

PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN DATE DU 20 FEVRIER 2020

L'an deux mille vingt, le jeudi 20 février à 10 heures 30, le conseil d'administration dûment convoqué s'est réuni dans les locaux du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude Deyres, Maire de Morcenx-la-Nouvelle.

Etaient présents, outre le Président :

- Madame Rose-Marie Abraham, Conseillère municipale de Morcenx-la-Nouvelle
- Pouvoir de Madame Danièle Bérot, Maire d'Estibeaux
- Monsieur Jean-François Broquères, Maire de Tartas
- Madame Jeanne Coutière, Maire de Maillères
- Monsieur Gilles Couture, Maire de Geaune
- Monsieur Christian Ernandoréna, Maire de Parentis-en-Born
- Monsieur Christian Harambat, Maire de Liposthey
- Pouvoir de Madame Maryvonne Florence, Maire de Le Frêche
- Monsieur Jean-Paul Gantier, Ville de Mont-de-Marsan
- Madame Véronique Gleyze, Maire de Pouydesseaux
- Monsieur Serge Lansaman, Conseiller communautaire CC Chalosse Tursan
- Pouvoir de Monsieur Jean-Yves Montus, Conseiller municipal de Soustons
- Monsieur Gérard Moreau, Maire de Sabres
- Madame Marie-Pierre Senlecque, Maire de Le Sen
- Monsieur Albert Tonneau, Maire de Linxe

Etaient absents et/ou excusés :

- Monsieur Béatrice Badets, Ville de Dax
- Monsieur Guy Bergès, Président CC des Landes d'Armagnac
- Monsieur Paul Carrère, Conseiller départemental
- Madame Anne-Marie Détouillon, Maire de Gourbera
- Monsieur Alain Dudon, Maire de Biscarrosse
- Madame Cathy Dupouy-Vantrepol, CCAS de Mont-de-Marsan
- Monsieur André Lafitte, Maire d'Orist
- Madame Odile Lafitte, Conseillère départementale
- Monsieur Jean-Marc Lespade, Maire de Tarnos
- Monsieur Francis Pédarriosse, CCAS de Dax
- Monsieur Jean-Louis Pédeuboy, Vice-président CC Cœur Haute Lande
- Monsieur Serge Tintané, Maire de Parleboscq

Assistait également à la réunion, Monsieur Laurent Bourgès, Directeur.

Le Président procède à l'appel des membres de l'assemblée et la séance est ouverte à 10 h 50.

INTRODUCTION

Pour rappel, dans son rapport d'observations définitives de 2018, la Chambre régionale des comptes Nouvelle-Aquitaine recommandait que le Centre de gestion organise chaque année une présentation des orientations budgétaires aux membres de son Conseil d'administration et qu'un débat s'établisse sur la base de celle-ci. Cette recommandation s'adossait, par analogie, aux prescriptions de l'article L.2312-1 du CGCT. Formellement, la réglementation ne prévoit pas qu'un tel débat soit obligatoirement organisé au sein des CDG.

Néanmoins, soucieux de respecter les conseils formulés par la Chambre tout autant, comme celle-ci le préconise, que de diffuser une information financière de qualité aux administrateurs du CDG40, pour la première fois l'année dernière un rapport d'orientations budgétaires a été produit et soumis à la discussion des membres du CA.

Il en est de même cette année dans un mouvement global qui voit de plus en plus de CDG en France ouvrir avec leurs conseils d'administration des débats relatifs aux orientations budgétaires de l'année à venir.

Comme l'an dernier, le document qui vous est présenté s'articule autour de trois parties :

- Le cadre budgétaire national pour 2020 : contexte macro-économique et principales dispositions de la loi de finances 2020 pour le bloc local.
- Les orientations budgétaires inscrites dans le contexte extrêmement évolutif de la réforme de la fonction publique après le vote de la loi du 6 août 2019.
- Les orientations budgétaires 2020 pour le CDG40 qui correspondent toujours, en grandes masses, à la continuité de l'offre de services proposée aux collectivités landaises telle qu'elle est notamment retracée dans le précompte administratif 2019 tout en préparant l'avenir d'une offre qui doit s'adapter aux évolutions légales comme aux besoins du terrain.

PREMIÈRE PARTIE

LE CONTEXTE ECONOMIQUE ET FINANCIER NATIONAL

La croissance française resterait solide en 2019 et 2020

On rappelle que l'année 2017 avait été particulièrement dynamique avec un niveau de croissance de + 2.4 %, conséquence, notamment, d'une conjoncture mondiale favorable. En 2018, un ralentissement de l'activité a été constaté, toutefois la croissance demeurerait solide en se situant à un niveau de + 1.7 %.

Le document de présentation de la loi de finances anticipe une bonne résistance de la croissance du pays, résistance qui serait même meilleure que celle de l'Allemagne ou de l'Italie. En conséquence, le taux de croissance s'établirait à + 1.4 % en 2019 et + 1.3 % pour 2020.

Les hypothèses retenues dans la loi, et notamment les hypothèses de croissance, sont proches des anticipations d'autres organisations comme la Banque de France, l'OCDE ou le FMI. Ces prévisions de croissance sont soumises à de nombreux aléas : négociations du Brexit, tensions aux Moyen-Orient, conjoncture en Chine ou politique monétaire aux Etats-Unis.

L'inflation diminuerait en 2019 et 2020, à + 1.2 % après une année 2018 marquée par une forte hausse des prix du pétrole qui a amené l'inflation à + 1.8 %.

Les données de cadrage économique figurant dans la LF 2020

	2017	2018	2019	2020
Taux de croissance PIB zone euro	2.6 %	1.9 %	1.2 %	1.2 %
Indice des prix à la consommation zone euro	1.5 %	1.8 %	1.3 %	1.4 %
Variation du PIB en volume économie France	2.3 %	1.7 %	1.4 %	1.3 %
Indice prix à la consommation France hors tabac	1 %	1.6 %	1 %	1 %

Source : Loi de Finances de 2020

La maîtrise des dépenses publiques se poursuit

La LF 2020 anticipe un déficit public à 2.2 % du PIB

Le déficit public a été ramené sous le seuil des 3 % du PIB en 2017 ce qui a permis au pays de sortir de la procédure européenne pour déficit excessif. En 2018 cette maîtrise du déficit s'est confirmée (2.5 % du PIB). Toutefois en 2019 une dégradation est prévue (3.1 % du PIB) avec la transformation du CICE en allègements de charges et les conséquences de la crise sociale (effet gilets jaunes) de fin 2018 et 2019.

Pour 2020 le déficit est attendu à son niveau le plus faible depuis 2001, en se situant à 2.2 % du PIB. Malgré ces résultats la situation de la dette publique ne s'améliore pas, cette dernière se situant à 98.4 % du PIB et est attendue à 98.7 % en 2020. Avec le niveau exceptionnellement bas des taux d'intérêts, la charge de la dette qui était de 41.7 milliards € en 2017 est prévue à 38.6 milliards € en 2020.

La programmation des finances publiques

En % du PIB	2017	2018	2019	2020
Déficit public	- 2.8	- 2.5	- 3.1	- 2.2
Dette publique	98.4	98.4	98.8	98.7

Source : Loi de Finances de 2020

Poursuite de la baisse du taux de prélèvement obligatoire

En % du PIB	2017	2018	2019	2020
Taux de prélèvements obligatoires	45.2	45	44.7	44.3

La LF prévoit la poursuite de la baisse des prélèvements obligatoires (PO). En 2018 le taux de PO est passé à 45 % du PIB. En 2019 ce taux sera ramené à 44.7 %. Les estimations de la loi portent le taux de PO à 44.3 %.

La baisse de la fiscalité est évaluée à 10 milliards €. Cette baisse profitera pour 9 milliards aux ménages avec comme mesures essentielles la suppression intégrale de la taxe d'habitation (TH) et la diminution de l'impôt sur le revenu des classes moyennes.

Concernant la TH on rappelle que depuis 2018, 80 % des contribuables sont progressivement exonérés. Après un premier allègement en 2018 et un second en 2019, 2020 sera l'année où 80 % des contribuables ne paieront plus de taxe d'habitation.

Les entreprises bénéficieront d'une baisse des PO de 1 milliard € avec la poursuite de la baisse de l'impôt sur les sociétés.

Le redressement des finances publiques conforté

La loi de programmation 2018-2022 prévoit une baisse du poids de la dépense publique de plus de 3 points à horizon 2022. Cette diminution est la conséquence des efforts d'économies de l'ensemble des administrations publiques.

