



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



SCHEMA REGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPECIALISATION DES CENTRES DE GESTION NORMANDS

2025 - 2028

Le présent schéma est établi en application de l'article L 452-11 du Code Général de la Fonction Publique

Entre

Le Centre de Gestion du Calvados, sis 2 impasse Initialis - CS 20052 -14202 HEROUVILLE SAINT CLAIR Cedex, représenté par Monsieur Hubert PICARD, Président agissant en vertu de la délibération n°..... du Conseil d'Administration en date du,

Ci-après désigné par les termes « le CDG 14 »,

Et

Le Centre de Gestion de l'Eure, sis 10 bis rue du Docteur Michel Baudoux - B.P. 276 - 27002 EVREUX, représenté par Monsieur Pascal LEHONGRE, Président agissant en vertu de la délibération n°..... du Conseil d'Administration en date du.....,

Ci-après désigné par les termes « le CDG 27 »,

Et

Le Centre de Gestion de la Manche, sis 139, rue Guillaume Fouace - CS 12309 - 50 009 SAINT LÔ Cedex, représenté par Monsieur Jean-Dominique BOURDIN, Président agissant en vertu de la délibération n°..... du Conseil d'Administration en date du.....,

Ci-après désigné par les termes « le CDG 50 »,

Et

Le Centre de Gestion de l'Orne, sis 2, rue François Arago - 61250 VALFRAMBERT, représenté par Monsieur Francis AÏVAR, Président agissant en vertu de la délibération n°..... du Conseil d'Administration en date du.....,

Ci-après désigné par les termes « le CDG 61 »,

Et

Le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, sis 40, allée de la Ronce 76230 ISNEAUVILLE, représenté par Monsieur Christophe BOUILLON, Président agissant en vertu de la délibération n°..... du Conseil d'Administration en date du.....

Ci-après désigné par les termes « le CDG 76 »,

PREAMBULE

Les Centres de Gestion sont des établissements publics départementaux à caractère administratif institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Ils exercent des missions générales, obligatoires et facultatives concernant le personnel des collectivités et des établissements publics de leur ressort. Leur fonctionnement et leurs compétences sont définis au chapitre II du titre V du livre IV de la partie législative du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).

Depuis 40 ans, les missions des Centres de Gestion se sont diversifiées et renforcées, notamment au profit des collectivités et établissements qui leur sont affiliés. Ils sont aujourd'hui leurs principaux partenaires dans l'administration des ressources humaines. L'offre de services qu'ils proposent s'inscrit dans une volonté de mutualisation, à l'échelle départementale, d'un certain nombre de compétences, d'actions et de responsabilités qui concourent au respect du cadre légal sur lequel est fondée la Fonction Publique Territoriale.

Ce soutien aux communes et à leurs établissements publics locaux participe pour beaucoup au maintien du caractère décentralisé de l'administration territoriale. En assurant une gestion efficiente, équilibrée et juste des agents du service public territorial, les Centres de Gestion apportent une contribution essentielle à la sécurité juridique des décisions que sont amenés à prendre les élus.

Depuis la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, les Centres de Gestion d'une même région doivent s'organiser pour exercer ensemble plusieurs de leurs missions dans le cadre d'une charte puis, à partir de la loi du 6 août 2019, d'un schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation. C'est ainsi que les Centres de Gestion Normands ont signé une charte de coopération le 20 octobre 2016, puis un schéma de coopération le 18 décembre 2020 suivie d'une mise à jour le 8 juin 2022.

Le présent schéma a pour objet de renouveler l'accord de partenariat entre les Centres de Gestion Normands pour la période 2025-2028.

Physionomie des Centres de Gestion Normands

La Normandie est composée de cinq départements (Calvados, Eure, Manche, Orne et Seine-Maritime) possédant chacun un Centre de Gestion. Bien qu'ils soient différents, ils exercent les mêmes missions générales et obligatoires et assurent plusieurs missions facultatives identiques. Leurs principales caractéristiques sont les suivantes :

	CDG 14	CDG 27	CDG 50	CDG 61	CDG 76
Nombre d'habitants du département	700 633	598 934	495 508	276 973	1 255 918
Nombre de collectivités et établissements affiliés au CDG	731	762	546	455	1 080
Nombre de collectivités et établissements non affiliés	8	7	4	2	19
Nombre d'agents statutaires gérés	8 931	8 523	6 725	3 224	13 993

Bilan de la coopération 2021 - 2024

Forts de leur libre administration, les Centres de Gestion Normands ont décidé, dans le cadre de la loi mais aussi à leur propre initiative, de développer des actions et opérations mutualisées, en vue d'optimiser et de partager leurs moyens et savoir-faire au service des collectivités et établissements publics de leur ressort territorial.

