EVOLUTION INSTITUTIONNELLE DE LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

PROJET D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

Scénario n°1 : la transformation de la seule FNCDG en établissement public national avec le transfert de la compensation concours

PROJET

PRÉSENTATION GÉNÉRALE	Transformation de la FNCDG en établissement public national : création du centre national de coordination des CDG Etablissement public administratif restreint par le principe de spécialité
CONDITIONS DE CRÉATION	Un établissement public national ne peut être créé que par la loi Le code général de la fonction publique devra être modifié pour prévoir cette création Dès lors que cet établissement créé une dépense obligatoire (mais non supplémentaire au regard du financement actuel d'une structure nationale associative) pour les collectivités (cotisation obligatoire des CDG à l'établissement), la création ne pourra être qu'à l'initiative du Gouvernement dans le cadre d'un article d'un projet de loi ou d'un amendement gouvernemental dans un projet ou une proposition de loi Le Ministre de la transformation et de la fonction publiques envisage le dépôt d'un projet de loi modifiant le code général de la fonction publique en 2024 notamment pour introduire le fonds de prévention de l'usure professionnelle et d'autres axes de réforme de la fonction publique (réflexions en cours APR et FP+). Ce projet de loi pourrait constituer un vecteur législatif à la création de l'établissement public national. Mais un autre vecteur pourrait être prévu. Certaines dispositions relatives à l'établissement seraient inscrites dans la loi (création, missions, définition des instances de gouvernance, contrôle de légalité et contrôle financier). Les dispositions concernant le fonctionnement et l'organisation de l'établissement relèveraient d'un décret d'application. L'installation de l'établissement pourrait intervenir au plus tard au début du prochain mandat.

PROJET

ENGAGEMENTS DE LA FNCDG	Principes devant être garantis : 1. La non-remise en cause de la libre administration des Centres de gestion et de leur autonomie financière : Le centre national et les CDG n'auront ni le même champ de compétences, ni le même champ territorial Les CDG demeureront libres et autonomes (article 72 de la Constitution), le Centre national n'aura pas vocation à se substituer aux conseils d'administration des Centres qui définiront leur politique et leur taux de cotisation et de contribution dans la limite des plafonds légaux et leurs modalités de conventionnement avec les collectivités La coordination d'un ensemble d'établissements publics par un autre de même nature méconnaît le principe constitutionnel d'égalité posé par l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen. Aucune rupture d'égalité n'est possible entre établissements publics de même nature à savoir « *entrant dans une même catégorie, dont l'activité a le même caractère, exerçant territorialement sous la même tutelle administrative et ayant une spécialité analogue* ». 2. Des attributions encadrées par la loi et ne pouvant se substituer au rôle propre des Centres de gestion (aucun transfert de compétences des CDG vers cet établissement) 3. Un budget nécessaire au fonctionnement du centre national de coordination des CDG et maîtrisé qui se substituerait au financement actuel de la FNCDG 4. Des relations avec l'Etat qui seraient limitées, comme pour toute structure publique, aux contrôles juridiques et financiers (contrôle de légalité, Cour des comptes, agent comptable) sans autorité de tutelle (à l'instar du CNFPT et de ce qui était prévu pour le centre national de coordination des CDG prévu dans le projet de loi en 2006)

PROJET

	5. Un établissement dont la gouvernance ne devrait pas être paritaire, à l'instar de celle des CDG 6. Un projet qui devra correspondre aux attentes des CDG et au cadre défini collectivement 7. Une représentation de l'ensemble des CDG métropolitains et ultra-marins tenant compte des spécificités locales **Le projet de création de l'établissement devra respecter ces principes préalablement définis. A contrario, comme ce fut le cas lors de l'examen du projet de loi en 2006/2007 ou du projet d'établissement public prévu par le rapport DE BELENET/SAVATIER, la FNCDG œuvrera pour le maintien de l'existant** (en 2007, lobby auprès de l'Assemblée Nationale en faveur du statu quo suite à l'adoption par le Sénat d'un projet d'un CDG parmi les 96 devenu centre national).
ENJEUX DE LA CRÉATION	Une FNCDG transformée en établissement public répondrait à la nécessité relevée par l'IGA et l'IGF mais aussi dans le rapport DE BELENET/SAVATIER de renforcer et d'organiser la coordination nationale des CDG. Cette transformation ouvrirait de nouvelles possibilités concrètes pour : - Sécuriser et pérenniser l'exercice des missions de la FNCDG qui, devenue établissement public national, renforcerait la place et le rôle des Centres de Gestion dans le paysage institutionnel en les mettant à l'abri de tentations de réforme prônant, par exemple, leur régionalisation… - Accompagner, à la demande des CDG et lorsque cela est nécessaire, l'homogénéité des niveaux de prestations et renforcer l'expertise sur tout le territoire national

PROJET

	- Assurer, au niveau national, la diffusion et la communication d'informations pour pallier le déficit d'information des agents et même, parfois, sur certains sujets très techniques, des employeurs territoriaux - Participer à l'articulation des missions des CDG avec celles des acteurs institutionnels - Continuer à mettre en œuvre des projets structurants d'envergure nationale (portail d'inscription aux concours, observatoire national de gestion des ressources humaines territoriales, accords collectifs…)
INSTANCES DIRIGEANTES	Actuellement, le conseil d'administration de la FNCDG est composé de 40 membres, représentant des CDG de l'ensemble des régions métropolitaines et ultra-marines. Le CA de l'établissement national pourrait être composé de la même manière, à savoir 40 représentants des CDG. Toutefois, le nombre de représentants du CA relèvera non pas de la loi mais du décret En 2006, dans le projet de loi qui prévoyait la création d'un établissement public national de coordination des CDG, il était envisagé un conseil d'administration composé de représentants des centres de gestion, (pas uniquement des présidents mais également des administrateurs des CDG) élus par les présidents des Centres de gestion. Le conseil d'administration aurait quant à lui élu en son sein, son président et deux vice-présidents. Ce mode d'organisation et d'élection est analogue à celui actuellement défini dans les statuts de la FNCDG.

PROJET

MISSIONS DE CET ÉTABLISSEMENT	Missions relevant déjà pour tout ou partie de la FNCDG : - La représentation des CDG auprès des pouvoirs publics et la coordination avec tous les partenaires institutionnels - La communication sur le rôle des CDG et leurs actions - La coordination des CDG avec l'apport d'une assistance juridique et technique en collaboration notamment avec l'ANDCDG - La contribution à l'évolution du statut de la fonction publique - La promotion de la FPT - L'organisation de la conférence nationale de l'emploi territorial - L'information sur le droit de la fonction publique, dans le sens des productions actuelles (ex : magazine, guide du maire employeur…), en collaboration notamment avec l'ANDCDG - A la demande des CDG, l'accompagnement dans la définition, la mise en œuvre, le suivi et la révision des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation (à la demande des Centres de Gestion, à l'exception du bilan des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation) - La présentation nationale des rapports d'activité des médiateurs, des référents déontologues, et d'un rapport égalité femmes/hommes au Conseil d'Etat, au CSFPT, au Parlement, au Gouvernement - La compétence pour négocier avec les organisations syndicales représentatives des accords à un niveau national en partenariat avec les autres membres de la coordination des employeurs territoriaux

PROJET

	- La coordination de l'organisation des concours de la fonction publique territoriale et le pilotage de la plateforme nationale d'inscription - A la demande des CDG, l'appui dans la réalisation de certains projets des CDG (appui à l'élaboration de cahier des charges en matière d'assurance statutaire, de PSC, de groupements de commandes pour le vote électronique par exemple…) - La diffusion, au niveau national, des créations et vacances d'emploi, la gestion de la bourse nationale de l'emploi (Site Emploi Territorial) et le pilotage de Choisir le Service Public Nouvelles compétences : - Le suivi statistique des FMPE et des inaptes - Le pilotage de l'Observatoire national de la gestion des ressources humaines territoriales - L'accompagnement des CDG dans la mise en œuvre d'accords collectifs au niveau départemental ou supra-départemental, …), à la demande des CDG et en collaboration notamment avec l'ANDCDG - L'accompagnement dans la mise en œuvre ou le développement des missions (référentiels, fonds de solidarité, accompagnement à la transition numérique…) - La répartition des compensations financières versées par le CNFPT au titre des concours transférés et par la Sécurité Civile au titre des concours de Sapeurs-Pompiers)
RESSOURCES HUMAINES	Organigramme 2023 de la FNCDG (7 postes ouverts, 5 pourvus) - Un directeur - Un responsable des affaires juridiques

PROJET

	- Deux juristes/chargés de mission - Un chargé de communication - Une gestionnaire comptable - Une assistante de direction. Organigramme 2024 de la FNCDG (7 postes ouverts) A périmètre constant, l'établissement public emploierait 9 ETP, sous statut de droit public. Il convient de tenir compte des missions exercées mais qui pourraient être renforcées dans le cadre de cette évolution de statut mais également les nouvelles compétences proposées *(cf missions ci-dessus).* Ainsi, un agent serait en charge du reversement des compensations et un autre renforcerait l'équipe des chargés de mission. L'organigramme de l'établissement public serait le suivant : - Deux agents pour assurer la direction et l'encadrement de service (catégorie A ou A+) - Un chargé de communication (catégorie A) - Trois chargés de mission pour l'exercice des compétences suivantes : coordination des CDG, représentation auprès des pouvoirs publics, contribution à l'évolution de la FPT, promotion de la FPT, organisation de la CNET, appui dans l'élaboration des schémas de coordination, présentation des rapports (MPO, déontologues, égalité femmes/hommes) aux pouvoirs publics, négociation collective, accompagnement dans la réalisation de certains projets des CDG, organisation des concours) (catégorie A) - Un directeur administratif et financier (catégorie A) - Un gestionnaire comptable, budgétaire et en charge des marchés publics (catégorie B) - Un gestionnaire administratif (catégorie B). L'établissement emploierait ainsi 9 agents ETP en propre et pourrait bénéficier de l'expertise de l'ANDCDG mais également d'agents des CDG. **Cela représenterait une évolution de 2 agents ETP (sur des missions de comptabilité et de chargé de mission pour un coût estimé à 100 000 €).**

PROJET

EVOLUTION INSTITUTIONNELLE DE LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

PROJET D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

Scénario n°2 : la transformation de la seule FNCDG en établissement public national sans le transfert de la compensation concours

PROJET

PRÉSENTATION GÉNÉRALE	Transformation de la FNCDG en établissement public national : création du centre national de coordination des CDG Etablissement public administratif restreint par le principe de spécialité
CONDITIONS DE CRÉATION	Un établissement public national ne peut être créé que par la loi Le code général de la fonction publique devra être modifié pour prévoir cette création Dès lors que cet établissement créé une dépense obligatoire (mais non supplémentaire au regard du financement actuel d'une structure nationale associative) pour les collectivités (cotisation obligatoire des CDG à l'établissement), la création ne pourra être qu'à l'initiative du Gouvernement dans le cadre d'un article d'un projet de loi ou d'un amendement gouvernemental dans un projet ou une proposition de loi Le Ministre de la transformation et de la fonction publiques envisage le dépôt d'un projet de loi modifiant le code général de la fonction publique en 2024 notamment pour introduire le fonds de prévention de l'usure professionnelle et d'autres axes de réforme de la fonction publique (réflexions en cours APR et FP+). Ce projet de loi pourrait constituer un vecteur législatif à la création de l'établissement public national. Mais un autre vecteur pourrait être prévu. Certaines dispositions relatives à l'établissement seraient inscrites dans la loi (création, missions, définition des instances de gouvernance, contrôle de légalité et contrôle financier). Les dispositions concernant le fonctionnement et l'organisation de l'établissement relèveraient d'un décret d'application. L'installation de l'établissement pourrait intervenir au plus tard au début du prochain mandat.

