FIPHFP et sur la simplicité de ses procédures ? Le lien opérationnel se situe-t-il dans l'accompagnement et la mise en œuvre au niveau des directeurs territoriaux du handicap ? Quelles sont les principales limites rencontrées aujourd'hui et quelles attentes devraient, selon la FNCDG, être prioritairement satisfaites à court ou moyen terme par le FIPHFP ?

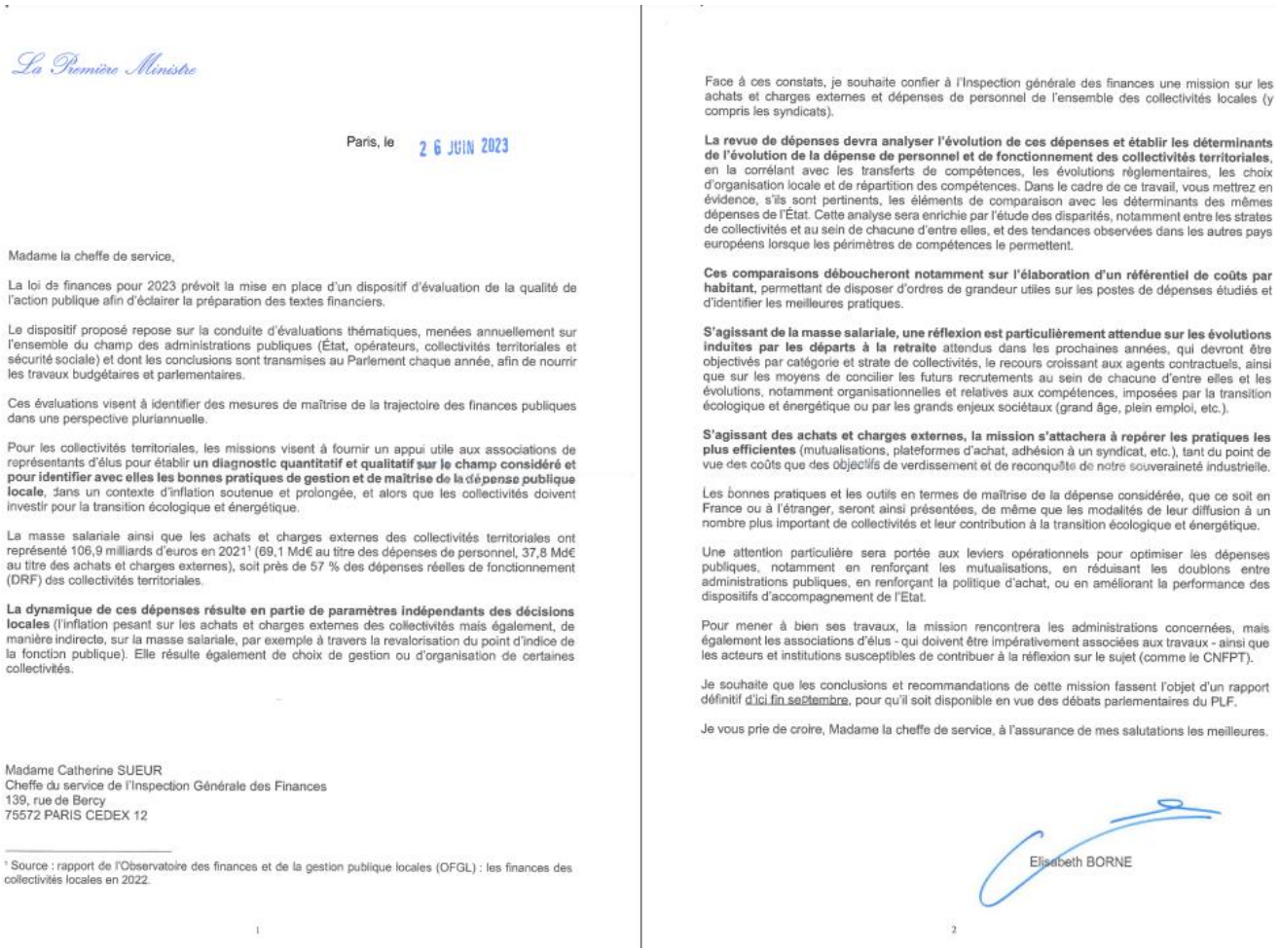
o Audition par la Cour des Comptes sur le dialogue social

La formation inter-juridictions *« fonction publique »* regroupant la Cour des comptes et les Chambres Régionales des Comptes a inscrit à son programme de travail une enquête intitulée *« Le dialogue social dans la fonction publique »*.
Dans ce cadre, l'équipe, composée de Philippe BUZZI (Co-rapporteur général), Vincent PICOT (vérificateur) et Lucie LE DU (Co-rapporteure générale), a souhaité auditionner la FNCDG concernant les points suivants :

- La mise en place des nouvelles instances issues de la loi de transformation de la fonction publique
- Les modalités, le contenu et la dynamique du dialogue social
- Les lignes directrices de gestion (LDG)
- Les moyens mis à disposition des syndicats.

o Audition par l'IGF sur la masse salariale des collectivités

L'Inspection générale des finances a conduit une mission relative aux dépenses de masse salariale des collectivités locales.
L'IGF a organisé un entretien avec la FNCDG le 5 septembre pour échanger sur les enjeux de la gestion des ressources humaines dans les territoires et sur le rôle que jouent les centres de gestion aux côtés des collectivités locales.



La Première Ministre

Paris, le 26 JUIN 2023

Madame la cheffe de service,

La loi de finances pour 2023 prévoit la mise en place d'un dispositif d'évaluation de la qualité de l'action publique afin d'éclairer la préparation des textes financiers.

Le dispositif proposé repose sur la conduite d'évaluations thématiques, menées annuellement sur l'ensemble du champ des administrations publiques (État, opérateurs, collectivités territoriales et sécurité sociale) et dont les conclusions sont transmises au Parlement chaque année, afin de nourrir les travaux budgétaires et parlementaires.

Ces évaluations visent à identifier des mesures de maîtrise de la trajectoire des finances publiques dans une perspective pluriannuelle.

Pour les collectivités territoriales, les missions visent à fournir un appui utile aux associations de représentants d'élus pour établir **un diagnostic quantitatif et qualitatif sur le champ considéré et pour identifier avec elles les bonnes pratiques de gestion et de maîtrise de la dépense publique locale**, dans un contexte d'inflation soutenue et prolongée, et alors que les collectivités doivent investir pour la transition écologique et énergétique.

La masse salariale ainsi que les achats et charges externes des collectivités territoriales ont représenté 106,9 milliards d'euros en 2021[1] (69,1 Md€ au titre des dépenses de personnel, 37,8 Md€ au titre des achats et charges externes), soit près de 57 % des dépenses réelles de fonctionnement (DRF) des collectivités territoriales.

La dynamique de ces dépenses résulte en partie de paramètres indépendants des décisions locales (l'inflation pesant sur les achats et charges externes des collectivités mais également, de manière indirecte, sur la masse salariale, par exemple à travers la revalorisation du point d'indice de la fonction publique). Elle résulte également de choix de gestion ou d'organisation de certaines collectivités.

Madame Catherine SUEUR
Cheffe du service de l'Inspection Générale des Finances
139, rue de Bercy
75572 PARIS CEDEX 12

[1] Source : rapport de l'Observatoire des finances et de la gestion publique locales (OFGL) : les finances des collectivités locales en 2022.

1

Face à ces constats, je souhaite confier à l'Inspection générale des finances une mission sur les achats et charges externes et dépenses de personnel de l'ensemble des collectivités locales (y compris les syndicats).

La revue de dépenses devra analyser l'évolution de ces dépenses et établir les déterminants de l'évolution de la dépense de personnel et de fonctionnement des collectivités territoriales, en la corrélant avec les transferts de compétences, les évolutions règlementaires, les choix d'organisation locale et de répartition des compétences. Dans le cadre de ce travail, vous mettrez en évidence, s'ils sont pertinents, les éléments de comparaison avec les déterminants des mêmes dépenses de l'État. Cette analyse sera enrichie par l'étude des disparités, notamment entre les strates de collectivités et au sein de chacune d'entre elles, et des tendances observées dans les autres pays européens lorsque les périmètres de compétences le permettent.

Ces comparaisons déboucheront notamment sur l'élaboration d'un référentiel de coûts par habitant, permettant de disposer d'ordres de grandeur utiles sur les postes de dépenses étudiés et d'identifier les meilleures pratiques.

S'agissant de la masse salariale, une réflexion est particulièrement attendue sur les évolutions induites par les départs à la retraite attendus dans les prochaines années, qui devront être objectivés par catégorie et strate de collectivités, le recours croissant aux agents contractuels, ainsi que sur les moyens de concilier les futurs recrutements au sein de chacune d'entre elles et les évolutions, notamment organisationnelles et relatives aux compétences, imposées par la transition écologique et énergétique ou par les grands enjeux sociétaux (grand âge, plein emploi, etc.).

S'agissant des achats et charges externes, la mission s'attachera à repérer les pratiques les plus efficientes (mutualisations, plateformes d'achat, adhésion à un syndicat, etc.), tant du point de vue des coûts que des objectifs de verdissement et de reconquête de notre souveraineté industrielle.

Les bonnes pratiques et les outils en termes de maîtrise de la dépense considérée, que ce soit en France ou à l'étranger, seront ainsi présentées, de même que les modalités de leur diffusion à un nombre plus important de collectivités et leur contribution à la transition écologique et énergétique.

Une attention particulière sera portée aux leviers opérationnels pour optimiser les dépenses publiques, notamment en renforçant les mutualisations, en réduisant les doublons entre administrations publiques, en renforçant la politique d'achat, ou en améliorant la performance des dispositifs d'accompagnement de l'État.

Pour mener à bien ses travaux, la mission rencontrera les administrations concernées, mais également les associations d'élus - qui doivent être impérativement associées aux travaux - ainsi que les acteurs et institutions susceptibles de contribuer à la réflexion sur le sujet (comme le CNFPT).

Je souhaite que les conclusions et recommandations de cette mission fassent l'objet d'un rapport définitif d'ici fin septembre, pour qu'il soit disponible en vue des débats parlementaires du PLF.

Je vous prie de croire, Madame la cheffe de service, à l'assurance de mes salutations les meilleures.

Elisabeth BORNE

2

- **Les rencontres ou travaux avec les autres partenaires (FIPHFP)**

- Le partenariat avec le FIPHFP

Les partenariats FIPHFP/CDG d'une durée de trois ans visent à appuyer les CDG dans le développement d'une politique ambitieuse et continue en matière d'insertion professionnelle et de sécurisation des parcours professionnels des agents en situation de handicap, au sein des collectivités et établissements publics.
Le comité de pilotage FIPHFP/FNCDG/ANDCDG relatif à l'évolution des conventions CDG/FIPHFP s'est réuni le 18 janvier et le 31 mai et avait pour objet d'identifier les évolutions possibles pour la 5ème version de convention.

Des groupes de travail ont été constitués afin d'évaluer chacun des aves des conventions existantes. La restitution des travaux a eu lieu le 31 mai.

Au-delà de la réflexion sur les conventions spécifiques entre le FIPHFP et les CDG, le Conseil d'Administration a convenu d'établir une convention entre le FIPHFP et la Fédération.
Cette collaboration a pour objet de positionner la Fédération en tant qu'acteur politique privilégié sur les questions de handicap, d'insertion et de maintien dans l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale notamment à travers des actions de communication.

La convention cadre FIPHFP-FNCDG serait constituée autour des éléments de coopération suivants :

- Promouvoir la FPT et favoriser les recrutements de personnes en situation de handicap

  - Promouvoir en direction des candidats les métiers de la Fonction Publique Territoriale
  - Permettre une meilleure information mais également une plus grande accessibilité aux offres d'emploi de la Fonction Publique Territoriale avec le développement en collaboration avec le GIP informatique des CDG d'onglets dédiés à l'emploi des personnes en situation de handicap sur le site internet de la Fédération et sur le site emploi-territorial.fr
  - Faciliter les aménagements d'épreuves

- Accompagner et promouvoir le partenariat FIPHFP/CDG

Ainsi, pour la FNCDG, il s'agirait de :

  - Participer au comité de pilotage du partenariat FIPHFP/CDG
  - Faciliter la remontée des bilans des conventionnements signés et en réaliser une synthèse
  - Réaliser un annuaire des différents référents handicap dans les Centres de Gestion et contribuer à l'animation de ce réseau (point systématique sur le partenariat lors des commissions santé, sécurité, qualité de vie au travail de la FNCDG…)
  - Réaliser un guide sur le maintien dans l'emploi

- Observer et informer sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans la FPT

Dans le cadre de l'exploitation des rapports sociaux uniques, un panorama annuel sur les personnels handicapés, inaptes et reclassés dans les collectivités territoriales de l'ensemble du territoire pourrait être présenté.

Ce projet de partenariat sera soumis à la Présidente et à la Directrice du FIPHFP en novembre/décembre.

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

Défenseur des droits

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

Le Défenseur des droits souhaiterait aujourd'hui faire évoluer ce comité de liaison en l'élargissant à l'ensemble du champ de l'emploi (et non plus seulement aux questions de recrutement) en intégrant de nouveaux membres. Renommé *« Comité de liaison des acteurs de l'emploi »*, ce comité a vocation à réunir des

acteurs professionnels, publics et privés, pour échanger sur la prévention des risques de discrimination et la promotion de l'égalité dans l'ensemble des politiques RH (recrutement, sélection, embauche, gestion des carrières, rémunération et évaluation, relations au travail, management, conciliation vie professionnelle/vie personnelle, GPEEC, etc.).

Une rencontre a été organisée le 9 novembre avec les équipes du Défenseur des droits et celle de la Fédération afin de proposer à la FNCDG d'intégrer ce comité. La première réunion plénière du comité qui traitera de la discrimination liée à l'état de grossesse s'est tenue le 16 novembre.

Défense mobilité

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

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

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

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

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

Un bilan de la mise en œuvre de la convention est en cours d'élaboration. Dans l'attente de la présentation de ce bilan, la convention a été renouvelée à l'identique pour une durée de trois ans le 22 novembre 2023.

En 2023, la FNCDG est intervenue lors d'un séminaire organisé le 6 avril par Défense mobilité.

Ce séminaire est organisé tous les ans dans le cadre de la formation initiale des nouveaux arrivants à Défense mobilité.

L'intervention de la FNCDG a pour objet de présenter la FPT, ses chiffres clés, les enjeux de l'emploi territorial pour les années à venir, les modes de recrutement, les emplois sur lesquels les recrutements sont plus nombreux, les métiers en tension. L'intervention de la FNCDG permet également de présenter certains métiers de la FPT. En 2023, l'attention a été portée sur les fonctions de secrétaire

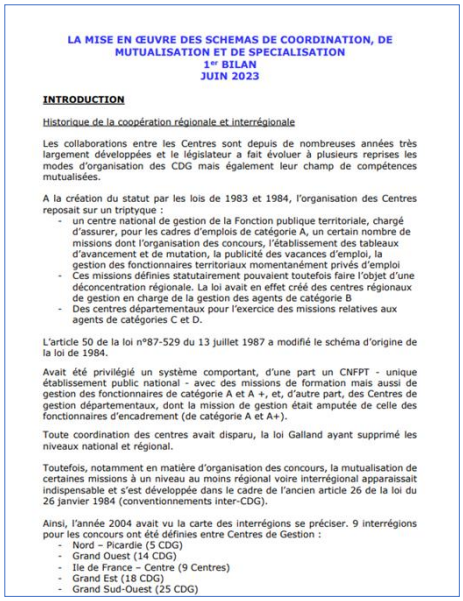
de mairie, de gardien-brigadier de police municipale, de juriste territorial, d'aide-soignant.

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

En 2023, la Fédération a également répondu à certaines questions posées dans le cadre des partenariats locaux engagés entre les CDG et Défense mobilité et par exemple, sur l'application des charges patronales à hauteur de 74,28% pour les communes qui recrutent un personnel militaire.

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

- Bilan de la mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation



LA MISE EN ŒUVRE DES SCHEMAS DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPECIALISATION
1er BILAN
JUIN 2023

INTRODUCTION

Historique de la coopération régionale et interrégionale

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

A la création du statut par les lois de 1983 et 1984, l'organisation des Centres reposait sur un triptyque :
- un centre national de gestion de la Fonction publique territoriale, chargé d'assurer, pour les cadres d'emplois de catégorie A, un certain nombre de missions dont l'organisation des concours, l'établissement des tableaux d'avancement et de mutation, la publicité des vacances d'emploi, la gestion des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi
- Ces missions définies statutairement pouvaient toutefois faire l'objet d'une déconcentration régionale. La loi avait en effet créé des centres régionaux de gestion en charge de la gestion des agents de catégorie B
- Des centres départementaux pour l'exercice des missions relatives aux agents de catégories C et D.

L'article 50 de la loi n°87-529 du 13 juillet 1987 a modifié le schéma d'origine de la loi de 1984.

Avait été privilégié un système comportant, d'une part un CNFPT - unique établissement public national - avec des missions de formation mais aussi de gestion des fonctionnaires de catégorie A et A +, et, d'autre part, des Centres de gestion départementaux, dont la mission de gestion était amputée de celle des fonctionnaires d'encadrement (de catégorie A et A+).

Toute coordination des centres avait disparu, la loi Galland ayant supprimé les niveaux national et régional.

Toutefois, notamment en matière d'organisation des concours, la mutualisation de certaines missions à un niveau au moins régional voire interrégional apparaissait indispensable et s'est développée dans le cadre de l'ancien article 26 de la loi du 26 janvier 1984 (conventionnements inter-CDG).

Ainsi, l'année 2004 avait vu la carte des interrégions se préciser. 9 interrégions pour les concours ont été définies entre Centres de Gestion :
- Nord – Picardie (5 CDG)
- Grand Ouest (14 CDG)
- Ile de France – Centre (9 Centres)
- Grand Est (18 CDG)
- Grand Sud-Ouest (25 CDG)

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

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

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

Sans modifier la structure initiale du réseau des CDG, ce schéma, qui vise à favoriser la mutualisation des missions au niveau régional, traduit l'ambition de renforcer et de favoriser la collaboration entre les CDG d'un même ressort territorial. Il vise ainsi à préciser les missions exercées par le centre coordonnateur et celles exercées par un ou plusieurs centres pour le compte des autres. Il vise également à définir les moyens mis en commun pour l'exercice des missions organisées à un niveau régional.

L'article L 452-11 du code général de la fonction publique prévoit :
« Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions, en élaborant un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation qui :
1° Désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination
2° Définit les missions qu'ils décident de gérer en commun
3° Détermine les modalités d'exercice de ces missions, ainsi que de celles que les centres gèrent obligatoirement à un niveau au moins régional en application de l'article L 452-34
4° Détermine les modalités d'exercice de ces missions
5° Détermine les modalités de remboursement des dépenses correspondant à ces missions.
Le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation peut confier l'exercice d'une mission à l'un ou plusieurs des centres de gestion pour le compte de tous.
Il est transmis au représentant de l'Etat dans la région, à l'initiative du centre de gestion coordonnateur ».

L'article L 452-34 du CGFP définit les missions exercées en commun par les centres de gestion à un niveau au moins régional.

