Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

RAPPORT D'ACTIVITE 2025

Le rapport d'activité de cette année 2025 s'organise autour de huit points :

1. La mobilisation de la FNCDG concernant la réflexion autour de l'évolution des textes relatifs à la fonction publique et aux collectivités territoriales
2. L'accompagnement dans la mise en œuvre des réformes
3. La participation aux travaux menés au sein du CSFPT, du CCFP et de la coordination des employeurs territoriaux
4. La promotion de l'action des CDG auprès du Gouvernement, du parlement et des partenaires
5. Le congrès de Lille
6. La promotion, la coordination et la mutualisation de l'action des CDG
7. L'observation de l'emploi public local
8. La communication et l'information
9. La vie des instances

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

1. La mobilisation de la FNCDG concernant la réflexion autour de l'évolution des textes relatifs à la fonction publique

1.1. La participation à la mise à jour du mémorandum de la coordination des employeurs territoriaux

Dans un mémorandum adressé à Guillaume KASBARIAN, l'ancien ministre de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique le 7 octobre 2024, la Coordination des employeurs territoriaux avait souhaité exprimer ses principales demandes concernant la fonction publique, restées en suspens depuis la dissolution de l'Assemblée nationale survenue le 9 juin 2024.

Ce mémorandum évoquait principalement :

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

Une première mise à jour de ce document avait été réalisée courant décembre 2024 au moment de la nomination de François BAYROU comme Premier Ministre. Dans le cadre d'une rencontre de la CET avec l'ancien Ministre de l'Action et de la Fonction publique et de la Simplification Laurent MARCANGELI le 27 janvier 2025, ce document avait été une seconde fois actualisé afin d'évoquer également les sujets suivants :

- La Gouvernance de l'IRCANTEC
- La participation de la CET à la conférence sociale sur les retraites.

La Fédération a contribué à la dernière mise à jour, une nouvelle version du mémorandum ayant été adressée et présentée début novembre 2025 au nouveau ministre délégué auprès de la ministre de l'Action et des Comptes publics, chargé de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, David AMIEL.

La Coordination des employeurs territoriaux (CET) a souhaité réaffirmer ses principales attentes concernant la fonction publique, restées en suspens depuis la dissolution de l'Assemblée nationale survenue le 9 juin 2024, puis la démission du Gouvernement Barnier le 5 décembre 2024 et celle du Gouvernement Bayrou le 8 septembre dernier.
L'attention du ministre a été portée sur certains dossiers importants qui pourraient trouver une réponse par le biais du projet de loi de finances (PLF) pour 2026, du projet de loi de financement de la sécurité sociale ou par voie réglementaire.
Les points inscrits dans le mémorandum sont les suivants :

- La transposition de l'accord national du 11 juillet 2023 sur la protection sociale complémentaire
- La remise à plat de l'ensemble du système de retraite des agents publics territoriaux
- La mise en œuvre du fonds national de prévention de l'usure professionnelle
- L'évolution des rémunérations et les modalités de la négociation salariale annuelle
- La pérennisation et la valorisation de l'apprentissage
- Le financement de la formation professionnelle face aux défis des transitions
- La revalorisation du métier de secrétaire général de mairie (prise en compte des agents en C1)
- L'accès au logement des agents publics territoriaux
- Le réajustement du régime de responsabilité des gestionnaires publics locaux
- La transposition de la réforme des emplois d'encadrement supérieur dans la FPT.

Dans ce mémorandum, la CET souhaite également alerter le gouvernement sur plusieurs dispositifs restés en suspens et qu'il conviendrait d'examiner sans tarder :
- La pérennisation du dispositif de titularisation des apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emplois des travailleurs handicapés dont l'expérimentation est arrivée à échéance le 6 août 2025
- La pérennisation du dispositif des ruptures conventionnelles pour les fonctionnaires, dont l'expérimentation arrive à échéance le 31 décembre 2025, et dont le principe doit être apprécié en réinterrogeant le dispositif du départ volontaire
- La pérennisation du dispositif dérogatoire de promotion interne et de reclassement pour les agents en situation de handicap qui arrive à échéance le 31 décembre 2026 ;
- La création d'une voie d'accès spécifique à la FPT pour les apprentis ;
- Le dépôt de plainte par la collectivité ou l'administration en cas d'agression d'un agent ;
- La mise en œuvre d'un certain nombre de mesures de simplification liées au recrutement, à la santé et à la gestion RH dont la levée de l'obligation de publier une déclaration de vacance d'emploi (DVE) en cas de renouvellement de CDD.

Extrait du mémorandum (novembre 2025)

La transposition de la réforme des emplois d'encadrement supérieur dans la FPT

La Coordination des employeurs territoriaux a porté une attention toute particulière aux conditions de la transposition de la réforme de la haute fonction publique au versant territorial. Cette transposition engageait pour l'avenir la capacité des collectivités à recruter les talents nécessaires aux grands enjeux de transition actuels et à proposer des parcours fluides en inter-versants.

La CET s'est attachée à ce que la transposition garantisse, d'une part, une parité entre les corps et les cadres d'emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique territoriale et, d'autre part, une approche cohérente de l'ensemble des emplois d'encadrement au sein du versant territorial, en veillant à la préservation de leur attractivité et du dynamisme des parcours de carrières sur ces fonctions.

La CET salue le fait que la transposition ait pu aboutir et puisse être effective au 1er janvier 2026.

Si des avancées ont été obtenues et qu'un certain équilibre a été trouvé dans les textes présentés au CSFPT du 17 septembre, elle regrette qu'un certain nombre d'incohérences et d'injustices, dues à la non prise en compte des responsabilités et fonctions réellement exercées, perdurent quant à la classification des DGS de Centres de gestion

et des Départements en rupture avec les règles d'assimilation fixées par le décret de 1987 jusqu'alors applicables. Ces incohérences risquent de créer des déséquilibres susceptibles d'avoir des conséquences– compte tenu du rôle de cette classification – sur l'attractivité des métiers, sur les régimes indemnitaires et le rythme de déroulé de carrière auxquels peuvent prétendre celles et ceux occupant ces emplois. Aussi les employeurs territoriaux demandent que l'arrêté qui fixe la classification de ces emplois fonctionnels soit revu.

1.2. La mise à jour de la contribution de la Fédération sur l'évolution de la Fonction publique

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI, annonçait fin 2023 la préparation d'un projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique dont les objectifs principaux étaient les suivants : *« Entrer et bouger plus facilement dans la fonction publique » ; « Récompenser (promouvoir, mieux rémunérer…) l'engagement pour l'amélioration du service public » ; « Mieux valoriser l'acquisition des compétences et la formation continue, dans un monde du travail transformé par des rapides et profondes évolutions »*. Ces objectifs se déclinaient en thématiques telles que la reconnaissance de l'engagement et de l'expérience professionnelle par la rémunération, la mobilité, la gestion des parcours de carrière, le développement des compétences ou la protection des agents…

La FNCDG avait lancé en décembre 2023 un groupe de travail qui avait pour objet de préparer des propositions en lien avec l'évolution de la FPT mais visait aussi à définir des propositions sur le fonctionnement des CDG.

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

Dans la perspective de ce projet de réforme, la FNCDG avait ainsi réalisé, en 2024, une contribution qui rejoignait de nombreuses propositions présentées par la Coordination des Employeurs Territoriaux et qui comprenait 34 propositions principales et 11 autres propositions relatives à la santé et à la sécurité au travail. Parmi ces 34 propositions, deux nouvelles propositions et une précision issues des contributions des CDG ultra-marins et de l'ANDCDG avaient été ajoutées.

Les travaux de concertation relatifs à ce projet de loi ont été interrompus à la suite des dernières élections législatives et Laurent MARCANGELI, alors ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification, avait proposé un nouvel agenda social, début 2025, ayant non seulement pour ambition d'aborder des préoccupations immédiates mais également de s'inscrire dans la perspective des évolutions de la fonction publique à l'horizon 2050. Les objectifs annoncés concernaient l'anticipation des transformations des métiers et des compétences pour répondre aux défis futurs, avec le renforcement de l'attractivité la fonction publique et la fidélisation des agents comme toile de fond. Une dizaine de thématiques recensées dans le cadre de cet agenda social avait trait à ces objectifs : les enjeux démographiques de la fonction publique, les contractuels, la rémunération, la QVCT, le logement des agents, la protection sociale complémentaire, la santé au travail, le dialogue social, l'égalité professionnelle et le handicap…

Dans ce contexte et prenant pour socle ses récents travaux, la FNCDG a adopté lors de l'Assemblée générale du Congrès de Lille une contribution retravaillée

autour de 36 propositions principales et 11 autres propositions relatives à la santé et à la sécurité au travail, l'ensemble formant sa contribution aux perspectives de réforme de la fonction publique territoriale. Cette série de propositions a été élaborée autour de sept thématiques :

1. Les modes de recrutement
2. L'évolution des carrières et des rémunérations
3. L'emploi
4. Le temps de travail
5. La santé au travail
6. La fin d'emploi ou de carrière
7. L'évolution des CDG.

Contribution de la FNCDG relative aux perspectives de réforme de la Fonction publique territoriale

1. L'EVOLUTION DES MODES DE RECRUTEMENT

- L'apprentissage, les contractuels et le CDI

• Ouvrir pour les apprentis une voie d'accès spécifique à la FPT (à forte coloration professionnelle)
• Modifier la durée de contrat sur emploi permanent pour permettre la CDIsation
• Mettre en œuvre de manière pérenne des comités de sélection chargés de vérifier l'aptitude d'un agent contractuel à devenir fonctionnaire

- Autres propositions en matière de recrutement

• Refondre le dispositif de déclarations de vacances d'emploi
• Faire évoluer les formations initiales obligatoires afin de les renforcer
• Instaurer des engagements de servir obligatoires pour certains cadres d'emplois

2. L'EVOLUTION DES CARRIERES, DISCIPLINE ET REMUNERATIONS

- Rémunération

• Définir des grilles indiciaires plus évolutives et plus différenciées
• Faire évoluer le RIFSEEP
• Simplifier et revaloriser la prime d'intéressement collectif

- Carrière

• Etendre les possibilités de réunions des CAP/CCP à distance
• Prévoir la gestion des dossiers individuels des agents contractuels
• Modifier les règles relatives à la disponibilité
• Définir la notion de services effectifs

- Discipline

• Etendre l'exclusion temporaire à 5 jours dans le premier groupe de sanctions

3. L'EMPLOI

- Prévoir une périodicité bisannuelle du rapport social unique
- Assouplir les règles de cumul d'emplois
- Améliorer l'accès des agents publics au logement social

4. LE TEMPS DE TRAVAIL

- Définir la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité
- Définir l'indemnisation des heures supplémentaires dans un texte spécifique à la FPT
- Redéfinir le dispositif des congés bonifiés
- Réformer le cadre d'alimentation et d'utilisation du compte-épargne temps

5. LA SANTE/SECURITE AU TRAVAIL

- Modifier la périodicité de visite médicale dans la FPT
- Mettre en œuvre des dispositifs permettant le recrutement de médecins du travail
• Faciliter la reconversion des médecins généralistes par une formation ou une VAE
• Permettre aux médecins possédant un DU et 5 ans d'expérience de tutorer un interne
• Modifier l'arrêté du 30 juin 2004 pour permettre à un médecin généraliste de cumuler deux spécialités
• Modifier l'article R 4623-2 du code du travail pour reconnaître le diplôme de l'INMA de Tours
• Créer un contrat d'engagement de service public pour les médecins et infirmiers de santé au travail

• Identifier plus de postes en médecine du travail dans le numerus clausus et valoriser une UV santé au travail
- Conforter et renforcer le réseau des ACFI

6. LA FIN D'EMPLOI OU DE CARRIERE
- Instaurer des dispositifs d'aménagements de fin de carrière autres que la retraite progressive
• Revoir la nomenclature des catégories actives
• Créer un compte de pénibilité propre à la fonction publique
• Mobiliser le compte épargne-temps (CET) sous forme de congés en vue de la retraite ou de points bonifiés
- Harmoniser les procédures de licenciement pour insuffisance professionnelle
- Clarifier les conditions d'application de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

7. L'EVOLUTION DES CENTRES DE GESTION
- Rendre obligatoire un socle de prestations pour les collectivités non affiliées
- Renforcer la mutualisation inter-CDG
- Modifier le seuil des collectivités accompagnées en négociation collective
- Introduire deux missions des CDG (contrats d'assurance groupe et médiation) dans le CGFP
- Protéger l'équilibre financier des contrats groupe d'assurance conclus par les CDG
- Permettre la réunion des instances des CDG par visioconférence
- Prévoir des dispositions particulières sur les CST institués par les CDG
- Inscrire dans les compétences des CDG le secrétariat du référent déontologue élus
- Modifier l'organisation des concours
• Moderniser les concours et examens administratifs
• Favoriser le développement du concours sur titres dans les filières médico-sociale et artistique
• Concentrer l'organisation des concours de catégories A, B, C autour des CDG

1.3. La réforme de l'encadrement supérieur de la FPT

La réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat et sa transposition aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés d'au moins 40 000 habitants prévoient une répartition de ces emplois en quatre niveaux auxquels sont associés un régime de carrière et une rémunération avec la création d'un régime indemnitaire spécifique.

Il est prévu, selon le projet de décret portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction, que le classement de ces emplois en quatre niveaux soit fixé par arrêté des ministres chargés des collectivités territoriales, de la fonction publique et du budget listant les emplois relevant de chacun de ces niveaux en fonction *« du niveau de responsabilité, du champ d'action, du degré d'expertise, de la technicité de l'emploi »* et, selon la notice de ce projet de décret, de la taille des collectivités et établissements concernés.

Toutefois, le tableau destiné à intégrer l'arrêté précité, qui accompagnait la transmission des projets de décrets soumis à l'avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 17 septembre dernier, relègue les DGS et DGA de CDG au 4ème niveau, très majoritairement, et classe au 3ème niveau, subsidiairement et uniquement, les DGS des CDG de plus de 30 000 agents et des deux Centres Interdépartementaux représentant 16 emplois.

Ce classement, pour ce qui concerne les CDG, apparaît en contradiction avec le principe retenu *in fine* par le Gouvernement considérant que l'ensemble des DGS concernés par cette transposition devait relever, au minimum, du 3ème niveau.

La répartition des emplois fonctionnels qui serait issue de l'arrêté projeté déclasserait les DGS de CDG, mais aussi de Départements, au regard de la rupture complète qu'elle représenterait en considération des règles actuelles d'assimilation des CDG à des communes fixées par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987.

Ainsi, en l'état actuel, seuls les DGS de CDG de 9 000 à 30 000 agents relèveraient du 4ème niveau lorsque tous les autres emplois de DGS correspondant à ces niveaux de responsabilité et aux strates de population assimilées sont classés au 3ème niveau, voire au 2ème pour les DGS de collectivités de plus de 150 000 habitants.

Les DGS des CDG de plus de 30 000 agents et des deux Centres Interdépartementaux de gestion seraient quant à eux relégués au 3ème niveau alors qu'ils devraient relever du 2ème niveau au regard des autres emplois de DGS en relevant.

Le tableau qui a été transmis par la DGCL et les cabinets ne reprend ainsi pas la liste et le classement des emplois administratifs de direction de la fonction publique territoriale tels qu'établis par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987.

En effet, le II de l'article 1er de ce décret assimilait à un département de plus de 900 000 habitants le CNFPT et les deux CIG et les CDG à des communes selon des effectifs définis à l'annexe XI de ce décret, annexe créée par le décret n°2000-487 du 2 juin 2000.

Ainsi, les Centres de gestion de 5 000 à 9 000 agents sont actuellement assimilés aux communes entre 20 000 et 40 000 habitants, les centres de 9 000 à 12 000 agents à des communes entre 40 000 et 80 000 habitants, les CDG de 12 000 à 20 000 agents à des communes de 80 000 à 150 000 habitants, les CDG de 20 000 à 30 000 agents à des communes de 150 000 à 400 000 habitants et ceux de plus de 30 000 agents à des communes de plus de 400 000 habitants.

Le tableau, qui serait celui du futur arrêté, ne correspond pas aux engagements pris par le Gouvernement de cohérence et de maintien de l'existant.

Par ailleurs, la répartition des emplois fonctionnels doit non seulement intervenir par homologie avec les emplois supérieurs de l'Etat mais doit également considérer l'homologie au sein du versant territorial lui-même.

Au regard de ce déclassement incompréhensible, qui ne se fonde sur aucun critère objectif et contrarie l'un des principes de répartition retenu aux termes des échanges avec le Gouvernement, la Fédération est intervenue auprès :

- des Cabinets du Ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification et du Ministre de l'Aménagement du territoire et de la Décentralisation qui avaient reconnu l'incohérence du classement des emplois fonctionnels de direction des CDG lors des deux réunions qu'ils avaient initiées au début du mois de septembre 2025
- du ministre délégué chargé de la fonction publique et de la réforme de l'Etat avec l'envoi d'une note spécifique et d'une demande de rendez-vous
- des membres de la coordination des employeurs territoriaux qui a amendé son mémorandum pour demander au premier ministre et au ministre

délégué chargé de la fonction publique et de la réforme de l'Etat la modification de cet arrêté et de ce classement
- du collège employeur du CSFPT qui a voté très majoritairement (18 voix contre 2 différentes) contre le projet de décret portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction lors de la réunion du CSFPT du 17 septembre
- de l'AMF qui a émis un avis avec réserve sur ce même projet de décret lors d'une réunion du CNEN début octobre
- des parlementaires sensibilisés à ce déclassement.

Les amendements au projet d'arrêté seraient les suivants :
- **Intégrer, au 2ème niveau, les DGS des CIG et des CDG de plus de 30 000 agents**
- **Placer au 3ème niveau, les DGS des CDG de 9 000 à 30 000 agents et DGA des CIG et CDG de plus 30 000 agents.**

Ces amendements, sans modifier l'économie générale de la réforme, viendraient préserver la reconnaissance institutionnelle des CDG, l'attractivité des emplois de direction des Centres et la mobilité des cadres de direction au sein du versant territorial comme entre versants de la fonction publique.
Il se justifie également eu égard à l'étendue du champ des missions obligatoires des CDG, considérablement renforcé par le législateur depuis une dizaine d'années, y compris en matière de dialogue social, et compte tenu du développement remarquable de leurs missions facultatives dont le cadre d'intervention a été élargi par le législateur en réponse à une très forte demande des collectivités et établissements, affiliés et non affiliés.
Ainsi, les CDG ont su développer une offre de services diversifiée, adaptable, de proximité et aux coûts limités qu'ils concilient avec leurs missions garantissant une application homogène du statut de la fonction publique territoriale grâce à une très large couverture des agents de la FPT.

1.4. L'examen de sept projets de décret portant simplification de la fonction publique territoriale

Sept projets de décret ayant pour objet de présenter des mesures réglementaires portant sur la gestion des ressources humaines propres à la fonction publique territoriale et ne nécessitant pas d'accroche législative ont été examinés par le CSFPT du 17 septembre. Trois de ces mesures sont issues des propositions du rapport de M. RAVIGNON, « *Coûts des normes et de l'enchevêtrement des compétences entre l'Etat et les collectivités : évaluation, constats et propositions* » (1- simplifier les conditions d'assimilation de certains établissements publics ; 2- modifier la périodicité des visites médicales d'information et de prévention ; 3- étendre la liste des lieux où peut se réunir le conseil de discipline). Les autres mesures ont été identifiées dans le cadre du dialogue social avec les représentants des organisations syndicales ou des employeurs des collectivités territoriales. Certaines mesures étaient inscrites dans nos contributions portées auprès des différents ministres ces dernières années.
Ces décrets devraient être publiés d'ici la fin de l'année 2025.

Projet de décret portant suppression du seuil de 2 000 habitants dans certains cadres d'empois de la fonction publique territoriale

Ce texte a pour objet de supprimer le seuil de 2 000 habitants pour qu'une collectivité territoriale puisse créer un emploi d'attaché (d'ingénieur et de conseiller des activités physiques et sportives) principal.
En effet, si actuellement toutes les collectivités, quelle que soit leur taille, peuvent créer un emploi d'attaché du premier grade, seules celles d'au moins 2 000 habitants peuvent créer un emploi sur le grade d'avancement d'attaché principal. Cette restriction limitait les possibilités de carrière dans ces petites communes pour les fonctionnaires de la catégorie A.

Projet de décret portant modification des conditions d'assimilation des CCAS et des CIAS de la fonction publique territoriale

Il apparait que les règles d'assimilation propres aux CCAS/CIAS conduisent à ce que ces établissements publics locaux soient le plus souvent assimilés à des communes d'une population inférieure à celle de leur collectivité de rattachement car, par nature, ils emploient un nombre plus faible d'agents et ont un budget inférieur. Ces établissements ne peuvent dans ces conditions pas recruter ou accueillir en détachement certains fonctionnaires de leur collectivité de rattachement.
Afin de faciliter les mobilités, il a été proposé de prévoir que les CCAS et CIAS sont, de droit, assimilés à leur commune ou EPCI de rattachement, sans plus évoquer leur budget ou leur effectif.

Projet de décret portant modification des conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la fonction publique territoriale

Ce projet de décret simplifie les conditions d'avancement de grade en catégorie B.

Le nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires qui remplissent les conditions requises. Ce taux est fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.
En plus de ce taux, est fixée une règle de proportionnalité entre les deux voies (examen professionnel et avancement au choix).
De ce fait, le nombre d'avancements prononcés par l'une ou l'autre des deux voies (après examen professionnel ou au choix) ne peut être inférieur au quart du nombre total d'avancements dans ce grade.
Cette proportionnalité bénéficie d'une dérogation : elle ne s'applique pas lorsqu'un seul avancement de grade est prononcé, dans un grade et au titre d'une année, par l'une ou l'autre des deux voies. Dans ce cas, l'avancement de grade suivant, s'il intervient dans les trois ans, ne pourra être prononcé que par l'autre voie (après examen professionnel ou au choix). Après ce second avancement de grade, la même règle est à nouveau applicable.
Or, dans la FPT, les examens professionnels ne sont pas organisés tous les ans. En outre, le nombre d'emplois par grade en catégorie B (15 % de l'ensemble des fonctionnaires répartis, pour les cadres d'emplois relevant du décret de 2010, en 8 cadres d'emplois et 24 grades) est, en dehors des filières administrative et technique, très faible dans la plupart des collectivités, puisque ces conditions pour l'avancement de grade sont appréciées par collectivité.

Cette situation rend donc peu probable le fait que l'un des membres d'un grade ait réussi un examen professionnel ouvrant la possibilité d'un avancement au choix. Et la clause de sauvegarde ne permettant qu'un avancement au choix tous les quatre ans est trop peu attractive.

Ainsi, en vue de redonner une marge de manœuvre à l'employeur territorial pour l'avancement de ses agents en catégorie B, quelle que soit la voie, il est proposé de supprimer la part minimale du quart des avancements entre les deux voies pour l'avancement de grade et par voie de conséquence son dispositif dérogatoire.

Projet de décret portant plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés sur le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

Le projet de décret ouvre la possibilité pour l'organe délibérant de la collectivité territoriale de plafonner le nombre de jours indemnisables, épargnés sur un CET. Ce plafond sera applicable à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement détenant un CET, afin d'éviter la mise en place de plafonds différents suivant les catégories ou cadres d'emplois.

Projet de décret portant allongement de la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale

L'article 20 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que les agents des collectivités bénéficient d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans.

Le projet de décret prévoyait, dans sa rédaction initiale, à titre dérogatoire, d'allonger ce délai à 5 ans pour les cadres d'emplois de la filière administrative territoriale pour les agents de catégorie A et de catégorie B, comme c'est le cas actuellement pour les agents de l'Etat.

La FNCDG avait déposé, au titre du collège employeur, un amendement ayant pour objet :
- l'alignement de la périodicité de la visite médicale des agents sur celle en vigueur dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'Etat (tous les 5 ans minimum contre 2 dans la FPT) qui permettrait de renforcer la surveillance des agents ayant plus particulièrement besoin de surveillance médicale et notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents en PPR…
- le maintien d'une périodicité à 2 ans serait pour les métiers à risques et pénibles
- la possibilité de déterminer la périodicité des visites médicales après avis des instances de concertation, par le médecin du travail.

Dans son exposé des motifs, l'amendement rappelait que quels que soient leur zone géographique, leur taille et leur de niveau de mutualisation, de plus en plus d'employeurs territoriaux n'arrivent plus à recruter et même à conserver, les compétences nécessaires pour remplir leurs obligations en termes de médecine de prévention. Le secteur privé est particulièrement touché également par ce phénomène. Le nécessaire travail de prévention est de moins en moins accompli

pour permettre le strict minimum légal comme les visites d'information ou de reprise, et même dans ce strict minimum, les employeurs sont parfois obligés de hiérarchiser les agents selon leur typologie de postes.