En % du PIB	2017	2018	2019	2020
Taux de dépenses publiques	55	54.4	53.8	53.4

Les collectivités locales obtiennent de bons résultats financiers en 2018 avec une progression mesurée des dépenses totales à + 2 %. Si du côté des dépenses d'investissement on observe une accélération, la croissance des dépenses de fonctionnement est très faible à + 0.8 %. Cette croissance des dépenses de fonctionnement restera modérée en 2019 dans le cadre de la contractualisation prévue dans la loi de programmation des finances publiques pour 2018-2022.

Pour le Gouvernement cette logique a donné de bons résultats, aussi se posera la question de sa reconduction, voire de son extension au-delà des 322 collectivités concernées aujourd'hui (régions, départements, communes et intercommunalités à plus de 60 M€ de dépenses de fonctionnement).

L'effort de maîtrise des dépenses sociales se poursuivra en 2020, cette maîtrise s'accompagnant d'une progression de l'objectif national des dépenses d'assurance maladie limitée à + 2.3 % en 2020 après + 2.5 % en 2019.

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI DE FINANCES 2020 CONCERNANT LES COLLECTIVITES LOCALES

La loi de programmation des finances publiques (LPPF) 2018-2022 base de la LF 2020

Cette loi de programmation 2018-2022 organise la participation des collectivités locales au redressement des comptes de la nation et a pour objectif de réduire le besoin de financement des collectivités de 2.6 milliards € par an.

Pour les 322 collectivités dont le budget dépasse 60 M€, l'État a proposé une contractualisation définissant une trajectoire des dépenses de fonctionnement à 1.2 %. 229 collectivités ont signé un contrat ainsi que 17 collectivités non comprises dans le champ de la contractualisation.

Il semblerait que seules 14 collectivités n'ont pas respecté l'objectif d'évolution des dépenses. Une procédure contradictoire a été engagée avec ces collectivités, le risque étant pour elles de subir une reprise financière de l'Etat.

Confirmation de la stabilité relative des concours financiers de l'Etat aux collectivités locales

Les concours financiers de l'Etat aux collectivités territoriales progressent de 0.6 milliards d'euros par rapport à la loi de finances 2019.

Comme en 2019, la dotation globale de fonctionnement (DGF) est stabilisée à 27 milliards €. Toutefois, la DGF est composée d'une enveloppe forfaitaire et de deux enveloppes de péréquation : la dotation de solidarité urbaine (DSU) et la dotation de solidarité rurale (DSR). Ce sont donc les collectivités qui financent la péréquation décidée par l'Etat : en effet la DGF étant stable, si l'enveloppe « péréquation » progresse, la part forfaitaire baisse. La DSU et la DSR devant progresser, comme les années précédentes, la part forfaitaire de la DGF diminuera.

Concours financiers de l'Etat aux collectivités territoriales

En milliards €	LFI 2019 constant	PLF 2020 constant
Prélèvement sur recettes	40.58	41.01

Crédits du budget général	3.44	3.45
TVA affecté aux régions	4.30	4.43
TOTAL CONCOURS FINANCIERS	48.32	48.89

Reconduction de la dotation de soutien à l'investissement des communes et soutien à l'investissement local

Le soutien à l'investissement du bloc communal mis en place en 2016 a pris la forme d'une dotation à part entière dénommée dotation de soutien à l'investissement communal (DSIL). Cette dotation est composée d'une enveloppe maintenue à 570 millions € en 2020.

Cette dotation est destinée au soutien des projets de :

- Rénovation thermique, transition énergétique, développement des énergies renouvelables,
- Mise aux normes et sécurisation des équipements publics,
- Développement d'infrastructure en faveur de la mobilité ou construction des logements,
- Développement du numérique et de la téléphonie mobile,
- Création, transformation et rénovation des bâtiments scolaires,
- Réalisation d'hébergements et d'équipements publics nécessaires par l'accroissement du nombre d'habitants.

Par ailleurs le fonds de compensation à la TVA progressera de 0.4 milliard €, conséquence de la reprise de l'investissement local.

La suppression de la taxe d'habitation sur la résidence principale pour tous les Français

La loi de finances prévoit la suppression définitive de la TH sur les résidences principales :

Pour 80 % des foyers fiscaux, la TH sera définitivement supprimée en 2020, après avoir été allégée en 2018 puis en 2019. Pour les 20 % des ménages restants, l'allègement sera de 30 % en 2021 puis 65 % en 2022. En 2023 plus aucun foyer ne paiera de TH sur sa résidence principale.

La taxe d'habitation sur les logements vacants et sur les résidences secondaires est quant à elle maintenue.

La suppression de cette taxe a pour conséquence une révision importante de la fiscalité locale : la part départementale de la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) sera transférée aux communes. Le bloc communal percevra donc l'intégralité de la TFPB à compter du 1^{er} janvier 2021.

La loi indique que les collectivités seront compensées à l'euro près. L'Etat compensera aux communes la différence entre le produit de TH supprimé et le produit de la TFPB départementale transféré.

Les simulations sur l'impact de cette réforme pour la commune sont en cours.

A noter que les départements vont récupérer, à la place de la TFPB, une fraction de la TVA.

La LF prévoit une revalorisation forfaitaire des bases de TH de 0.9 %.

DEUXIÈME PARTIE

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (JO du 7 août 2019 et rectificatif JO du 7 septembre 2019) pèse très fortement sur les orientations stratégiques du CDG40 en général, sur celles relatives à sa construction budgétaire en particulier, tant pour l'année 2020 que pour celles à venir.

En effet, les éléments de réforme sont d'une ampleur telle que la fonction publique de statut n'en a jamais connu depuis sa création en 1984.

Il paraît donc incontournable de resituer, en 2020, le débat d'orientations budgétaires du CDG40 dans le nouveau contexte légal.

Pour mémoire, la loi du 6 août fait suite :

- A la concertation engagée entre les organisations syndicales et les employeurs publics sur les quatre thèmes définis lors du comité interministériel de la transformation publique du 1^{er} février 2018 (dialogue social, recours au contrat, rémunération et mobilité) ;
- A l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 ;
- A la mission de modernisation de la fonction publique territoriale confiée par le premier ministre au secrétaire d'état en charge de la fonction publique, en lien avec le président du CSFPT.

Comptant 95 articles, le texte aborde notamment les thèmes suivants pour la fonction publique territoriale.

Agents contractuels

Le recours au contrat est élargi dans les conditions suivantes, *emplois permanents* :

- Emplois des catégories B et C (et non plus exclusivement de catégorie A) lorsque la nature des fonctions ou des besoins du service justifie le recours à un agent contractuel.
- Emplois des communes de moins de 1000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants.
- Le seuil du mi-temps est supprimé dans les collectivités de cette strate démographique qui pourront recruter sur tous les emplois à temps complet ou à temps non complet, quelle que soit leur durée.
- Emplois à temps non complet inférieurs à 50 % du temps complet.
- Cette possibilité réservée jusqu'alors aux communes et groupements de communes de moins de 1000 habitants est étendue à toutes les collectivités, sans considération de seuil démographique.
- Emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants dans les 3 ans suivant leur création (prolongation possible jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant la création).

Dans toutes ces hypothèses figurant dans l'article 3-3 de loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le contrat est conclu pour une durée de 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans et pour une durée indéterminée au-delà.

Remplacement

La liste des congés de fonctionnaires susceptibles de donner lieu à un remplacement a été allongée : tous les congés de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ainsi que le CITIS de l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 sont visés. En outre, sont désormais mentionnées de nouvelles situations de non-activité : détachement de courte durée ou pour stage, disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales.

Emplois fonctionnels à recrutement direct dans les communes et les EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants (au lieu de 80 000 habitants pour les emplois de DGS et de DGST et de 150 000 habitants pour les emplois de DGAS).

Pour tous les emplois fonctionnels à recrutement direct, la nomination ne peut être prononcée que par un CDD et la reconduction de ce dernier ne peut donner lieu à la conclusion d'un CDI.

Emplois non permanents :

Contrat « de projet » pour la conduite d'opérations spécifiques de catégories A, B ou C.

La durée de ce nouveau CDD est d'un an minimum et de 6 ans maximum (renouvelable dans la limite de 6 ans). Le contrat est rompu si le projet arrive à son terme ou qu'il ne peut aboutir.

