SYNTHESE ET RELEVE DE DECISIONS DE LA REUNION DU BUREAU ET DE LA FNCDG AVEC LES COORDINATIONS REGIONALES
15 OCTOBRE 2025

Présents à la réunion

Pour le Bureau de la FNCDG

Michel HIRIART, Président
Vincent LE MEAUX, 1er Vice-Président
Philip SQUELARD, 2ème Vice-Président
Jean-Marc FRIZOT, 3ème Vice-Président
Philippe LOCATELLI, 5ème Vice-Président
Eric DURAND, 6ème Vice-Président
Sylvian CALS, Trésorier
Antoine de MENTHON, Secrétaire général (accompagné de sa Directrice, Valérie BOUVIER)

Pour les coordinations régionales

Hauts de France : Eric DURAND, Président du CDG du Nord, Déborah DUMOULIN LACOYE, Directrice du CDG du Nord, Hervé MUZART, Président du CDG de l'Aisne, Xavier LALONDE, Directeur du CDG de l'Aisne
Nouvelle Aquitaine : Roger RECORS, Administrateur délégué du CDG de la Gironde
Bretagne : Chantal PETARD VOISIN, Présidente du CDG d'Ille et Vilaine, Sébastien ANDRE, Directeur du CDG d'Ille et Vilaine
Pays de la Loire : Philip SQUELARD, Président du CDG de Loire Atlantique, Hélène GUILLET, Directrice du CDG de Loire Atlantique
Auvergne Rhône Alpes : Philippe LOCATELLI du CDG du Rhône, Président, Olivier DUCROCQ, Directeur du CDG du Rhône
Normandie : Hubert PICARD, Président du CDG du Calvados, Antoine AMELINE, Directeur du CDG de Seine-Maritime

Ile de France :
Grande Couronne : Patricia LE SAUX, DGA
Petite Couronne : Philippe LAUNAY, Vice-Président, Anthony MANGIN, Vice-Président, Xavier BASTARD, Directeur
Seine et Marne : Anne THIBAULT, Présidente, Chrystel LECLERC, Directrice

Outre-Mer :
Guadeloupe : Jean-Claude THIBAULT, Directeur
Martinique : Tressy VIRGINIUS, Directrice
Réunion : Françoise PITERBOTH, Directrice.

Cette réunion fait suite à l'AG qui s'est déroulée en juin à Lille et qui avait permis d'évoquer la nécessité de pérenniser le budget de la Fédération au regard de l'évolution du nombre de contractuels dans les collectivités territoriales.

L'article 7 des statuts de la FNCDG prévoit que le montant de la cotisation annuelle est calculé sur la base du nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales dans les CAP du ressort de chaque Centre de gestion.

Cette base de calcul de la cotisation est inchangée depuis la création de la Fédération et le montant appliqué à cette base n'a pas évolué depuis 10 ans (dernière évolution à la baisse en 2015). L'assemblée générale définit annuellement le taux de cotisation applicable à cette base de calcul au moment du vote du rapport financier. Depuis 2015, ce taux est fixé à 1,50 euro par agent.
Pour rappel, il était fixé à 1,98 euro en 2010. Si ce taux était appliqué aux agents inscrits sur les listes électorales des CAP, le budget de la FNCDG s'élèverait à 1 350 000 €, contre 1 027 000 € en 2025.

Alors que la base de calcul de la cotisation demeure la même depuis 2015, la baisse du nombre d'agents inscrits aux CAP s'est renforcée lors des élections professionnelles de 2018 et 2022.

La croissance du nombre de contractuels dans la FPT continue de se poursuivre (+19 300 entre 2021 et 2022, +29900 entre 2022 et 2023). Celle-ci est à mettre en relation avec la diminution du nombre de fonctionnaires (-17 600 agents, soit -1,2 % en 2022, -0,7% en 2023).

Cette diminution constante du nombre de titulaires impactera encore la base d'agents relevant des CDG adhérents à la FNCDG en 2026.
Au 1er janvier 2026, le nombre d'agents servant de base de calcul à la cotisation de la FNCDG s'élève à 681900.

Les recettes liées à la cotisation sont passées de 1 095 000 euros en 2018 à 1 027 000 € en 2025. Ces recettes ont subi une baisse en 2024 du fait de la désadhésion des CDG des Ardennes et du Doubs et subiront une nouvelle baisse avec l'annonce de la désadhésion par le CDG de la Haute-Saône. Le budget de la FNCDG devrait être en 2026 d'environ 1 010 000 €.

Cette tendance à la baisse du nombre de titulaires impactera davantage la FNCDG qui doit anticiper cette évolution comme l'a fait le GIP depuis sa création en prenant en compte les CCP.

La deuxième raison imposant un débat sur l'évolution de l'assiette de la cotisation est la nécessité de déménager (voir note spécifique jointe).

Lors d'un bureau commun GIP/FNCDG réuni le 24 septembre dernier, il a été acté de s'orienter vers la location de nouveaux locaux.

Un projet est en cours de négociation. Cette location comprendrait un plateau de bureaux remis à neuf mais à aménager de 436 m². Afin d'intégrer l'évolution des coûts liés à la location immobilière (+ 126 000 euros), le budget des recettes issues des cotisations pour l'adhésion à la Fédération, principale ressource financière, devrait évoluer à 1 150 000 euros contre 1 027 000 euros en 2025, soit 55 000 € de plus qu'en 2018 et 123 000 € de plus qu'en 2025.

<u>Cinq scénarios possibles d'évolution du mode de calcul de la cotisation ont été présentés lors de la réunion du 15 octobre :</u>

► HYPOTHESE N°1 : LE RELEVEMENT DU TAUX DE COTISATION A 1,70 € PAR AGENT GERE MAIS SUR LA MEME BASE (LES AGENTS RELEVANT DES CAP)

Pour intégrer l'évolution liée à la location immobilière, la cotisation versée par chaque Centre de gestion pourrait être augmentée à 1,70 € par agent inscrit sur les listes électorales des CAP.

Le montant du budget évoluerait alors à 1 159 230 € et l'évolution serait la même pour tous les CDG d'environ 11,8%.

► HYPOTHESE N°2 : UN TAUX UNIQUE APPLIQUE AUX AGENTS CAP ET CCP

Si l'assemblée générale décidait d'adapter une nouvelle base de calcul de la cotisation en intégrant les électeurs aux CCP, plusieurs simulations ont été réalisées :

- un taux de 1,2 € appliqué aux électeurs CAP et CCP, le budget serait alors de 1 079958 €
- un taux de 1,25 € appliqué aux électeurs CAP et CCP, le budget serait alors de 1 129 754 €
- un taux de 1,3 € appliqué aux électeurs CAP et CCP, le budget serait alors de 1 169 954 €
- un taux de 1,35 € appliqué aux électeurs CAP et CCP, le budget serait alors de 1 220 134 €

Un taux de 1,25 € appliqué à la nouvelle assiette de cotisation permettrait de dégager un budget intégrant l'augmentation liée à la location immobilière : 1 129 753 €. L'évolution moyenne pour les CDG serait de 11,77%.

Les impacts seraient limités pour 56 CDG sur 93 soit 60%, pour ces Centres l'évolution serait inférieure à 10%.

A contrario, l'évolution serait supérieure à 20% pour 9 CDG (10 %).
Pour 7 CDG l'évolution serait comprise entre 20 et 28%, pour un CDG elle serait de 82,9% pour un autre de 92,3%.

Un taux de 1,3 € appliqué à la nouvelle assiette de cotisation permettrait de dégager un budget intégrant l'augmentation liée à la location immobilière : 1 169 954 €. Ce taux engendrait une évolution moyenne de 15,7% du montant des cotisations. Toutefois, pour 14 Centres, l'augmentation serait supérieure à 20% et pour 5 CDG l'augmentation serait supérieure à 30% (près de 100% pour 1 CDG, a contrario, -5,75% pour un autre).