Sur la forme, cette coopération a donné lieu à de nombreux échanges entre présidents et élus des CDG ainsi qu'à un dialogue constructif entre les directrices/directeur. L'institutionnalisation de groupes de travail thématiques a renforcé par ailleurs le partage de connaissances et de pratiques entre les équipes des CDG et facilité l'émergence de réflexions et de projets en commun. Cet esprit coopératif, qui s'est progressivement développé, n'a pas souffert de la période du covid. Des positions communes ont été prises par les CDG Normands sur les grands projets ou enjeux de la Fonction Publique Territoriale, tels que la transformation de la FNCDG en établissement public.

Sur le fond, les sujets traités ont été nombreux. Beaucoup ont relevé de missions hors champ obligatoire défini à l'article L 452-34 du CGFP. Certains ont réuni l'ensemble des CDG (réfèrent signalement par exemple) tandis que d'autres ont concerné deux ou trois CDG (conseil en organisation par exemple).

Au fil des années s'est ainsi dessinée, au-delà des obligations de la loi, une coopération libre et choisie préservant l'autonomie de fonctionnement de chaque des CDG tout en valorisant à l'échelle régionale un certain nombre d'expertises.

Un bilan complet de la coopération 2021-2024 a été délibéré par chaque conseil d'administration des CDG.

Article 1 - PRINCIPES ET VALEURS

La coopération entre les CDG Normands repose sur des principes et des valeurs partagés qui se sont confirmés au fil des années et fondent aujourd'hui les relations entre les cinq établissements :

- L'identité départementale : Les CDG Normands sont avant tout des structures départementales qui œuvrent pour les collectivités et établissements dont ils sont issus. S'ils partagent la volonté de coopérer sur certains sujets, ils sont foncièrement attachés à l'idée de rester autonomes dans leurs décisions et dans leur développement au bénéfice des collectivités et des établissements de leur ressort. Aucun d'entre eux n'a pour objectif d'abandonner ses prérogatives, ses compétences et sa souveraineté au profit d'un autre échelon.
- La subsidiarité : Les CDG Normands souhaitent réserver à l'échelon régional de leur coopération ce qu'eux-mêmes ne peuvent pas effectuer de manière plus efficace à l'échelon départemental. En ce sens, les actions et missions exercées au niveau régional doivent représenter pour chacun d'eux une plus-value en termes de moyens et de résultats.
- L'égalité : Tous les CDG Normands sont par nature égaux et légitimes au regard du territoire et des collectivités et établissements dont ils sont les mandataires. Il n'y a pas entre eux d'échelle de valeur et tous comptent de la même manière au sein de la coopération, chacun en fonction de ses moyens d'action et de ses compétences.

- La complémentarité : Les CDG Normands, forts de leur diversité et de leurs spécificités, ont vocation à être complémentaires dans l'exercice des missions qu'ils partagent. En mutualisant leurs spécialités et leurs moyens d'action, ils concourent à offrir à toutes les collectivités et établissements du territoire régional des solutions efficaces.
- La confiance : La coopération des CDG Normands ne peut s'envisager sans une bonne communication entre eux et une transparence pleine et entière des actions qu'ils conduisent au profit de tous. L'efficacité de l'action des CDG au niveau régional requiert une confiance entre ses membres.

Article 2 - OBJET ET AMBITION DU SCHEMA

L'objet principal du schéma est de dresser un cadre à la coopération des CDG Normands pour les quatre années à venir. De manière formelle il a pour objet, au terme de l'article L 452-11 du Code Général de la Fonction Publique, de :

- Désigner le Centre de Gestion chargé d'assurer la coordination,
- Définir les missions que les CDG décident de gérer en commun,
- Déterminer les modalités d'exercice de ces missions,
- Déterminer les modalités de remboursement des dépenses correspondant à ces missions,
- Confier, le cas échéant, à un ou plusieurs CDG l'exercice de missions pour le compte de tous.

Toutefois, au regard de l'expérience passée, ce rôle attribué par la loi au schéma apparaît un peu trop restrictif. En effet, l'ambition des CDG Normands au travers de ce schéma est de mieux répondre aux attentes des employeurs publics en améliorant la qualité du service rendu par les cinq établissements.

Dans cet esprit, le schéma ambitionne de mutualiser non seulement des missions, mais aussi et surtout des savoir-faire, de l'expertise et des moyens humains et matériels. Il doit permettre à chaque CDG de bénéficier des atouts et de l'expérience des autres membres de la coopération dans une relation équilibrée.

Le schéma doit créer les conditions d'une bonne collaboration entre les CDG, c'est-à-dire faciliter la prise de décision des présidents, promouvoir l'intelligence collective et le travail en équipe, garantir une coopération libre et à la carte s'agissant des missions facultatives, désigner des chefs de file par mission, organiser l'évaluation des missions gérées en commun, assurer la solidarité financière entre les CDG au travers d'un budget régional dédié.

Article 3 – PRIORITES DES CDG NORMANDS – 2025-2028

La présente coopération s'inscrit dans le cadre des priorités définies par les présidents des Centres de Gestion qui constituent le fil rouge des actions qu'ils sont appelés à entreprendre ensemble.