La durée du contrat n'est pas prise en compte dans les services publics requis pour l'accès au CDI, en application de l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Tout en élargissant certains cas autorisés de recours aux agents contractuels, la loi prévoit la définition par décret de procédures de recrutement permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics. Sont concernés tous les emplois permanents (art. 15, décret d'application) y compris les emplois fonctionnels à recrutement direct, à l'exclusion des emplois de DGS (art. 15 et 16-II, décret

d'application). Par ailleurs, la portabilité du CDI est étendue aux cas de mobilité entre les trois versants de la fonction publique : une collectivité territoriale peut recruter d'emblée en CDI, sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un agent contractuel bénéficiaire d'un CDI au sein d'une autre fonction publique dans la même catégorie hiérarchique. Le maintien possible de la nature indéterminée de l'engagement s'applique également lorsque le nouveau contrat conclu sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 est proposé par la collectivité qui employait déjà l'agent en CDI dans la même catégorie hiérarchique (art. 71-II, application immédiate).

S'agissant de la fin de fonctions, la loi permet :

- La rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée dont les modalités, à la différence de celles des fonctionnaires, relèveront exclusivement du domaine réglementaire (art. 72-iii, décret d'application) ;
- Le versement d'une indemnité de fin de contrat (« prime de précarité ») pour les contrats sur emplois permanents ou non des articles 3 à 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (à l'exclusion des recrutements sur emplois saisonniers ou sur contrats de projet) de courte durée (inférieure ou égale à un an) et rémunérés en deçà d'un plafond fixé par décret (art. 23-ii et iv, décret d'application, applicable aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021).

Par ailleurs, la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire des agents contractuels (recrutés sur le fondement de l'article 3-2 ou 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) avant le terme de leur contrat en cas de réussite au concours cesse d'être une obligation et devient une faculté pour l'employeur. La nomination prononcée en pareil cas n'a plus à être précédée d'une déclaration de vacance de l'emploi concerné, ni de sa publicité (art. 24, application immédiate). De plus, les conseils de discipline de recours des agents contractuels sont supprimés (art. 32-II et 94-XI, application aux sanctions prononcées à compter du 7 août 2019 : les sanctions prononcées avant cette date peuvent faire l'objet d'un recours devant le conseil de discipline de recours dans les conditions jusqu'alors en vigueur). Enfin, lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, les commissions consultatives paritaires (CCP) ne seront plus organisées par catégorie (art. 12 et 94-II).

Carrière et mobilité

L'avis préalable de la commission administrative paritaire (CAP) est supprimé en matière :

- D'avancement de grade et de promotion interne, à compter du 1^{er} janvier 2021 ;
- De mutation et de mobilité, à compter du 1^{er} janvier 2020 (art. 10-III, 30-II et 94-IV et VIII). Cette évolution s'accompagne de la création de lignes directrices de gestion qui définissent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Les lignes directrices de gestion déterminent également la « stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines », notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Les lignes directrices de gestion sont arrêtées :

- Par l'autorité territoriale. Par dérogation, les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne sont arrêtées par le président du centre de gestion pour les collectivités affiliées ;
- Après avis de la nouvelle instance chargée des questions collectives (comité social territorial). S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, le centre de gestion recueillera l'avis de son propre comité social territorial, puis celui des comités sociaux territoriaux des collectivités affiliées ;
- A partir des éléments et données rassemblés dans le rapport social unique (RSU) en lieu et place des rapports sur l'état de la collectivité (bisannuel), l'égalité professionnelle, les mises à disposition et le handicap (art. 4-II, 5-I, 30-II, décret d'application).

La première application des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours aura lieu dans le cadre de l'élaboration des décisions individuelles d'avancement de grade et de promotion interne prises au titre de l'année 2021. Avant la création des comités sociaux territoriaux en 2022, ce sont les comités techniques (CT) qui seront compétents pour l'examen des

lignes directrices de gestion à compter de la publication d'un décret d'application et jusqu'au prochain renouvellement des instances (art. 94-II et VIII). Le RSU est présenté tous les ans par l'autorité territoriale à l'organe délibérant après avis du comité social territorial. Il contient les éléments et données relatifs notamment à la GPEC, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à l'égalité professionnelle, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap ainsi qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail (QVT). Il intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes (art. 4-II, 5-I, II et VII, 80-III, décret d'application, entrée en vigueur fixée au 1^{er} janvier 2021). Le RSU est réalisé à partir d'une base de données sociales recueillies à l'aide d'un portail numérique mis à disposition des collectivités par les centres de gestion (art. 5-I et VII, décret d'application, entrée en vigueur fixée au 1^{er} janvier 2021). En contrepartie de la suppression de la consultation préalable obligatoire des CAP en matière de carrière et de mobilité, les fonctionnaires se voient reconnaître la possibilité de se faire accompagner par un représentant syndical désigné par l'organisation représentative de leur choix dans l'exercice de recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables relatives à l'avancement de grade, à la promotion interne (prises à compter de l'année 2021) et aux mutations internes (prises à compter de l'année 2020). En outre, les lignes directrices de gestion seront communiquées aux agents par l'autorité territoriale, et leur mise en œuvre fera l'objet d'un bilan sur la base des décisions individuelles devant le comité social territorial (art. 4-II, 10-III, 94-IV, décret d'application).

Évaluation professionnelle

L'autorité territoriale se verra reconnaître la possibilité de porter des observations sur le compte rendu de l'entretien professionnel. Une information sur le compte personnel de formation (CPF) devra être apportée lors de l'entretien professionnel. La saisine de la CAP interviendra uniquement à la demande du fonctionnaire en vue d'obtenir la révision du compte rendu de l'entretien professionnel (art. 27-III et 94-VII : applicable au 1^{er} janvier 2021 aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020).

Organismes consultatifs

Lors du prochain renouvellement des instances en 2022, un nouvel organe consultatif, le comité social territorial (CST) issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) actuels, sera créé pour débattre de sujets d'intérêt collectif dans chaque collectivité et, pour les communes et les établissements affiliés employant moins de 50 agents, auprès de chaque centre de gestion (art. 4-II, 5-I et II, 30-II, 80-I, 94-II, décret d'application). Dans les collectivités employant 200 agents au moins et dans les services départementaux d'incendie et de secours sans condition d'effectifs, cette nouvelle instance devra comprendre une formation spécialisée dédiée aux questions d'hygiène, de santé et de conditions de travail (formation spécialisée « santé-sécurité » au sein du CST). Plusieurs dispositions transitoires concernant le fonctionnement et les compétences du CT et du CHSCT sont prévues pour la période comprise entre la « publication des dispositions réglementaires prises en application de la loi » et le prochain renouvellement général des instances (décembre 2022) :

- Le CT sera seul compétent pour examiner les questions relatives aux projets de réorganisation de service ;
- Le CT et le CHSCT pourront être réunis conjointement afin d'examiner des questions communes. L'avis rendu par la formation conjointe remplacera ceux du CT et du CHSCT ;
- Le CT sera compétent pour examiner les lignes directrices de gestion et le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (art. 94-II). La compétence du CST pour connaître des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours s'articule avec le recentrage des attributions des CAP qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2021. En conséquence, jusqu'au 31 décembre 2020, les attributions de la CAP ne sont pas modifiées sauf en ce qui concerne les décisions relatives aux mutations et aux mobilités qui cessent de relever de la compétence de l'instance dès le 1^{er} janvier 2020.

Compte tenu de la nouvelle rédaction de l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984, les CAP resteront compétentes à compter du 1^{er} janvier 2021, pour :

- Le licenciement au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle ;
- Le refus opposé à une demande de temps partiel ou les litiges relatifs à l'exercice du temps partiel ;
- Le licenciement en cas de refus de trois postes successifs pour le fonctionnaire mis en disponibilité en vue de sa réintégration ;
- La demande de révision de compte rendu d'entretien professionnel ;
- Le refus de démission ;
- Les sanctions disciplinaires ;
- Le licenciement pour insuffisance professionnelle. Un décret déterminera les autres décisions pour lesquelles l'avis préalable des CAP demeurera obligatoire (art. 10-iii et iv, 27-iii, 94-iv).

En vue du prochain renouvellement général des instances, la loi prévoit, en outre :

- La suppression des groupes hiérarchiques au sein des CAP : les fonctionnaires d'une catégorie examineront les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie mais sans distinction de cadres d'emplois et de grade ;
- La possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories hiérarchiques en cas d'insuffisance d'effectifs. La parité numérique des CAP communes à plusieurs catégories de fonctionnaires est garantie par la loi (art. 10-III et 94-IV). Enfin, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 est complétée afin de préciser la procédure de droit commun permettant d'organiser les instances de dialogue social (CAP, CCP et CST) en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics (art. 13, 94-II, application lors du prochain renouvellement général des instances).