► HYPOTHESE N°3 : UN TAUX DIFFERENCIE APPLIQUE AUX AGENTS CAP ET CCP PAR CATEGORIES DE CDG

Les statuts peuvent fixer :

- un montant de cotisation identique pour tous les membres
- ou un montant variable par catégories de membres.

Le montant de la cotisation peut varier selon les catégories de membres. En revanche, il doit être le même pour tous les membres appartenant à la même catégorie.

Cette différence de montant ne doit toutefois pas être trop importante, afin de ne pas créer de discrimination.
Par ailleurs, au sein d'une même catégorie de membres, la cotisation doit être identique ou calculée selon les mêmes bases.

Comment pourraient être définis les catégories d'adhérents et le taux de cotisation applicable à chaque catégorie ?

Quatre catégories pourraient être proposées :
- Les CIG
- Les Centres de gestion ultra-marins
- Les CGF
- Les Centres de gestion selon les règles d'assimilation ou le nombre d'inscrits aux CAP et CCP.

► HYPOTHESE N°4 : LE MAINTIEN DU TAUX APPLIQUE AUX AGENTS INSCRITS SUR LES LISTES CAP ET LA MISE EN ŒUVRE D'UN TAUX ADDITIONNEL POUR LES AGENTS RELEVANT DES CCP

La cotisation serait maintenue à 1,5 € par agent inscrit sur les listes électorales des CAP. A cette cotisation s'ajouterait une nouvelle cotisation fixée à 0,5 € ou 0,6 € par agent inscrit sur les listes électorales des CCP.
Cette cotisation spécifique apporterait une recette supplémentaire de 110 951 € avec un tarif à 0,50 € par agent et une recette supplémentaire de 133 141 € avec un tarif à 0,60 € par agent.
Le montant du budget de la FNCDG serait de 1 121 779 € avec l'application d'un montant CCP à 0,50 € et de 1 143 970 € avec l'application d'un montant CCP à 0,60 €.
Avec l'application d'un montant de 0,5 € l'évolution moyenne pour les CDG serait de 9,9% et plus homogène qu'avec une cotisation unique basée sur une assiette comprenant les agents CAP et CCP (de 3,2 % d'augmentation la plus faible, et deux CDG au-delà de 15% dont un à 30,3%).
Avec l'application d'un montant de 0,60 € l'évolution moyenne pour les CDG serait de 13,2% et plus impactante (de 4,01 % d'augmentation la plus faible, et 22 CDG au-delà de 15% dont un à 52,3%).

Cette hypothèse semble la moins impactante pour les CDG.

► HYPOTHESE N°5 : UN TAUX EXPRIME EN POURCENTAGE ET BASE SUR L'ASSIETTE DES RECETTES ISSUES DE LA COTISATION OBLIGATOIRE PERCUE PAR LES CDG

Cette hypothèse nécessite de recenser les bases de la recette de cotisation obligatoire dans chaque CDG, information actuellement non transmise à la FNCDG.

Un débat a eu lieu sur la base retenue dans le cadre de cette hypothèse sans parvenir à un consensus, soit l'assiette permettant de calculer les recettes issues de la cotisation obligatoire perçue par les CDG, ou alors le produit des recettes

issues de cette même cotisation. Quelle que soit l'hypothèse retenue, un taux en pourcentage s'appliquerait mais cela nécessiterait par avance un état déclaratif à réaliser par chaque adhérent.

Le recueil de cette information serait valable pour la durée d'un mandat.

Cette hypothèse pourrait s'accompagner de la prévision d'un abattement pour les ultra-marins et d'un plafond pour les plus hautes cotisations.

Relevé de décisions

- **Le sujet de l'assiette et du taux de cotisation ne relève pas uniquement de l'équilibre financier de la FNCDG au regard de la nécessité de changer de locaux mais doit également refléter les ambitions politiques et venir en soutien de la capacité des CDG à développer leurs missions. Il s'agit de donner les moyens à la Fédération et au GIP permettant d'inscrire durablement les centres de gestion dans le paysage institutionnel et de s'adapter aux défis de la fonction publique.**

- **Il apparait souhaitable de tenir compte de la spécificité des territoires, de leurs différences (Outre-Mer, CIG…).**

- **Quelle que soit l'option retenue, il devra être veiller à ce qu'elle soit bien comprise par tous les Centres car seule l'unité de la FNCDG a permis d'obtenir des avancées.**

- **Par ailleurs, l'évolution du taux de cotisation dans le temps devra être régulièrement examinée.**

- **La réforme des cotisations à la FNCDG ne doit pas être différée au prochain mandat mais être validée à l'AG de décembre 2025.**

- **Une nouvelle réunion sur le thème rassemblera les CDG volontaires et disponibles. Elle se déroulera en présentiel et en visioconférence le 6 novembre à 10H. Une synthèse et un relevé de décisions seront transmis aux représentants des CDG conviés à la réunion du 15 octobre, de même que le document support projeté lors de cette réunion retraçant les différentes hypothèses de simulation des cotisations. Des simulations individuelles pourront aussi être adressées à l'exception du scénario 5 pour lequel les données sont manquantes.**

- **Le groupe de travail du 6 novembre prochain aura pour objet l'élaboration d'une note de propositions. Cette note pourra être transmise à tous les Centres et rappellera la problématique, les enjeux, un calendrier de décisions et des simulations. Cette note de propositions sera en 1er lieu présenté au CA du 19 novembre prochain en vue d'une assemblée générale extraordinaire (modification des statuts) et d'une assemblée générale ordinaire (vote du budget) le 11 décembre.**

SYNTHESE ET RELEVE DE DECISIONS DE LA REUNION DU BUREAU ET DE LA FNCDG AVEC LES COORDINATIONS REGIONALES
6 NOVEMBRE 2025

Présents à la réunion

Pour le Bureau de la FNCDG

Michel HIRIART, Président
Vincent LE MEAUX, 1er Vice-Président
Philip SQUELARD, 2ème Vice-Président
Jean-Marc FRIZOT, 3ème Vice-Président
Antoine de MENTHON, Secrétaire général (accompagné de sa Directrice, Valérie BOUVIER)

Pour les coordinations régionales

Hauts de France : Déborah DUMOULIN LACOYE, Directrice du CDG du Nord, Xavier LALONDE, Directeur du CDG de l'Aisne
Nouvelle Aquitaine : Roger RECORS, Administrateur délégué du CDG de la Gironde
Bretagne : Chantal PETARD VOISIN, Présidente du CDG d'Ille et Vilaine, Sébastien ANDRE, Directeur du CDG d'Ille et Vilaine
Pays de la Loire : Philip SQUELARD, Président du CDG de Loire Atlantique
Normandie : Antoine AMELINE, Directeur du CDG de Seine-Maritime
Grand Est : Pascale CORNU, Directrice du CDG du Bas Rhin

Cette réunion fait suite à la réunion organisée le 15 octobre 2025 et qui avait permis de présenter **cinq scénarios possibles d'évolution du mode de calcul de la cotisation :**

► HYPOTHESE N°1 : LE RELEVEMENT DU TAUX DE COTISATION A 1,70 € PAR AGENT GERE MAIS SUR LA MEME BASE (LES AGENTS RELEVANT DES CAP)

Pour intégrer l'évolution liée à la location immobilière, la cotisation versée par chaque Centre de gestion pourrait être augmentée à 1,70 € par agent inscrit sur les listes électorales des CAP.

Le montant du budget évoluerait alors à 1 159 230 € et l'évolution serait la même pour tous les CDG d'environ 11,8%.