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

Un rapport a été transmis aux CDG à cette occasion. Il reprend les éléments suivants :

- L'historique de la coopération régionale et interrégionale

- Le cadre juridique de la mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation, de spécialisation

- Le bilan des coopérations jusqu'à l'entrée en vigueur des schémas

- La méthodologie d'élaboration des schémas

- Le contenu des schémas

• Objectifs, ambitions, orientations et priorités définis dans le schéma

• missions exercées en commun

• mise en place de chefs de filât

• gouvernance

• modalités financières d'organisation des coopérations

- L'adoption, la communication, la durée, l'évaluation et le suivi des schémas.

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

- **Enquête annuelle sur la mission MPO**

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

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

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

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

Ainsi, en novembre 2023, la Fédération a réalisé un rapport à partir d'une enquête lancée durant l'été.
Le champ du rapport annuel couvre la période du 1er janvier 2022 au 30 juin 2023, pour faire suite aux derniers rapports portant sur l'expérimentation de la MPO.

- **Réunion des CDG coordonnateurs**

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

La réunion des CDG coordonnateurs a eu lieu le 2 février 2023 en présence d'une vingtaine de présidents et directeurs.

À l'occasion de cette rencontre, les échanges ont porté sur :

- L'avancement des projets de mutualisation issus de l'adoption des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation

- Le transfert aux CDG de l'organisation des opérations de concours et examens professionnels de la filière sapeurs-pompiers
- L'étude sur la compensation financière versée par le CNFPT au titre des missions transférées depuis 2010
- Le partage de réflexion au sujet de la constitution d'un Observatoire National de l'Emploi.

- **Déplacements de la Fédération dans les coordinations régionales**

La réunion des CDG coordonnateurs a eu lieu le 2 février 2023 en présence d'une vingtaine de présidents et directeurs.
À l'occasion de cette rencontre, il a été acté que le Président de la FNCDG ira à la rencontre des coordinations régionales pour évoquer les missions, le fonctionnement et l'actualité de la Fédération mais aussi le projet d'établissement public.

Toutes les coordinations régionales ont été rencontrées :
- Le 28 février à Vittel pour le Grand Est
- Le 4 avril à Chambéry pour la région Auvergne Rhône Alpes
- Le 20 avril à Caen pour la région Normandie
- Le 10 mai à Bastia pour la région Corse.
- 15 mai à la Rochelle pour la région Nouvelle Aquitaine
- 25 mai à Tours pour la région Centre Val de Loire
- 8 juin à Ajaccio pour les CDG ultra-marins
- 29 juin à Angers pour la région Pays de la Loire
- 4 juillet à Pantin pour la région Ile-de-France
- 7 septembre à Rennes pour la région Bretagne
- 21 septembre à Aix en Provence pour la région PACA
- 26 septembre à Albi pour la région Occitanie
- 10 octobre à Chauny pour la région Hauts de France.

Ces réunions ont été l'occasion d'évoquer trois sujets : les actions menées par la Fédération depuis 2014, les problématiques rencontrées au quotidien par les CDG et le projet d'établissement public national.

- **Mise en œuvre d'un observatoire national de la gestion des ressources humaines**

La FNCDG et le GIP informatique des CDG ont travaillé sur un projet de constitution d'un observatoire national. La constitution d'un Observatoire national serait un outil près de la FNCDG, élaboré et réalisé en collaboration par la Fédération, les CDG, en particulier les CDG Coordonnateurs et leurs Observatoires régionaux et le GIP Informatique des CDG.

Le développement de ce projet passe en premier lieu par l'exécution de la convention conclue entre le CIG GC et le GIP Informatique ayant en particulier pour objet d'adjoindre un entrepôt GIP pour les données issues de ses applications (Site emploi territorial, plateforme concours) au Puits de données, en rendant

accessibles l'ensemble aux besoins de la FNCDG, mais aussi par la signature d'une convention entre la FNCDG et le GIP informatique des Centres.

La construction et l'exploitation d'indicateurs doit *in fine* se révéler être un appui décisif aux collectivités dans l'élaboration, la révision et la mise en œuvre de leurs stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans tous les domaines : prévention des risques, de l'usure professionnelle, gestion des parcours professionnels dans ses différentes dimensions, anticipation des besoins de recrutement, conditions de travail…

Cet Observatoire national représenterait un outil précieux d'aide à la décision dans le pilotage des ressources humaines en faveur de la prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des transitions professionnelles dans la FPT, d'autant plus que seraient adossés à sa très large base de données des outils de GPEEC.

- **Travail avec le GIP sur la bibliothèque nationale des actes**

De plus en plus d'actes sont rédigés par les services des CDG. Outre les arrêtés, les délibérations, les conventions et les contrats, les centres élaborent des actes plus complexes tels que les baux ou les requêtes ou mémoires.

Pour les Centres ne rédigeant pas ou pas systématiquement des actes, ils mettent à la disposition des collectivités des modèles à adapter.

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

Plusieurs centres de gestion ont souhaité se regrouper pour travailler ensemble à la question de la fiabilisation des modèles proposés aux collectivités territoriales et des établissements publics affiliés et non affiliés et celle d'une ingénierie commune pour la mise en place d'une solution qui pourrait aboutir à un projet de « bibliothèque nationale des actes ». La FNCDG est associée à ce projet, piloté par le GIP informatique.

5. La vie du réseau des Centres de Gestion

- **La réunion des instances**

Assemblée générale : 9 juin/ 7 décembre

Conseil d'Administration : 9 mars / 11 mai / 28 septembre / 22 novembre

Bureau : 9 février / 6 juillet/ 1er septembre/ 11 octobre

Réunion des CDG coordonnateurs : 2 février

Conférence des présidents et des administrateurs délégués : 7 novembre

- **L'organisation de l'assemblée générale délocalisée à Ajaccio**

Chaque année, la Fédération fait le choix d'organiser une Assemblée Générale délocalisée en région. Lors de l'Assemblée Générale du 1er décembre 2022, a été acté le principe d'organiser la réunion d'assemblée aux dates des 8 et 9 juin prochains à Ajaccio.

Cette rencontre a été axée autour des temps suivants :
- Jeudi 8 juin 12h cocktail déjeunatoire au Palais des Congrès
- Jeudi 8 juin Après-midi Assemblée générale
- Jeudi 8 juin Dîner à Porticcio
- Vendredi 9 juin matin Croisière avec déjeuner
- Vendredi 9 juin après -midi : visite d'Ajaccio

La matinée du 8 juin a été l'occasion pour le bureau de la Fédération d'échanger avec les Présidents des CDG d'Outre-mer.
L'Assemblée Générale a permis l'approbation à l'unanimité du rapport financier et de la certification annuelle des comptes de l'exercice 2022. A également été présenté le rapport sur la mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Enfin, l'Assemblée Générale a eu l'occasion d'accueillir Stéphane SBRAGGIA, Maire d'Ajaccio.

La Fédération remercie Antoine OTTAVI ainsi que le CDG de Corse du Sud pour leur accueil.

- **Les commissions et groupes de travail**

✓ Commission concours, recrutement, emploi public

Co-présidence : Vincent LE MEAUX, 1er Vice-Président de la Fédération, Président du CDG des Côtes d'Armor et Daniel LEVEL, Président du CIG de la Grande Couronne

La commission s'est réunie le 16 novembre 2023. Les points suivants ont été abordés :
- La validation du calendrier 2025-2027 des concours et examens professionnels
- L'organisation et les modalités financières liées à l'organisation des concours de sapeurs-pompiers
- Projet Accès –parcours de carrière –rémunérations (APR) du Ministère de la transformation et de la fonction publiques (groupe de travail sur l'évolution des concours)
- Le projet de décret modifiant le concours interne d'ATSEM
- Le groupe de travail concours du CSFPT
- Les Propositions d'évolution du cadre d'emplois d'auxiliaire de puériculture
- Le rapport parlementaire sur les missions et l'attractivité des polices municipales.

✓ Commission santé, sécurité et qualité de vie au travail

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

La commission s'est réunie le 5 avril et 18 décembre 2023. Ont été abordés les points suivants :

- La mission sur le fonds de prévention de l'usure professionnelle
- La réforme de la fonction publique
- L'accord sur la protection sociale complémentaire
- La réforme des retraites
- Les relations entre les CDG et le FIPHFP
- La réforme du conseil médical
- Le rapport du CSFPT sur le document unique
- Le groupe de travail relatif à l'agenda social
- L'appel à projets du FNP de la CNRACL
- L'enquête menée par la FNCDG auprès des collectivités sur les reclassements, la gestion de l'inaptitude et les PPR
- Les chiffres issus des RSU relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

✓ Commission carrière

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

La commission s'est réunie à deux reprises en 2023 : le 10 juillet et le 8 novembre. A cette occasion, ont été abordés les points suivants :

- Les actualités juridiques
- Les textes présentés au CCFP et CSFPT
- La réforme de la promotion interne
- L'évolution de la fonction de secrétaire de mairie
- La réforme de la rémunération des policiers municipaux
- Lancement d'enquêtes auprès des collectivités territoriales
- La présentation des grands axes de la réforme annoncée en matière de fonction publique
- L'agenda social.

6. L'observation de l'emploi public local

- La 8ème édition du Baromètre HoRHizons

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

Destinée aux employeurs publics territoriaux, cette étude offre un aperçu de l'évolution de la gestion des 1,9 million d'agents publics territoriaux dans un contexte marqué par des contraintes budgétaires significatives et une complexité normative croissante. La conférence de presse a eu lieu le 3 octobre dans les locaux de l'AMF.

Le Baromètre 2023 met l'accent sur les enjeux d'attractivité du secteur public local face aux perspectives de remplacement et de recrutement liées à l'évolution de la pyramide des âges et aux transitions économiques, écologiques, énergétiques, démographiques et professionnelles. Il souligne aussi la demande des employeurs territoriaux pour le développement de la formation professionnelle et des compétences des agents territoriaux, ainsi que l'adoption de nouveaux moyens de reconnaissance et de motivation des agents au travail.

Une conférence de presse de présentation de cette étude a été organisée le 3 octobre. Sont intervenus au titre de l'AMF, Murielle FABRE, secrétaire générale, pour le CNFPT Yohann NEDELEC, Délégué régional Bretagne, et pour la FNCDG Vincent LE MEAUX, 1er Vice-Président.



- **Le 12ème panorama de l'emploi public**

La 12ème édition du Panorama de l'emploi territorial, publication commune FNCDG-ANDCDG, témoigne de nouveau du rôle privilégié des Centres de Gestion en matière d'observation de l'emploi territorial. Les données de ce Panorama sont notamment issues des services concours des Centres, du site emploi-territorial, de l'agrégation des Bilans de l'emploi réalisés par les CDG : elles permettent la perception des grandes tendances de l'emploi au niveau national, des comparaisons au plan régional, et ouvrent des possibilités d'anticipation et de pilotage des ressources humaines.

Les données présentées dans cette nouvelle étude sont relatives :

- Au nombre d'employeurs territoriaux
- Au nombre et aux types de recrutement et aux disparités observées entre les différentes régions métropolitaines
- Aux nominations opérées par les collectivités territoriales depuis 2020

- Aux mobilités intervenues en 2022.
-

Comme chaque année, un zoom est réalisé sur les données relatives à l'organisation des concours et examens professionnels (année 2021) et un autre sur les départs à la retraite.

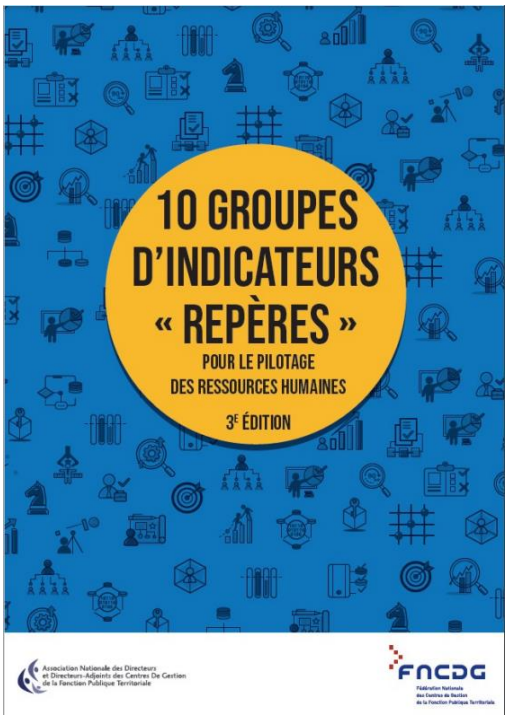
Un métier est mis en lumière dans cette douzième édition du panorama de l'emploi public : le travailleur social.



- **La synthèse des familles d'indicateurs**

La troisième édition des *« 10 familles d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines »,* issue d'une collaboration entre les Centres de Gestion, valorise les données sociales qu'ils recueillent auprès des collectivités, en répertoriant 42 indicateurs *« RH »* rassemblés autour de 10 groupes thématiques.

Le document, organisé autour de 10 familles d'indicateurs, présente une définition de chaque indicateur, un mode de calcul, les objectifs ainsi que des données « Repères » permettant aux collectivités de se comparer à des collectivités similaires.



- **L'enquête sur les reclassements et PPR**

Dans le cadre de la mission interministérielle relative à la préfiguration d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle lancée en mai 2023, la FNCDG a souhaité appréhender la gestion des situations d'inaptitude et la mise en œuvre de mesures de prévention au sein des collectivités territoriales.

Au travers d'un questionnaire adressé à l'ensemble des collectivités et intercommunalités, il s'agissait d'alimenter l'état des lieux sur la problématique de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale mais aussi pour permettre d'élaborer des pistes de réflexion quant aux actions que pourrait mener un fonds de prévention.

L'enquête a été arrêtée au 14 septembre 2023 avec 525 réponses complètes.

Parmi les 525 répondants, figurent :
- 504 communes (96,37%)
- 3 communautés de communes (0,57%)
- Une communauté d'agglomération (0,19%)
- Une métropole (0,19%)
- 10 départements (1,91%)
- 4 régions (0,76%).

Les collectivités et établissements répondants emploient majoritairement moins de 10 agents (58,35%). Seuls 10,17% des répondants ont un effectif supérieur à 100 agents.

Il ressort de cette enquête un nombre important d'agents reconnus définitivement inaptes chaque année dans les collectivités répondantes (un peu moins de 400), des difficultés accrues pour procéder aux reclassements du fait des restrictions budgétaires, des actions conduites principalement en lien avec les CDG et le CNFPT

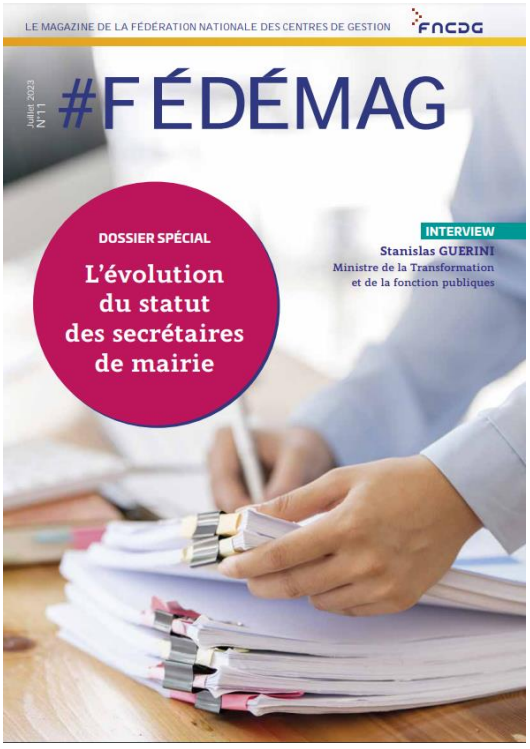
pour accompagner les agents en reclassement. S'agissant de la prévention, 86 % des répondants n'ont pas encore mis en place de plans d'action en ce domaine, mais font des propositions pour les actions à soutenir par le futur fonds de prévention.

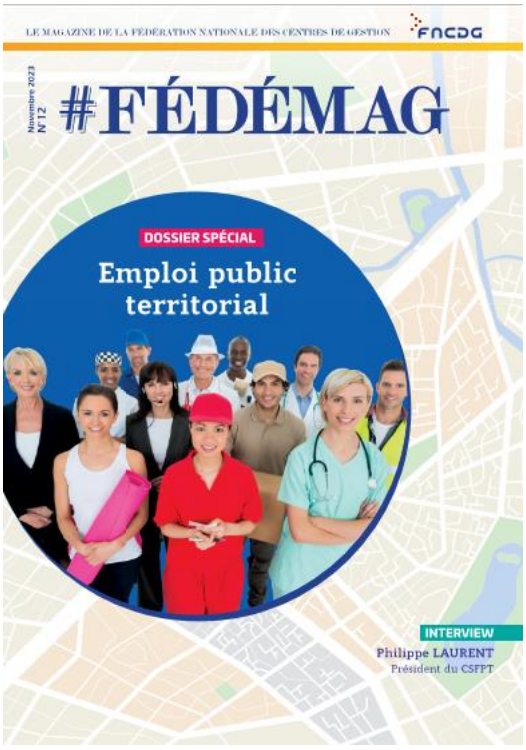
L'enquête menée auprès des collectivités par la FNCDG questionnait également sur les actions mises en œuvre dans le cadre des PPR.

Près de deux tiers des collectivités répondantes indiquent dans cette enquête ne pas disposer de compétences en interne en matière de santé et de sécurité au travail et de gestion de l'inaptitude.

7. Communication et information

- Le magazine FÉDÉMAG





Deux numéros du magazine de la Fédération ont été publiés en 2023, une à l'occasion de l'AG d'Ajaccio en juin, la seconde pour le Salon des Maires en novembre.

Le Fédémag présente les différentes actualités RH ou juridiques intéressant les collectivités territoriales (référent déontologue des élus, réforme du chômage, revalorisation des rémunérations, loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, obligation de communication d'informations obligatoires aux agents, congés de présence parentale et de proche aidant, frais de déplacement, RSU…).

Ont été publiés plusieurs dossiers spéciaux : observation de l'emploi public, réforme des retraites, mécénat de compétences, reclassements professionnels,

évolution des secrétaires de mairie, démarche #metiersterritoriaux, le deuxième volet de l'agenda rural, la loi de finances pour 2023…

Par ailleurs, plusieurs articles ont traité de rapports publics : deux rapports parlementaires (« *Libre administration, simplification, libertés locales : 15 propositions pour rendre aux élus locaux leur pouvoir d'agir* » / « *Rapport d'information sur les missions et l'attractivité des polices municipales* »), deux rapports de la Cour des comptes (« *La décentralisation, 40 ans après* » / « *Les finances publiques locales en 2023* »).

Figurait dans l'édition de juin une interview de Stanislas GUERINI, Ministre de la transformation et de la fonction publiques, interrogé sur les questions suivantes :

- Quels sont les grands axes de réforme de la fonction publique envisagés ? un projet de loi pourrait-il être déposé en 2024 ?
- Que retenez-vous de l'opération en faveur de l'attractivité lors du premier salon national choisir le service public ?
- Comment favoriser les perspectives d'évolution professionnelle qui participent de l'attractivité de la fonction publique ?
- Comment voyez-vous l'évolution des CDG dans les années à venir ?