Priorité 1 : Accompagner les élus dans la gestion de leurs ressources humaines – Il s'agit de la raison d'être des Centres de Gestion et l'objectif vers lequel doivent tendre toutes leurs missions. Aussi, tout en conservant la relation aux territoires qu'entretient chaque CDG, la coopération est primordiale pour échanger, expérimenter, évaluer de nouvelles actions au bénéfice des collectivités. Le domaine des RH est très vaste et fait l'objet de réformes régulières. La solidarité entre les CDG Normands est de nature à aider chacun d'entre eux à améliorer ses dispositifs et ses politiques.

Priorité 2 : Promouvoir et renforcer l'attractivité des emplois territoriaux – C'est sans doute l'enjeu le plus important auquel est confrontée la fonction publique territoriale actuellement. Dans ce domaine beaucoup d'initiatives peuvent être prises et nombre d'actions sont à conduire. Il s'agit de travailler à la fois à une échelle très locale, mais également à un niveau régional, voire national, pour redonner de l'attractivité aux métiers territoriaux.

Priorité 3 : L'amélioration des conditions de travail des agents : Les Centres de Gestion doivent faire preuve d'innovation sociale et être à l'avant-garde de l'expérimentation de nouvelles conditions de travail susceptibles à la fois d'améliorer la performance des agents et de préserver leur santé. Dans ce domaine, beaucoup d'actions peuvent être développées, notamment dans les communes les plus petites où la question sociale peut parfois passer au second plan.

Priorité 4 : La prévention et la gestion des inaptitudes : Avec l'allongement des carrières professionnelles et le développement de certaines pathologies, un nombre croissant d'agents territoriaux deviennent inaptes à l'exercice de tout ou partie de leurs fonctions. Cette question est devenue en quelques années un problème majeur des employeurs territoriaux qui attendent, sinon des réponses, du moins un accompagnement de la part des CDG. Or, en la matière, au-delà du partage des compétences définies par la loi, l'échange et l'analyse de pratiques à une échelle régionale peut aider chacun des CDG à trouver des solutions concrètes.

Article 4 - CHAMP DE LA COOPERATION

La coopération régionale des CDG Normands a vocation à mettre en œuvre, dans le cadre du présent schéma, à la fois les missions obligatoires définies à l'article L 452 – 34 du Code Général de la Fonction Publique, mais aussi des missions facultatives librement partagées sur la base des décisions collégiales prises par les présidents et leur conseil d'administration.

Missions obligatoires de la coopération

- L'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B
- La publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A B, et C
- La prise en charge des fonctionnaires de catégories A et B momentanément privés d'emplois
- Le reclassement des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- La gestion de l'observatoire régional de l'emploi
- La mission générale d'information sur l'emploi public territorial
- La publicité des listes d'aptitudes
- L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité
- Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue
- La désignation d'un référent laïcité
- Une assistance à l'établissement des comptes de droits en matière de retraite

Au-delà de ces missions obligatoires, l'intérêt premier de la coopération est de créer un espace de mutualisation pour l'exercice d'autres compétences à caractère facultatif (référént signalement, formation inter-CDG...) ainsi que pour la mise en commun de réflexions ou d'actions nouvelles (organisation de la CRET, coordination des campagnes RSU, concertation en matière de cybersécurité...).

Article 5 - GOUVERNANCE DE LA COOPERATION

La coopération entre les cinq Centres de Gestion Normands est pilotée de manière collégiale par les présidents et mise en œuvre par les directions des CDG. Cette gouvernance s'appuie sur les organes suivants :

- **La conférence des présidents** : Cette instance, qui regroupe les cinq présidents, se réunit au moins deux fois par an en présentiel et autant que nécessaire en distanciel. Elle a pour mission de mettre en œuvre la stratégie de coopération définie dans le schéma. Elle décide des programmes d'études et de travail ainsi que de la mise en œuvre des missions partagées. Elle prend toutes les décisions à caractère politique, délibère sur le budget et le compte financier de la coopération, autorise les dépenses. Elle se réunit à l'invitation du président du CDG coordinateur, sur la base d'un ordre du

jour préalablement établi. Pour être mises en œuvre, les décisions prises par la conférence des présidents doivent l'être à l'unanimité. Chaque membre de la conférence peut être remplacé par un Vice-Président de son Centre de Gestion. Les directrices/directeur participent aux réunions de la conférence des présidents sans voix délibérative. Enfin, chaque président de CDG représente la coopération régionale dans son département.

- **Le comité de direction régional** : Cette instance, qui réunit les cinq directrices/directeur au moins quatre fois par an en présentiel ou en distanciel, a pour fonction de préparer et de mettre en œuvre les décisions prises en conférence des présidents. Elle assure à ce titre le pilotage administratif et technique des missions partagées et supervise les travaux des groupes de travail après en avoir arrêté les programmes. Le comité de direction assure la cohérence des différentes études et réflexions, prend connaissance des résultats, valide les propositions, supervise leur mise en œuvre et leur évaluation. Il élabore collégalement l'ordre du jour de ses séances de travail.
- **Les groupes de travail inter-CDG** : Les groupes de travail inter-CDG sont institués par le comité de direction régional. Ils ont vocation à faire vivre la coopération en partageant, sur des thématiques entrant dans le cadre des missions obligatoires ou facultatives des CDG, l'expérience, l'expertise mais aussi les difficultés et les questionnements de chaque CDG. Ils ont pour objet également de formuler des propositions dans le cadre de la mise en œuvre des compétences partagées. Les groupes de travail sont animés et coordonnés par le représentant du CDG chef de file de la thématique concernée. Ils se réunissent au moins deux fois par an, sur la base d'un ordre du jour préparé collégalement.