Temps de travail et autorisations d'absence

La loi abroge le fondement légal ayant permis le maintien de régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures) : les collectivités concernées disposeront d'un an à compter du renouvellement général de leur assemblée (soit en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions), pour redéfinir par délibération des règles relatives au temps de travail de leurs agents conformes à la réglementation (art. 47, application au plus tard au 1^{er} janvier suivant la délibération définissant les nouvelles règles relatives au temps de travail).

Le télétravail pourra être organisé sur une période ponctuelle et non plus exclusivement régulière (art. 49). La liste des autorisations d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux, ainsi que leurs modalités d'octroi, seront précisées par un décret pour les fonctionnaires comme pour les agents contractuels des trois versants de la fonction publique (art. 45, décret d'application).

L'aménagement horaire pour le fonctionnaire allaitant son enfant fait l'objet d'une disposition législative spécifique. Cette possibilité s'exercera sous réserve des nécessités du service pendant la première année suivant la naissance de l'enfant, dans la limite d'une heure par jour (art. 46, décret d'application).

Rémunération

La journée de carence n'est plus appliquée aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité (art. 84, application immédiate). Le partage du supplément familial de traitement (SFT) en cas de garde alternée sur demande conjointe des parents ou en cas de désaccord sur la désignation du bénéficiaire est inscrit dans le statut général (art. 41).

La loi prévoit également que le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, sans

préjudice des modulations en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs (art. 29, application immédiate).

Afin de favoriser la mobilité inter fonctions publiques, la contribution employeur versée ou remboursée par la collectivité territoriale auprès de laquelle un fonctionnaire de l'État est détaché ou mis à disposition pour la constitution de ses droits à pension (74.28 % depuis 2013) pourra être abaissée par décret. Cette mesure s'appliquera aux fonctionnaires de l'Etat dont le détachement ou la mise à disposition est prononcé ou renouvelé à compter du 1^{er} janvier 2020 (art. 66 et 94-XV, décrets d'application).

Pour renforcer la transparence salariale dans la haute fonction publique, les collectivités les plus importantes (régions, départements, communes de plus de 80 000 habitants et EPCI à fiscalité propre de même taille) ont l'obligation de publier chaque année sur leur site internet la somme des dix plus hautes rémunérations ainsi que la répartition entre les hommes et les femmes de ces dix plus importantes rémunérations (art. 37, application immédiate).

Positions administratives

Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle, les droits à avancement sont maintenus pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière au titre de l'une des deux positions ou des deux. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois (art. 85-II). La limite de 5 ans s'applique également lorsqu'au cours de sa carrière, le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant et d'une période de disponibilité au cours de laquelle ses droits à l'avancement sont maintenus en raison de l'exercice d'une activité professionnelle. Les conditions de réintégration après disponibilité de droit pour suivre le conjoint (au sens large) seront fonction de la durée de la disponibilité. La réintégration au besoin en surnombre pendant un an, suivie d'une éventuelle prise en charge, sera réservée aux fonctionnaires dont la durée de disponibilité de droit pour suivre le conjoint n'a pas excédé 3 ans. Au-delà de cette durée, la réintégration ne sera de droit qu'à la troisième vacance d'emploi (art. 74, applicable au 1^{er} janvier 2020 : la durée des périodes de disponibilité antérieures à cette date est prise en compte). Le régime du détachement fait l'objet de plusieurs aménagements. Dans le cas où un fonctionnaire territorial, déjà en détachement dans un cadre d'emplois ou un emploi, est éligible à la promotion interne, la loi permet le maintien en détachement pour la durée du stage à la condition que le premier détachement « aurait légalement pu intervenir si l'agent avait été titularisé dans son nouveau cadre d'emplois » (art. 70).

En cas d'externalisation d'un service vers une personne morale de droit privé, la loi prévoit un cas de détachement d'office sous contrat de droit privé à durée indéterminée (art. 76, décret d'application). La procédure de fin de détachement sur un emploi fonctionnel est complétée. Le fonctionnaire est autorisé à rechercher une nouvelle affectation, « en mobilisant à cette fin, les moyens de la collectivité », au cours du délai de 6 mois suivant la nomination de l'agent ou la désignation de l'autorité territoriale pendant lequel il ne peut être mis fin au détachement. L'autorité territoriale et l'agent peuvent conclure un protocole dont l'objet est double :

- Prendre acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel ;
- Organiser la « période de transition » des 6 mois : mission, gestion du temps de travail, moyens, rémunération, obligations du fonctionnaire en matière de formation et de recherche d'emploi, accompagnement de l'autorité territoriale en faveur de la mobilité (art. 77, application immédiate).

Protection sociale

La loi contient plusieurs habilitations du gouvernement à prendre, par voie d'ordonnances, des dispositions législatives pour réformer les règles concernant :

- La protection sociale complémentaire ;
- Les instances médicales, la médecine agréée et de prévention ;
- L'aptitude physique, les différents congés ou positions statutaires pour maladie ;

- Le temps partiel thérapeutique et le reclassement ;
- Les congés liés à la parentalité (congé pour maternité ou pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de naissance) et à l'accompagnement des proches aidants. Le délai d'habilitation est fixé à 15 mois pour les deux premiers thèmes et à 12 mois pour les trois derniers (art. 40).

En outre, la loi a d'ores et déjà prévu :

- La possibilité de suivre une formation ou un bilan de compétences pendant les congés de maladie, sur la base du volontariat et avec l'accord du médecin traitant (art. 40-iii) ;
- L'extension de la période de préparation au reclassement (PPR) aux agents dont l'état de santé se dégrade, avant le constat définitif de leur inaptitude (art. 40-iii) ;
- La possibilité pendant la PPR d'être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission auprès d'une autre collectivité dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art. 40-iii) ;
- L'institution d'un entretien de carrière pour les emplois présentant des risques d'usure professionnelle (art. 40-iii, décret d'application) ;
- Le principe de la mutualisation par les centres de gestion, des services de médecine préventive, de médecine agréée et de contrôle entre les trois versants de la fonction publique (art. 40-iii) ;
- Le fondement juridique permettant aux centres de gestion de créer des services de médecine agréée et de contrôle (art. 40-iii) ;
- La création du congé de proche aidant dans le statut des fonctionnaires.

Ce congé (3 mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière) permet à un fonctionnaire de s'absenter lorsqu'un membre de sa famille mentionné par l'article L.3142-16 du code du travail (jusqu'au 4^e degré ou toute personne âgée ou handicapée avec laquelle il entretient des « liens étroits et stables ») souffre d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Fractionnée ou prise sous la forme d'un temps partiel, la période concernée n'est pas rémunérée mais assimilée à une période de services effectifs et, prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension (art. 40-III).

Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires

La cessation définitive des fonctions pourra résulter d'une rupture conventionnelle entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire titulaire qui donnera lieu au versement d'une indemnité (dont le montant minimum sera fixé par décret) et ouvrira droit aux allocations chômage. L'indemnité devra être remboursée en cas de recrutement, dans les 6 ans suivant le départ, en qualité d'agent public au sein de la collectivité ou de l'établissement d'origine ou d'un employeur ayant un lien étroit avec la collectivité ou l'établissement d'origine (CCAS pour une commune, par exemple). La rupture conventionnelle ne concernera ni le fonctionnaire ayant droit à une pension à taux plein, ni le fonctionnaire détaché sur contrat (art. 72-I, II et IV, décrets d'application, expérimentation applicable à compter du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025).

Discipline

Plusieurs modifications sont introduites en ce qui concerne :

- Le recours disciplinaire : suppression des conseils de discipline de recours (CDR) (art. 32-II et 94-XI, application aux sanctions prononcées à compter du 7 août 2019 : les sanctions prononcées avant cette date peuvent faire l'objet d'un recours devant le CDR dans les conditions jusqu'alors en vigueur) ;
- La composition du conseil de discipline : suppression des groupes hiérarchiques (art. 31-III, 94-IX, application après le prochain renouvellement général des instances) ;
- L'échelle des sanctions : introduction de la radiation du tableau d'avancement dans les sanctions du 2^e groupe. Cette nouvelle sanction peut être prononcée à titre principal ou à titre complémentaire des sanctions des 2^e et 3^e groupes (art. 31-III) ;

- La révocation du sursis : une exclusion temporaire de fonctions (ETF) du 1^{er} groupe peut désormais entraîner la révocation du sursis d'une ETF prononcée précédemment avec sursis (art. 31-III) ;
- La rétrogradation et l'abaissement d'échelon : précisions sur la portée de ces sanctions (art. 31-III, application immédiate) ;
- L'effacement du dossier administratif des sanctions du 2^e et du 3^e groupe : redéfinition des conditions et simplification de la procédure (art. 31-III, application immédiate) ;
- La protection des témoins dans le cadre d'une procédure disciplinaire (art. 31-I, application immédiate).