Pour l'édition de novembre, Philippe LAURENT, Président du CSFPT et porte-parole de la CET a été interviewé sur les problématiques suivantes :

- Sur quels sujets ont été enregistrées des avancées depuis la remise en janvier 2022 du rapport sur l'attractivité dans la FPT ?
- Quels sont les thèmes prioritaires sur lesquels il apparaît indispensable d'accentuer les efforts ?
- En tant que porte-parole de la CET, quels sont les principaux volets que devrait traiter le projet de réforme de la fonction publique et avec quels objectifs concrets à atteindre ?
- En tant que Président du CSFPT, quel regard portez-vous sur l'état actuel du dialogue social après l'épreuve de la réforme des retraites ?

Ces FEDEMAG ont aussi évoqué le portrait des nouveaux directeurs, l'organisation des conférences régionales de l'emploi, le changement de chartes graphiques de certains Centres. Deux FAQ ont été consacrées à la procédure disciplinaire et aux comités sociaux territoriaux. Les deux numéros du FEDEMAG en 2023 ont présenté deux métiers : l'aide-soignant territorial et le directeur financier.

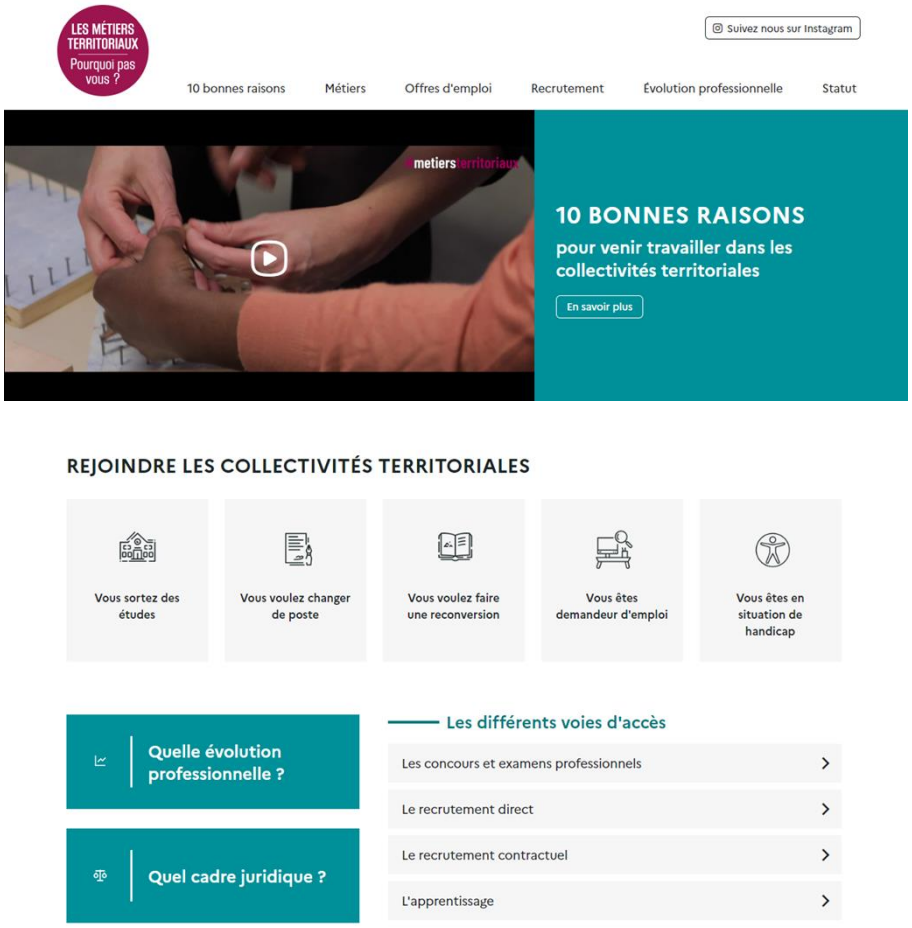
- **La mise en place de la marque employeur « métiers-territoriaux » et la promotion de la FPT**

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

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

- les 10 bonnes raisons de venir travailler dans les collectivités territoriales
- un argumentaire à destination des jeunes, des demandeurs d'emploi, des agents publics sur l'intérêt de rejoindre la fonction publique territoriale et d'y faire carrière

- les différents modes de recrutement dans la FPT
- l'évolution professionnelle des agents publics
- un renvoi direct vers le site emploi-territorial.fr pour consulter les offres d'emploi et candidater.



Le site se compose également les vidéos « 2 minutes avec » dans lesquels un agent territorial présente avec ses mots son métier. Six vidéos ont été diffusées en novembre 2022, six en mai 2023 et sept en novembre 2023.



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

D'autres plaquettes sont en cours de finalisation.

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

- Quelles sont pour vous les qualités indispensables que doit posséder un agent territorial ?
- Pourquoi choisir la fonction publique territoriale ?

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

- La mise à disposition des CDG d'outils de communication

Dans l'espace adhérents de son site internet, la Fédération met à la disposition des Centres différents outils de communication téléchargeables en version web ou imprimable :

- L'ensemble des outils plaquettes et vidéos inscrits dans la démarche #metiersterritoriaux

- Un magazine *« Travailler dans la fonction publique territoriale »* actualisé chaque année en janvier

- Des powerpoints de présentation : intégrer la FPT, les opportunités d'emploi dans la FPT, la diversité des métiers des collectivités territoriales, vos compétences sont nos besoins…

- Une quarantaine d'affiches sur l'emploi territorial, la FPT, les CDG, les concours, la FNCDG…

- Les flyers sur les sites emploi-territorial.fr, concours-territorial.fr, mes chiffres clés des CDG
- D'autres outils (marque page FPT, marque page 10 bonnes raisons de venir travailler dans une collectivité).











- **La mise à jour du guide maire employeur**

Dans le cadre du renouvellement des instances locales en 2020, la FNCDG, le CNFPT et l'AMF avaient décidé de s'associer pour réaliser un guide intitulé « *le maire, employeur territorial. Définir la stratégie et piloter la politique RH de votre collectivité* ». Cette publication a pour objet de présenter, de façon concrète, les principales règles relatives au statut de la fonction publique territoriale.

Ce guide vise aussi à sensibiliser et informer les élus locaux de toutes les facettes de la fonction employeur du Maire.

L'objectif est de répondre aux attentes des employeurs territoriaux en matière de politique RH et de les accompagner tout au long du mandat 2020/2026.

Le guide maire-employeur, publié une première fois en mars 2021, a fait l'objet en octobre 2023 d'une quatrième mise à jour.



- **La participation au SMCL**

Le Salon des Maires et des collectivités a eu lieu du 21 au 23 novembre au Parc des expositions de la Porte de Versailles.

Pour la deuxième année consécutive, la Fédération avait un stand commun avec le CNFPT dans le pavillon institutionnel 4 (stand E 34).

Cette année, ont été distribués sur notre stand le guide maire employeur mis à jour en octobre 2023, la 12ème édition du panorama de l'emploi, le baromètre HoRhizons, ainsi que des plaquettes de promotion des emplois territoriaux.

Deux conventions ont été signées à l'occasion du salon des maires :
- L'accord cadre FNCDG-CNFPT 2023-2026
- Le renouvellement du partenariat avec Défense mobilité.

- **Participation au salon du travail**

La FNCDG a participé en collaboration avec le GIP informatique, le CNFPT, le CDG 77 et les CIG de la Petite et de la Grande Couronne au Salon du Travail et de la Mobilité professionnelle à Paris les 19 et 20 janvier.

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

Une conférence a été organisée sur l'accès à la Fonction publique Territoriale.
Différents outils ont été présentés à cette occasion et notamment le magazine Travailler dans la fonction publique territoriale et les différentes plaquettes métiers.

- **Participation au salon Choisir le service public**



Un salon national de l'emploi public était organisé en présence de Stanislas GUERINI, Ministre de la transformation et de la fonction publiques, le jeudi 4 mai 2023 à la Station F, à Paris.

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

4000 participants sont venus à la rencontre des 54 exposants et écouter les intervenants tout au long de la journée de conférences.

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

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

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

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





La FNCDG a participé tout au long de cette journée à plusieurs tables rondes et conférences.

1. « Vos compétences sont nos besoins »

<u>Questions abordées</u>

- Quels sont les domaines de compétences prioritaires pour vous aujourd'hui ?

- Avez-vous des métiers (en tension) sur lesquels vous envisagez de fortement recruter ?
- Avez-vous structuré une politique d'attractivité, voire de fidélisation au sein de vos structures ? avec quels outils ?

- Comment accompagnez-vous la montée en compétences des agents que vous recrutez et leurs parcours professionnels ?

- Votre marque employeur en 3 mots : vos engagements ? vos valeurs ?

- 3 actions concrètes ou projets d'intérêt pour le public présent ?



2. Table-ronde : « Rejoindre la fonction publique territoriale »

En présence du Ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI et de la Ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, Dominique FAURE

3 thématiques ont été principalement abordées :

- Donner envie aux participants de rejoindre la FPT : Les opportunités d'emploi dans la FPT

- En quoi les parcours dans la FPT sont particulièrement riches ?

- Les pratiques RH et la mise en œuvre de bonnes conditions de travail.



3. Conférence : « La diversité des métiers dans la fonction publique »



- **La FNCDG dans la presse**

Quelques exemples d'articles publiés en 2023

- **Janvier :** Acteurs publics « *Vers une évolution des règles de promotion interne* »

- **Mai :** la Gazette des communes « *fonds de prévention pour la territoriale : la mission est lancée »*

- **Mai :** Zepros *« Une mission pour préfigurer le fonds de prévention de l'usure professionnelle »*

- **Juin :** WEKA « *vers un fonds de prévention de l'usure professionnelle dans la FPT* »

- **Septembre** : La Gazette des communes *« Emploi : la territoriale recrute encore et toujours »*

- **Octobre** *:* Communiqué de presse sur la publication du baromètre Horhizons 2023 AMF, Départements de France, Régions de France, CNFPT, FNCDG *« Baromètre HoRHizons 2023 Les grandes tendances de l'emploi public local »*

- **Octobre :** La Gazette des communes « *Centres de Gestion : élargir l'offre pour assurer l'avenir »*

- **Octobre :** Acteurs publics « *Les contraintes budgétaires pèsent lourd sur la politique RH des employeurs territoriaux* »

Rapport d'Orientation FNCDG 2024

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 2024 ne peut qu'imparfaitement refléter le travail qui sera mené.

Celui-ci tiendra nécessairement compte des questions d'actualité et des orientations qui seront prises par les pouvoirs publics dans le cadre de la transformation de l'action publique et notamment du projet de réforme de la fonction publique. Une attention particulière sera apportée au quarantième anniversaire de la FPT et de l'institution des centres de gestion.

- **La contribution de la FNCDG aux travaux relatifs au projet de loi de réforme de la fonction publique**

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI, a annoncé la préparation d'un projet de loi de réforme de la fonction publique, prolongeant des échanges avec les employeurs territoriaux, notamment, concernant les programmes « Accès, parcours et rémunérations » (APR) et « Fonction publique + ».

Le Projet « APR » examinait l'accès à la fonction publique, dont les concours et l'accès des apprentis, les parcours et carrières, les rémunérations (dont la différenciation territoriale et la prime d'intéressement), lorsque le Programme « FP + » considérait les pratiques managériales, incluant l'évaluation, l'accompagnement RH, les conditions de vie et santé au travail (et notamment la déclinaison du plan santé au travail), l'environnement (espaces de travail, numérique), l'égalité professionnelle et la responsabilité sociétale, le logement.

Le MTFP a souhaité partager avec les membres de la Coordination des Employeurs Territoriaux les éléments d'architecture et le séquencement des discussions dans le cadre des négociations ou des concertations de l'agenda social 2023-2024.

Ainsi, au titre des négociations, le MTFP évoque, au-delà d'un cadre de négociation annuelle sur les salaires, les sujets relatifs aux leviers de rémunérations et aux parcours de carrières qui les déterminent : se profilent des négociations sur les principes structurels d'évolution des rémunérations dans une approche pluriannuelle, en lien avec l'évolution des mécanismes de carrière (profils des grilles de rémunération, enjeux communs ou différenciés selon les filières ou les métiers, place du régime indemnitaire, recherche de nouvelles marges de modulation permettant de mieux tenir compte des enjeux territoriaux...).

Au titre de la concertation, le MTFP fait part de thèmes qui pourraient relever du projet de loi annoncé, prolongeant le programme APR, concernant, par exemple, la reconnaissance de l'engagement et de l'expérience professionnelle, la mobilité, le développement des compétences ou la protection des agents.

Enfin, l'agenda social prévoit l'ouverture, en 2024, de trois autres cycles de négociations sur l'égalité professionnelle, les conditions et l'organisation du travail, la formation professionnelle.

La Coordination des Employeurs Territoriaux, dont la FNCDG, a d'ores et déjà transmis une la contribution des employeurs territoriaux dans le cadre du chantier APR (octobre 2023), présentant des pistes de réflexions et d'actions et préfaçant les discussions concernant la réforme annoncée.

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques a annoncé le 2 novembre dernier à l'Assemblée nationale que le projet de loi suivrait trois objectifs : *« pouvoir rentrer plus*

facilement dans la fonction publique, bouger plus facilement dans la fonction publique et pouvoir sortir plus rapidement de la fonction publique ».

Ainsi, le programme de travail de la FNCDG, pour 2024, sera largement influencé par la préparation de la prochaine loi de réforme de la fonction publique et le spectre des thèmes traités recouvrira nécessairement celui du projet de loi.
Outre des propositions en lien avec l'évolution de la FPT, la FNCDG contribuera également à inscrire certains axes de réforme du fonctionnement des CDG dans les textes (recensement des souhaits d'évolution formulés par les CDG dans le cadre d'un groupe de travail lancé le 8 décembre 2023).

- **<u>Renforcer l'attractivité de la FPT en matière de recrutement</u>**

- **Refondre le concours et adapter son dispositif aux spécificités de la fonction publique territoriale**

En matière d'accès à la fonction publique, il s'agirait de concilier l'impératif d'égal accès aux emplois, une diversification des profils et une attractivité auprès des candidats potentiels, tout en maintenant le principe du recrutement par concours.

Ainsi, parmi les propositions de la Contribution de la Coordination des Employeurs Territoriaux (octobre 2023) au chantier du MTFP « Accès, Parcours et Rémunérations », **la combinaison de quatre vecteurs semble à même de réunir ces conditions :**

- Le maintien du concours, tout en le faisant évoluer, pour l'accès aux emplois qui le nécessitent. Notamment, des axes de professionnalisation et de simplification pourraient être mis en œuvre lors d'une revue des concours.

- La promotion du concours sur titres. Ce développement s'inscrit dans le prolongement des travaux du groupe de travail concours placé près du CSFPT, auquel la FNCDG et des CDG participaient, qui a promu la suppression de toutes les épreuves d'admissibilité pour les concours sur titre des filières médico-sociale et sociale. Compte-tenu des possibilités offertes par la loi, des difficultés de recrutement et de la spécificité de certaines compétences, de la baisse d'attrait pour les concours de la fonction publique et d'un taux de pourvoi en diminution régulière depuis 2015, la promotion des concours sur titres devrait être développée et les textes réglementaires fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des cadres d'emplois de la FPT devraient être révisés pour ouvrir cette possibilité.

- La réactivation du dispositif du PACTE (pour la catégorie C et son équivalent pour les catégories B et A), qui souffre d'un manque de notoriété et qui pourrait être un dispositif « passerelle » intéressant vers le fonctionnariat ;

- La mise en œuvre de comités de sélection chargés de vérifier l'aptitude d'un agent contractuel à devenir fonctionnaire.

De plus, il s'agirait de mieux faire correspondre les besoins de recrutement et le nombre de postes ouverts aux concours à l'échelle territoriale pertinente.

Etabli en fonction de l'état des listes d'aptitude et des besoins de postes recensés auprès des employeurs publics territoriaux, le calendrier des concours et examens implique une vigilance des employeurs territoriaux dans l'exactitude de leurs déclarations à l'occasion des campagnes de recensement réalisées par les CDG.

Il s'agirait enfin de rechercher une certaine parité entre les places offertes aux concours externes et celles offertes aux concours internes.

Non seulement, il conviendrait pour lutter contre le phénomène des « faux externes » de réduire la période de services nécessaire pour présenter un concours interne, mais encore, cette réduction de la période de services nécessaires s'accompagnerait du réexamen des quotas de répartition des postes mis aux concours, qui actuellement privilégient la voie externe, en faveur des concours internes, compte-tenu du fait qu'ils sont utilisés à des fins de promotion interne par des agents publics déjà en poste mais désireux d'évoluer.

- **Mettre en place une voie d'accès dédiée aux apprentis de la FPT**

La majorité des apprentis formés au sein des collectivités territoriales se tournent vers le secteur privé pour poursuivre leurs parcours professionnels.

Dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics, une voie d'accès spécifique s'ajoutant aux voies existantes (externe, interne, 3ème voie), pourrait être ouverte aux apprentis : elle comprendrait des épreuves simplifiées (sans phase d'admissibilité) avec une forte coloration professionnelle. Une part de l'ensemble des postes mis aux concours serait réservée au recrutement d'apprentis.

- **Mieux partager l'information sur les postes vacants et la réalité de leur ouverture vers l'extérieur**

Il s'agit de mieux communiquer en rendant plus visible le portail de l'emploi public des Centres de gestion et du CNFPT (Site Emploi Territorial), qui contient toutes les offres (215 000 en 2022), et le site Concours territorial.

Il existe dans la population une grande méconnaissance de la diversité des collectivités territoriales et des logiques qui sous-tendent l'action publique locale, sans compter une ignorance concernant l'existence ou la grande diversité des 250 métiers territoriaux.

Par ailleurs, il convient d'aménager l'obligation de publicité sans entamer le principe d'égal accès aux emplois publics et transformer cette obligation en outil de recrutement. L'obligation de publicité des vacances d'emploi imposée par le respect du principe d'égal accès aux emplois publics conduit dans des proportions considérables à la publication de DVE ″simples″, non assorties d'une offre d'emploi.

Il s'agirait d'envisager l'aménagement de cette obligation sans entamer le principe d'égal accès, le manque de distinction et de lisibilité pour les candidats sur les postes réellement à pourvoir apparaissant contre-productive en termes d'attractivité de l'emploi public mais également pour les employeurs territoriaux. Les obligations réglementaires relatives au contenu des vacances d'emploi devraient être utilisées pour contribuer à développer une marque employeur.

- **Le suivi de la réforme des règles de promotion interne dans la FPT**

Les difficultés de recrutement au titre de la promotion interne s'inscrivent également dans le cadre de la problématique d'attractivité de la fonction publique. Une politique de gestion des parcours professionnels implique de favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures notamment par la voie de la promotion interne, par l'amélioration des dispositifs réglementaires de recrutement à ce titre. Dans la mesure où, en l'état du droit, les possibilités de promotion interne sont principalement liées au recrutement de fonctionnaires par concours, la baisse tendancielle de tels recrutements conduit mécaniquement à baisser le nombre de promotions internes, entraînant un blocage de la

carrière des fonctionnaires et des difficultés en gestion des ressources humaines pour les employeurs territoriaux.

En collaboration avec la DGCL, notre Fédération a mené une étude destinée à apprécier l'impact d'une réforme des règles de promotion interne dans la FPT envisageant d'assouplir le contingentement au bénéfice des agents et des employeurs, sans remettre en cause le principe du recrutement par concours. Cette étude a été complétée par un examen de différentes options règlementaires concernant le conditionnement de la promotion interne au suivi des formations obligatoires.