Article 6 - COORDINATION, REPRESENTATION ET CHEFS DE FILAT

Conformément à l'article L 452-11, le CDG 76 (Seine-Maritime) est désigné Centre de Gestion coordinateur. Il a pour mission d'impulser, d'organiser, de coordonner et d'évaluer les travaux de la coopération régionale.

Les Centres de Gestion Normands peuvent, le cas échéant, s'organiser entre eux pour exercer une représentation commune auprès de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et du Groupement d'Intérêt Public Informatique (GIP) ou de tout autre organisme en lien avec leurs activités.

A la date de signature du schéma, les CDG suivants sont désignés chefs de file des groupes de travail inter-CDG :

- | | |
|---|--|
| - Emploi et attractivité : CDG 76 | - Archives : CDG 61 |
| - Secrétaires généraux de mairie : CDG 61 | - Communication : CDG 76 |
| - Santé et prévention : CDG 27 | - Evolution professionnelle : CDG 14 |
| - Concours et examens : CDG 14 | - Conseil médical : CDG 50 |
| - Juridique, carrières et retraite : CDG 50 | - Assurance statutaire et PSC : CDG 27 |

Ces chefs de filât pourront être modifiés à tout moment sur accord des directrices/directeur.

Article 7 - MODALITES FINANCIERES

La coopération régionale dispose d'un budget propre administré par le CDG coordinateur sous forme d'un budget annexe à son budget principal. Ce budget a vocation à prendre en charge toutes les dépenses engendrées par l'exercice des missions obligatoirement exercées en commun et définies à l'article 3. Au-delà, le budget régional peut financer des missions à caractère facultatif dès lors que la conférence des présidents décide de les exercer en commun, qu'elles concernent les cinq CDG sans exception et que les crédits affectés ont été inscrits au budget. Toutes les missions qui ne sont pas exercées en commun par les cinq CDG ne peuvent être financées par le budget régional, quand bien même elles concernent 2, 3 ou 4 CDG.

Le budget régional est alimenté en recettes par les dotations du CNFPT (au titre des concours et de la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi - FMPE), par les concours de l'Etat ou des collectivités et établissements publics, par des remboursements de frais ainsi que par toutes ressources pouvant être perçues conformément à l'article 33-3 du décret n°85-643.

Dans l'hypothèse où les recettes propres du budget régional ne suffiraient pas à son équilibre, les CDG Normands seront appelés à y contribuer financièrement. Sur proposition de la conférence des présidents, le conseil d'administration de chaque CDG devra consentir à ce financement. La contribution de chaque CDG sera calculée en référence à la masse des rémunérations servant de base au calcul de la cotisation obligatoire de chaque CDG (article L 452-25).

Les missions exercées en commun par 2, 3 ou 4 CDG seront financées par la voie conventionnelle, en dehors du budget régional.

Article 8 - MOYENS HUMAINS

D'une manière générale, l'exercice des missions partagées, qu'elles soient obligatoires ou facultatives, sont mises en œuvre par les CDG membres avec les moyens humains et, le cas échéant matériels, dont ils disposent. La mobilisation de ces moyens relève de la responsabilité de chaque CDG dans le cadre de la mutualisation organisée par le présent schéma.

Cependant, dès lors que l'exercice d'une mission partagée engendre pour un CDG des dépenses qui excèdent celles supportées par les autres CDG, la conférence des présidents a la faculté de décider d'un remboursement à ce CDG du coût des moyens humains et matériels qu'il engage au service de la coopération. C'est notamment le cas pour les missions confiées à l'article 6 à chaque CDG. Le montant des coûts remboursés à chaque CDG est décidé par la conférence des présidents et fait l'objet d'une annexe annuelle au présent schéma et d'une délibération du conseil d'administration du CDG coordinateur assurant la gestion du budget régional.

Dans l'hypothèse où l'exercice d'une ou plusieurs missions partagées nécessite le recrutement d'un agent, la totalité de sa rémunération et de ses charges est imputée sur le budget régional. S'il est recruté par un autre CDG que le CDG coordinateur, ce dernier rembourse au premier, à partir du budget régional, les dépenses engagées selon des modalités déterminées par la conférence des présidents.

Article 9 - MODALITES D'EXERCICE DES MISSIONS OBLIGATOIRES

Article 9-1 : Organisation des concours et examens professionnels

Les concours et examens professionnels font l'objet d'une programmation nationale mise en œuvre à l'échelle des inter-régions, des régions et des départements.