PROJET

ENGAGEMENTS DE LA FNCDG	Principes devant être garantis : 1. La non-remise en cause de la libre administration des Centres de gestion et de leur autonomie financière : Le centre national et les CDG n'auront ni le même champ de compétences, ni le même champ territorial Les CDG demeureront libres et autonomes (article 72 de la Constitution), le Centre national n'aura pas vocation à se substituer aux conseils d'administration des Centres qui définiront leur politique et leur taux de cotisation et de contribution dans la limite des plafonds légaux et leurs modalités de conventionnement avec les collectivités La coordination d'un ensemble d'établissements publics par un autre de même nature méconnaît le principe constitutionnel d'égalité posé par l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen. Aucune rupture d'égalité n'est possible entre établissements publics de même nature à savoir « *entrant dans une même catégorie, dont l'activité a le même caractère, exerçant territorialement sous la même tutelle administrative et ayant une spécialité analogue* ». 2. Des attributions encadrées par la loi et ne pouvant se substituer au rôle propre des Centres de gestion (aucun transfert de compétences des CDG vers cet établissement) 3. Un budget nécessaire au fonctionnement du centre national de coordination des CDG et maîtrisé qui se substituerait au financement actuel de la FNCDG 4. Des relations avec l'Etat qui seraient limitées, comme pour toute structure publique, aux contrôles juridiques et financiers (contrôle de légalité, Cour des comptes, agent comptable) sans autorité de tutelle (à l'instar du CNFPT et de ce qui était prévu pour le centre national de coordination des CDG prévu dans le projet de loi en 2006) 5. Un établissement dont la gouvernance ne devrait pas être paritaire, à l'instar de celle des CDG

PROJET

	6. Un projet qui devra correspondre aux attentes des CDG et au cadre défini collectivement 7. Une représentation de l'ensemble des CDG métropolitains et ultra-marins tenant compte des spécificités locales **Le projet de création de l'établissement devra respecter ces principes préalablement définis. A contrario, comme ce fut le cas lors de l'examen du projet de loi en 2006/2007 ou du projet d'établissement public prévu par le rapport DE BELENET/SAVATIER, la FNCDG œuvrera pour le maintien de l'existant** (en 2007, lobby auprès de l'Assemblée Nationale en faveur du statu quo suite à l'adoption par le Sénat d'un projet d'un CDG parmi les 96 devenu centre national).
ENJEUX DE LA CRÉATION	Une FNCDG transformée en établissement public répondrait à la nécessité relevée par l'IGA et l'IGF mais aussi dans le rapport DE BELENET/SAVATIER de renforcer et d'organiser la coordination nationale des CDG. Cette transformation ouvrirait de nouvelles possibilités concrètes pour : - Sécuriser et pérenniser l'exercice des missions de la FNCDG qui, devenue établissement public national, renforcerait la place et le rôle des Centres de Gestion dans le paysage institutionnel en les mettant à l'abri de tentations de réforme prônant, par exemple, leur régionalisation… - Accompagner, à la demande des CDG et lorsque cela est nécessaire, l'homogénéité des niveaux de prestations et renforcer l'expertise sur tout le territoire national - Assurer, au niveau national, la diffusion et la communication d'informations pour pallier le déficit d'information des agents et même, parfois, sur certains sujets très techniques, des employeurs territoriaux

PROJET

	- Participer à l'articulation des missions des CDG avec celles des acteurs institutionnels - Continuer à mettre en œuvre des projets structurants d'envergure nationale (portail d'inscription aux concours, observatoire national de gestion des ressources humaines territoriales, accords collectifs…)
INSTANCES DIRIGEANTES	Actuellement, le conseil d'administration de la FNCDG est composé de 40 membres, représentant des CDG de l'ensemble des régions métropolitaines et ultra-marines. Le CA de l'établissement national pourrait être composé de la même manière, à savoir 40 représentants des CDG. Toutefois, le nombre de représentants du CA relèvera non pas de la loi mais du décret En 2006, dans le projet de loi qui prévoyait la création d'un établissement public national de coordination des CDG, il était envisagé un conseil d'administration composé de représentants des centres de gestion, (pas uniquement des présidents mais également des administrateurs des CDG) élus par les présidents des Centres de gestion. Le conseil d'administration aurait quant à lui élu en son sein, son président et deux vice-présidents. Ce mode d'organisation et d'élection est analogue à celui actuellement défini dans les statuts de la FNCDG.

PROJET

MISSIONS DE CET ÉTABLISSEMENT	Missions relevant déjà pour tout ou partie de la FNCDG : - La représentation des CDG auprès des pouvoirs publics et la coordination avec tous les partenaires institutionnels - La communication sur le rôle des CDG et leurs actions - La coordination des CDG avec l'apport d'une assistance juridique et technique en collaboration notamment avec l'ANDCDG - La contribution à l'évolution du statut de la fonction publique - La promotion de la FPT - L'organisation de la conférence nationale de l'emploi territorial - L'information sur le droit de la fonction publique, dans le sens des productions actuelles (ex : magazine, guide du maire employeur…), en collaboration notamment avec l'ANDCDG - A la demande des CDG, l'accompagnement dans la définition, la mise en œuvre, le suivi et la révision des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation (à la demande des Centres de Gestion, à l'exception du bilan des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation) - La présentation nationale des rapports d'activité des médiateurs, des référents déontologues, et d'un rapport égalité femmes/hommes au Conseil d'Etat, au CSFPT, au Parlement, au Gouvernement - La compétence pour négocier avec les organisations syndicales représentatives des accords à un niveau national en partenariat avec les autres membres de la coordination des employeurs territoriaux

PROJET

	- La coordination de l'organisation des concours de la fonction publique territoriale et le pilotage de la plateforme nationale d'inscription - A la demande des CDG, l'appui dans la réalisation de certains projets des CDG (appui à l'élaboration de cahier des charges en matière d'assurance statutaire, de PSC, de groupements de commandes pour le vote électronique par exemple…) - La diffusion, au niveau national, des créations et vacances d'emploi, la gestion de la bourse nationale de l'emploi (Site Emploi Territorial) et le pilotage de Choisir le Service Public Nouvelles compétences : - Le suivi statistique des FMPE et des inaptes - Le pilotage de l'Observatoire national de la gestion des ressources humaines territoriales - L'accompagnement des CDG dans la mise en œuvre d'accords collectifs au niveau départemental ou supra-départemental, …), à la demande des CDG et en collaboration notamment avec l'ANDCDG - L'accompagnement dans la mise en œuvre ou le développement des missions (référentiels, fonds de solidarité, accompagnement à la transition numérique…)
RESSOURCES HUMAINES	Organigramme 2023 de la FNCDG (7 postes ouverts, 5 pourvus) - Un directeur - Un responsable des affaires juridiques - Deux juristes/chargés de mission - Un chargé de communication - Une gestionnaire comptable - Une assistante de direction.

PROJET

	Organigramme 2024 de la FNCDG (7 postes ouverts) A périmètre constant, l'établissement public emploierait 8 ETP, sous statut de droit public. Il convient de tenir compte des missions exercées mais qui pourraient être renforcées dans le cadre de cette évolution de statut mais également les nouvelles compétences proposées *(cf missions ci-dessus).* Ainsi, un agent renforcerait l'équipe des chargés de mission. L'organigramme de l'établissement public serait le suivant : - Deux agents pour assurer la direction et l'encadrement de service (catégorie A ou A+) - Un chargé de communication (catégorie A) - Trois chargés de mission pour l'exercice des compétences suivantes : coordination des CDG, représentation auprès des pouvoirs publics, contribution à l'évolution de la FPT, promotion de la FPT, organisation de la CNET, appui dans l'élaboration des schémas de coordination, présentation des rapports (MPO, déontologues, égalité femmes/hommes) aux pouvoirs publics, négociation collective, accompagnement dans la réalisation de certains projets des CDG, organisation des concours) (catégorie A) - Un directeur administratif et financier (catégorie A) - Un gestionnaire administratif (catégorie B). L'établissement emploierait ainsi 8 agents ETP en propre et pourrait bénéficier de l'expertise de l'ANDCDG mais également d'agents des CDG. **Cela représenterait une évolution de 1 agent ETP (sur des missions de chargé de mission pour un coût estimé à 55 000 €).**

PROJET

EVOLUTION INSTITUTIONNELLE DE LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

PROJET D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

Scénario n°3 : la transformation de la FNCDG et du GIP en établissement public national avec le transfert de la compensation concours

PROJET

PRÉSENTATION GÉNÉRALE	Transformation de la FNCDG et du GIP en établissement public national : création du centre national de coordination des CDG Etablissement public administratif restreint par le principe de spécialité
CONDITIONS DE CRÉATION	Un établissement public national ne peut être créé que par la loi Le code général de la fonction publique devra être modifié pour prévoir cette création Dès lors que cet établissement créé une dépense obligatoire (mais non supplémentaire au regard du financement actuel d'une structure nationale associative) pour les collectivités (cotisation obligatoire des CDG à l'établissement), la création ne pourra être qu'à l'initiative du Gouvernement dans le cadre d'un article d'un projet de loi ou d'un amendement gouvernemental dans un projet ou une proposition de loi Le Ministre de la transformation et de la fonction publiques envisage le dépôt d'un projet de loi modifiant le code général de la fonction publique en 2024 notamment pour introduire le fonds de prévention de l'usure professionnelle et d'autres axes de réforme de la fonction publique (réflexions en cours APR et FP+). Ce projet de loi pourrait constituer un vecteur législatif à la création de l'établissement public national. Mais un autre vecteur pourrait être prévu. Certaines dispositions relatives à l'établissement seraient inscrites dans la loi (création, missions, définition des instances de gouvernance, contrôle de légalité et contrôle financier). Les dispositions concernant le fonctionnement et l'organisation de l'établissement relèveraient d'un décret d'application. L'installation de l'établissement pourrait intervenir au plus tard au début du prochain mandat.

PROJET

ENGAGEMENTS DE LA FNCDG	Principes devant être garantis : 1. La non-remise en cause de la libre administration des Centres de gestion et de leur autonomie financière : Le centre national et les CDG n'auront ni le même champ de compétences, ni le même champ territorial Les CDG demeureront libres et autonomes (article 72 de la Constitution), le Centre national n'aura pas vocation à se substituer aux conseils d'administration des Centres qui définiront leur politique et leur taux de cotisation et de contribution dans la limite des plafonds légaux et leurs modalités de conventionnement avec les collectivités La coordination d'un ensemble d'établissements publics par un autre de même nature méconnaît le principe constitutionnel d'égalité posé par l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen. Aucune rupture d'égalité n'est possible entre établissements publics de même nature à savoir « *entrant dans une même catégorie, dont l'activité a le même caractère, exerçant territorialement sous la même tutelle administrative et ayant une spécialité analogue* ». 2. Des attributions encadrées par la loi et ne pouvant se substituer au rôle propre des Centres de gestion (aucun transfert de compétences des CDG vers cet établissement) 3. Un budget nécessaire au fonctionnement du centre national de coordination des CDG et maîtrisé (mutualisation de moyens et économies d'échelles), qui se substituerait au financement actuel de la FNCDG et du GIP 4. Des relations avec l'Etat qui seraient limitées, comme pour toute structure publique, aux contrôles juridiques et financiers (contrôle de légalité, Cour des comptes, agent comptable) sans autorité de tutelle (à l'instar du CNFPT et de ce qui était prévu pour le centre national de coordination des CDG prévu dans le projet de loi en 2006)