Notamment, les modifications examinées ont concerné un assouplissement des règles de quotas (passage du 1 pour 3 à 1 pour 2), une clause de sauvegarde appliquant cette nouvelle proportion à 8 % de l'effectif (et non plus 5 %), un éventuel élargissement de l'assiette des recrutements (aux agents contractuels sur emplois permanents nommés au titre de l'article L. 332-8 du CGFP) et, subsidiairement, une réduction de la durée requise permettant la nomination par la voie de la promotion interne lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement à ce titre n'a pas été atteint pendant cette période.

A la suite de cette étude, et sachant que le Gouvernement a inscrit cette réforme comme une priorité du projet de refonte de l'accès, des parcours et des rémunérations (chantier dit « APR ») dans la fonction publique, les orientations retenues ont vocation à être inscrites dans un décret en Conseil d'Etat. La réforme devrait consister :
- en un assouplissement des mécanismes de quota, en modifiant la règle du « 1 pour 3 » en « 1 pour 2 », sans modification de l'assiette des recrutements composée uniquement des fonctionnaires ;
- en une réduction de la durée requise avant d'appliquer la clause de sauvegarde permettant une promotion interne sans avoir atteint le nombre de recrutements nécessaires. Actuellement fixée à quatre ans, elle serait ramenée à deux ans ;
- en une augmentation des possibilités de promotion interne en fonction des effectifs du cadre d'emplois : le taux de fonctionnaires à prendre en compte serait relevé de 5 à 8 % (notamment pour tenir compte des cadres d'emplois à faible effectif).

Le décret viserait à modifier en conséquence un ensemble de textes statutaires, soit transversaux, soit par cadre d'emplois et la DGCL avance que cette réforme devrait permettre d'augmenter les taux de promotion interne de 50 % en moyenne.

Cette réforme ne règlera pas toutes les difficultés en matière de recrutement au titre de la promotion interne ; néanmoins elle devrait constituer une avancée sensible en faveur de l'évolution professionnelle des agents mais également pour les employeurs en termes de souplesse dans la gestion de leurs ressources humaines.
Il s'agira d'observer les effets réels de cette réforme, l'étude menée en amont identifiant des effets relativement sensibles, avec l'assouplissement des règles de quotas, pour la plupart des cadres d'emplois concernés (à l'exception des cadres d'emplois à faible effectif) et pour les strates de plus de 5 000 fonctionnaires.

- **Favoriser le recrutement, la formation et la valorisation des agents exerçant les fonctions de Secrétaires de mairie**

L'anticipation des nouveaux départs à la retraite (¼ des agents ont plus de 58 ans, 60% plus de 50 ans, 33,9 % atteindront l'âge de la retraite -avant sa réforme- en 2027), les évolutions importantes que connaît cette profession (dématérialisation des procédures, transferts de compétences aux intercommunalités…) et les difficultés de recrutement (parmi les premiers métiers en tension depuis de nombreuses années) représentent un enjeu d'actualité pour les communes.

La proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie adoptée par le Sénat le 14 juin 2023 et modifiée par la Commission des lois de l'Assemblée nationale le 18 octobre dernier, introduit différentes mesures, notamment :

- l'obligation pour les maires des communes de moins de 3 500 habitants de nommer un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie ;

- la mise en œuvre d'un plan de requalification : l'instauration d'une voie de promotion interne dérogatoire temporaire permettant aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leurs cadres d'emplois respectifs, exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, de bénéficier d'une promotion interne hors quotas dans le cadre d'emploi des rédacteurs. Un décret en Conseil d'État précisera les modalités d'application de cet article, notamment les conditions d'ancienneté requises dans l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie ;

- la création d'une troisième voie de promotion interne par la formation qualifiante pour les fonctionnaires de catégorie C, justifiant d'une durée minimale d'ancienneté dans l'exercice de ces fonctions et ayant validé cette formation qualifiante, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée. La nature de cette formation ainsi que les modalités de sa validation sont précisées par décret ;

- l'inscription de l'animation du réseau départemental des secrétaires généraux de mairie dans le champ des missions facultatives des CDG ;

- l'institution d'une formation spécifique pour les agents qui occupent un emploi de secrétaire général de mairie, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste ;

- la prise en compte de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie pour l'établissement des listes d'aptitude de promotion interne. La part des fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaires de mairie sur les listes d'aptitude établies par les Présidents de CDG serait fixée par décret ;

- l'introduction de la possibilité de recruter un agent par contrat sur emploi permanent pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

Dans le cadre de l'examen parlementaire des propositions de lois relatives aux secrétaires de mairie, mais également en prévision de la rédaction des décrets qu'elles prévoient, le groupe de travail dédié de la FNCDG a formulé plusieurs propositions visant à l'amélioration du dispositif, relatives à :

- La dénomination du métier et la reconnaissance des fonctions réellement exercées
- L'animation du réseau de secrétaires de mairie
- L'instauration d'une part de secrétaires de mairie dans les listes d'aptitude de promotion interne
- La mise en œuvre du plan de requalification jusqu'au 31 décembre 2028
- La nouvelle voie de promotion après formation qualifiante
- L'extension au secteur public de l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation notamment sur des postes de secrétaire de mairie

Le groupe de travail suivra la procédure parlementaire jusqu'à l'adoption de la PPL et veillera à la prise en compte de ses propositions concernant la mise en œuvre décrétale des mesures destinées à favoriser le recrutement et la formation des agents exerçant les fonctions de Secrétaires de mairie, et à valoriser ces fonctions.

- **Renforcer le dispositif « métiers territoriaux » en faveur de l'attractivité de l'emploi public territorial**

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

Le dispositif permet de valoriser :
- La richesse des métiers qui composent la FPT
- Les possibilités de mobilité et de progression
- Des activités en prise directe avec les changements sociétaux
- Les valeurs du service public.

L'objectif est de valoriser la FPT, ses atouts, les opportunités de carrière qu'elle propose et tous les métiers qui la composent, en faisant connaître ses métiers et en installant #metiersterritoriaux comme une marque employeur sur les réseaux sociaux.

Sur le site metiersterritoriaux.fr, le grand public peut retrouver les « 10 bonnes raisons de travail dans la FPT », des renvois vers les familles de métiers présentes sur le Répertoire des métiers. Une partie du site est dédiée aux contenus mis en ligne : vidéos, plaquettes… Un renvoi vers la page « Recrutement » présente les différentes voies d'accès à la FPT et un renvoi vers le site emploi emploi-territorial.fr. amène les candidats à proposer leur candidature aux collectivités.

Le site se compose également de vidéos « 2 minutes avec » dans lesquels un agent territorial présente, avec ses mots, son métier. La démarche metiersterritoriaux.fr a également pour vecteur la production de plaquettes de présentation des métiers : Secrétaire de mairie, ATSEM, Juriste territorial, Gardien-brigadier de police municipale, Travailleur social, Ingénieur, Bibliothécaire, Aide-soignant, Auxiliaire de puériculture, Acheteur…

L'ensemble des moyens d'actions de cette initiative a vocation à être renforcé, en faveur de l'attractivité de l'emploi territorial.

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

Constatant une mutualisation nationale encore limitée s'agissant de l'exploitation des données ayant trait à l'emploi et à la GRH même si, déjà, certaines publications nationales de la FNCDG en collaboration avec l'ANDCDG dépassent l'observation de l'emploi local public territorial ou l'analyse territoriale des données sociales, ce projet valorise le rôle essentiel des CDG et de leurs Observatoires régionaux non seulement en matière d'observation de l'emploi mais plus largement dans l'étude et l'analyse de tous les domaines de la gestion des ressources humaines.

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

L'Observatoire a notamment pour objet de permettre le développement des facultés de réponse aux enquêtes et sollicitations des pouvoirs publics et d'ouvrir la possibilité de conduire de nouvelles études nationales sur l'ensemble des thématiques intéressant la gestion des ressources humaines : l'emploi, les parcours professionnels, les rémunérations, la santé et la

sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social…

Une convention sera conclue entre la FNCDG et le GIP Informatique des CDG afin de prévoir les modalités d'accès, à des fins exclusivement nationales, de la FNCDG aux données traitées conservées dans le Puits de données au moyen d'un outil de restitution ou mises à disposition par le GIP procédant à l'exploitation de ces données.

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

- **L'association aux travaux de constitution du Fonds de prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement et des transitions professionnelles dans la FPT**

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques, la ministre déléguée en charge des Collectivités territoriales et de la ruralité et le ministre du travail ont lancé, en mai 2023, une mission de préfiguration du fonds en faveur de la prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement et des transitions professionnelles dans la FPT.

S'il s'agissait, en pratique, de définir les actions qui pourraient être soutenues par ce fonds, ses bénéficiaires, son mode de financement et de gouvernance, ce Fonds favorisera la prévention des situations d'inaptitude pour éviter leur traitement par les dispositifs de reclassement qui ne peuvent, à ce stade, que renverser partiellement la situation dans une fonction publique territoriale comptant 75 % d'agents de catégorie C et où le nombre de départs en retraite pour invalidité concerne déjà un fonctionnaire sur dix.

Dans le cadre des arbitrages qui seront rendus à la suite de la remise du rapport de la mission de préfiguration le 16 novembre 2023, la FNCDG s'associera aux travaux de constitution du Fonds de prévention, les missions des Centres de Gestion étant particulièrement concernées par la problématique du maintien dans l'emploi, tant en termes de prévention que de reclassement, dans un contexte d'allongement des carrières et de vieillissement de la population d'agents. Dans ce contexte intégrant ce Fonds de prévention, les actions des Centres de Gestion en matière de médecine préventive, de prévention des risques, de reclassement et plus largement d'accompagnement des transitions professionnelles, sont particulièrement nécessaires et appelées à se développer.

- **La participation de la FNCDG à la transposition normative de l'accord collectif national en matière de prévoyance, à la négociation d'un accord collectif de ce niveau en matière de santé et au développement des accords collectifs impliquant le rôle des CDG dans le dialogue social**

L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a eu pour objectif de promouvoir un dialogue social de qualité et de proximité en donnant les moyens aux acteurs de terrain de trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics.

Dans ce but, l'ordonnance codifiée favorise aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans l'ensemble de la fonction publique.

La PSC constitue un champ privilégié de conclusion des accords collectifs. Ainsi, le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 en matière de PSC n'a pour objet que de fixer le montant de référence pour le calcul de la participation minimale obligatoire des employeurs territoriaux au

financement des garanties santé et prévoyance et de définir les garanties minimales destinés à couvrir les risques, que le dialogue social peut renforcer, que ce soit en termes de montant de participation ou encore de bénéficiaires.

C'est ainsi qu'à l'issue d'un cycle de négociations a été ratifié, le 11 juillet 2023, le premier accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux, exclusivement négocié et signé à l'unanimité des associations d'employeurs territoriaux, dont la FNCDG, et d'organisations syndicales représentatives au sein de notre versant. Il marque une avancée sociale majeure pour la FPT confrontée à de multiples enjeux, communs à tous les employeurs territoriaux, notamment, ceux d'attractivité de l'emploi public ou d'usure professionnelle.

Cet accord promeut non seulement un dispositif de réparation et de protection pour tous les agents quel que soit leur âge, leur statut, leur catégorie ou leur cadre d'emplois, mais intéresse également tous les acteurs de ce dispositif au développement des politiques de prévention et à la maîtrise de la sinistralité du fait, notamment et s'agissant de la prévoyance, du partage équilibré entre employeur et agent de leur participation financière à la cotisation et de la généralisation de l'adhésion obligatoire au contrat collectif, caractéristiques du principe de solidarité mis en œuvre. En effet, cet accord prévoit, en prévoyance, une adhésion obligatoire et un maintien de rémunération, régime indemnitaire compris, à hauteur de 90 %, avec une participation à la cotisation de 50 % pour l'employeur et 50 % pour l'agent.

Cet accord favorise la promotion de la PSC au sein de toutes les collectivités, spécialement des plus petites, au bénéfice de tous les agents et son déploiement pourra se réaliser par collectivité ou dans un ressort départemental voire au niveau supra-départemental, notamment en fonction des bassins d'emplois.

Dans ce cadre, les dispositions du CGFP prévoient déjà que les CDG concluent pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements, affiliés ou non, des conventions de participation auxquelles ils peuvent adhérer pour un ou plusieurs des risques que ces conventions sont destinées à couvrir. Cet accord ayant vocation à être décliné au niveau local dans le respect du principe de libre administration des collectivités locales et du dialogue social, ses prescriptions conduisent à renforcer le rôle des CDG en tant que facilitateur de ce dialogue, potentiellement pour toutes les collectivités, sachant que les accords locaux nécessaires à l'application de la réforme pourront améliorer l'économie générale de l'accord national.

Cependant, cet accord national appelle, s'agissant de certaines de ses stipulations, une transposition législative et réglementaire. Ainsi, il conviendra de veiller aux transpositions normatives résultant des stipulations de notre accord en matière de prévoyance, compte-tenu des spécificités de la FPT.
De plus, en matière de santé, les garanties et la couverture des risques tels que nous les connaissons actuellement demeurent, avec une participation financière mensuelle de l'employeur à la moitié d'un montant de référence fixé par le décret n°2022-581 du 22 avril 2022. Cependant, à l'instar de la négociation en matière de prévoyance, l'accord national prévoit l'ouverture prochaine de discussions concernant la santé ayant pour objectif la conclusion d'un accord collectif national dans ce domaine ; la FNCDG prendra toute sa part à ces négociations.

De plus, l'ordonnance codifiée relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a instauré une nouvelle compétence des CDG habilités, le cas échéant, à participer aux négociations et à conclure des accords : dans les collectivités territoriales et les établissements publics ne disposant pas d'un CST, le CDG autorisé à négocier et conclure l'accord 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.

En l'état actuel du droit, les CDG ne peuvent être autorisés à négocier et à conclure un accord que pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics ne disposant pas d'un CST, alors que les Centres, par exemple en matière de PSC, disposent d'une compétence étendue puisqu'ils concluent pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements, affiliés ou non, des conventions de participation.

Aussi, le Centre de Gestion pourrait également être autorisé par une collectivité ou un établissement de plus de cinquante agents à négocier et conclure un accord pour leur compte avec les organisations syndicales représentatives : les autorités territoriales qui le souhaitent donneraient mandat au CDG dans les mêmes conditions que celles prévues pour les collectivités ne disposant pas d'un CST.
Pour ce qui concerne les collectivités situées hors du champ actuel d'habilitation du CDG en matière d'accords collectifs, la faculté pour le Centre d'intervenir sur mandat de ces collectivités rejoint une hypothèse considérée par la mission *« Renforcer la négociation collective dans la fonction publique »*.

Cette dérogation serait, soit limitée aux collectivités et établissements affiliés obligatoires aux CDG compte-tenu de leurs liens privilégiés en matière de gestion RH, soit étendue aux affiliés volontaires et aux non affiliés, respecterait le rôle de l'instance consultative compétente, opérerait exclusivement sur mandat de la collectivité et se réaliserait sans préjudice d'une application de l'accord toujours subordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement. A cette fin et en l'absence de base légale actuellement, il conviendrait de réviser les dispositions limitatives du CGFP, ce que pourra préconiser la FNCDG dans le cadre des réformes à venir.

- **<u>La présentation de rapports sur la médiation, les missions des référents déontologues et laïcité, l'égalité professionnelle</u>**

- **Rapport sur la médiation** : de l'expérimentation à la mise en œuvre généralisée, un point de situation sur le développement de la mission

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

Si le champ de la MPO reste inchangé, le champ de la médiation ouvre la possibilité aux Centres de Gestion, au titre de leurs missions facultatives, de réaliser les autres formes de médiation, c'est-à-dire à l'initiative du juge ou conventionnelle, selon la modalité classique du conventionnement en étendant cette mission facultative aux domaines relevant de la compétence des CDG.

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

Le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux a pour objet la mise en œuvre de la procédure de MPO précédant les recours formés contre les décisions individuelles. Il fixe les modalités et délais d'engagement de la MPO, définit les catégories de décisions devant faire l'objet d'une MPO, de même que, pour les litiges de la

fonction publique, les collectivités territoriales et les établissements publics locaux dans lesquels sont affectés les agents concernés.

Compte-tenu de ces évolutions, la FNCDG prévoit, sur la base d'une enquête, l'élaboration d'un rapport sur la médiation et l'activité des médiateurs des CDG afin de mesurer l'évolution de cette mission et transmettre ce rapport, en particulier, au Conseil d'Etat.

- **Rapport sur les missions des Référents déontologues et laïcité**

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.

- **Rapport sur l'égalité professionnelle**

Le MTFP a annoncé être favorable à l'ouverture d'un cycle de négociations, en 2024, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dès la fin de l'année 2023, dans le cadre des Conseils supérieurs et du Conseil commun de la fonction publique, les décrets d'application de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique seront examinés, et un bilan de l'application de l'accord du 30 novembre 2018 sera réalisé.

Notamment, dans le prolongement de l'extension du dispositif de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur promu par la loi de transformation de la fonction publique, la loi du 19 juillet 2023 vise à augmenter le taux obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction, en le portant à 50 % ; elle tend à élargir le périmètre des emplois concernés, tout en maintenant, pour les collectivités territoriales, le seuil de 40 000 habitants ; elle crée une nouvelle obligation de proportion du nombre de femmes et d'hommes dans ces emplois, établie à 40 % et assortie d'une obligation de publication ; et elle décline l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur public, sur le modèle de ce qui existe dans le secteur privé, avec une mise en place rapide du dispositif.

Afin d'observer les effets des évolutions récentes en matière d'égalité professionnelle, un rapport pourra être élaboré.

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

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

- « Baromètre HoRHizons » (en partenariat avec l'AMF, le CNFPT, Départements de France, Régions de France)

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

- **<u>L'organisation de la Conférence Nationale de l'Emploi Territorial</u>**

- **L'organisation de journées thématiques et d'une manifestation permettant de valoriser l'action des CDG dans le cadre de leur quarantième anniversaire**

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

- **La refonte du site internet FNCDG**

- **L'organisation de deux réunions avec les CDG Coordonnateurs**

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

RAPPORT FINANCIER

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

- Présenter la proposition de budget 2024 en Assemblée Générale de décembre 2023 pour approbation
- Présenter le rapport financier 2023, dans son intégralité à la fin de la période écoulée, en Assemblée Générale de juin 2024 pour validation

PROPOSITION DE BUDGET 2024

Proposition de budget 2024

INTITULE	BUDGET 2023	BUDGET 2024
CHARGES A CARACTERE GENERAL	**130 000**	**115 800**
Documentation générale	4 200	4 500
Petit équipement	7 000	2 000
Maintenance (location copieur, copies,)	6 000	6 000
Fournitures de Bureau	10 000	10 000
Location immobilière	70 000	65 000
Assurance	2 500	2 800
Honoraires	15 000	10 000
Téléphonie et affranchissement	10 000	10 000
Frais administratifs et de services bancaires	1 800	2 000
Cotisation GIP	3 500	3 500
CHARGES DE PERSONNEL	**567 000**	**525 500**
Personnel	348 000	348 000
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, chômage…)	200 000	160 000
Indemnité de Fonction Président	15 000	15 500
Formation	2 000	2 000
Frais recrutement personnel	2 000	0
DEPLACEMENTS / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**124 000**	**97 000**
Frais Assemblée Générale et Conseil d'Administration	40 000	18 000
Déplacements et réceptions	65 000	55 000
Déplacements Personnel FNCDG	12 000	12 000
Déplacements Représentants CDG	7 000	12 000
Déplacements Coordinations Régionales	0	0
Déjeuner de travail et missions	0	7 000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**239 600**	**301 600**
Journées thématiques et web conférences	6 000	6 000
Salon des Maires	37 000	50 000
Salon Préventica	0	0
Salons	20 000	7 000
Commissions	600	600
Organisation de la Conférence Nationale	6 000	10 000
Organisation du Congrès - provision	90 000	100 000
Outils d'information et de communication	80 000	80 000
Visio Conférence	0	48 000
SITE INTERNET	**1 000**	**15 000**
MAINTENANCE/OPERATIONS INFORMATIQUES	**15 000**	**12 000**
DEPENSES IMPREVUES	**5 374**	**2 000**
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**1 800**	**1 800**
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1 083 774**	**1 070 700**
PRODUITS		
Cotisations	1 077 274	1 032 979
Autres ressources (dont produits financiers)	6 500	37 721
Recettes Congrès	0	0
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 083 774**	**1 070 700**
RESULTAT	**0**	**0**

Projet de budget 2024

Le projet de budget 2024 s'inscrit dans une logique de maîtrise des frais généraux.