Les CDG Normands sont membres de l'inter-région « Grand Ouest » qui regroupe les quatorze Centres de Gestion des régions Normandie, Bretagne et Pays de la Loire. Cette coopération, qui assure la mise en œuvre des concours et examens de catégories A et B, est fondée sur un principe de subsidiarité organisationnelle permettant de déterminer, selon les opérations, l'aire géographique pertinente, le Centre de Gestion organisateur ainsi que les modalités de partage des coûts d'organisation. Cette coopération fait l'objet d'une convention et d'une programmation annuelle votées par chaque conseil d'administration. Les dépenses et les recettes inhérentes à cette coopération relèvent du budget régional.

Les CDG Normands coopèrent également entre eux pour l'organisation des concours et examens de catégorie C, suivant le même principe de subsidiarité organisationnelle. Ils adoptent entre eux une convention qui régit les modalités d'exercice de cette coopération, un règlement ainsi qu'une programmation annuelle. Selon les opérations, cette coopération concerne 2, 3, 4 ou les 5 CDG. Les dépenses et les recettes générées par cette

coopération relèvent du budget propre de chaque CDG.

Au travers de ces deux coopérations, l'objectif des CDG Normands est d'optimiser leurs moyens humains, matériels et financiers et d'adapter l'offre de concours et d'examens au nombre de postes à pourvoir.

Article 9-2 : Publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A B, et C

Une application informatique commune aux Centres de Gestion permet aux collectivités locales et à leurs établissements publics d'assurer la publicité de leurs offres et de leurs vacances d'emplois, dans le respect de l'article L 452-35 du Code Général de la Fonction Publique.

Chaque Centre de Gestion assure la gestion de sa bourse de l'emploi (prise en charge des arrêtés et validation des déclarations et des offres d'emplois). Les offres d'emplois sont publiées sur les sites « emploi public territorial » et « choisir le service public », ce dernier rassemblant l'ensemble des offres d'emplois des trois fonctions publiques.

Les profils publiés par les candidats au niveau régional font l'objet d'une validation unique par l'un des Centres de Gestion Normands. Chaque année, une alternance est organisée par les Centres de Gestion Normands pour procéder à cette validation.

L'objectif des Centres de Gestion Normands, au travers de la présente coopération, est d'améliorer la diffusion de l'information, qu'elle soit sur la forme (présentation, convivialité), sur l'accès ou sur la sécurité des données. Les dépenses susceptibles d'être engagées à ce titre relèvent du budget régional.

Les dépenses et les recettes générées par cette coopération relèvent du budget propre de chaque CDG.

Article 9-3 : Prise en charge des fonctionnaires de catégories A et B momentanément privés d'emplois (FMPE)

Le Centre de Gestion coordonnateur assure, conformément à l'article L452-34 du CGFP, la gestion administrative et financière des FMPE de catégorie A, d'une part, et des FMPE de catégorie B dont la prise en charge initiale interviendra à compter de la date de signature du présent schéma, d'autre part. Les dépenses inhérentes à la rémunération, aux charges sociales et aux frais divers de gestion de ces agents sont imputées sur le budget régional. La conférence des présidents peut décider, en outre, du remboursement sur les crédits inscrits au budget régional, de tout ou partie des moyens humains engagés par le CDG coordonnateur pour la gestion des agents concernés. A la date de signature du présent schéma, ce remboursement est fixé à 1 200 € / an / FMPE.

Les Centres de Gestion Normands, chacun en ce qui le concerne, mettent en œuvre les actions de suivi, d'orientation, de formation, de recherche d'emploi et d'évaluation des FMPE de catégories A et B issus des collectivités ou établissements publics de leur ressort géographique, afin d'assurer un service de proximité au plus près du domicile de l'agent et, plus largement, du bassin d'emplois. Les dépenses inhérentes à cette mission relèvent du budget de chaque CDG concerné. Cependant, la conférence des présidents peut décider du remboursement de tout ou partie des moyens humains engagés pour ce suivi sur les crédits inscrits au budget régional. A la date de signature du présent schéma, le remboursement du budget régional à chaque CDG gestionnaire d'un FMPE de catégories A ou B est de 2 000 € / an / FMPE. A titre exceptionnel, si pour différentes raisons un CDG ne souhaite pas assurer le suivi du retour à l'emploi de l'un des agents de son ressort géographique, un autre CDG peut se substituer à lui dans le cadre d'un accord bilatéral. Dans cette hypothèse, l'allocation financière est versée à ce CDG de substitution.

Le CDG coordonnateur assure le suivi comptable et analytique de la gestion de chaque FMPE (dépenses salariales, sociales, frais divers, d'une part, et contribution de la collectivité d'origine et remboursements de missions, d'autre part). Il en dresse un bilan financier à la fin de la prise en charge, dès lors que l'agent concerné est sorti du dispositif (recrutement sur un emploi permanent, placement en retraite ou licenciement). Dans l'hypothèse où ce bilan financier est excédentaire, le CDG coordonnateur rembourse le trop perçu au CDG du ressort de la collectivité d'origine de l'agent.