► HYPOTHESE N°2 : UN TAUX UNIQUE de 1,3 EURO APPLIQUE AUX AGENTS CAP ET CCP

► HYPOTHESE N°3 : UN TAUX DIFFERENCIE APPLIQUE AUX AGENTS CAP

► HYPOTHESE N°4 : LE MAINTIEN DU TAUX DE 1,5 EURO APPLIQUE AUX AGENTS INSCRITS SUR LES LISTES CAP ET LA MISE EN ŒUVRE D'UN TAUX ADDITIONNEL POUR LES AGENTS RELEVANT DES CCP

► HYPOTHESE N°5 : UN TAUX EXPRIME EN POURCENTAGE ET BASE SUR L'ASSIETTE DES RECETTES ISSUES DE LA COTISATION OBLIGATOIRE PERCUE PAR LES CDG

Relevé de décisions

Chaque participant à la réunion du 15 octobre 2025 a reçu différents éléments par mail du 24 octobre :

- Le powerpoint diffusé lors de la réunion du 15 octobre et présentant les différents scénarios
- Une note spécifique sur le projet de déménagement des locaux du GIP informatique des CDG et de la FNCDG
- Le relevé de décisions de la réunion du 15 octobre
- Un document individualisé indiquant par CDG le nombre d'agents inscrits aux CAP et CCP, la cotisation actuellement versée et celle qui serait appliquée pour chaque scénario avec le détail de l'impact financier.

Les participants ont souligné l'intérêt que l'ensemble des CDG reste soudés autour de leur Fédération et que celle-ci puisse disposer de moyens lui permettant d'accomplir ses missions.

La possibilité de reporter la décision de modifier le mode de calcul de la cotisation au début du prochain mandat n'a pas été retenue.

Avant que chaque coordination représentée présente son scénario et ses scénarios privilégiés, il est indiqué que l'équilibre du budget pour l'année 2026 nécessite un montant de recettes équivalant à 1 150 000 €.
Cette évolution est liée à la décision du CNFPT de récupérer les bureaux actuellement mis à la disposition de la FNCDG et du GIP informatique.
Le projet de budget 2026 tient compte du montant de la location immobilière dans de nouveaux locaux, des économies concernant les charges à caractère général. Le recours à une salle de réunion réservée à titre gratuit dans les futurs potentiels locaux pour la tenue des CA et AG a également était pris en compte, l'économie en découlant ayant été estimée à environ 20 000 euros.

Les participants à la réunion du 6 novembre écartent l'hypothèse du scénario 3 prévoyant la mise en œuvre d'un mode de calcul de la cotisation différencié par catégories de CDG.

L'hypothèse 5 a aussi été abandonnée, celle-ci nécessitant un travail de récupération d'informations et de données long et complexe à mettre en œuvre.

Même si l'hypothèse 2 était favorablement accueillie pour plusieurs raisons (même base de calcul de la cotisation que le GIP, réalité de l'évolution de la part d'agents contractuels dans les collectivités territoriales, équité…), **elle ne figurera pas dans les propositions soumises au CA pour le budget 2026 car elle présente un impact significatif pour certains centres (Outre-Mer et Ile de France notamment).**

Deux hypothèses seront soumises au CA :

► HYPOTHESE N°1 : LE RELEVEMENT DU TAUX DE COTISATION A 1,70 € PAR AGENT GERE RELEVANT DES CAP DES CDG (SUR LA BASE DES RESULTATS AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022)

► HYPOTHESE N°4 : LE MAINTIEN DU TAUX DE 1,5 EURO APPLIQUE AUX AGENTS INSCRITS SUR LES LISTES CAP ET LA MISE EN ŒUVRE D'UN TAUX ADDITIONNEL DE 0,6 POUR LES AGENTS RELEVANT DES CCP

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
01 53 30 09 99

Le Président

Paris, le 21 octobre 2025

Monsieur David AMIEL
Ministre délégué en charge de la Fonction publique et de la Réforme de l'État
MINISTERE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS
Télédoc 151
139 rue de Bercy
75572 Paris Cedex 12

MH n°159-25

Monsieur le Ministre,

Je me permets de vous adresser mes plus vives félicitations pour les responsabilités qui vous ont été confiées au sein du Gouvernement de Sébastien LECORNU.

Je vous adresse mes vœux les plus sincères de réussite face aux défis importants que notre pays devra relever ces prochains mois.

La FNCDG que j'ai l'honneur de présider est une association de Loi 1901 réunissant les Centres de Gestion (CDG) de la Fonction Publique Territoriale, établissements publics spécialisés dans la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales, affiliées obligatoires et volontaires qui représentent 95% des collectivités.

Les CDG interviennent comme tiers de confiance auprès des collectivités territoriales qu'ils accompagnent dans leur projet d'organisation et leurs missions de gestion que ce soit en termes de recrutement, d'emploi, de gestion, des carrières, de santé et de sécurité au travail, d'assistance juridique, de déontologie, de médiation…

La Fédération est force de propositions auprès des pouvoirs publics et vous pouvez compter sur notre contribution aux réflexions qui vous engagerez sur toutes les questions d'évolution de la fonction publique. Aussi, je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint la contribution adoptée par nos instances en juin dernier. Je vous adresserai, dans les tous prochains jours, le mémorandum commun à tous les membres de la coordination des employeurs territoriaux.

Ce mémorandum aura pour but, notamment, de porter la question de la réforme de la haute fonction publique. Des avancées ont été obtenues et un certain équilibre a été trouvé dans les textes présentés au CSFPT du 17 septembre dernier. A cette occasion, j'ai largement souligné que des incohérences et injustices demeuraient concernant 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. Cette position est partagée par la coordination des employeurs territoriaux. Vous en trouverez le détail dans une note jointe à ce courrier. Des déséquilibres vont se créer du fait de l'absence de prise en compte des responsabilités et fonctions réellement exercées et du champ de leur exercice. De plus, ceci entraîne de facto la déclassification des CDG et de leurs élus, ce qui n'est pas acceptable.

Aussi, conjointement avec les employeurs territoriaux nous demandons que l'arrêté, qui fixe la classification de ces emplois fonctionnels, soit retiré et revu.

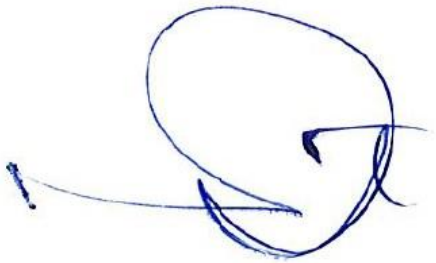
A cet égard, je souhaiterais vous rencontrer très prochainement pour évoquer cette question mais aussi toutes nos propositions visant à renforcer l'efficience du service public local.

Dans l'hypothèse que je souhaiterais favorable, mon secrétariat se reprochera de votre cabinet pour envisager les modalités de cette rencontre.

Par ailleurs, j'espère pouvoir vous accueillir sur notre stand lors du prochain salon des maires où seront présentés de nouveaux outils à destination des employeurs publics.

Dans l'attente de pouvoir vous rencontrer, je vous prie de recevoir, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Le Président,



Michel HIRIART
Fédération Nationale des
Centres de gestion

PJ :

- *Contribution de la FNCDG*
- *Note sur la classification des emplois fonctionnels*
- *Je vous confirme, comme indiqué précédemment, que je vous adresserai très prochainement le mémorandum validé par la CET portant notamment sur la transposition de la réforme de la haute fonction publique*

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique et la déclassification de certains DGS

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.

Le 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, alors même que les 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 reconnaissaient 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 dernier.

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 appelle également à revoir le classement des DGS et DGA de CDG.

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.

MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
Liberté
Égalité
Fraternité

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

CONVENTION
DE COOPERATION POUR L'ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DES OFFICIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS ET LE VERSEMENT DE LA COMPENSATION FINANCIERE

Entre

LA DIRECTION GENERALE DE LA SECURITE CIVILE ET DE LA GESTION DES CRISES DU MINISTERE DE L'INTERIEUR

Place Beauvau 75800 Paris Cedex 08

représentée par son directeur général, Monsieur Julien MARION,

ci-après désignée par « DGSCGC »

d'une part,

et

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

80 rue de Reuilly 75012 Paris

représentée par son Président, Monsieur Michel HIRIART

ci-après désignée par « FNCDG»

d'autre part,

ci-après conjointement appelées « les parties »

Il est préalablement exposé ce qui suit :

PROJET

PREAMBULE

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

Concernant le financement de ces concours et examens, l'article L. 452-31 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit le principe de compensation financière par l'Etat :

« II. - Les charges résultant de l'organisation par les centres de gestion des concours et des examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B font l'objet d'une compensation financière à la charge de l'Etat, pour un montant équivalent aux dépenses consacrées, à la date du transfert, par l'Etat à l'exercice des missions ainsi transférées. »

Ceci étant exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention fixe les actions de coopération nécessaires à l'organisation des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) ainsi que les modalités relatives au versement de la compensation financière versée par la DGSCGC au titre du transfert de cette organisation aux centres de gestion coordonnateurs dans le ressort desquels une ou plusieurs opérations ont été organisées.