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

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

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

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

Dépenses

Charges à caractère général

Ce chapitre recouvre la documentation générale, les équipements et fournitures, la location mobilière du copieur et immobilière des locaux, les assurances et honoraires du comptable et du Commissaire aux comptes, les frais de téléphonie et d'affranchissement, les frais administratifs et services bancaires ainsi que la cotisation au Gip informatique des Cdg.

Charges du personnel

Ce chapitre recouvre les salaires, l'indemnité de fonction du Président, les charges sociales et fiscales, la médecine du travail, la formation.

Déplacement et fonctionnement des instances

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

« 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 en avion, train et véhicule personnel (kilométrage, frais de parking et péages) sont pris en charge par la FNCDG. » Les frais de restauration, hôtellerie, taxi, VTC etc… ne rentrent pas dans le cadre des remboursements de note de frais prévus par notre règlement intérieur.

Communication/manifestations/forums

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

Les manifestations prévues en 2024 sont :

- La participation au salon des Maires, (augmentation significative du fournisseur Viparis loueur des stands, recours à un standiste)
- La participation au salon du travail
- La participation au salon Nouvelle vie professionnelle
- Des journées thématiques et une manifestation consacrée aux 40 ans des Centres de gestion
- La CNET
- Une provision (répartie sur 3 années) pour l'organisation du congrès 2025 à Lille
- Est également inscrit au budget le renouvellement du contrat de Visio conférence pour une durée de 2 ans. Un règlement intégral à la signature du contrat interviendra sur l'année 2024, ce qui se faisait précédemment et c'est pour cette raison que la dernière année du contrat précédent est chiffrée à 0 euro sur le budget 2023

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

- Le panorama de l'emploi – 13ème édition
- 1 magazine « Fédémag » (novembre 2024)
- Rapports annuels, d'activités, d'orientation et financier
- Baromètre HoRHiZons
- Plaquettes et vidéos « Métiers Territoriaux »

Site Internet

Ce poste prend en compte l'hébergement du site internet *« fncdg.com »*, la maintenance, les mises à jour. Il est prévu une refonte totale du site internet en 2024.

Opérations informatiques

Ce poste ne concerne que la maintenance des installations informatiques.

Recettes

Elles correspondent principalement au versement des cotisations des Centres de Gestion. Elles subissent une diminution conséquente du fait de la baisse des effectifs d'agents gérés dans les CAP. Pour rappel, en 2018, on comptabilisait 730 305 Agents CAP, pour 717 849 agents CAP en 2022 et 690 841 agents en 2023 suite aux élections professionnelles dans les centres de gestion. Nos statuts ne prévoient pas la prise en compte dans l'assiette de calcul de la cotisation des effectifs d'agents inscrits aux CCP, alors que le recrutement de ceux-ci est en augmentation.

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

L'ensemble des cotisations ont été inscrites pour l'année 2024 à l'exception de celles correspondant aux Centres de Gestion non adhérents (Territoire de Belfort, St Pierre et Miquelon) et la désaffiliation du Centre de gestion des Ardennes pour l'année 2024 et dont le montant de la cotisation est de 3 783 €uros.

Les autres recettes proviennent des produits financiers et de l'indemnité d'occupation des locaux du Gip Informatique des Cdg.

MODALITES DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DEPLACEMENT

ARTICLE 38 DU REGLEMENT INTERIEUR

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





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





Déplacement en voiture personnelle
Remboursement des indemnités kilométriques fixé à 0.38 €/km – frais de parking et péage autoroutier

Ces remboursements concernent les réunions de :

- Conseil d'administration
- Bureau
- Commissions

Sont exclus **:**

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

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.

CONVENTION

ENTRE

La Fédération Nationale des Centres de Gestion

ET

Le GIP informatique des Centres de Gestion

Entre les soussignés

La FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION
80 rue de Reuilly
75012 PARIS

représentée par son Président, Monsieur Michel HIRIART, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désigné par « FNCDG »,

d'une part,

Et

LE GIP INFORMATIQUE DES CENTRES DE GESTION
80 rue de Reuilly
75012 PARIS

représenté par son Président, Monsieur Daniel LEVEL, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désigné par « GIP »,

d'autre part,

ci-après, conjointement désignés « les Parties »

Il EST EXPOSE CE QUI SUIT

Préambule

Les Centres de gestion (ci-après, désignés « CDG ») exercent des missions pour lesquelles les données sociales des collectivités sont mobilisées. On peut citer notamment :

- la gestion des carrières et l'organisation des concours, la résorption de l'emploi précaire, les bourses de l'emploi : les données issues de ces missions sont produites par les CDG
- la régulation de l'emploi public local par la mise à disposition d'experts auprès des collectivités (article L. 452-40 à L. 452-48 du code général de la fonction publique). La gestion durable de ces dispositifs nécessite une connaissance approfondie des bassins d'emploi locaux en disposant d'informations précises à des mailles très fines (zones d'emploi, périmètres intercommunaux)
- la collecte et la valorisation des Rapports sociaux uniques (Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique)
- l'observation de l'emploi public territorial (rôle renforcé par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires), notamment par la collecte et la synthèse locale du Rapport Social Unique (RSU).

Afin d'assurer leurs missions, les CDG, encouragés par la FNCDG, se sont dotés, d'une Application Données Sociales (ci-après « désignée « ADS ») facilitant la collecte des données sociales à partir desquelles sont élaborés les rapports sociaux uniques, et d'un volet GPEEC (enquête GPEEC et Module GPEEC). Lancée en 2018, cette application a permis de collecter bisannuellement les données de près de 1 553 000 agents de la fonction publique territoriale.

Dans le respect du règlement européen de protection des données (RGPD), l'ensemble des données sont conservées dans un Puits de Données.

L'interface « Infocentre », développée à l'origine de l'ADS et accessible depuis celle-ci, permet aux centres de gestion d'effectuer des requêtes pour la réalisation de différentes synthèses automatisées, liées aux données RSU à destination des collectivités de leur ressort territorial.

Afin de valoriser plus largement les données traitées conservées dans le Puits de données, la plateforme « Qlik » a été déployée en septembre 2021. Elle permet la restitution de tableaux de bord dynamiques alimentés à partir des données traitées conservées dans le Puits de données et un module d'impression de rapports sur demande ou automatisés.

Dans ce cadre, le GIP et le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la région d'Île-de-France (ci-après, désigné « CIG GC ») se sont rapprochés afin de définir les modalités de mise à disposition par le CIG GC, au profit du GIP, du Puits de données et de la plateforme Qlik.

Par convention ratifiée le 24 mai 2022, le CIG GC garantit au GIP un accès autonome à l'ensemble des données traitées conservées dans le Puits de données, de façon à ce que le GIP puisse utiliser et exploiter l'ensemble des données traitées dans le cadre de l'accomplissement des missions qui lui sont attribuées par l'ensemble de ses membres.

La convention GIP - CIG GC précise également qu'à cet égard, la convention constitutive du GIP serait amendée afin d'inscrire en son sein les conditions d'exploitation par le GIP des données issues des CDG.

De plus, cette convention a prévu la création et l'alimentation d'un Entrepôt GIP correspondant à un espace du Puits de données dédié à la conservation des données collectées par le GIP, à partir de ses applications, ou d'applications tierces déployées au sein des Centre de Gestion.

In fine, cette convention prévoit que le GIP pourra exploiter l'ensemble des Données traitées conservées dans le Puits de données, dans le respect des modalités d'exploitation et de la propriété des Données traitées qu'elle stipule.

Dans ce contexte, l'Assemblée générale de la FNCDG du 1er décembre 2022 adoptait son rapport d'orientation prévoyant la constitution d'un Observatoire national de la fonction publique territoriale, fondée sur plusieurs constats :

- des sollicitations de plus en plus soutenues de la part des pouvoirs publics ;

- une mutualisation nationale encore limitée s'agissant de l'exploitation des données ayant trait à l'emploi et à la GRH même si, déjà, certaines publications nationales de la FNCDG en collaboration avec l'ANDCDG, dépassent l'observation de l'emploi local public territorial ou l'analyse territoriale des données sociales (telles que le « Panorama de l'emploi territorial » ou encore, l'étude « 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines » issue d'un travail collaboratif entre les différents Observatoires régionaux de l'emploi des CDG) ;

- l'étendue des données recensées par les Centres et leurs Observatoires régionaux, de même que leur capacité d'analyse de ces données constitue un avantage incomparable parmi les acteurs territoriaux. Notamment, l'exploitation approfondie des données sociales en tant que fondement des lignes directrices de gestion contribue à la définition et à la mise en œuvre des stratégies pluriannuelles de pilotage des ressources humaines dans tous les domaines : GPEEC, prévention des risques, santé au travail, gestion des parcours professionnels dans ses différentes dimensions, anticipation des besoins de recrutement, conditions de travail…

- la nécessité de franchir un seuil par la constitution d'un Observatoire national pour renforcer le rôle essentiel des CDG, non seulement en matière d'observation de l'emploi mais plus largement dans l'observation et l'analyse de tous les domaines de la gestion des ressources humaines, lesquels se déclinent en particulier *via* les indicateurs contenus dans la base de données sociales mais également par le jeu des bases de données concours, carrière, emploi et autres données issues d'applications utilisées par les CDG (médecine, par exemple)…

- Au plan national, la création d'un Observatoire national qui bénéficierait également de ces atouts ouvrirait la possibilité, pour la FNCDG, de nouvelles études nationales sur l'ensemble des thématiques intéressant la gestion des ressources humaines : l'emploi, les parcours professionnels, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social…

- La constitution de cet Observatoire national permettrait le développement des facultés de réponse de la FNCDG aux enquêtes et sollicitations des pouvoirs publics, notamment, et produirait le même effet au profit des Centres et de leurs Observatoires régionaux vis-à-vis des collectivités de leur ressort et dans le cadre de leurs missions.

Ainsi, la présente convention vise à prolonger les possibilités issues de la convention entre le GIP et le CIG GC. Elle s'inscrit également dans un contexte de constitution d'un Observatoire national de la FPT, projet mené dans le cadre d'une collaboration entre la FNCDG, le GIP, les CDG et leurs Observatoires régionaux.

Aussi, les Parties se sont rapprochées afin de définir les modalités autorisant, à des fins nationales, l'accès de la FNCDG, aux données traitées conservées dans le Puits de données au moyen d'un outil de restitution ou mises à disposition par le GIP procédant de l'exploitation des données traitées.

Article 1 - Objet

La présente convention a pour objet de prévoir les modalités d'accès, à des fins nationales, de la FNCDG aux données traitées conservées dans le Puits de données au moyen d'un outil de restitution ou mises à disposition par le GIP procédant de l'exploitation des données traitées.

La présente convention prévoit le respect de modalités d'exploitation et de la propriété des Données traitées, en déterminant les conditions de réalisation des études et travaux à caractère national relatifs à l'exploitation des Données traitées conservées dans le Puits de données.

Article 2 – Définitions

Application données sociales : Le CIG GC, au sein d'un groupe de travail de CDG, a accepté d'assurer la maîtrise d'ouvrage d'une nouvelle application permettant le recueil des éléments auprès des collectivités dans le cadre du rapport social unique aux fins de transmission à la DGCL. En collaboration avec quelques centres de gestion, il a développé un ensemble de scripts et procédures associés à l'application.

Puits de données : Le Puits de données rassemble l'ensemble des données traitées collectées par le CIG GC à partir de l'Application Données Sociales ainsi que les données traitées collectées par le GIP, à partir de ses applications, ou d'applications tierces déployées au sein des Centres de Gestion.

Observatoire national : Géré conjointement par la FNCDG et le GIP informatique des Centres de gestion, le pilotage de cet Observatoire, assuré par la FNCDG, consiste à prévoir, définir, réaliser en partenariat ou non, les études, travaux et publications à caractère national nécessitant l'exploitation des Données traitées. Il a notamment pour objet de permettre le développement des facultés de réponse aux enquêtes et sollicitations des pouvoirs publics et d'ouvrir la possibilité de conduire de nouvelles études nationales sur l'ensemble des thématiques intéressant la gestion des ressources humaines. Sa constitution résultera de la modification des statuts de la FNCDG mentionnée à l'article 4.

Script : Ensemble d'actions informatiques qui assure le traitement des données (Agrégation, anonymisation…).

Données brutes : L'ensemble des données collectées par l'application Données sociales, et par le GIP à partir de ses applications ou d'applications tierces, versé sans traitement dans le Puits de données.

Données traitées : L'ensemble des données conservées dans le Puits de données traitées par un script à des fins d'analyse statistique.

Données préparées : L'ensemble des données transmises à la FNCDG procédant de l'exploitation par le GIP des Données traitées.

Entrepôt GIP : Espace du Puits de données dédié à la conservation des données collectées par le GIP à partir de ses applications actuelles ou à venir ou d'applications tierces déployées au sein des Centres de Gestion.

Outil de restitution : Outil permettant la visualisation et l'analyse des Données traitées sous une forme exploitable pour la prise de décision (Tableaux de bords dynamiques, rapports manuels ou automatisés…).

Plateforme Qlik : Outil de restitution déployé au cours de l'année 2021 sous l'égide du CIG GC, afin de valoriser l'exploitation des Données traitées conservées dans le Puits de données. Cette plateforme est soumise à convention d'utilisation avec le CIG et les différents CDG partenaires.

Études, travaux et publications : ils résultent de la mise en œuvre d'un ensemble d'exploitation et/ou traitement faits à partir de données traitées conservées dans le Puits de données ; elles n'impliquent pas de code informatique (algorithme, code, etc.).

Article 3 –Modalités d'accès de la FNCDG à l'ensemble des Données traitées

Le GIP s'engage à garantir à la FNCDG un accès autonome, sécurisé et dédié au seul personnel autorisé de la FNCDG, au moyen d'un outil de restitution, à l'ensemble des Données traitées conservées dans le Puits de données, à des fins nationales.
De plus, sur demande du personnel autorisé de la FNCDG, le GIP procède, aux mêmes fins, à l'exploitation et à la transmission de ces Données traitées, sollicitées aux formats PDF, Word, EXCEL. Il s'agit alors de Données préparées.

Article 4 – Modalités d'exploitation et propriété des Données traitées

Les Parties conviennent que les Données brutes et traitées délivrées par un CDG restent sa pleine et entière propriété. Les Parties conviennent en outre que les Données brutes ou traitées, délivrées par un CDG, restent accessibles à ce CDG pour ses propres besoins, les besoins des collectivités de son ressort ou, le cas échéant, les besoins de l'observatoire régional de l'emploi dont il relève pour l'accomplissement des missions de cet observatoire.

En dehors de ces périmètres et, le cas échéant, de ces missions, toute exploitation des Données traitées, dans les conditions prévues à l'article 3, est réputée réalisée à des fins nationales. Cette exploitation à ces fins répond aux besoins de la FNCDG et de son Observatoire national.

Les Parties conviennent que toute étude inter-centres de gestion dépassant par hypothèse un périmètre régional, ayant pour objet un projet de travaux, étude ou publication et reposant sur l'exploitation des données brutes ou traitées, fait l'objet d'une saisine du comité de gouvernance institué à cette fin en vertu de la convention précitée entre le GIP et le CIG GC.

Toutes études, tous travaux ou toutes publications réalisés par la FNCDG dans le cadre de l'exécution de la présente Convention lui appartiennent intégralement. La FNCDG s'engage à mentionner la collaboration du GIP, le cas échéant et d'un commun accord en accolant son sigle, lors de la diffusion de ces études et publications.

L'ensemble des Données traitées conservées dans le Puits de données sont issues des CDG.

Aussi, les statuts de la FNCDG seront amendés afin d'inscrire en leur sein, et dans le cadre de l'accomplissement des missions attribuées à la FNCDG par l'ensemble de ses membres, les conditions d'exploitation par la FNCDG des Données traitées conservées dans le Puits de données, conformément aux dispositions prévues par la présente convention.

Réciproquement, la convention constitutive du GIP sera amendée afin d'inscrire en son sein l'autorisation d'accès de la FNCDG à l'ensemble des Données traitées, dans les conditions prévues par la présente convention. Le GIP veillera également à l'inscription, au sein de sa convention constitutive, des conditions de son exploitation des données issues des CDG, conformément aux dispositions prévues par la convention précitée entre le GIP et le CIG GC.

Article 5 – Sécurité, confidentialité et respect du RGPD

Le GIP s'engage à assurer la sécurité et la confidentialité des données qu'il verse, traite et utilise au sein du Puits de données, et ce, en conformité avec le RGPD.

L'accès de la FNCDG, selon les modalités prévues à l'article 3, à l'ensemble des Données traitées et leurs conditions d'exploitation à des fins nationales, prévues à l'article 4, respectent le règlement européen de protection des données (RGPD).

Article 6 – Formation

Le GIP peut dispenser des formations sur place ou à distance s'adressant au personnel de la FNCDG mentionné à l'article 3 de la présente convention dans le cadre de la mise en œuvre de la disposition prévue au premier alinéa de cet article.

Ces formations feront l'objet d'une facturation dont les modalités sont définies à l'article 7 de la Convention.

Article 7 – Modalités financières

Les actions accomplies par le GIP pour le compte de la FNCDG au titre de l'exécution de la présente convention donneront lieu à une facturation dans les conditions suivantes :

- Toute intervention des agents du GIP fera l'objet d'une demande écrite ou orale de la part de la FNCDG
- À la suite de cette demande, le GIP fera parvenir par courrier électronique une proposition à la FNCDG indiquant forfaitairement la fourchette horaire nécessaire à la réalisation de la demande. Cette proposition précisera le prix coûtant de l'intervention correspondant aux heures travaillées.
- Cette proposition devra être approuvée par le personnel autorisé de la FNCDG avant tout commencement d'intervention
- Le GIP adressera à la FNCDG, à la fin de chaque semestre, un état des heures consacrées par les agents du GIP à la réalisation des travaux en cause.

Les formations décrites à l'article 6 de la Convention donneront lieu à une facturation dans les mêmes conditions que pour les actions accomplies pour le compte de la FNCDG.

Article 8 – Garantie

Le GIP déclare être propriétaire de tous les droits nécessaires à l'utilisation du Puits de données. Il déclare également être en mesure de permettre à la FNCDG d'accéder à l'ensemble des Données traitées selon les termes et conditions prévus par la Convention.