Le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 qui a modifié le décret n°85-603 du 10 juin 1985 a favorisé le développement d'équipes pluridisciplinaires dans ces services, permis de libérer du temps médical, et de mettre en œuvre l'équilibre nécessaire entre visites médicales et activités en milieu professionnel, notamment en renforçant le rôle des infirmiers du travail. Toutefois, ces avancées n'apparaissent pas suffisantes pour exercer une démarche de prévention des situations d'inaptitude professionnelle qui se renforcent d'années en années.

Dans un contexte de pénurie de médecins du travail, le projet de décret présenté proposait de maintenir la règle générale d'une périodicité de deux ans tout en introduisant une périodicité dérogatoire augmentée à cinq ans pour les agents de catégorie A et B de la filière administrative.
L'exposé des motifs de l'amendement soulignait que la définition du champ de cette dérogation présentait deux inconvénients majeurs :

- d'une part, elle ne correspondait pas nécessairement à la réalité de l'exposition des agents aux risques professionnels puisqu'elle faisait référence, non pas des réalités métiers mais à des catégories statutaires ;
- d'autre part, en maintenant une périodicité de deux ans comme règle générale (contrairement au secteur privé et à la FPE), elle n'apparaissait pas de nature à permettre un redéploiement suffisant du temps médical vers la surveillance des agents les plus exposés.

Lors de la séance du CSFPT du 17 septembre 2025, la DGCL avait donné un avis défavorable sur l'amendement présenté par la Fédération au titre du collège employeurs. Le projet de décret ayant reçu un avis unanimement défavorable des organisations syndicales, il a fait l'objet d'une deuxième présentation lors de la séance du 8 octobre. Avant cette réunion, **un échange a été engagé entre la DGCL et la Fédération pour réécrire l'amendement proposé afin qu'il puisse obtenir l'aval du gouvernement**.

L'amendement retenu par la DGCL était ainsi rédigé :

> Les agents des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er bénéficient d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les cinq ans.
> Par dérogation au premier alinéa, les agents exposés à des risques professionnels tels que définis dans la fiche établie par le médecin du travail mentionnée à l'article 14-1, les agents relevant de l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique, les agents dont les postes sont aménagés de façon durable du fait de restrictions de capacités, sur préconisation du médecin du travail, les agents bénéficiant ou ayant bénéficié d'une période de préparation au reclassement, les agents faisant l'objet d'une surveillance particulière bénéficient d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans.

Projet de décret portant modification des conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants

Dans l'optique de mieux valoriser le métier de secrétaire de mairie exercé par les agents de catégorie B, il est proposé de créer des conditions plus favorables en

matière d'ancienneté, liées à l'exercice de ce type de fonctions, pour la promotion interne de B en A.

Il s'agit de prévoir explicitement que les agents justifiant de quatre ans de services effectifs en catégorie B dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants puissent être inscrits sur une liste d'aptitude « au choix » en vue d'une nomination comme attaché territorial.

Projet de décret portant extension des lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale

Le conseil de discipline se réunit, à la diligence de son président :
-soit au centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent pour le département où exerce le fonctionnaire concerné,
- soit au tribunal administratif.

Dans le cadre du rapport de M. RAVIGNON, le projet de texte, dans sa version soumise à l'examen du CSFPT du 17 septembre, autorisait la réunion du conseil de discipline en sous-préfecture ou dans une collectivité territoriale.

Le président du conseil de discipline continuera à choisir le lieu de la réunion.

Un amendement de la FNCDG déposé au titre du collège employeur visait à limiter les lieux de réunion du conseil de discipline lorsque celui-ci est organisé par le CDG et à maintenir l'existant dans ce cadre, à savoir une réunion au sein du CDG ou du tribunal administratif.

Lors de la réunion du CSFPT du 17 septembre, le gouvernement n'a pas retenu cet amendement et les organisations syndicales ont émis un avis défavorable unanime sur ce projet de décret.

Dans l'attente de la seconde présentation lors du CSFPT du 8 octobre, des échanges ont eu lieu entre la FNCDG et la DGCL et une nouvelle version du texte a été présentée à l'examen du CSFPT.

Ainsi, dans cette version, les règles étaient distinguées selon les collectivités :
- Celles dont le conseil de discipline relève du centre de gestion (les collectivités affiliées à titre obligatoire ou volontaire)
La règle reste inchangée avec des réunions organisées soit au centre de gestion, soit au tribunal administratif
- Celles dont le conseil de discipline ne relève pas du CDG (les non affiliées)
A ces mêmes lieux de réunion sont ajoutées les sous-préfectures et les collectivités et établissements publics autres que celle ou celui de l'agent poursuivi.
Dans tous les cas, le président du conseil de discipline continuera à choisir le lieu de la réunion.

1.5. L'évolution du système de retraite CNRACL

- **Participation aux discussions de la Délégation paritaire permanente (DPP)**

L'ancien Premier ministre, François BAYROU, avait lancé une conférence sociale réunie en *« conclave »* sur les évolutions possibles de la réforme des retraites de 2023 réunissant les dirigeants des organisations patronales et syndicales. La conférence sur les retraites a donné lieu pour la fonction publique à un cycle de trois réunions, le 19 mars, le 23 avril et le 25 juin.

Dans ce cadre, la CET avait sollicité que chacune des structures la composant prenne part à cette concertation mais seulement trois membres du collège des employeurs territoriaux du CCFP ont pu participer à ces trois rencontres. Michel HIRIART, président de la FNCDG et membre titulaire du CCFP, a pu participer à la réunion du 23 avril.

Ancien directeur général de l'Agirc-Arrco, le régime de retraite complémentaire des salariés du privé, Jean-Jacques MARETTE avait été choisi par le premier ministre pour animer et coordonner les concertations entre les syndicats et le patronat sur la réforme des retraites.

L'objectif de la réunion du 19 mars, conduite par Jean-Jacques MARETTE, qui assurait une *« Mission Animation Retraite »*, était de tenir informés les partenaires sociaux de la fonction publique des discussions en cours dans la cadre de la Délégation Paritaire Permanente (DPP), qui se substituait au « Conclave des Retraites ».

La réunion du 19 mars portait sur 4 points :

1. Retour sur le rapport de la Cour des comptes
2. Organisation et programme de travail de la DPP
3. Rappel de l'objectif de soutenabilité financière, et implications de l'objectif d'équilibre financier pour les travaux de la DPP
4. Discussions avec les partenaires sociaux.

L'aspect « hermétique » de l'association du secteur public à la DPP a été contestée du fait des interactions de flux financiers entre les différentes caisses du privé et du public, ne serait-ce qu'au travers des pluri-pensionnés.

Sur ce point, M. MARETTE a semblé entendre la position des partenaires. Il a proposé, en fin de réunion, de la faire remonter aux membres de la DPP, pour étudier la possibilité de réunir privé et public à l'avenir.

L'objectif de ces réunions était de répondre aux attentes des partenaires sociaux, d'identifier des leviers d'action et de faire des propositions.

Les employeurs territoriaux et hospitaliers ont réaffirmé le caractère brutal, et injuste, de l'augmentation de la cotisation CNRACL des employeurs en 2025, augmentation imposée, sans concertation, au détour d'une ligne du PLFSS 2025.

La réunion du 23 avril a été l'occasion de présenter le rapport de la cour des comptes portant sur l'évolution du taux d'emploi et le système de retraites français.

La réunion a abordé la note d'objectifs adoptée par les membres de la délégation paritaire permanente. Trois objectifs sont prévus :

- Equilibrer : équilibre en 2030 pour le privé, l'IRCANTEC à cette date serait à 0
- Piloter sur le modèle de l'Agirc Arrco
- Réformer : élargir le débat sur l'âge, améliorer la prise en compte de la pénibilité, améliorer le taux d'emploi des jeunes et des seniors, renforcer l'égalité femmes/hommes.

La réunion du 23 avril a ensuite porté sur les sujets spécifiques à la fonction publique :

- Retraite progressive
- Inégalités de pension entre les femmes et les hommes
- Prise en compte et prévention de la pénibilité
- Polypensionnés
- Assiette de cotisation et modalités de calcul de la pension.

La réunion conclusive s'est déroulée le 25 juin et a permis la restitution des travaux de la DPP et d'évoquer les suites à donner à la concertation.

- **<u>Réaction au regard de l'augmentation du taux de cotisation à la CNRACL</u>**

Le décret n°2025-86 du 30 janvier 2025 relatif au taux de cotisations vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales entérine l'augmentation de 3 points par an à compter du 1er janvier 2025 jusqu'au 1er janvier 2028 (inclus) le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

La Coordination des Employeurs Territoriaux a adressé, au Premier ministre, le 19 mars un courrier cosigné avec la FHF.

Ce courrier :

- Réagissait à la publication du décret du 30 janvier 2025 réalisée sans concertation et en l'absence de réponse au courrier CET du 18 décembre 2024,
- Appelait à une remise à plat en urgence de l'ensemble du système de retraite des agents territoriaux et hospitaliers,
- Soulignait l'intérêt de l'association des employeurs territoriaux à la conférence sociale,
- Demandait une étude complémentaire au rapport sur la situation financière de la CNRACL pour élargir le périmètre de cette étude à l'ensemble des caisses.

Par ailleurs, un amendement a été déposé par l'AMF, Départements de France et France Urbaine au nom de la CET dans le cadre de l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026. Cet amendement visait à annuler

l'augmentation de la cotisation employeur à la CNRACL. En séance publique, le 5 novembre, le gouvernement a indiqué pouvoir envisager la compensation par l'État des acteurs qui ont à payer ces surcotisations plutôt que de mettre fin à la montée en charge des cotisations.
Le gouvernement prévoirait ainsi, s'agissant des collectivités locales, d'augmenter les dépenses de fonctionnement de 2,4 milliards, notamment pour mieux couvrir cette hausse importante qui pèse sur la masse salariale.

- **Participation au rapport DELAUTRETTE**

Une mission inter-inspections composée des inspections générales de l'administration, des affaires sociales et des finances avait été désignée en 2024 pour examiner la situation financière de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), régime de retraite intégré des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, qui concerne 3,7 millions de personnes (cotisants et retraités).

Il ressort du rapport remis par l'IGA, l'IGAS, l'IGF en octobre 2024 que le montant des cotisations perçues par la CNRACL était moins élevé que les prestations légales servies. En moins de 15 ans, la CNRACL est passée de l'équilibre (excédent de 15 M€ en 2017) à un déficit supérieur à deux fois celui de l'assurance vieillesse du régime général en 2023, qui sert une pension à dix fois plus de bénéficiaires.

Le déficit annuel en 2030 serait de l'ordre de 11 milliards d'euros par an, en prenant en compte les effets de la réforme des retraites et des revalorisations salariales de 2023.

Plusieurs raisons expliquent cette situation financière dégradée de la CNRACL, certaines sont inhérentes au régime, d'autres sont exogènes :

- La dégradation de son ratio démographique : de 4,53 cotisants pour un pensionné au début des années 80, il est descendu de manière continue jusqu'à atteindre 1,46 en 2022.
- La compensation démographique
- La population affiliée à la CNRACL a une espérance de vie à la retraite supérieure à la moyenne et bénéficie de départs anticipés dans une proportion importante
- La source de financement de la CNRACL est trop peu diversifiée : les prestations légales sont quasi exclusivement financées par des cotisations (97 %).

La mission portée par l'IGAS, l'IGF et l'IGA a proposé 11 pistes d'évolution pour le régime de la CNRACL afin de l'orienter vers une trajectoire de retour à l'équilibre.

Toutefois, une seule de ces mesures a été mise en œuvre avec la publication du décret n°2025-86 du 30 janvier 2025 qui prévoit une augmentation progressive du taux de contribution employeur à la CNRACL à compter du 1er janvier 2025 pour atteindre 43,65% en 2028.

Face à cette situation préoccupante pour les finances publiques locales, le bureau de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation de l'Assemblée nationale a décidé, au cours de sa réunion du 4 mars 2025, d'organiser une série de tables rondes.

Ainsi, les trois tables rondes, qui ont eu lieu successivement les 12 mars, 26 mars et 2 avril derniers, ont permis d'entendre le point de vue des auteurs du rapport des corps d'inspection remis en octobre 2024, puis les représentants de la coordination des employeurs territoriaux et, enfin, les représentants des organisations syndicales représentatives des personnels de la fonction publique territoriale. Il s'agissait pour la délégation de conforter son rôle de force de proposition et, ainsi, de donner une légitimité aux réformes qui pourraient être engagées par le Gouvernement afin d'alléger la charge pesant sur les collectivités.

Le président de cette délégation, Stéphane DELAUTRETTE, Député de Haute-Vienne, a organisé et convié des élus de la Coordination des Employeurs Territoriaux à une table ronde sur la situation financière et les perspectives de la CNRACL, le 26 mars 2025.

Jean-Marc FRIZOT représentait la FNCDG à cette audition aux côtés de Philippe LAURENT, président du CSFPT, Yohann NÉDÉLEC, président du CNFPT, Thomas FROMENTIN, vice-président d'Intercommunalités de France, Emmanuelle ROUSSET, co-présidente de la commission « FPT » de France Urbaine et Igor SÉMO, vice-président de l'APVF.
Concernant les retraites, les membres de la CET ont évoqué la question de l'allongement de la durée de vie au travail et de son impact en matière d'usure professionnelle et de pénibilité, des effets de bord pour les finances publiques et de la mise en place de mesures d'accompagnement des fins de carrière. Sur la situation de la CNRACL, les élus ont souligné l'absence de remise à plat du système, la dégradation multifactorielle, les autres mesures du rapport des inspecteurs et la mission complémentaire confiée aux inspections.

En effet, une **deuxième mission** confiée par lettre du Premier ministre datée du 2 mai aux inspections générales, et dont l'objectif est de déterminer ce qu'il est possible de faire d'un point de vue plus structurel, doit être finalisée avant la fin de l'année 2025.
Dans le cadre de cette mission, la FNCDG a été sollicitée pour une audition autour des problématiques suivantes :

- Établir une cartographie des flux financiers entre employeurs territoriaux et hospitaliers et les régimes de retraite auxquels eux et leurs agents cotisent
- Étudier les modalités d'un éventuel adossement de la CNRACL au régime général
- Approfondir les mesures proposées dans le premier rapport notamment celles relatives à la prise en charge des dispositifs de solidarité, la gestion de la dette de la CNRACL et l'invalidité
- Évaluer l'impact d'une modification des modalités d'indexation des pensions d'une part et d'âge d'ouverture des droits d'autre part.

Le rapport de la délégation aux collectivités territoriales et de la décentralisation de l'Assemblée nationale publié le 13 mai 2025 souligne qu'il ressort de ces trois tables rondes un constat unanime : en dépit de la charge excessive qu'elle fera

peser sur les finances locales, la hausse du taux de cotisation employeur à la CNRACL ne résoudra pas pour autant les problèmes financiers de cette caisse.

Au travers des 10 préconisations formulées par les députés, la CET s'est félicitée que l'ensemble des recommandations issues du rapport des inspecteurs généraux aient été appréhendées.

RECOMMANDATIONS DU RAPPORT D'INFORMATION FAIT AU NOM DE LA DÉLÉGATION AUX COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET À LA DÉCENTRALISATION SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE NATIONALE DE RETRAITES DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS LOCALES
13 MAI 2025

Recommandation n° 1 : Adopter, dès l'année 2025, une loi autorisant la CADES à reprendre de manière permanente l'intégralité des déficits cumulés de la CNRACL, et une loi organique **prolongeant de dix ans** l'existence de la CADES.

Recommandation n° 2 : Intégrer sans délai, par voie règlementaire, les titulaires d'une pension de droit direct **âgés de moins de 65 ans** dans le calcul de la compensation démographique inter-régimes.

Recommandation n° 3 : Instaurer, en loi de financement de la sécurité sociale, **un remboursement par la CNAF à la CNRACL** de la charge financière représentée par **la majoration pour enfants** appliquée aux pensions de ses affiliés.

Recommandation n° 4 : Faire **financer par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV)** (par la CNAV à compter du 1er janvier 2026) la part des pensions d'invalidité et de retraite résultant de **la garantie de pension minimale** équivalente à la moitié du dernier traitement brut perçu pour les pensionnés dont le taux d'invalidité est au moins égal à 60 %.

Recommandation n° 5 : Instaurer, en loi de financement de la sécurité sociale, **une compensation financière du FSV** (puis à compter de 2026, par la CNAV) à la CNRACL pour la charge financière représentée par **la validation des trimestres partiellement cotisés** par les affiliés **pendant les périodes de congé de maladie**.

Recommandation n° 6 : Affilier tous les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers à temps non complet à la CNRACL, **en supprimant la condition liée à la durée de travail hebdomadaire**. Étudier l'éventualité d'une affiliation rétroactive de ces fonctionnaires à la Caisse pour ceux qui le souhaitent.

Recommandation n° 7 : Affecter à la CNRACL **une fraction de fiscalité transférée** à hauteur du besoin de financement prévisible, déduction faite des mesures proposées par les cinq précédentes recommandations. Ce transfert de fiscalité devra **mettre un terme à toute nouvelle augmentation du taux de la cotisation employeurs** au-delà de 2028.

Recommandation n° 8 : Améliorer la **connaissance du coût du risque invalidité** en procédant à l'**individualisation des cotisations vieillesse et invalidité**, de façon à pouvoir adapter le financement de l'invalidité pour les affiliés à la CNRACL.

Recommandation n° 9 : Mettre en place sans délai **le fonds de prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des transitions professionnelles dans la fonction publique territoriale.**
Créer un **compte pénibilité** spécifique aux métiers de la fonction publique territoriale.

Recommandation n° 10 : Rappeler aux collectivités territoriales et leurs établissements concernés, par circulaire préfectorale, **l'obligation d'établir un document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP).

- **Rencontre avec le Président de la CNRACL**

Le Président de la FNCDG et son 3ème Vice-Président ont rencontré, le 2 juillet, Jean-Pierre CAZENAVE, Président de la CNRACL et Céline Martin Vice-présidente. Outre la problématique de la situation de la CNRACL, cette réunion a également été l'occasion d'aborder la nécessité de mieux prendre en compte l'usure professionnelle et les actions menées par le fonds national de prévention (FNP) mais aussi l'évolution du partenariat CNRACL/CDG.

1.6. La proposition de loi visant à soutenir les collectivités territoriales dans la prévention et la gestion des inondations

Une proposition de loi visant à soutenir les maires et présidents d'intercommunalités dans la prévention et la gestion des inondations a été déposée au bureau du Sénat le 31 décembre 2024 par les sénateurs Jean-Yves ROUX et Jean-Pierre RAPIN.

Ce texte a pour objet d'apporter un appui aux collectivités, notamment celles situées en zone rurale, qui disposent de moyens humains, techniques et financiers réduits.

Cette PPL a fait l'objet d'un examen en Commission de l'aménagement du territoire et du développement durable du Sénat le 19 février 2025 et son article 3 prévoyait :

- que les collectivités territoriales et leurs groupements pouvaient instituer une réserve d'ingénierie destinée à fournir un appui technique et administratif aux communes sinistrées par une inondation ;

- que cette réserve d'ingénierie était composée d'agents publics pouvant être mis à disposition dans les conditions de l'article L. 452-44 du CGFP, cet article faisant référence à la mission facultative de mise à disposition d'agents par les CDG, laquelle était ainsi augmentée par les prévisions de cette proposition d'article 3 ;

- que le recensement des agents publics concernés était assuré au sein des collectivités et de leurs groupements volontaires qui transmettaient la liste des agents volontaires au CDG du ressort territorial compétent ;

- que la coordination et l'animation de cette réserve étaient confiées, dans des conditions fixées par voie réglementaire, au CDG dans chaque département.

Aussi, une réunion en urgence du bureau de la FNCDG s'est tenue le 25 février et a décidé de la nécessité de faire déposer un amendement à l'article 3 de cette PPL.

Le Président de la FNCDG s'est rapproché des parlementaires et auteurs de la proposition de loi, ainsi que de la DGCL, afin de faire évoluer ce texte, le rôle des CDG n'étant pas de se substituer aux services de l'Etat dans un domaine ne relevant pas de la gestion des ressources humaines.

Ainsi, un amendement a été déposé par le Sénateur Catherine DI FOLCO, en vue de la séance publique : il avait pour objet de confier l'animation et la coordination de la réserve d'ingénierie au représentant de l'Etat dans le département, en cohérence avec son rôle guichet unique dans l'accompagnement post-crise des collectivités territoriales sinistrées que prévoyait déjà l'article 3.

Nous soutenions dans cet amendement que, dans un contexte de gestion de crise, il est nécessaire que les collectivités et EPCI concernés puissent bénéficier d'un interlocuteur unique pendant et après la gestion de crise.

Par ailleurs, l'exposé des motifs de l'article 3 de la proposition de loi précisait que la réserve serait susceptible de fournir aux communes des professionnels aux aptitudes variées, qu'il s'agisse de gestionnaires administratifs, d'ingénieurs, d'architectes, de spécialistes de la gestion et de la prévention des inondations.

Ces agents auraient pour missions d'assurer le relogement des populations, les démarches administratives pour obtenir des aides, l'élaboration des dossiers auprès des compagnies d'assurance, ou encore la reconstruction des infrastructures prioritaires.

Par conséquent, l'amendement de la FNCDG soulignait que l'animation et la coordination de cette réserve qui traitera de problématiques éminemment techniques ne saurait relever des CDG car très éloignées de leur principe de spécialité, les ressources humaines.

Lors de la séance publique du 6 mars dernier, l'amendement de C. DI FOLCO a été retiré en séance, le Rapporteur du texte ayant repris l'argumentaire exposant le caractère très éloigné de cette compétence d'animation avec le champ des missions des CDG.

A été adopté l'amendement du Rapporteur soulignant dans son exposé des motifs :

« L'amendement propose de confirmer le principe de la réserve d'ingénierie sans renoncer au principe de solidarité territoriale (…) mais en laissant au pouvoir réglementaire le soin de définir les modalités pratiques de mise en œuvre, d'animation et de coordination de cette réserve au niveau territorial.
Après échanges avec le gouvernement et la DGCL ainsi qu'avec les représentants des Centres de Gestion, il est apparu que ces acteurs n'étaient pas les mieux placés pour remplir cette mission. Les CDG exercent en effet principalement des missions de ressources humaines (…) ».

La proposition de loi adoptée le 6 mars par le Sénat a été **transmise à l'Assemblée nationale** et n'a pas encore été examinée.

1.7. Le projet de loi sur l'évolution des missions et de la formation des agents de police municipale

Un projet de loi relatif à l'extension des prérogatives des polices municipales et des gardes champêtres, a été examiné au CSFPT le **17 septembre 2025**.

L’ancien ministre de l’intérieur, Bruno RETAILLEAU, en avait présenté les grandes lignes à la presse. Le gouvernement actuel pourrait en reprendre des éléments.
Le projet de loi propose un équilibre entre mieux outiller et encadrer les polices municipales pour répondre aux attentes de sécurité du quotidien, et préserver l’autorité du maire et la complémentarité avec l’État.

Les principales mesures inscrites dans ce projet de loi sont de :

- Donner la possibilité, pour les maires qui le souhaitent, de créer un service de police municipale à compétence judiciaire élargie
- Ouvrir la possibilité aux policiers municipaux et aux gardes champêtres de recourir à la procédure des amendes forfaitaires délictuelles, pour un nombre limité de délits : occupation illicite de hall d’immeuble, vente d’alcool aux mineurs, entrave à la circulation, usage de stupéfiants, inscription, signe ou dessin ayant entrainé un dommage léger, outrage sexiste
- Permettre aux agents de police municipale et aux gardes champêtres de procéder à des relevés d’identité aux fins d’établir les procès-verbaux des délits qu’ils sont habilités à constater
- Aligner les prérogatives des gardes champêtres sur celles des agents de police municipale en matière de dépistage d’alcoolémie et de stupéfiants sur les conducteurs de véhicules en l’absence d’accident et leur permettre de prescrire une mesure de mise en fourrière d’un véhicule
- Permettre aux policiers municipaux et aux gardes champêtres de restituer sans délai les animaux errants trouvés et identifiés
- Faciliter la constatation des infractions du code de l’urbanisme relatif aux règles applicables aux constructions, aménagement et démolitions, en supprimant l’obligation de commissionner les policiers municipaux et les gardes champêtres
- Permettre aux gardes champêtres, dans l'exercice de leurs missions de police des campagnes, d’utiliser des caméras individuelles et pérenniser leur utilisation par les policiers municipaux
- Encadrer le recours aux caméras installées sur des aéronefs par les services de police municipale en instituant un cadre expérimental limité à une durée de cinq ans
- Rapprocher le régime de l’armement des gardes champêtres avec celui des agents de police municipale : dispenser les gardes champêtres d’une nouvelle autorisation pour les armes dont ils disposent déjà, aligner les conditions d’usage des armes par les gardes champêtres sur celles des agents de police municipale
- Donner la possibilité pour les conseils régionaux de financer des projets d’équipements destinés aux polices municipales
- Doter les policiers municipaux et gardes champêtres de dispositifs de lecture automatisée de plaques d’immatriculation (LAPI) de manière à faciliter le constat des infractions qu’ils sont habilités à constater (infractions à la réglementation sur le stationnement des véhicules ou sur l’acquittement des péages, infractions relatives au franchissement ou au chevauchement des lignes continues, aux vitesses maximales autorisées, au dépassement ou aux signalisations imposant l'arrêt des véhicules infractions relatives à l’abandon d’ordures, de déchets, de matériaux ou d’autres objets à constater

- Permettre au CNFPT de recruter directement des policiers municipaux et des gardes champêtres pour participer à ses missions de formation (ingénierie, formateur, gestion des stands de tir et armurerie …)
- Permettre aux communes qui utilisent des équipements collectifs de vidéoprotection de mettre en commun leurs opérateurs
- Attribuer aux policiers municipaux et aux gardes-champêtres un numéro d'identification individuel, inscrit dans un registre national et porté de manière apparente
- Ouvrir la possibilité au président du CNFPT, au préfet ou au procureur, de demander au ministre de l'Intérieur ou au ministre chargé des Collectivités territoriales, d'engager une mission de vérification portant sur les activités du centre en matière de formation aux agents de police municipale
- Etendre aux gardes-champêtres le principe d'un code de déontologie fixé réglementairement, comme pour les agents de police municipale
- Faciliter l'accès des gardes-champêtres au cadre d'emplois de chefs de service de police municipal de catégorie B.

