

CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES

DE PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

Marseille le 29 août 2003

Référence à rappeler :

Gref/IC n°2005

Lettre recommandée avec AR n°470371441

Monsieur le Président,

Par courrier du 27 juin 2003, je vous ai adressé, le rapport d'observations définitives concernant la gestion du centre département de gestion de la fonction publique territoriale du Var au cours des années 1999 à 2001, arrêté par la chambre lors de sa séance du 5 juin 2003.

En application des dispositions de l'article L. 241-11 du code des juridictions financières, je vous invitais à me transmettre votre réponse écrite dans un délai d'un mois suivant sa réception.

Vous voudrez bien trouver sous ce pli le rapport d'observations définitives. Celui-ci devra être communiqué par vos soins à l'assemblée délibérante dès sa plus proche réunion ; il fera l'objet d'une inscription à l'ordre du jour de cette assemblée, sera joint à la convocation adressée à chacun de ses membres et donnera lieu à un débat.

Je vous serais obligé de bien vouloir aviser le greffe de la chambre de la date de cette réunion, à partir de laquelle ce rapport deviendra communicable aux tiers.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'expression de ma considération distinguée.

Monsieur François PANTALACCI

Président du centre de gestion

de la fonction publique territoriale du Var

" Les Myrtes " - Bât A

Avenue Roger Salengro

BP 130

83957 LA GARDE CEDEX

Le président,

Alain PICHON

CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES

DE PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

RAPPORT D'OBSERVATIONS DEFINITIVES

SUR LA GESTION

DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

DU VAR

(Département du Var)

Années 1999 à 2001

Rappel de procédure

La chambre a inscrit à son programme l'examen de la gestion du centre départemental de gestion du Var, à partir de l'année 1999 qui a été confié à

M. Bahuaud, conseiller. Par lettre en date du 30 janvier 2002, le président de la chambre en a informé le président du centre, M. François Pantalacci. L'entretien de fin de contrôle a eu lieu le 15 octobre 2002 entre le représentant du président, M. Xavier Guerrini, vice-président et le rapporteur.

Lors de sa séance du 14 novembre 2002, la chambre a arrêté ses observations provisoires portant sur les années 1999 à 2001. Celles-ci ont été transmises dans leur intégralité à M. Pantalacci, président du centre, et, pour les parties qui les concernant, à Madame la présidente de la délégation régionale du centre national de la fonction publique territoriale du Var et Madame Balzon, personnes nominativement ou explicitement mises en cause. M. Pantalacci ainsi que Madame Balzon ont répondu.

Après avoir entendu le rapporteur et pris connaissance des conclusions du commissaire du

Gouvernement, la chambre a arrêté, le 5 juin 2003 le présent rapport d'observations définitives dans la composition suivante : M. Pichon, président, MM. Giannini et Leyat, présidents de section, M. Amigues,

Mme Pannetier-Alabert, M. Matthey, M. Maccury, Mme Duvillier, conseillers,

et M. Bahuaud, conseiller-rapporteur.

Le rapport a été communiqué, à M. Pantalacci, président qui n'a pas répondu.

Ce rapport devra être communiqué par le président à son assemblée délibérante lors de la plus proche réunion suivant sa réception. Il fera l'objet d'une inscription à l'ordre du jour, sera joint à la convocation adressée à chacun de ses membres et donnera lieu à un débat.

Ce rapport sera, ensuite, communicable à toute personne qui en ferait la demande en application des dispositions de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978.

I. LA PLACE DES CENTRES DE GESTION DANS L'ORGANISATION TERRITORIALE.

La fonction publique territoriale est une structure administrative dont la croissance, en qualité et en quantité, résulte tout à la fois de l'adaptation à l'émergence de nouveaux besoins locaux comme de transferts de responsabilités de l'Etat vers les collectivités locales.

En agglomérant toutes les catégories d'agents (y compris les contrats emploi-solidarités et les emplois jeunes), la fonction publique territoriale atteignait ainsi au début de l'an 2000, 1.658.000 personnes. Au 1er janvier 2000, les collectivités locales de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur employaient plus de 124.000 personnes, hors contrats d'aide à l'emploi, soit 8,8 % des effectifs salariés de la région, une proportion en léger recul par rapport aux années précédentes. Le nombre d'emplois dans l'ensemble reste ainsi stable, +0,2%, alors qu'il progressait de façon constante depuis plus de dix ans.