PROJET

	5. Un établissement dont la gouvernance ne devrait pas être paritaire, à l'instar de celle des CDG 6. Un projet qui devra correspondre aux attentes des CDG et au cadre défini collectivement 7. Une représentation de l'ensemble des CDG métropolitains et ultra-marins tenant compte des spécificités locales **Le projet de création de l'établissement devra respecter ces principes préalablement définis. A contrario, comme ce fut le cas lors de l'examen du projet de loi en 2006/2007 ou du projet d'établissement public prévu par le rapport DE BELENET/SAVATIER, la FNCDG œuvrera pour le maintien de l'existant** (en 2007, lobby auprès de l'Assemblée Nationale en faveur du statu quo suite à l'adoption par le Sénat d'un projet d'un CDG parmi les 96 devenu centre national).
ENJEUX DE LA CRÉATION	Une FNCDG transformée en établissement public répondrait à la nécessité relevée par l'IGA et l'IGF mais aussi dans le rapport DE BELENET/SAVATIER de renforcer et d'organiser la coordination nationale des CDG. Cette transformation ouvrirait de nouvelles possibilités concrètes pour : - Sécuriser et pérenniser l'exercice des missions de la FNCDG qui, devenue établissement public national, renforcerait la place et le rôle des Centres de Gestion dans le paysage institutionnel en les mettant à l'abri de tentations de réforme prônant, par exemple, leur régionalisation… - Accompagner, à la demande des CDG et lorsque cela est nécessaire, l'homogénéité des niveaux de prestations et renforcer l'expertise sur tout le territoire national

PROJET

	- Assurer, au niveau national, la diffusion et la communication d'informations pour pallier le déficit d'information des agents et même, parfois, sur certains sujets très techniques, des employeurs territoriaux - Participer à l'articulation des missions des CDG avec celles des acteurs institutionnels - Continuer à mettre en œuvre des projets structurants d'envergure nationale (portail d'inscription aux concours, observatoire national de gestion des ressources humaines territoriales, accords collectifs…)
INSTANCES DIRIGEANTES	Actuellement, le conseil d'administration de la FNCDG est composé de 40 membres, représentant des CDG de l'ensemble des régions métropolitaines et ultra-marines. Le CA de l'établissement national pourrait être composé de la même manière, à savoir 40 représentants des CDG. Toutefois, le nombre de représentants du CA relèvera non pas de la loi mais du décret En 2006, dans le projet de loi qui prévoyait la création d'un établissement public national de coordination des CDG, il était envisagé un conseil d'administration composé de représentants des centres de gestion, (pas uniquement des présidents mais également des administrateurs des CDG) élus par les présidents des Centres de gestion. Le conseil d'administration aurait quant à lui élu en son sein, son président et deux vice-présidents. Ce mode d'organisation et d'élection est analogue à celui actuellement défini dans les statuts de la FNCDG.

PROJET

MISSIONS DE CET ÉTABLISSEMENT	Missions relevant déjà pour tout ou partie de la FNCDG ou du GIP : - La représentation des CDG auprès des pouvoirs publics et la coordination avec tous les partenaires institutionnels - La communication sur le rôle des CDG et leurs actions - La coordination des CDG avec l'apport d'une assistance juridique et technique en collaboration notamment avec l'ANDCDG - La contribution à l'évolution du statut de la fonction publique - La promotion de la FPT - L'organisation de la conférence nationale de l'emploi territorial - L'information sur le droit de la fonction publique, dans le sens des productions actuelles (ex : magazine, guide du maire employeur…), en collaboration notamment avec l'ANDCDG - A la demande des CDG, l'accompagnement dans la définition, la mise en œuvre, le suivi et la révision des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation (à la demande des Centres de Gestion, à l'exception du bilan des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation) - La présentation nationale des rapports d'activité des médiateurs, des référents déontologues, et d'un rapport égalité femmes/hommes au Conseil d'Etat, au CSFPT, au Parlement, au Gouvernement - La compétence pour négocier avec les organisations syndicales représentatives des accords à un niveau national en partenariat avec les autres membres de la coordination des employeurs territoriaux

PROJET

	- La coordination de l'organisation des concours de la fonction publique territoriale et la gestion de la plateforme nationale d'inscription - La mutualisation, l'harmonisation et la rationalisation des outils applicatifs utilisés par les CDG - A la demande des CDG, l'appui dans la réalisation de certains projets des CDG (appui à l'élaboration de cahier des charges en matière d'assurance statutaire, de PSC, de groupements de commandes pour le vote électronique par exemple…) - La diffusion, au niveau national, des créations et vacances d'emploi, la gestion de la bourse nationale de l'emploi (Site Emploi Territorial) et le pilotage de Choisir le Service Public Nouvelles compétences : - Le suivi statistique des FMPE et des inaptes - La gestion de l'Observatoire national de la gestion des ressources humaines territoriales - L'accompagnement des CDG dans la mise en œuvre d'accords collectifs au niveau départemental ou supra-départemental, …), à la demande des CDG et en collaboration notamment avec l'ANDCDG - L'accompagnement dans la mise en œuvre ou le développement des missions (référentiels, fonds de solidarité, accompagnement à la transition numérique…) - La répartition des compensations financières versées par le CNFPT au titre des concours transférés et par la Sécurité Civile au titre des concours de Sapeurs-Pompiers)

PROJET

RESSOURCES HUMAINES	Organigramme 2023 de la FNCDG (7 postes ouverts, 5 pourvus) - Un directeur - Un responsable des affaires juridiques - Deux juristes/chargés de mission - Un chargé de communication - Une gestionnaire comptable - Une assistante de direction. Organigramme 2023 du GIP (2 postes en propre, 6,65 ETP) - Un secrétaire général DSI - Un responsable de la gestion administrative, financière et budgétaire - Un directeur technique (0,8 ETP) - Deux directeurs de projet (1,5 ETP) - Six chefs de projet (3,65 ETP) - Un chef de projet en charge de la communication (0,5 ETP). Organigramme 2024 de la FNCDG (7 postes ouverts) Organigramme 2024 du GIP (8,65 ETP + … ETP pour la gestion de l'observatoire national de gestion des ressources humaines territoriales) A périmètre constant, l'établissement public emploierait environ 16 ETP, sous statut de droit public. Il convient de tenir compte des missions exercées mais qui pourraient être renforcées dans le cadre de cette évolution de statut mais également les nouvelles compétences proposées *(cf missions ci-dessus)*
	Organigramme de l'établissement public national : 21 ETP
	Pour la direction et les fonctions support : Nombre d'agents relevant déjà de la FNCDG et du GIP 6 et 1 nouveau recrutement *(cf missions et avec une mutualisation sur la communication et la comptabilité)* Pour l'exercice des missions relevant actuellement de la FNCDG : Nombre d'agents relevant déjà de la FNCDG 3 et 1 recrutement envisagé *(avec des agents sur les fonctions support qui interviendraient aussi sur des missions juridiques)*

PROJET

	Pour les fonctions relevant actuellement du GIP : Nombre d'agents 10 avec 3 recrutements envisagés (pour la gestion notamment de l'observatoire) L'organigramme de l'établissement public serait le suivant : - Trois agents pour assurer la direction (catégorie A ou A+) - Un chargé de communication (catégorie A) - Quatre chargés de mission pour l'exercice des compétences suivantes : coordination des CDG, représentation auprès des pouvoirs publics, contribution à l'évolution de la FPT, promotion de la FPT, organisation de la CNET, appui dans l'élaboration des schémas de coordination, présentation des rapports (MPO, déontologues, égalité femmes/hommes) aux pouvoirs publics, négociation collective, accompagnement dans la réalisation de certains projets des CDG, organisation des concours) (catégorie A) - Un directeur administratif et financier (catégorie A) - Un gestionnaire comptable, budgétaire et en charge des marchés publics (catégorie B) - Trois statisticiens pour la coordination de l'observatoire national de la gestion des ressources humaines territoriales (catégorie A) - 7 chefs de projet informatiques (catégorie A) - Un gestionnaire administratif (catégorie B). L'établissement emploierait 21 agents ETP et pourrait bénéficier de l'expertise de l'ANDCDG mais également d'agents des CDG. **Cela représenterait une évolution de 5 agents ETP (2 sur des missions de comptabilité et de chargé de mission, c'est-à-dire missions relevant plutôt de la FNCDG actuellement et 3 pour la gestion de projets relevant du GIP comme l'observatoire national de la gestion des ressources humaines territoriales pour un coût estimé à 300 000 €).**

PROJET

EVOLUTION INSTITUTIONNELLE DE LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

PROJET D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

Scénario n°4 : la transformation de la FNCDG et du GIP en établissement public national sans transfert de la compensation concours

PROJET

PRÉSENTATION GÉNÉRALE	Transformation de la FNCDG et du GIP en établissement public national : création du centre national de coordination des CDG Etablissement public administratif restreint par le principe de spécialité
CONDITIONS DE CRÉATION	Un établissement public national ne peut être créé que par la loi Le code général de la fonction publique devra être modifié pour prévoir cette création Dès lors que cet établissement créé une dépense obligatoire (mais non supplémentaire au regard du financement actuel d'une structure nationale associative) pour les collectivités (cotisation obligatoire des CDG à l'établissement), la création ne pourra être qu'à l'initiative du Gouvernement dans le cadre d'un article d'un projet de loi ou d'un amendement gouvernemental dans un projet ou une proposition de loi Le Ministre de la transformation et de la fonction publiques envisage le dépôt d'un projet de loi modifiant le code général de la fonction publique en 2024 notamment pour introduire le fonds de prévention de l'usure professionnelle et d'autres axes de réforme de la fonction publique (réflexions en cours APR et FP+). Ce projet de loi pourrait constituer un vecteur législatif à la création de l'établissement public national. Mais un autre vecteur pourrait être prévu. Certaines dispositions relatives à l'établissement seraient inscrites dans la loi (création, missions, définition des instances de gouvernance, contrôle de légalité et contrôle financier). Les dispositions concernant le fonctionnement et l'organisation de l'établissement relèveraient d'un décret d'application. L'installation de l'établissement pourrait intervenir au plus tard au début du prochain mandat.

PROJET

ENGAGEMENTS DE LA FNCDG	Principes devant être garantis : 1. La non-remise en cause de la libre administration des Centres de gestion et de leur autonomie financière : Le centre national et les CDG n'auront ni le même champ de compétences, ni le même champ territorial Les CDG demeureront libres et autonomes (article 72 de la Constitution), le Centre national n'aura pas vocation à se substituer aux conseils d'administration des Centres qui définiront leur politique et leur taux de cotisation et de contribution dans la limite des plafonds légaux et leurs modalités de conventionnement avec les collectivités La coordination d'un ensemble d'établissements publics par un autre de même nature méconnaît le principe constitutionnel d'égalité posé par l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen. Aucune rupture d'égalité n'est possible entre établissements publics de même nature à savoir « *entrant dans une même catégorie, dont l'activité a le même caractère, exerçant territorialement sous la même tutelle administrative et ayant une spécialité analogue* ». 2. Des attributions encadrées par la loi et ne pouvant se substituer au rôle propre des Centres de gestion (aucun transfert de compétences des CDG vers cet établissement) 3. Un budget nécessaire au fonctionnement du centre national de coordination des CDG et maîtrisé (mutualisation de moyens et économies d'échelles), qui se substituerait au financement actuel de la FNCDG et du GIP 4. Des relations avec l'Etat qui seraient limitées, comme pour toute structure publique, aux contrôles juridiques et financiers (contrôle de légalité, Cour des comptes, agent comptable) sans autorité de tutelle (à l'instar du CNFPT et de ce qui était prévu pour le centre national de coordination des CDG prévu dans le projet de loi en 2006)