Article 9-4 : Reclassement des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Les Centres de Gestion Normands estiment plus efficient que la gestion des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions demeure à l'échelle départementale afin d'assurer leur suivi au plus près de la zone géographique dans laquelle ils vivent. L'intérêt d'assurer ce suivi en commun n'est pas démontré compte tenu de l'étendue du territoire régional et de l'impact écologique et sanitaire des déplacements.

Aussi, les dépenses inhérentes à cette mission relèvent de chaque CDG.

En revanche, l'échange d'informations entre CDG concernant les agents à reclasser apparaît utile pour améliorer leur employabilité. Dans cette perspective et sous la responsabilité du CDG coordonnateur, une base de données est renseignée par tous les CDG afin de diffuser sur l'ensemble du territoire les profils des agents à reclasser et, ainsi, optimiser leurs chances de retrouver un emploi correspondant à leurs capacités. Les dépenses inhérentes à cette mission relèvent du budget régional. Le CDG coordonnateur en détermine le montant et en sollicite le remboursement auprès de la conférence des présidents.

Article 9-5 : Gestion de l'observatoire régional de l'emploi

Les Centres de Gestion exercent en commun la gestion de l'observatoire régional de l'emploi qu'ils ont créé à l'échelle de la Normandie. Cet outil a pour fonction de recueillir, d'analyser, de synthétiser et de diffuser l'ensemble des données sociales permettant aux collectivités et à leurs établissements d'avoir une approche prospective de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dont ils disposent.

Dans ce cadre, les Centres de Gestion sont appelés à diffuser régulièrement des informations et des notes de conjoncture sur l'évolution de l'emploi territorial en Normandie. Ils s'appuient pour cela sur les données des Rapports Sociaux Uniques ainsi que sur les études produites par d'autres institutions (DGAFP, FNCDG, CNFPT...).

Les dépenses inhérentes à la gestion et aux travaux de l'observatoire ainsi que celles nécessaires à la diffusion des données et des analyses relèvent du budget régional. Chaque CDG ayant engagé des moyens en détermine le coût et en sollicite le remboursement auprès de la conférence des présidents.

Article 9-6 : Mission générale d'information sur l'emploi public territorial

Dans un contexte de baisse d'attractivité de la fonction publique territoriale, il apparaît primordial que les Centres de Gestion assurent la promotion des métiers territoriaux auprès du grand public. L'idée est de faire connaître et découvrir les différentes filières de la FPT et les possibilités d'emploi notamment auprès des jeunes générations et des personnes en recherche de reconversion professionnelle.

Dans ce cadre, les Centres de Gestion sont appelés à diffuser des informations sur l'emploi, la mobilité et les métiers dans la Fonction Publique Territoriale auprès de divers publics : lycéens, étudiants, personnes en recherche d'emploi, stagiaires de la formation continue, organismes en charge de l'orientation

professionnelle et de l'emploi.

Les CDG Normands pourront s'associer afin d'assurer une présence dans les principaux forums et salons de l'emploi en Normandie.

Les dépenses liées aux actions locales seront prises en charge par chaque CDG sur son budget, tandis que les opérations à vocation régionale relèveront d'un financement par le budget régional. Dans ce cas, chaque CDG ayant engagé des moyens en détermine le coût et en sollicite le remboursement auprès de la conférence des présidents.

Article 9-7 : Publicité des listes d'aptitudes

Les listes d'aptitude sur lesquelles figurent les lauréats des concours, des examens professionnels et de la promotion interne font l'objet d'une publicité mutualisée à un niveau suprarégional. En effet, en application du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013, ces listes sont adressées à l'ensemble des Centres de Gestion au niveau national ainsi qu'à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés au Centre de Gestion organisateur.

Les dépenses inhérentes à la publicité des listes d'aptitudes relèvent du budget régional pour les opérations relatives aux catégories A et B (au travers du remboursement des sommes engagées par le CDG organisateur des épreuves), tandis que la publicité des listes pour les concours et examens de catégorie C relève du budget de chaque CDG organisateur.

Article 9-8 : Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité

Cette mission étant proche de celle du reclassement en termes d'approche et de contenu, les Centres de Gestion Normands s'accordent sur l'opportunité de conserver les suivis individuels à l'échelle départementale. L'intérêt pour les agents concernés est de disposer d'un service de proximité qu'incarne parfaitement chacun des Centres de Gestion signataires sur son territoire.

En revanche, à l'instar des FMPE ou des agents devant faire l'objet d'un reclassement, une base de données commune reprenant le profil des fonctionnaires en disponibilité s'adressant à l'un des Centres de Gestion Normands, est créée dans la perspective d'optimiser la réinsertion professionnelle de ces fonctionnaires et de faciliter leur mobilité, le cas échéant. Dans cette perspective, le CDG coordonnateur administre cette base de données et la tient à jour.

Les dépenses inhérentes à cette mission relèvent du budget régional. Le CDG coordonnateur en détermine le montant et en sollicite le remboursement auprès de la conférence des présidents.