Seuls trois articles du titre IV de ce projet de loi consacré à la formation des policiers municipaux et des gardes champêtres sont soumis à l'examen du CSFPT :
- article 9 relatif au recrutement de policiers municipaux et de gardes champêtres par le CNFPT
- article 10 relatif à la formation des policiers municipaux
- article 11 relatif à la formation des gardes champêtres.

Le projet de loi comprend plusieurs mesures aux fins de parfaire le dispositif de formation actuel, d'accompagner les réformes mises en œuvre par le CNFPT et d'accélérer la mise à l'emploi des fonctionnaires recrutés par les collectivités territoriales et leurs établissements.
L'article 9 permet au CNFPT de recruter directement des policiers municipaux et des gardes champêtres pour participer à ses missions de formation (ingénierie, formateur, gestion des stands de tir et armurerie …).

L'article 10 rapproche le régime de la formation professionnelle des fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale du dispositif de droit commun de la fonction publique territoriale, tel qu'encadré par le code général de la fonction publique. La formation professionnelle des fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale s'articulerait désormais en :
- une formation d'intégration (l'actuelle formation initiale d'application)
- des formations de professionnalisation périodiques (l'actuelle formation continue)
- et des formations de spécialisation, catégorie spécifique aux policiers municipaux qui comprendraient par exemple les formations à l'armement, aux monitorats ou aux brigades cynophiles.

L'article 10 supprime le dispositif optionnel relatif à l'engagement de servir qui portait sur les agents de police municipale dans les trois années au plus suivant leur titularisation.
Lui est substitué un dispositif automatique de remboursement entre collectivités dans les trois années qui suivent la validation d'une formation de spécialisation par un agent de police municipale ou un garde champêtre. Ce dispositif vient en complément du mécanisme de remboursement prévu à l'article L512-25 du code général de la fonction publique qui trouve à s'appliquer pour la période de trois ans après la titularisation.

Un amendement de la Coordination des employeurs territoriaux (CET) au CSFPT proposait de de revenir sur la suppression envisagée de cet engagement de servir, la CET estimant que, dans un contexte de déficit d'attractivité de la fonction publique territoriale et d'une certaine concurrence entre collectivités, cette possibilité même facultative permettait de responsabiliser les agents quant à leur engagement auprès de leur collectivité et répondait à la nécessité de stabiliser des effectifs pour garantir une continuité du service public.

Les missions du CNFPT en matière de formation des policiers municipaux et des gardes champêtres sont précisées.

Par ailleurs, le dispositif de conventionnement existant est assoupli afin de permettre au CNFPT de conventionner avec des administrations de l'État autres que celles assurant la formation des gendarmes et policiers nationaux. Cet assouplissement est étendu à la Ville de Paris.

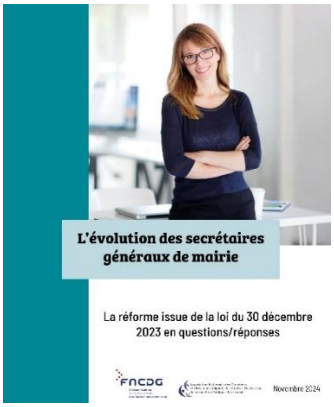
Le mécanisme actuel de financement des différents types de formations est conservé. Les formations de professionnalisation et les formations de spécialisation sont à la charge de la collectivité d'emploi qui s'acquitte auprès du CNFPT d'une redevance dont le montant est lié aux dépenses réellement engagées par le CNFPT.

L'article 10 étend le mécanisme de dispense de tout ou partie de la durée des formations suivies par les policiers municipaux. Sur le modèle du droit commun de la fonction publique territoriale, le CNFPT pourra procéder à des dispenses ciblées et individualisées de tout ou partie de la durée de la formation, après appréciation des expériences professionnelles et formations.

L'article 11 renforce le régime de la formation professionnelle des gardes champêtres et l'aligne sur le dispositif rénové des policiers municipaux (trois catégories de formation, mécanisme de dispense, dispositif de remboursement entre collectivités en cas de mobilité…). Il créé un nouveau chapitre relatif aux formations des gardes champêtres au sein du titre II du livre V de la partie législative du code de la sécurité intérieure.

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

2.1. L'évolution des secrétaires généraux de mairie



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

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

- Décret n°2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie
- Décret n°2024-827 du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie
- Décret n°2024-831 du 16 juillet 2024 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux
- Décret n°2024-830 du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

En 2024, la FNCDG et l'ANDCDG avaient publié une plaquette d'information sur la réforme.
En 2025, plusieurs actions ont été menées dans le cadre de la mise en œuvre effective du plan de requalification des secrétaires généraux de mairie et des autres mesures inscrites dans la loi du 30 décembre 2023 :

- **La participation à la rédaction de la FAQ publiée par la DGCL**
- **La réalisation du premier bilan du plan de requalification des secrétaires généraux de mairie**
- **Les échanges avec le CNFPT pour la mise en œuvre des premiers examens professionnels dans le cadre de la formation qualifiante.**

- **<u>La participation à la rédaction de la FAQ publiée par la DGCL</u>**

La FNCDG et l'ANDCDG ont travaillé conjointement sur les questionnements qui sont remontés des CDG et des collectivités territoriales sur l'application de cette réforme de l'évolution des secrétaires généraux de mairie.

Une réunion conjointe DGCL, FNCDG, ANDCDG s'est tenue le 18 février afin d'élaborer une première série de questions qui a constitué la FAQ.

Cette FAQ publiée en avril 2025 doit être régulièrement alimentée. Elle s'organise aujourd'hui autour de trois parties et sept questions :

- Obligation de nomination d'un secrétaire général de mairie

Employeur d'une secrétaire générale de mairie contractuelle assimilée à un emploi de de catégorie C en CDD, en cas de renouvellement sur un contrat de secrétaire générale de mairie assimilé à un emploi de catégorie B, la durée du premier contrat sera-t-elle prise en compte pour qu'elle puisse prétendre ensuite à un CDI ?

Pour les agents en contrat à durée indéterminée (CDI), liberté sera donnée à l'employeur de proposer un nouveau contrat à l'agent à compter du 1er janvier 2028, pour assimiler et rémunérer l'emploi occupé à un emploi de catégorie supérieure. Le passage d'un CDI à un autre dans une catégorie n'est pas prévue par les textes. Doit-on considérer qu'il s'agit d'un CDD (nouveau contrat car modifications substantielles) ?

La réforme s'applique-t-elle aux communes possédant au moins deux agents exerçant les fonctions de SGM à temps non complet ?

- Plan de requalification

Les obligations de formation de professionnalisation dans les conditions de promotion interne classique s'appliquent-elles à la promotion interne du plan de requalification ?

Quelles sont les modalités de justification de la durée de services publics effectifs ?

- Bonification d'ancienneté

Adjoint administratif principal de 1ère classe sur deux emplois à temps non complet, secrétaire général de mairie de ma commune sur le premier, et gestionnaire comptable d'un syndicat de commune sur le second, la bonification d'ancienneté ne va-t-elle affecter ma carrière que sur le premier emploi et me créer une double carrière ?

Un fonctionnaire qui bénéficierait d'une bonification inférieure à trois mois peut-il faire un recours devant la CAP ?

- **<u>La réalisation du premier bilan du plan de requalification des secrétaires généraux de mairie</u>**

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie est venue réformer le cadre statutaire applicable aux agents exerçant ces fonctions, afin d'améliorer leur carrière et leur rémunération et de simplifier leur recrutement.

Cette loi a été complétée par quatre décrets d'application ainsi qu'une circulaire datée du 18 octobre 2024.

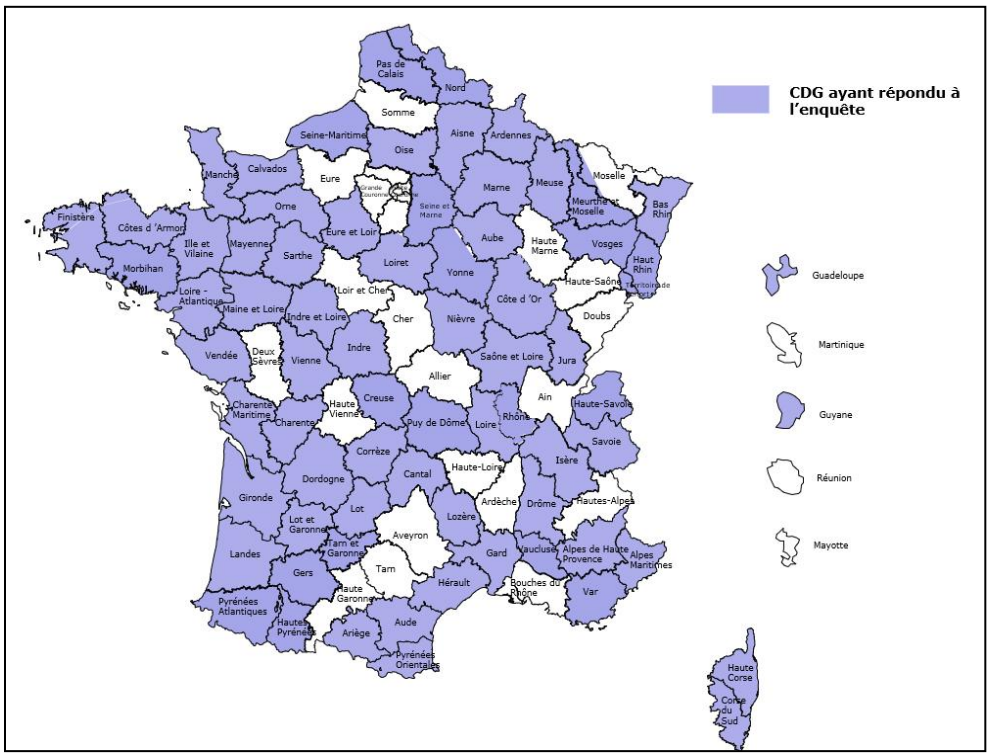
Dans une volonté de revalorisation et de reconnaissance des fonctions de secrétaire général de mairie, la loi a entendu favoriser la promotion interne des agents de catégorie C actuellement en poste.

Ainsi, dans le cadre d'un *"plan de requalification"* valable jusqu'au 31 décembre 2027, la loi permet aux agents exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, sans qu'une proportion de poste ouverts à la promotion soit préalablement déterminée, permettant ainsi de déroger au principe de contingentement de la promotion interne fixé par l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique.

L'article 3 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 prévoit qu'un « bilan de ce dispositif est présenté annuellement devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. »

Pour ce faire, la DGCL et la FNCDG se sont associées pour procéder à une évaluation quantitative au niveau national de la mise en œuvre de ce dispositif, par le biais d'un questionnaire aux CDG qui sera également utilisé jusqu'à l'extinction du dispositif pour assurer le bilan du dispositif *"plan de requalification"*.

Ce premier bilan de ce dispositif de promotion dérogatoire a été présenté par la DGCL devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 12 novembre 2025. Ce bilan s'appuie sur une enquête menée par la FNCDG à compter de juin et des données issues de 72 Centres de gestion (le CIG de la Petite Couronne étant exclu de la base n'ayant pas de collectivités concernées).



Ce bilan met en exergue que le plan de requalification est devenu le principal vecteur de promotion des secrétaires généraux de mairie vers la catégorie B.
Le plan de requalification a produit des effets significatifs mais il convient de le réadapter et, surtout, de prévoir sa poursuite après la date du 31 décembre 2027 car avant cette date :

- **Tous les agents éligibles ne seront pas promus**
- **Certains agents de catégorie C ne rempliront pas les conditions pour bénéficier de ce dispositif de promotion dérogatoire.**

Dans ce bilan, sont mis en avant ces éléments :

- **La répartition des secrétaires généraux de Mairie par catégorie**
- **Le statut des secrétaires généraux de Mairie de catégorie C**
- **Les Secrétaires Généraux de Mairie à temps non complet**

- **La part des agents de niveau C1 qui ne remplissent pas les conditions d'ancienneté pour passer au niveau C2**
- **La comparaison des voies de promotion**
- **Les raisons de la non-promotion des SGM éligibles.**

- **<u>Les échanges avec le CNFPT pour la mise en œuvre des premiers examens professionnels dans le cadre de la formation qualifiante</u>**

Le dispositif de formation qualifiante permet aux fonctionnaires territoriaux de catégorie C (grades d'avancement C2 ou C3) qui exercent ou souhaitent exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, d'être promus en catégorie B.

Cette promotion est conditionnée par l'accomplissement d'une formation qualifiante organisée par le CNFPT, sanctionnée par un examen professionnel d'accès au grade de rédacteur territorial organisé par les CDG.

Les modalités de la formation qualifiante d'une durée de 56 jours sont précisées par le décret n°2024-830 du 16 juillet 2024, et celles de l'examen professionnel par le décret n°2024-831 du 16 juillet 2024.

L'accès à l'examen professionnel nécessite la validation de la formation, attestée par le CNFPT après l'avis d'une commission de qualification.

Les Centres de Gestion, dans leur calendrier national pluriannuel (2025-2027), ont programmé la première session de l'examen professionnel de promotion interne d'accès au grade de rédacteur réservé aux secrétaires généraux de mairie pour 2026.

Les dates clés prévues sont les suivantes :
- Date limite de publicité : 9 février 2026
- Période de pré-inscription/retrait des dossiers : du 3 mars au 8 avril 2026
- Clôture des inscriptions : 16 avril 2026
- Premières épreuves : à compter du 24 septembre 2026.

Le calendrier initial de l'examen professionnel (clôture des inscriptions le 16 avril 2026) nécessite que l'attestation de validation de la formation soit disponible à cette date. La FNCDG a exprimé sa préoccupation quant aux délais de réalisation de la formation qualifiante par le CNFPT et a saisi le président du CNFPT par courrier en date du 17 juin pour connaître :
- les dates de réalisation prévues pour la formation qualifiante
- le nombre de fonctionnaires susceptibles de suivre cette formation.

La réponse du CNFPT intervenue par courrier du 11 septembre 2025 a précisé les éléments suivants :
- Nombre de candidats potentiels : 211 agents recensés à ce jour, sous réserve de vérification d'éligibilité.
- Période d'inscription à la formation : du 15 octobre 2025 au 31 décembre 2025.
- Début des formations : à compter du 2 janvier 2026 (pour une durée de 6 mois).
- Tenue de la Commission de Qualification : La première séance de la commission de qualification pourra se tenir au plus tôt fin juin 2026

(semaine du 22/06/2026) pour rendre son avis. Une dernière commission pourrait intervenir début septembre.

- Attestation de Validation : La transmission de l'attestation au centre de gestion par le candidat serait possible jusqu'à la veille de la date de l'épreuve de l'examen professionnel, soit avant le 24 septembre 2026, indépendamment de la date de clôture des inscriptions.

Ainsi, le CNFPT propose un calendrier où la validation définitive de la formation interviendrait après la date limite de dépôt des dossiers d'inscription à l'examen (16 avril 2026), mais avant la date de l'épreuve (24 septembre 2026), ce qui nécessite une coordination et un ajustement des modalités d'inscription de l'examen professionnel par les CDG.

2.2. La protection sociale complémentaire

- **Le dépôt et l'examen d'une proposition de loi visant à transposer l'accord national du 11 juillet 2023**

Le 11 juillet 2023, l'AMF, l'AMRF, l'APVF, Départements de France, la FNCDG, France urbaine, Intercommunalités de France et Villes de France concluaient, avec l'unanimité des organisations syndicales représentatives à l'échelle du versant territorial de la fonction publique (CFDT Interco, CGT, FA-FPT, FO, FSU et l'UNSA) – un accord collectif national relatif à la protection sociale complémentaire des agents territoriaux.

Cet accord introduit des mécanismes de solidarité qui n'existaient pas auparavant :

- entre les 2 millions d'agents actifs, quels que soient leur statut (titulaire ou contractuel), leur âge et leur catégorie, en particulier grâce à la mise en place de contrats collectifs à adhésion obligatoire qui introduit un socle de nouveaux droits, commun à tous les employeurs, au bénéfice de tous les agents, en renforçant leur protection contre les aléas de la vie (maladie et invalidité) ;

- entre les 40 000 employeurs du versant territorial, par une mutualisation de la couverture des risques opérée dans le cadre des portefeuilles des opérateurs, futurs titulaires des contrats collectifs à adhésion obligatoire.

Aussi, les parties prenantes se sont accordées sur une participation minimale de l'employeur de 50 % de la cotisation au titre des contrats de prévoyance à adhésion obligatoire à mettre en place.

Pour concrétiser les ambitions de cet accord dans le champ de la prévoyance, trois points fondamentaux qu'il comporte impliquent, en accord avec l'ensemble de ses signataires, la modification de dispositions législatives.

Il s'agit :

- de la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire ;

- de la définition de la participation minimale de l'employeur non plus par application d'un pourcentage à un montant de référence, comme c'est le cas selon le droit en vigueur, mais par application d'une fraction à la cotisation ou prime individuelle prévue au contrat ;

- de la fixation de cette participation minimale à la moitié du montant de la cotisation ou prime individuelle.

Pour le compte de la CET, la FNCDG et France Urbaine, ont produit les écritures d'une proposition de loi destinée à être examinée en premier lieu au Sénat.

Ces écritures ont été validées par l'ensemble des organisations syndicales et la DGCL.

Le texte de la PPL a été transmis au bureau du Sénat le 3 février par la sénatrice Isabelle FLORENNES.

Les articles 1er et 2 procèdent, par transposition du point 1.1.2 de l'accord collectif national du 11 juillet 2023, à la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire s'agissant de la couverture des risques en matière de prévoyance dans la fonction publique territoriale.
L'article 2 dispose qu'un accord collectif local peut prévoir l'adhésion obligatoire pour des niveaux de garanties supérieures à celles déterminées par les textes en vigueur mais aussi que l'accord collectif peut prévoir que le contrat conclu comporte des garanties optionnelles que l'agent peut souscrire librement, à titre individuel.
Il renvoie par ailleurs à un décret la détermination des cas de dispenses d'adhésion à un contrat collectif à adhésion obligatoire ; la détermination de ces cas incluant également la reconnaissance de facultés de dispenses pouvant résulter, le cas échéant, d'un accord collectif valide.

Par transposition du point 1.1.3 du même accord collectif national, l'article 3 introduit une nouvelle définition de la participation minimale de l'employeur à la prévoyance complémentaire, exprimée en fonction de la cotisation prévue au contrat collectif, et fixe cette participation financière à la moitié du montant de la cotisation ou prime individuelle ouvrant droit au bénéfice des garanties minimales, en lieu et place du taux minimal de 20% d'un montant de référence qui aboutit, en l'état du droit en vigueur, à un montant de 7 euros par mois par agent.

L'article 4 vise à clarifier une situation qui est source de contentieux en précisant que l'organisme assureur titulaire d'un contrat collectif de prévoyance ne peut refuser de prendre en charge les suites d'une pathologie contractée par un agent antérieurement à son adhésion au contrat.

L'article 5 opère, à titre transitoire, une clarification du régime applicable aux agents en arrêt de travail à la date de prise d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire, au moment de la première mise en place de l'adhésion obligatoire dans la collectivité : sans les priver de la possibilité, s'ils le souhaitent, de solliciter l'adhésion au contrat collectif conclu par leur employeur, il leur accorde une dérogation à l'obligation de souscription leur permettant, d'une part, de continuer

à souscrire le contrat individuel de prévoyance dont ils sont titulaires le cas échéant, jusqu'au terme de la pathologie à l'origine de leur arrêt de travail et à leur reprise d'activité pour une durée consécutive minimale de 30 jours et, d'autre part, de bénéficier de la participation financière de leur employeur dans les mêmes conditions que les agents bénéficiaires du contrat collectif souscrit.

Cette dérogation ne pourra pas être de nature à remettre en cause le caractère obligatoire de l'adhésion au contrat passé par la collectivité et le régime social et fiscal correspondant.
Ce faisant, cette précision vient lever une source potentielle d'insécurité juridique à laquelle pourraient être confrontés les employeurs territoriaux, comme l'avaient été les employeurs privés à l'époque de la mise en place des premiers contrats d'entreprise à adhésion obligatoire.

L'article 5 prévoit également que lors de la prise d'effet du contrat collectif, l'employeur public local ou son mandataire doit proposer à l'agent public qui bénéficie d'un congé pour raisons de santé d'adhérer audit contrat avant l'expiration du régime dérogatoire.

L'article 6 fixe au plus tard au 1er janvier 2029 l'échéance de mise en conformité aux dispositions des articles 1er, 2 et 3, et au lendemain de la publication de la loi l'entrée en vigueur des dispositions des articles 4 et 5.

Au travers de ces échéances différenciées, il s'agit de laisser aux acteurs (employeurs et organisations syndicales) un délai réaliste de négociation des accords collectifs locaux et de mise en place des nouveaux contrats collectifs. Il s'agit également de permettre aux opérateurs économiques (assureurs et assistances à maîtrise d'ouvrage) de se structurer et de se préparer à répondre à la forte demande qui sera exprimée par les collectivités.

Ainsi, lorsqu'aucune convention de participation ne sera en cours à la date de publication de la loi, les dispositions des articles 1er à 3 seront applicables à la collectivité territoriale ou à l'établissement public concerné à compter du 1er janvier 2029.

Lorsqu'une convention de participation sera en cours à la date de publication de la loi, mais dont le terme sera antérieur au 1er janvier 2029, les dispositions des articles 1er à 3 de la loi seront applicables à la collectivité territoriale ou à l'établissement public qui l'a conclue à compter du terme de cette convention.
Lorsqu'une convention de participation sera en cours à la date de publication de la loi, mais dont le terme sera postérieur au 1er janvier 2029, la collectivité territoriale ou l'établissement public qui l'a conclue mettra en conformité cette convention à compter de cette date, dans le respect du code de la commande publique.

La FNCDG et France Urbaine, au titre de la CET, ont agi auprès des parlementaires et du gouvernement, à l'occasion de l'examen du texte en commission des Lois du Sénat ainsi qu'en vue de la séance publique, dans le but que le texte adopté soit fidèle aux attendus de celui déposé.

L'article 7 traite des conséquences financières des dispositions de la proposition de loi pour les collectivités territoriales.

Après son adoption à l'unanimité, le 2 juillet, par le Sénat, le texte de la proposition de loi a été transmis le même jour à l'Assemblée nationale.

Le Gouvernement a décidé de ne pas engager la procédure accélérée sur le texte, deux lectures par chambre seront nécessaires en cas de vote non conforme.
Dans un vœu adopté le 12 novembre 2025, les membres du CSFPT ont demandé :

- Au Gouvernement et à l'Assemblée nationale d'inscrire la proposition de loi à l'ordre du jour de la séance dans les plus brefs délais ;
- Aux députés d'adopter le texte en vue d'une transposition respectueuse de l'économie de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 et du résultat du dialogue social.

Aussi, les membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en appellent solennellement, d'une part, à l'engagement sur le texte de la procédure de législation en commission (PLEC) et, d'autre part, à un vote conforme du texte par l'Assemblée nationale, dans les mêmes termes que le Sénat, ce qui garantirait une adoption définitive de la proposition de loi dans des délais acceptables et conférerait ainsi une valeur juridique pleine et entière à l'accord conclu le 11 juillet 2023.

Le CSFPT souligne qu'il s'agit de répondre au besoin impérieux d'une protection sociale adaptée aux défis et aux enjeux que représentent l'usure professionnelle, la pénibilité et l'allongement des carrières au sein de la fonction publique territoriale.