Article 9 – Durée du contrat

Le contrat prend effet à compter de sa signature par les deux Parties, pour une durée de trois ans. À l'expiration de la durée prévue au présent article, le contrat sera renouvelé par reconduction expresse pour des périodes successives d'un an.

Article 10 – Incessibilité

La présente Convention étant conclu *intuitu personae*, les droits et obligations en résultant ne pourront être transférés par les Parties à quelque titre, sous quelque forme que ce soit et à quelque personne que ce soit, sans l'agrément préalable et écrit de l'autre Partie.

Article 11 – Force majeure

Aucune des Parties ne pourra être tenue pour responsable des manquements à ses obligations résultant de circonstances ou d'événements de force majeure. Chaque Partie s'engage à informer l'autre Partie dans les meilleurs délais en cas de survenance de circonstances totalement indépendantes de sa volonté, telles que, sans que cette liste ne soit considérée comme exhaustive : incendie, inondation, guerre, embargo, grève, émeute, ou l'intervention d'une autorité gouvernementale (ci-après dénommés, « Cas de Force majeure »).

En cas de retard ou de non-exécution des dispositions de la Convention pour Cas de Force majeure, la Partie subissant ce Cas de Force majeure devra notifier, dans un délai de 72h, par écrit à l'autre Partie la nature, la cause, la date de commencement et l'ampleur attendue d'un tel retard, et devra indiquer dans quelle mesure les délais d'achèvement en seraient affectés.

Dans l'hypothèse où il n'aurait pas été remédié au retard ou à la non-exécution des dispositions de la Convention en raison d'un Cas de Force majeure au-delà de trois (3) mois, la Convention sera résiliée de plein droit par l'une ou l'autre des Parties sans aucune autre formalité.

Article 12 – Non-renonciation

Aucun retard ou manquement d'une des Parties à faire valoir une des conditions de la Convention, où l'exercice partiel d'un des droits de la Convention par l'une des Parties, ne peut être considéré comme étant une renonciation à ce droit de cette Partie.

Aucune renonciation ne produira d'effet à moins qu'elle n'ait été faite par écrit et signée par le Président ou le représentant dûment habilité par la Partie renonciatrice.

Article 13 – Modification – Résiliation

Toutes modifications apportées à la Convention devront l'être par accord écrit dûment signé par les Présidents ou les représentants légaux des Parties.

La convention peut être résiliée à tout moment par l'une ou par l'autre des Parties par l'envoi d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception à sa co-contractante. La résiliation prendra effet six (6) mois après réception de la lettre par l'autre partie.

La résiliation entraîne la cessation de l'autorisation d'accès de la FNCDG à l'ensemble des Données traitées.

Article 14 – Nullité partielle

Dans l'hypothèse où l'une quelconque des stipulations de la Convention serait, pour quelque raison que ce soit, intégralement ou partiellement rendue inapplicable, rendue nulle, illégale ou invalidée par une cour ou un tribunal compétent, cette annulation, invalidité, illégalité ou inapplicabilité n'affectera pas les autres stipulations de la Convention.

Dans une telle hypothèse, les Parties devront remplacer, dans un délai de 4 jours ouvrés, la stipulation affectée par une stipulation juridiquement valable et applicable dont les effets seraient similaires à ceux de la stipulation affectée.

Article 15 – Notification

Toutes les notifications ou communications requises en vertu de la Convention devront être effectuées par écrit et devront être adressées par courrier recommandé avec accusé de réception ou par un système de signature électronique, par courriel à la Partie intéressée à l'adresse indiquée en tête de la Convention.

Pour l'exécution des présentes, les Parties font élection de domicile en leurs sièges sociaux respectifs.

Chacune des Parties pourra modifier son adresse à condition de notifier préalablement par écrit sa nouvelle adresse à l'autre Partie.

Article 16 – Droit applicable et règlement des différends

Le Contrat est régi par la loi française.

Les Parties s'efforceront de résoudre à l'amiable tout différend ou litige survenant à l'occasion de l'interprétation ou de l'exécution de la Convention.

À défaut de solution amiable trouvée par les Parties dans un délai d'un (1) mois suivant la survenance de tout litige ou différend, ledit litige ou différend sera soumis aux juridictions parisiennes.

Les Parties ont établi le Contrat en deux (2) exemplaires originaux signés par leurs Présidents ou représentants légaux dûment habilités.

La FNCDG	**Le GIP**
Représenté par _____ **(Date / Signature)**	**Représenté par _____** **(Date / Signature)**

ACCORD-CADRE ENTRE LE CNFPT ET LA FNCDG

2023-2026

Entre les soussignés

LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CNFPT)

80 rue de Reuilly
CS 41232
75578 PARIS Cedex 12

représenté par son Président, Monsieur François DELUGA, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désigné par « CNFPT »,

d'une part,

Et

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

80 rue de Reuilly
75012 PARIS

représentée par son Président, Monsieur Michel HIRIART, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désignée par « FNCDG »,

d'autre part,

Ci-après conjointement désignés « les Parties »

Il EST EXPOSE CE QUI SUIT

Préambule

Dans le prolongement des nouvelles obligations de conventionnement de coopération à l'échelle régionale inscrites à l'article 50 de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, la FNDCG et le CNFPT se sont engagés par un accord-cadre national, signé le 20 novembre 2019, à formaliser et à renforcer leur démarche partenariale ainsi qu'à proposer une coopération régionale entre le CNFPT et chaque centre de gestion coordonnateur régional. Il s'agissait de renouveler un accord-cadre signé en octobre 2012 et de prévoir une collaboration renforcée sur tous les champs de compétences pour lesquels des complémentarités entre CNFPT et CDG ont été identifiées et de déployer en commun un ensemble d'actions à l'attention des employeurs territoriaux et de leurs agents.

La coopération proposée dans le contexte de l'accord-cadre de 2019 s'articule autour des 7 axes suivants : l'organisation et la préparation aux concours d'accès à la fonction publique territoriale, le développement de la connaissance de l'emploi territorial et des métiers de la fonction publique territoriale issue de l'observation des données sociales, la promotion de l'emploi territorial, des métiers et de la mobilité sur le site emploi territorial et dans le cadre des salons de l'emploi, l'organisation de l'apprentissage, l'appui aux collectivités et aux agents en matière d'évolution professionnelle et de reclassement (renforcement du lien emploi-compétences), les actions de rapprochement conduisant à des mutualisations, l'action coordonnée en faveur de la scène publique locale et la promotion de la fonction publique territoriale.

A la suite de la signature de l'accord cadre national de coopération FNCDG/CNFPT le 23 novembre 2019, les délégations régionales du CNFPT et les centres de gestion coordonnateurs régionaux ont engagé les démarches utiles à la formalisation des futures conventions de coopération régionale (CCR).

Toutefois, la mise en œuvre de ces démarches a été confrontée aux conséquences de la crise sanitaire prolongée et à la perturbation des différents calendriers électoraux (2020 /2021), qui ont décalé le renouvellement des conseils d'administration des CDG et la réorganisation des délégations du CNFPT.

De fait les dates de signature de ces CCR sont hétérogènes : la première est conclue au 15/07/2020, la dernière au 09/02/2023 avec pour effet des dates d'échéances qui s'étalent de 2023 à 2026. Ainsi, 4 CCR sont renouvelables en 2023, 7 en 2024, 3 en 2025 et 2 en 2026.

Par ailleurs certaines conventions, sont dépourvues de tronc commun et ne couvrent pas une même et unique durée : deux d'entre elles ont pour échéance 2025 et la troisième 2026. A l'opposé Guadeloupe, Martinique et Guyane affichent une seule et unique CCR inter-régionale réunissant les 3 CDG et les 3 Délégations. Cette convention inter régionale détermine des axes communs interrégionaux de coopération et organise des priorités des coopérations locales.

Cette hétérogénéité des situations n'a pas pour autant fait obstacle au plan local à la poursuite de coopérations engagées ni à l'émergence de nouvelles collaborations.

Au plan national, les collaborations établies dans le cadre de l'accord national entre le CNFPT et la FNCDG sont fondées sur le triptyque : veiller à la cohérence des actions, dans le respect des missions de chaque partenaire, créer une dynamique de production et d'engagements partagés, inscrire cette dynamique dans la durée et la déployer sur l'ensemble du territoire. Ces collaborations se sont concrétisées notamment par les actions suivantes :

1. En matière d'organisation des concours, suite à la publication du décret n°2021-376 du 31 mars 2021 en vue de limiter l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs centres de gestion, le CNFPT a été associé à la mise en œuvre de la plateforme concours-territorial.fr. Les avis de concours du CNFPT figurent sur la plateforme nationale d'inscription.

2. Concernant l'observation de l'emploi, le CNFPT et la FNCDG ont poursuivi leurs travaux communs sur le baromètre HoRHizons. En 2021, a été lancée également une enquête spécifique auprès des collectivités territoriales sur l'impact de la crise COVID sur la gestion des ressources humaines (GRH).

3. Les actions en faveur de la promotion de la fonction publique territoriale (FPT) ont pris plusieurs formes :

   - La participation commune à des salons : Salon des maires 2022 et 2023, Salon Nouvelle vie professionnelle (novembre 2022), Salon du Travail et de la mobilité (janvier 2023), Salon de l'emploi public (mai 2023)

   - La réalisation de supports de présentation : « intégrer la FPT », « les opportunités d'emploi dans la FPT », « la diversité des métiers des collectivités territoriales », « vos compétences sont nos besoins »

   - Le lancement de la marque employeurs « metiersterritoriaux » avec la réalisation de vidéos et de plaquettes de présentation des métiers, d'un magazine Travailler dans la FPT, d'un site internet dédié, d'outils de communication (marque page, goodies)

   - La participation commune aux travaux menés dans le cadre des sites « emploi-territorial » et « place de l'emploi public » devenue « choisir le service public » en mai 2023.

4. Dans le domaine de l'apprentissage, la FNCDG s'est associée à la sensibilisation des pouvoirs publics sur le financement de ce mode de recrutement et a diffusé dans son réseau les documents produits par le CNFPT

5. Le renforcement du lien emploi-compétences a pris la forme d'une contribution commune CNFPT/FNCDG dans le rapport de la formation spécialisée 2(FS2) du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) : créer un droit à la reconversion (adopté en septembre 2021) pour valoriser les actions complémentaires du CNFPT et des CDG en matière d'accompagnement à la mobilité et à la transition professionnelle. Par ailleurs, a été organisé conjointement en mars 2023 un colloque sur les transitions professionnelles.

6. S'agissant des actions communes envers les pouvoirs publics et les collectivités, peuvent être citées :

   - La réalisation du guide du maire employeur mis à jour à deux reprises entre 2020 et 2022
   - La réalisation d'un guide d'analyse de la loi du 6 août 2019 et d'une synthèse et la présentation des dispositions de cette loi dans de nombreuses conférences organisées à Paris et dans toutes les régions
   - La diffusion de notes de position et d'amendements communs dans le cadre de la CET sur différentes thématiques (secrétaires de mairie, retraites, rémunération, apprentissage, usure professionnelle, promotion interne…)

- La participation à des événements organisés par l'une ou l'autre des structures (ETS, Congrès de la FNCDG, réunion sur les secrétaires de mairie, colloque relatif aux transitions professionnelles…)

Le président du CNFPT et le président de la FNCDG ont fait connaître, avant l'échéance du 19 novembre 2022, leur intention commune de reconduire à l'identique l'accord-cadre national en date du 20 novembre 2019 pour une durée d'un an du 20 novembre 2022 au 20 novembre 2023 puis, au terme de cette prolongation, de formaliser un nouvel accord-cadre national couvrant de manière unique et homogène la période 2023-2026 et intégrant de nouveaux axes prioritaires de coopérations en concordance avec les conventions de coopération régionales en cours à horizon 2026.

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 : Objet

Forts de leurs missions respectives, les Parties souhaitent renforcer le partenariat entre le CNFPT et les Centres de gestion pour développer des projets communs au service des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et plus généralement de la Fonction Publique Territoriale.

Ce mode de collaboration favorise la synergie des actions et le développement en cohérence des missions des Centres de gestion et du CNFPT.

Article 2 : Axes de collaboration

Le CNFPT et la FNCDG s'entendent pour développer des collaborations dans les domaines suivants :

2-1 Axe 1: Connaissance, promotion et attractivité de l'emploi public local

La démarche métiers territoriaux

Le rapport relatif à *« L'attractivité dans la Fonction publique territoriale »* de janvier 2022 relève que la baisse d'attractivité prégnante dans la FPT s'inscrit dans un contexte global de tensions sur le marché du travail affectant également les autres versants de la fonction publique et plus globalement l'emploi privé. Il pointe cependant des difficultés propres à la fonction publique territoriale :

- Certains *« métiers »* tels celui de secrétaire de mairie n'attirent plus. Il en est de même pour des métiers de la filière médico-sociale, de la filière technique ou encore de la filière administrative

- Au-delà des métiers, la baisse de l'attractivité se mesure différemment selon la nature des collectivités
- Il existe une très grande méconnaissance de la fonction publique territoriale et de la diversité de vie professionnelle qu'elle offre
- Des facteurs propres à la fonction publique territoriale nuisent à son attractivité : les rémunérations ont évolué faiblement ces dernières années, les métiers sont exposés à la fatigue physique et nerveuse, l'organisation des concours n'apparaît pas en adéquation avec les besoins de compétences des collectivités.

Le rapport souligne que les employeurs territoriaux doivent s'emparer rapidement de la question de l'attractivité, car le risque de connaître des pénuries à long terme d'agents, préjudiciables à la qualité du service public, est réel.

Il existe déjà des métiers ou des zones géographiques en très forte tension, et cela ne peut qu'empirer, d'autant que d'autres secteurs - fonction publique hospitalière et secteur privé - connaissent des tensions similaires.

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

Ce dispositif a pour objet de promouvoir la fonction publique territoriale et ses métiers.

Ainsi, il propose un site internet (en cours de refonte) des vidéos et des guides présentant des métiers territoriaux, une démarche de promotion des métiers sur les réseaux sociaux, mais aussi, une présentation des conditions d'accès et à l'emploi dans les collectivités.

Pour renforcer la communication autour de la fonction publique territoriale, les parties participeront conjointement à différents salons (salon des maires, Salon Nouvelle vie professionnelle, Salon du Travail et de la mobilité, Salon de l'emploi public…*)* et pourront élaborer d'autres outils de communication.

Par ailleurs, le CNFPT a engagé, depuis janvier 2023, une démarche projet dédiée à la prise en compte de la problématique de l'attractivité de l'emploi public local au travers de son offre de formations en direction des collectivités et de leurs agents.

A ce titre, l'établissement souhaite proposer un plan d'actions pluriannuel adossé aux diagnostics formalisés en mai 2023. Dans ce contexte, les délégations régionales veilleront, en amont et afin de tenir compte des préoccupations exprimées par les CDG, à se rapprocher des CDG afin de favoriser le déploiement local d'actions conjointes dédiées à cette thématique en lien avec les orientations stratégiques définies par le CNFPT.

L’animation des sites “emploi territorial” et “choisir le service public”

Dans le cadre du site emploi territorial, au-delà de la collaboration en matière d’administration ou de diffusion d’offres sur la plateforme, les parties s’engagent à développer des rubriques ou des focus d’actualité sur l’emploi territorial.

Les parties s’engagent également à travailler de concert avec le GIP informatique des CDG à l’évolution du graphisme du site emploi territorial, en lien avec la mise en ligne du site metiersterritoriaux.fr.

De nouvelles fonctionnalités ont été inscrites à la feuille de route du site choisirleservicepublic.gouv.fr : rubriques éditoriales, pages de valorisation des territoires…

La Direction générale de la fonction publique (DGAFP) a proposé la désignation de correspondants Communication dans le cadre du développement du site choisir le service public qui a pour fonction notamment d’administrer et de produire des contenus de marque employeur, de produire des contenus éditoriaux pour la rubrique actualité ou les réseaux sociaux… Si cette fonction est exercée pour l’ensemble de la FPT par un représentant du CNFPT, un travail collaboratif est mené entre les Parties sur ce sujet.

L’observation de l’emploi et des métiers

Les Parties conviennent de favoriser la réalisation d’enquêtes métiers, d’études des flux des bourses de l’emploi, mais aussi auprès des délégations du CNFPT, des CDG et des collectivités d’enquêtes spécifiques ou thématiques.

Par ailleurs, un travail conjoint pourrait être mené afin d’identifier les métiers à risque d’usure professionnelle ou de pénibilité sur la base d’un référentiel commun à la FPT élaboré à partir de différents indicateurs : l’âge, l’absentéisme, les facteurs de pénibilité, l’expertise dans l’emploi occupé, les restrictions médicales…

L'accompagnement des transitions et de l’évolution des métiers

La première transition sera démographique avec près de 45% des agents territoriaux qui atteindront l’âge de départ à la retraite à l’horizon 2030.

Comme le précise l’étude, *« Comment financer la transition écologique dans les collectivités locales ? » réalisée par l’INET et l’AFL en juin 2021*, les collectivités locales ont un rôle majeur et fondamental à jouer dans la transition écologique mais manquent d’ingénierie pour accompagner cette transition.

La transition écologique et énergétique est porteuse de transformations RH et entraînera la création de nouvelles fonctions et l’évolution de métiers existants.

Il convient par conséquent d’anticiper dès aujourd’hui ses impacts sur les métiers, les besoins en recrutement, les formations initiales et tout au long de la vie.

Les évolutions de compétences et de métiers sont étroitement liées aux technologies et aux politiques publiques. Pour certains métiers existants, la nouveauté consiste à opérer entre différents secteurs. Les formations aux nouvelles compétences doivent dans le même temps intégrer de nouvelles logiques, notamment les rapports entre nouveaux acteurs.

Dans le même sens, la transformation digitale de l'environnement de travail conduit, dans la plupart des organisations, à l'automatisation de certaines tâches, mais aussi à l'évolution rapide des compétences recherchées, et plus globalement à une véritable révolution des pratiques et de la culture interne.

Dans la 4ème édition du répertoire des métiers, le CNFPT en a identifié 19 nouveaux dont ceux de référent déontologue, de délégué à la protection des données, d'instructeur des autorisations d'urbanisme, de gestionnaire de l'aire d'accueil des publics itinérants, de responsable qualité, d'auditeur interne, de conseiller en mobilité, d'ergonome, d'acheteur public.

L'émergence de ces nouveaux métiers entraîne différentes incidences en matière de ressources humaines : l'adaptation des agents dans les fonctions originelles ont évolué, la formation, le recrutement de profils spécifiques, l'attractivité des collectivités pour attirer des personnels experts, la nécessité de mutualiser certains services.

Les Parties conviennent de réaliser conjointement un guide à destination des collectivités pour l'appréhension des transitions et leurs impacts en matière de gestion des ressources humaines.

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

<u>L'organisation des concours et examens</u>

Un calendrier triennal et national des concours est validé par la FNCDG. Ce calendrier sera transmis au CNFPT par la FNCDG, dans la mesure du possible, 18 mois avant la première épreuve inscrite dans le programme triennal.

La transmission le plus en amont possible des informations permettra la meilleure coordination entre organisation des concours et organisation des préparations des concours par les délégations régionales du CNFPT en garantissant une égalité de traitement entre les candidats préparationnaires du concours au CNFPT et les autres.

Les délégations régionales du CNFPT pourront afficher dans les pages locales les liens utiles des plaquettes de présentation des CDG partenaires.