Comparée à la fonction publique de l'Etat ou à la fonction publique hospitalière, la fonction publique territoriale présente des caractéristiques propres. Elle est ainsi très composite, incluant des agents travaillant aussi bien pour les régions, les départements ou les communes que pour des organismes privés d'administration locale (organismes d'aménagement, syndicats d'initiative, centres d'action sociale, centres de loisirs) ou encore pour d'autres organismes tels que les OPHLM, les caisses de crédit municipal, les EPIC, OPAC ou associations syndicales autorisées.

En dehors de plusieurs directions ministérielles chargées, à un titre ou à un autre, de la fonction publique territoriale, certaines institutions ont un rôle à jouer en matière de gestion des fonctionnaires territoriaux. Outre le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, qui remplit une fonction consultative auprès du gouvernement et une mission d'étude et de traitement

statistique, ces institutions sont : le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et les centres de gestion.

Les centres départementaux de gestion, exercent leurs activités de recrutement, de gestion et de formation des personnels territoriaux, indépendamment, mais en liaison avec le CNFPT, les quatre Ecoles nationales d'application des collectivités territoriales (1) et l'Institut national des études territoriales. Les centres de gestion se sont regroupés sous forme associative en une Union Nationale des centres de gestion.

Dans le cadre de la décentralisation, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, " créa " les " centres locaux de gestion " de la fonction publique territoriale. Selon les termes de cette loi, " les centres de gestion sont des établissements publics " locaux " à caractère administratif. Ils sont dirigés par un conseil d'administration composé de représentants élus des collectivités locales ". Le décret n°85-643 du 26 juin 1985 précisa par la suite les mesures d'application de ce texte législatif. La mise en place, " sur le terrain " des centres départementaux ne se fit qu'à partir de l'année 1986.

Les compétences de ces centres sont définies limitativement par la loi, les élus conservant dans leur commune le pouvoir de prendre les décisions essentielles affectant la carrière des agents : nomination, appréciation, avancement, le cas échéant sanctions.

Plusieurs lois se sont succédées pour faire évoluer le système depuis sa création. Le domaine de compétence de ces établissements fut élargi, les prérogatives des centres en matière de coordination furent renforcées. Les relations entre le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les centres de gestion furent clarifiées. Ainsi, les centres devenaient-ils le " guichet unique de l'emploi " dans leur département, pour les déclarations de créations et de vacances de postes de toutes les collectivités. Leurs compétences étaient renforcées dans le domaine des concours et dans celui des services et interventions réalisés à la demande des collectivités. Les missions du CNFPT étaient quant à elles recentrées sur la formation et certaines tâches de gestion de cadres d'emploi de catégorie A.

Sans entrer dans le détail du mode d'adhésion, l'affiliation est obligatoire pour les collectivités qui emploient moins de 350(2) fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet et pour les établissements publics administratifs communaux et intercommunaux qui ont leur siège dans le département et qui ont également moins de 350 fonctionnaires (3). Les collectivités de plus grande taille peuvent s'affilier si elles le souhaitent. L'affiliation engage la collectivité ou l'établissement public pour six ans. L'affiliation des organismes intercommunaux est également possible.

Le nombre de collectivités affiliées a une importance d'autant plus grande pour un centre que celui-ci se trouve situé dans un département faiblement peuplé. La résiliation de l'affiliation pour

atteinte du seuil de 350 agents peut ainsi amener, brutalement, des difficultés financières non négligeables pour le centre de gestion concerné.

Le centre de gestion du Var, mis en place en février 1986, est présidé par Monsieur François Pantalacci, maire de la Farlède, vice-président de la communauté de communes de la vallée du Gapeau. Le directeur est M. Claude Long.

II. LES MISSIONS DES CENTRES DE GESTION.

Les textes législatifs et réglementaires initiaux n'étaient pas explicites sur les missions confiées aux centres de gestion. L'appellation de centre de " gestion " ne saurait cependant à elle seule suffire à définir avec précision la mission de ces établissements. Sous le terme de " gestion " il peut être entendu bien des activités et bien des responsabilités différentes. Ce n'est donc qu'au fil des années que le " rôle " des centres a été défini, en réponse à des besoins ponctuels.

Aujourd'hui, les centres exercent, dans chaque département, des missions, d'une part, à l'égard des collectivités et établissements affiliés (par obligation ou par choix), le contenu de ces missions étant susceptible de varier selon la catégorie de cadres d'emplois, notamment pour les concours et les suppressions d'emplois ; d'autre part à l'égard de l'ensemble des collectivités et établissements de leur ressort géographique. Sauf conventions particulières, les collectivités et les établissements publics non affiliés assurent par eux-mêmes les missions confiées aux centres de gestion. La loi du 27 décembre 1994 a accru les domaines d'intervention des centres et les a incité à mener des actions en commun (par exemple l'organisation de certains concours).

