

Monsieur Patrick DEBUT accueille les participants par quelques mots de bienvenue à l'INSET d'Angers, en les remerciant tout particulièrement d'avoir ramené le soleil de leurs contrées respectives après 9 mois de pénombre. Il remercie l'ACCD'OM d'avoir organisé cette réunion et rappelle que les participants sont attendus pour le déjeuner après la réunion.

Madame Debora KIMITETE, Présidente de l'ACCD'OM, le remercie à son tour pour l'accueil.

Elle remercie les participants en rappelant que c'est la première réunion de cette nature qui est organisée. Le premier objectif est de présenter les différentes structures, partager les expériences et ensuite, en fonction des spécificités et des problèmes, peut-être créer des réseaux, partager les solutions et si cela convient, pérenniser cette rencontre dans le cadre du congrès annuel de l'ACCD'OM.

M. Lilian MALET propose de faire un tour de table en préambule de la réunion afin que les uns et les autres se connaissent :

Madame Karine CLAIREAUX, de Saint Pierre et Miquelon, qui indique ne pas encore avoir de Centre de Gestion mais fortement intéressée par l'échange d'aujourd'hui.

Monsieur MAIHI Teriitepaiatua, Président du nouveau Centre de Gestion et de Formation de la Polynésie Française, qui attend beaucoup de cette rencontre.

Monsieur Pascal DOISNE, premier Directeur du Centre de Gestion de la Polynésie Française, qui vient d'être mis en place au 1^{er} janvier 2012 avec une particularité sur le plan juridique, c'est d'avoir sa propre fonction publique et ses propres textes.

Monsieur Ahmed Attoumani DOUCHINA, Président du Centre de Gestion de Mayotte qui a été mis en place en 2005. Il vient de reprendre les rênes du Centre depuis Octobre 2012.

Monsieur Houssamoudine ABDALLAH, Directeur du Centre de Gestion de Mayotte depuis 2010. La première mission a été de mettre en place les concours puis en second lieu les carrières. Il a été responsable de ces deux missions avant de prendre en charge le Centre qui assume les mêmes missions que les Centres de métropole

Madame Beatrice VERNAUDON, Maire de la commune de Pirae, assistante sociale de formation et Député de la Polynésie Française de 2002 à 2007.

Monsieur Jean SILVESTRO, Directeur du SPC PF, Syndicat qui faisait la formation des élus et celle des agents et assume toujours celle des élus.

Monsieur René TEMEHARO, adjoint au Maire de Papeete, représentant à l'Assemblée de Polynésie Française et vice président du Centre de Gestion.

Madame Debora KIMITETE et **Monsieur Lilian MALET**, respectivement Présidente et Délégué Général de l'ACCD'OM.

Monsieur Gilles MARSOT, Directeur Général du Centre de Gestion de Guyane. Une présentation des Centres des Antilles Guyane est prévue avec un cadrage juridique pour savoir d'où l'on est parti, des données chiffrées, les préoccupations et surtout les difficultés rencontrées.

Madame Marie Laure PHINERA HORTH, Maire de la Ville de Cayenne, Présidente du Centre de Gestion de la Guyane depuis récemment, ravie d'apporter son éclairage avec les directeurs des Centres de Antilles/Guyane.

Monsieur Dominique ATCHICANON, adjoint au Maire de Saint Benoit et 1^{er} Vice Président du Centre de Gestion de La Réunion.

Monsieur Pierre SAMOT, Maire de la ville du Lamentin en Martinique, qui pense qu'il faut privilégier ce type de rencontre pour mieux se connaître et partager nos expériences.

Madame Josiane JOURDAIN AURORE, Directrice du Centre de Gestion de Martinique, avec une équipe d'une vingtaine d'agents.

Madame Marie Louise THIBET, Directrice du Centre de Gestion de Guadeloupe, en poste depuis juin 2011 qui présentera quelques particularités du Centre de Guadeloupe. Elle excuse également l'absence du Président, **Monsieur Patrice TIROLIEN** qui, Député européen, est retenu à Bruxelles toute la semaine.

Madame Cindy LABORIE, Chargée de mission à la Fédération Nationale des Centres de Gestion.

Monsieur Gilles MARSOT rappelle le cadre : Il y a aujourd'hui trois DROM (Guadeloupe, La Réunion et Mayotte), deux collectivités uniques (Martinique et Guyane) et cinq collectivités d'Outre Mer (Saint Martin, Saint Barthélémy, Saint Pierre et Miquelon, Wallis et Futuna, la Polynésie Française). La Nouvelle Calédonie a un statut particulier.