PROJET

	5. Un établissement dont la gouvernance ne devrait pas être paritaire, à l'instar de celle des CDG 6. Un projet qui devra correspondre aux attentes des CDG et au cadre défini collectivement 7. Une représentation de l'ensemble des CDG métropolitains et ultra-marins tenant compte des spécificités locales **Le projet de création de l'établissement devra respecter ces principes préalablement définis. A contrario, comme ce fut le cas lors de l'examen du projet de loi en 2006/2007 ou du projet d'établissement public prévu par le rapport DE BELENET/SAVATIER, la FNCDG œuvrera pour le maintien de l'existant** (en 2007, lobby auprès de l'Assemblée Nationale en faveur du statu quo suite à l'adoption par le Sénat d'un projet d'un CDG parmi les 96 devenu centre national).
ENJEUX DE LA CRÉATION	Une FNCDG transformée en établissement public répondrait à la nécessité relevée par l'IGA et l'IGF mais aussi dans le rapport DE BELENET/SAVATIER de renforcer et d'organiser la coordination nationale des CDG. Cette transformation ouvrirait de nouvelles possibilités concrètes pour : - Sécuriser et pérenniser l'exercice des missions de la FNCDG qui, devenue établissement public national, renforcerait la place et le rôle des Centres de Gestion dans le paysage institutionnel en les mettant à l'abri de tentations de réforme prônant, par exemple, leur régionalisation… - Accompagner, à la demande des CDG et lorsque cela est nécessaire, l'homogénéité des niveaux de prestations et renforcer l'expertise sur tout le territoire national

PROJET

	- Assurer, au niveau national, la diffusion et la communication d'informations pour pallier le déficit d'information des agents et même, parfois, sur certains sujets très techniques, des employeurs territoriaux - Participer à l'articulation des missions des CDG avec celles des acteurs institutionnels - Continuer à mettre en œuvre des projets structurants d'envergure nationale (portail d'inscription aux concours, observatoire national de gestion des ressources humaines territoriales, accords collectifs…)
INSTANCES DIRIGEANTES	Actuellement, le conseil d'administration de la FNCDG est composé de 40 membres, représentant des CDG de l'ensemble des régions métropolitaines et ultra-marines. Le CA de l'établissement national pourrait être composé de la même manière, à savoir 40 représentants des CDG. Toutefois, le nombre de représentants du CA relèvera non pas de la loi mais du décret En 2006, dans le projet de loi qui prévoyait la création d'un établissement public national de coordination des CDG, il était envisagé un conseil d'administration composé de représentants des centres de gestion, (pas uniquement des présidents mais également des administrateurs des CDG) élus par les présidents des Centres de gestion. Le conseil d'administration aurait quant à lui élu en son sein, son président et deux vice-présidents. Ce mode d'organisation et d'élection est analogue à celui actuellement défini dans les statuts de la FNCDG.

PROJET

MISSIONS DE CET ÉTABLISSEMENT	Missions relevant déjà pour tout ou partie de la FNCDG ou du GIP : - La représentation des CDG auprès des pouvoirs publics et la coordination avec tous les partenaires institutionnels - La communication sur le rôle des CDG et leurs actions - La coordination des CDG avec l'apport d'une assistance juridique et technique en collaboration notamment avec l'ANDCDG - La contribution à l'évolution du statut de la fonction publique - La promotion de la FPT - L'organisation de la conférence nationale de l'emploi territorial - L'information sur le droit de la fonction publique, dans le sens des productions actuelles (ex : magazine, guide du maire employeur…), en collaboration notamment avec l'ANDCDG - A la demande des CDG, l'accompagnement dans la définition, la mise en œuvre, le suivi et la révision des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation (à la demande des Centres de Gestion, à l'exception du bilan des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation) - La présentation nationale des rapports d'activité des médiateurs, des référents déontologues, et d'un rapport égalité femmes/hommes au Conseil d'Etat, au CSFPT, au Parlement, au Gouvernement - La compétence pour négocier avec les organisations syndicales représentatives des accords à un niveau national en partenariat avec les autres membres de la coordination des employeurs territoriaux

PROJET

	- La coordination de l'organisation des concours de la fonction publique territoriale et la gestion de la plateforme nationale d'inscription - La mutualisation, l'harmonisation et la rationalisation des outils applicatifs utilisés par les CDG - A la demande des CDG, l'appui dans la réalisation de certains projets des CDG (appui à l'élaboration de cahier des charges en matière d'assurance statutaire, de PSC, de groupements de commandes pour le vote électronique par exemple…) - La diffusion, au niveau national, des créations et vacances d'emploi, la gestion de la bourse nationale de l'emploi (Site Emploi Territorial) et le pilotage de Choisir le Service Public Nouvelles compétences : - Le suivi statistique des FMPE et des inaptes - La gestion de l'Observatoire national de la gestion des ressources humaines territoriales - L'accompagnement des CDG dans la mise en œuvre d'accords collectifs au niveau départemental ou supra-départemental, …), à la demande des CDG et en collaboration notamment avec l'ANDCDG - L'accompagnement dans la mise en œuvre ou le développement des missions (référentiels, fonds de solidarité, accompagnement à la transition numérique…)

PROJET

RESSOURCES HUMAINES	Organigramme 2023 de la FNCDG (7 postes ouverts, 5 pourvus) - Un directeur - Un responsable des affaires juridiques - Deux juristes/chargés de mission - Un chargé de communication - Une gestionnaire comptable - Une assistante de direction. Organigramme 2023 du GIP (2 postes en propre, 6,65 ETP) - Un secrétaire général DSI - Un responsable de la gestion administrative, financière et budgétaire - Un directeur technique (0,8 ETP) - Deux directeurs de projet (1,5 ETP) - Six chefs de projet (3,65 ETP) - Un chef de projet en charge de la communication (0,5 ETP). Organigramme 2024 de la FNCDG (7 postes ouverts) Organigramme 2024 du GIP (8,65 ETP + … ETP pour la gestion de l'observatoire national de gestion des ressources humaines territoriales) A périmètre constant, l'établissement public emploierait environ 16 ETP, sous statut de droit public. Il convient de tenir compte des missions exercées mais qui pourraient être renforcées dans le cadre de cette évolution de statut mais également les nouvelles compétences proposées *(cf missions ci-dessus)*
	Organigramme de l'établissement public national : 20 ETP
	Pour la direction et les fonctions support : Nombre d'agents relevant déjà de la FNCDG et du GIP 6 *(avec une mutualisation sur la communication et la comptabilité)* Pour l'exercice des missions relevant actuellement de la FNCDG : Nombre d'agents relevant déjà de la FNCDG 3 et 1 recrutement envisagé *(avec des agents sur les fonctions support qui interviendraient aussi sur des missions juridiques)*

PROJET

	Pour les fonctions relevant actuellement du GIP : Nombre d'agents 10 avec 3 recrutements envisagés (pour la gestion notamment de l'observatoire) L'organigramme de l'établissement public serait le suivant : - Trois agents pour assurer la direction (catégorie A ou A+) - Un chargé de communication (catégorie A) - Quatre chargés de mission pour l'exercice des compétences suivantes : coordination des CDG, représentation auprès des pouvoirs publics, contribution à l'évolution de la FPT, promotion de la FPT, organisation de la CNET, appui dans l'élaboration des schémas de coordination, présentation des rapports (MPO, déontologues, égalité femmes/hommes) aux pouvoirs publics, négociation collective, accompagnement dans la réalisation de certains projets des CDG, organisation des concours) (catégorie A) - Un directeur administratif et financier (catégorie A) - Trois statisticiens pour la coordination de l'observatoire national de la gestion des ressources humaines territoriales (catégorie A) - 7 chefs de projet informatiques (catégorie A) - Un gestionnaire administratif (catégorie B). L'établissement emploierait 20 agents ETP et pourrait bénéficier de l'expertise de l'ANDCDG mais également d'agents des CDG. **Cela représenterait une évolution de 4 agents ETP (1 sur des missions de chargé de mission, c'est-à-dire missions relevant plutôt de la FNCDG actuellement et 3 pour la gestion de projets relevant du GIP comme l'observatoire national de la gestion des ressources humaines territoriales pour un coût estimé à 245 000 €).**

PROJET

Projet d'articles d'un projet de loi qui modifieraient le code général de la fonction publique

Scénario n°1 : la transformation de la seule FNCDG en établissement public national avec le transfert de la compensation concours

Article 1er

I. Au titre V du code général de la fonction publique, le chapitre II est ainsi renommé « les centres de gestion de la fonction publique territoriale et le centre national de coordination des centres de gestion de la fonction publique territoriale »

II. Au chapitre II du titre V du code général de la fonction publique est inséré une section trois intitulé « Organisation, Fonctionnement et missions du centre national de coordination des centres de gestion de la fonction publique territoriale (Articles L 452-49 à L 452-56)

III. Après l'article L 452-48, sont insérés les articles L 452-49 à L 452-56 ainsi rédigés :

« *Article L 452-49*. - Le Centre national de coordination des centres de gestion est un établissement public à caractère administratif qui regroupe l'ensemble des centres de gestion mentionnés aux articles L 452-2, L 452-3, L 452-4, L 452-7, L 452-9 et L 452-10.
« Il est dirigé par un conseil d'administration composé de représentants des centres de gestion, élus par les présidents de ceux-ci parmi les membres des conseils d'administration de ces centres.
« Le conseil d'administration élit, en son sein, son président et deux vice-présidents.

« *Article L 452-50*. - Le Centre national de coordination des centres de gestion est chargé des missions suivantes :
« 1° La coordination des centres de gestion. Il leur apporte, à leur demande, une assistance technique et juridique. Cet appui peut prendre la forme d'un accompagnement dans la réalisation de projets, la mise en œuvre de missions, la définition, la mise en œuvre et le suivi des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation définis à l'article L 452-11 ;
« 2° La représentation des centres de gestion auprès du pouvoir législatif et réglementaire ;
« 3° Une mission générale d'information sur la fonction publique territoriale et de promotion de l'emploi public territorial ;
« 4° Le pilotage de l'observatoire national de gestion de ressources humaines territoriales dont les études sont transmises au conseil supérieur de la fonction publique territoriale, au parlement, au gouvernement. Le fonds de prévention de l'usure professionnelle défini à l'article … s'appuie sur les données issues de l'observatoire national de gestion de ressources humaines territoriales ;

PROJET

« 5° L'organisation annuelle d'une conférence nationale de l'emploi territorial réunissant une fois par an les centres de gestion et les représentants des collectivités territoriales. Cette conférence a pour objet de présenter les évolutions et les perspectives en matière d'emploi public territorial et de recrutement.
Le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les organisations syndicales représentatives au niveau national et siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale participent à cette conférence ;
« 6° La compétence pour participer, à un niveau national, aux négociations prévues aux articles L 221-1 et L 222-3 et l'accompagnement à la demande des centres de gestion à l'exercice de leur mission définie à l'article L 224-3 ;
« 7° La coordination de l'organisation des concours de catégories A, B et C prévus à la sous-section 2 de la section 3 du chapitre V du titre II du livre III et des examens professionnels prévus à l'article L 523-1 et le pilotage de l'outil permettant le respect des dispositions de l'article L 325-30 ;
« 8° La diffusion nationale des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C définis à l'article L 452-36 ;
« 9° Le suivi statistique des agents pris en charge dans les conditions fixées par les articles L 542-6 à L 542-35 et des agents devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
« 10° La présentation chaque année au Conseil d'Etat, au conseil supérieur de la fonction publique territoriale, au parlement et au gouvernement d'un rapport national d'activité des agents en charge au sein des centres de gestion de la médiation préalable obligatoire, des référents déontologues du ressort des centres de gestion et dont le rôle est défini à l'article L 124-2 et d'un rapport national sur l'égalité femmes/hommes ;

« *Article L 452-51*. - Le Centre national de coordination des centres de gestion de la fonction publique territoriale assure la gestion de son personnel.
Il est tenu de communiquer au centre de gestion mentionné à l'article L 452-4 les vacances et les créations d'emplois auxquelles il procède.