Les nombreuses missions ainsi confiées par le législateur aux centres de gestion rendent peu lisible aujourd'hui leur rôle véritable et l'importance croissante qu'ils ont acquis au fil des années. L'extension des prestations que ces établissements peuvent fournir à leurs clients paraît se faire ainsi " à la carte ", en fonction du rôle plus ou moins grand qui leur est reconnu (ou auquel ils peuvent prétendre localement), et du niveau de ressources dont ils peuvent disposer. A première vue, il paraît malaisé de faire la part entre une extension " naturelle " des missions, par apparition de nouveaux besoins locaux à satisfaire, et l'idée selon laquelle les centres seraient tentés, pour pérenniser leur existence, de chercher à remplir auprès de leur clientèle des missions, certes utiles mais aussi plus " rémunératrices ".

2.1. LE RECRUTEMENT DES AGENTS TERRITORIAUX.

Avant de présenter les modalités de recrutement des agents territoriaux, il paraît nécessaire d'évoquer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

2.1.1. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Bien que parfois contesté comme générant des systèmes trop complexes, le sujet est aujourd'hui

incontournable. En effet, toutes les collectivités, même les plus petites, ont pris conscience de la nécessité de gérer finement la ressource humaine. Les centres de gestion ont la stature voulue pour assurer dans de bonnes conditions un tel service à leurs clients, qui sont le plus souvent de petites collectivités.

Une récente étude du CNFPT et de la CNRACL a souligné que d'ici 2012, plus de 50% des agents territoriaux partiront à la retraite. Dans le même temps, les collectivités locales ont, non seulement de plus en plus de missions à accomplir, mais leurs missions traditionnelles continuent également à se développer ou à se modifier. Compte tenu de tous ces éléments, il est urgent d'anticiper les besoins futurs des collectivités et établissements publics locaux pour pouvoir y répondre utilement.

A l'heure actuelle, même si les grosses collectivités sont conscientes de leurs lacunes et de leurs besoins, les outils pour assurer un tel service font défaut. Passer d'une gestion purement administrative des personnels à une gestion prévisionnelle des ressources humaines n'est pas simple et requiert bien des modifications tant dans les esprits que dans les méthodes à utiliser.

En outre, cette préoccupation " prévisionnelle " est perçue comme remettant en question certains acquis sociaux. Bien qu'une évolution vers une meilleure compréhension soit perceptible ici ou là, les syndicats ont été longtemps réticents au " redéploiement " qu'implique cette gestion anticipée de la ressource. De même, le fait de ne pouvoir recruter que sur concours est remis en cause, des propositions multiples évoquent en effet la nécessité de développer le recrutement sur titre.

La mise en place de cette gestion prévisionnelle devra nécessairement passer par plusieurs étapes impératives. Tout d'abord recueillir une information pertinente et fiable sur la situation des ressources humaines et sur la structure d'emploi. Le croisement des données sur les emplois des agents avec les compétences requises et les informations statutaires permettrait déjà de cerner les besoins. Ensuite, il sera nécessaire de savoir quels seront, à une date donnée, les besoins prévisibles et les ressources disponibles. Dans un troisième temps, il faudra tenir compte des évolutions que le monde du travail connaîtra inévitablement dans les années à venir (technologiques, socioculturelles, politiques, économiques, réglementaires). Il conviendra également d'analyser les écarts entre besoins et ressources futurs tant sur le plan qualitatif que quantitatif. Enfin, il conviendra de définir une politique pour annuler ou réduire les écarts prévisibles, en établissant un plan de formation, en préparant la mobilité interne, et en lançant le recrutement.

La plupart des centres n'ont pas encore véritablement abordé le sujet. Pourtant ce dispositif est désormais prévu à l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant disposition statutaire sur la fonction publique territoriale modifiée par la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001. Aux termes de cet article en effet : " les centres (doivent réaliser) une synthèse des informations (relatives aux créations et vacances d'emplois, listes d'aptitude, tableaux d'avancement) ainsi que de toutes autres données relatives à l'évolution des emplois dans les collectivités et établissements relevant

de leur ressort et aux besoins prévisionnels recensés (...), dans le but d'organiser une concertation annuelle auprès de ces collectivités et établissements et de contribuer à l'évaluation des besoins prévisionnels de recrutement ainsi que des moyens nécessaires à leur mise en œuvre".