On ne peut pas parler des Centres de Gestion sans parler de décentralisation et rappeler qu'ils sont les héritiers des Syndicats de communes pour le personnel, et, qu'à ce titre, ils justifient d'une expérience de plus de soixante ans en matière d'expertise et de gestion du personnel. Avant les lois de décentralisation les personnels étaient gérés selon des statuts épars, communes, départements et régions. Ces collectivités ont été reconnues en tant que telles avec de nouveaux pouvoirs, de nouvelles compétences et de nouveaux enjeux. Il était donc nécessaire de mettre en place un personnel propre aux collectivités et de créer une fonction publique territoriale. En France il n'y a qu'une fonction publique subdivisée en trois branches : Etat, Territoriale et Hospitalière, avec un chapeau général, la loi du 13 juillet 1983 et trois lois spécifiques pour chaque branche. La difficulté c'est que si l'Etat est un employeur unique, pour les collectivités il y a plus de cinquante mille employeurs, d'où la mise en place des Centres de Gestion pour assister les élus locaux dans la gestion des personnels et s'assurer de l'unicité d'application du statut sur l'ensemble du territoire. Le seuil d'affiliation a varié dans le temps et aujourd'hui elle est obligatoire pour les collectivités comptant moins de 350 agents titulaires et stagiaires. La Fédération nationale souhaite voir passer le seuil à mille agents. L'adhésion volontaire est possible au-delà du seuil et par exemple, en Guyane, toutes les collectivités sont adhérentes au Centre de Gestion.

Les Centres de Gestion sont des organismes patronaux et c'est la raison pour laquelle les conseils d'administration ne sont pas paritaires. Il était prévu un Centre National au départ mais qui n'a jamais vu le jour. La Fédération nationale souhaite aujourd'hui la mise en place d'un établissement public mais les centres des Antilles/Guyane ne voient pas cela d'un bon œil craignant une recentralisation.

La loi du 26 janvier 1984 portant statut de la fonction publique territoriale s'applique aux cent départements et à Saint Pierre et Miquelon. La Polynésie Française a un statut particulier. Celui de Wallis et Futuna n'est pas encore finalisé. Saint Martin et Saint Barthelemy gèrent en convention avec le Centre de Gestion de Guadeloupe. Le point fort de la loi est le principe d'unité de fonction publique, ce qui garantit la mobilité. Les concours sont organisés localement mais les listes d'aptitude ont une valeur nationale. La règle de la carrière est également un point fort. Les Centres de Gestion sont donc responsables de la gestion des carrières, du recrutement jusqu'à la retraite. Les concours ont une valeur nationale et il est hors de question de les « tropicaliser », c'est-à-dire de les adapter aux contingences locales.

Les spécificités de la Guyane sont un peu folkloriques puisque le Centre de Gestion compte dans ses effectifs un évêque, 22 curés, des chefs coutumiers, des tambouyés, des piroguiers... Néanmoins il faut s'adapter à ces situations. Mais on a surtout des difficultés : des freins à la mobilité avec les indemnités d'éloignement dues pour des recrutements en métropole à hauteur de seize mois de

salaires. Il y a également la surrémunération, l'étendue du territoire, le retour en force des non titulaires (30% en Guyane) avec la libéralisation des recrutements. Il y a aussi l'inadaptation du CNFPT aux besoins des collectivités locales. On demande un contrôle de la capacité à suivre les formations et le CNFPT répond non tout le monde a droit à la formation.

Pour la Martinique, Madame JOURDAIN AURORE confirme ce souci puisque 81% des agents sont de catégorie C. L'attente est donc très forte sur la connaissance de l'environnement et la demande c'est la mise en place de formations qui leur permettent d'avoir une carrière. Il y a une demande des syndicats localement pour une adaptation des concours. Nous ne cédon pas car les collectivités demandent des compétences et il y a une exigence de qualité. Les agents ont une compétence technique sur leur métier mais ont des difficultés pour passer les concours et progresser.

Pour La Réunion, Monsieur ATCHICANON met en avant le sentiment de beaucoup payer à travers les prélèvements obligatoires avec un retour minime de la part du CNFPT. Autre problème, la compétence Hygiène et Sécurité qui est aujourd'hui à la charge des collectivités. Ne serait-il pas intéressant de créer un observatoire de la santé en Outre Mer ? On s'appuie sur les statistiques nationales et il serait nécessaire d'avoir nos propres statistiques. Serait-il possible également de mutualiser les préparations de sujets pour les concours qui coutent très chers. Il serait également intéressant de mener une réflexion sur la situation des « expatriés » qui souhaitent un retour au pays. Comment répondre au vieillissement des cadres en Outre Mer pour y répondre localement.