Afin de faciliter l'analyse et l'évaluation des effets des formations de préparation aux concours et examens, la FNCDG mettra à la disposition du CNFPT, une fois les opérations réalisées, les résultats (admissibilité et admission) des concours et examens professionnels organisés sur tout le territoire.

Les Parties pourront diffuser des plaquettes communes d'information sur les concours et examens organisés, notamment *via* le site Concours-territorial.fr administré par le GIP Informatique des CDG.

La FNCDG transmettra au CNFPT, pour large diffusion à ses formateurs, les notes de cadrage établies par les CDG pour chacun des concours et examens concernés par un cycle de préparation.

Le CNFPT est obligatoirement représenté dans les jurys de concours et examens professionnels de catégories A et B. Afin de pouvoir respecter les règles de parité dans les jurys, il est préconisé que les personnes désignées puissent l'être le plus en amont possible. A cet effet, les Parties veilleront localement à instaurer des dispositifs d'information adaptés. Les délégations du CNFPT peuvent proposer aux CDG, dans leur périmètre, des personnes extérieures au CNFPT pour les représenter dans ces jurys.

La participation de représentants de CDG à la commission d'équivalence des diplômes

Cette commission d'homologation, dont le secrétariat est assuré par le CNFPT, instruit les demandes de personnes souhaitant s'inscrire à certains concours sans posséder le diplôme requis. La présence des représentants des Centres de gestion, invités en tant qu'experts, sera poursuivie.

L'apprentissage

Les Parties conviennent de renforcer leur collaboration pour promouvoir l'apprentissage dans le secteur public, participer activement à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes, observer les parcours des jeunes du recrutement en contrat d'apprentissage jusqu'à l'issue de ce contrat. Cette collaboration prendra la forme d'élaboration de supports de communication et d'études ou enquêtes.

Les CDG contribueront à l'information des collectivités sur les modalités opérationnelles de prise en charge des frais de formation des apprentis du secteur public local dans le cadre des orientations arrêtées par le CNFPT et communiquées régulièrement à la FNCDG, ainsi qu'à celles relatives à l'accès de l'espace numérique dédié mis en place par le CNFPT.

2-3 Axe 3 : Des parcours professionnels adaptés aux aspirations contemporaines des agents en cohérence avec les besoins émergents des politiques publiques locales.

Dans un contexte de vieillissement des agents et d'allongement des carrières, il est important de travailler sur l'adaptation des postes et la reconversion. Le CNFPT et les CDG apparaissent comme des acteurs indispensables des dispositifs de reconversion.

Le CNFPT a élaboré un itinéraire de formation à destination des conseillers en évolution professionnelle, que ceux-ci soient internes aux collectivités ou nommés par les Centres de gestion et a développé une offre dédiée à la transition professionnelle qui constitue l'un des axes prioritaires de son projet d'établissement.

Le décret du 22 juillet 2022 qui institue de nouvelles obligations et modalités d'accompagnement des agents en transition professionnelle nécessite de créer un continuum d'action entre employeurs, centres de gestion et CNFPT sur le volet formation dans l'accompagnement des agents en situation de mobilité choisie ou subie.

Dans le prolongement du colloque organisé conjointement en mars 2023 et du MOOC sur la transition professionnelle réalisé avec l'appui du CIG Grand Couronne, les Parties souhaitent développer en région des événementiels sur les transitions professionnelles à destination des professionnels des ressources humaines.

Au niveau national, elles développeront une boite à outils en ligne destinée aux spécialistes de l'évolution professionnelle et aux agents en recherche de mobilité, comprenant des retours d'expérience et des témoignages et participeront à la réflexion sur les besoins de formation.
Les Parties s'entendent pour publier un guide commun sur l'évolution professionnelle dans la FPT, à l'instar de ce qui a pu être élaboré par la DGAFP pour la Fonction Publique de l'Etat. Ce guide intégrera également des éléments sur le profil des conseillers en évolution professionnelle et leur formation, les moyens mis en œuvre pour accompagner les agents, le champ d'actions des conseillers mais aussi le référentiel de compétences de ces agents.

Au niveau régional et départemental, des partenariats plus ciblés pourront organiser un accompagnement coordonné des parcours de reconversion et de reclassement.

Les CDG interlocuteurs privilégiés notamment des petites communes veilleront d'une part à diffuser à leur niveau les offres de services portées par le CNFPT et d'autre part de porter à la connaissance des délégations régionales les demandes spécifiques des collectivités en vue de favoriser un déploiement de services adaptés par l'établissement.

Parallèlement, un guide sur la mise en œuvre des procédures de période de préparation et de reclassement intégrant des retours d'expérience et des témoignages d'agents sera proposé. Des actions conjointes pourront être organisées pour une meilleure prise en compte des situations de handicap (identification des besoins, possibilités d'accompagnement)

2-3 Axe 4 : Une entente au service de la reconnaissance et de l'affirmation d'une République décentralisée

Le CNFPT et la FNCDG conviennent, au travers de cette convention, d'encourager les rapprochements entre les délégations du CNFPT et les CDG en :

- Dressant un état des lieux tous les deux ans des coopérations existantes au niveau national mais aussi dans les départements et les régions ;

- Communiquant sur les politiques publiques et initiatives locales et nationales ;

- Favorisant les expérimentations notamment, en valorisant l'action de délégations et CDG pilotes pour l'exercice de certaines missions.

Dans le périmètre des coordinations régionales ou interrégionales des CDG, , une rencontre au moins annuelle, adossée par exemple à chaque conférence régionale de l'emploi, pourrait être systématiquement prévue. Concrètement, les CDG et la délégation du CNFPT inviteraient conjointement des représentants de collectivités sur ce périmètre, pour échanger sur leurs besoins et leur concordance avec l'offre proposée par les Parties.

Les Parties conviennent d'organiser des manifestations en lien avec les collectivités locales sur des thèmes relatifs à la décentralisation ou à la gestion des ressources humaines.

Les Parties conviennent de réaliser en commun des supports d'information papier ou/et numériques notamment dans les domaines de la gestion des ressources humaines, de la déontologie ou de la résolution des conflits.

Les Parties s'engagent dans certains domaines intéressant la FPT et ses institutions à favoriser la mise en œuvre de stratégies de communication communes auprès des pouvoirs publics. Ainsi, des notes de position conjointes pourront être réalisées.

Article 3 : Mise en œuvre des axes de collaboration

Le CNFPT et la FNCDG s'engagent à mettre en œuvre les axes de collaboration qu'ils ont conjointement déterminés en faisant appel à leurs ressources humaines ou matérielles et en mobilisant les moyens et leviers d'action dont ils disposent.

Les Parties se réservent la possibilité, après accord de l'autre Partie, de mobiliser d'autres partenaires, notamment en les associant aux actions initiées dans ce cadre conventionnel.

Pour les axes de collaboration le nécessitant, des annexes techniques, avenants ou conventions particulières pourront être élaborés de manière à en préciser les objectifs communs, les actions à mener, la programmation annuelle, les modalités d'organisation et de gestion ainsi que les moyens financiers mis en œuvre à cet effet.

La liste des axes de collaboration prévue à l'article 2 pourra être complétée. Les nouveaux axes de collaboration ajoutés pour tenir compte de l'évolution des besoins exprimés pendant la durée de l'accord-cadre feront l'objet d'avenants annexés, en tant que de besoin, au présent accord–cadre

Article 4 : Modalités de suivi de l'accord-cadre

Un comité de pilotage et un comité technique sont institués entre les signataires du présent accord-cadre.

4.1. Constitution d'un comité de pilotage

Le comité de pilotage est composé du Président du CNFPT ou de son représentant, du Président de la FNCDG ou de son représentant, ainsi que de trois représentants de chacune des Parties.

Il se réunit en tant que de besoin.

Ce comité de pilotage est chargé :

- de suivre l'exécution de l'accord-cadre
- d'assurer le suivi de la réalisation des axes de collaboration
- d'évaluer le dispositif de collaboration
- de définir, le cas échéant, de nouveaux axes de collaboration
- de définir les implications financières de chaque action.

Les réunions du comité de pilotage font l'objet d'un relevé de conclusions porté à la connaissance des CDG par la FNCDG et des délégations par le CNFPT.

4.2. Constitution d'un comité technique

Le comité technique assure la mise en œuvre opérationnelle et le suivi des axes de collaboration.

Dans ce cadre, le comité technique :

- élabore les modalités de mise en œuvre des axes de collaboration
- assure le suivi de la réalisation des axes de collaboration
- rend compte au comité de pilotage
- assure l'organisation des réunions de travail.

Le comité technique est constitué de deux représentants de chacune des Parties, lesquels peuvent associer des représentants des Centres de gestion et des Délégations du CNFPT, en fonction des projets.

Ce comité technique se réunit en tant que de besoin.

Article 5 : Communication

Les Parties s'engagent à porter l'information sur le présent accord-cadre auprès des Centres de Gestion et des délégations du CNFPT et s'accordent sur la communication nationale qu'elles décideraient vis-à-vis des pouvoirs publics.

Les Parties s'engagent à s'informer au préalable de la mise en œuvre de toute action de communication liée aux domaines d'actions menés en commun dans le cadre du présent accord-cadre.

De plus, elles s'engagent à définir conjointement, pour les actions le nécessitant, les modalités de diffusion des travaux réalisés en commun et à faire apparaître sur tout support de diffusion les logos de chacune des parties ayant contribué à la réalisation de l'action, dans des formats similaires.

Article 6 : Propriété intellectuelle

Le CNFPT et la FNCDG conservent la propriété intellectuelle de leurs travaux et des informations qu'ils mettent à disposition. A cet effet, les Parties s'engagent à mentionner la source des informations qu'elles seraient amenées à utiliser dans leurs propres travaux et publications.

La propriété intellectuelle des travaux réalisés dans le cadre de cet accord-cadre est partagée par les signataires qui en mentionneront la source commune.

Dans les cas où l'une des parties souhaite diffuser les travaux d'expertises, d'études ou d'analyses menés par les autres, sans modification de la forme ou du fond et dans un but non commercial, après l'accord des auteurs, elle en informe au préalable les autres par écrit avant toute diffusion des dits travaux et mentionne leurs origines.

Article 7 : Durée

Le présent accord-cadre prend effet à la date de signature. Il est conclu pour une période de trois ans renouvelable expressément pour une durée identique.

Il peut être modifié par voie d'avenant d'un commun accord entre les parties.

Il peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre partie moyennant un préavis de trois mois.

Fait à Le

en 2 exemplaires

Pour le CNFPT Pour la FNCDG

François DELUGA **Michel HIRIART**

MINISTÈRE
DES ARMÉES
Liberté
Égalité
Fraternité

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

ACCORD DE COOPERATION

entre

le Ministère des Armées représenté par Défense mobilité

et

la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG)

Parties :

- **Défense mobilité**, situé au Fort de Montrouge, 16bis avenue Prieur de la Côte d'Or, 94114 Arcueil cedex 15, représenté sa directrice, Madame Bénédicte LE DELEY.
- **La Fédération Nationale des Centres de Gestion de la fonction publique territoriale**, située au 80 rue de Reuilly, 75012 Paris, représentée par son Président, monsieur Michel HIRIART.

PREAMBULE

Service à compétence nationale rattaché au directeur des ressources humaines du ministère des armées, **Défense mobilité** accompagne les militaires[1] et les militaires blessés dans leur transition professionnelle ainsi que leur conjoint[2] sur lequel 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.

Défense mobilité s'appuie sur un réseau de 350 professionnels de la transition professionnelle répartis sur l'ensemble du territoire national et en outre-mer dans plus de 80 antennes locales au sein de 5 pôles Défense mobilité.

La politique du ministère des armées en matière d'accès à une seconde carrière du personnel militaire a pour objectifs, à la fois de répondre aux contraintes des armées (impératif de jeunesse, déroulement de carrière, gestion maîtrisée des départs) et de permettre à ses agents de quitter le moment venu les armées dans de bonnes conditions, en leur donnant les moyens d'accéder à une seconde partie de carrière dans la vie civile, notamment au sein de la fonction publique territoriale.

Chaque année, des militaires sous contrat ou de carrière, officiers, sous-officiers ou militaires du rang, quittent le ministère, en ayant acquis une aptitude à évoluer dans des structures organisées, avec un savoir-être et un savoir-faire reconnus.

Défense mobilité accompagne également plus de 2 000 conjoints de militaires qui souhaitent trouver un emploi, ou, pour les conjoints fonctionnaires, qui souhaitent engager une mobilité pour suivre leur conjoint militaire.

Les militaires, militaires blessés et conjoints de militaires accompagnés par Défense mobilité constituent un vivier d'hommes et de femmes motivés, formés tant sur le plan humain que technique et prêts à s'investir au sein d'une collectivité territoriale.

***

La Fédération Nationale des Centres de Gestion est une association loi de 1901 dirigée par un Conseil d'Administration de 40 membres représentant les Centres de Gestion (CDG) de la fonction publique territoriale adhérents à la Fédération.

La FNCDG a pour principales missions :

- De coordonner les orientations et l'action des CDG ;
- De représenter les CDG auprès de l'ensemble des pouvoirs publics et des associations représentatives et de prendre position sur les projets des textes législatifs et réglementaires concernant la FPT ;
- D'établir une concertation et des échanges étroits et permanents entre les CDG pour la mise en œuvre de leurs compétences et le développement de leurs missions notamment, s'agissant du périmètre de cet accord, de l'aide aux collectivités dans le domaine du recrutement et de la mise à disposition d'agents pour le remplacement temporaire ;
- D'être une instance de liaison et de représentation avec tous les partenaires institutionnels des CDG afin de développer avec eux des actions de coopération ;
- De valoriser l'action des CDG, promouvoir la fonction publique territoriale et centraliser les informations intéressant les agents et les candidats.

[1] Et les anciens militaires jusqu'à 3 ans après leur départ du ministère.
[2] Défense mobilité accompagne également les conjoints de gendarmes.

Il est convenu entre le ministère des armées représenté par Défense mobilité et la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la fonction publique territoriale ce qui suit :

ARTICLE 1 : Objet de l'accord de coopération

Le présent accord a pour double objet de :

1) 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.

2) Répondre aux besoins en compétences exprimés par les CDG ou par les collectivités territoriales via les CDG et transmis au réseau territorial de Défense mobilité.

La mise en œuvre par Défense mobilité des dispositifs d'orientation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi doit permettre aux CDG de bénéficier de candidatures ciblées en adéquation avec les compétences qu'ils recherchent et ayant déjà fait l'objet d'une sélection préalable par Défense mobilité.

ARTICLE 2 : Champ d'application

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

- Les militaires en activité 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[3] 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.

ARTICLE 3 : Présentation du dispositif d'accompagnement proposé par Défense mobilité à ses candidats

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

L'offre de service de Défense mobilité au profit des candidats accompagnés est la suivante :

- Information ;
- Bilan de compétences ;
- Orientation ;
- Définition puis validation d'un projet professionnel ;
- Formation professionnelle le cas échéant et sous réserve d'éligibilité du candidat ;
- Elaboration d'une stratégie de recherche d'emploi ;
- Techniques de recherche d'emploi ;
- Rédaction du CV et de la lettre de motivation ;
- Préparation aux entretiens d'embauche.

[3] Ou de gendarmes.

ARTICLE 4 : Présentation des 4 principaux dispositifs permettant à une collectivité territoriale de recruter les publics « cibles »

1) Le recrutement d'un **militaire** en tant que **fonctionnaire** : *dispositif L.4139-2 du code de la défense*[4].

La collectivité territoriale retient une candidature qui lui a été directement présentée par Défense mobilité ou via un CDG.

Le recrutement devra être validé par la commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI), placée sous la tutelle des services du premier ministre, dans le cadre de réunions planifiées tous les 2 mois. Le militaire pourra alors intégrer la collectivité territoriale[5].

2) Le recrutement d'un **conjoint de militaire déjà fonctionnaire territorial**

La collectivité territoriale retient la candidature d'un fonctionnaire territorial engagé dans une démarche de mobilité pour suivre son conjoint militaire, et qui lui a été directement présentée par Défense mobilité ou via un CDG : le recrutement se fera selon les règles statutaires et règlementaires en vigueur.

3) Le recrutement d'un **militaire** ou d'un **conjoint de militaire** en tant que **contractuel** :

La collectivité territoriale retient une candidature qui lui a été directement présentée par Défense mobilité, via un CDG ou via un conseiller Défense mobilité : le recrutement se fera de gré-à-gré.

4) Le recrutement d'un **militaire blessé**[6] en tant que **fonctionnaire** : *dispositif des emplois réservés*[7] *dit de solidarité nationale.*

La collectivité territoriale retient une candidature qui lui a été directement présentée par Défense mobilité, via un CDG ou via l'applicatif dédié aux emplois réservés (GERES)[8] administré par l'Office National des Anciens Combattants et Victimes de Guerre (ONACVG) : le militaire blessé intègre la collectivité territoriale[9].

Les militaires blessés inscrits sur les listes d'aptitudes des emplois réservés sont également bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Les recruter participe également à la satisfaction par les collectivités territoriales de leur obligation « BOE »[10].

ARTICLE 5 : Modalités d'application

5.1. Principes directeurs

La FNCDG et Défense mobilité s'engagent, chacun de leur côté, à communiquer en interne auprès de leur réseau (CDG et employeurs territoriaux pour la FNCDG et pôles et antennes Défense mobilité pour la direction de Défense mobilité) sur l'existence de la présente convention.

---

4 Le militaire devra au préalable bénéficier d'un agrément délivré par son gestionnaire d'armée.
Des informations plus détaillées sur ces dispositifs, notamment le calendrier des recrutements L.4139-2, sont disponibles sur le site internet de Défense mobilité : https://www.defense-mobilite.fr/employeurs/offre-de-services/je-recrute-dans-le-public

5 Militaire en activité : 2 mois de stage probatoire → 1 an de détachement → intégration // Militaire radié (jusqu'à 3 ans après son départ) : nomination comme fonctionnaire stagiaire pendant 1 an → intégration.

6 Il s'agit des militaires blessés en opérations extérieures titulaires d'une pension militaire d'invalidité.

7 Article L. 241-1 et suivants du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre. Le militaire blessé devra au préalable être inscrit sur les listes d'aptitudes des emplois réservés. Le dispositif des emplois réservés permet également de recruter d'autres « bénéficiaires prioritaires » au titre de la solidarité nationale (victimes d'attentats, enfants de Harkis, etc.).

8 www.geres.defense.gouv.fr (contact ONACVG pour activer un compte « recruteur » 04 67 16 59 48).

9 Militaire blessé en activité : 1 an de détachement → intégration // Militaire blessé radié (sans limitation du durée) : stage de 1 an → intégration.

10 Article L. 323-2 du code du travail (6% des effectifs totaux pour les collectivités territoriales occupant au moins 20 agents à temps plein).

L'accord, établi à l'échelon national entre la FNCDG et la direction de Défense mobilité, doit également être décliné de façon opérationnelle au niveau du périmètre des CDG et de leurs antennes Défense mobilité « référentes ».

Dans ce cadre, des accords de coopération ont été ou peuvent être mis en place localement[11], au niveau régional en fonction des missions gérées en commun par les CDG dans ce périmètre, et dans le ressort départemental des centres, afin de définir les modes opératoires qui sont mis en œuvre avec les CDG pour lesquels des potentiels de recrutements auront été identifiés, notamment via la publicité des créations et vacances d'emplois obligatoirement assurée par les CDG, et pour lesquels Défense mobilité estime pouvoir proposer des candidats.