L'annexe à la présente convention en précise les modalités d'application.

Cette convention prend en compte le rôle de coordination de la FNCDG en matière de transmission d'informations entre les CDG et la DGSCGC, permettant notamment de déterminer des priorités partagées, d'orienter les flux financiers de la compensation financière et d'en fixer les montants affectés. Cette convention évoque aussi le rôle de coordination de la DGSCGC vers les services d'incendie et de secours dont elle est l'interlocuteur privilégié notamment en matière de gestion prévisionnelle des effectifs.

Les conventions entre les centres de gestion coordonnateurs et les centres de gestion organisateurs fixant les modalités de reversement de la compensation financière pour l'organisation des concours et examens professionnels d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels procèdent de la présente convention cadre.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Le champ d'application de la convention concerne, à la date de signature de la présente convention, les opérations suivantes, pour les catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels :

Concours

- Concours interne de lieutenant de 2ème classe de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours interne de lieutenant de 1ère classe de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours externe de lieutenant de 1ère classe de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours externe de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours d'infirmier de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours interne de cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours externe de cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours de médecin et de pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels ;

Examens professionnels

- Examen professionnel de lieutenant de 1ère classe de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Examen professionnel de lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Examen professionnel de cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

ARTICLE 3 – COMITE DE SUIVI

PROJET

Un comité de suivi relatif à la coopération nécessaire à la suite du transfert des concours et examens professionnels d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels est créé.

Ce comité est présidé conjointement par la DGSCGC et la FNCDG. Il est composé de représentants de la DGSCGC, de la FNCDG et des CDG en charge des opérations transférées.

Il se réunit 1 fois par an, au dernier trimestre de l'année et à la demande de l'une ou l'autre des parties autant que de besoin.

La DGSCGC et la FNCDG sont chargées alternativement de son organisation, sur la base d'un ordre du jour arrêté conjointement.

Ce comité a notamment pour objectif :

- de contribuer au bilan annuel de l'organisation des opérations transférées conformément à l'article 59 du décret n° 2020-1474 du 30 novembre 2020 ;

- de communiquer l'état des listes d'aptitude des grades concernés par l'ouverture de concours ou d'examens professionnels ;

- de consolider le calendrier trisannuel prévisionnel des prochains concours et examens professionnels, selon le principe d'un rythme d'organisation bisannuel, lequel peut être aménagé par les CDG ;

- de connaitre les besoins de recrutement exprimés par les services d'incendies et de secours pour chaque grade concerné en vue de l'ouverture d'un concours interne ou externe ;

- d'échanger toute information utile au pilotage des concours et examens professionnels concernés par cette convention ;

- d'examiner, le cas échéant, des propositions d'évolutions règlementaires des concours et examens professionnels.

Compte-tenu de ces objectifs, la DGSCGC transmet chaque année, en amont de la réunion du Comité de pilotage et au plus tard le 30 novembre, l'expression des besoins des SDIS en matière de postes à pourvoir par voie de concours et examens professionnels organisés par les CDG. Les CDG organisateurs déterminent le nombre de postes à pourvoir dans les conditions prévues à l'article L 325-29 du CGFP.

La DGSCGC et les CDG, *via* la FNCDG, s'engagent à articuler le calendrier de réalisation des opérations de catégorie C organisées par les SDIS avec le calendrier prévisionnel des CDG concernant l'organisation des concours et examens de leur compétence. Afin de favoriser la meilleure coordination de l'ensemble des opérations de la filière, la DGSCGC s'engage à consulter les SDIS organisateurs des opérations de catégorie C le plus en amont possible des opérations en cause, à faire valider ce calendrier prévisionnel par la Conférence nationale des services d'incendie et de secours (CNSIS) et à le transmettre à la FNCDG.

ARTICLE 4 – MONTANT DE LA COMPENSATION

Le montant correspond, conformément aux termes de l'article L 452-31 du CGFP, aux dépenses consacrées par l'Etat à l'exercice des missions ainsi transférées à la date du transfert.

Le montant annuel de la compensation financière est fixé par la DGSCGC à 800 000 euros (huit-cent mille euros).

Le montant versé par la DGSCGC aux CDG coordonnateurs percevant la compensation désignée par la FNCDG correspond, pour chaque opération organisée par les CDG de leur ressort, à une part de la compensation annuelle proportionnelle au poids de l'opération dans l'ensemble des opérations transférées, sur le fondement des informations transmises chaque année à la DGSCGC par la FNCDG.

Au plus tard le 30 septembre de l'année, la FNCDG s'engage ainsi à transmettre :

- la liste des opérations organisées ;
- la clé de répartition ;
- le calendrier prévisionnel des opérations ;
- l'indication des CDG organisateurs par session et le CDG coordonnateur associé ;
- le RIB des CDG coordonnateurs concernés.

ARTICLE 5 – MODALITES DE VERSEMENT DE LA COMPENSATION

PROJET

Sur la base des informations transmises par la FNCDG, la DGSCGC verse la part annuelle de la compensation aux CDG coordonnateurs concernés avant la fin de chaque année civile, sur le fondement d'un arrêté ministériel.

Des conventions sont conclues entre chaque CDG coordonnateur et les CDG organisateurs de concours de leur ressort régional ou interrégional, afin de définir les modalités de versement de la compensation financière, ou ces modalités sont, le cas échéant, prévues par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation mentionné à l'article L. 452-11. du CGFP.

En toutes hypothèses, l'ensemble du dispositif retenu est traduit dans les schémas régionaux ou interrégionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation des CDG, conformément aux dispositions prévues par le CGFP.

ARTICLE 6 – DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée de quatre ans à compter de sa signature par les parties.

La convention est renouvelable par reconduction expresse.

ARTICLE 7 - MODIFICATIONS / AVENANTS

Toute modification de la présente convention, requiert un avenant déterminé d'un commun accord entre les parties, à l'exception des dispositions de l'Annexe 1, qui pourront être modifiées par le Comité de Suivi.

Les avenants ultérieurs feront partie de la présente convention et seront soumis à l'ensemble des dispositions qui le régissent.

ARTICLE 8 – LITIGES

Tout litige né de l'interprétation et/ou de l'exécution de la présente convention fera l'objet d'une tentative de règlement amiable entre les parties. A défaut d'accord à l'issue d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception d'une lettre recommandée avec avis de réception notifiée par l'une des deux parties et précisant la difficulté en cause, chacune des parties peut saisir le tribunal administratif de Paris.

Fait à Paris,

En deux exemplaires, le

Le directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises	Le président de la FNCDG
Julien MARION	Michel HIRIART

PROJET

Annexe n°1

Précision relative aux fonctionnements du comité de suivi

OBJECTIF N°1 : CONTRIBUER AU BILAN ANNUEL DE L'ORGANISATION DES OPERATIONS TRANSFEREES

La DGSCGC sollicite au cours du premier semestre de chaque année, par l'intermédiaire de la FNCDG, les CDG organisateurs d'un concours ou examen professionnel en année N-1. La DGSCGC transmet des modèles de tableaux à compléter, comprenant les informations nécessaires à la réalisation du bilan statistique prévu par l'article 59 du décret n°2020-1474 du 30 novembre 2020.

En cas d'impossibilité à transmettre une ou plusieurs données, le CDG en explicite les raisons.