Madame Marie Louise THIBET remercie l'ACCD'OM pour l'organisation de cette journée puisque cela lui permet de découvrir les collègues des autres Centres de Gestion et entame sa présentation qui est mutualisée avec la Martinique et la Guyane. Depuis 2010 ils ont un partenariat et une convention qui leur permet de travailler sur certains thèmes. On retrouve dans les trois départements des composantes communes : une certaine carence dans l'encadrement intermédiaire et l'encadrement supérieure ainsi qu'une même surreprésentation de la catégorie C, notamment dans la filière technique. Cela est dû à un fort recrutement à caractère social lors de la mise en place de cette fonction publique en Outre Mer. En filigrane, avec un recul de 20 ans, on voit les conséquences du manque de mise en œuvre de la prévention santé dans le vieillissement et dans la pathologie. La prévention ne se met en place réellement que maintenant.

Cette forte proportion de la catégorie C n'est pas anodine et représente les difficultés sociales de demain. Les mouvements sociaux pour la titularisation de ces agents ont abouti à des intégrations et des mobilités parfois étonnantes. La structuration de la fonction publique entraîne des inadaptations aujourd'hui. L'exemple d'un agent de catégorie C dirigeant une équipe d'agents de catégorie C sans capacité de rédaction et sans formation managériale est courant. Les élus commencent à intégrer l'idée qu'un recrutement c'est avant tout un collaborateur et pas simplement un effectif ou un salaire dans un foyer.

Monsieur Houssamadine ABDALLAH précise qu'à Mayotte, l'intégration a été faite sur la base de la catégorie D qui n'existe pas dans le droit commun. Ces agents, qui représentent environ 80%, sont exclus du droit commun alors qu'ils travaillent depuis plus de vingt ans. Il y a donc beaucoup de frustration.

Monsieur Pascal DOISNE s'interroge sur cette prise de conscience des élus évoquée précédemment. A-t-elle été progressive ou subite et dans ce cas qu'est ce qui a provoqué cette prise de conscience ?

Il y a eu une série de grèves en 2002/2003 qui correspondait à des demandes de titularisation pour ces agents. Les élus qui faisaient du recrutement social se sont rendus compte des conséquences financières pour les collectivités. Il y a eu alors les plans cocardes pour venir en aide aux collectivités, donc avec l'appui de l'Etat, mais ce n'était pas sans contrepartie. Maîtrise de la masse salariale et réduction des coûts de fonctionnement. Ce corset a contribué à la prise de conscience. La manière de recruter a évolué. Même pour les catégories A, le diplôme n'est pas suffisant, il faut un profil.

En Martinique cela s'est fait également suite à la pression syndicale. La disponibilité a été également un facteur déterminant. Ces catégories C, vieillissantes et qui ont travaillé longtemps sans protection et sans prévention au niveau santé, sont sujettes à la maladie et les absences pour cette raison sont nombreuses. On recherche aujourd'hui en priorité les compétences plus que le social. Suite à une demande pour savoir qui souhaitait bénéficier d'un service de prévention de la part du Centre de Gestion, la réponse a été positive à 90%. Sur ce plan on est très certainement en retard par rapport au National puisqu'on ne fait que commencer.

Il y a un partenariat entre les trois DFA qui portent sur plusieurs axes de collaboration : les concours et examens avec une bourse d'intervenants, harmonisation du calendrier, les procédures d'inscription dématérialisées, organisation en commun de certains concours dans le cadre de conventions. Pour la publication et la diffusion des vacances de poste, nous le faisons de façon croisée. Pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à partir du croisement de nos fichiers, nous avons pu constater un vieillissement important des effectifs avec des départs massifs, 40%, en 2017/2020 qu'il va falloir compenser et anticiper. Des partenariats, notamment avec l'université, sont à l'étude pour aller chercher la ressource là où elle se trouve.

Un nouveau pôle émerge, c'est le bien-être au travail avec la prévention-santé-sécurité et l'action sociale et la prévoyance. On propose aux collectivités d'adhérer au CNAS par notre intermédiaire. Cela répond aux nouvelles demandes des collectivités. Les agents ne viennent pas que travailler mais recherchent aussi un accompagnement social. Pour la Guadeloupe, les difficultés, liées à la double insularité, rejaillissent sur l'égalité de traitement des agents par rapport à l'accès aux concours. Pour la gestion des carrières et des retraites, il y a une forte pression syndicale. Il y avait beaucoup de retard avec, par exemple pour une commune, le rattrapage des notations de 1997 en 2011, mais d'une façon générale c'était trois à quatre ans de retard.