Droit de grève dans la fonction publique territoriale

La loi crée les conditions dans lesquelles peut s'exercer la faculté de négocier un accord local pour la continuité du service public en cas de grève (art. 56, application immédiate). Ce nouveau cadre juridique définit :

- Les participants : l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances consultatives de la collectivité ;
- Les services publics locaux concernés : collecte et traitement des déchets des ménages, transport public de personnes, aide aux personnes âgées et handicapées, accueil des enfants de moins de trois ans, accueil périscolaire, restauration collective et scolaire à la condition que l'interruption de ces services contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique ou aux besoins essentiels des usagers ;
- L'objet de la concertation : déterminer les fonctions et le nombre d'agents indispensables à la continuité du service public ainsi que les conditions d'organisation du travail et d'affectation des agents présents ;
- La conclusion de la négociation : signature d'un accord entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales représentatives, puis approbation de celui-ci par l'organe délibérant.
- A défaut de conclusion d'un accord dans les 12 mois suivant le début des négociations, l'organe délibérant est compétent pour déterminer les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables à la continuité du service public.

En outre, la loi prévoit :

- Un délai de prévenance de 48 heures comprenant au moins un jour ouvré (« déclaration individuelle de grève ») ;
- L'obligation pour l'agent qui revient sur son intention de participer à la grève ou décide de reprendre le service au cours du mouvement, d'en informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant, selon le cas, l'heure prévue de sa participation ou l'heure de sa reprise ;
- La possibilité pour l'autorité territoriale d'imposer une cessation du travail dès la prise de service et jusqu'au terme de ce dernier (durée minimum de cessation du travail) pour prévenir le risque de désordre manifeste occasionné par la grève en cours de service.

Le manquement à l'une de ces trois obligations est passible de sanctions disciplinaires.

Contrôle déontologique et cumul d'activités

Dans un souci de rationalisation, la loi prévoit :

- De transférer à la HATPV les compétences de la commission de déontologie ;
- De limiter la saisine directe de la future haute autorité aux emplois et fonctions les plus sensibles dont la liste sera fixée par décret ;
- De « déconcentrer » le contrôle déontologique pour les autres emplois au niveau de l'autorité territoriale. En cas de doute, il lui appartiendra de saisir le référent déontologue et c'est seulement lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute que l'autorité territoriale saisira la HATPV. Cette procédure différenciée selon la nature de l'emploi concerné s'appliquera en cas de départ vers le secteur privé (« pantouflage ») ou de création ou reprise d'entreprise (cumul d'activités). En outre, un contrôle déontologique est instauré lorsqu'un

agent, fonctionnaire ou agent contractuel, est réintégré ou recruté dans la fonction publique après avoir exercé une activité privée lucrative au cours des trois dernières années (« rétro-pantouflage »).

Ce nouveau cas de contrôle relèvera :

- De la HATPV pour les emplois de DGS des régions, des départements, des communes et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- De l'autorité territoriale avec l'appui, en cas de doute, du référent déontologue et de la HATPV pour les autres emplois sensibles dont la liste sera fixée par décret. Enfin, s'agissant du cumul d'activités, la durée maximum pendant laquelle un agent public peut être placé en temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise est allongée de deux à trois ans, l'autorisation pouvant être renouvelée pour une durée d'un an (soit quatre ans au total). L'ensemble de ces dispositions (art. 34-I, 35, décrets d'application) entrera en vigueur le 1^{er} février 2020. A titre transitoire, il est prévu que :
 - Les demandes d'avis formulées à la commission de déontologie jusqu'au 31 janvier 2020 sont examinées selon les dispositions actuelles ;
 - Les demandes présentées à compter du 1^{er} février 2020 seront examinées par la HATPV, dans les conditions prévues par la loi (art. 94-xii).

Police municipale

Les statuts particuliers de la filière police municipale pourront prévoir une dispense totale ou partielle de la formation initiale à raison de l'expérience professionnelle (art. 60, décret d'application).

La loi prévoit également les conditions dans lesquelles pourront être accordées des promotions exceptionnelles aux agents de police municipale ayant accompli un acte de bravoure ou ayant été blessés dans l'exercice de leurs fonctions (art. 44, décret d'application).

Fonctionnaires à temps non complet

Les conditions de création des emplois permanents à temps non complet seront uniformisées, quels que soient la quotité de travail (inférieure ou égale à 50 % de la durée légale), la nature de l'emploi, la taille de la collectivité et le nombre d'emplois créés (art. 21-I, 94-V, décret d'application).

Égalité professionnelle

De nouvelles obligations sont mises à la charge de collectivités afin de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

- L'indication dans les tableaux d'avancement de grade de la part respective des femmes et des hommes promouvables et susceptibles d'être promus (art. 85-ii, applicable aux décisions d'avancement de grade prises au titre de l'année 2021) ;
- La prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les grades concernés pour les décisions d'avancement, dans le cadre des lignes directrices de gestion (art. 85-ii, applicable aux décisions d'avancement de grade prises au titre de l'année 2021) ;
- L'élaboration, après avis du CT puis du CST et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle dans les collectivités et les EPCI de plus de 20 000 habitants. Il devra comporter des mesures permettant notamment de traiter les écarts de rémunération, de garantir l'égalité dans le déroulement de carrière, de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Son absence d'élaboration pourra être sanctionnée par une pénalité financière égale au maximum à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels (art. 80-i-2°, 94-ii et xvii, décret d'application, application avant le 31 décembre 2020) ;
- L'extension du dispositif de nominations équilibrées aux emplois fonctionnels des communes et des EPCI de plus de 40 000 habitants (au lieu de 80 000 habitants) et du CNFPT. L'obligation de nominations équilibrées fait, par ailleurs, l'objet de modifications visant à renforcer l'efficacité du dispositif et à mieux prendre en compte les spécificités de la FPT (art. 82, 94-

xviii, décret d'application, applicable à compter du prochain renouvellement général des assemblées) ;

- La création d'un dispositif de signalement des violences, discriminations, des actes de harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, avec le cas échéant, le concours des centres de gestion (art. 80-i et ii, décret d'application).

Formation

La détermination des modalités de fonctionnement du compte personnel de formation (nombre d'heures acquises chaque année, plafonds applicables) est renvoyée au domaine réglementaire (art. 58-I et II, décrets d'application, entrée en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2020). Par ailleurs, afin de garantir la portabilité du CPF entre le secteur privé et le secteur public, la loi prévoit la possibilité d'une conversion en heures des droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail et inversement (art. 58, 94-XIV et décret d'application, entrée en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2020). Le droit à une formation au management est reconnu aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement (art. 64). S'agissant des agents contractuels, la loi prévoit :

- L'extension du champ d'application de la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires (formations d'intégration et de professionnalisation) aux agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour une durée supérieure ou égale à un an (art. 21-ii, 94-v et décret) ;
- L'obligation de suivi d'une formation pour les agents nommés sur les emplois fonctionnels à recrutement direct de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, les préparant à leurs nouvelles fonctions notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics (art. 16-II, 94-V, décret).

Enfin, la loi contient plusieurs habilitations du gouvernement à prendre, par voie d'ordonnances, des dispositions législatives concernant :

- Les établissements publics et services de formation des trois versants de la fonction publique ;
- Le recrutement et la formation des agents de catégorie A ;
- La formation des agents les moins qualifiés, handicapés ou exposés à des risques professionnels. Le délai d'habilitation est fixé à 18 mois (art. 59).