La loi n'a pas prévu le financement de cette nouvelle mission. Or les évolutions attendues en matière d'effectifs de la fonction publique territoriale obligerait les centres à se consacrer activement à celle-ci pour assurer une gestion souple des sous-effectifs.

Le centre du Var n'a pas mis en place de gestion prévisionnelle pour les emplois du centre, car depuis plusieurs années les effectifs sont très limités et le centre ne peut parer que ponctuellement à ses besoins, sans pouvoir développer de perspective à court ou moyen terme. Par ailleurs, la gestion prévisionnelle n'est pas assurée pour les collectivités car cette action nécessiterait pour le centre de recruter un agent spécialisé ce qui n'est pas dans les possibilités du centre.

2.1.2 La " Bourse de l'emploi " ou le service de publicité des créations et des vacances d'emploi.

Il s'agit ici d'une mission obligatoire effectuée au profit de toutes les catégories d'agents et de toutes les collectivités affiliées ou non. Les centres sont chargés, auprès de la totalité des collectivités de leur ressort, de publier les créations et les vacances d'emplois de catégorie C, et de catégorie A et B pour les concours qu'ils organisent. Ils doivent également produire au CNFPT la liste des créations et de vacances d'emplois pour les seules catégories A et B, pour les concours qu'ils n'organisent pas. Ces dispositions doivent permettre une gestion souple des mutations et par voie de conséquence une bonne progression des carrières.

La loi a prévu une sanction dans le cas où chaque création et chaque vacance ne seraient pas portées à la connaissance du centre. Cette carence entraîne la nullité des nominations qui interviendraient sur des emplois sans que la procédure mise en place ait été respectée. Il est cependant malaisé d'appliquer une telle mesure. Il n'a pas été constaté de cas de sanction en région Provence Alpes Côte d'Azur, même s'il est assuré que des agents ont été nommés parfois sans publicité sur leur poste. Il est souvent vérifié que les élus locaux tiennent à recruter les agents qu'ils connaissent avant de passer à un mode de recrutement qu'ils estiment parfois incertain.

Cette obligation s'étend au recrutement d'agents contractuels. Le Conseil d'Etat a eu à se prononcer en 1997 sur un cas dans les Alpes Maritimes. La haute assemblée a estimé à cette occasion qu'était entaché d'excès de pouvoir le contrat de recrutement d'un agent nommé sur un emploi de chargé de mission contractuel dont la création n'avait pas été portée à la connaissance du centre de gestion.

(CE, 14 mars 1997, département des Alpes maritimes).

Conformément aux dispositions du décret n°85-643 du 26 juin 1985, les fonctionnaires territoriaux qui recherchent un emploi ont accès, sur leur demande, au répertoire des déclarations de vacances correspondant à cet emploi tenu par les centres départementaux de gestion. Outre les arrêtés des présidents publiant périodiquement la liste de ces déclarations, nombre de centres diffusent également de véritables bulletins d'offres d'emploi, et développent des serveurs télématiques ainsi que des sites Internet.

En application de dispositions(4) de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique, les centres doivent réaliser une synthèse des informations relatives aux déclarations de vacances et de créations d'emploi, et de toutes les données relatives à l'évolution des emplois dans les collectivités et établissements de leur ressort et aux besoins prévisionnels recensés dans le cadre

de la programmation des concours, afin d'organiser une concertation annuelle prospective sur les postes à pourvoir dans un futur proche. Le résultat de cette concertation doit permettre également d'aider le CNFPT à mieux cerner les concours à mettre en place et informer les comités techniques paritaires sur la situation de l'emploi.

Dans le Var, le nombre de déclarations de vacances d'emplois sur postes à renouveler et nouveaux postes est passé de 2.788 en 1997 à 4.76 en 2001.

Les centres reçoivent et déclarent également les nominations sur les emplois des collectivités. Ils doivent également aider les agents dans leur recherche d'emploi en cas de non-réintégration après une période de disponibilité et assurent une concertation annuelle auprès des collectivités sur les questions d'emplois et de recrutement.

Au cours de l'année 1999, l'union nationale des centres de départementaux de gestion a mis en place le serveur "Emploi Territorial"(5) qui permet à chaque centre d'envoyer les données relatives aux déclarations de vacances et de créations d'emploi, aux listes d'aptitude, et aux calendriers des concours. C'est dans ce contexte que la majorité des centres s'est connectée au serveur national afin de fournir en temps réel aux collectivités et au public, tous les renseignements disponibles dans le domaine de l'emploi territorial dans chaque département. La " Bourse de l'emploi " apparaît ainsi comme un système pertinent sur le plan théorique. Il suppose cependant que tous les acteurs chargés de le mettre en oeuvre jouent effectivement le jeu, ce qui n'est pas toujours le cas.