OBJECTIF N°2 : COMMUNIQUER L'ETAT DES LISTES D'APTITUDE AUX GRADES DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS

Les CDG organisateurs, par l'intermédiaire de la FNCDG, transmettent chaque année à la DGSCGC, au mois de juillet, un état des listes d'aptitude des concours et examens mentionnés à l'article 2 de la présente convention de coopération.

OBJECTIF 3 : CONSOLIDER LE CALENDRIER TRISANNUEL PREVISIONNEL DES PROCHAINS CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS, SELON UN RYTHME D'ORGANISTATION BISANNUEL, EN VUE DE SA PUBLICATION PAR LES CDG

Chaque année, au plus tard le 30 septembre, la FNCDG s'engage à transmettre le calendrier prévisionnel des opérations relevant de la compétence des CDG prévues en année N+2 et N+3.

La DGSCGC s'engage à signaler dès que possible toute difficulté relative au calendrier prévisionnel transmis et à engager un dialogue avec la FNCDG portant sur les opérations concernées, en associant les CDG aux échanges.

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la FNCDG transmet à la DGSCGC le calendrier validé des opérations de la compétence des CDG prévues en année N+2 et N+3, en mentionnant les périodes d'inscription et la date de la première épreuve afférentes à chaque opération.

Afin de favoriser la meilleure coordination de l'ensemble des opérations de la filière, la DGSCGC s'engage à fixer la date des premières épreuves des concours et examens professionnels des cadres d'emploi de catégorie C le plus en amont possible et à la communiquer à la FNCDG en vertu des dispositions de l'article 3 de la présente Convention de coopération. L'arrêté fixant la date unique de première épreuve des concours et examens professionnels concernés est publié au *Journal Officiel*.

OBJECTIF N°4 : ECHANGER TOUTE INFORMATION UTILE AU PILOTAGE DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS CONCERNES PAR CETTE CONVENTION

Les CDG peuvent, avec le concours de la FNCDG, inscrire à l'ordre du jour du comité de pilotage des points relatifs aux difficultés ou contraintes rencontrées lors de l'organisation des opérations réalisées ou en cours de réalisation.

OBJECTIF N°5 : EXAMINER, LE CAS ECHEANT, DES PROPOSITIONS D'EVOLUTIONS REGLEMENTAIRES DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

La DGSCGC et la FNCDG peuvent inscrire à l'ordre du jour du comité de pilotage des points relatifs aux projets d'évolution règlementaire des concours et examens professionnels.

PROJET

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Commission recrutement

GROUPE DE TRAVAIL « AVENIR DES CONCOURS »
PROPOSITIONS

Objet de débat devenu passionnel dans l'espace public, le concours fait l'objet de vives controverses. Jugé parfois archaïque, déconnecté des réalités professionnelles actuelles, et perçu comme un frein à l'attractivité des collectivités territoriales, il attire sur lui de nombreuses critiques, parfois légitimes, souvent caricaturales, et nombreuses sont les voix qui appellent à sa suppression.

Organisant les concours de la fonction publique territoriale[1], les centres de gestion, forts de leur expérience et expertise, souhaitent apporter leur contribution aux débats en cours.

Cette contribution part d'un postulat, celui de la pertinence même du principe du concours. Traduction concrète de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, en vertu duquel « Tous les Citoyens étant égaux [aux] yeux [de la loi] sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents », le concours apparait, plus que jamais comme un pilier essentiel, tant pour la constitution d'une administration efficace et efficiente, qu'en tant que ciment social face aux tentations de l'arbitraire.

La mise en œuvre du concours souffre cependant de nombreuses insuffisances qu'il est impératif de corriger. Le concours reflète en fait en lui-même des réalités multiples et il serait plus juste de parler des concours au pluriel. Les centres de gestion organisent ainsi près d'une centaine d'opérations. Dans les faits, les concours territoriaux de chaque filière ont connu des évolutions propres depuis plus 40 ans. Ce faisant, au grès des décrets et des arrêtés, le tableau global des concours a perdu sa lisibilité, sa cohérence, et sans doute par-là, son sens. Il est aujourd'hui difficile de se repérer dans ce paysage complexe et d'en saisir les enjeux, ce qui peut constituer un frein à l'attractivité de la fonction publique, parmi d'autres facteurs expliquant les difficultés de recrutement rencontrées par le service public.

L'accumulation de réformes concernant certains concours, conjuguée à l'absence d'évolution pour d'autres, a contribué à créer un décalage entre la nature et les modalités de certaines épreuves et les attentes contemporaines des multiples métiers du service public territorial, au regard des besoins des habitantes et habitants des territoires.

Cette complexité est d'ailleurs également problématique pour les centres de gestion dans l'organisation des concours, dont certains peuvent représenter des coûts extrêmement importants du fait de leurs modalités réglementaires.

Les centres de gestion proposent ainsi une réforme des concours, orientée vers une professionnalisation accrue, en adéquation avec les besoins des collectivités, accompagnée d'une simplification et d'une meilleure harmonisation. Cette démarche s'inscrit dans une approche globale

[1] A l'exception des concours dits « A+ » organisés par le CNFPT

visant à redonner cohérence et sens à l'ensemble, tout en prévoyant des focus particuliers sur certaines filières emblématiques.

1) La professionnalisation des concours et leur adaptation aux besoins des collectivités

- Abandon des épreuves écrites trop académiques, de type composition ou note de synthèse, au profit d'épreuves permettant une meilleure prise en compte des savoirs, savoir-faire et savoir-être professionnels attendus.

- Harmonisation et mise en cohérence des épreuves par catégorie dans toutes les filières

EPREUVES ECRITES :

A) **Pour les concours de catégorie A deux épreuves :**
   a. Une épreuve de type **« Note d'analyse et d'aide à la décision »** à partir des éléments d'un dossier portant sur un cas concret (relatif à la spécialité choisie) rencontré par une CT. Durée 4h.
   b. Une épreuve de **Série de 3 à 5 questions**, le cas échéant sous forme de mises en situation, visant à vérifier les connaissances administratives et les capacités d'analyse du candidat. Les questions peuvent être accompagnées de textes, graphiques ou tableaux statistiques à expliquer et commenter. Durée 3h

NB : Pour le concours interne d'ingénieur, remplacer l'épreuve de mathématiques et physiques appliquées, trop difficile et trop théorique, par une épreuve de culture scientifique comportant notamment l'analyse de données

B) **Pour les concours de catégorie B+, deux épreuves :**
   a. **Une épreuve de type « Etude de cas »**, d'une durée de 3H00
   b. **Une épreuve de série de questions** pour évaluer les connaissances générales et professionnelles en lien avec les missions, d'une durée de 2H00

C) **Pour les concours de catégorie B**, une seule épreuve de type **« questions professionnelles »** à partir d'un dossier concret, qui permet d'évaluer les connaissances mais aussi d'autres aptitude, d'une durée de 3H00

EPREUVES ORALES

- Concernant les épreuves orales, généralisation des épreuves d'entretien qui permettent au jury d'évaluer les connaissances professionnelles mais aussi la motivation, les savoir-faire, et savoir-être, le sens du service public et l'éthique professionnelle.

  Pour les concours de catégorie A, systématiser les entretiens sur la base de dossiers de type RAEP pour inciter les candidats à formaliser leurs acquis et leur projet professionnel

EPREUVES DE LANGUES et EPREUVES FACULTATIVES

- Abandon des épreuves de langues obligatoires et facultatives, et plus généralement, abandon de toutes les épreuves facultatives

2) La refonte des spécialités, notamment dans la filière technique, pour les adapter aux métiers d'aujourd'hui

- **Pour le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, suppression des 64 options et nouveau découpage en 12 spécialités** qui correspondent réellement aux métiers de la grande majorité des adjoints techniques sur le terrain (par exemple création de la spécialité « eau » et de la spécialité « déchets »).