Travailleurs handicapés

Dans l'objectif d'en améliorer la lisibilité, les dispositions légales relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans la fonction publique, actuellement codifiées dans l'ancienne partie législative du code du travail (art. L. 323-2 à L. 323-8-8), sont transférées dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 au sein d'un nouveau chapitre V « De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés ». Ce nouveau fondement juridique est applicable au 1^{er} janvier 2020, à l'exception de l'obligation déclarative des collectivités employant moins de 20 agents qui entre en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} janvier 2022 (art. 90, décret d'application). De plus, plusieurs mesures visent à favoriser l'égalité professionnelle pour les personnes en situation de handicap :

- La possibilité pour tout agent public de consulter un référent handicap ;
- L'amélioration des conditions d'accès à la fonction publique (champ des handicaps, assouplissements des conditions requises pour bénéficier des aménagements prévus lors des concours et examens) ;
- La portabilité des aménagements du poste de travail en cas de mobilité au sein de la fonction publique ;
- Le développement du parcours professionnel (art. 92 et décrets d'application). A cette fin, les fonctionnaires en situation de handicap pourront se voir appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, des conditions dérogatoires de détachement suivi

d'intégration leur permettant d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur (passage de B en A, par exemple) :

- Après avoir accompli une certaine durée de services publics ;
- Et sous réserve de leur aptitude à exercer leurs nouvelles fonctions (art. 93 et décret d'application).

Apprentis du secteur public

La loi abroge l'article L.6227-7 du code du travail fixant les modalités de rémunération des apprentis du secteur public (art. 63).

Par ailleurs, la loi fixe à 50 % la contribution financière du CNFPT versée aux CFA pour le financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales (art. 62, application aux contrats d'apprentissage conclus après le 1^{er} janvier 2020). Enfin, la loi autorise, à titre expérimental jusqu'au 7 août 2024, la titularisation des apprentis en situation de handicap, sous réserve de leurs aptitudes professionnelles appréciées par une commission ad hoc (art. 91, décret d'application).

Prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi

Le dispositif de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) est réformé en ce qui concerne :

- La dégressivité de la rémunération : la réduction intervient à compter de la 2^e année (au lieu de la 3^e) et son taux est fixé à 10 % par an (au lieu de 5 % par an jusqu'à 50 % la 12^e année et les années suivantes) ;
- La durée de la prise en charge : lorsque le FMPE n'est plus rémunéré, il est licencié. L'agent est admis d'office à la retraite s'il peut bénéficier d'une pension à taux plein au terme ou au cours de la prise en charge ;
- Le reclassement du FMPE : élaboration d'un projet personnalisé destiné à favoriser le retour dans l'emploi dans les 3 mois suivant le début de la prise en charge, licenciement possible en cas de manquements aux obligations en matière de recherche d'emploi ou de suivi des actions de formation et d'orientation prévues dans le projet, accès prioritaire aux actions de formation longue pour l'exercice d'un nouveau métier au sein de la FP ou dans le secteur privé, recherche des possibilités d'activité pendant la période de maintien en surnombre dans les deux autres versants de la FP. La rémunération des FMPE chargés d'une mission temporaire est intégralement rétablie, mais le décompte de la période de référence servant au calcul de celle-ci à l'issue de leur mission n'est pas suspendu. Ces dispositions s'appliquent à la date de publication de la loi, soit le 7 août 2019. S'agissant des agents pris en charge avant cette date, un dispositif spécifique d'entrée en vigueur est prévu en ce qui concerne l'application de la réduction de 10 %, le licenciement au terme de la prise en charge, l'admission à la retraite d'office et l'élaboration du projet personnalisé destiné à favoriser le retour dans l'emploi (art. 78, 79 et 94-XVI). Par ailleurs, l'employeur qui recrute un FMPE ne bénéficie plus du remboursement des charges sociales pendant deux ans par la collectivité d'origine lorsque la décision de suppression d'emploi s'était imposée à cette dernière à la suite de la création, du changement de périmètre ou de la suppression d'un service public relevant d'une autre administration (art. 21).

Organisation des concours

Outre l'assouplissement des aménagements des épreuves pour les personnes handicapées évoqué précédemment, la loi prévoit :

- L'élargissement de la possibilité d'organiser des concours sur titres à l'ensemble de la fonction publique territoriale, et non plus seulement dans la filière sanitaire et sociale (art. 89, décret d'application) ;
- L'interdiction de s'inscrire à plusieurs concours identiques se déroulant le même jour (art. 89, décret d'application) ;

- L'assouplissement du principe de présidence alternée des jurys de concours et examens (art. 83-i, décret d'application).

Institutions de la FPT

Plusieurs mesures visent à renforcer la mutualisation des moyens des centres de gestion :

- La possibilité pour les centres de gestion (CDG) de départements limitrophes de fusionner pour constituer un centre interdépartemental unique (CIU) ;
- L'élargissement des missions des CDG coordonnateurs : publicité des créations et vacances d'emploi pour les catégories B et C, mission générale d'information sur l'emploi public territorial, publicité des listes d'aptitude concours et promotion interne, assistance juridique statutaire, y compris référent déontologue, assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite, aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;
- La création d'un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation en remplacement des chartes actuelles conclues entre CDG au niveau régional. En outre, les CDG coordonnateurs et le CNFPT auront l'obligation de conclure une convention afin de mieux articuler leurs actions (art. 50 et 94-XIII, entrée en vigueur de l'élargissement des missions des CDG coordonnateurs à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux). S'agissant de l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne, le président du CDG disposera de la faculté de se faire assister du collège composé des représentants des employeurs des collectivités affiliées (art. 10-III, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021). Par ailleurs, les CDG auront la faculté de mettre à disposition des collectivités qui le demanderont des agents contractuels (et non plus exclusivement des fonctionnaires) en vue de les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet (art. 21-I, 94-V, décret).

En ce qui concerne le CNFPT, la loi prévoit :

- La remise d'un rapport annuel au Parlement sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources ;
- L'alignement de son organisation territoriale sur la carte des régions (art. 50).

Ordonnances

Le gouvernement est habilité à prendre, par ordonnance, les mesures législatives nécessaires afin :

- De favoriser la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique (art. 14) ;
- De créer un code général de la fonction publique (art. 55). Le délai d'habilitation est fixé à 15 mois pour le premier thème et à 24 mois pour le second. Pour rappel, la loi prévoit également des ordonnances dans les domaines de la protection sociale (p. 9) et de la formation (p. 13).

TROISIÈME PARTIE

Les orientations budgétaires 2020 du CDG40

A/ Analyse du pré-CA 2019

Les orientations budgétaires pour 2020 ayant pour objectif prioritaire de consolider l'activité du CDG40, les conditions d'exécutions du budget 2019 constituent un paramètre important de réglage gestionnaire et de régulation budgétaire.

A l'identique de ce qui a pu être relevé pour 2018, d'une manière générale, un point est à souligner : les prévisions budgétaires affichées au moment du vote du BP 2019 ont été très largement respectées. Leur justesse est validée par les montants exécutés. De plus, au titre d'une approche prudente des prévisions budgétaires, tant du côté des dépenses que de celui des recettes, lorsque les chiffres

exécutés s'éloignent des montants estimés, c'est dans la quasi-totalité des chapitres ou articles budgétaires concernés au bénéfice du CDG, c'était vrai en 2018, cela l'est resté en 2019.

Section de fonctionnement

Dépenses

Principaux chapitres de dépenses :

- Chapitre 011, charges à caractère général

Prévu 1 411 980 €, exécuté 1 380 665 € (taux d'exécution : 97.7 %).

Les principaux postes de dépenses sur ce chapitre ont été tenus ou exécutés en moins-value, à la fois par rapport aux prévisions mais aussi par rapport à l'exécution 2018 : prestations de service, fluides et énergie, carburants en dépit de la hausse des prix, fournitures de bureaux, entretien et réparation, frais d'affranchissement, maintenance (ce qui équilibre la hausse de 2018)... A noter deux augmentations notables, supérieures aux prévisions : les locations immobilières (concours) et, comme en 2018, le versement à des organismes de formation (ce qui reste positif : le CDG soutient la formation de ses agents à côté de l'offre du CNFPT).

- Chapitre 012, charges de personnel

Prévu 13 187 500 €, exécuté 12 723 156 € (96.4 %).

Sur ce chapitre, il faut surtout noter deux points principaux :

- L'augmentation de la rémunération des titulaires en raison du plan ambitieux de résorption de l'emploi précaire mis en œuvre par le CDG en 2019 (21 nominations/titularisations).
- Une augmentation qui n'est pas compensée par une baisse proportionnelle de la rémunération des non-titulaires en raison d'une activité encore plus soutenue en 2019 qu'en 2018 (qui était déjà une année record) du service remplacement. En revanche, cette augmentation des charges de personnels est compensée par une augmentation des recettes du service remplacement.

Les charges de personnels sont ainsi largement contenues.

- Chapitre 65, autres charges de gestion courante

Prévu 487 720 €, exécuté 487 695 € (99 %).