Malgré de louables efforts des centres pour développer le système, des difficultés d'application subsistent encore après sa mise en place. Les collectivités acceptent mal parfois de recruter des personnes qu'elles ne connaissent pas, même si celles-ci le sont selon des critères auxquels elles ont elles même participé.

Le centre du Var réceptionne les déclarations de créations et de vacances d'emploi ainsi que les déclarations de nominations pour toutes les collectivités de son ressort géographique. Il assure la publicité des postes relevant de sa compétence par arrêté publié en préfecture chaque semaine. Si la collectivité en a émis le souhait l'information est également diffusée sur le site Internet de l'union des centres départementaux de gestion. Sur ce site, les candidats peuvent ainsi consulter en temps réel les vacances d'emploi et les élus peuvent également consulter les candidatures des personnes en recherche d'emploi ou de mutation.

Si l'emploi est du ressort du CNFPT, celui-ci est informé de la vacance. Le centre assure une concertation annuelle auprès des collectivités sur les questions d'emplois et de recrutement. Les déclarations sont enregistrées en tenant compte de la vacance d'emploi, sans distinguer si cette vacance résulte d'un emploi existant devenant vacant ou d'un nouvel emploi. Le centre reconnaît qu'il est difficile de déterminer l'efficacité de ce système.

2.1.3. L'aide au recrutement.

Cette mission, facultative peut semble-t-il découler des dispositions de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 qui indiquent que " les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements, à la demande de ces collectivités et établissements ". La loi du 27 décembre 1994, en supprimant le mot " affiliés " dans le texte de l'article 25 de la loi statutaire a permis aux centres départementaux de gestion de prêter leur assistance à toutes les collectivités et établissements de leur ressort.

Le centre du Var n'a pas organisé un service de cette nature. Toutefois, il est sollicité ponctuellement, deux ou trois fois par an, pour aider les collectivités affiliées à effectuer certains recrutements directs lors d'entretiens locaux. Dans ce cadre le centre assure également la prise en charge pour les collectivités affiliées, des examens psychotechniques par l'intermédiaire de l'AFPA à Toulon.

Ce système d'aide au recrutement, doit s'entendre comme complémentaire de la Bourse de l'emploi, de façon à ne pas paraître à tort entrer en concurrence avec celle-ci. Il pourrait en effet être analysé, dans de rares cas, comme contraire au principe d'égalité de traitement applicable à tout candidat fonctionnaire désireux d'occuper un poste de sa compétence partout en France.

Il a en enfin l'avantage de fournir des ressources financières, non réglementées, aux centres. Elles sont en effet liquidées selon le bon vouloir des centres. L'inexorable accroissement des besoins financiers de ces établissements, couplé à la demande des collectivités, pourrait les conduire ainsi à développer davantage encore cette prestation.

2.1.4. L'organisation des concours et examens professionnels.

Cette mission obligatoire est prévue aux articles 23 et 26 de la loi statutaire n°84-53 et les

modalités pratiques par le décret n°85-1229 du 20 novembre 1985.

Parmi la totalité des épreuves de sélection ou de qualification (6), les centres sont susceptibles d'organiser une trentaine de concours et une quinzaine d'examens professionnels. Les filières sont administrative, technique, culturelle (patrimoine et bibliothèque), sportive, médico-sociale (un contingent important), police et animation. C'est la partie concours qui est la plus développée, c'est pourquoi l'accent a été mis sur celle-ci dans le présent rapport.

Au niveau des centres de gestion il n'existe pas d'harmonisation en matière d'organisation de ces épreuves. L'union nationale des centres départementaux de gestion établit cependant des dates communes pour certains concours, mais elles ne s'imposent pas aux centres, le principe étant que quiconque a le droit de concourir partout où il le souhaite. L'obligation de fixer la même date pour chaque concours éviterait cependant une inflation des candidatures due aux " candidats itinérants ".

En région Provence Alpes Côte d'Azur, des efforts de coordination entre les six centres sont réalisés mais l'expérience a prouvé les limites de ces tentatives du fait des contingences propres à chaque département. Des relations bilatérales arrivent cependant à être plus aisément organisées par le biais de conventionnement. Cette association ne suit pas toujours les contours de la Région puisque, par exemple, un centre de celle-ci s'est souvent associé avec un centre de Languedoc Roussillon.