- **<u>Une enquête menée auprès des Centres de gestion sur la mise en œuvre de la réforme de la protection sociale complémentaire</u>**

Une enquête a été adressée auprès de l'ensemble des CDG en avril 2025. 76 Centres ont adressé leurs éléments. Ce questionnaire portait sur les problématiques suivantes :

- Avant l'intervention de la réforme de la PSC telle qu'issue de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 et du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022, aviez-vous conclu une convention de participation ?

- Le contrat collectif objet de la convention de participation en cours d'exécution conclue par votre CDG pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics de votre ressort, destinée à couvrir pour leurs agents les risques en matière de prévoyance, a-t-il prévu :

☐ L'adhésion obligatoire des agents au contrat collectif (dans ce cas, un accord collectif local l'a nécessairement prévue)
☐ L'adhésion facultative des agents au contrat collectif
☐ Le cas échéant, l'adhésion facultative et obligatoire selon des lots différents

- Si la convention de participation conclue par votre CDG a pris effet antérieurement au 1er janvier 2025 cette convention a-t-elle respecté, par anticipation, les conditions fixées par le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 ? ou

cette convention prévoyait une clause de réexamen pour une mise en conformité, en 2025, de ses conditions d'exécution mise en œuvre par voie d'avenant ?

- La convention de participation du CDG en cours d'exécution s'est-elle inspirée des stipulations essentielles de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 afin d'anticiper sa conformité au cadre normatif (légal et réglementaire) qui résultera(it) de cette transposition ?

- En cas de conclusion d'une convention de participation à adhésion facultative et dans la perspective de la mise en conformité du contrat collectif à l'entrée en vigueur des dispositions de la prochaine loi relative à la PSC des agents territoriaux, cette convention a-t-elle prévu une clause de réexamen ? Cette clause de réexamen a-t-elle prévu une modification du régime d'adhésion (prévoyant la modification du contrat collectif à adhésion facultative en contrat collectif à adhésion obligatoire) et/ou une révision du montant de la participation financière des employeurs et/ou l'évolution des garanties minimales ?

- Un accord collectif local, valide au sens de l'article L. 223-1 du CGFP, a-t-il été conclu ?

- Quel est le niveau de conclusion de votre convention de participation et le cas échéant de votre accord collectif local ?

- En l'absence d'accord collectif local, le contrat collectif à adhésion facultative objet de votre convention de participation en matière de prévoyance prévoit-il :

☐ Uniquement des garanties minimales strictement conformes à celles prévues par le décret du 20 avril 2022 (incapacité temporaire de travail, invalidité)

☐ Des garanties supérieures à celles définies par le décret du 20 avril 2022

☐ Une participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement des garanties strictement *conforme* au minimum prévu par le décret du 20 avril 2022 (7 €/mois/agent)

☐ Une participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement des garanties *supérieure* à celle prévue par le décret du 20 avril 2022 ?

- Si un accord collectif local valide au sens de l'article L. 223-1 du CGFP a été conclu en matière de prévoyance, a-t-il prévu la souscription obligatoire des agents à tout ou partie des garanties que le contrat collectif comporte ?

- L'accord collectif local s'est-il inspiré des stipulations de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 pour améliorer les garanties minimales et/ou le niveau de participation financière ?

- Cet accord a-t-il prévu une ou plusieurs garanties optionnelles auxquelles l'agent souscrit facultativement ?

- Si votre CDG a conclu un accord collectif local, valide au sens de l'article L. 223-1 du CGFP, précédant la conclusion d'une convention de participation :

- Quelle est la part des collectivités et établissements de moins de 50 agents, dont l'organe délibérant a approuvé l'accord, ayant adhéré à la

convention de participation conclue par votre CDG en matière de prévoyance ?

- Quelle est la part des collectivités et établissements de plus de 50 agents mais de moins de 350 fonctionnaires, dont l'organe délibérant a approuvé l'accord, ayant adhéré à la convention de participation conclue par votre CDG en matière de prévoyance ?

- Quelle est la part des collectivités et établissements de plus de 350 fonctionnaires, affiliés volontaires, dont l'organe délibérant a approuvé l'accord, ayant adhéré à la convention de participation conclue par votre CDG en matière de prévoyance ?

- Quelle est la part des collectivités et établissements de plus de 350 fonctionnaires, non affiliés, dont l'organe délibérant a approuvé l'accord, ayant adhéré à la convention de participation conclue par votre CDG en matière de prévoyance ?

- Si votre CDG n'a pas conclu d'accord collectif local, valide au sens de l'article L. 223-1 du CGFP, précédant la conclusion d'une convention de participation, quelle est la part des collectivités et établissements ayant adhéré à la convention de participation conclue par votre CDG en matière de prévoyance ?

- La conclusion d'une convention de participation et, le cas échéant, la négociation d'un accord collectif local ont-elles été de nature à renforcer le rôle des CDG en matière de dialogue social et d'accompagnement des collectivités ?

- Quel est le nombre d'agents territoriaux couverts par votre convention de participation ?

- Quel est le taux de cotisation acquitté par l'agent ?

- Une modulation de la participation financière de l'employeur a-t-elle été retenue (prenant en compte le revenu des agents et, le cas échéant, leur situation familiale, sans pour autant être inférieure à la participation minimale prévue par le CGFP et le décret du 20 avril 2022) ?

- Une clause d'encadrement des évolutions tarifaires, s'inspirant des dispositions de l'accord collectif national, a-t-elle été prévue au contrat collectif ?

- Avez-vous été accompagné par une AMO en vue de la conclusion de votre convention de participation ?

- Quel dispositif d'accompagnement des collectivités et établissements avez-vous mis en place pour le suivi de l'exécution du contrat collectif ?

Les résultats de cette enquête ont fait l'objet d'une présentation conjointe FNCDG/ANDCDG lors du congrès de la Fédération le 5 juin à Lille, à l'occasion d'un atelier auquel participait notamment la sénatrice Isabelle FLORENNES.

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

Le Groupe de Travail SPP de la FNCDG, composé de représentants des CDG organisateurs (CDG 06, 13, 33, 34, 35, 54, 59, 63, 67, 69, 77, 83, CIG GC, CIG PC) s'est réuni à de multiples reprises en 2025, généralement de façon mensuelle, pour :

- **Elaborer et stabiliser une convention cadre de coopération pour l'organisation des concours transférés, entre la FNCDG et la DGSCGC,** définissant les modalités opérationnelles de versement de la compensation financière pour l'organisation de ces opérations et fixant les objectifs d'un Comité de suivi composé de représentants de la DGSCGC, de la FNCDG et des CDG organisateurs relatifs aux axes de coopération (convention soumise au Conseil d'administration de la FNCDG le 19 novembre 2025). Ce comité s'est réuni le 7 octobre dernier.

Au titre de l'année 2025 et à l'instar de la procédure employée depuis 2022, la FNCDG a transmis à la DGSCGC, après validation des CDG organisateurs concernés, l'information relative aux coûts retenus pour les opérations organisées. Cependant, les relations entre la FNCDG et la DGSCGC dans le cadre du mécanisme de versement de la compensation étaient restées informelles. La signature de cette convention est prévue fin 2025, pour une durée de 4 ans.

- **Renouveler la convention cadre entre la FNCDG et les SDIS d'Outre-Mer** relative à la mise en œuvre de partenariats avec les CDG pour l'organisation des concours et examens de catégories A et B de la filière SPP. Entrée en vigueur le 1er janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2027 (par référence au calendrier triennal validé par la FNCDG), la nouvelle convention de partenariat entre les CDG organisateurs et les SDIS d'Outre-Mer prévoit les modalités d'une organisation délocalisée des épreuves (écrites, orales et le cas échéant, sportives). L'organisation de ces opérations s'inscrivant dans un cadre réglementaire strict auquel il ne peut être dérogé sous peine d'encourir l'annulation des opérations, l'engagement des SDIS d'Outre-Mer consistant à respecter scrupuleusement la réglementation des concours et les consignes fournies par les CDG organisateurs est un déterminant essentiel de la conclusion de cette convention qui a vocation à être déclinée entre les CDG organisateurs et les SDIS d'Outre-Mer.

Les SDIS concernés, qui ont tous ratifié cette nouvelle convention cadre de partenariat, sont les suivants : Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion. Cette convention ne concerne strictement que les départements et régions d'outre-mer (DROM de Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, à l'exception de Mayotte), et non les COM (collectivités d'outre-mer : Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, la Polynésie française, Wallis-et-Futuna et la Nouvelle-Calédonie - COM à statut particulier), la doctrine retenue par la FNCDG établissant qu'au titre de la convention, les CDG n'organiseront pas dans ces COM de centre d'épreuves délocalisé.

- **Traiter les sollicitations du SDIS de Mayotte et du Haut-commissariat de la République en Nouvelle-Calédonie**

Le Président du SDIS de Mayotte a sollicité notre Fédération et les CDG 35, 34 et 54, en septembre dernier, d'une demande visant à établir un centre d'examen délocalisé qui serait tenu par la Préfecture de Mayotte pour les concours de Capitaine et de Lieutenant externe et interne de 1ère classe. Le SDIS proposait ainsi de reconduire le dispositif de conventionnement entre les CDG organisateurs et la Préfecture de Mayotte, qui fut retenu par une convention signée en octobre 2024 entre le CIG de la Grande Couronne et cette Préfecture pour le concours interne de lieutenant 2ème classe. Compte-tenu des difficultés rencontrées avec ce SDIS à l'occasion de la session du concours de capitaine 2023, notre convention de partenariat avec les SDIS d'Outre-Mer n'a pas prévu de confier au SDIS de Mayotte un centre d'examen mais elle a néanmoins prévu la possibilité d'une dérogation, spécifiquement à l'attention de ce DROM.

Ainsi, la Fédération a donné son accord visant à reproduire le dispositif de conventionnement entre la Préfecture de Mayotte, en tant que centre d'examen, et chaque CDG organisateur des prochaines opérations de lieutenant de 1ère classe et de capitaine, session 2026, sur le modèle de celui qui fut à l'œuvre en 2024 (l'Etat supportant la responsabilité de toute défaillance qui aurait son origine dans la mise en œuvre par la Préfecture et, le cas échéant, réparant le préjudice qui serait subi par le CDG organisateur).

Le Haut-commissariat de la République en Nouvelle-Calédonie, en octobre 2025, a proposé qu'il soit reconnu en tant que centre d'examen pour le concours de capitaine de la filière SPP organisé en 2026 par le CDG d'Ille-et-Vilaine, en assurant la responsabilité de l'organisation des épreuves et en prévoyant que les modalités pratiques, notamment financières, soient définies en lien avec la ville de Nouméa, notamment. Cette demande concernait la situation d'une seule candidate au concours interne de Capitaine, sachant que les candidats Néo-calédoniens peuvent concourir soit en métropole, soit dans un centre d'examen délocalisé des Outre-Mer, celui de La Réunion.

Au-delà de la compétence des CDG et des modalités d'organisation qu'ils retiennent pour l'exécution la plus rigoureuse des opérations de concours et examens, la décision du CDG organisateur et de la FNCDG est fondée sur les dispositions de la convention cadre nationale entre la FNCDG et les SDIS d'Outre-Mer et la doctrine retenue par le Conseil d'administration de la FNCDG pour l'organisation délocalisée de ces concours et examens en cas de sollicitation issues des COM : compte-tenu du périmètre défini par cette convention cadre, les CDG n'organisant pas dans les COM de centre délocalisé, une réponse défavorable a été délivrée.

- **Etablir le calendrier prévisionnel des opérations SPP 2026-2027 de catégories A et B et valider la liste des CDG organisateurs** de ces opérations inscrites au calendrier pour 2027.

Parmi les organisateurs des opérations 2027, seul le concours externe d'infirmier de sapeurs-pompiers professionnels de classe normale (A) enregistre un changement de CDG organisateur : le CDG 06 devient organisateur de cette

opération en lieu et place du CDG 83 en 2025, lequel succédait lui-même au CDG 13 organisateur en 2023.

- **Dresser le bilan statistique des opérations de concours et examens transférés organisées en 2024** (concours externe de lieutenant de 1ère classe, concours interne de lieutenant de 1ère classe, EP Lieutenant HC, concours externe et interne de cadre de santé, EP cadre supérieur de santé), en réponse aux obligations prévues par l'article 59 du décret n° 2020-1474 du 30 novembre 2020 fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de SPP.

- Dresser l'état actualisé des listes d'aptitudes de différents concours et examens de SPP

- Déterminer les ouvertures de postes aux concours et examens de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2026, en les confrontant aux besoins exprimés par les SDIS remontés par la DGSCGC

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

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

Le Président de la Fédération et plusieurs représentants de CDG ont participé aux séances plénières, aux réunions de Bureau et aux formations spécialisées du CSFPT mais également aux plénières du CCFP en 2025.

3.1. Réunion plénière du CCFP

Lors de la séance du Conseil commun du 11 février, quatre textes ont été étudiés :

- Projet de décret modifiant les dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires des trois fonctions publiques
- Projet de décret portant définition des régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel et aux jours d'aménagement et de réduction du temps de travail dans la fonction publique
- Projet de décret relatif à la rémunération maintenue en congé de maladie
- Projet de décret relatif à la rémunération maintenue en congé de maladie pour certains agents publics.

Du fait de l'avis unanimement défavorable des organisations syndicales sur ces deux derniers textes, le CCFP a été reconvoqué le 19 février.

Le CCFP du 4 mars portait sur le projet de décret portant modification des livres I^{er} et II (partie réglementaire) du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III.

Lors de la séance du Conseil commun du 13 octobre, trois textes ont été étudiés :

- Projet de décret modifiant le livre II du Code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code

- Projet de décret relatif à la simplification et à l'harmonisation des dispositions électorales applicables aux élections professionnelles dans la fonction publique
- Projet de décret modifiant la condition de renouvellement de la disponibilité pour convenances personnelles dans la fonction publique ainsi que les modalités de conservation des droits à l'avancement à l'issue de certaines périodes de disponibilité.

Ce dernier texte reprend l'une des propositions de la contribution de la FNCDG.

Dans une déclaration, les employeurs territoriaux ont souhaité faire part au DGAFP de plusieurs observations d'ordre général :

- Tout d'abord sur la structuration du projet de décret, est relevée l'absence du titre V puisque le texte passe directement du titre IV, relatif à la réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités, au titre VI concernant les dispositions particulières relatives à l'outre-mer. Aussi, la CET s'est interrogée quant à la raison de cette absence dans l'ordonnancement général. D'un point de vue institutionnel, elle ne comprend pas que les centres de gestion et le CNFPT, acteurs majeurs de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale, ne figurent pas dans ce corpus réglementaire. Le titre V ne fait pas l'objet d'une codification immédiate, alors que ce titre concerne les CDG, le CNFPT mais également pour la FPH le centre national de gestion. Ces organismes jouent un rôle structurant, d'une part comme organisateurs des concours d'accès à la fonction publique, et d'autre part comme instance dédiée à la gestion et à la formation des agents. L'absence de codification du Titre V du Livre IV dans ce décret interroge ici quant au champ d'intervention des textes et sa pertinence. La codification du titre V se fera-t-elle à droit constant ? sous quelle échéance ?

Lors du Conseil commun de la fonction publique du 6 novembre 2025, présidé par David AMIEL, ministre délégué chargé de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, ont été examinés deux textes concernant l'évolution des congés familiaux et la reconnaissance de l'engagement des agents à Mayotte. Par ailleurs, une présentation du rapport annuel sur l'état de la fonction publique a été réalisée.

En marge de ce Conseil Commun de la Fonction Publique, sept organisations syndicales mais également l'ensemble des membres de la CET et les représentants de la FPE et de la FPH ont signé un accord de méthode fixant les modalités de négociation d'un futur accord en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans les trois versants FPE, FPT et FPH. Cette négociation sera l'un des temps forts de l'agenda social 2026.
« Ce rendez-vous est l'occasion de rappeler que notre action s'appuie sur un agenda social, qui s'articulera à la conférence sur le travail et les retraites prochainement lancée par le Premier ministre. Les textes présentés aujourd'hui traduisent une même ambition : celle d'une fonction publique plus juste, plus protectrice et plus attentive aux réalités humaines et territoriales. » a déclaré David AMIEL.

3.2. Participation au CSFPT

Le CSFPT s'est réuni le 22 janvier, le 12 février, le 12 mars, le 9 juillet, le 17 septembre, le 8 octobre, le 12 novembre et le 10 décembre 2025.

Le 22 janvier, outre une présentation de l'IRCANTEC et de l'ERAFP, les projets de textes suivants ont été examinés :

Texte n°1 : projet de décret portant inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)

Texte n°2 : projet de décret relatif à la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Le 12 février, un seul texte était soumis à l'examen du CSFPT, le projet de décret relatif à la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Cinq autres points étaient inscrits à l'ordre du jour :
- Présentation du bilan statistique des concours pompiers 2022-2023 par la direction générale de la sécurité civile (concours organisés par le CNFPT, les CDG et les SDIS)
- Présentation du bilan des primes pouvoir d'achat à partir d'un échantillon représentatif de collectivités territoriales par la DGCL (chiffres issus de 84 préfectures)
- Questions des syndicats sur le RSU 2022 présenté en fin d'année par la DGCL
- Présentation des garanties minimales de protection sociale complémentaire destinées à la couverture des risques en matière de santé et de prévoyance par la DGCL à partir des données RSU 2022, du baromètre HoRHizons 2025, de l'étude IFOP MNT
- Agenda social 2025.

Deux projets de décret ont été soumis à l'examen du CSFPT du 12 mars 2025 :

Texte 1 : DECRET n° (…) du (…) modifiant certaines dispositions relatives aux régimes indemnitaires dans la fonction publique territoriale

Texte 2 : Décret n° du portant modification des livres I^{er} et II (partie réglementaire) du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III.

Lors de la séance plénière du CSFPT du 12 mars 2025, a également été présenté et voté le rapport en auto-saisine : *« Assistants familiaux et assistants maternels : l'urgence à reconnaître ces professionnels du service public et à améliorer leur statut »*.

Le 9 juillet 2025, ont été examinés les textes suivants :
- Projet de décret modifiant le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale

- Six projets de décrets relatifs à la réforme de la haute fonction publique territoriale
  ♦ Projet de décret portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés
  ♦ Projet de décret modifiant le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux
  ♦ Projet de décret modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux
  ♦ Projet de décret relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales
  ♦ Projet de décret relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40000 habitants et des établissements publics locaux assimilés
  ♦ Projet de décret relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale.

Lors de la réunion du 17 septembre 2025, douze textes étaient soumis à l'examen du CSFPT :
- Les quatre premiers projets de décrets étaient relatifs à la transposition à la fonction publique territoriale de la réforme de la haute fonction publique à l'Etat :
♦ projet de décret modifiant le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux
♦ projet de décret portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés
♦ projet de décret relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés
♦ projet de décret relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale
- Projet de loi relatif à l'extension des prérogatives des polices municipales et des gardes champêtres
- Projet de décret portant suppression du seuil de 2 000 habitants dans certains cadres d'empois de la fonction publique territoriale
- Projet de décret portant modification des conditions d'assimilation des CCAS et des CIAS de la fonction publique territoriale
- Projet de décret portant modification des conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la fonction publique territoriale
- Projet de décret portant plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés sur le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale
- Projet de décret portant allongement de la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale
- Projet de décret portant modification des conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants
- Projet de décret portant extension des lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale.

La réunion du 8 octobre 2025 a été consacrée au réexamen de deux textes ayant reçu un avis défavorable des organisations syndicales lors de la séance du 17 septembre :
- Projet de décret portant allongement de la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale
- Projet de décret portant extension des lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale.

Une présentation de la synthèse de l'index égalité professionnelle a également été réalisée par la DGCL à cette occasion.

Lors de la réunion du 12 novembre 2025, l'ordre du jour portait sur :
- L'adoption d'un vœu émis par le CSFPT relatif au vote à l'Assemblée Nationale de la proposition de loi relative à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents territoriaux
- La présentation du premier bilan du plan de requalification des SGM
- L'examen des textes suivants :

Texte 1 : Projet de décret de simplification et d'harmonisation de certaines dispositions électorales (dispositions propres à la fonction publique territoriale)
Texte 2 : Projet de décret modifiant le livre II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code (dispositions FPT à droit non constant du Titre II – formation professionnelle).

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

Ainsi, à l'occasion de la formation spécialisée n°1 du 5 février, la Fédération a présenté une étude sur l'activité des référents déontologues et des référents laïcité.

La Fédération a également été auditionnée le 4 novembre dans le cadre du groupe de travail *« Concours »* de la formation spécialisée n°2 sur les ATSEM et les agents faisant fonction d'ATSEM.

Cette intervention s'est organisée autour des éléments suivants :
Etat détaillé des concours ATSEM depuis 10 ans (pour affiner la précédente audition de septembre 2024) :
- Nombre de sessions organisées par CDG
- Nombre de lauréats
- Nombre de nominations
- Nombre de recrutements de contractuels
- Nombre de reçus-collés.

La Fédération a contribué aux travaux menés au sein de la formation spécialisée n°4 dans le cadre de l'auto-saisine sur l'évaluation du fonctionnement des nouveaux conseils médicaux et les effets produits sur les agents en rédigeant une note de propositions.

3.3. Dates de réunion de la CET

21 janvier
11 février
11 mars
8 avril
27 mai
27 mai
10 juin
17 juin
20 juin
8 juillet
18 juillet
16 septembre
7 octobre
28 octobre
10 novembre
9 décembre.

Outre ces temps d'échanges politiques, des réunions techniques ont également été organisées tout au long de l'année 2025.

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

Outre la préparation des réunions de l'assemblée plénière des CSFPT, les thématiques abordées par la coordination des employeurs publics en 2025 ont été :

- La préparation des conseils communs de la fonction publique
- Le mémorandum et les propositions en faveur de l'évolution de la FPT
- L'agenda social
- La situation financière de la CNRACL
- La situation de l'IRCANTEC
- La négociation salariale
- L'attractivité de la FPT
- La transposition de l'accord PSC
- L'évolution des secrétaires généraux de mairie
- Les suites du rapport de Boris RAVIGNON, maire de Charleville-Mézières
- Le financement de l'apprentissage
- La réforme de la haute fonction publique
- Le baromètre HoRHizons
- L'égalité professionnelle femmes/hommes
- Le logement des agents publics
- La formation des policiers municipaux
- La présentation du plan de résilience des services publics
- La conférence financière des territoires
- La responsabilité financière des gestionnaires publics.

Le 27 janvier et le 10 juin, les membres de la CET ont été reçus par le ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification, Laurent

MARCANGELI, notamment pour évoquer la question des revalorisations indiciaires, le financement de l'apprentissage, la PSC, la mise en œuvre des mesures de simplification issues du rapport de Boris RAVIGNON, la transposition de la réforme de l'encadrement supérieur, le plan de résilience des services publics, les secrétaires généraux de mairie, l'accès au logement des agents publics, l'attractivité de la FPT, l'échéance des prépa-talents (concours spéciaux réservés à certains publics) et des ruptures conventionnelles, le plafonnement à 90% de la rémunération pendant les arrêts de maladie ordinaire.

Plusieurs courriers de la CET ont été adressés en juin et juillet au premier ministre et au ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification (responsabilité des gestionnaires publics, réforme de la haute fonction publique, concertation sur la réforme des retraites, situation de la CNRACL).

La coordination des employeurs territoriaux a rencontré les organisations syndicales le 11 mars. A cette occasion, les principaux enseignements du baromètre HoRHizons 2025 ont été présentés et ont été évoquées les questions suivantes :
- Les discriminations syndicales (à partir du rapport du CSFPT de 2020)
- L'égalité professionnelle femmes/hommes
- L'avant-projet d'accord de méthode relatif aux conditions de travail dans la fonction publique.

4. La promotion de l'action des CDG auprès du Gouvernement, du parlement et des partenaires

4.1. Les rencontres avec le Gouvernement et les parlementaires

Le Président de la FNCDG, accompagné d'Antoine OTTAVI (CDG de Corse du Sud), a rencontré Laurent MARCANGELI, Ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification, le 7 avril dernier.

Les discussions ont porté sur :

- La protection sociale complémentaire
- La CNRACL
- La réforme des retraites et l'impérieuse nécessité de créer un fonds de prévention de l'usure professionnelle
- La question de l'attractivité : les difficultés de recrutement et fidélisation, la rémunération, les contractuels…
- Les propositions de la FNCDG pour l'évolution de la FPT et des CDG

De plus, Laurent MARCANGELI a évoqué le nouvel agenda social.

Les objectifs annoncés concernaient l'anticipation des transformations des métiers et des compétences pour répondre aux défis futurs, avec le renforcement de l'attractivité la fonction publique et la fidélisation des agents comme toile de fond.