Au total, les dépenses de fonctionnement ont été exécutées à hauteur de 88 %, 14 836 124 € contre 16 700 746.24 € (prévisions prudentes). Il est plus significatif de comparer l'exécution 2019 à l'exécution 2018 : on relève alors une augmentation de 2.6 % en 2019, intégralement imputable à l'augmentation de l'activité du service remplacement, donc intégralement compensée par une augmentation équivalente des recettes (voir infra).

Les dépenses de fonctionnement du CDG sont parfaitement maîtrisées.

Recettes

Principaux chapitres de recettes :

- Chapitre 013, atténuation de charges

Prévu 98 285.09 €, exécuté 241 204.29 €.

Ce décalage positif s'explique par le remboursement des indemnités journalières.

- Chapitre 70, produits des services

Prévu 13 045 000 €, exécuté 14 400 675.72 € (110 %).

Cet excellent résultat s'explique par un exercice à nouveau exceptionnel du service remplacement qui a vu son activité augmenter de 1.8 %, soit une hausse de plus de 11 % sur deux ans du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019. A noter aussi, un bon niveau de rentrée des cotisations et de la plupart des prestations. A noter enfin une augmentation très significative des conventions et remboursements (intégration du solde positif du budget régional ex-Aquitaine, mais aussi Conférence des financeurs, CD40, CNP, FIPHFP...) et des autres produits d'activité (CNRACL, PCS, archives, groupements de commandes...).

- Chapitre 74, dotations et participations (remboursements divers maisons des communes)

Prévu 330 000 €, exécuté 336 683.52 € (102 %).

Ce décalage positif est sans enjeu, il s'explique par une rentrée un peu plus importante que prévue au titre des remboursements des locataires de la Maison des Communes pour le compte desquels le CDG fait les avances de frais (entretien et travaux).

Au total, en exécution de 2018 à 2019, les recettes de fonctionnement ont augmenté de 4 % alors que dans le même temps, les dépenses réelles n'ont augmenté que de 2.6 %.

Comme l'an passé, ces chiffres, qui sont les plus importants en fonctionnement dans la mesure où le budget du CDG comporte, par nature, très peu d'investissement, confirment la saine gestion de l'établissement.

Section d'investissement

L'exécution de cette section reste marquée en 2019, comme en 2018, par une augmentation significative, et programmée, des investissements réalisés sur la Maison des Communes. On rappelle que, après plus de 10 ans d'occupation, les dépenses liées au GER (gros entretien et réparation) pèsent sur le budget. C'est la raison pour laquelle des provisions pour charges ont commencé à être passées depuis le BP 2018 afin de pouvoir reprendre celles-ci lorsque les besoins s'en feront sentir. Cela est resté le cas en 2019 naturellement.

- En dépenses : prévu 774 653.52 €, exécuté 564 823.25 € (72.91 %), la grande majorité des travaux prévus ont été réalisés, quelques-uns ont été décalés dans le temps sans que la cohérence globale d'intervention sur trois ans ne soit remise en cause. En matière d'investissement, ce taux, comparé à celui d'une commune par exemple, demeure excellent.

- En recettes : prévu 774 653.52 €, exécuté 468 148.07 € (60.4 %). La différence s'explique par un décalage entre le paiement des dernières factures par le CDG en décembre 2019 et le remboursement de celles-ci par les autres locataires de la Maison des Communes qui n'interviendra qu'en 2020 (même constat que l'an passé).

B/ Les orientations 2020

L'année dernière des doutes voire des inquiétudes sur la méthode et les objectifs réels du gouvernement se faisaient jour s'agissant du devenir des centres de gestion en France.

La loi du 6 août 2019 sauvegarde l'intérêt des CDG à agir en proximité. « Le modèle landais », construit pas à pas depuis 25 ans, ne s'en trouve que renforcé.

Dans le contexte quasiment inédit des orientations nouvelles et nombreuses de la loi, le CDG40, ainsi consolidé de fait, s'engagera en 2020 vers la présentation d'une offre de service adaptée en vue d'accompagner au mieux ses affiliés à la mise en application concrètes des évolutions légales après les élections municipales.

En lien avec la loi, l'évolution de l'offre de service de notre CDG sera tournée vers plusieurs sujets et thématiques :

- Les lignes directrices de gestion dans toutes leurs dimensions, avancement/promotion et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des collectivités,
- L'évolution, parfois le bouleversement, des champs d'interventions des instances paritaires et l'organisation du dialogue social,
- La santé, la prévention et l'accompagnement de l'évolution professionnelle ou du reclassement des collègues frappés par les accidents de la vie,
- L'organisation du travail avec, en perspective, l'accompagnement au retour aux 1607 heures de travail annuel pour tous...,
- La possibilité de renforcer notre service remplacement en agissant désormais en qualité de groupement d'employeurs,
- La clarification des modalités effectives du recours élargi au recrutement d'agents contractuels,
- Le renforcement de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le CDG des Landes en profitera pour aller plus loin et, indépendamment de la loi, préparera l'année 2020 et les suivantes sur des missions complémentaires élargies :

- Intervention autour des diagnostics ABS avec pour objectif opérationnel d'aider à la définition des plans d'actions,
- Déploiement des groupements de commandes et en proposer, si c'est possible, de nouveaux sur de nouvelles thématiques,
- Partenariat avec l'AML autour des défibrillateurs,
- Accompagnement aux agents des collectivités dans le domaine de retraites en profitant, enfin, de la nouvelle convention de partenariat avec la CNRACL pour laquelle nous avons beaucoup œuvré au niveau national en 2019.

Il faut ajouter à l'ensemble de ces pistes de réflexion les effets à venir de l'affermissement de la coopération des 12 CDG de Nouvelle-Aquitaine. Le CDG40 prend toute sa part dans la construction du futur schéma de coopération, de mutualisation et de spécialisation des CDG de la région tel que la loi du 6 août le prévoit.

C'est une démarche inédite que les CDG de Nouvelle-Aquitaine portent ensemble : faire évoluer l'offre de service régionale en tenant compte des besoins et attentes exprimés par les acteurs de terrain via une enquête-usagers. S'adapter au mieux aux besoins et à la demande, c'est ce que les Landes ont promu dans la méthode d'élaboration du schéma de coopération.

Réfléchir à l'offre de service du CDG à l'aune des dispositions de la nouvelle loi, et même davantage encore, ce n'est pas pour autant perdre de vue un certain nombre de fondamentaux :

- Ce qu'est le CDG des Landes. Faire évoluer l'offre de service pour tenir compte des dispositions de la loi, c'est le métier du CDG40, sa vocation. Pour autant, il ne s'agit pas d'oublier, encore moins de renier, sa culture professionnelle et politique. Le CDG s'adaptera, comme il l'a toujours fait, sans perdre son âme.
- En ce sens, nous portons une attention aigüe à la poursuite de la qualité du dialogue social.
- Tout autant, nous sommes vigilants à la sauvegarde d'un statut qui ne protège pas seulement les agents publics mais qui protège aussi leurs employeurs.

Enfin, toujours en lien avec la loi du 6 août, le CDG sera très vigilant à la relation avec le CNFPT. La loi prévoit une relance importante de la coopération entre nos établissements via la coopération régionale. C'est une bonne chose et nous avons souhaité dès la fin d'année 2019 que les axes de travail commun soient construits sans attendre en Nouvelle-Aquitaine.

Afin d'assurer le financement de nos actions, nous avons en décembre dernier voté les tarifs pour l'année 2020. Ces derniers sont restés à un niveau identique à celui retenu pour les années antérieures. Nous avons, dans le même temps, confirmé la baisse de la cotisation intervenue l'année dernière de 1.3 % à 1.2 % en conservant la logique d'un taux agrégé cotisation obligatoire + cotisation additionnelle. La cotisation restera donc à 1.2 % au total en 2020.

Par ailleurs, toujours au titre de l'année 2020, le taux de cotisation socle des collectivités non affiliées a été maintenu à 0.09 %.

Enfin, s'agissant de l'exercice 2020, en grandes masses, les principaux éléments suivants seront pris en considération :

Pour les dépenses :

- Au niveau du personnel, le CDG devrait avoir en 2020 des dépenses équivalentes à celles de 2019,
- Des dépenses autres qui, en masse, ne devraient pas avoir d'impact significatif sur l'équilibre budgétaire global.

Pour les recettes, seront prises en compte des données très sensiblement équivalentes en 2020 à celles de 2019 compte tenu du taux de cotisation inchangé, des tarifs inchangés, d'un niveau d'activité attendu équivalent (effets non encore perceptibles de l'évolution de l'offre de service), stabilisation des partenariats financiers à des niveaux connus à moyen terme (CNRACL, FIP notamment).