Dans le Var, le nombre de postes ouverts aux concours oscille entre 100 et 300 par an.

La variation du nombre des concours d'une année sur l'autre n'est guère exploitable quant à la détermination de la satisfaction des collectivités pour les services rendus. Dans le var, le nombre de candidats inscrits aux concours varie chaque année fortement, pouvant aller d'environ 800 à près de 3.500. A noter que ce centre n'a pas organisé de concours et examens en 1998 du fait des difficultés rencontrées à la suite de la remise à sa disposition de nombreux agents des communes de Toulon et de La Seyne.

Le succès des candidatures par rapport aux postes ouverts favorise un bon niveau de recrutement, même s'il est difficile de tirer une signification particulière de ces chiffres. Le nombre d'admis aux concours organisés par le centre du Var oscille entre une cinquantaine et 300 chaque année.

Les centres observent en général un taux d'absentéisme important lors des épreuves. Cet absentéisme est facilité par la conjonction de la valeur nationale de la liste d'aptitude, la non-concomitance des dates d'examen et la gratuité de l'inscription aux épreuves. A ce propos il faut noter que les frais engagés en vain pour des candidats absents croissent fortement.

De la même manière, le nombre toujours plus élevé de candidats entraîne des difficultés

croissantes d'organisation (recherche et location de salles adaptées à de forts effectifs notamment) et de contrôle des dossiers de candidatures.

Les centres constatent l'opacité de certains textes réglementaires qui génère des divergences d'interprétations entre centres de gestion.

Ils constatent également le manque de lisibilité de certains diplômes, notamment européens, en l'absence de liste exhaustive, ou encore la difficulté de compréhension de certains candidats tant au niveau des dossiers d'inscription que des sujets des épreuves.

Une " curiosité " est à signaler, celle des " reçus-collés ". Ce sont des candidats ayant concouru avec succès mais qui n'ont pas été recrutés dans les collectivités ayant ouvert des postes. Les collectivités s'administrant " librement ", certaines d'entre elles considèrent qu'elles disposent du droit de refuser le recrutement sur les postes qu'elles ont elles mêmes ouvert. Cette position est en effet conforme aux dispositions de l'article 44 de la loi n°84-53 qui disposent que la réussite ne vaut pas recrutement. Cette pratique du rejet des reçus, même si elle est rare, et si elle ne touche qu'une catégorie de concours (celui d'adjoint de catégorie C) ne manque pas cependant d'être mal perçue par les intéressés.

Le département du Var représente un potentiel important de candidats, tant au niveau interne qu'externe. Certains concours sont susceptibles d'attirer 2000 candidats (adjoints administratifs, agent de police municipale, par exemple). La structure du centre n'est cependant pas adaptée aux besoins potentiels du département. Il manque en effet de moyens humains dans son service recrutement par rapport à des centres équivalents, et de moyens financiers pour faire face aux coûts engendrés par l'organisation de certains concours. C'est la raison pour laquelle le centre a limité le nombre de concours et examens qu'il organise chaque année. Faute de moyens financiers, le centre n'est donc pas en mesure de faire face en totalité à sa mission d'organisateur de concours. Il ne réalise en effet que 2 à 3 concours par an contre 8 à 10 qui seraient nécessaires. Cela a pour conséquence de renvoyer la charge vers d'autres centres départementaux de gestion et de pénaliser financièrement les communes du Var qui recruteraient ainsi des agents reçus à des concours réalisés hors département sans qu'il y ait eu conventionnement entre centres.

En définitive, la taille du centre devient un handicap pour cette mission d'organisation de concours. A défaut de pouvoir organiser des concours entre centres de la Région - ce qui se pratique aisément ailleurs- ils estiment donc que cette mission devrait être organisée au niveau régional voire interdépartemental.

En matière de concours et examens, on peut ainsi noter un désengagement progressif des petits centres du fait du décalage existant entre le coût d'organisation de ces épreuves et les recettes perçues sur les collectivités non affiliées(7). Cette difficulté de financement conduit ces petits centres, soit à ne plus organiser d'épreuves, soit au mieux à se regrouper avec d'autres centres

pour n'en réaliser que quelques-uns. Cette évolution pourrait servir d'argument supplémentaire aux tenants de l'inter départementalisation des centres de gestion

Plus globalement, l'organisation même des concours est devenue d'une telle complexité qu'une clarification des missions paraît devenue nécessaire entre tous les organisateurs. En effet, l'évolution actuelle étant à l'accroissement significatif du nombre de candidats et du nombre de concours, il en résulte que les centres rencontrent des difficultés croissantes pour remplir une mission, certes obligatoire pour eux, mais qui pourrait compte tenu de ses évolutions tout aussi bien relever en totalité du CNFPT et de ses organismes déconcentrés.