Une dizaine de thématiques ont été abordés relativement à ces objectifs :

- les enjeux démographiques de la fonction publique

- les contractuels
- la rémunération
- la QVCT
- le logement des agents
- la protection sociale complémentaire
- la santé au travail, le dialogue social
- l'égalité professionnelle et le handicap…

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

Plusieurs rencontres ont été organisées avec les Députés et les Sénateurs. Des auditions de la Fédération ont été menées par des parlementaires concernant plusieurs textes :

⁕ Projet de loi de finances pour 2026, Avis budgétaire « Transformation et fonction publiques », Rapporteur, Mme Céline THIÉBAULT-MARTINEZ, Député de Seine et Marne

L'audition du 3 septembre 2025 a porté sur les questions suivantes :

1. Pouvez-vous rappeler les compétences des centres de gestion concernant le recrutement et la gestion des agents contractuels ?

2. De manière générale, quel regard portez-vous sur le recours aux agents contractuels au sein de la fonction publique territoriale, et sur ses effets sur la qualité du service public ? Le recours aux contractuels contribue-t-il selon vous à améliorer la continuité et l'adaptabilité du service public, ou crée-t-il au contraire des difficultés en matière d'attractivité, de fidélisation et de transfert de compétences ?

3. Pouvez-vous dresser un état des lieux statistique du recours aux agents contractuels dans la fonction publique territoriale ? Quels sont les filières, les métiers, les catégories de collectivités ou d'établissements publics, et les zones géographiques les plus concernées ?

4. Comment expliquer l'évolution du recours aux agents contractuels dans la fonction publique territoriale ? Quels sont les motifs de recrutement les plus fréquemment retenus ? Quelles sont selon vous les perspectives pour les années à venir ?

5. Pour les candidats, le contrat constitue-t-il une modalité d'accès à la fonction publique territoriale plus ou moins "attractive" que le concours ? Peut-il apparaître comme plus avantageux que la titularisation, et si oui pourquoi ?

6. Quels sont les principaux enjeux posés par le recours aux agents contractuels, du point de vue des collectivités que vous accompagnez ?

7. Le recours au contrat implique-t-il selon vous une forme de précarité pour les agents publics concernés ? Comment cette situation est-elle vécue par ces agents ? Comment y remédier ?

8. Comment se situe la rémunération des agents contractuels, par comparaison à celle des agents titulaires ? Au-delà de la question de la seule rémunération, disposez-vous d'analyses relatives aux conséquences budgétaires globales du recours aux contractuels (rémunérations et cotisations employeurs, mais également coûts directs et indirects associés à la rotation des personnels, à leur formation...) ?

9. Les règles applicables à la gestion de la carrière des contractuels et à leur rémunération sont-elles selon vous satisfaisantes ? Faudrait-il mieux les encadrer ?

10. Quels ont été les effets de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique sur le recours à l'emploi contractuel dans la fonction publique territoriale ?

11. Existe-t-il un risque de "dualisation" de la fonction publique territoriale entre titulaires et contractuels ? Quelles conséquences cela pourrait-il avoir sur la cohésion des équipes et la qualité du service ? Comment mieux organiser la coexistence entre agents publics titulaires et contractuels ?

12. Le recours aux agents contractuels change-t-il la perception des métiers du service public que peuvent en avoir les administrés, les candidats à la fonction publique et les agents publics eux-mêmes ?

13. Quels sont, d'après vos travaux, les points de vigilance prioritaires pour mieux encadrer le recours par les collectivités aux agents contractuels ? Quelles recommandations formuleriez-vous, aux plans législatif et budgétaire notamment ?

⁕ Proposition de loi relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux, Rapporteur, Mme Catherine DI FOLCO, Sénateur du Rhône

L'audition collective des associations d'élus du 3 juin 2025 a porté sur une cinquantaine de questions dont les suivantes :

- L'article 4 de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 a-t-il été mis en œuvre (à savoir, « *l'organisation par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics […] d'un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire dans un délai d'un an à compter de la publication* » de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021) ? Si oui, dans quel délai et avec quelles conclusions ?

- Le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 fixe des montants de référence pour la participation financière des collectivités territoriales à la protection sociale complémentaire ? Ces montants se sont-ils révélés adaptés en pratique ?

- Rappeler les raisons ayant conduit à fixer à 20 % d'un montant de référence la participation des collectivités territoriales au financement des garanties

de protection sociale complémentaire en prévoyance. Ce ratio vous semblait-il alors adapté ?

- Des premiers éléments de bilan de l'obligation de participation financière au 1er janvier 2025 sont-ils déjà disponibles ?

- Le comité national de suivi de l'accord prévu par le point 3 de l'accord, a-t-il vu le jour ? Quel est le bilan actuel de ses travaux ?

- Une enquête a-t-elle été menée auprès des employeurs territoriaux et des agents de la fonction publique territoriale afin de disposer d'un état des lieux de la couverture santé dans la FPT ?

- Préciser les raisons pour lesquelles l'accord collectif national a prévu la généralisation de l'adhésion obligatoire aux dispositifs de couverture des risques en matière uniquement de prévoyance, et non pas également de santé

- Rappeler les raisons ayant motivé le relèvement du taux de participation au financement des garanties de protection sociale complémentaire en prévoyance de 20 % à 50 %

- L'échéance du 1er janvier 2025 a-t-elle été respectée par les employeurs qui n'avaient pas mis en place de contrat collectif en matière de prévoyance complémentaire lors de l'entrée en vigueur de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 ?

- Combien de centres de gestion (CDG) ont-ils entamé des démarches pour négocier et conclure des accords de protection sociale ? Le cas échéant, des consultations ont-elles été menées auprès des collectivités concernées afin de connaître leur intention ou non de rejoindre la procédure ?

- Les comités sociaux territoriaux ont-ils été consultés pour avis sur l'adhésion à la démarche initiée par le CDG ?

- En application de l'article L. 224-3 du CGFP, le CDG est compétent pour négocier un accord dans les collectivités ne disposant pas d'un comité social territorial (CST). Pour autant, en matière de PSC, les CDG ont une compétence étendue en application de l'art. L. 827-7 du CGFP. Quel regard portez-vous sur cette forme de dichotomie ? D'après vous, conviendrait-il de prévoir la possibilité de l'autorité territoriale de mandater le CDG pour négocier et conclure un accord collectif en matière de protection sociale complémentaire ?

- Aux termes de l'article L. 310-12-2 du code des assurances, l'habilitation par l'Autorité de contrôle prudentiel (ACPR) des prestataires chargés de la labellisation est une faculté. Serait-il pertinent de rendre obligatoire cette habilitation ?

- Préciser la répartition actuelle dans le recours, par les employeurs publics territoriaux, entre les trois formules [1°) conclusion d'une convention de participation avec un organisme ; 2°) financement de prestations servies

par des organismes dans le cadre de règlements ou contrats labellisés ; 3°) bénéfice d'une convention de participation conclue par un centre de gestion] pour la participation à la couverture du risque santé ou pour la participation à la couverture du risque prévoyance

- Pourquoi l'accord continue-t-il d'autoriser, en matière de santé, le recours aux contrats labellisés ?

- A l'heure actuelle, le droit ne prévoit de contrat collectif à adhésion obligatoire pour aucun versant de la fonction publique ; qu'est-ce qui justifierait de prévoir une telle disposition pour le versant territorial ?

- Le cas des agents bénéficiant d'une couverture santé individuelle au moment de la mise en place ou de l'embauche, si elle est postérieure, vous semble-t-il couvert ?

- Le régime dérogatoire instauré par l'article 5 pour les agents qui se trouvent en arrêt de travail à la date de prise d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire vous semble-t-il correspondre à l'objectif du point 2.10.4 de l'accord national du 11 juillet 2023 ?

- Le point 2.10.3 de l'accord dispose que « *l'adhésion concernera exclusivement les agents en activité à la date de mise en place d'un premier contrat collectif à adhésion obligatoire* ». Estimez-vous qu'il conviendrait d'étendre le régime dérogatoire prévu à l'article 5 aux agents 1°) en détachement ? 2°) mis à disposition ? 3°) en disponibilité ?

- La date du 1er janvier 2027 pour l'entrée en vigueur des articles 1er à 3 vous semble-t-elle adéquate ? Laisse-t-elle suffisamment de temps aux employeurs et organisations syndicales pour mettre en place des contrats collectifs ?

- Concrètement, comment la mise en conformité s'opèrerait-elle ? En particulier, serait-il nécessaire de relancer une consultation, ou bien conviendrait-il d'ajouter un avenant au contrat en cours ?

- Vous semblerait-il nécessaire de prévoir d'autres mesures transitoires, par exemple pour autoriser la participation des employeurs jusqu'à la mise en place des contrats collectifs obligatoires ? Si oui, sous quelle forme ?

- Conviendrait-il de préciser dans la PPL le processus de dialogue social en matière de PSC, à chaque étape (de la négociation des accords au niveau local à leur mise en œuvre : définition du ou des cahiers des charges, détermination des conditions de sélection et suivi de l'exécution du ou des contrats) ?

⁕ La Fédération a participé également au Roquelaure de la simplification.

L'ancien ministre de l'Aménagement du territoire et de la Décentralisation, François Rebsamen, avait lancé le 28 avril le *"Roquelaure de la simplification de l'action des collectivités"*.

Ce nouveau processus de concertation avec les acteurs locaux avait pour but de simplifier leur action, de leur redonner du pouvoir d'agir, tout en réduisant le poids des normes et comportait 3 chantiers prioritaires :

- La simplification de la gestion quotidienne des collectivités,
- La simplification de l'exercice de leurs compétences
- Et la simplification de la gouvernance locale.

Cette première réunion faisait l'objet d'une restitution des travaux de la mission conduite par Boris RAVIGNON, maire de Charleville-Mézières et président d'Ardenne Métropole, qui a été chargé par l'exécutif de mettre en œuvre les recommandations de son rapport de mai 2024 sur les *"Coûts des normes et de l'enchevêtrement des compétences entre l'État et les collectivités".*

Boris RAVIGNON a rappelé que, dans le stock de normes applicables, sa mission s'était concentrée sur plusieurs corpus de règles du stock de normes applicables qui pèsent considérablement sur les collectivités, dont les règles de gestion de la FPT :
« Avec un coût de gestion par agent public avoisinant les 1 500 € (le triple du coût de gestion d'un salarié privé), l'économie potentielle liée à une simplification alignée sur le code du travail avoisine 2 Md€ ».

Boris RAVIGNON a indiqué que la nouvelle mission, confiée le 18 février dernier par François REBSAMEN et Amélie de MONTCHALIN, coordonnée avec Laurent MARCANGELI, avait pour objectifs renouvelés :

- d'approfondir les propositions de simplification dans les domaines de la commande publique, *de la gestion de la FPT*, de la gestion comptable et financière ;
- d'examiner l'extension et la simplification des amendes administratives à disposition des exécutifs locaux, notamment dans les domaines de l'urbanisme et de l'environnement ;

- la préparation et la présentation de mesures de simplification à la consultation ministérielle dès le printemps 2025.

Le Roquelaure de la simplification, dans lequel le Ministre de la fonction publique porte une trentaine de mesures relatives aux ressources humaines, principalement en matière de recrutement, vise à faire émerger des propositions concrètes.

Ces propositions sont portées par et pour les acteurs locaux, dans le sens d'une action publique locale plus simple, plus efficace et plus lisible.

La Fédération, comme les autres membres de la coordination des employeurs, participait au Roquelaure de la simplification qui a mis en lumière plusieurs éléments :

- D'abord, les collectivités territoriales sont en première ligne face à la complexité administrative qui pèse non seulement sur l'efficacité des services publics, mais aussi, sur la perception de l'action publique locale auprès des usagers.

- L'inflation normative croît chaque année.

Aussi, le rapport RAVIGNON pointait 294 nouveaux textes applicables en moyenne dans nos collectivités par an. Ces normes apparaissent souvent illisibles, inapplicables, voire contradictoires.

Ces constats se retrouvent également dans le domaine des ressources humaines où peu de marges de manœuvre sont laissées aux employeurs territoriaux.
Les capacités d'adaptation des normes aux réalités locales sont insuffisantes.

Le Roquelaure de la simplification, dans lequel le Ministre de la fonction publique portait une trentaine de mesures relatives aux ressources humaines, principalement en matière de recrutement, visait à faire émerger des propositions concrètes.

Ces propositions sont portées par et pour les acteurs locaux, dans le sens d'une action publique locale plus simple, plus efficace et plus lisible.

La Fédération mais aussi la coordination des employeurs, sont à l'initiative de plusieurs propositions qui figuraient dans la liste proposée par le Gouvernement.

Il s'agissait des propositions suivantes :

- La création d'une voie d'accès spécifique pour les apprentis

- L'amélioration du recours aux sanctions disciplinaires. Le Gouvernement reprenait la proposition de la FNCDG de ne plus avoir à saisir le conseil de discipline pour une exclusion temporaire de fonctions jusqu'à cinq jours.

- La fin du passage en conseil de discipline en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle est une autre mesure de simplification que la Fédération portait et que le Gouvernement pourrait reprendre car elle fait l'unanimité chez l'ensemble des employeurs territoriaux

- La création de formations certifiantes

- La rationalisation des RSU

- L'allongement de la périodicité des visites médicales, mesure demandée depuis de nombreuses années par la Fédération.

- En termes de recrutement, afin de favoriser l'attractivité des collectivités, sont reprises des mesures que la CET et la Fédération avaient portées dès le débat sur la loi du 6 août 2019, à savoir : la réduction de la période nécessaire pour bénéficier d'un CDI, la mise en œuvre de recrutements sur titres, et la simplification des déclarations de vacance d'emploi.

4.2. Des travaux en collaboration avec la DGCL et la DGAFP

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

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

Le groupe de travail s'est réuni le 4 mars, le 20 juin et le 2 décembre et ces réunions portaient sur la filière sportive et la filière culturelle.

La réunion du 4 mars portait sur la rénovation des épreuves physiques de la filière sportive de la FPT.

A l'occasion de cette rencontre, des données relatives aux notes obtenues lors des épreuves de la filière sportive ont été transmises aux membres du groupe de travail par la Fédération. Ces notes étaient relatives aux concours d'ETAPS et/ou d'ETAPS principal de 2ème classe de quatre centres de gestion pour les sessions 2022 et/ou 2024.

L'ordre du jour de la réunion du 20 juin portait sur la rénovation des concours et examens professionnels de trois cadres d'emplois de la filière culturelle : les adjoints territoriaux du patrimoine, les assistants territoriaux du patrimoine et des bibliothèques et les bibliothécaires territoriaux.

Lors de cette rencontre a été présentée une fiche présentant les propositions de modifications portées par le ministère de la Culture.

Les travaux sur la filière culturelle se sont poursuivis le 2 décembre.

○ La simplification du RSU

Une première réunion du groupe de travail de simplification du RSU s'est tenue sous l'égide de la DGCL le 20 mars.

Cette réunion a été l'occasion de proposer une méthodologie de travail :
-> 1er étape : Interroger la pertinence des indicateurs remplis par les collectivités au vu du cadre juridique
-> 2e étape : Envisager la création de nouveaux indicateurs.

○ L'évolution du droit syndical

Dans le cadre de l'agenda social 2025, la DGCL avait prévu d'étudier les possibilités d'amélioration, à droit constant, des conditions d'utilisation des droits syndicaux et de la carrière des agents investis d'un mandat syndical.

Une première réunion de travail relative aux conditions d'exercice des droits syndicaux a eu lieu le 20 mars 2025.

Cette réflexion s'appuyait sur un état des lieux de l'existant par l'ensemble des parties prenantes (DGCL, organisations syndicales, employeurs), à partir d'un recensement des difficultés rencontrées, notamment celles qui ont été identifiées dans le rapport du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 17 décembre 2020 sur les discriminations syndicales et le dialogue social dans la fonction publique territoriale.

Le 17 décembre 2020, les membres du CSFPT avaient, en effet, voté à l'unanimité le rapport intitulé *« Les discriminations syndicales et le dialogue social dans la fonction publique territoriale »*.

Le rapport est organisé en cinq parties :
- Qu'entend-on par « discriminations syndicales » ? Peut-on les objectiver ?
- En quoi les discriminations syndicales observées dans la fonction publique territoriale sont-elles spécifiques ? Comparaison avec le secteur privé
- Le droit existant pour lutter contre les discriminations syndicales
- La réponse des collectivités territoriales
- Des effets non négligeables sur le dialogue social.

Le rapport formule 43 propositions regroupées dans 4 grands axes de préconisations :
- Mettre en œuvre une politique RH transparente
- Promouvoir une culture du dialogue social
- Valoriser les militants syndicaux pour renforcer leur légitimité
- Reconnaître les syndicats comme acteurs de la lutte contre les discriminations dans les administrations.

Deux préconisations du rapport posent question :
40) Créer un corps spécifique analogue à l'inspection du travail spécialisé pouvant intervenir dans les administrations à la demande des organisations syndicales
16) Mutualiser les droits syndicaux (ASA, DAS et ensemble des temps d'activité syndicale), notamment dans le cadre de leur gestion par les Centres de gestion.

Lors de la réunion du 20 mars, la Fédération a rappelé sa position de principe en défaveur de ces deux préconisations.

A cette occasion, la DGCL a rappelé que le dialogue social engagé dans le cadre de ce groupe de travail se ferait à droit constant.

La réunion du 24 avril a eu pour objet d'apporter des éléments de réponse aux questions soulevées lors de la réunion du 20 mars 2025 et d'évoquer la question de la promotion interne des déchargés syndicaux.

- **<u>L'organisation des élections professionnelles</u>**

Le groupe de travail relatif aux élections professionnelles organisé par la DGCL s'est réuni le 11 février, le 25 mars et le 29 avril. Participent à ces réunions la DGCL, la FNCDG, des représentants des employeurs territoriaux, des CDG ainsi que des membres des organisations syndicales.

Il a été rappelé, lors de ces réunions, que le vote électronique reste une alternative dans la fonction publique territoriale, et non une obligation. En 2022, le vote électronique représentait 10% des scrutins, représentant 30% des électeurs.

Il a été également rappelé qu'en cas de recours au vote électronique, la mise en place d'un poste informatique dédié au vote électronique dans un local aménagé demeure obligatoire et que la mise en ligne des listes électorales ne peut remplacer leur affichage. Enfin, la mise en ligne des candidatures et professions de foi ne remplace pas leur transmission papier aux électeurs des candidatures.

La DGCL a rappelé que le cahier des clauses techniques particulières est un outil important dans le processus du vote électronique. En effet, le vote électronique étant obligatoire pour les élections professionnelles dans la fonction publique d'Etat, la DGCL adapte cet outil au versant de la fonction publique territoriale. Le GIP informatique des CDG a travaillé également sur un tel outil pour accompagner les Centres dans la mise en place du vote électronique. La Fédération a pu répondre à certaines questions juridiques dans le cadre de cette rédaction.

Durant les réunions du groupe de travail a été annoncé le calendrier prévisionnel concernant les élections professionnelles de 2026.

Certains outils des élections professionnelles de 2022 seront repris pour les élections de 2026 à savoir la boite mail fonctionnelle de la DGCL ainsi qu'une FAQ.

Ces réunions ont permis d'évoquer certaines problématiques :
- il a été notifié d'accorder une attention particulière sur le fait que certains agents publics n'ont pas d'ordinateurs, ou souffrent d'un fort illettrisme ou d'un fort illectronisme. La question posée était de savoir qui allait accompagner ces agents, les ressources humaines ? Les organisations syndicales ?
- Il a été également souligné la nécessité de mise en place d'un processus pour accompagner au mieux les agents des petites communes, qui sont les premiers en difficulté.
- certains membres de la réunion ont évoqué une *« bonne pratique »* qui serait que les agents votent dans un premier temps pour le CST puis, dans un second temps, pour les CAP ou CCP.

○ **L'enquête sur les FMPE**

Durant l'été 2025, la DGCL a souhaité mener une enquête flash sur les fonctionnaires momentanément privés d'empois gérés par les Centres de Gestion. L'objectif était de répondre aux questions parlementaires concernant ces sujets.

76 CDG ont répondu à l'enquête pour les FMPE pris en charge au titre de l'année 2024 (22 Centres ont indiqué ne pas gérer de FMPE en 2024).

Cette enquête a permis de recenser plusieurs données :
- Le nombre de FMPE pris en charge par les CDG en 2024
- Le nombre de FMPE pris en charge selon leur catégorie
- Le nombre de FMPE selon leur durée de prise en charge
- Le nombre de FMPE licenciés ou radiés des cadres par chaque CDG
- Le nombre de FMPE licenciés au terme de 10 années de prise en charge financière par le CDG.

L’enquête a été menée auprès des CDG en août et les données ont été transmises à la DGCL le 22 septembre.

- **La signature d’un accord de méthode en matière d’égalité femmes/hommes**

Le 6 novembre, en marge du Conseil Commun de la Fonction Publique, la ministre de l'action et des comptes publics, le ministre délégué chargé de la fonction publique et de la réforme de l'État, sept organisations syndicales mais également l’ensemble des membres de la CET et la FHF ont signé un accord de méthode fixant les modalités de négociation d’un futur accord en faveur de l’égalité professionnelle entre femmes et hommes dans les trois versants FPE, FPT et FPH. Cette négociation sera l’un des temps forts de l’agenda social 2026.

L'ouverture de cette négociation s'inscrit dans la continuité des mesures actées et qui continuent d'être mises en œuvre dans les accords de 2013 et 2018, des engagements du Gouvernement au travers notamment du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, des employeurs publics et des organisations syndicales en direction de l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Elle aura pour objet de définir des mesures concrètes et évaluables pour repérer, corriger et éliminer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Elle s'inscrit également dans le cadre de la règlementation nationale, européenne et internationale notamment de la directive 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

L’accord de méthode :
- Définit une méthodologie, des objectifs et un calendrier partagé pour la conduite des négociations d'un accord égalité professionnelle dans la fonction publique
- Prévoit les modalités de négociation ainsi que l'organisation des discussions autour de thématiques principales
- Fixe les modalités d'entrée en vigueur et la durée de ce dernier.

Le champ de la négociation couvre l'ensemble des agents publics, quels que soient leur statut, leur versant ou leur mode de recrutement.

La négociation abordera notamment les axes suivants :

- Renforcer la gouvernance exemplaire des politiques d'égalité ;

- Agir pour améliorer les parcours professionnels des femmes et atteindre l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes ;

- Garantir une meilleure articulation vie professionnelle/ vie personnelle et familiale ;

- Prévenir et lutter contre les violences sexuelles, le harcèlement, les agissements sexistes et prendre en compte les violences intra-familiales ;

- Prendre en compte les enjeux de santé et de handicap spécifiques aux femmes ;

- Intensifier la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.

Pour chaque axe, la négociation portera sur la définition d'objectifs clairs, la détermination des actions à mettre en œuvre y compris des mesures d'ordre légal ou réglementaire, l'identification d'indicateurs de suivi et de résultat, la mobilisation des moyens nécessaires le cas échéant financiers ainsi que l'établissement d'un échéancier de réalisation.

Cet accord de méthode a été élaboré dans le cadre d'un groupe de travail dédié à l'égalité professionnelle, sous l'égide de la DGAFP, et qui s'est réuni les 10 avril, le 21 mai, le 3 juin, le 2 juillet, le 16 septembre et le 7 octobre.

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

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

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

La DGAFP et la FNCDG se sont rencontrés le 10 avril et le 11 septembre pour développer la partie éditoriale du site liée à la FPT (publication, rubrique sur les métiers en tension, actualité des concours, des opportunités d'emploi dans la FPT…). Des actualités fréquentes sont transmises à la DGAFP.
Par ailleurs, les guides sur les métiers territoriaux ont été présentés pour une diffusion sur le site *« choisirleservicepublic »*.

La FNCDG réalise les pages présentant les employeurs de la FPT.

- **L'évolution de l'exploitation de la base de données concours**

En vertu des dispositions de l'article L 325-21 du code général de la fonction publique, l'employeur public qui procède à un recrutement de fonctionnaires demande aux candidats, en complément des données nécessaires à la gestion de ce recrutement, de fournir des données relatives à leur formation et leur

environnement social ou professionnel afin de produire des études et statistiques sur l'accès aux emplois publics.

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

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

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

Chaque recrutement fait l'objet de deux fichiers :

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

La DGAFP réalise des études à partir de la base statistique concours mais uniquement jusqu'à aujourd'hui sur les opérations organisées au sein de la FPE (exemple de la publication portant sur les instituts régionaux d'administration ou sur les concours de la DGFIP, puis en 2025 du 2nd degré de l'éducation nationale). Trois enquêtes sur les candidats inscrits aux concours de la FPT seront réalisées à partir de la base concours de 2026 à 2028.

Attaché territorial	2026
Gardien-brigadier	2027
ATSEM	2028

La DGAFP a présenté la démarche lors de la commission concours du 14 octobre.

- **<u>La stratégie d'usage de l'intelligence artificielle</u>**

L'intelligence artificielle (IA) peut constituer une opportunité pour moderniser et améliorer la qualité et l'efficacité de l'action publique, au service des agents publics, des usagers et des citoyens.