Article 9-9 : Assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue

La législation, la doctrine et la jurisprudence en matière de droit statutaire évoluent très régulièrement. Les informations et analyses produites par chacun des Centres de Gestion Normands pour diffuser une information claire et précise aux collectivités sont, de ce fait, nombreuses et très souvent redondantes d'un CDG à l'autre. Depuis plusieurs années, il est apparu utile et de bonne gestion de rationaliser cette mission en mutualisant les ressources documentaires de chacun des Centres de Gestion, d'une part, et de mutualiser autant que possible les fiches pratiques et les modèles de documents (délibérations, arrêtés, contrats), d'autre part. Ainsi, les fiches et modèles d'actes réalisés par chacun des Centres de Gestion Normands ont vocation, après validation, à s'intégrer notamment aux sites internet des quatre autres Centres de Gestion Normands afin d'être référencés parmi les documents mis à disposition des collectivités et établissements publics.

Parallèlement, des actions communes sont entreprises pour répondre aux questions que se posent les agents des collectivités et établissements publics sur les thématiques les concernant. Ainsi, des webinaires et autres actions d'information sont organisés, pour le compte de la coopération, par un ou plusieurs CDG spécialisés sur une question.

Les dépenses inhérentes à ces actions relèvent du budget régional. Chaque CDG ayant engagé des moyens en détermine le coût et en sollicite le remboursement auprès de la conférence des présidents.

Par ailleurs, s'agissant des réponses aux questions et demandes spécifiques des collectivités en matière juridique, des accords bilatéraux ou multilatéraux entre Centres de Gestion peuvent intervenir, notamment pour éviter des créations de postes qui ne se justifient pas dans certains Centres de Gestion compte tenu du faible nombre de requêtes formulées chaque année. Dans ce cas, des conventions sont établies indépendamment du présent schéma. Les dépenses générées sont supportées par les budgets propres des CDG concernés.

Article 9-10 : Désignation d'un référent laïcité

La loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant les principes de la République ainsi que son décret d'application n°2021-1802 du 23 décembre 2021 prévoient la désignation par les Centres de Gestion d'un référent laïcité et sa mise à disposition des collectivités et établissements publics qui lui sont affiliés. Il s'agit d'une mission obligatoire qui doit s'exercer à un niveau au moins régional.

A la date de signature du présent schéma, des conventions particulières existent dans ce domaine entre trois Centres de Gestion. Cette coopération consiste à mettre en commun les moyens humains nécessaires pour apporter des conseils et mener des actions de sensibilisation sur toutes les questions touchant au principe de laïcité, auprès des agents publics et des élus. Cette mission inclut la réponse aux questions qui peuvent se poser sur cette thématique, y compris en cas de difficulté entre un agent et un usager du service public.

La coopération au niveau régional consiste, pour sa part, en un partage des connaissances sur les questions relatives à laïcité, en une mise en réseau des référents désignés par les Centres de Gestion et en la production de supports d'information communs dont la diffusion est réalisée chaque année, le 9 décembre, à l'occasion de la journée de la laïcité.

Les dépenses inhérentes à l'exercice de cette mission peuvent être prises en charge par le budget régional dès lors que les actions concernent l'ensemble des cinq Centres de Gestion. Dans ce cas, chaque CDG ayant engagé des moyens en détermine le coût et en sollicite le remboursement auprès de la conférence des présidents.

Article 9-11 : Assistance à l'établissement des comptes de droits en matière de retraite

Cette mission répond à la volonté des employeurs territoriaux de disposer d'une expertise pour vérifier, compléter et, le cas échéant, rectifier les dossiers CNRACL.

Réel service de proximité aux collectivités et à leurs agents, cette mission, qui nécessite d'établir une corrélation entre les données dont dispose chaque CDG au travers de la gestion des carrières et les éléments recueillis par la Caisse de retraite, s'inscrit dans le prolongement de l'action de chaque établissement dans son expertise statutaire. Aussi, les Centres de Gestion Normands s'accordent sur l'opportunité de conserver les suivis individuels à l'échelle départementale.

Toutefois, la plus-value régionale pour cette mission consiste, d'une part, à développer des méthodes de travail qui puissent servir à tous les CDG et, d'autre part, à organiser une collégialité entre les référents retraite de chaque CDG afin qu'ils partagent ensemble leur expérience et proposent conjointement des missions d'information et de formation multi fonds (CNRACL, IRCANTEC et RAFP). Les dépenses inhérentes à l'exercice de cette mission peuvent être prises en charge par le budget régional dès lors que les actions concernent l'ensemble des cinq Centres de Gestion. Dans ce cas, chaque CDG ayant engagé des moyens en détermine le coût et en sollicite le remboursement auprès de la conférence des présidents.

Article 10 – MODALITES D'EXERCICE DES MISSIONS FACULTATIVES

Conformément aux dispositions de l'article 3, les Centres de Gestion Normands ont la faculté, sur proposition de la conférence des présidents et sur décision des conseils d'administration des CDG, d'exercer en commun d'autres missions que celles mentionnées à l'article L 452 34.