2.1.5. Le recrutement d'agents en vue de les affecter à des missions temporaires, ou d'assurer le remplacement d'agents titulaires momentanément indisponibles.

Cette mission facultative est prévue à l'article 25 de la loi n° 84-53 du

26 janvier 1984. Il s'agit essentiellement de recruter des contractuels sur des contrats à durée déterminée.

Le centre du Var met à disposition des collectivités qui le souhaitent des agents en vue de faire face à des besoins saisonniers ou occasionnels, ou en vue d'assurer le remplacement d'agents titulaires momentanément indisponibles. L'option prise par le conseil d'administration du Var a consisté à faire appel à des fonctionnaires territoriaux en disponibilité acceptant d'effectuer ces missions en tant que non titulaires. Le centre utilise le potentiel de la bourse d'emploi et puise dans le vivier constitué par les demandeurs d'emploi et les fonctionnaires en disponibilité en attente d'un reclassement.

Le centre a assuré la recherche des remplacements, la confection des contrats ainsi que la gestion administrative et financière des agents. En contrepartie chaque collectivité rembourse au centre le traitement de l'intéressé, majoré de

10 % pour frais de dossier.

2.1.6. La mise à disposition de fonctionnaires auprès d'une ou plusieurs collectivités ou établissements en vue de les affecter à des missions permanentes pour accomplir un service à temps complet ou non complet.

Cette mission facultative est prévue également à l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Il s'agit ici de fonctionnaires et non plus de contractuels.

Le centre du Var a, dès 1990, développé, auprès de ses affiliées, la notion de " fonctionnaire intercommunal ". Cette proposition avait l'avantage, au niveau des communes du secteur rural, de pouvoir éventuellement disposer en commun de cadres A dans les domaines administratifs et

techniques. Cependant, les demandes en ce domaine ont été très peu nombreuses (2 agents d'entretien pour 4 communes en dix ans) et cette mission ne s'est pas développée depuis dix ans. Les collectivités bénéficiaires remboursent cependant au centre les traitements et charges sociales de ces agents.

2.2. UNE PARTICIPATION A LA FORMATION DES AGENTS TERRITORIAUX.

Bien que les centres départementaux de gestion n'aient pas vocation à former les agents territoriaux, puisque cette compétence appartient au CNFPT et à ses délégations locales, les centres peuvent en application de la loi, assurer certaines formations, soit, par délégation du centre national, soit à la demande des collectivités, notamment dans les domaines de la prévention ou de la sécurité.

En ce qui concerne le centre du Var, le dispositif contractuel entre l'antenne locale du centre national et le centre de gestion lui-même, prévu par l'article 23 de la loi de 1984, n'a pas été mis en oeuvre. Le centre ne souhaite pas en effet avoir pour l'instant une action en ce domaine compte tenu de ses structures, humaine et matérielle, qui sont déjà, selon son président, insuffisantes pour assurer les missions obligatoires et additionnelles traditionnelles.

A propos des formations demandées par les collectivités territoriales, la réponse est double. Tout d'abord, le centre a organisé, régulièrement, non pas des formations mais des séances d'information auprès des collectivités affiliées sur les textes relatifs à la fonction publique territoriale. Cette mission entre davantage pour le centre, dans le conseil et la coordination avec les collectivités affiliées, afin d'optimiser les réunions des CAP. Il s'agit donc, en l'espèce, de rencontres destinées à élaborer une politique commune en matière d'application statutaire. Ces rencontres s'effectuent au siège de chaque arrondissement et ne nécessitent aucun investissement de la part du centre, si ce n'est le temps consacré par les agents permanents qui interviennent au cours des sessions.

D'autre part, en ce qui concerne les questions relatives à la sécurité et à la prévention, le centre a initié depuis quelques années des demi-journées d'information avec les collectivités affiliées, en collaboration avec la SOFCAP. Dans le cadre des textes réglementaires qui imposent désormais la nomination, dans chaque collectivité, d'un ACMO (agent chargé de la mise en oeuvre des mesures de sécurité) et d'un ACMI (agent chargé de la mission d'inspection), des formations ont été organisées par le CNFPT pour les ACMO. En ce qui concerne les ACMI, conformément aux textes réglementaires, ce rôle sera tenu par le centre, qui mettra à disposition des collectivités les services d'un ingénieur " sécurité " (recruté par le centre des Bouches du Rhône, mais conventionnellement " prêté " au centre varois). Cet ingénieur a un rôle de conseil, d'audit et d'inspection auprès d'environ 90 collectivités ayant signé une convention à cet effet. Ce rôle, à mi-chemin entre une mission obligatoire et facultative s'inscrit dans la sphère du CTP qui a un rôle de comité d'hygiène et sécurité au niveau du centre du Var.