« *Article L 452-52*. - Les ressources du Centre national de coordination des centres de gestion sont constituées par :
« 1° Une cotisation obligatoire versée par chaque centre de gestion ;
« 2° Le produit de la compensation financière versée par les collectivités et établissements définis à l'article L 4 et par l'Etat conformément aux dispositions de l'article L 452-31 ;
« 3° Les remboursements du fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée ;
« 4° Les redevances pour prestations de services ;
« 5° Les dons et legs ;
« 6° Les subventions qui lui sont accordées ;
« 7° Les emprunts affectés aux opérations d'investissement ;
« 8° Le produit des publications ;
« 9° Les produits divers et financiers.
« Le conseil d'administration vote le taux de la cotisation qui ne peut excéder …%. Son assiette est constituée, pour chaque centre de gestion, du produit de la cotisation reçue des collectivités et établissements publics qui leur sont affiliés. Le conseil d'administration peut décider de moduler le taux de la cotisation d'un centre de gestion pour répondre à une situation territoriale spécifique.

« *Article L 452-53.* - Le contrôle administratif du Centre national de coordination des centres de gestion est exercé, dans les conditions prévues au code général des collectivités territoriales, par le représentant de l'État dans le département où est situé le siège du Centre. Le représentant de l'État met en œuvre les procédures de contrôle budgétaire suivant les modalités prévues au chapitre II du titre Ier du livre VI de la première partie du même code.
« Les actes du Centre national de coordination des centres de gestion relatifs à la publicité des créations et vacances d'emplois ainsi que les conventions qu'il passe avec des tiers sont exécutoires dès leur transmission au représentant de l'État et leur publication dans les conditions prévues à l'article L 2131-1 à L 2131-4 du code général des collectivités territoriales. Le contrôle de légalité de ces actes intervient dans les conditions prévues à l'article L 2131-6 du même code.

« *Article L 452-54.* - Le comptable du Centre national de coordination des centres de gestion est un agent comptable nommé par le ministre chargé du budget après information préalable du conseil d'administration.

« *Article L 452-55.* - La Cour des comptes assure le contrôle de la gestion du Centre national de coordination des centres de gestion.

« *Article L 452-56.* - Chaque année, avant le 30 septembre, le Centre national de coordination des centres de gestion remet au Parlement un rapport portant sur son activité.

IV.

Au premier alinéa de l'article L 452-31, les termes *« Centre national de la fonction publique territoriale »* sont remplacés par les mots *« Centre national de coordination des centres de gestion » et* les termes *« qu'il exposait »* sont remplacés par les termes *« que le centre national de la fonction publique territoriale exposait »*

Au deuxième alinéa de l'article L 452-31, les termes *« des compensations financières à la charge du Centre national de la fonction publique territoriale »* sont remplacés par les termes *« de ces compensations financières »*

Au quatrième alinéa de l'article L 452-31, les termes *« Les centres de gestion coordonnateurs perçoivent »* sont remplacés par les mots *« le Centre national de coordination des centres de gestion perçoit » et les termes «* chaque centre de gestion coordonnateur » sont remplacés par *« le Centre national de coordination des centres de gestion »*

V. L'article L 452-12 est supprimé

PROJET

Article 2

I. L'article 1er entre en vigueur à l'occasion du prochain renouvellement des conseils d'administration des centres de gestion mentionnés aux articles L 452-2, L 452-3, L 452-4, L 452-7, L 452-9 et L 452-10 du code général de la fonction publique.

II. Par dérogation au premier alinéa, à compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la présente loi et jusqu'au prochain renouvellement des conseils d'administration des centres de gestion mentionnés aux articles L 452-2, L 452-3, L 452-4, L 452-7, L 452-9 et L 452-10 du code général de la fonction publique, la Fédération nationale des Centres de gestion et le GIP informatique des Centres de gestion assurent conjointement la gestion de l'observatoire national de gestion de ressources humaines territoriales prévu à l'article 1er.

PROJET

Scénario n°2 : la transformation de la seule FNCDG en établissement public national sans le transfert de la compensation concours

Article 1er

I. Au titre V du code général de la fonction publique, le chapitre II est ainsi renommé « les centres de gestion de la fonction publique territoriale et le centre national de coordination des centres de gestion de la fonction publique territoriale »

II. Au chapitre II du titre V du code général de la fonction publique est inséré une section trois intitulé « Organisation, Fonctionnement et missions du centre national de coordination des centres de gestion de la fonction publique territoriale (Articles L 452-49 à L 452-56)

III. Après l'article L 452-48, sont insérés les articles L 452-49 à L 452-56 ainsi rédigés :

« *Article L 452-49*. - Le Centre national de coordination des centres de gestion est un établissement public à caractère administratif qui regroupe l'ensemble des centres de gestion mentionnés aux articles L 452-2, L 452-3, L 452-4, L 452-7, L 452-9 et L 452-10.
« Il est dirigé par un conseil d'administration composé de représentants des centres de gestion, élus par les présidents de ceux-ci parmi les membres des conseils d'administration de ces centres.
« Le conseil d'administration élit, en son sein, son président et deux vice-présidents.

« *Article L 452-50*. - Le Centre national de coordination des centres de gestion est chargé des missions suivantes :
« 1° La coordination des centres de gestion. Il leur apporte, à leur demande, une assistance technique et juridique. Cet appui peut prendre la forme d'un accompagnement dans la réalisation de projets, la mise en œuvre de missions, la définition, la mise en œuvre et le suivi des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation définis à l'article L 452-11 ;
« 2° La représentation des centres de gestion auprès du pouvoir législatif et réglementaire
« 3° Une mission générale d'information sur la fonction publique territoriale et de promotion de l'emploi public territorial ;
« 4° Le pilotage de l'observatoire national de gestion de ressources humaines territoriales dont les études sont transmises au conseil supérieur de la fonction publique territoriale, au parlement, au gouvernement. Le fonds de prévention de l'usure professionnelle défini à l'article … s'appuie sur les données issues de l'observatoire national de gestion de ressources humaines territoriales ;
« 5° L'organisation annuelle d'une conférence nationale de l'emploi territorial réunissant une fois par an les centres de gestion et les représentants des collectivités territoriales. Cette conférence a pour objet de présenter les évolutions et les perspectives en matière d'emploi public territorial et de recrutement.

PROJET

Le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les organisations syndicales représentatives au niveau national et siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale participent à cette conférence ;
« 6° La compétence pour participer, à un niveau national, aux négociations prévues aux articles L 221-1 et L 222-3 et l'accompagnement à la demande des centres de gestion à l'exercice de leur mission définie à l'article L 224-3 ;
« 7° La coordination de l'organisation des concours de catégories A, B et C prévus à la sous-section 2 de la section 3 du chapitre V du titre II du livre III et des examens professionnels prévus à l'article L 523-1 et le pilotage de l'outil permettant le respect des dispositions de l'article L 325-30 ;
« 8° La diffusion nationale des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C définis à l'article L 452-36 ;
« 9° Le suivi statistique des agents pris en charge dans les conditions fixées par les articles L 542-6 à L 542-35 et des agents devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
« 10° La présentation chaque année au Conseil d'Etat, au conseil supérieur de la fonction publique territoriale, au parlement et au gouvernement d'un rapport national d'activité des agents en charge au sein des centres de gestion de la médiation préalable obligatoire, des référents déontologues du ressort des centres de gestion et dont le rôle est défini à l'article L 124-2 et d'un rapport national sur l'égalité femmes/hommes ;

« *Article L 452-51*. - Le Centre national de coordination des centres de gestion de la fonction publique territoriale assure la gestion de son personnel. Il est tenu de communiquer au centre de gestion mentionné à l'article L 452-4 les vacances et les créations d'emplois auxquelles il procède.

« *Article L 452-52*. - Les ressources du Centre national de coordination des centres de gestion sont constituées par :
« 1° Une cotisation obligatoire versée par chaque centre de gestion ;
« 2° Les remboursements du fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée ;
« 3° Les redevances pour prestations de services ;
« 4° Les dons et legs ;
« 5° Les subventions qui lui sont accordées ;
« 6° Les emprunts affectés aux opérations d'investissement ;
« 7° Le produit des publications ;
« 8° Les produits divers et financiers.
« Le conseil d'administration vote le taux de la cotisation qui ne peut excéder … %. Son assiette est constituée, pour chaque centre de gestion, du produit de la cotisation reçue des collectivités et établissements publics qui leur sont affiliés. Le conseil d'administration peut décider de moduler le taux de la cotisation d'un centre de gestion pour répondre à une situation territoriale spécifique.

« *Article L 452-53*. - Le contrôle administratif du Centre national de coordination des centres de gestion est exercé, dans les conditions prévues au code général des collectivités territoriales, par le représentant de l'État dans le département où est situé le siège du Centre.

Le représentant de l'État met en œuvre les procédures de contrôle budgétaire suivant les modalités prévues au chapitre II du titre Ier du livre VI de la première partie du même code.

« Les actes du Centre national de coordination des centres de gestion relatifs à la publicité des créations et vacances d'emplois ainsi que les conventions qu'il passe avec des tiers sont exécutoires dès leur transmission au représentant de l'État et leur publication dans les conditions prévues à l'article L 2131-1 à L 2131-4 du code général des collectivités territoriales. Le contrôle de légalité de ces actes intervient dans les conditions prévues à l'article L 2131-6 du même code.

« *Article L 452-54.* - Le comptable du Centre national de coordination des centres de gestion est un agent comptable nommé par le ministre chargé du budget après information préalable du conseil d'administration.

« *Article L 452-55.* - La Cour des comptes assure le contrôle de la gestion du Centre national de coordination des centres de gestion.

« *Article L 452-56.* - Chaque année, avant le 30 septembre, le Centre national de coordination des centres de gestion remet au Parlement un rapport portant sur son activité.

IV.

L'article L 452-12 est supprimé

Article 2

I. L'article 1er entre en vigueur à l'occasion du prochain renouvellement des conseils d'administration des centres de gestion mentionnés aux articles L 452-2, L 452-3, L 452-4, L 452-7, L 452-9 et L 452-10 du code général de la fonction publique.

II. Par dérogation au premier alinéa, à compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la présente loi et jusqu'au prochain renouvellement des conseils d'administration des centres de gestion mentionnés aux articles L 452-2, L 452-3, L 452-4, L 452-7, L 452-9 et L 452-10 du code général de la fonction publique, la Fédération nationale des Centres de gestion et le GIP informatique des Centres de gestion assurent conjointement la gestion de l'observatoire national de gestion de ressources humaines territoriales prévu à l'article 1er.

PROJET

Scénario n°3 : la transformation de la FNCDG et du GIP informatique des CDG en établissement public national avec le transfert de la compensation concours

Article 1er

I. Au titre V du code général de la fonction publique, le chapitre II est ainsi renommé « les centres de gestion de la fonction publique territoriale et le centre national de coordination des centres de gestion de la fonction publique territoriale »

II. Au chapitre II du titre V du code général de la fonction publique est inséré une section trois intitulé « Organisation, Fonctionnement et missions du centre national de coordination des centres de gestion de la fonction publique territoriale (Articles L 452-49 à L 452-56)

III. Après l'article L 452-48, sont insérés les articles L 452-49 à L 452-56 ainsi rédigés :

« *Article L 452-49*. - Le Centre national de coordination des centres de gestion est un établissement public à caractère administratif qui regroupe l'ensemble des centres de gestion mentionnés aux articles L 452-2, L 452-3, L 452-4, L 452-7, L 452-9 et L 452-10.
« Il est dirigé par un conseil d'administration composé de représentants des centres de gestion, élus par les présidents de ceux-ci parmi les membres des conseils d'administration de ces centres.
« Le conseil d'administration élit, en son sein, son président et deux vice-présidents.