A la date de signature du présent schéma, les Centres de Gestion exercent en commun les missions suivantes :

Article 10-1 : Organisation de la conférence régionale de l'emploi

En application de l'article 27 de la loi n°84-53, le Centre de Gestion coordinateur doit réunir annuellement une conférence associant les Centres de Gestion de la région et les représentants des collectivités non affiliées. Cette conférence a pour objet d'assurer une coordination de l'exercice, par eux, de leurs missions en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours de recrutement.

La loi laissant le libre choix du contenu et de l'organisation de cette conférence, les Centres de Gestion Normands ont décidé depuis 2022 d'exercer cette mission en commun. Les dépenses inhérentes font donc l'objet d'un financement par le budget régional. Les modalités d'organisation sont précisées, le cas échéant, dans une convention spécifique. Chaque CDG ayant engagé des moyens en détermine le coût et en sollicite le remboursement auprès de la conférence des présidents.

Article 10-2 : Formation des agents des CDG Normands

En application des dispositions du Code Général de la Fonction Publique, les Centres de Gestion ont pour obligation de répondre aux besoins de formation de leurs agents, notamment par l'intermédiaire du Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

Les Centres de Gestion Normands font le constat de préoccupations communes dans ce domaine et de l'opportunité de mutualiser des actions de formation spécifiques, dans un double souci d'économie de moyens et de partage des connaissances entre agents assurant les mêmes fonctions.

A la date de signature du schéma, les Centres de Gestion Normands exercent ainsi en commun une partie de cette compétence au travers de l'élaboration d'un programme annuel régional de formations. Les dépenses générées par ce programme régional relèvent du budget régional.

Article 10-3 : Référent signalement des actes de violences, discrimination et harcèlement

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 prévoient que les administrations, les collectivités et les établissements publics mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes.

A la date de la signature du présent schéma, les cinq Centres de Gestion Normands exercent en commun cette mission dans le cadre d'un dispositif coopératif régional qui a débuté le 1^{er} septembre 2021.

Dans ce cadre, les agents des collectivités adhérentes au dispositif, qu'ils soient victimes ou témoins, peuvent s'adresser aux référents signalements mutualisés nommés par les Centres de Gestion de la Manche et de la Seine-Maritime.

Les modalités de fonctionnement et les conditions de financement de cette mission sont définies par

convention.

Article 10-4 : Référent alerte éthique

La loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte, prévoient que les communes d'au moins 10 000 habitants, leurs EPCI de rattachement, les Départements, les Régions et les établissements publics dès lors qu'ils emploient au moins 50 agents, sont tenus d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des alertes dénonçant un crime, un délit, une violation de la loi, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.

Les communes et leurs établissements publics membres d'un Centre de Gestion peuvent confier à celui-ci le recueil et le traitement des signalements internes, quel que soit le nombre de leurs agents.

A la date de la signature du présent schéma, les cinq Centres de Gestion Normands expriment la volonté d'exercer en commun cette mission dans le cadre d'un dispositif coopératif régional ayant pour modèle de celui qu'ils ont mis en place pour la mission définie à l'article 10-3.

Les modalités de fonctionnement et les conditions de financement de cette mission sont définies par convention.

Article 11 – REALISATION DE MISSIONS HORS DU RESSORT D'UN CDG

Chaque CDG membre de la coopération peut solliciter un autre CDG pour réaliser à sa place une mission au profit d'une, de plusieurs ou de toutes les collectivités qui lui sont affiliées. Les conditions de cette délégation sont définies par voie conventionnelle.

Article 12 – DISPOSITIONS FINALES

Article 12-1 : Durée - Dénonciation

Le présent schéma entre en application à la date de sa signature par les présidents des cinq Centres de Gestion. Sa durée est de quatre (4) ans. Il peut être dénoncé à tout moment par un ou plusieurs Centres de Gestion, sur décision de leur conseil d'administration et par lettre recommandée avec accusé réception adressée à chaque Centre de Gestion.

Article 12-2 : Modification du schéma

Le schéma peut faire l'objet de modifications. Celles-ci peuvent être proposées par le comité de direction et décidées par la conférence des présidents. Pour entrer en application, les modifications doivent faire l'objet d'un avenant dont la signature sera autorisée par les conseils d'administration des Centres de Gestion.

Article 12-3 : Litiges

Dans le cas où l'interprétation ou l'exécution du présent schéma soulève un différend entre les Centres de Gestion qui ne pourrait pas être résolu à l'amiable, celui-ci peut être porté devant la juridiction compétente, à savoir le tribunal administratif de Rouen.

Fait à Isneauville,

Le Centre de Gestion du
Calvados

Le Président
Hubert PICARD

Le Centre de Gestion de l'Eure

Le Président
Pascal LEHONGRE

Le Centre de Gestion de l'Orne

Le Président
Francis AÏVAR

Le Centre de Gestion de la Manche

Le Président
Jean-Dominique BOURDIN

Le Centre de Gestion de la
Seine-Maritime

Le Président
Christophe BOUILLON