Elle peut également être un facteur d'attractivité pour la fonction publique, en particulier vis-à-vis des nouvelles générations.
Les principaux bénéfices attendus de l'usage de l'IA sont notamment un gain de temps pour les agents comme pour les citoyens, une optimisation de l'offre de services, la réduction des tâches administrative chronophages ou répétitives et le recentrage sur les missions à plus forte valeur humaine ajoutée.
Mais l'IA est aussi porteuse de risques et de changements potentiellement structurels à accompagner, en particulier son impact sur le travail ; les enjeux de soutenabilité financière et environnementale ; les enjeux de sécurité et de souveraineté des données, outils et infrastructures.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique, les employeurs des trois versants de la fonction publique et les organisations syndicales représentatives au sein du Conseil commun de la fonction publique ont souhaité en 2025 engager une réflexion commune sur les conditions du déploiement de l'IA au sein de la fonction publique dans le cadre d'un groupe de travail dédié.

Les travaux du groupe de travail portent à titre principal sur l'IA et les ressources humaines selon deux axes :

⁕ L'IA au service des organisations du travail
- quelles sont les conditions pour le développement d'une IA « capacitante » au service des agents et des organisations ? quel est l'impact de l'IA sur le travail ?
- quel impact pour les agents utilisateurs de l'IA ? et pour les encadrants de ces utilisateurs ?
- comment accompagner, former et responsabiliser les agents à l'utilisation de l'IA ?
- comment l'IA peut-elle contribuer à l'égalité professionnelle ?
- quelles conditions pour une IA inclusive améliorant le quotidien des agents en situation de handicap ?
- comment évaluer le temps « libéré » et les potentiels gains de productivité générés par l'IA, et quelle utilisation de ce temps et de ces gains encourager ?
- quel rôle pour le dialogue social et à quelles étapes ? dans quelles enceintes ?

⁕ L'IA dans la gestion des ressources humaines
- comment garantir une utilisation légale, transparente, non-discriminatoire et sécurisée des données ?
- quels usages de l'IA en gestion des ressources humaines (GRH) publique promouvoir et lesquels seraient à proscrire ?
- quelles conditions pour une IA souveraine dans le champ de la GRH ?
- comment concilier usage de l'IA et soutenabilité environnementale ?

Une première réunion d'échanges a eu lieu le 4 juin 2025 et le groupe de travail a été officiellement lancé le 8 octobre.

4.4. Les rencontres ou travaux avec les autres partenaires

○ La collaboration avec le FIPHFP

Ce 11 février 2025 marquait le 20ème anniversaire de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté de personnes handicapées, loi qui est également à l'origine de la création du FIPHFP.

Ce fonds est un catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Au travers notamment des conventions passées avec les CDG, il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%.

Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle. Le FIPHFP favorise, grâce à ses actions :

– le recrutement et l'insertion professionnelle
– la formation et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel
– le maintien dans l'emploi des agents en cas de handicap survenu au cours de leur activité professionnelle
– l'accessibilité de l'environnement numérique
– la sensibilisation du collectif de travail aux questions du handicap.

Les conventions incitent les employeurs à déployer une politique handicap volontaire.

Le partenariat CDG/FIPHFP est indispensable au maintien dans l'emploi des agents territoriaux et au recrutement des personnes en situation de handicap. Le taux de 7,24% dans la FPT est pour partie lié à l'accompagnement des collectivités par les CDG.

Le FIPHFP a souhaité illustrer par des vidéos les 20 ans de la Loi handicap du 11 février 2005 et du fonds. Ces vidéos ont été diffusées et partagées sur le site et les réseaux sociaux du FIPHFP.

Le 5 mars, Jean-Marc FRIZOT, 3ème Vice-Président de la Fédération, a ainsi été interviewé à cette occasion et a apporté des éléments de réponse aux questions suivantes :

- Quel bilan tirez-vous de la loi de 2005 ?
- Pour vous les objectifs de la loi Handicap ont-ils été atteints en matière d'emploi dans la Fonction publique ?
- Demain, quelles seraient les conditions de réussite pour une bonne intégration d'une personne en situation de handicap chez un employeur ?
- Quelles actions et mesures prioritaires pourraient être mises en place, dès 2025, pour faciliter encore plus l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique ?
- Y-a-t-il une action qui vous tient le plus à cœur ?
- Quels sont pour vous les mots qui définissent le mieux le FIPHFP et son action ?
- Avez-vous une anecdote avec le FIPHFP à partager avec nous ?
- Que souhaitez-vous au FIPHFP pour les prochaines années ?

Par ailleurs, dans le cadre d'une mission nationale confiée par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), un cabinet a conduit une étude sur les missions et l'organisation du réseau des Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH), chargés d'accompagner les employeurs publics dans le développement de leur politique handicap.

Le 7 août, la FNCDG a été auditionnée pour cette étude autour des questions suivantes :

- Comment caractériseriez-vous aujourd'hui le partenariat entre le FIPHFP et les CDG : quels éléments relèvent du niveau local plus particulièrement ?
- À votre connaissance, comment les DTH et les CDG coopèrent-ils sur le terrain ? Avez-vous identifié des modalités de collaboration particulièrement efficaces ?
- Quels freins observez-vous encore dans la mobilisation des employeurs publics territoriaux sur la question de l'emploi des personnes en situation de handicap ?
- Quelles actions pourraient permettre de renforcer l'implication des CDG en tant que relais de communication, de sensibilisation ou même de prospection auprès des collectivités territoriales ?
- À quelles conditions les CDG pourraient-ils jouer un rôle plus actif dans le déploiement territorial de la politique handicap portée par le FIPHFP ? De quelles ressources auraient-ils besoin de la part du FIPHFP et de son réseau ?
- Avez-vous des exemples de CDG particulièrement investis sur ces sujets, qui pourraient inspirer une montée en puissance du réseau dans son ensemble ?

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

Défenseur des droits

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

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

La FNCDG, membre du Comité de liaison des acteurs de l'emploi, depuis 2023 a participé à la réunion du comité le **28 mai**. Cette réunion a porté sur :

- Le rapport annuel d'activité 2024 : chiffres clefs et focus sur les discriminations
- Le bilan de l'application de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances
- Les dispositifs de signalement et l'enquête interne
- Les actualités en matière de promotion des droits
- La présentation d'études et de rapports :

- 17ème Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi
- Contribution de la Défenseure des droits au rapport biennal 2023 relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité française dans la fonction publique, février 2025
- Actualisation de la Fiche 11 : lutter contre les discriminations à l'égard des personnes en situation de handicap
- Annonce de la publication prochaine du livret du formateur dans le cadre de la formation des formateurs des syndicats en matière de lutte contre les discriminations (octobre 2025)

Par ailleurs, dans le cadre de sa mission de recherche, d'étude, de promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, le Défenseur des droits a engagé les travaux préparatoires à la rédaction d'un rapport dédié au sujet des discriminations fondées sur l'origine chez les jeunes de 15 à 26 ans, dont la publication est prévue au début de l'année 2026.

Ce projet vise à promouvoir la non-discrimination et à rendre visible la particulière vulnérabilité des jeunes fréquemment exposés aux discriminations raciales tout au long de leur jeunesse. Ce projet s'intéresse à l'ensemble des domaines susceptibles de concerner les jeunes (emploi, logement, éducation, santé, accès aux biens et services, etc.), aux acteurs qui sont à leur contact, aux moments charnières qu'ils expérimentent.

La Fédération a été sollicitée pour contribuer à ce rapport.

Défense mobilité

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

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

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

- Les militaires ayant engagé une démarche de reconversion ou ayant quitté le ministère depuis moins de trois ans
- Les militaires et anciens militaires blessés (sans limitation de durée)

- Les conjoints de militaires en recherche d'un emploi dans la fonction publique territoriale et les conjoints fonctionnaires territoriaux dans le cadre d'une mobilité pour suivi de conjoint.

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

Deux rencontres ont été organisées avec Défense mobilité le 14 novembre et le 3 décembre afin d'établir un bilan du dispositif autour des questions suivantes :

- Combien de militaires peuvent prétendre à cette démarche de reconversion ? Est-ce un nombre en progression ? Comment devrait-il progresser dans les prochaines années ? Quel est le profil de ces personnes ? Quelles sont leurs attentes ? Comment fonctionne la commission ?
- Quelques perspectives pour l'ensemble des collectivités et la FPH ?
- Quel est le rôle des CDG dans ce partenariat ?
- Quel type de reconversion est observé pour les militaires dans les collectivités ? Y-a-t-il un suivi de leur trajectoire et si oui, quels sont les constats ?
- Quelles sont les actions et perspectives d'emploi des conjoints de militaires dans la FPT ? Quels sont les appuis apportés par les Centres de gestion pour permettre leur insertion ?
- Comment rendre le partenariat Défense mobilité/CDG plus efficient ?

o **La collaboration avec l'ANCT dans le cadre du groupe de travail *« Valoriser et reconnaître le métier de conseiller France services »***

Le programme France services de l'ANCT a organisé un comité rassemblant l'ensemble des organisations représentatives des employeurs de conseillers France services (collectivités, associations, La Poste, etc.). La FNCDG est membre de ce comité dont la première réunion a eu lieu le 10 juillet.

L'organisation de ce comité a pour objectif de partager un état des lieux du nouveau métier de « conseiller France services » mais également de travailler sur des pistes pour mieux le reconnaître et le valoriser (statut, formation, évolution de carrière, condition de travail, etc.).

Ainsi, deux groupes de travail nationaux visant à valoriser et reconnaître le métier de conseiller France services ont été lancés par l'ANCT :

→ Valoriser et reconnaître le métier
→ Améliorer les conditions de travail.

Ces groupes de travail ont pour objectif de valider collectivement une charte des employeurs avec pour ambition :

→ le socle commun (mesures existantes et nouvelles)
→ des bonnes pratiques généralisables
→ et des caractéristiques propres à chaque organisation.

Calendrier du groupe de travail « Valoriser et reconnaître le métier »

- → Première session : Mercredi **23 septembre**
  - → Présentation de l'enquête nationale
  - → Réflexion collective autour des pistes de travail
- → Deuxième session : Mardi **21 octobre**
  - → Partage des résultats de l'enquête nationale
  - → Approfondissement des pistes de travail
- → Troisième session : Jeudi **13 novembre**
  - → Validation des pistes d'action
  - → Réflexion autour d'un modèle de charte et de sa communication

5. Le congrès de Lille

Le Congrès a eu lieu du mercredi 4 au vendredi 6 juin 2025 à Lille Grand Palais.

Cette manifestation, organisée avec l'appui du Centre de Gestion du Nord, avait pour thème *« quel service public local à l'horizon 2030 ? »*.

Le congrès s'est déroulé sur trois jours de travaux avec trois séances plénières (2 tables-rondes et une assemblée générale de la FNCDG où a été votée une contribution sur l'évolution de la Fonction publique territoriale) et 2 ateliers.

Cette manifestation a réuni 67 CDG et 485 participants (Présidents, Présidents Honoraires, Vice-Présidents, Directeurs et Directeurs adjoints, collaborateurs, personnalités politiques et décisionnaires œuvrant dans le domaine de la Fonction Publique Territoriale, partenaires institutionnels, presse, accompagnants).

Michel HIRIART, Président de la Fédération, et Eric DURAND, Président du CDG 59, ont ouvert ce Congrès, en compagnie de Damien CASTELAIN, Président de la Métropole européenne de Lille, Jean-Luc DETAVERNIER, Vice-président du Département du Nord en charge des ressources humaines et Guillaume AFONSO, Secrétaire général adjoint de la Préfecture du Nord, qui ont su témoigner auprès des congressistes du dynamisme du département et de la Métropole Lilloise.

Le Ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification, Monsieur Laurent MARCANGELI, et la Ministre déléguée auprès du Ministre de l'Aménagement du territoire et de la Décentralisation, chargée de la ruralité, Françoise GATEL, en dépit de leur absence, ont tenu à enregistrer un message vidéo qui a été diffusé aux congressistes.

Plusieurs personnalités politiques ont participé aux débats, dont :

- Anicet LE PORS, ancien Ministre de la Fonction publique
- Isabelle FLORENNES, Sénatrice des Hauts-de-Seine
- Violette SPILLEBOUT, Députée du Nord
- Gil AVEROUS, Ancien Ministre, Maire de Châteauroux, Président de Châteauroux Métropole, Président de Villes de France

- Philippe LAURENT, Président du CSFPT et porte-Parole de la CET
- Vincent LE MEAUX, 1er Vice-Président de la FNCDG, Président du CDG des Côtes-d'Armor
- Jean-Marc FRIZOT, 3ème Vice-Président de la FNCDG, Vice-Président du CDG de la Saône et Loire
- Eric DURAND, 6ème Vice-Président de la FNCDG, Président du CDG du Nord
- Anne THIBAULT, Présidente du CDG de la Seine et Marne
- Murielle FABRE, secrétaire générale de l'AMF
- Bernard GÉRARD, Maire de Marcq-en-Baroeul, Président de l'association des maires du Nord
- Françoise DESCAMPS-CROSNIER, Présidente du FIPHFP
- Yohann NEDELEC, Président du CNFPT

Les autres intervenants étaient :

- Pierre-André DURAND, Préfet de la Région Occitanie et de Haute-Garonne, Président de l'association du corps préfectoral
- Pascal MATTHIEU, Sous-directeur des élus locaux et de la fonction publique territoriale à la DGCL
- Agnès REINER, Directrice déléguée adjointe de l'ANCT
- Mathilde ICARD, Cheffe du service statutaire, du développement des compétences et de la donnée à la DGAFP
- Paul FRIMAT, Professeur émérite de médecine du travail à l'Université de Lille, Président de l'institut de santé au travail du nord de la France
- Emmanuelle PROUET, Cheffe de projet, Haut-Commissariat à la stratégie et au plan
- Olivier DUCROCQ, Président de l'ANDCDG
- Emmanuelle ABINAL, Directrice du CDG de Lozère, Vice-Présidente de l'ANDCDG
- Pascale CORNU, Directrice du CDG du Bas-Rhin, Vice-Présidente de l'ANDCDG
- Vincent LESCAILLEZ, Président de l'Association Nationale des DRH des grandes collectivités
- Hélène GUILLET, Directrice du CDG de Loire-Atlantique, Présidente du SNDGCT
- Damien MARTINEZ, Fédération CGT des services publics
- Pascal KESSLER, Secrétaire général, FA-FPT
- Eric LANDOT, Avocat au Barreau de Paris
- Lorène CARRERE, Avocate au Barreau de Paris
- Marjorie ABBAL, Avocate au Barreau de Paris

38 partenaires étaient présents et occupaient 42 stands : 7 partenaires OR, 9 partenaires ARGENT et 22 partenaires BRONZE.

- ADELYCE
- ALAN
- LE CNFPT
- L'UGAP
- CNP ASSURANCES
- LA MNT
- MUTAME
- CIRIL GROUP
- LE CNAS
- COLLECTEAM

- INTERSTIS
- KOESIO
- LA GAZETTE
- INTERIALE
- SIACI SAINT HONORÉ
- MUT'EST
- WEKA
- FIM MEDICAL
- GMF ASSURANCES
- LA BANQUE FRANCAISE MUTUALISTE
- ATEP SERVICES
- LA CANUT
- CAP TERRITOIRES
- CEGEDIM
- SLIB-EKLESIO
- GROUPAMA
- INDEED
- LEFEBVRE DALLOZ
- LEXISNEXIS
- MGEFI
- MUTUELLE MOAT
- RELYENS
- SWILE
- UP COOP
- MEDISPACE
- BERGER-LEVRAULT
- MAIRES DE FRANCE
- ET LE GIP INFORMATIQUE DES CENTRES DE GESTION.

Deux soirées se sont tenues, apportant convivialité et légèreté après des journées de riches débats. La première s'est déroulée dans la Galerie d'Entrée du Palais des Beaux-Arts de Lille, et la deuxième, le traditionnel dîner de Gala, était organisée au Château du Biez.

Les vidéos, photos et powerpoints sont disponibles sur le site internet.

Un article du Fédémag de novembre est consacré à la présentation des temps forts de ces trois jours.

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

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

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

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

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

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



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

Deux réunions annuelles des coordinations régionales ont été organisées le 21 mai et le 19 novembre. Ces réunions portaient sur :

- La mise en œuvre et le renouvellement des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation
- Le fonctionnement, les projets de développement, l'exploitation des données et les publications des observatoires régionaux de l'emploi
- L'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie
- L'évolution des missions des référents déontologues et des référents laïcité.

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

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

Ainsi, plusieurs évolutions du calendrier national pluriannuel ont été actées cette année :

- **Pour 2025** :

- Modification de la période d'inscriptions de l'examen professionnel d'attaché principal
- Modification de la période d'inscriptions des concours d'ingénieur
- Modification de la date des épreuves écrites des concours d'adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement à la demande des deux centres de gestion organisateurs
- Prolongation de la période d'inscriptions des concours d'ATSEM pour tenir compte de la parution du décret n°2025-360 du 18 avril 2025

- **Pour 2026** :

- Programmation de l'examen professionnel PI de rédacteur réservé aux secrétaires de mairie, sous réserve de l'achèvement de la formation de qualification dispensée par le CNFPT
- Organisation d'une session exceptionnelle de l'examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2ème classe pour permettre aux adjoints administratifs occupant des fonctions de secrétaire de mairie, d'accéder au dispositif temporaire de promotion interne au choix sur le grade de rédacteur

- **Pour 2026/2027** :

- Validation du calendrier des opérations de sapeurs-pompiers professionnels et de la liste des CDG organisateurs des opérations pour 2027.

7. L'observation de l'emploi public local

7.1. Le 14ème panorama de l'emploi public

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

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

La 14ème édition du panorama de l'emploi public territorial a été publiée conjointement par la FNCDG et l'ANDCDG en octobre 2025. Elle constitue à la fois un repère mais aussi un point de perspectives à moyen terme d'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des besoins en recrutement des collectivités et de leurs établissements publics.

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

Les tendances observées ces dernières années se confirment une nouvelle fois dans ce dernier Panorama, notamment le nombre croissant de recrutements de contractuels pour des emplois permanents, posant la question de l'attrait pour une fonction publique de carrière et soulignant les difficultés des employeurs publics à satisfaire leurs besoins de recrutement. Pour preuve, parmi les offres publiées, qui sont en augmentation, 19% d'entre elles restent non pourvues, ce qui rappelle une nouvelle fois la nécessité pour la Fonction publique territoriale de renforcer son attractivité pour assurer sa pérennité.

Ce panorama s'organise autour de plusieurs thématiques :

- La dynamique des effectifs de la FPT
- Les principaux employeurs
- Les offres d'emploi et les métiers en tension
- Les recrutements
- Des données sur les concours, les examens professionnels, la retraite
- Un zoom sur les gestionnaires finances.

7.2. Le baromètre HoRHizons 2025

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

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

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

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

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

« HoRHizons 2025 » a été présenté lors d'une conférence de presse commune, qui s'est déroulée dans les locaux de l'AMF le 28 janvier 2025.

8. Communication et information

8.1. Le magazine FÉDÉMAG

Un 14ème numéro du magazine de la Fédération a été publié en 2025 à l'occasion du Salon des Maires en novembre.

Le Fédémag présente les différentes actualités RH ou juridiques intéressant les collectivités territoriales.

Ont été publiés plusieurs dossiers spéciaux : l'emploi public territorial, le premier bilan du plan de requalification des secrétaires généraux de mairie, l'évolution du service public local,

Par ailleurs, plusieurs articles ont traité de rapports publics :

- Mission d'information sénatoriale, 25 propositions pour donner aux polices municipales les moyens de lutter contre l'insécurité du quotidien (Mai 2025)
- Rapport d'information sur le financement de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, à la suite des tables rondes organisées les 12 et 26 mars et 2 avril 2025 par la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation de l'Assemblée nationale (Mai 2025)
- Le rapport de la DGCL *« Les Collectivités Locales en chiffres 2025 »*.

Figurait dans cette édition une interview de la Sénatrice Isabelle FLORENNES, interrogée sur les questions suivantes :

Ce FEDEMAG a aussi évoqué la vie de la FNCDG avec un retour en images sur le Congrès de Lille mais aussi la vie des CDG avec l'organisation de la conférence régionale de l'emploi en région AURA, le développement de la marque employeur du CDG des Vosges, la refonte de l'identité visuelle du Centre de gestion du Loiret, les actions du CDG 59 pour la santé au travail et le maintien dans l'emploi et une interview d'Olivier RIOLACCI, nouveau DGS du CDG de la Haute-Corse.

8.2. La nouvelle version du guide maire employeur

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), l'Association des maires de France (AMF) et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) ont publié à l'occasion du Salon des maires la nouvelle édition du guide *« Le maire, employeur territorial : définir la stratégie et piloter la politique RH de sa collectivité »*, mise à jour au 1er octobre 2025.

Cette publication, initiée en 2021, s'inscrit dans la continuité d'un partenariat entre le CNFPT, l'AMF, et la FNCDG et illustre leur volonté partagée de soutenir les élus dans leurs responsabilités d'employeurs territoriaux et de valoriser l'engagement des agents au service de l'intérêt général.

La mise à jour de ce document répond à la volonté commune d'offrir un outil de référence pratique et actualisé pour les employeurs publics locaux. Il constituera un appui précieux pour les nouveaux élus issus des élections municipales de mars 2026, qui découvriront, lors de leur prise de fonctions, les responsabilités attachées à leur rôle d'employeur territorial.

Le guide est également un précieux outil pour les agents territoriaux et notamment les secrétaires généraux de mairie.

Ce guide, conçu sous forme de questions-réponses et enrichi de références juridiques actualisées, offre une approche concrète pour aider les élus à :

- Définir une stratégie RH adaptée aux besoins de leur collectivité ;
- Garantir les conditions d'exercice et de bien-être au travail des agents ;
- Promouvoir le dialogue social et les politiques inclusives ;
- Maîtriser les enjeux liés à la carrière, à la rémunération, à la santé, à la formation et à la déontologie.

Le guide « Le maire, employeur territorial : définir la stratégie et piloter la politique RH de sa collectivité » est disponible en version numérique sur le site de la Fédération.

8.3. La publication de l'édition 2025 du magazine Travailler dans la FPT

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

Ce magazine comprend plusieurs rubriques :

PRÉSENTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LES MODES D'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LES CONCOURS ORGANISÉS

L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

COMMENT FAIRE CARRIÈRE ?

ANNUAIRE DES CDG CLASSÉS PAR DÉPARTEMENT

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

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

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

- Les 10 bonnes raisons de venir travailler dans les collectivités territoriales

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

Le site se compose également les vidéos *« 2 minutes avec »* dans lesquels un agent territorial présente avec ses mots son métier. 24 vidéos avaient été diffusées entre novembre 2022 et novembre 2024.
8 nouvelles vidéos ont été réalisées en 2025 :

- Animateur territorial référent pré-ados
- Responsable d'un CCAS
- Agent de bibliothèque
- Placier (marchés et halls)
- Responsable voirie
- Agent d'accueil et d'état civil
- Gestionnaire de cimetière
- Responsable de musée.

Le site metiersterritoriaux.fr permet également le téléchargement des plaquettes de présentation des métiers suivants :
- Secrétaire général de mairie
- ATSEM
- Juriste territorial
- Gardien-brigadier de police municipale
- Travailleur social
- Ingénieur
- Bibliothécaire
- Aide-soignant
- Auxiliaire de puériculture
- Acheteur
- Directeur financier
- Instructeur des autorisations d'urbanisme
- Agent de restauration
- Animateur.
- Chargé de communication
- Educateur de jeunes enfants
- Educateur sportif
- Médecin du travail
- Opérateur de vidéoprotection
- Chargé de propreté des locaux
- Ergonome.

Huit nouvelles plaquettes ont été diffusées en 2025 :

- Conseiller en mobilité et parcours professionnels
- Conseiller en prévention des risques professionnels
- Manutentionnaire
- Enseignant artistique
- Responsable énergie
- Délégué à la protection des données

- Chargé d'accueil
- Officier d'état civil.

8.5. La participation au SMCL et à Top recrutement

Le Salon des Maires et des collectivités a eu lieu du 18 au 20 novembre au Parc des expositions de la Porte de Versailles.

Pour la quatrième année consécutive, la Fédération avait un stand commun avec le CNFPT dans le pavillon institutionnel 4 (stand C126).

Cette année, ont été distribués sur notre stand le FEDEMAG, le guide du maire employeur ainsi que les plaquettes de promotion des métiers territoriaux.

Le Salon a été l'occasion de rencontrer de nombreux élus et représentants des CDG pour discuter autour de l'actualité et des défis qui attendent la Fonction publique territoriale.

Dans un contexte de recherche d'attractivité de la Fonction publique territoriale, la FNCDG s'est également associée au groupe Infopro Digital pour l'organisation du salon top recrutement.

Cette journée dédiée à l'emploi sur le salon des Maires et des Collectivités, qui s'est déroulée le 20 novembre, avait pour objectif de valoriser les métiers de la FPT. À cette occasion, une conférence a été donnée par la Fédération et le CIG de la Petite Couronne sur l'emploi au sein des collectivités territoriales.