En matière de prévention-santé-sécurité on est dans la rédaction d'une convention avec l'ARACT, organisme de prévention, qui va nous aider à recevoir de façon paritaire les collectivités pour les aider à rédiger, elles-mêmes, le document unique.

En Martinique, le Centre de Gestion a l'intention de mettre en place un observatoire de l'emploi et des conditions de travail. En Guadeloupe l'observatoire va s'en tenir à la mission CNFPT et va monter un dossier européen, à partir du FSE, pour faire un diagnostic départemental. Il serait intéressant de travailler sur une campagne de communication commune.

Au niveau de l'action sociale, en marge de l'adhésion au CNAS, on a souhaité travailler avec la commission de surendettement.

Globalement, les ressources sont fragiles et insuffisantes par rapport aux nouvelles compétences. La médecine de prévention pose des problèmes de recrutement et, au vu des carences, des collectivités menacent de se tourner vers d'autres solutions. On a des transferts de missions sans contrepartie financière. Pas de partenaires financiers pour les investissements.

La double insularité pose un problème de coût pour les agents et pour le Centre de Gestion qui se déplace. Le problème se pose de la même façon en Guyane avec la configuration du territoire et les difficultés de déplacement.

Le recrutement des médecins de prévention est un problème important aux Antilles. Ils restent peu de temps au vu de l'ampleur de la tâche et exigent un sur salaire. Le prochain pour la Guadeloupe a été recruté en Espagne. Il n'y a pas de souplesse pour recruter des médecins étrangers, sauf pour la Guyane.

La formation n'est pas adaptée au contenu des concours et souvent il y a un manque de formateurs. Pour la Guadeloupe, il y a un nomadisme des candidats qui vont passer les concours ailleurs, 11% l'ont fait en Guyane, ce qui entraîne un surcoût pour le Centre de Gestion d'origine.

L'exiguïté des territoires pose un problème pour un reclassement sur place. Monsieur SAMOT donne l'exemple d'un cadre en attente et rémunéré depuis 13 ans.

Il faut aller vers un apaisement du dialogue social. Changer les mentalités pour instaurer le dialogue social en comité paritaire plutôt que sur les piquets de grève. L'amélioration de la gestion des ressources humaines. En Guadeloupe, on a mis en place un accueil pour les nouveaux responsables RH au Centre de Gestion avec l'association des cadres territoriaux. Un réseau a été mis en place en Martinique avec une rencontre tous les trimestres.

Un fort enjeu est la fidélisation des affiliés volontaires.

Un problème spécifique à la Guyane et à la Martinique ou la collectivité unique n'est pas prévu spécifiquement dans les textes, quid de leur affiliation.

Le Président du CGF présente d'abord La Polynésie Française, à 17.000 KM de la métropole, 11 fuseaux horaires. En calquant la Polynésie Française sur l'Europe et en mettant Papeete à la place de Paris, Les Marquises se trouvent à Oslo au Nord, Bora Bora à Dublin et les Australes à Biarritz. Imaginez comment faire de la formation avec 3700 agents dispersés dans toute l'Europe...

Le Directeur, Monsieur Pascal DOISNE présente le contexte particulier de la mise en place du CGF qui a la compétence formation. Jusqu'en 2005 trois institutions mais deux fonctions publiques, Etat et Territoire, Les communes n'avaient pas de fonction publique. Les agents communaux avaient un statut de droit privé. De 2005 à 2012 un travail a été fait pour revoir cette situation. Depuis un CGCT a été mis en place, la M14 a été adoptée et la Fonction publique communale créée mais sans filières. Quatre catégories A, B, C et D et un centre de gestion et de formation unique. 48 communes, 10 EPCI et 3700 agents, tout le monde est affilié de droit.

Le budget est d'environ trois millions d'euros dont 10% consacrés à la prise en charge du transport pour la formation car il n'y aurait aucune formation autrement. Trois pôles de compétences : statut, formation, ressources. Dix sept agents et dix réseaux professionnels. Par exemple le réseau RH se réunit une fois par mois. La difficulté c'est que les cadres des communes n'ont aucune culture de la fonction publique. Ce n'est pas une réforme juridique mais on est dans une réforme juridique et culturelle, ce qui est beaucoup compliqué.