- **Pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise : suppression des spécialités** et recentrage des épreuves sur le management et les compétences en encadrement d'équipe**.**

- **Pour le cadre d'emplois des techniciens : découpage en 9 spécialités** qui collent davantage au terrain, (par exemple « génie écologique et qualité de l'eau » et « Exploitation/Maintenance »)

- **Pour le cadre d'emploi des ingénieurs : découpage en 6 spécialités** (par exemple « Planification et aménagement du territoire » et « Pilotage stratégique ») **et suppression des 14 options**

3) La formation des jurys

- Elaboration et diffusion de **guides et supports** à l'attention des membres de jurys sur les attendus des épreuves

- Elaboration et diffusion de **grilles d'entretien type** utilisées par tous les centres de gestion

- Elaboration et diffusion **d'échelles de notation type**

- Elaboration **d'outils vidéo et de modules de formation à distance**

Coordination des employeurs publics territoriaux

AMF - Départements de France - Régions de France – Intercommunalités de France - France Urbaine - Villes de France - APVF - AMRF - CNFPT - FNCDG - Collège employeurs du CSFPT

Octobre 2025

MÉMORANDUM
relatif aux chantiers engagés dans la fonction publique territoriale

A l'heure où vous prenez vos fonctions en tant que ministre délégué en charge de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, la Coordination des employeurs territoriaux (CET) souhaite exprimer 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.

Elle tient d'autant plus à attirer rapidement votre attention sur certains dossiers importants qui pourraient trouver une réponse par le biais du projet de loi de finances (PLF) pour 2026 tel que le financement de l'apprentissage dont les modalités actuelles ne permettent plus de garantir la viabilité ou l'inscription à l'ordre du jour de la session ordinaire de l'Assemblée nationale de la transposition de l'accord sur la PSC, déjà adoptée au Sénat à l'unanimité en juillet dernier.

La question de l'augmentation de 12 points de la cotisation sociale des employeurs territoriaux pour contribuer redressement des comptes de la CNRACL est un sujet majeur et cette dépense imposée par le Gouvernement grève cette année les budgets de fonctionnement des collectivités territoriales.

Plusieurs amendements ont été déposés lors de l'examen du PLFSS 2026 pour dénoncer ce procédé injuste et inefficace à moyen terme qui n'apportera pas la garantie d'un rétablissement pérenne des comptes de la Caisse, ni la certitude d'une réduction de sa dette.

Transposition de l'accord du 11 juillet 2023 sur la protection sociale complémentaire

Depuis le 1er janvier 2025, les employeurs publics territoriaux ont l'obligation de mettre en place une participation financière en matière de prévoyance pour l'ensemble des agents publics. Dans ce contexte, il est essentiel de transposer dans les plus brefs délais l'accord collectif national du 11 juillet 2023, conclu par les employeurs territoriaux et l'unanimité des organisations syndicales du versant, afin que tous les agents territoriaux puissent effectivement bénéficier des mesures prévues en leur faveur.

Cet accord vise à généraliser l'adhésion obligatoire en matière de prévoyance, garantissant ainsi une couverture pour l'ensemble des agents publics des collectivités et de leurs établissements face aux risques d'invalidité et d'incapacité, indépendamment de leur âge, de leur métier et de leur statut.

La transposition de cet accord nécessitant une loi, les employeurs territoriaux se réjouissent de l'adoption à l'unanimité, le 2 juillet dernier au Sénat, de la proposition de la loi (PPL) Florennes qui prévoit la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire et la participation minimale de l'employeur à 50 % de la cotisation applicable. Cette adoption ne constitue toutefois qu'une première étape : ils appellent désormais le Gouvernement et l'Assemblée nationale à inscrire rapidement ce texte à l'ordre du jour de la chambre basse.

Le Gouvernement ayant choisi de ne pas recourir à la procédure accélérée, **la CET demande 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 qui préservent l'équilibre général de l'accord collectif national signé depuis plus de deux ans**.

L'enjeu est majeur : il s'agit de respecter les résultats issus du dialogue social et de réaffirmer la portée de cet accord collectif, le premier négocié et signé au niveau du versant territorial.

Au-delà du seul dossier de la PSC et considérant les difficultés rencontrées depuis la conclusion de cet accord pour en garantir l'intégrité et alors que **le dialogue social et la négociation collective sont appelés à se renforcer dans le processus d'élaboration de la norme, il apparait 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, qui comporte quelques vides juridiques.** La CET appelle à initier cette démarche.

Remise à plat de l'ensemble du système de retraite des agents publics territoriaux

Alors que le Premier ministre vient de proposer la suspension de la réforme des retraites de 2023 et souhaite que soit tenue prochainement une nouvelle conférence destinée à questionner l'ensemble de notre système, la Coordination des employeurs territoriaux rappelle que, dans le cadre de la dégradation accélérée de la situation financière de la CNRACL, elle a sollicité, auprès du Premier ministre dans un courrier commun avec la Fédération Hospitalière de France (FHF) le 18 décembre dernier puis auprès des ministres de la santé, de l'aménagement du territoire, du travail et des comptes publics le 7 février suivant, une remise à plat globale du système de retraite des agents publics territoriaux.

En réponse à cette sollicitation, une mission a été confiée le 2 mai dernier aux inspections générales des finances, de l'administration et des affaires sociales. Cette mission a pour objectif d'approfondir les analyses menées dans leur rapport de mai 2024 et d'explorer toutes les pistes d'amélioration du financement et de la gestion de la CNRACL reconsidérée dans ses interactions avec les autres régimes de retraite publics et privés. **La CET salue le lancement de cette mission dont les conclusions sont attendues à l'automne, d'autant plus que le rapport d'information du député Delautrette sur le financement de la CNRACL du 13 mai 2025 a démontré que la combinaison de plusieurs mesures pourrait générer davantage de recettes pour la CNRACL que la seule hausse des cotisations employeurs (pour mémoire : + 12 points en 4 ans).**

Le déficit exponentiel de la caisse s'explique principalement par la mise en place depuis 40 ans d'une compensation démographique dont le mécanisme de calcul s'est avéré particulièrement injuste et préjudiciable à l'équilibre financier de la Caisse. Cette situation ubuesque est aggravée par un rapport démographique devenu défavorable et marqué par un recul du nombre de cotisants par retraité qui est passé de 4,5 en 1980 à 1,4 en 2022. Aussi, après avoir été largement contributrice aux autres régimes de retraite dans les années 1970 - et elle continuera à l'être jusqu'en 2026 - l'unique mesure de redressement de la caisse ne peut résider en une hausse massive des cotisations employeurs telle que prévue par décret publié le 30 janvier 2025.

Non seulement cette mise à contribution d'une ampleur inédite aura des conséquences financières majeures pour les employeurs hospitaliers et territoriaux pouvant mettre en péril jusqu'à la solvabilité de nombreuses collectivités territoriales, mais ne soldera pas à elle seule la situation devenue structurellement déficitaire.

Compte tenu des difficultés budgétaires que les employeurs territoriaux rencontrent et de l'importance de l'effort de redressement des finances publiques auquel ils contribuent, ces derniers ne sauraient être la seule variable d'ajustement de l'équilibre financier des régimes de retraite.

Aussi la CET demande la suspension de cette mesure inefficace et l'engagement d'ouvrir un véritable espace de dialogue auquel elle serait, avec la FHF, pleinement associée pour évoquer les conclusions du rapport en cours d'élaboration pour garantir la pérennité du système.

Cette demande de discussion qui ne vise pas à préjuger des décisions opérationnelles qui seraient prises, les employeurs territoriaux l'avaient déjà formulée et ils regrettent de ne pas avoir été entendus. Ils espèrent qu'une nouvelle approche sera adoptée.

Par ailleurs, comme ils l'avaient été dans le cadre de la conférence sociale organisée par le Premier ministre François Bayrou sur les évolutions de la réforme des retraites de 2023, ils demandent que chacune des structures composant la Coordination des employeurs territoriaux prenne part, le moment venu, à la concertation annoncée par le Premier ministre Sébastien Lecornu.

Ils partagent en effet avec lui le constat que le système de retraite constitue un tout et doit être appréhendé dans sa globalité, en intégrant ses composantes publiques et privées.