8.6. La participation au salon du travail et au salon nouvelle vie professionnelle

La FNCDG a participé en collaboration avec le CNFPT, le CDG 77 et les CIG de la Petite et de la Grande Couronne au Salon du Travail et de la Mobilité professionnelle à Paris les 23 et 24 janvier.

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

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

La FNCDG a également été interviewée à cette occasion autour de trois questions et a pu diffuser certains messages :

- La présentation de la FNCDG et de sa mission de promotion de la fonction publique territoriale. L'emploi public en France c'est 20% de l'emploi et l'emploi dans les collectivités territoriales représente un tiers de l'ensemble de l'emploi public. Nous nous sommes associés au CNFPT depuis fin 2022 dans une campagne de promotion de la Fonction publique

territoriale qui reste assez méconnue du grand public alors que ses opportunités d'emploi y sont nombreuses.
- Les tendances ou actualités liées à votre secteur : l'emploi public territorial évolue du fait de nombreux facteurs : démographie, évolutions technologiques, climatiques, numériques…
- Un message clé à transmettre aux visiteurs du salon : quel que soit son profil tout candidat peut trouver un poste qui lui correspond au sein des collectivités territoriales.

La FNCDG a participé en collaboration avec le CDG 77 et les CIG de la Petite et de la Grande Couronne au Salon Nouvelle vie professionnelle à Paris le 13 novembre. Là encore, il s'agissait de présenter les voies d'accès à l'emploi territorial.

8.7. Participation au salon Choisir le service public

Lors de cet événement qui s'est tenu le 27 mai à l'Université Paris Nanterre, une centaine d'exposants représentant les trois versants de la FPT ont pu rencontrer étudiants, et personnes en recherche d'emploi ou en recherche de mobilité. L'objectif principal de cette 3ème édition du salon Choisir le service public était d'attirer les demandeurs d'emploi ou les salariés en quête de reconversion dans la fonction publique.

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

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

La FNCDG a été associée aux deux tables-rondes.

Intervenaient à la table-ronde d'ouverture intitulée *« Choisissez le service public ! »* :
- Isabelle BRAUN-LEMAIRE, Déléguée interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE)
- Yannick GIRAULT, Directeur de l'ENFIP, Président du Réseau des écoles de service public (RESP)
- Mathilde ICARD, Cheffe du service de la synthèse statutaire, du développement des compétences et de la donnée (DGAFP)
- Zaynab RIET, Déléguée générale de la Fédération hospitalière de France (FHF)
- Thierry SENAMAUD, Directeur de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG)

Les objectifs de la table-ronde étaient les suivants :
- Introduire la journée
- Présenter les grands enjeux de la fonction publique : attractivité, notamment des jeunes – enjeux budgétaires – transition écologique et numérique – valorisation des métiers – sens du service public
- Aborder la diversité des secteurs et des métiers :

    - Diversité horizontale : 3 versants
    - Diversité verticale : de C à A+
- Présenter ce que la fonction publique peut proposer aujourd'hui, notamment aux nouvelles générations.

Lors de la table-ronde portant sur la fonction publique territoriale, Cindy LABORIE, Responsable des affaires juridiques est intervenue aux côtés de Julie LEMAINQUE, DRH de Villiers-sur-Marne et de Jérôme LESAVRE, DGA Ressources à la Communauté d'Agglomération de Cergy-Pontoise sur les thématiques suivantes :

- Faire un état des lieux de la FPT
- Montrer la diversité des métiers
- Mettre en avant les enjeux propres à cette fonction publique
- Présenter les opportunités d'accès qu'elle offre
- Présenter l'ADN de la FPT :
    - Fonction publique de proximité, avec la décentralisation
    - Diversité des métiers à mettre en avant – avec des besoins accrus avec l'accroissement des compétences des collectivités
- Souligner les particularités de cette fonction publique
- Mettre en avant ce que la FPT offre à celles et ceux qui la rejoignent en termes de postes, de missions, d'environnement et de parcours de carrière
- Présenter les modes de recrutement dans la FPT.

8.8. Le podcast Fonction Publique Mon Amour

Le podcast Fonction Publique Mon Amour offre aux auditeurs – souvent professionnels du secteur public – des analyses et réflexions sur les enjeux actuels de la fonction publique.
En juin, la FNCDG a été interviewée dans le cadre de ce podcast. A ainsi été présenté à cette occasion le 13ème Panorama de l'emploi territorial. Ont également été abordées les questions suivantes :

- Pourquoi le recours aux contractuels augmente-t-il autant ?
- Cela fragilise-t-il le statut de fonctionnaire territorial ?
- Quels impacts sur la gestion des équipes et des compétences ?
- Comment garantir une attractivité et une fidélisation dans ce nouveau contexte ?
- Pourquoi de plus en plus de candidats inscrits aux concours ne se présentent-ils pas ?
- Comment expliquer la difficulté de passer de la catégorie C à B ou de B à A ?
- Les examens professionnels sont-ils une vraie opportunité de promotion interne ?
- Quelles réformes possibles pour fluidifier l'évolution des agents ?
- Combien d'agents vont partir à la retraite dans les prochaines années et quels métiers sont les plus concernés ?
- Comment anticiper cette perte de compétences et assurer la transmission du savoir ?
- Faut-il revoir les parcours professionnels pour mieux préparer cette transition ?
- Quels impacts sur la gestion RH des collectivités ?

8.9. La FNCDG dans la presse

Quelques exemples d'articles publiés en 2025

AEF info (janvier)
Collectivités locales : les intentions de recrutement marquent le pas dans un contexte budgétaire incertain

Blog du cabinet Landot & associés (janvier)
Réforme du statut des secrétaires généraux de mairie : questions/réponses avec la FNCDG

AMF (janvier)
Baromètre HoRHizons 2025 : les grandes tendances de l'emploi public local
Une fonction publique territoriale à l'heure des défis !

Mairesdefrance.com (juin)
Les centres de gestion préparent les services publics locaux de 2030

AEF info (juin)
Les centres de gestion renforcent leurs services de médecine préventive

Banque des territoires (juin)
Modernisation de la fonction publique territoriale : les centres de gestion font 47 propositions

La Gazette des Communes (juin)
Au congrès des centres de gestion, élus et dirigeants publics réclament le droit à l'erreur

Banque des territoires (juin)
Les centres de gestion se penchent sur leur avenir et celui de la fonction publique territoriale

La Gazette des Communes (juin)
Concours, CDI, engagements de servir : les pistes du gouvernement et des élus locaux pour relancer la FPT

La Gazette des Communes (juin)
Centres de gestion : des missions facultatives devenues indispensables

La lettre du cadre (juin)
Les présidents des CDG veulent assouplir le statut

9. La vie du réseau des Centres de Gestion

9.1. La réunion des instances

Assemblée générale : 5 juin/ 11 décembre

Conseil d'Administration : 5 février / 21 mai / 24 septembre / 18 novembre (commun avec le CA du GIP) /19 novembre

Bureau : 25 février/5 juin/24 septembre (réunions du 5 juin et du 24 septembre avec le Bureau du GIP)

9.2. Les commissions

- ✓ Commission carrière

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

La commission s'est réunie le 1er avril.
A cette occasion, ont été abordés les points suivants :

- Les actualités juridiques
- Les textes présentés au CCFP et CSFPT
- La réforme de la haute fonction publique
- L'agenda social
- La concertation sur la réforme des retraites
- La mise en œuvre de la réforme des secrétaires généraux de mairie
- L'évolution du droit syndical
- Les élections professionnelles de 2026.

- ✓ Commission concours, recrutement, emploi public

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

La commission s'est réunie le 14 novembre.

L'ordre du jour était le suivant :
1) Propositions de *« modernisation des concours »* et présentation de l'étude *« coût des aménagements des épreuves »* par l'ANDCDG
2) Modalités d'élaboration des sujets nationaux
3) Concours de sapeurs-pompiers professionnels : sollicitations du SDIS de Mayotte, rencontre avec la DGSCGC et projet de convention avec la FNCDG, saisine du syndicat avenir secours
4) Retours et sollicitation en matière de concours : Groupe de travail concours du CSFPT, formation qualifiante du dispositif secrétaire général de Mairie, concours et examens de la filière d'enseignant artistique
5) Calendrier des concours et examens professionnels 2026-2027
6) Bilan statistique des concours : méthodologie
7) Présentation du panorama de l'emploi
8) Questions diverses.

9.3. La réunion du comité de pilotage FNCDG-ANDCDG

Le comité de pilotage qui a vocation à traiter des collaborations entre l'ANDCDG et la FNCDG s'est réuni le 14 mai.

Les échanges ont porté sur :

1. Retour sur les domaines de collaborations récentes entre FNCDG et ANDCDG
- Secrétaires généraux de mairie
- Protection sociale complémentaire (PPL)
- Concours

2. Congrès FNCDG
- Participation des représentants de l'ANDCDG aux ateliers du Congrès
- Motion présentée par la FNCDG

3. Congrès ANDCDG

4. Propositions / poursuites de collaborations
- Secrétaires généraux de mairie :
o Projet d'enquête FNCDG avec la DGCL (plan de requalification)
o Présentation de l'enquête ANDCDG : recensement des attentes des SGM
o Insertion des demandeurs d'emploi aux fonctions de SGM (à la suite des échanges avec France Travail, le CNFPT) : proposition FNCDG relative à un projet de lignes directrices en vue de favoriser un cadre de collaboration adapté entre France Travail et les CDG
o Projet CNED-ANDCDG
- Concours :
o Présentation par l'ANDCDG de propositions pour moderniser certaines opérations de concours
o Fonctionnement de la cellule pédagogique nationale (ressources, protection des sujets, …)
- Projet de guide maire-employeur
- Projets de co-organisation : journée ou demi-journée consacrée à la négociation collective et journée ou demi-journée consacrée à la PSC
- Partage au sujet d'actions à envisager en matière de médecine préventive, de prévention de l'usure professionnelle, d'accompagnement des transitions professionnelles, d'évolution des conseils médicaux
- Articulation des réseaux techniques FNCDG-ANDCDG (Communication, …)
- Conférence nationale de l'emploi territorial

5. Communication institutionnelle auprès des pouvoirs publics

6. Questions diverses
- Elections professionnelles 2026, agenda social.

Rapport d'Orientation FNCDG 2026

Au-delà des missions courantes de la FNCDG et des sollicitations des pouvoirs publics, de plus en plus nombreuses, le programme présenté pour l'année 2026 ne peut qu'imparfaitement refléter le travail qui sera mené.

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

Les principaux axes du rapport d'orientation sont les suivants :

- L'ACCOMPAGNEMENT DE LA RÉFORME DES CONDITIONS DE NOMINATION ET D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE
- PROPOSITIONS DE MODERNISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT : VERS UNE PROFESSIONNALISATION ACCRUE
- DÉVELOPPER LA CONCLUSION DES ACCORDS COLLECTIFS PAR L'EXTENSION DE COMPÉTENCES DES CDG DANS LE RESPECT DES PRINCIPES DE PARTICIPATION ET DE LIBRE ADMINISTRATION
- FAVORISER LA TRANSPOSITION NORMATIVE (LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE) DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL EN MATIÈRE DE PRÉVOYANCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET CONTRIBUER À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE CE NIVEAU EN MATIÈRE DE SANTÉ
- LA TRANSPOSITION DE LA RÉFORME DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR DE L'ETAT À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
- CONSTITUER UN OBSERVATOIRE NATIONAL DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES TERRITORIALES
- L'ÉVOLUTION DE L'EXERCICE DES MISSIONS OBLIGATOIRES ET FACULTATIVES : UNE ANALYSE DE L'ENQUÊTE GLOBALE DE LA FNCDG SUR L'ACTIVITÉ DES CENTRES DE GESTION
- ENQUÊTE SUR LES SUJETS D'INTÉRÊT, LA NATURE DES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS DES CHAMBRES RÉGIONALES DES COMPTES CONTRÔLANT L'ACTIVITÉ DES CDG
- LA PROMOTION DE L'OBSERVATION DE L'EMPLOI ET DE L'EXPLOITATION DES DONNÉES SOCIALES PAR LE JEU DES PUBLICATIONS

- **L'ACCOMPAGNEMENT DE LA RÉFORME DES CONDITIONS DE NOMINATION ET D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE**

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

La loi du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a notamment créé deux dispositifs de promotion interne dérogatoire :

- un dispositif exceptionnel et temporaire : le *« plan de requalification »* des agents de catégorie C titulaires d'un grade d'avancement (C2 ou C3) qui ouvre la possibilité aux agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants, et comptant au moins quatre ans de services publics effectifs dans ces fonctions, de bénéficier, d'ici le 31 décembre 2027, d'une promotion au choix en catégorie B sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée, par dérogation au principe de contingentement de la promotion interne.

- un dispositif pérenne dit *« formation-promotion »* : nouvelle voie de promotion qui vient compléter les deux voies traditionnelles de promotion interne que sont l'examen professionnel et la promotion au choix, elle est ouverte aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois, comptant au moins huit ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C, ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Comme le plan de requalification, ce dispositif n'est soumis à aucune condition de contingentement.

Cette loi a fait l'objet de quatre décrets d'application publiés le 17 juillet 2024, et d'une instruction interministérielle relative à la réforme du cadre statutaire applicable aux SGM publiée le 18 octobre 2024 ayant pour objet d'appeler l'attention des employeurs territoriaux sur les modalités de mise en œuvre de la loi du 30 décembre 2023 et de ses décrets d'application. Elle rappelle que la réforme s'applique à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux exerçant ou susceptibles d'exercer la fonction de secrétaire général de mairie, en ayant vocation à bénéficier à tous les SGM quelle que soit leur autorité d'emploi.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi, compte-tenu du rôle des Centres de Gestion et de l'article 3 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 prévoyant qu'un bilan du dispositif *« plan de requalification »* est présenté annuellement devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, la FNCDG, comme en 2025, s'associera à la Direction générale des collectivités locales (DGCL) pour procéder à une évaluation quantitative et une analyse de la mise en œuvre de ce dispositif, au niveau national, sur la base d'un questionnaire à l'attention de l'ensemble des CDG.

Au regard du bilan 2025, le plan de requalification est devenu le principal vecteur de promotion des SGM vers la catégorie B en promouvant près de 2 260 agents sur les 2 514 agents ayant été promus (soit 90%, alors que les agents ayant bénéficié d'une promotion interne de droit commun ne représentent que 10% des agents promus).

Cependant, les dispositions de la loi ne sont pas applicables aux agents de catégorie C relevant du premier grade (dit C1) qui ne peuvent exercer une fonction de secrétaire général de mairie, réservée aux titulaires des grades d'avancement C2 et C3 dans une commune de moins de 2 000 habitants. Si la loi prévoit qu'à compter du 1er janvier 2028, il ne sera plus possible de recruter des agents de catégorie C comme secrétaires généraux de mairie, cette interdiction ne concerne que les nouveaux recrutements ; les agents de catégorie C nommés sur un emploi de

SGM avant le 1er janvier 2028 pourront continuer à exercer leur fonction au-delà de cette date, dans cette même catégorie. Par conséquent, employeurs territoriaux et organisations représentatives des agents publics s'accordent sur la nécessité de rouvrir rapidement ce dossier, pour ce qui concerne les agents de catégorie C relevant du premier grade.

S'agissant du dispositif pérenne dit *« formation-promotion »*, la mise en œuvre de cette nouvelle voie de promotion interne nécessite l'accomplissement de la formation qualifiante organisée par le CNFPT et sanctionnée par un examen professionnel d'accès au grade de rédacteur territorial organisé par les CDG.

Dans le respect des dispositions du décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel, afin de favoriser l'objectif de promotion interne des agents de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de SGM et répondre aux besoins de recrutement des employeurs, les CDG, dans le cadre de leur calendrier national pluriannuel (2025-2027) d'organisation des concours et examens, ont programmé en 2026 l'examen professionnel de promotion interne d'accès au grade de rédacteur réservé aux secrétaires généraux de mairie (date des premières épreuves à compter du 24 septembre 2026). Cette première session de l'examen professionnel de promotion interne de rédacteur ne peut se tenir à la date prévue que sous réserve de l'achèvement de cette formation dispensée par le CNFPT.

Afin de répondre aux sollicitations de la DGCL et du Sénat au sujet de la mise en œuvre de la formation qualifiante et de l'examen professionnel de promotion interne pour les agents concernés par le dispositif de *« formation-promotion »*, la FNCDG couplera au bilan du plan de requalification une enquête sur les premiers résultats de ce dispositif.

- **PROPOSITIONS DE MODERNISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT : VERS UNE PROFESSIONNALISATION ACCRUE**

Le principe du recrutement de fonctionnaires pour occuper des emplois publics permanents nécessite de revaloriser le concours, voie d'accès de principe à l'emploi titulaire et garant de l'égal accès à l'emploi public.

Une action de modernisation des concours est d'autant plus nécessaire dans un contexte où le recrutement direct en catégorie C représente toujours le mode de recrutement de titulaires le plus important, lorsque le dynamisme des nominations de contractuels sur emploi permanent ne se dément pas et sachant que si les tendances les plus récemment observées indiquent une progression de l'emploi public, il est remarquable que dans la FPT cette hausse est entièrement portée par l'augmentation sensible du recrutement d'agents contractuels, à mettre en rapport avec la diminution du nombre de fonctionnaires qui se poursuit.

Cette configuration pose non seulement question eu égard au principe du recrutement de fonctionnaires pour occuper de tels emplois publics mais surtout au regard de l'attrait pour une fonction publique de carrière, dans un contexte où persistent de manière générale des difficultés à satisfaire les besoins de recrutement des employeurs publics (19 % des offres publiées restent non pourvues).

Aussi, les Centres de gestion souhaitent réaffirmer la pertinence du principe du concours en tant que pilier de l'égalité d'accès aux emplois publics, sans méconnaître que sa mise en œuvre souffre de certaines insuffisances. En effet, l'évolution, parfois disparate, et la complexité de centaines d'opérations organisées ont entraîné une perte de cohérence et un décalage entre les épreuves et les besoins contemporains du service public.

En conséquence, les CDG proposent une réforme globale axée sur une professionnalisation accrue, une simplification et une meilleure harmonisation, afin de redonner du sens et de la lisibilité à l'ensemble du dispositif.

L'ANDCDG et la Cellule Pédagogique Nationale ont mené des travaux conjoints permettant d'élaborer des propositions de réforme des concours de la FPT. Ces propositions de modernisation ont déjà commencé à faire l'objet d'échanges avec la Commission « concours-emploi-recrutement » de la FNCDG et un travail collaboratif avec l'ANDCDG sera mené pour les préciser.

Les propositions de modernisation concerneront les concours de catégorie A, B et C, ainsi que les examens professionnels, pour l'ensemble des filières : administrative, culturelle, technique, animation, sportive et police municipale. Elles s'articuleront principalement autour de trois axes :

- La professionnalisation des concours et leur adaptation aux besoins réels des collectivités.
- La refonte des spécialités, particulièrement dans la filière technique.
- Le renforcement de la formation des jurys.

Ces trois axes seront complétés par des propositions spécifiques visant à mieux adapter l'accès aux métiers et aux recrutements des collectivités territoriales. L'objectif principal de cette réforme est d'opérer un basculement clair d'une logique d'évaluation académique vers une appréciation globale des compétences professionnelles incluant l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être attendus pour les postes.

Concrètement, les propositions de réforme soutiendront, par exemple, l'abandon de certaines épreuves écrites jugées trop académiques, comme la dissertation ou la note de synthèse, au profit de formats plus concrets et professionnalisants, tels que l'étude de cas ou la note avec propositions.

Une idée prédominante consiste à harmoniser les épreuves entre les différentes filières et catégories dans une logique de création d'un « socle commun de compétences », ce qui impliquerait notamment l'abandon des épreuves de langues (obligatoires et facultatives), ainsi que de toutes les autres épreuves facultatives afin de recentrer l'évaluation sur le cœur de métier. Par exemple, pour le concours externe d'Attaché Territorial, la composition sur un sujet d'ordre général pourrait être remplacée par une note d'analyse et d'aide à la décision basée sur un dossier concret mais il serait toutefois envisagé de conserver le principe de sujets distincts selon la voie d'accès (externe, interne ou troisième concours).

Dans un objectif d'harmonisation des épreuves, pourra être soutenu l'uniformisation de la durée des entretiens avec le jury ainsi que le renforcement du poids de la phase d'admission en valorisant l'épreuve orale.

De même, pour garantir l'homogénéité et la qualité du processus, il est nécessaire de renforcer le cadre d'évolution et la formation des jurys, ce qui requiert la création d'outils mutualisés tels que des guides et supports de référence, la diffusion de grilles d'entretien types pour l'ensemble des Centres de Gestion ou encore la mise en place des formations à distance.

D'autres propositions porteront sur la refonte des spécialités, notamment dans la filière technique.

Les propositions retenues *in fine* nécessiteront une modification des décrets organisant les concours et examens professionnels ainsi que des arrêtés programmes correspondants.

Ces propositions de modernisation sont destinées à être promues lors de nos prochains échanges avec les instances de dialogue social et les pouvoirs publics.

- **DÉVELOPPER LA CONCLUSION DES ACCORDS COLLECTIFS PAR L'EXTENSION DE COMPÉTENCES DES CDG DANS LE RESPECT DES PRINCIPES DE PARTICIPATION ET DE LIBRE ADMINISTRATION**

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

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

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

Ainsi, il s'agirait de réduire une certaine dichotomie puisqu'un accord collectif en matière de PSC pourra notamment avoir pour objectif de s'adresser obligatoirement à tous les agents du périmètre de collectivités et établissements qu'il concerne, alors que le rôle des CDG en matière de négociation d'accords est centré exclusivement sur les collectivités de moins de 50 agents.

Aussi, le Centre de Gestion pourrait également être autorisé par une collectivité ou un établissement de plus de cinquante agents à négocier et conclure un accord pour leur compte avec les organisations syndicales représentatives : les autorités territoriales qui le souhaitent donneraient mandat au CDG.
Cette dérogation serait, soit limitée aux collectivités et établissements affiliés obligatoires aux CDG compte-tenu de leurs liens privilégiés en matière de gestion RH, soit étendue aux affiliés volontaires et aux non affiliés, respecterait le rôle de l'instance consultative compétente, opérerait exclusivement sur mandat de la collectivité et se réaliserait sans préjudice d'une application de l'accord toujours subordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement. A cette fin et en l'absence de base légale actuellement, il conviendrait de réviser les dispositions limitatives du CGFP.

Le point 3.3 de l'accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023, consacré à la *« Particularité de la procédure initiée par un ou plusieurs centres de gestion »* rejoint cette proposition puisqu'il préconise que *« (…) Le cas échéant, l'accord [collectif] du CDG s'étend aux collectivités affiliées ou non affiliées et qui ont donné mandat au CDG »*.

La révision des dispositions relevant du domaine de la loi qu'implique cette réforme nécessiterait notamment de sécuriser son articulation avec différents principes :

- Articulation, d'une part, d'un mandat de l'autorité territoriale (collectivité ou établissement disposant de son propre CST) autorisant le CDG à négocier et conclure l'accord avec, d'autre part, le respect du principe de libre administration et de la compétence de l'autorité territoriale. Les dispositions du CGFP issues de l'ordonnance n° 2021-174 n'ont pas prévu cette faculté de mandatement (contrairement à la possibilité qu'une autre autorité

administrative conduise les négociations et puisse conclure un accord sur autorisation de l'autorité administrative compétente pour signer les accords, sous réserve que cette dernière en approuve préalablement les stipulations). Il faudrait également prévoir que le mandat au CDG s'exerce dans les mêmes conditions que celles prévues pour les collectivités ne disposant pas d'un CST (en précisant impérativement les conditions de déroulement de la négociation ainsi que les modalités de conclusion de l'accord). L'application de l'accord resterait, en toutes hypothèses, subordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

- Articulation entre le principe de participation et la représentation des organisations syndicales aux négociations : les organisations syndicales représentatives sont habilitées à négocier et conclure des accords ; la participation des représentants du personnel élus aux CST placés auprès des collectivités et établissements devrait être assurée si le CDG était autorisé à négocier et conclure un accord pour les collectivités de plus de 50 agents.
  La mission Vigouroux, Esch, Rouquette *(« Renforcer la négociation collective dans la fonction publique »*) précédant l'ordonnance n° 2021-174, préconisait de préciser les conditions dans lesquelles les représentants des organisations syndicales qui négocient les accords seront habilités à les signer, en soulignant l'importance de la question au regard du caractère plus ou moins décentralisé de chacun des syndicats représentatifs, dont les statuts comportent souvent des règles différentes sur le degré d'autonomie de leurs responsables locaux. Ainsi, les représentants appelés à négocier et, le cas échéant, à signer, n'étant pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont élus dans les instances, la mission estimait à cet égard préférable, dans un souci de simplicité et de cohérence, de transposer à la fonction publique les dispositions de l'article L. 2231-2 du code du travail, dont il ressort que les représentants des organisations syndicales sont habilités à contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu, soit d'une stipulation statutaire de cette organisation, soit d'une délibération spéciale de cette organisation, soit de mandats spéciaux écrits.

