

14 février 2019

Communiqué de presse
Rapport parlementaire sur la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales

La Fédération tient à souligner l'état d'esprit volontaire de la mission et se félicite de la reconnaissance d'expert et de tiers de confiance des Centres de Gestion. La reprise des axes de rationalisation de la fonction RH dans les collectivités territoriales, comme la rationalisation des concours, le développement des voies d'accès à la fonction publique ou l'accompagnement renforcé à la définition de parcours professionnels, sont des objectifs que nous avons également défendus dans notre contribution, votée à l'unanimité lors de notre Congrès de la Baule le 8 juin.

Le rapport souligne l'évolution et la dynamique des Centres de Gestion :
« Les CDG remplissent, à la fois, un rôle d'expertise au service des collectivités, de cohérence et d'homogénéité dans la mise en pratique des règles régissant les agents publics territoriaux [...] un certain nombre de CDG a développé des expertises pointues sur des domaines de la fonction RH (veille et expertise juridique, paie...).
Cette fonction de mutualisation met dès lors ceux des CDG qui ont adopté une posture active de prestation de service à une place centrale de « tiers de confiance » au profit des collectivités. »

Toutefois, si la mission fait le constat qu'un nombre relativement important de CDG a engagé une dynamique de développement, avec un accroissement considérable de l'offre de services aux collectivités, elle pointe l'hétérogénéité de ces établissements, la nécessaire mutualisation de certaines fonctions à l'échelle régionale et le manque de représentativité des collectivités actuellement non affiliées aux Centres de Gestion.

La Mission recense un besoin de coordination de l'ensemble des employeurs publics territoriaux. Cette coordination s'exprimerait par le jeu de la création d'un établissement national qui serait composé des représentants de ces employeurs répartis en différents collèges.

Dans le schéma décrit par la Mission, la coordination exercerait une autre mission : celle de définition des orientations et des moyens du CNPFT et des Centres de Gestion concernant l'exercice d'un socle « universel » de missions obligatoires pour ces derniers, en veillant à l'articulation des missions entre CDG et CNPFT et à la bonne réalisation des actions prévues préalablement au versement des fonds.

La FNCDG a mis en évidence auprès des deux parlementaires des réserves juridiques, financières, organisationnelles quant à ce scénario.

Nous considérons que l'architecture proposée par le rapport complexifie l'organisation de la fonction publique territoriale, la réponse à des besoins évolutifs passant par une certaine souplesse de fonctionnement et une véritable proximité avec les collectivités et établissements.

Outre le fait de créer un échelon supplémentaire, la création de cet établissement national ne pourrait se faire à coûts constants dès lors qu'une part de la cotisation universelle consacrée à la gestion de cet établissement constituerait une dépense nouvelle pour les collectivités et, **sur ce point, il apparaît nécessaire d'envisager des scénarios alternatifs qui ont d'ailleurs fait l'objet de discussions avec la Mission.**

Dans le rapport, le lien direct de proximité entre CDG et les collectivités et établissements de moins de 350 agents est maintenu par l'obligation d'affiliation et une cotisation plafonnée par la loi.

Le rapport préconise également une organisation renforcée au niveau des régions pour favoriser le développement de l'offre de services des CDG en assurant une plus forte mutualisation, tout en conservant le cadre opérationnel au niveau départemental.

Nous partageons ces objectifs.

Les CDG ont démontré leur capacité d'adaptation ces dernières années, en exerçant une dizaine de nouvelles compétences obligatoires à coût constant et en développant des missions facultatives autour de la santé au travail, de la gestion de paye, de mutualisation de contrats groupe en matière de prévoyance et d'assurance statutaire, de conseil en organisation, en recrutement, conseil juridique...

La Fédération ne peut évidemment qu'être favorable au maintien du ressort départemental des Centres, le lien direct avec les collectivités n'étant en aucun cas un obstacle au renforcement de la mutualisation régionale. En effet, la satisfaction des besoins des collectivités et établissements est notamment liée à la façon dont les CDG s'organisent collectivement et délivrent le service.

La FNCDG s'est prononcée pour un renforcement de la coopération régionale avec l'instauration d'un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation obligatoire ; ***la mutualisation ne devant pas prendre la forme d'une « tutelle ».***

La mission assoit l'architecture de la gouvernance territoriale envisagée sur l'enjeu croissant de la péréquation territoriale, invoquant qu'avec la diminution potentielle du nombre de collectivités affiliées, liée principalement à la construction intercommunale, le modèle des CDG est susceptible d'être fragilisé.

Le risque exprimé par la mission concernant la fragilisation des Centres pourrait être levé avec deux propositions : la modification des conditions de désaffiliation aux CDG en les calquant sur celles liées au retrait d'une commune dans un EPCI et le maintien des dispositions de la loi MAPTAM sécurisant le champ de compétences obligatoires des Centres.

Par ailleurs, la mission s'appuie sur la volonté de renforcer la représentativité de l'ensemble des collectivités et établissements dans la définition de la gestion des ressources humaines locales.

Les Centres de Gestion sont gérés par des élus locaux représentant depuis 2012 l'ensemble des employeurs territoriaux au travers de différents collèges. L'instauration d'une coordination nationale pour assurer **la représentation de l'ensemble des employeurs est déjà acquise au sein des CDG**, dès lors que le socle commun de prestations ou des missions comme les instances médicales ou l'organisation des concours sont exercés auprès de l'ensemble des collectivités et pour la totalité des agents publics. **Cette représentation serait encore accentuée avec la constitution d'un socle universel de missions s'adressant obligatoirement à toutes les collectivités ainsi que le préconise la Mission parlementaire. La Fédération, émanation de tous les Centres de Gestion, représente à ce titre également les collectivités territoriales au plan national.**

De plus, la mise en place d'un socle universel ne modifierait pas la part des actuels non affiliés au sein des conseils d'administration des Centres de gestion, celle-ci pouvant déjà atteindre un tiers des administrateurs.

Les Centres de Gestion ont démontré leur capacité d'adaptation et la nécessité de renforcer leur coordination. Leur coopération avec le CNFPT est indispensable pour garantir un service public local de qualité.