S'agissant de sujets complexes, la méthode revêt une importance particulière. La CET avait ainsi dénoncé, dans un courrier adressé au Premier ministre Bayrou le 20 décembre 2024, la tentative de modifier la gouvernance de l'IRCANTEC par décret, quelques semaines seulement avant le renouvellement de la mandature sans concertation préalable, ni remise en perspective. Cette réforme précipitée remettait pourtant en cause le paritarisme qui présidait historiquement à l'administration de la caisse, sans reconnaitre le travail engagé par les administrateurs pour répondre aux difficultés identifiées dans le rapport IGAS/CGEFI de 2022 sur lequel le projet décret se fondait. Une telle modification structurelle ne saurait être prise dans la précipitation.

Les employeurs territoriaux tiennent à réaffirmer ici leur attachement au paritarisme qui régit la gouvernance de l'IRCANTEC et de la CNRACL. S'ils ne sont pas opposés à des évolutions visant à en améliorer le fonctionnement, ils seront particulièrement attentifs à toute réforme qui risquerait de déséquilibrer la représentation entre affiliés et employeurs, et le lien avec les tutelles.

Mise en œuvre du fonds de prévention de l'usure professionnelle

La perspective d'un recul de l'âge légal de départ à la retraite et l'allongement des carrières, au cœur de la réforme introduite en 2023, rend prioritaire la mise en œuvre du fonds de prévention de l'usure professionnelle qui constituait un engagement pris par le Gouvernement dans le contexte de l'examen du projet de loi de financement rectificatif de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2023, alors que plus de 52 000 agents sont à ce jour concernés par des procédures liées à l'inaptitude ou à l'invalidité.

Or, depuis la remise des conclusions de la mission de configuration du fonds confiée aux inspections générales, sous la coordination de Michel Hiriart, Président de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), les travaux qui auraient dû en résulter ont été sans cesse reportés et n'ont connu aucun commencement à ce jour.

Alors que le rapport précité a permis de poser les bases opérationnelles de ce fonds, la CET s'inquiète de l'absence de perspective de concrétisation de ce fonds, tandis que la dernière réforme des retraites avait institué des dispositifs analogues dans le secteur privé et dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Les interventions sont aujourd'hui trop tardives au moment d'une inaptitude définitive souvent du fait de manque de moyens humains et d'outils pour prévenir l'usure.

Au-delà des situations individuelles des agents, souvent complexes et conduisant à une précarisation, le renforcement du nombre d'agents inaptes chaque année pose beaucoup de questions : comment

garantir le maintien des services publics efficients ? comment accompagner les agents vers une reconversion professionnelle ? quels outils pour développer de la prévention primaire et que le préventif remplace le curatif ? Au-delà de ces questions, la Coordination des employeurs territoriaux a déjà rappelé aux pouvoirs publics les coûts très importants induits :

- **des coûts directs pour le régime de retraite**, en particulier la CNRACL, qui verse les pensions pour invalidité pour les fonctionnaires en relevant
- **des coûts pour les collectivités comme pour France Travail** du fait des versements à intervenir d'allocations de chômage en cas de licenciement pour inaptitude ;
- **des coûts assurantiels indirects, au travers d'une sinistralité accrue** en matière d'assurance du risque statutaire (dont le marché des collectivités est déjà en très forte tension avec de nombreux retraits d'assureurs ou des fortes hausses de primes) et en matière de prévoyance complémentaire (du fait d'une occurrence accrue du risque d'incapacité et d'invalidité) ;
- **des coûts tenant aux effets induits des absences pour maladie** sur l'organisation du service.

Rémunérations et modalités de la négociation salariale annuelle

Au cours du premier trimestre 2024, plusieurs réunions de travail ont été consacrées à l'élaboration d'une méthode de négociation annuelle obligatoire sur les mesures salariales dans la fonction publique, démarche nécessaire à mettre en œuvre. En réponse à la sollicitation de Nathalie Colin, alors Directrice générale de l'administration et de la fonction publique, les employeurs territoriaux ont indiqué vouloir que l'ensemble des structures composant la CET les représente pour conduire ces négociations. Stanislas Guerini, alors ministre de la Fonction publique, avait accueilli favorablement cette proposition.

Les employeurs souhaitent que cette demande puisse être prise en compte dès la reprise des réunions de travail qu'ils espèrent voir intervenir au plus tôt, même s'ils sont tout aussi conscients que le Gouvernement des contraintes budgétaires qui ne manqueraient pas de peser sur tout mandat éventuel de négociation.

Par ailleurs, ils restent dans l'attente d'une articulation concrète du processus de négociation envisagé avec le calendrier d'élaboration des projets de lois de finances, apportant la garantie qu'il sera tenu compte de l'incidence du résultat de la négociation dans l'équilibre général des ressources et charges des collectivités territoriales et dans un calendrier compatible avec l'adoption de leurs budgets.

En matière de rémunérations, la CET tient au délicat équilibre entre libre administration et unité du statut et c'est la raison pour laquelle elle est opposée à la décorrélation du point d'indice. Elle croit en effet à l'efficacité d'un dialogue social national inter-versants dans le cadre d'une méthode rénovée à laquelle s'était engagé le ministre Guerini. De plus, alors que la simplification et l'attractivité constituent des objectifs partagés, la décorrélation de la valeur du point d'indice remettrait en cause le seul dénominateur commun en termes de visibilité et de lecture entre les versants pour tout candidat à un emploi public, à savoir les conditions de calcul du traitement indiciaire. La Cour des Comptes elle-même a souligné les « risques significatifs » d'une telle mesure dans son rapport *Les perspectives des finances publiques locales en 2024 et la participation des collectivités au redressement des finances publiques* (octobre 2024).

Plan d'actions en faveur de l'attractivité de la fonction publique territoriale

Les employeurs territoriaux considèrent unanimement que le défi premier d'une fonction publique moderne est celui de l'attractivité et de la fidélisation de ses serviteurs de l'action publique.

L'importance de cet enjeu soulevé dès 2022 dans le rapport Laurent-Desforges-Icard a été à nouveau mis en avant dans le dernier rapport de France Stratégie publié le 28 novembre 2024 sans qu'aucun plan d'actions n'ait été initié dans l'intervalle.

Pour le relever, et bien que non exclusive, la question de la revalorisation des rémunérations des agents est essentielle mais se heurte à la remise en question croissante du principe d'autonomie financière des collectivités locales. A cet égard, les déclarations de l'ancien ministre de l'Economie Bruno Lemaire relatives à la responsabilité de ces dernières dans la dégradation des comptes publics étaient pour le moins discutables et inquiétantes.

S'agissant des rémunérations, pour les employeurs territoriaux les mesures à prendre prioritairement devront mettre fin au phénomène du tassement des grilles qui aboutit à de profondes injustices au détriment de l'attractivité des métiers et du déroulement des carrières. Aussi ils sont disposés à travailler avec vous à des mesures visant à redonner du sens aux grilles indiciaires.

Naturellement ces mesures qui auront une incidence sur les dépenses publiques locales auront vocation à faire l'objet des études d'impact nécessaires et à intervenir dans le cadre global d'une réforme ambitieuse de l'architecture des recettes des collectivités territoriales qu'ils appellent de leurs vœux.

En matière d'accès à la fonction publique et de parcours de carrière, les employeurs territoriaux réaffirment leur attachement à la préservation du statut et au principe d'unité de la fonction publique. Ils s'accordent sur la nécessité d'une adaptation aux attentes des citoyens et des usagers, comme ils ont toujours su le faire. Preuve de ce pragmatisme, ils relèvent qu'un certain nombre d'adaptations statutaires pourraient être effectuées par la voie réglementaire et amélioreraient efficacement plusieurs dispositions (concours, promotions, etc.). Cela a par exemple été le cas de plusieurs dispositions de simplification examinées au CSFPT du 17 septembre et du 8 octobre.

Enfin, la CET en appelle à une gouvernance nationale plus équilibrée de la fonction publique entre ses trois versants qui garantisse son unicité, tout en tenant compte des spécificités de chaque versant.