« *Article L 452-50*. - Le Centre national de coordination des centres de gestion est chargé des missions suivantes :
« 1° La coordination des centres de gestion. Il leur apporte, à leur demande, une assistance technique et juridique. Cet appui peut prendre la forme d'un accompagnement dans la réalisation de projets, la mise en œuvre de missions, la définition, la mise en œuvre et le suivi des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation définis à l'article L 452-11 ;
« 2° La représentation des centres de gestion auprès du pouvoir législatif et réglementaire
« 3° Une mission générale d'information sur la fonction publique territoriale et de promotion de l'emploi public territorial ;
« 4° La gestion de l'observatoire national de gestion de ressources humaines territoriales dont les études sont transmises au conseil supérieur de la fonction publique territoriale, au parlement, au gouvernement. Le fonds de prévention de l'usure professionnelle défini à l'article … s'appuie sur les données issues de l'observatoire national de gestion de ressources humaines territoriales ;

PROJET

« 5° L'organisation annuelle d'une conférence nationale de l'emploi territorial réunissant une fois par an les centres de gestion et les représentants des collectivités territoriales. Cette conférence a pour objet de présenter les évolutions et les perspectives en matière d'emploi public territorial et de recrutement.
Le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les organisations syndicales représentatives au niveau national et siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale participent à cette conférence ;
« 6° La compétence pour participer, à un niveau national, aux négociations prévues aux articles L 221-1 et L 222-3 et l'accompagnement à la demande des centres de gestion à l'exercice de leur mission définie à l'article L 224-3 ;
« 7° La coordination de l'organisation des concours de catégories A, B et C prévus à la sous-section 2 de la section 3 du chapitre V du titre II du livre III et des examens professionnels prévus à l'article L 523-1 et la gestion de l'outil permettant le respect des dispositions de l'article L 325-30 ;
« 8° La diffusion nationale des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C définis à l'article L 452-36 ;
« 9° Le suivi statistique des agents pris en charge dans les conditions fixées par les articles L 542-6 à L 542-35 et des agents devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
« 10° La mutualisation, l'harmonisation et la rationalisation des outils applicatifs utilisés par les Centres de gestion ;
« 11° La présentation chaque année au Conseil d'Etat, au conseil supérieur de la fonction publique territoriale, au parlement et au gouvernement d'un rapport national d'activité des agents en charge au sein des centres de gestion de la médiation préalable obligatoire, des référents déontologues du ressort des centres de gestion et dont le rôle est défini à l'article L 124-2 et d'un rapport national sur l'égalité femmes/hommes ;

« *Article L 452-51*. - Le Centre national de coordination des centres de gestion de la fonction publique territoriale assure la gestion de son personnel.
Il est tenu de communiquer au centre de gestion mentionné à l'article L 452-4 les vacances et les créations d'emplois auxquelles il procède.

« *Article L 452-52*. - Les ressources du Centre national de coordination des centres de gestion sont constituées par :
« 1° Une cotisation obligatoire versée par chaque centre de gestion ;
« 2° Le produit de la compensation financière versée par les collectivités et établissements définis à l'article L 4 et par l'Etat conformément aux dispositions de l'article L 452-31 ;
« 3° Les remboursements du fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée ;
« 4° Les redevances pour prestations de services ;
« 5° Les dons et legs ;
« 6° Les subventions qui lui sont accordées ;
« 7° Les emprunts affectés aux opérations d'investissement ;
« 8° Le produit des publications ;
« 9° Les produits divers et financiers.
« Le conseil d'administration vote le taux de la cotisation qui ne peut excéder …%. Son assiette est constituée, pour chaque centre de gestion, du produit de la cotisation reçue des collectivités et établissements publics qui leur sont affiliés. Le

conseil d'administration peut décider de moduler le taux de la cotisation d'un centre de gestion pour répondre à une situation territoriale spécifique.

« *Article L 452-53.* - Le contrôle administratif du Centre national de coordination des centres de gestion est exercé, dans les conditions prévues au code général des collectivités territoriales, par le représentant de l'État dans le département où est situé le siège du Centre. Le représentant de l'État met en oeuvre les procédures de contrôle budgétaire suivant les modalités prévues au chapitre II du titre Ier du livre VI de la première partie du même code.
« Les actes du Centre national de coordination des centres de gestion relatifs à la publicité des créations et vacances d'emplois ainsi que les conventions qu'il passe avec des tiers sont exécutoires dès leur transmission au représentant de l'État et leur publication dans les conditions prévues à l'article L 2131-1 à L 2131-4 du code général des collectivités territoriales. Le contrôle de légalité de ces actes intervient dans les conditions prévues à l'article L 2131-6 du même code.

« *Article L 452-54.* - Le comptable du Centre national de coordination des centres de gestion est un agent comptable nommé par le ministre chargé du budget après information préalable du conseil d'administration.

« *Article L 452-55.* - La Cour des comptes assure le contrôle de la gestion du Centre national de coordination des centres de gestion.

« *Article L 452-56.* - Chaque année, avant le 30 septembre, le Centre national de coordination des centres de gestion remet au Parlement un rapport portant sur son activité.

IV.

Au premier alinéa de l'article L 452-31, les termes *« Centre national de la fonction publique territoriale »* sont remplacés par les mots *« Centre national de coordination des centres de gestion » et* les termes *« qu'il exposait »* sont remplacés par les termes *« que le centre national de la fonction publique territoriale exposait »*

Au deuxième alinéa de l'article L 452-31, les termes *« des compensations financières à la charge du Centre national de la fonction publique territoriale »* sont remplacés par les termes *« de ces compensations financières »*

Au quatrième alinéa de l'article L 452-31, les termes *« Les centres de gestion coordonnateurs perçoivent »* sont remplacés par les mots *« le Centre national de coordination des centres de gestion perçoit » et les termes «* chaque centre de gestion coordonnateur » sont remplacés par *« le Centre national de coordination des centres de gestion »*

V. L'article L 452-12 est supprimé

Article 2

I. L'article 1er entre en vigueur à l'occasion du prochain renouvellement des conseils d'administration des centres de gestion mentionnés aux articles L 452-2, L 452-3, L 452-4, L 452-7, L 452-9 et L 452-10 du code général de la fonction publique.

II. Par dérogation au premier alinéa, à compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la présente loi et jusqu'au prochain renouvellement des conseils d'administration des centres de gestion mentionnés aux articles L 452-2, L 452-3, L 452-4, L 452-7, L 452-9 et L 452-10 du code général de la fonction publique, la Fédération nationale des Centres de gestion et le GIP informatique des Centres de gestion assurent conjointement la gestion de l'observatoire national de gestion de ressources humaines territoriales prévu à l'article 1er.

PROJET

Scénario n°4 : la transformation de la FNCDG et du GIP informatique des CDG en établissement public national sans le transfert de la compensation concours

Article 1er

I. Au titre V du code général de la fonction publique, le chapitre II est ainsi renommé « les centres de gestion de la fonction publique territoriale et le centre national de coordination des centres de gestion de la fonction publique territoriale »

II. Au chapitre II du titre V du code général de la fonction publique est inséré une section trois intitulé « Organisation, Fonctionnement et missions du centre national de coordination des centres de gestion de la fonction publique territoriale (Articles L 452-49 à L 452-56)

III. Après l'article L 452-48, sont insérés les articles L 452-49 à L 452-56 ainsi rédigés :

« *Article L 452-49*. - Le Centre national de coordination des centres de gestion est un établissement public à caractère administratif qui regroupe l'ensemble des centres de gestion mentionnés aux articles L 452-2, L 452-3, L 452-4, L 452-7, L 452-9 et L 452-10.
« Il est dirigé par un conseil d'administration composé de représentants des centres de gestion, élus par les présidents de ceux-ci parmi les membres des conseils d'administration de ces centres.
« Le conseil d'administration élit, en son sein, son président et deux vice-présidents.

« *Article L 452-50*. - Le Centre national de coordination des centres de gestion est chargé des missions suivantes :
« 1° La coordination des centres de gestion. Il leur apporte, à leur demande, une assistance technique et juridique. Cet appui peut prendre la forme d'un accompagnement dans la réalisation de projets, la mise en œuvre de missions, la définition, la mise en œuvre et le suivi des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation définis à l'article L 452-11 ;
« 2° La représentation des centres de gestion auprès du pouvoir législatif et réglementaire
« 3° Une mission générale d'information sur la fonction publique territoriale et de promotion de l'emploi public territorial ;
« 4° La gestion de l'observatoire national de gestion de ressources humaines territoriales dont les études sont transmises au conseil supérieur de la fonction publique territoriale, au parlement, au gouvernement. Le fonds de prévention de l'usure professionnelle défini à l'article … s'appuie sur les données issues de l'observatoire national de gestion de ressources humaines territoriales ;
« 5° L'organisation annuelle d'une conférence nationale de l'emploi territorial réunissant une fois par an les centres de gestion et les représentants des

PROJET

collectivités territoriales. Cette conférence a pour objet de présenter les évolutions et les perspectives en matière d'emploi public territorial et de recrutement.
Le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les organisations syndicales représentatives au niveau national et siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale participent à cette conférence ;
« 6° La compétence pour participer, à un niveau national, aux négociations prévues aux articles L 221-1 et L 222-3 et l'accompagnement à la demande des centres de gestion à l'exercice de leur mission définie à l'article L 224-3 ;
« 7° La coordination de l'organisation des concours de catégories A, B et C prévus à la sous-section 2 de la section 3 du chapitre V du titre II du livre III et des examens professionnels prévus à l'article L 523-1 et la gestion de l'outil permettant le respect des dispositions de l'article L 325-30 ;
« 8° La diffusion nationale des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C définis à l'article L 452-36 ;
« 9° Le suivi statistique des agents pris en charge dans les conditions fixées par les articles L 542-6 à L 542-35 et des agents devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
« 10° La mutualisation, l'harmonisation et la rationalisation des outils applicatifs utilisés par les Centres de gestion ;
« 11° La présentation chaque année au Conseil d'Etat, au conseil supérieur de la fonction publique territoriale, au parlement et au gouvernement d'un rapport national d'activité des agents en charge au sein des centres de gestion de la médiation préalable obligatoire, des référents déontologues du ressort des centres de gestion et dont le rôle est défini à l'article L 124-2 et d'un rapport national sur l'égalité femmes/hommes ;

« *Article L 452-51*. - Le Centre national de coordination des centres de gestion de la fonction publique territoriale assure la gestion de son personnel. Il est tenu de communiquer au centre de gestion mentionné à l'article L 452-4 les vacances et les créations d'emplois auxquelles il procède.

« *Article L 452-52*. - Les ressources du Centre national de coordination des centres de gestion sont constituées par :
« 1° Une cotisation obligatoire versée par chaque centre de gestion ;
« 2° Les remboursements du fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée ;
« 3° Les redevances pour prestations de services ;
« 4° Les dons et legs ;
« 5° Les subventions qui lui sont accordées ;
« 6° Les emprunts affectés aux opérations d'investissement ;
« 7° Le produit des publications ;
« 8° Les produits divers et financiers.
« Le conseil d'administration vote le taux de la cotisation qui ne peut excéder … %. Son assiette est constituée, pour chaque centre de gestion, du produit de la cotisation reçue des collectivités et établissements publics qui leur sont affiliés. Le conseil d'administration peut décider de moduler le taux de la cotisation d'un centre de gestion pour répondre à une situation territoriale spécifique.

« *Article L 452-53.* - Le contrôle administratif du Centre national de coordination des centres de gestion est exercé, dans les conditions prévues au code général des collectivités territoriales, par le représentant de l'État dans le département où est situé le siège du Centre. Le représentant de l'État met en oeuvre les procédures de contrôle budgétaire suivant les modalités prévues au chapitre II du titre Ier du livre VI de la première partie du même code.

« Les actes du Centre national de coordination des centres de gestion relatifs à la publicité des créations et vacances d'emplois ainsi que les conventions qu'il passe avec des tiers sont exécutoires dès leur transmission au représentant de l'État et leur publication dans les conditions prévues à l'article L 2131-1 à L 2131-4 du code général des collectivités territoriales. Le contrôle de légalité de ces actes intervient dans les conditions prévues à l'article L 2131-6 du même code.