5.2. Désignation des correspondants

La FNCDG et Défense mobilité désignent chacun des interlocuteurs au niveau central qui piloteront la convention et identifient des relais pour assurer le suivi et la mise en œuvre du présent accord :

- sur le périmètre régional et/ou départemental, pour les CDG, en fonction de l'organisation des centres et de la nature de la mission assurée ;
- sur le périmètre de chaque pôle Défense mobilité pour assurer le suivi et la mise en œuvre du présent accord.

Au niveau national,

- Défense mobilité « direction » désigne :
  - → Brigitte CHABRERIE, cheffe de la section relation employeurs, brigitte.chabrerie.ext@intradef.gouv.fr, 01 86 93 82 84.
  - → Florence NDJIKI-KARPATI, cheffe de la section d'accès aux fonctions publiques, florence.ndjiki-karpati@intradef.gouv.fr, 01 86 93 82 71.
- La FNCDG désigne :
  - → LABORIE Cindy, responsable des affaires juridiques, cindy.laborie@fncdg.com, 01 53 30 09 99/ 06 29 94 65 37
  - → BOUCHER Alexis, juriste - chargé de mission, alexis.boucher@fncdg.com, 06 01 26 72 47.

Au niveau départemental,

Chaque CDG aura pour interlocuteur une antenne Défense mobilité « référente » identifiée par son pôle de rattachement. Cette liste avec l'identification des points de contact est annexée à l'accord. Réciproquement, les CDG s'organisent pour désigner un référent dans le ressort départemental.

5.3. Engagements réciproques

La FNCDG s'engage :

Au titre des actions de communication, à :

- Mieux faire connaître auprès des CDG et des recruteurs territoriaux via les CDG l'offre de service gratuite de Défense mobilité, les compétences des publics « cibles » et les différentes procédures de recrutement, en diffusant ces informations sur son site internet, dans son

[11] Les conventions déjà existantes entre des CDG et des pôles ou antennes Défense mobilité devront être mises à jour en tant que de besoin.

magazine *#FEDEMAG* ou à l'occasion de certains évènements sur le thème des RH qu'elle organise (rencontres thématiques RH, conférences de l'emploi territorial, etc.).

- Insérer dans l'espace adhérents de son site internet un lien vers le site internet de Défense mobilité[12].
- Répondre aux sollicitations de Défense mobilité en matière de témoignages ou de questions
- Transmettre à Défense mobilité les éléments visuels de sa charte graphique (logo) pour mise en ligne sur son site internet.
- Associer Défense mobilité aux salons et évènements de communication destinés aux candidats à l'emploi public territorial
- Présenter une fois par an aux agents de Défense mobilité l'emploi dans la fonction publique territoriale, les modes de recrutement et le rôle des CDG

Au titre de la recherche de l'adéquation profils proposés par Défense mobilité / compétences recherchées par les recruteurs territoriaux, à :

- Identifier avec Défense mobilité les métiers en tension, à enjeux ou à forte évolution de compétences sur lesquels pourraient se positionner les publics « cibles ».
- Identifier avec Défense mobilité les compétences associées à ces métiers et les formations permettant de les acquérir dès lors qu'un candidat accompagné par Défense mobilité ne dispose pas de compétences transposables.

Au titre de l'accès à l'emploi public des publics « cibles » accompagnés par Défense mobilité, à :

- La FNCDG veille à la déclinaison opérationnelle de cet accord de coopération, spécialement auprès des CDG Coordonnateurs dans le but d'une mise en œuvre aux niveaux régional et départemental entre les CDG et leurs antennes Défense mobilité « référentes ».

  Des accords régionaux et/ou départementaux peuvent le cas échéant être mis en place si des opportunités particulières sont identifiées et en cas de nécessité de mettre en place des modes opératoires spécifiques.
- Cette déclinaison doit permettre :
  - La communication aux antennes Défense mobilité « référentes » du recensement des besoins en compétences identifiés par les services de remplacement et missions temporaires des CDG, mais également dans le cadre des mises à disposition auprès des collectivités et établissements, en précisant les profils recherchés et les prérequis nécessaires (fiches de poste associées).
  - L'accès aux antennes Défense mobilité « référentes » des créations et vacances d'emplois pour lesquelles le CDG assure au profit d'une collectivité demandeuse une assistance au recrutement, en précisant les profils recherchés et les prérequis nécessaires (fiches de poste associées).
  - L'examen par les CDG de l'ensemble des candidatures transmises par les antennes Défense mobilité « référentes » suite aux communications précitées et, dans le cadre de leur mission d'assistance au recrutement, la transmission aux recruteurs des candidatures susceptibles de répondre à leurs besoins.

[12] www.defense-mobilite.fr

Il s'agit d'une obligation de « moyens » et non de « résultat », le recruteur restant bien évidemment souverain dans ses choix finaux.

Défense mobilité s'engage :

Au titre des actions de communication, à :

- Transmettre à la FNCDG l'ensemble des supports de communication (flyers, guides, visuels, éléments de langage, etc.) dont elle aura besoin pour honorer son engagement.
- Assurer la visibilité de la FNCDG et du Site Emploi Territorial (SET), sur son site Internet par la mise en ligne de son logo (donnant un accès direct à son site Internet et/ou de recrutement).
- Sur demande de la FNCDG, rédiger un contenu rédactionnel sous la forme de brèves mises en ligne sur son site internet lorsqu'une actualité entre les deux partenaires le justifiera.
- Transmettre le calendrier prévisionnel des évènementiels Défense mobilité (type forums emploi) en assurant une participation prioritaire et gratuite.
- Communiquer d'une manière générale sur le partenariat via les médias externes et internes « défense » en fonction des opportunités.
- Informer ses candidats sur l'existence des bourses d'emploi des CDG, des services de remplacement et missions temporaires des CDG, notamment en intégrant sur son site internet un lien vers le site de chaque CDG, l'adresse courriel de son service intérim et un lien vers le SET.

Au titre de l'adéquation profils proposés par Défense mobilité / compétences recherchées par les recruteurs territoriaux, à :

- Promouvoir auprès de ses candidats les métiers en tension ou à forte évolution de compétences qui auront conjointement et préalablement été identifiés par la FNCDG et Défense mobilité.
- Dès lors que le candidat ne dispose pas des compétences attendues pour se positionner sur ces métiers, financer une formation qui aura conjointement et préalablement été identifiée par la FNCDG et Défense mobilité, dans le respect du code de la commande publique, des règles d'éligibilité du candidat à une formation professionnelle et des plafonds de financement établis par catégorie d'ayant-droit par Défense mobilité.

Au titre de l'accès à l'emploi public des publics « cibles » accompagnés par Défense mobilité, à :

- Veiller à la déclinaison opérationnelle de cet accord de coopération entre chaque antenne Défense mobilité « référente » et son CDG de rattachement.
- Accuser réception des besoins en compétences localement transmis par les CDG à leur antenne Défense mobilité « référente » sous 72 heures.
- Présenter des profils dont le projet professionnel et les compétences correspondent aux besoins exprimés par les CDG ou de les informer en cas d'inexistence de profils adaptés.
- Assurer des opérations spécifiques de « sourcing » en fonction des besoins spécifiques exprimés en exclusivité auprès de Défense mobilité.
- Transmettre un résumé succinct des points caractéristiques de chaque candidature : compétences, projet professionnel, mobilité géographique, etc.
- Préparer individuellement chaque candidat invité à se présenter à un entretien de sélection.

- Permettre aux CDG de mener, en fonction des disponibilités respectives, des interventions au profit de Défense mobilité et de ses candidats pour présenter les opportunités d'emploi dans la fonction publique territoriale.

5.4. Evaluation des résultats

Un comité de pilotage « central », composé des représentants de Défense mobilité et de la FNCDG identifiés dans le paragraphe 5.2, aura lieu au moins une fois par an, pour dresser le bilan, faire un point de situation de l'exécution de l'accord, pour organiser de manière conjointe le règlement de toute difficulté ou dysfonctionnement apparu dans le cadre de sa mise en œuvre, et pour analyser les perspectives éventuelles d'évolution.

Des comités de pilotage « locaux » pourront être mis en place au niveau des CDG dans les zones où des accords ont ou auront été établis ou si des opportunités de collaboration sont identifiées. Ils se réuniront également une fois par an en amont du comité de pilotage « central ».

5.5. Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans, renouvelable sur décision expresse des représentants de Défense mobilité et des instances de la FNCDG.

5.6. Modalités de révision

Toute modification de l'accord implique la signature par les parties prenantes d'un avenant tandis que les mises à jour de l'annexe feront l'objet d'une entente préalable.

5.7. Modalités de résiliation

Le présent accord peut être résilié à tout moment, unilatéralement, par courrier présentant le(s) motif(s) de cette décision, sous préavis de 3 mois. La demande de résiliation fera l'objet d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

ARTICLE 6 - Indépendance et responsabilités

Les Parties sont indépendantes et aucune d'elles ne saurait contracter d'obligations pour le compte de l'autre.

Les Parties sont responsables de l'exécution de leurs activités respectives pour lesquelles elles déclarent être assurées et ne sauraient rechercher la responsabilité de l'une d'elles à ce titre.

ARTICLE 7 - Confidentialité

Défense mobilité s'engage à ne pas communiquer à des tiers, les informations, connaissances et procédés, induits par l'objet du partenariat et la mise en œuvre de la présente convention.

ARTICLE 8 - Politique de protection des données à caractère personnel

Les Parties sont responsables du respect des obligations qui leurs incombent au titre de la réglementation applicable en matière de protection des données à caractère personnel[13].

[13] Conformément au sens de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée (Informatique et libertés) et au règlement général sur la protection des données (Règlement 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel) notamment dans le respect du traitement des données du candidat.

Défense mobilité doit obtenir l'accord du candidat pour la transmission de son curriculum vitae.

Avec l'accord du CDG compétent et du recruteur ciblé, et conformément au règlement général sur la protection des données, des données personnelles des recruteurs peuvent être mises à disposition des conseillers Défense mobilité.

Pour exercer ses droits d'accès, de rectification, de limitation, d'opposition ou d'effacement de ces données, la FNCDG peut adresser un courriel ou un courrier postal précisant sa demande et l'identité de la personne concernée.

Les données relatives aux besoins en recrutement exprimés par les CDG seront diffusées à l'ensemble du réseau Défense mobilité.

Les données seront mises à jour annuellement et supprimées si elles ne sont pas utilisées pendant une durée de deux ans.

ARTICLE 9 - Loi applicable et litige

La loi applicable est la loi française. En cas de litige s'élevant en relation avec la validité, l'interprétation et/ou l'exécution de la présente convention, les parties s'obligent à une phase préliminaire de conciliation.

Faute d'être parvenu à un accord amiable dans un délai d'un mois à compter du jour où les parties à la convention se sont réunies ou auront tenté de se réunir par convocation dûment notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception pour régler à l'amiable leur litige, celui-ci sera porté par la partie la plus diligente, devant les juridictions de droit français compétentes.

Fait à Paris, en deux exemplaires originaux,

Le

Monsieur Michel HIRIART
Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la fonction publique territoriale

Madame Bénédicte LE DELEY
Directrice de Défense mobilité

ANNEXE

LISTE DES CORRESPONDANTS IDENTIFIES AU NIVEAU DES CDG ET DE LEURS ANTENNES DEFENSE MOBILITE « REFERENTES »

CDG	ADRESSES FONCTIONNELLES *A renseigner par la FNCDG*	CDG COORDONNATEURS *A renseigner par la FNCDG*	ANTENNES DEFENSE MOBILITE « REFERENTES »	ADRESSES FONCTIONNELLES	TRES FAIBLES FLUX DE MILITAIRES OU DE CONJOINTS DE MILITAIRES[14]	POLES DEFENSE MOBILITE DE RATTACHEMENT
CDG 01			LYON	ard-lyon.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD EST
CDG 02			CREIL	ard-creil.cmi.fct@def.gouv.fr	X	NORD EST
CDG 03			CLERMONT-FERRAND	ard-clermont.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD EST
CDG 04			MARSEILLE	ard-marseille.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD EST
CDG 05			MARSEILLE	ard-marseille.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD EST
CDG 06			DRAGUIGNAN	ard-draguignan.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD EST
CDG 07			LYON	ard-lyon.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD EST
CDG 08			MOURMELON	ard.mourmelon.cmi.fct@intradef.gouv.fr		NORD EST
CDG 09			TOULOUSE	ard-toulouse.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 10			MOURMELON	ard.mourmelon.cmi.fct@intradef.gouv.fr		NORD EST
CDG 11			TOULOUSE	ard-toulouse.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 12			MONTAUBAN	ard-montauban.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 13			MARSEILLE	ard-marseille.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD EST
CDG 14			CHERBOURG	ard-cherbourg.cmi.fct@def.gouv.fr	X	OUEST
CDG 15			CLERMONT-FERRAND	ard-clermont.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD EST
CDG 16			POITIERS	ard-poitiers.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 17			ROCHEFORT	ard-rochefort.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD OUEST

[14] Données indicatives qui seront confirmées ou infirmées par l'antenne Défense mobilité « référente » suite aux premiers échanges avec les CDG des départements concernés.

CDG 18			BOURGES	ard-bourges.cmi.fct@def.gouv.fr		OUEST
CDG 19			MONTAUBAN	ard-montauban.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 2A			MARSEILLE	ard-marseille.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD EST
CDG 2B			MARSEILLE	ard-marseille.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD EST
CDG 21			BESANCON	ard-dijon.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG 22			BREST/LORIENT	ard-brest.cmi.fct@def.gouv.fr	X	OUEST
CDG 23			MONTAUBAN	ard-montauban.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 24			BORDEAUX	ard-bordeaux.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 25			BESANCON	ard-besancon.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG 26			LYON	ard-valence.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD EST
CDG 27			EVREUX	ard-rennes.cmi.fct@def.gouv.fr		OUEST
CDG 28			ORLEANS	ard-orleans.cmi.fct@def.gouv.fr		OUEST
CDG 29			BREST/LORIENT	ard-brest.cmi.fct@def.gouv.fr		OUEST
CDG 30			NIMES	ard-nimes.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD OUEST
CDG 31			TOULOUSE	ard-toulouse.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD OUEST
CDG 32			TOULOUSE	ard-toulouse.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 33			BORDEAUX	ard-bordeaux.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD OUEST
CDG 34			NIMES	ard-nimes.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD OUEST
CDG 35			RENNES	ard-rennes.cmi.fct@def.gouv.fr		OUEST
CDG 36			BOURGES	ard-bourges.cmi.fct@def.gouv.fr		OUEST
CDG 37			TOURS	ard-tours.cmi.fct@def.gouv.fr		OUEST
CDG 38			GRENOBLE	ard-grenoble.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD EST
CDG 39			BESANCON	ard-besancon.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST

CDG 40			BORDEAUX	ard-bordeaux.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 41			TOURS	ard-tours.cmi.fct@def.gouv.fr	X	OUEST
CDG 42			LYON	ard-lyon.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD EST
CDG 43			CLERMONT-FERRAND	ard-clermont.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD EST
CDG 44			ANGERS	ard-nantes.cmi.fct@def.gouv.fr		OUEST
CDG 45			ORLEANS	ard-orleans.cmi.fct@def.gouv.fr		OUEST
CDG 46			MONTAUBAN	ard-montauban.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 47			MONTAUBAN	ard-montauban.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 48			NIMES	ard-nimes.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 49			ANGERS	ard-angers.cmi.fct@def.gouv.fr	X	OUEST
CDG 50			CHERBOURG	ard-cherbourg.cmi.fct@def.gouv.fr		OUEST
CDG 51			MOURMELON	ard-mourmelon.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG 52			MOURMELON	ard-mourmelon.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG 53			ANGERS	ard-angers.cmi.fct@def.gouv.fr	X	OUEST
CDG 54			NANCY	ard-nancy.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG 55			NANCY	ard-nancy.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG 56			VANNES	ard-vannes.cmi.fct@def.gouv.fr		OUEST
CDG 57			METZ	ard-metz.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG 58			BESANCON	ard-dijon.cmi.fct@def.gouv.fr	X	NORD EST
CDG 59			LILLE	ard-lille.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG 60			CREIL	ard-creil.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG 61			CHERBOURG	ard-cherbourg.cmi.fct@def.gouv.fr	X	OUEST
CDG 62			LILLE	ard-lille.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST

CDG 63			CLERMONT-FERRAND	ard-clermont.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD EST
CDG 64			PAU	ard-pau-mdm-bayonne-tarbes.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD OUEST
CDG 65			PAU	ard-pau-mdm-bayonne-tarbes.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 66			TOULOUSE	ard-toulouse.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 67			STRASBOURG	ard-strasbourg.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG 68			MEYENHEIM	ard-meyenheim.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG 69			LYON	ard-lyon.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD EST
CDG 70			BESANCON	ard-luxeuil.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG 71			BESANCON	ard-dijon.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG 72			ANGERS	ard-angers.cmi.fct@def.gouv.fr	X	OUEST
CDG 73			GRENOBLE	ard-chambery.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD EST
CDG 74			GRENOBLE	ard-annecy.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD EST
CDG 76			EVREUX	ard-rennes.cmi.fct@def.gouv.fr	X	OUEST
CDG 77			PARIS VINCENNES	ard-montlhery.cmi.fct@def.gouv.fr		ILE-DE-FRANCE
CDG 79			POITIERS	ard-poitiers.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 80			CREIL	ard-creil.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG 81			TOULOUSE	ard-toulouse.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST
CDG 82			MONTAUBAN	ard-montauban.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD OUEST
CDG 83			TOULON	ard-toulon.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD EST
CDG 84			ISTRES	ard-istres.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD EST
CDG 85			ANGERS	ard-angers.cmi.fct@def.gouv.fr	X	OUEST
CDG 86			POITIERS	ard-poitiers.cmi.fct@def.gouv.fr		SUD OUEST
CDG 87			MONTAUBAN	ard-montauban.cmi.fct@def.gouv.fr	X	SUD OUEST

CDG 88			NANCY	ard-nancy.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG 89			BESANCON	ard-dijon.cmi.fct@def.gouv.fr	X	NORD EST
CDG 90			BESANCON	ard-belfort.cmi.fct@def.gouv.fr		NORD EST
CDG GRANDE COURONNE 95 91 78			VERSAILLES	ard-versailles.cmi.fct@def.gouv.fr		ILE-DE-FRANCE
CDG PETITE COURONNE 93 94 92			PARIS VINCENNES	ard-paris.cmi.fct@def.gouv.fr		ILE-DE-FRANCE
CDG GUADELOUPE			ANTILLES	ard-antilles.cmi.fct@def.gouv.fr		ILE-DE-FRANCE
CDG GUYANE			GUYANE	ard-guyane.cmi.fct@def.gouv.fr		ILE-DE-FRANCE
CDG LA REUNION			LA REUNION	ard-la-reunion.cmi.fct@def.gouv.fr		ILE-DE-FRANCE
CDG MARTINIQUE			ANTILLES	ard-antilles.cmi.fct@def.gouv.fr		ILE-DE-FRANCE
CDG MAYOTTE			LA REUNION	ard-la-reunion.cmi.fct@def.gouv.fr		ILE-DE-FRANCE
CDG POLYNESIE			POLYNESIE	ard-polynesie.cmi.fct@def.gouv.fr		ILE-DE-FRANCE