Telles sont, en termes politiques et budgétaires, les orientations du CDG 40 pour 2020.

Le conseil d'administration, à l'unanimité :

Prend acte des orientations budgétaires du Centre de gestion des Landes pour l'année 2020.

DCA-20200220-02

Vote des subventions - Année 2020

Je vous propose d'attribuer les subventions suivantes au titre de l'année 2020.

Pour rappel, voici le détail du montant des subventions versées depuis 2017 :

	2017	2018	2019	Proposition 2020
ANDCDG *	500 €	500 €	500 €	500 €
Amicale du personnel du CDG 40	11 000 €	11 000 €	15 000 €	15 000 €

* Association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale

Les crédits nécessaires sont inscrits et prévus au budget primitif 2020.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Accepte d'attribuer les subventions ci-dessus au titre de l'année 2020, à savoir 500 € à l'ANDCDG et 15 000 € à l'amicale du personnel du CDG 40.

Indique que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2020.

Autorise le Président à intervenir à la signature de toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200220-03

Taux de promotion applicables au personnel du CDG 40 en matière d'avancement de grade - Année 2020

Par délibération en date du 14 décembre 2018, le conseil d'administration a décidé de fixer les taux de promotion applicables au personnel du CDG 40 pour l'année 2019 comme suit :

- Catégorie A : 100 %
- Catégorie B : 100 %
- Catégorie C : 100 %

A compter du 1^{er} janvier 2020, je vous propose de fixer ces taux de promotion comme suit :

- Catégorie A : 100 %
- Catégorie B : 100 %
- Catégorie C : 100 %

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Décide de fixer les taux de promotion applicables au personnel du CDG 40 à compter du 1^{er} janvier 2020 comme suit :

- Catégorie A : 100 %
- Catégorie B : 100 %
- Catégorie C : 100 %

Autorise le Président à intervenir à la signature de toutes pièces et formalités y afférentes.

Tarification convention de mise à disposition psychologue CDG 40

Par délibération en date du 15 décembre 2017, notre conseil d'administration a approuvé la modification de l'article 5 relatif aux conditions financières d'intervention de la convention de mise à disposition d'un psychologue du CDG 40.

Je vous propose de maintenir ce tarif à 50 € par heure d'intervention, valant pour les prestations suivantes :

- Accompagnement individuel (les entretiens individuels nécessitent en moyenne 3 heures, consécutives ou non, par agent) ;
- Accompagnement collectif (les entretiens collectifs nécessitent en moyenne 4 heures 30, consécutives ou non, pour chaque groupe de 12 personnes au maximum) ;
- Temps de rédaction du rapport d'intervention.

Ce tarif intègre les frais de déplacements qui ne sont pas facturés en plus. Si le psychologue se déplace et que la séance ne peut se réaliser ou en cas d'absence du ou des agents à une rencontre prévue au CDG 40, l'intervention sera facturée comme indiqué ci-dessus.

Il est précisé que préalablement à la mission, un devis détaillé sera proposé. L'intervention du psychologue sera conditionnée par la validation préalable du devis par l'autorité territoriale. La facturation sera établie sur la base d'un état des heures d'intervention réalisées. Cet état sera remis à la collectivité.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Décide de maintenir le tarif susvisé d'intervention d'un psychologue du CDG 40 dans le cadre d'une convention de mise à disposition.

Autorise le Président à intervenir à la signature de toutes pièces et formalités y afférentes.

Marché de nettoyage des locaux de la Maison des communes

Considérant que le marché de nettoyage des locaux de la Maison des communes arrive à échéance le 31 mai 2020, il convient donc de lancer une procédure de mise en concurrence.

Ces prestations seront assurées :

- Dans les locaux privatifs des différents occupants de la Maison des communes, à l'exception du Centre de gestion qui dispose de ses propres personnels ;
- Dans la salle des conférences qui relève du Conseil départemental ;
- Dans les parties communes de la Maison des communes dont la gestion a été confiée au Centre de gestion.

Le suivi des procédures de mise en concurrence et l'exécution des marchés seront assurés par le Centre de gestion, coordonnateur du groupement de commandes constitué à cet effet.

Pour la conclusion des marchés de nettoyage, il est proposé de lancer une procédure de mise en concurrence sur les bases suivantes :

Les prestations seront alloties comme suit sur une durée de 12 mois renouvelable 2 fois, sans pouvoir excéder 36 mois (période initiale et les deux éventuelles reconductions comprises) :

- Lot 1 : Nettoyage courant des locaux ;
- Lot 2 : Nettoyage des vitres de l'ensemble du bâtiment.

Le montant prévisionnel global des prestations pour une durée de 3 ans est estimé à 150 000 € HT.

Compte tenu de ce montant, inférieur au seuil des procédures formalisées, la mise en concurrence est effectuée selon la procédure adaptée prévue par les articles L.2120-1-2°, L.2123-1-1°, R.2123-5 et R.2131-12 du code de la commande publique.

Monsieur le Président propose donc au Conseil d'administration de l'autoriser à conduire la procédure de dévolution des marchés de nettoyage des locaux de la Maison des communes et à les signer avec la ou les entreprises qui seront retenues par la commission de sélection des offres du Centre de gestion.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Autorise le Président à conduire la procédure de dévolution des marchés de nettoyage des locaux de la Maison des communes selon la procédure adaptée.

Autorise le Président à signer les marchés avec la ou les entreprises retenues par la commission de sélection des offres du Centre de gestion.

DCA-20200220-06

Mutualisation régionale - Abonnement spécialisé domaine de la prévention

Le Président expose aux membres de l'assemblée que, dans le cadre de la coopération régionale des centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine, les services des différents établissements de la région explorent les pistes possibles de collaboration.

Dans le cadre des réflexions et travaux de groupes de travail régionaux sur les mutualisations et la prévention, l'idée a germé de pouvoir mettre en place un abonnement mutualisé sur les questions touchant aux domaines d'activité des centres de gestion et notamment la thématique de la prévention. Cet abonnement mutualisé a été présenté en comité stratégique et d'orientation de la coopération régionale le 7 novembre 2019.

Il repose sur des principes de collaboration déjà appliqués : un centre de gestion prend en charge un abonnement collectif pour le compte d'un ensemble de centres de gestion qui peuvent en bénéficier. Cet abonnement annuel sera reconduit de manière tacite chaque année.

Une économie du coût de ces abonnements annuels est significative (de l'ordre de 50 %). Le Centre de gestion de la Gironde assurera la totalité du paiement de cet abonnement et dressera un état de répartition égalitaire de celui-ci entre les centres de gestion de la région et émettra un titre de recettes correspondant à la participation individuelle.

Il est proposé au conseil d'administration, dans le cadre de ce projet de mutualisation régionale, de délibérer sur l'adhésion du Centre de gestion des Landes à cette prestation mutualisée concernant l'abonnement aux éditions législatives sur la thématique de la prévention.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Approuve l'adhésion du CDG40 au dispositif d'abonnement mutualisé entre centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine, notamment l'abonnement mutualisé aux éditions législatives sur la thématique « prévention ».

Autorise le Président à intervenir à la signature de toutes pièces et formalités y afférentes.

Avenant n° 2 au site internet mutualisé

Par délibération en date du 7 juillet 2017, notre conseil d'administration a décidé d'accepter l'adhésion du Centre de gestion de la Creuse - CDG 23 - au site internet mutualisé.

Cette dernière entraînant ipso facto une modification de la clé de répartition des dépenses d'administration et de maintenance du site, il nous est proposé la signature d'un avenant n° 2 portant modification de la convention de collaboration pour l'administration, la maintenance et le développement d'un site internet / extranet commun aux centres de gestion de la Corrèze, de la Creuse, de la Dordogne, du Gers, des Landes, du Lot-et-Garonne, des Hautes-Pyrénées.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

Autorise le Président à procéder à la signature de l'avenant n° 2 portant modification de la convention de collaboration pour l'administration, la maintenance et le développement d'un site internet / extranet commun aux centres de gestion de la Corrèze, de la Creuse, de la Dordogne, du Gers, des Landes, du Lot-et-Garonne, des Hautes-Pyrénées.

Autorise le Président à intervenir à la signature de toutes pièces et formalités y afférentes.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président demande si l'assemblée a encore des questions à poser. Personne ne demandant plus la parole, la séance est levée à 12 h 00.

Fait à Mont-de-Marsan, le 20 février 2020