« *Article L 452-54.* - Le comptable du Centre national de coordination des centres de gestion est un agent comptable nommé par le ministre chargé du budget après information préalable du conseil d'administration.

« *Article L 452-55.* - La Cour des comptes assure le contrôle de la gestion du Centre national de coordination des centres de gestion.

« *Article L 452-56.* - Chaque année, avant le 30 septembre, le Centre national de coordination des centres de gestion remet au Parlement un rapport portant sur son activité.

IV.

L'article L 452-12 est supprimé

Article 2

I. L'article 1er entre en vigueur à l'occasion du prochain renouvellement des conseils d'administration des centres de gestion mentionnés aux articles L 452-2, L 452-3, L 452-4, L 452-7, L 452-9 et L 452-10 du code général de la fonction publique.

II. Par dérogation au premier alinéa, à compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la présente loi et jusqu'au prochain renouvellement des conseils d'administration des centres de gestion mentionnés aux articles L 452-2, L 452-3, L 452-4, L 452-7, L 452-9 et L 452-10 du code général de la fonction publique, la Fédération nationale des Centres de gestion et le GIP informatique des Centres de gestion assurent conjointement la gestion de l'observatoire national de gestion de ressources humaines territoriales prévu à l'article 1er.

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES
Liberté
Égalité
Fraternité

Accès – parcours de carrière – rémunérations (APR)

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Accès

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Concours	Dans le prolongement des travaux du groupe de travail concours issu du CSFPT qui a permis la suppression de toutes les épreuves d'admissibilité pour les concours sur titre des filières médico-sociale et sociale, passage en revue de tous les concours de la FPT autour de critères de professionnalisation, de simplification	Mandat à la DGCL sur le fondement de la circulaire Etat qui sera diffusée cet été sur la revue des concours, pour animation du groupe de travail – traduction réglementaire voire législative courant 2024	
Apprentis	Assimilation de la durée d'apprentissage à une durée de service public avec concours interne réservé	Identification d'ici l'automne des cadres d'emploi concernés – traduction dans le projet de loi 2024	
VAE			Application à la fonction publique des modalités simplifiées de VAE
Contractuels			- Accès direct en CDI pour la FPT - Expérimentation pour l'accès facilité de contractuels à la fonction publique
Classement	Harmonisation et amélioration des règles de classement dont reprise de l'expérience professionnelle antérieure à un niveau de responsabilité comparable au corps ou cadre d'emplois concerné	Identification des besoins d'ici fin 2023 – décret pour entrée en vigueur au 1er janvier 2024	

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Parcours

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Promotion	- Passage d'un ratio de 1 à 3 à un ratio de 1 à 2 pour les promotions internes et réduire de 4 à 2 ans la possibilité de promouvoir si le quota du 1 pour 2 n'est pas atteint ; assouplissement de la règle selon laquelle ne peut être promu le fonctionnaire qui n'a pas suivi les formations statutaires obligatoires dans les délais prescrits par son statut particulier avec impossibilité de régulariser ; - Allègement des conditions d'avancement de grade des agents de catégorie B (trois versants)	Décret en conseil d'Etat automne 2023	
Formation	Simplification des congés formation	Projet de loi et décret – 2024	- Prise en compte de formations qualifiantes comme accélérateurs de carrière (cf. secrétaires de mairie) - Passeport de compétences
Entretien d'évaluation	Distinction entre l'entretien d'évaluation réalisé annuellement par le manager ; et l'entretien d'évolution professionnelle réalisé de façon triennale dans des modalités restant à déterminer	Décret pour expérimentation 2024	
Tutorat			Mise en place d'un dispositif de tutorat pour les nouveaux agents publics ou ceux souhaitant réaliser une mobilité / reconversion, en lien avec la retraite progressive
Sorties	Bilan du dispositif de rupture conventionnelle en vue d'un renforcement	Bilan d'ici début 2024	Simplification des procédures disciplinaires et d'insuffisance professionnelle, cadrage de l'enquête administrative
Mobilité dans un bassin d'emploi	Mise en place de CLEP dans chaque bassin d'emploi	Généralisation à partir de septembre 2023	
	Convention marque employeur et renforcement des liens avec France travail	Automne 2023	

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Rémunérations

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Grilles	Détermination de 4 critères qui guideront les modifications des grilles statutaires ayant vocation à évoluer dans le temps : logique métiers (qui peut justifier une différenciation entre statuts particuliers) / sens de l'avancement de grade / correction de l'écrasement des bas de grille et perspective d'évolution salariale tout au long de la carrière / accélérateurs de carrière	Édiction des grandes lignes directrices à l'automne 2023 – traduction projet de loi et décrets à compter de 2024	
Régime de primes	Evolution des pratiques du RIFSEEP actuel pour mieux corréler les primes à l'exercice effectif des fonctions et développer une vraie prime variable (ex. police municipale)	Vecteur à déterminer - 2024	Fin de la règle de parité des plafonds avec l'Etat
Prime d'intéressement	Développement d'une réelle logique « d'intéressement individuel et collectif »	Décret 2024	
Indemnité de résidence	Adoption d'une solution adaptée pour les zones transfrontalières	Décret à l'automne	
Heures de nuit et week-end			Revalorisation des heures de nuit et de week-end, en lien avec les travaux pour la FPH
Autres éléments de rémunération			Refonte de la NBI, du CTI, du SFT

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES
Liberté
Égalité
Fraternité

Fonction publique + (FP+)

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Pratiques managériales

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Formation des managers			Développement et partage de « communs » du management dans la fonction publique à partir des ressources des organismes de formation publics et des écoles du RESP
Label employeur	Création d'un label « FP+ » auquel les collectivités volontaires pourront adhérer, qui intègrera des labels déjà existants	Fin 2023	

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES
Liberté
Égalité
Fraternité

Accompagnement et simplification RH

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Simplification de la gestion RH	Suppression des actes pour le congé maladie ordinaire, PV d'installation, arrêté DGFIP pour PJ comptable, certificat de cessation de paiement dématérialisé, modification des textes relatifs à l'indemnisation du télétravail…	Décrets et arrêtés automne-hiver 2023	Simplification du mécanisme de déclarations de vacances d'emploi (DVE)
Protection des agents	- Elargissement de la protection fonctionnelle - Possibilité pour la collectivité de déposer plainte à la place de son agent - Outil de mesure des incivilités - Création de communautés de partage	Décret et convention d'ici fin 2023 – projet de loi 2024	Partenariat GN/PN
Accompagnement RH	Expérimentation de « conciergeries de territoire »	Expérimentation hiver 2023	

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Conditions de vie et de santé au travail

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Temps de travail	Revue d'expériences avec une 50aine de collectifs s'étant engagés dans des modulations du temps de travail, avec analyse scientifique autour de 5 critères (impacts individuels / qualité du SP / collectif de travail / TE / éga pro), avec appui ADEME, ANACT et ANAP – dont analyse d'éventuels bougés juridiques (comme pour le cycle de 12h en EHPAD municipaux)	Expérimentation – lancement en septembre	
	Refonte des ASA liées à la famille et la parentalité	Négociations à l'automne pour un décret début 2024	
Télétravail	Point d'étape sur la mise en œuvre de l'accord	Lancement du bilan à l'automne 2023	
Médecine professionnelle			Expertiser un engagement à servir des médecins du travail, raccourcissement de la formation des médecin en reconversion, temps partiel, simplification des procédures (visites d'information, conseil médical…), revalorisation des expertises médicales rendues pour les conseils médicaux, renforcement du rôle des professionnels paramédicaux dans les SST
Prévention	Mise en place d'un fonds en faveur de la prévention de l'usure professionnelle	Conclusions de la mission attendues en septembre 2023	
	Prise d'un décret sur l'usure professionnelle	Décret fin 2023	
Santé	Analyse de l'absentéisme et des problématiques de santé notamment mentale dans la FPT	Mission à la main des employeurs territoriaux	
	Déclinaison du plan maladies chroniques : publication d'un guide pédagogique et mise en place d'actions de prévention 3 versants (cf. la Réunion)	Partenariats automne 2023	
	Mise en place de « lieux publics sans tabac »	Automne 2023	

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Environnement et équipement de travail

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Espace de travail			Partage de pratiques entre collectivités
Equipement numérique	Mise à disposition d'une suite collaborative du secteur public	Accessible en bêta test à l'automne 2023	

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES
Liberté
Égalité
Fraternité

Egalité, diversité, engagement

Sujets	Propositions de nouvelles mesures		Autres mesures à expertiser
	Arbitrage proposé	Temporalité et vecteur	
Egalité professionnelle	Refonte du DNE	Ppl adoptée, traduction réglementaire d'ici l'automne	
	Mise en place d'un index	Ppl adoptée, traduction réglementaire d'ici l'automne	
	Appui à la parentalité dans les écoles de service public	Automne 2023	
	Ouverture de 10 places pour la FPT dans le programme Talentueuses	Lancement des inscriptions courant été	
Diversité	Mise en place d'une plateforme d'appariement pour le mentorat	Site internet – à partir de la fin de l'été	
	Programme d'accompagnement des agents en situation de handicap	Lancement en novembre	
Engagement	Mise en œuvre du décret « mécénat de compétences »	Circulaire FPE-FPT été 2023 Lancement d'une plateforme de publication des offres avant la fin de l'année.	

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Logement

Sujets	Mesures envisagées		Pistes à explorer
	Contenu	Temporalité et vecteur	
Accès au logement	Détermination des modalités de création d'un bail avec clause de fonction pour les agents publics	Mission confiée le 10 juillet au député David AMIEL	Analyse de l'élargissement des conditions de mise à disposition d'un logement pour nécessité de service
	Extension de la garantie Visale et du cautionnement locatif assurantiel	2024	
Connaissance de l'offre	Mise en place d'une plateforme d'information et de service	Fin 2023	
Mobilisation du foncier public	Expérimentations et partenariats sur des territoires tests	Réunion de cadrage cab MTFP MCT et logement à la rentrée	

CONTRIBUTION DE LA FNCDG CONCERNANT LES DEUX PPL RELATIVES AUX SECRETAIRES DE MAIRIE EXAMINEES AU SENAT EN AVRIL ET JUIN 2023

Le groupe de travail a été constitué au sein de la commission carrière. Il regroupe les CDG 02, 51,52, 35, 45, 29, 28, 15, 85, 03, 71, 67 et s'est réuni une première fois en septembre 2021 et dernièrement le 4 septembre 2023.

La dénomination du métier et la reconnaissance des fonctions réellement exercées

L'article 1er de la proposition de loi adoptée par le Sénat le 14 juin 2023 distingue les fonctions selon la catégorie hiérarchique de l'agent nommé : une commune de 3 500 habitants ou moins peut nommer un agent de catégorie C sur les fonctions de secrétaire de mairie ou un agent de catégorie B ou A mais sur un poste de secrétaire général de mairie.

Si la FNCDG souligne depuis longtemps la nécessité d'harmoniser les statuts particuliers pour clarifier la strate d'exercice des fonctions de secrétaire de mairie, elle fera déposer un amendement de suppression de cette disposition dans le cadre de l'examen de la proposition de loi à l'Assemblée nationale, et ce, pour plusieurs raisons :

- Les catégories hiérarchiques ne relèvent pas du législatif mais du réglementaire
- Les travaux menés par le groupe de travail constitué au sein du cabinet du Ministre de la transformation et de la fonction publiques (associant l'AMF, l'AMRF, le CNFPT et la FNCDG) n'ont jamais abordé cette proposition
- Près de 40% des secrétaires de mairie actuellement en poste relèvent de la catégorie A ou B
- cette proposition amoindrit les garanties actuellement accordées aux agents en poste sur les communes de 2 000 à 3 500 habitants, en réduisant l'emploi fonctionnel de direction générale des services par la possibilité de recruter des agents de catégorie B ou C jusqu'à 3 500 habitants pour occuper ces fonctions.
- L'exercice des fonctions de secrétaire de mairie par un agent de catégorie C dans les communes jusqu'à 3 500 habitants ne répond pas à l'objectif mis en évidence par le groupe de travail constitué auprès du cabinet du Ministre : reconnaître l'expertise des agents. A contrario, une telle proposition risque de potentiellement mettre en difficulté des agents non formés au management et devant encadrer un nombre plus important d'agents et notamment des agents de catégorie B ou A.