Comme la fonction publique est autonome, il y a un Conseil Supérieur, né en 2012. La culture de la parité se met en place lentement. Le CGF est de moins en moins perçu comme un organisme patronal contre les agents. Pas de concours au rabais, même si c'est local.

La bourse de l'emploi a fonctionné dès le début grâce à Internet. L'observation de l'emploi communal est à faire. Le CGF assure une présence de terrain au prix fort, les agents se rendent dans les communes. Une réflexion est en cours pour mettre en œuvre de la formation à distance.

Les problèmes sont nombreux et il y a beaucoup de choses à faire. La formation représente un tiers du budget en s'inscrivant dans la continuité du SPC.

Karine CLAIREAUX présente la situation de Saint Pierre et Miquelon : trois collectivités dont deux communes et 320 agents. La commune de Saint Pierre a mis en place une gestion des ressources humaines à partir de 2001 et en 2009 a signé une convention avec le CNFPT qui répond aux attentes spécifiques. L'entretien professionnel, les CAP et CTP fonctionnent. Chaque commune gère la carrière des agents et c'est très handicapant du fait de l'absence de centre de gestion. Notre souhait c'est d'avoir un centre de gestion et de formation dans un souci de mutualisation.

Mayotte a la même organisation et configuration que les autres DOM. Au niveau de la médecine préventive, à partir de 2009 le Centre a mutualisé avec le conseil général qui, lui, avait un médecin. Celui-ci gère aujourd'hui 5371 agents. L'un des problèmes c'est le manque de capacité des

communes à payer et le Centre de Gestion est obligé de faire l'avance du coût. Le budget du Centre est d'environ 900.000 euros. Il n'y a pas de Commission de réforme jusqu'à aujourd'hui.

La Présidente propose un tour de table pour conclure la journée.

Monsieur MARSOT adhère au projet de Saint Pierre et Miquelon pour la mise en place d'un centre de gestion et de formation et pense que la réflexion serait intéressante à mener pour les DOM.

Monsieur SAMOT, qui a 24 ans de gestion, affirme partir enrichi de cette matinée de rencontre et d'échange. C'est de cette façon que nous pourrions surmonter certaines difficultés.

Monsieur ATCHICANON pense que les Centres de Gestion vont connaître quelques difficultés. Des communes veulent partir avec la crise. Avec le renouvellement de 2014 le risque est grand. La FNCDG doit continuer à revendiquer la modification des seuils. Il prône la réunion des Centres de Gestion au sein de l'ACCD'OM. La prévention, la sécurité et l'hygiène sont de sujets importants. Il y a le salon PREVENTICA qui se tiendra à Lyon en septembre.

Madame Marie Louise THIBET revendique une meilleure représentativité de l'Outre Mer au sein de la Fédération. Deux représentants ne seraient pas de trop. Au niveau de la continuité territoriale, il y a la nécessité de réfléchir sur ce problème du coût des déplacements en métropole pour les concours qui induit une inégalité, cela dans le cadre des aides gérées par LADOM. Au niveau des fonds européens, il faudrait maintenir dans le FSE et le FEDER, sur nos problématiques et nos missions, certains axes qui rejoignent nos préoccupations (communication, handicap, insertion) L'image des Centres de Gestion est préoccupante car pas assez précise. On confond souvent avec le CNFPT. Une communication au niveau national serait bienvenue. Les recettes doivent être consolidées.

Marie Laure PHINERA-HORTH rappelle qu'elle est représentante de l'Outre Mer au Conseil National des Villes et remercie des remontées des uns et des autres.

Beatrice VERNAUDON remercie l'ACCD'OM pour ce nouveau réseau puisque nous sommes isolés les uns et les autres sur la planète. Elle a retenu deux choses :

- Le partage de l'exigence de qualité au niveau des concours et plus généralement des services publics. C'est une valeur importante.
- La deuxième c'est tout ce qui touche à l'hygiène, à la sécurité et à la prévention.

Les communes de Polynésie Française ont bénéficié de la situation d'instabilité politique du Pays et se sont renforcées dans le cadre de cette réforme. Il y a eu un rééquilibrage entre l'Etat, le Pays et les communes et ce n'est pas fini.

Le CGF a été une greffe du SPC et nous y tenions. Cette réforme est née au sein du SPC.

Karine CLAIREAUX espère qu'à la prochaine réunion Saint Pierre et Miquelon aura déjà le pied à l'étrier.

La Présidente conclut la réunion en espérant que le réseau vive et soit fructueux pour tous.