Pérennisation et valorisation de l'apprentissage

A de multiples reprises, le CNFPT et l'ensemble des associations d'employeurs territoriaux ont alerté la Première ministre Elisabeth Borne, les ministres de la Fonction publique et du Travail concernant l'absence de dispositif viable de financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale depuis que la loi du 6 août 2019 a mis à la charge du CNFPT les coûts de formation, sans moyen supplémentaire.

Un accord (traduit par la loi de finances pour 2022) avait prévu, sur la base du financement de 9 000 contrats d'apprentissage un mécanisme reposant sur une nouvelle cotisation de 0,1 % de la masse salariale versée au CNFPT par les employeurs territoriaux, une participation de l'Etat de 15 millions d'euros, une participation de France Compétences de 15 millions d'euros également et un reste à charge de 13 millions d'euros, supporté par le budget général du CNFPT. Ce mode de financement se voulait pérenne.

Or, le désengagement total de France Compétences et de l'Etat annoncé dès 2023 et à échéance de 2025 est venu torpiller cet équilibre. Cela est d'autant plus incompréhensible que les demandes de financement dépassent largement les prévisions (18 000 demandes en 2023, 21 000 pour 2024) et

témoignent de l'intérêt, si ce n'est de la nécessité de ce dispositif pour les collectivités confrontées à une inédite perte d'attractivité. Confronté à un principe de réalité, le CNFPT a décidé de financer en 2025 un nombre de contrats correspondant à la cotisation additionnelle de 0,1 % payée par les employeurs territoriaux, soit 5 000 contrats ciblés sur les diplômes de niveaux 3, 4 et 5.

La CET demande que soit rétabli et inscrit dans le PLF pour 2026 un mécanisme de financement pérenne de l'apprentissage qui serait à la hauteur des attentes des employeurs territoriaux et qui n'obérerait pas la capacité du CNFPT à financer la formation des agents publics, sa mission première, ni les finances des employeurs territoriaux.

Alors même que l'Etat finance de manière généreuse l'embauche d'apprentis dans le privé, il en va d'une meilleure équité entre le privé et le public.

Par ailleurs, la CET souhaite attirer l'attention sur le dispositif expérimental de titularisation des apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés créé par la loi du 5 août 2019 et arrivé à échéance le 6 août 2025. Il est urgent d'organiser sa pérennisation par voie législative.

Enfin la CET rappelle sa volonté qu'une voie d'accès à la fonction publique dédiée aux apprentis soit créée, dans le respect du principe d'égal accès à la fonction publique et conformément à un engagement de Stanislas Guerini, alors ministre.

Financement de la formation professionnelle face aux défis des transitions

Les employeurs rappellent et soutiennent la fonction essentielle de mutualisation et de péréquation du CNFPT en matière de formation qui garantit une offre de formation de qualité partout en France et au bénéfice de toutes les collectivités. Ce faisant, avec comme recette quasi exclusive la cotisation de 0,9 % des collectivités sur leur masse salariale, il assure l'égalité d'accès à la formation des agents territoriaux dans un contexte de transitions multiples au premier rang desquelles la transition écologique et alors que les collectivités consacrent en moyenne 2 % à la formation de leurs agents.

Face aux enjeux des transitions et d'adaptation des compétences à mobiliser qui en découlent, de nouveaux besoins de formation émergent. Ces évolutions sont susceptibles d'interroger l'adéquation entre le niveau de financement actuel du CNFPT et ces besoins émergents, dans le respect d'un équilibre soutenable financièrement pour les collectivités territoriales, dont les conditions ne sont pas réunies aujourd'hui.

Transposition de la réforme des emplois d'encadrement supérieur à 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.**

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Dans un objectif de reconnaissance de la technicité et des responsabilités accrues des secrétaires de mairie dans l'exercice de leurs missions, la loi du 30 décembre 2023 entendait favoriser la promotion interne en catégorie B des agents de catégorie C en proposant un vaste plan de requalification valable jusqu'au 31 décembre 2027 et un dispositif pérenne de formation-promotion, dérogeant l'un et l'autre au principe du contingentement auquel ils sont soumis.

Mais cette même loi ayant limité ces dispositions aux seuls fonctionnaires relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois a exclu de fait tous les agents de l'échelle C1, échelle dont relève pourtant une grande partie des secrétaires de mairie. Par cette restriction, la loi passe malheureusement à côté du but recherché. **Employeurs territoriaux et organisations représentatives des agents publics s'accordent sur la nécessité de rouvrir rapidement ce dossier.**

Accès au logement des agents publics territoriaux

La difficulté des agents publics à trouver un logement joue un rôle central dans les problématiques d'attractivité et de recrutement sur les emplois publics. L'augmentation des prix et la pénurie de logements constituent des obstacles parfois indépassables pour le recrutement d'agents publics, en particulier dans les métropoles et dans les zones tendues en général.

La fonction publique – et particulièrement la fonction publique territoriale – souffre d'un manque d'outils en matière d'accès au logement notamment par comparaison avec le secteur privé qui dispose d' « Action logement ».

Aussi, sur la base des conclusions du rapport « Amiel », il est essentiel d'envisager la mise en place d'outils propres à la fonction publique, inspirés d'« Action logement », selon une approche inter-versants, ou encore la possibilité d'introduire une clause de fonction dans les baux et d'étendre le champ de la « garantie Visale » à l'ensemble des agents publics de plus de 30 ans.

A cet égard, la CET perçoit positivement la confirmation de la mise en place d'une action interministérielle et inter-versants cohérente sur le sujet et soutient les dispositions contenues dans la PPL déposée par le député David Amiel avant sa nomination au Gouvernement.

Elle s'inquiète en revanche de l'impact des contraintes budgétaires sur l'ambition des dispositifs et souhaiterait que soit étudiée l'hypothèse qu'un « Action Logement des agents publics » ne soit pas uniquement un bouquet de services regroupant des offres existantes mais soit aussi doté d'une capacité de production d'offre dédiée, adossée à un modèle contributif facultatif pour les employeurs.

Réajustement du régime de responsabilité des gestionnaires publics locaux

Le 12 juin dernier les employeurs territoriaux ont interpellé le Premier ministre Bayrou au sujet des implications de la réforme de l'ordonnance de 2022 qui vise à moderniser le régime de responsabilité des gestionnaires publics locaux. Les premières décisions suscitent de l'inquiétude quant au sentiment d'une quasi-automaticité des poursuites, indépendamment des circonstances et parfois au sujet de faits de gestion dont le caractère fautif apparait contestable. Le sentiment d'insécurité des responsables publics a par ailleurs été renforcé par un arrêt du Conseil d'Etat qui prive les collectivités d'octroyer la protection fonctionnelle aux agents mis en cause.

Les conséquences de cette réforme, en portant atteinte à l'attractivité des postes à responsabilité et en incitant à des postures prudentielles, pourraient nuire à l'engagement et à l'efficacité publique dans un moment où les collectivités ont besoin d'initiative et d'audace pour relever les défis contemporains et notamment celui budgétaire.

Aussi la CET demande de faire évoluer le cadre législatif pour étendre le champ de la protection fonctionnelle aux procédures ouvertes au titre de la responsabilité financière et d'engager un travail à plus long terme pour ajuster les conditions de mise en œuvre de ce régime en s'appuyant notamment sur les préconisations du rapport Vigouroux.

- Le projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique du ministre Guerini et celui envisagé par le ministre Marcangeli n'ayant pu aboutir, la CET alerte 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**, issu de la loi TFP de 2019, dont l'expérimentation est arrivée à échéance le 6 août dernier ;
  - La pérennisation du dispositif des **ruptures conventionnelles**, issu également de la loi TFP 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**, issu de la loi TFP et qui arrive à échéance le 31 décembre 2026 ;
  - La création d'une **voie d'accès 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.

La Coordination des employeurs territoriaux vous fait part de sa disponibilité pour travailler en responsabilité sur le fond de l'ensemble de ces sujets.

****