Il est nécessaire de prendre en compte l'évolution des métiers de secrétaires de mairie dont les facettes et missions dépendent des transferts de compétences au intercommunalités rendus obligatoires par la règlementation, les transferts de compétences volontaires et la création de services communs de secrétaires de mairie qui pour certaines n'exercent plus ni les paies, ni l'urbanisme… mais sont affectées à des missions d'accueil du public notamment pour des actions du ressort de l'Etat (état civil, élections…).

PROJET

La dénomination de secrétaire de mairie pose question, certains élus méconnaissant les fonctions et missions assumées par ces agents, les enfermant dans un poste de secrétariat ou d'assistanat. Plusieurs propositions avaient été formulées par les membres du groupe (directeur de commune, directeur général, agent chargé de l'administration communale, générale ou locale, secrétaire général, responsable de l'administration communale, générale ou locale) mais aucune dénomination n'a fait consensus.

Au-delà de la dénomination se pose surtout la question de la reconnaissance par les élus et les autres agents de la position du secrétaire de mairie : position dans l'organigramme, rôle dans la tenue des entretiens professionnels pour les secrétaires de mairie qui assurent du management. Si cette reconnaissance ne peut pas relever de la loi, les fonctions confiées aux secrétaires de mairie et leur positionnement pourraient être précisées dans les statuts particuliers et dans la charte prévue par le ministère.

Il conviendrait également de préciser par voie réglementaire qu'une collectivité ne peut nommer qu'un seul agent secrétaire de mairie pour éviter les difficultés de positionnement actuellement rencontrées par les communes ayant nommé plusieurs secrétaires de mairie, l'un par exemple sur les finances, l'autre sur l'état civil…

L'animation du réseau de secrétaires de mairie

Concernant l'animation d'un réseau de secrétaires de mairie par les CDG, il apparaît que si la coordination de ce réseau est déjà effective dans plusieurs départements, elle pourrait être généralisée. Les intercommunalités et le CNFPT pourront y être associés.

L'instauration d'une part de secrétaires de mairie dans les listes d'aptitude de promotion interne

Les propositions de loi adoptées en avril et juin au Sénat prévoient l'inscription de 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.

Cette différenciation transparaît déjà dans les faits, sans qu'il soit nécessaire de prévoir un nouveau dispositif. En effet, les listes d'aptitude en matière de promotion interne sont établies sur la base des critères définis dans les lignes directrices de gestion. Au sein des LDG figure un critère de polyvalence pour lequel les secrétaires de mairie obtiennent généralement un nombre de points maximum.

La mise en œuvre du plan de requalification jusqu'au 31 décembre 2028

Sur la mise en œuvre du plan de requalification jusqu'au 31 décembre 2028, la proposition de loi adoptée le 14 juin 2023 prévoit une voie de promotion interne hors quotas dans un cadre d'emplois de catégorie B, un décret devant préciser les conditions d'ancienneté requises dans l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie pour pouvoir en bénéficier.

PROJET

Le cabinet du Ministre a précisé que cette voie de promotion ne concernerait que le cadre d'emplois de rédacteur. Il convient d'envisager :

- La durée d'ancienneté dans les fonctions
- Les modalités de reprise des services antérieurs notamment de contractuels
- Les modalités de sélection pour cette promotion : examen professionnel, au choix, reconnaissance des acquis de l'expérience ?

Il apparaît que les conditions d'accès à ce plan de requalification ne doivent pas être trop restrictives pour limiter le « stock » d'agents ne pouvant évoluer vers la catégorie B.

En vertu des dispositions de l'article 8 II du décret n°2012-924 du 30 juillet 2012, peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude de rédacteurs, au titre de la promotion interne, les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux :

- Comptant au moins huit ans de services publics effectifs, dont quatre années en qualité de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants
- Et titulaires de l'un des deux grades d'avancement (adjoint administratif principal de 2ème classe, adjoint administratif principal de 1ère classe).

La durée de services effectifs requise pour bénéficier de la voie de promotion hors quotas prévue dans le cadre du plan de requalification jusqu'au 31 décembre 2028 serait la même que celle définie au II de l'article 8 du décret n°2012-924 du 30 juillet 2012, soit huit années dont quatre en qualité de secrétaire de mairie.

Comme pour l'avancement de grade ou une promotion interne « classique », pour les agents à temps non complet, leur ancienneté de service serait prise en compte :

- pour sa durée totale lorsque la durée de service dans l'emploi concerné est au moins égale au mi-temps

- si ce n'est pas le cas, elle est retenue au prorata, en fonction du temps de service effectivement accompli, compte tenu du nombre d'heures de service hebdomadaire affecté à l'emploi.

Pour la sélection des candidats, l'organisation d'un examen professionnel ou d'un écrit pourrait apparaître comme dissuasif.

Un entretien oral basé sur la présentation du parcours de l'agent, de sa motivation et permettant d'évaluer son aptitude, à l'instar de ce qui avait été prévu pour les sélections professionnelles dans le cadre du dernier plan de déprécarisation (loi Sauvadet de mars 2012) semble le format le plus adapté. La candidature de l'agent prendrait la forme d'un dossier dont le format pourrait être défini au niveau national.

Pour mémoire, dans le cadre du dispositif Sauvadet, les entretiens étaient confiés à une commission d'évaluation professionnelle dans laquelle siégeait l'autorité territoriale ou la personne qu'elle désignait, une personnalité qualifiée –qui présidait la commission- désignée par le président du CDG et un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relevait le cadre d'emplois auquel le recrutement donnait accès.

Souvent, les secrétaires de mairie sont seules dans leur commune ; le dispositif prévu par la loi Sauvadet ne pourrait pas être totalement dupliqué, un agent technique de la commune ne pouvant participer à un tel jury. Peut-être pourrions-nous proposer à un agent d'une collectivité de strate au moins identique d'y participer.

Les personnalités qualifiées ne pouvaient être agents de la collectivité ou de l'établissement qui procédait aux recrutements.

La commission d'évaluation professionnelle auditionnait les candidats dont le dossier avait été déclaré recevable.

L'audition, d'une durée totale de vingt minutes, consistait en un entretien basé sur un dossier remis par le candidat lors de son inscription. Ce dossier comportait une lettre de candidature et un curriculum vitae ainsi que, le cas échéant, tout élément permettant à la commission d'apprécier le parcours professionnel du candidat (titres, attestations de stage, formations, travaux ou œuvres).

L'audition débutait par un exposé de l'intéressé, de cinq minutes au plus, sur les acquis de son expérience professionnelle.

Les sélections pourraient être organisées à un rythme annuel de 2024 à 2028 par les Centres de gestion.

S'agissant d'un dispositif de promotion interne, il n'y aurait pas d'obligation de nomination de l'agent. Une fois nommé, l'agent suivrait une période probatoire sans possibilité de dispense totale. Aujourd'hui, un agent de catégorie C peut être dispensé de stage s'il était déjà fonctionnaire avant la nomination comme stagiaire et s'il a déjà effectué deux ans au moins de services publics effectifs dans un emploi de même nature. Une dispense partielle de stage pourrait toutefois être envisagée selon le profil de l'agent (obtention d'un diplôme universitaire, agent ayant déjà suivi une formation organisée par le CNFPT ou le CDG). La période de stage devrait comporter un socle commun de formations. A minima, pour les agents partiellement dispensés, le stage pourrait être consacré à des formations au management et à la prise de responsabilités.

Il conviendrait pour l'organisation de ces formations de tenir compte de la réalité des plus petites collectivités et de desserrer la période d'organisation des formations.
Pour éviter la concurrence entre les collectivités, pourrait être prévu un engagement de servir de trois ans dans la collectivité ayant nommé l'agent (avec une indemnisation par l'agent en cas de départ, dont le montant serait défini par un texte réglementaire).

La prise en compte d'éventuelles années réalisées comme secrétaire de mairie contractuel dans la sélection de l'agent dans le cadre du plan de requalification n'apparaît pas opportune, ces années étant comptabilisées au moment du classement et la promotion impliquant l'exercice de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire.

PROJET

Toutefois, à compter du 1er janvier 2029, pour les contractuels il faudrait prévoir que les renouvellements de contrat s'opèrent en catégorie B avec la reprise des services effectués antérieurement en catégorie C. La procédure de renouvellement pourrait utilement être précisée par voie réglementaire.

La nouvelle voie de promotion après formation qualifiante

En vertu des dispositions de l'article 2 de la PPL adoptée le 14 juin par le Sénat, outre les modalités de promotion interne mentionnées à l'article L 523-1 du code général de la fonction publique, les statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie B peuvent prévoir l'établissement d'une liste d'aptitude ouverte aux fonctionnaires de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie à la date de la promulgation de la loi ou ayant été recrutés comme secrétaire de mairie entre la promulgation de la loi et le 31 décembre 2028, justifiant d'une durée minimale d'ancienneté dans l'exercice de ces fonctions et ayant validé une formation qualifiante sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée.
Il convient de préciser la nature de cette formation ainsi que les modalités de sa validation.

Pour pouvoir bénéficier de cette nouvelle voie de promotion, l'ancienneté requise pourrait être de quatre ans de services effectifs dont deux ans sur des fonctions de secrétaire de mairie, ce qui correspond à la moitié de la durée d'ancienneté requise pour une promotion « classique » sur un poste de rédacteur et à la moitié de la durée d'ancienneté envisagée pour la voie de promotion via un plan de requalification prévue à l'article 1er de la PPL adoptée par le Sénat le 14 juin.

Le référentiel de la formation qualifiante pourrait être élaboré par le CNFPT en lien avec les Centres de gestion.

Il conviendrait pour l'organisation de ces formations de tenir compte de la réalité des plus petites collectivités et de desserrer la période d'organisation des formations. Une formation de moins de 56 jours (durée aujourd'hui du cycle de formation prévu par le CNFPT) organisée sur 2 années pourrait permettre de répondre à l'objectif de continuité du service public.

Là encore, la formation qualifiante devrait être adaptée selon le profil de l'agent (obtention d'un diplôme universitaire, agent ayant déjà suivi une formation organisée par le CNFPT ou le CDG), avec la possibilité d'une dispense partielle. Toutefois, la formation devrait comporter un socle minimum de modules.

La formation serait financée par la cotisation obligatoire versée par les collectivités au CNFPT.

Pour évaluer l'agent à l'issue de la formation, le décret pourrait prévoir l'élaboration d'un dossier (cadre commun défini au niveau national) et l'organisation d'un oral permettant d'apprécier l'aptitude de l'agent à bénéficier d'une promotion. La commission d'évaluation professionnelle aurait la même composition que celle prévue pour le premier dispositif de promotion « dérogatoire » prévu par la proposition de loi.

PROJET

S’agissant d’un dispositif de promotion interne, il n’y aurait pas d’obligation de nomination de l’agent.

Pour éviter la concurrence entre les collectivités, pourrait être prévu un engagement de servir de trois ans dans la collectivité ayant nommé l’agent (avec une indemnisation par l’agent en cas de départ, dont le montant serait défini par un texte réglementaire).

Autre proposition : Etendre au secteur public l’autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation notamment sur des postes de secrétaire de mairie

L’élaboration d’une charte d’engagement en faveur des secrétaires de mairie

La FNCDG est favorable à l’élaboration d’un document de sensibilisation et de pédagogie. Ce document ne doit pas avoir de valeur juridique mais être un document de communication.

PROJET

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**