- Sur la représentativité nécessaire pour la validité des accords, il faudrait enfin vérifier le caractère majoritaire de l'accord conclu en prévoyant que celui-ci, pour s'appliquer à l'ensemble du périmètre qu'il prévoit (dépassant par hypothèse le champ couvert par le seul CST du CDG), devrait être majoritaire au niveau de chacun des CST concernés, ainsi que le préconisait la mission précitée.

Ainsi, cette réforme emporterait, non seulement la révision de dispositions législatives concernant les missions des CDG et le dialogue social, spécialement la négociation et la conclusion des accords collectifs (articles L. 221-1 et suivants du CGFP), mais encore la révision de dispositions relatives aux domaines de conclusion des accords collectifs, telle que la protection sociale complémentaire.

L'évolution des textes concernant aussi bien le domaine de la loi que certains textes réglementaires apparaît souhaitable et rejoindrait déjà, dans certains cas les pratiques du terrain. Cependant, elle ne pourra être menée à bien qu'à l'occasion d'un texte de réforme de la fonction publique d'une certaine ampleur et en concertation avec les organisations syndicales représentatives et la Coordination des Employeurs Territoriaux qui rejoint l'analyse de notre Fédération en soulignant auprès du Gouvernement que *« le dialogue social et la négociation collective sont appelés à se renforcer dans le processus d'élaboration de la norme »* et qu' *« il apparaît opportun de travailler à la consolidation d'un cadre juridique permettant d'en sécuriser la validité dans des délais raisonnables, dans la continuité de l'ambition de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 »*.

- **FAVORISER LA TRANSPOSITION NORMATIVE (LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE) DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL EN MATIÈRE DE PRÉVOYANCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET CONTRIBUER À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE CE NIVEAU EN MATIÈRE DE SANTÉ**

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

Les conventions de participation des CDG peuvent être conclues à un niveau régional ou interrégional selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Face aux risques auxquels les agents territoriaux sont particulièrement exposés mais demeurent peu ou mal couverts, la mise en place d'un droit nouveau en matière de prévoyance répond à une urgence partagée.

La réforme de la PSC a vocation à répondre à un enjeu de progrès social mais aussi d'attractivité des métiers du service public alors que le secteur privé s'est doté de dispositifs collectifs de couverture ambitieux.

Dans ce contexte, le Sénat a adopté à l'unanimité, en première lecture, le 2 juillet 2025, la proposition de loi relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux déposée par la sénatrice Isabelle Florennes. Cette PPL constitue une transposition législative de l'accord collectif national du 11 juillet 2023, premier accord conclu à l'échelle de la FPT.

Ce texte, fidèle à l'économie générale de l'accord collectif, consacre une démarche inédite de dialogue social entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales, en faveur de tous les agents quel que soit leur âge, leur statut, leur catégorie ou leur cadre d'emplois, pose le principe de la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de PSC au titre de la prévoyance et fixe le niveau de participation minimal de l'employeur territorial à la moitié du montant de la cotisation ouvrant droit au bénéfice des garanties minimales.

Le Gouvernement ayant choisi de ne pas recourir à la procédure accélérée, la Coordination des Employeurs Territoriaux a demandé la mise en œuvre de la procédure de législation en commission et le vote conforme afin de garantir une adoption définitive dans des délais raisonnables et dans des termes préservant l'équilibre général de l'accord collectif national signé depuis plus de deux ans.

L'action de la FNCDG visera en particulier à favoriser un vote conforme de l'Assemblée nationale pour répondre à cette urgence. Au-delà, la transposition des points de l'accord ayant trait aux garanties minimales relève d'un décret simple, soit le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022. En conséquence, la Fédération contribuera également, notamment, à la révision de ce décret.

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

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

Cependant, à l'instar de la négociation en matière de prévoyance, l'accord national a prévu une clause de revoyure avec l'ouverture de discussions concernant la santé ayant pour objectif la conclusion d'un accord collectif national dans ce domaine. L'accord prévoit également l'institution d'un fonds national de solidarité au profit des agents actifs et retraités en difficulté dont la négociation collective devra préciser les modalités opérationnelles.

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

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

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

- **LA TRANSPOSITION DE LA RÉFORME DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR DE L'ETAT À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

La réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat et sa transposition aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés d'au moins 40 000 habitants sont guidées par des principes qui se matérialisent à titre principal par la création d'une grille indiciaire unique commune aux emplois de grade et aux emplois fonctionnels et la fin concomitante du principe de la double carrière, ainsi qu'une répartition de ces emplois en quatre niveaux auxquels sont associés leur régime de carrière et leur rémunération avec la création d'un régime indemnitaire spécifique.

Il est prévu, selon le projet de décret portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction, que le classement de ces emplois en quatre niveaux soit fixé par arrêté des ministres chargés des collectivités territoriales, de la fonction publique et du budget listant les emplois relevant de chacun de ces niveaux en fonction *« du niveau de responsabilité, du champ d'action, du degré d'expertise, de la technicité de l'emploi »* et, selon la notice de ce projet de décret, de la taille des collectivités et établissements concernés.

Les représentants des employeurs territoriaux réunis au sein de la Coordination des Employeurs Territoriaux ne contestent pas les principes de cette réforme. Néanmoins, ils relèvent, avec la FNCDG, que l'un de ses principes n'a pas trouvé application en ce qui concerne spécifiquement les Directeurs généraux des Centres de Gestion.

En effet, le tableau destiné à intégrer l'arrêté précité, qui accompagnait la transmission des projets de décrets soumis à l'avis du CSFPT du 17 septembre dernier, relègue les DGS et DGA de CDG au 4ème niveau, très majoritairement, et classe au 3ème niveau, subsidiairement et uniquement, les DGS des CDG de plus de 30 000 agents et des deux Centres Interdépartementaux représentant 16 emplois.

Ce classement, pour ce qui concerne les CDG, apparaît en contradiction avec le principe retenu *in fine* par le Gouvernement considérant que l'ensemble des DGS concernés par cette transposition devait relever, au minimum, du 3ème niveau.

De plus fort, la répartition des emplois fonctionnels qui serait issue de l'arrêté projeté déclasserait également les DGS de CDG, mais aussi de Départements, au regard de la rupture complète qu'elle représenterait en considération des règles actuelles d'assimilation des CDG à des communes fixées par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987.

Ainsi, en l'état actuel, seuls les DGS de CDG de 9 000 à 30 000 agents relèveraient du 4ème niveau lorsque tous les autres emplois de DGS correspondant à ces niveaux de responsabilité et aux strates de population assimilées sont classés au 3ème niveau, voire au 2ème pour les DGS de collectivités de plus de 150 000 habitants. Les DGS des CDG de plus de 30 000 agents et des deux Centres Interdépartementaux de gestion seraient quant à eux relégués au 3ème niveau alors qu'ils devraient intégrer le 2ème niveau au regard des autres emplois de DGS en relevant.

En effet, la répartition des emplois fonctionnels doit non seulement intervenir par homologie avec les emplois supérieurs de l'Etat mais doit également considérer l'homologie au sein du versant territorial lui-même.

A cet égard, ce déclassement apparaît incompréhensible, ne se fonde sur aucun critère objectif et contrarie l'un des principes de répartition retenu aux termes des échanges avec le Gouvernement. C'est ainsi que deux des quatre textes concernant cette réforme ont reçu un avis défavorable du collège employeurs du CSFPT et que la CET, dans son nouveau mémorandum, appelle également à revoir le classement des DGS et DGA de CDG.

Notre Fédération rejoint également les propositions de l'Association Nationale des Directeurs de CDG (ANDCDG) en faveur de l'amendement du projet d'arrêté pour intégrer, au 2ème niveau, les DGS des CIG et des CDG de plus de 30 000 agents et, au 3ème niveau, les DGS des CDG de 9 000 à 30 000 agents et DGA des CIG et CDG de plus 30 000 agents.

Cet amendement, sans modifier l'économie générale de la réforme, viendrait préserver la reconnaissance institutionnelle des CDG, l'attractivité des emplois de direction des Centres et la mobilité des cadres de direction au sein du versant territorial comme entre versants de la fonction publique.

Il se justifie également eu égard à l'étendue du champ des missions obligatoires des CDG, considérablement renforcé par le législateur depuis une dizaine d'années, y compris en matière de dialogue social, et compte-tenu du développement remarquable de leurs missions facultatives dont le cadre d'intervention a été élargi par le législateur en réponse à une très forte demande des collectivités et établissements, affiliés et non affiliés.

Ainsi, en tant que de besoin, la Fédération poursuivra ses actions auprès des pouvoirs publics de façon à ce que le classement des emplois fonctionnels de direction des CDG reflète l'étendue des compétences et le rôle des CDG dans l'ordonnancement territorial.

- **CONSTITUER UN OBSERVATOIRE NATIONAL DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES TERRITORIALES**

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

Les CDG ont également compétence pour le recueil des données sociales consolidées par leurs Observatoires régionaux de l'emploi. Cette fonction a été renforcée depuis 2021 avec l'appui à la présentation du rapport social unique et l'application *« Données Sociales »*.

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

Ce projet vise à constituer un Observatoire géré conjointement par la FNCDG et le GIP informatique des CDG ; son pilotage, assuré par la FNCDG, consistant à prévoir, définir, réaliser en partenariat ou non, les études, travaux et publications à caractère national nécessitant l'exploitation des données.

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

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

La constitution de cet Observatoire national permettrait le développement des facultés de réponse de la FNCDG aux enquêtes et sollicitations de plus en plus nombreuses des pouvoirs publics, mais aussi, par exemple, du CSFPT.

Elle produirait le même effet au profit des Centres et de leurs Observatoires régionaux vis-à-vis des collectivités de leur ressort, dans le cadre de leurs missions. Tout retard pris dans la constitution de cet Observatoire national serait préjudiciable à la valorisation de l'action des CDG au regard de certaines initiatives, déjà prises par certains opérateurs privés, notamment.

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

- **L'ÉVOLUTION DE L'EXERCICE DES MISSIONS OBLIGATOIRES ET FACULTATIVES : UNE ANALYSE DE L'ENQUÊTE GLOBALE DE LA FNCDG SUR L'ACTIVITÉ DES CENTRES DE GESTION**

En 1999, un premier état des lieux des missions exercées par les Centres de Gestion avait été réalisé. Depuis lors, tous les 4 ans, cet état des lieux est actualisé.

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

Dans ce contexte, le législateur a considérablement renforcé, depuis une dizaine d'années, l'étendue du champ des missions obligatoires des CDG, y compris en matière de dialogue social, et les CDG ont remarquablement développé leurs missions facultatives dont le cadre d'intervention a été élargi et sécurisé par le législateur en réponse à une très forte demande des collectivités et établissements, affiliés et non affiliés.

Ainsi, les CDG ont su développer une offre de services diversifiée, adaptable, de proximité et aux coûts limités qu'ils concilient avec leurs missions garantissant une application homogène du statut de la fonction publique territoriale grâce à une très large couverture des agents de la FPT.

Ces missions se sont également épanouies du fait du développement de la subsidiarité par le jeu de la mutualisation inter-Centres, permettant de bénéficier des gains associés sur l'ensemble du territoire national tout en répondant aux enjeux attachés aux périmètres de proximité vis-à-vis des employeurs et des agents territoriaux.

Si cette extension des missions des CDG a entraîné des économies substantielles pour les collectivités territoriales et leurs établissements et vient reconnaître aux Centres leur rôle d'expert en matière de GRH, aux côtés des collectivités et établissements affiliés et non affiliés, le renforcement du champ des missions obligatoires des Centres de même que l'extension du champ des missions facultatives ne sont pas sans incidence au regard de l'impératif d'équilibre budgétaire.

Cette préoccupation est d'autant plus forte que les collectivités sont confrontées aux contraintes budgétaires irriguées, notamment, par la préoccupation désormais constante de redressement des comptes publics auquel elles sont régulièrement appelées à participer.

Au regard de l'évolution de l'activité des Centres et de leur rôle renforcé par le législateur, il sera intéressant de mener une nouvelle enquête auprès de l'ensemble des Centres de Gestion, sachant que les enseignements issus de nos enquêtes démontrent leur importance dans nos discussions avec les pouvoirs publics.

Ce questionnaire s'organiserait comme précédemment en trois parties indépendantes les unes des autres :

◊ La 1ère partie serait relative aux données générales (les relations avec les collectivités, les moyens humains et financiers, les coopérations inter-Centres)
◊ La 2ème partie serait consacrée aux missions obligatoires
◊ La 3ème partie porterait sur l'exercice des missions facultatives.

Les réponses seront analysées en vue d'une présentation des résultats avant la fin du mandat.

- **ENQUÊTE SUR LES SUJETS D'INTÉRÊT, LA NATURE DES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS DES CHAMBRES RÉGIONALES DES COMPTES CONTRÔLANT L'ACTIVITÉ DES CDG**

Les Centres de gestion font régulièrement l'objet de contrôles de la part des Chambres régionales des comptes qui procèdent au jugement des finances des Centres et à l'examen de leur gestion sur plusieurs exercices.

Font l'objet de remarques de la part des Chambres, outre le budget et la gestion du personnel des Centres, les missions exercées par ceux-ci.

A l'occasion de ces contrôles, les chambres formulent des conclusions et des recommandations qui peuvent recouvrir une portée nationale. Aussi, la FNCDG portera son attention sur les sujets d'intérêt des CRC contrôlant l'activité des Centres de Gestion.

- **LA PROMOTION DE L'OBSERVATION DE L'EMPLOI ET DE L'EXPLOITATION DES DONNÉES SOCIALES PAR LE JEU DES PUBLICATIONS**

- Le *« Baromètre HoRHizons »*

En 2015, l'AMF, en association avec le CNFPT et la FNCDG, avait souhaité créer un outil permettant aux élus locaux de disposer d'éléments chiffrés fiables et récents et de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines.
Lancé, depuis 2017, par cinq acteurs de la Fonction Publique Territoriale (AMF, CNFPT, Départements de France, FNCDG, Régions de France), le « Baromètre HoRHizons » est désormais élaboré, depuis 2025, en partenariat avec l'ensemble des membres de la Coordination des Employeurs Territoriaux.

Bâti sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, projections et perspectives des ressources humaines des communes et EPCI, ce baromètre est dévoilé lors d'une Conférence de presse annuelle.

En 2026, afin de tenir compte de la période préélectorale, le baromètre HoRHizons sera allégé ; une enquête flash sera menée autour des douze questions suivantes :

1. Avez-vous réussi à mettre en place la stratégie RH que vous aviez souhaitée en début de mandat ?
2. Durant ce mandat, quelles ont été les orientations principales de votre stratégie ressources humaines ?
3. Selon vous, qu'est-ce qui vous a empêché de réaliser pleinement votre stratégie RH ?
4. Quel est le taux de postes non pourvus dans votre collectivité ?
5. Quels sont les secteurs et services les plus impactés par les difficultés de recrutement ?
6. Envisagez-vous de recruter prochainement ?
7. Dans quel(s) secteur(s) ce ou ces recrutements vont-ils porter principalement ?
8. Quelle est votre stratégie actuelle pour maitriser la masse salariale ?
9. Quelles sont les mesures qui ont fait le plus évoluer la masse salariale de votre collectivité au cours de ce dernier mandat ?
10. Avez-vous renforcé l'accès à la formation des agents et selon quelles modalités ?
11. Un renforcement de la formation professionnalisante des agents a-t-il été constaté au regard de l'évolution des besoins en compétences ?
12. Quelle est la part des agents au sein de votre collectivité qui ont sollicité la participation de l'employeur à la PSC au titre de la prévoyance ?

L'enquête sera lancée fin 2025 pour la tenue d'une conférence de presse le 3 février 2026.

- Le *« Panorama de l'emploi »*

Réalisé en partenariat avec l'ANDCDG, la FNCDG publiera en 2026 la 15ème édition du Panorama de l'emploi territorial qui témoigne du rôle privilégié des Centres de Gestion en matière

d'observation des tendances, en présentant des données issues de l'agrégation des Bilans de l'emploi de 95 CDG, des services concours des Centres et du site emploi-territorial.

Au-delà de l'évolution des caractéristiques de l'emploi public territorial, notre Panorama revient sur bien d'autres sujets, tels que les concours, la retraite, la situation comparée des femmes et des hommes ou encore les métiers en tension…

Cette richesse des informations a pour véritable ambition d'éclairer les employeurs publics dans la définition leur stratégie pluriannuelle des ressources humaines et de contribuer au dialogue social *via*, par exemple, le débat relatif à l'évolution des politiques RH.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

PROPOSITION DE BUDGET 2026

INTITULE	BUDGET 2025	BUDGET 2026
CHARGES A CARACTERE GENERAL	**136 040**	**409 240**
Documentation générale	8 500	13 000
Petit équipement	6 000	6 000
Maintenance (location copieur, copies,)	7 000	6 000
Fournitures de Bureau	10 000	7 000
Location immobilière (Nouveau locaux)	65 000	192 000
Frais travaux Locaux (part FNCDG)	0	115 500
Frais locaux – honoraires agence, déménagement, prestataires (part FNCDG)	0	34 500
Assurance	2 800	3 500
Honoraires	20 000	15 000
Téléphonie et affranchissement	10 000	10 000
Frais administratifs et de services bancaires	2 000	2 000
Cotisation GIP	4 740	4 740
CHARGES DE PERSONNEL	**603 220**	**638 450**
Personnel	390 000	420 000
Charges sociales (sécurité sociale, retraite, prèv, mutuelle…)	195 000	202 000
Indemnité de Fonction Président	16 220	16 450
Formation	2 000	0
Frais recrutement personnel	0	0
DEPLACEMENTS / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	**113 000**	**76 000**
Frais A.Générale et Conseil d'Administration	36 000	6 000
Déplacements et réceptions	48 000	48 000
Déplacements Personnel FNCDG	10 000	8 000
Déplacements Représentants CDG	12 000	7 000
Déjeuner de travail et missions	7 000	7 000
COMMUNICATION/MANIFESTATIONS/FORUMS	**534 000**	**234 000**
Journées thématiques et web conférences	30 000	0
Salon des Maires	50 000	60 000
Salons	10 000	6 000
Commissions	1 000	0
Organisation de la Conférence Nationale	10 000	0
Organisation du Congrès - Provision	350 000	100 000
Outils d'information et de communication	80 000	60 000
Visio Conférence	3 000	8 000
SITE INTERNET	**15 000**	**13 000**
MAINTENANCE/OPERATIONS INFORMATIQUES	**40 000**	**23 500**
DEPENSES IMPREVUES	**0**	**3 240**
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	**1 800**	**1 800**
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**1 443 060**	**1 399 230**
PRODUITS		
Cotisations	1 027 155	1 159 230
Autres ressources (dont produits financiers)	85 000	90 000
Transfert de fonds interne (Locaux)		150 000
Reprise Provision congrès année 2023/2024	200 000	0
Recettes Congrès -Sponsors/congressistes/accompagnants/subventions	314 000	0
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**1 626 155**	**1 399 230**
RESULTAT	**183 095**	**0**

La présentation du budget prévisionnel 2026 s'articule autour de plusieurs chapitres regroupant les principales natures de dépenses :

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

La proposition de budget 2026 prévoit un montant de cotisation fixé à 1 159 230 € fondée sur l'assiette des agents inscrits aux CAP, avec la possibilité d'intégrer également les agents CCP dans cette assiette de cotisation.

L'une de ces hypothèses sera arrêtée lors de la prochaine réunion du Conseil d'administration.

***D**épenses*

Charges à caractère général

Ce chapitre regroupe l'ensemble des dépenses liées à la documentation générale, aux équipements et fournitures, à la location mobilière (copieur) et immobilière (locaux), ainsi qu'aux assurances et honoraires (comptable, commissaire aux comptes). Il comprend également les frais de téléphonie et d'affranchissement, les frais administratifs et services bancaires, ainsi que la cotisation au GIP informatique des CDG.

Pour l'exercice 2026, il est prévu :

- L'acquisition de matériel informatique pour le petit équipement,
- L'adhésion à de nouvelles sources documentaires,
- Des frais liés à la location immobilière des nouveaux locaux du Carré Daumesnil.

Le loyer du plateau de bureaux, entièrement rénové, d'une superficie de 436 m² sera partagé avec le GIP informatique.

La part annuelle supportée par la Fédération s'élèvera à 192 000 € TTC, contre environ 70 000 € jusqu'en 2024. Pour 2025, *à compter du 1er juillet, le paiement d'un loyer* assorti des charges annuelles, pour un montant total estimé à 97 695 € pour la fédération.

Par ailleurs, des travaux d'aménagement liés à l'installation dans les nouveaux locaux sont programmés pour un coût estimé à 115 500 € pour la Fédération.
S'y ajoutent des frais logistiques (honoraires d'agence, déménagement, interventions de prestataires, etc..) évalués à 34 500 € TTC.

Ces dépenses exceptionnelles (travaux – logistiques) seront financées par la Fédération sur le compte de trésorerie

Charges du personnel

Ce chapitre regroupe les dépenses relatives aux salaires, à l'indemnité de fonction du Président, aux charges sociales, à la médecine du travail, à la formation ainsi qu'à l'épargne salariale. Un ajustement de la masse salariale est prévu pour l'année 2026, en raison de l'arrivée de Sonia HOLZMANN, juriste et chargée de missions depuis août 2025, et de Yoan LEBLOND, apprenti alternant en tant que chef de projet digital au service communication depuis septembre 2025 pour une durée d'un an.

Déplacement et fonctionnement des instances

Le chapitre en diminution, couvre le fonctionnement des instances ainsi que les dépenses liées à l'organisation des Assemblées Générales et des Conseils d'Administration.
Il inclut également les frais de déplacement du Président, du personnel de la Fédération et des représentants des centres de gestion participant aux commissions et groupes de travail, pris en charge par la Fédération.
Sont aussi intégrés les coûts relatifs aux déjeuners de travail et aux missions extérieures des personnalités qualifiées.
Pour cette nouvelle année, les frais de location de salles devraient connaître une diminution significative. En effet, les locaux du Carré Daumesnil disposent désormais d'une salle de réunion d'environ 120 places, capable d'accueillir nos instances. Dès lors, seuls les frais de restauration resteront à la charge de la Fédération.

Communication/manifestations/forums

Le poste couvre l'ensemble des actions de valorisation, d'information et d'échanges menées par la Fédération.

En 2026, année de renouvellement de mandat, certaines manifestations ne seront pas reconduites, mais plusieurs événements majeurs sont maintenus afin de préserver la visibilité et la présence institutionnelle de la Fédération.

Ainsi, la Fédération participera

- Au Salon des Maires,
- Au Salon du Travail et de la Mobilité
- Au Salon Nouvelle Vie Professionnelle
- Au Salon Top recrutement
- Une provision budgétaire est également inscrite pour l'organisation du prochain congrès étalée sur trois exercices budgétaires.

Outils de communication

La stratégie de communication poursuivra sa montée en qualité avec la publication de la 15e édition du Panorama de l'emploi, la parution du magazine Fédémag, la réalisation des rapports annuels et financiers, la nouvelle édition du baromètre HoRHiZons, ainsi que la production de supports audiovisuels valorisant les métiers territoriaux.

Des podcasts thématiques consacrés à la Fonction Publique Territoriale viendront compléter ces dispositifs.

Visioconférence

Le contrat Lifesize prend fin en mars prochain, une réflexion sera engagée pour une éventuelle autre solution de système de visioconférence

Site Internet

Ce poste couvre les frais d'hébergement, de maintenance et de mise à jour du site.

Le site internet fncdg.com fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre de la modernisation des outils numériques de la Fédération.

Une refonte partielle, engagée en 2024, a permis de repenser son ergonomie et ses fonctionnalités. Prévue pour s'achever en 2025, la phase finale du projet se prolongera jusqu'à la fin du premier trimestre 2026 afin de consolider les développements et d'assurer une mise en ligne complète et optimisée.

Opérations informatiques

Ce poste concerne exclusivement la maintenance des installations informatiques. En 2025, une mise à jour d'envergure a été engagée concernant la sauvegarde des données, la cybersécurité et la mise en conformité avec le RGPD (protection des données). L'ensemble de ces travaux devrait s'achever courant 2026.

Recettes

Elles correspondent principalement au versement des cotisations des Centres de Gestion.

L'ensemble des cotisations ont été inscrites pour l'année 2026 à l'exception de celles correspondant aux Centres de Gestion non adhérents (Territoire de Belfort, St Pierre et Miquelon) et à la désaffiliation des Centres de gestion des Ardennes et du Doubs depuis l'année 2024 et du Centre de gestion de la Haute-Saône en 2025.

Les autres recettes proviennent :

- Des produits financiers avec un taux de rendement en augmentation
- De l'indemnité d'occupation des locaux par le Gip Informatique des Cdg,
- Du transfert de fond interne du compte de trésorerie