2.3. LES RELATIONS DES CENTRES DEPARTEMENTAUX AVEC LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.

La confusion des missions entre le CNFPT et les centres départementaux de gestion apparaît comme une constante dans l'esprit des responsables locaux. Il est vrai que ces organismes ont des missions de gestion et de formation d'agents territoriaux. Cette situation les oblige donc à passer des conventions pour clarifier leurs relations. Il en va ainsi du service de remplacements d'agents auprès des collectivités locales.

Si les relations entre les centres et le CNFPT sont globalement bonnes, un facteur de tension existe depuis le transfert de certains concours organisés jusque là par le CNFPT aux centres de gestion. Cette nouvelle mission a contraint certains centres à souscrire des lignes de trésorerie significatives pour faire face à leurs nouvelles charges, la loi n'ayant pas transféré directement aux centres les ressources afférentes à ces concours, mais laissé le CNFPT les redistribuer aux centres. Les CDG n'obtiennent donc le remboursement des frais engagés qu'a posteriori. Les délais de remboursement peuvent même atteindre deux ans après le passage des épreuves.

D'autre part, le CNFPT ne rembourse aux centres qu'un coût forfaitaire par candidat. Ce forfait au candidat a été calculé sur la base des coûts du CNFPT lors de la réforme législative, sans tenir compte du coût réel supporté par les centres. La réévaluation de ce forfait est de plus souvent tardive. Or cette mission a connu une forte croissance de ses coûts. Plusieurs facteurs sont à relever à ce propos. En effet, certains concours peuvent se dérouler sur plusieurs exercices, par exemple, un concours peut être lancé à la fin d'une année, les épreuves se déroulant en cours d'année suivante. Le coût du concours figure alors arbitrairement sur l'un ou l'autre des exercices considérés. De plus, si les moyens financiers mis en œuvre par les centres départementaux prennent bien en compte le nombre de candidats inscrits, les centres ne peuvent moduler les conséquences financières de l'absentéisme. Les centres engagent parfois des frais surdimensionnés par rapport au nombre de candidats présents et cette dépense est à la fois préjudiciable tant pour les centres (en trésorerie) que pour le CNFPT (en ressources). De surcroît, pour un même concours (par exemple celui d'adjoint administratif), sur la période de concours considérée, les règles d'organisation ont pu changer. Ainsi, le coût d'un concours est plus onéreux lorsqu'il se déroule sur épreuves que sur titres. Les modalités de publicité des concours ont également évolué. Par exemple, pour les catégorie C, là où en 1997, un avis de publicité paru au recueil des actes administratifs de la collectivité, c'est à dire gratuit, était possible, une insertion à titre onéreux est obligatoire depuis début 2001.

Tous ces éléments, sans oublier celui de l'évolution croissante de la masse salariale du " service concours " depuis 1997, ont donc une incidence sur le " coût candidat " par concours. Les centres fortement sollicités par cette activité rencontrent donc parfois des difficultés de trésorerie, même s'ils arrivent au final à équilibrer globalement leur budget.

Dans le Var, il n'y a pas de conflit avec le CNFPT. Les relations ont toujours été bonnes avec la

délégation régionale et l'antenne du Var. Des tentatives de coopération ont été initiées afin de se coordonner entre l'organisation des concours et la fin des préparations. Cela a été difficile puis abandonné car la nécessaire programmation des concours sur l'année, d'une part, l'éclatement des préparations, d'autre part, ont rendu difficile l'opération. Actuellement quelques contacts sont établis au niveau de la Bourse de l'emploi afin de définir des modes de transmission d'informations entre les catégories A, B et C dans le but de favoriser des reclassements ou des mutations. Il s'agit d'un simple échange d'informations sur les fonctionnaires concernés.

2.4. LA VIE ADMINISTRATIVE DES AGENTS TERRITORIAUX.

2.4.1. L'aide et l'assistance en matière statutaire.

Cette mission facultative découle des termes de l'article 25 de la loi n°84-53 qui dispose que " les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements, à la demande de ces collectivités et établissements ". La loi du 27 décembre 1994, en supprimant le mot " affiliés " dans le texte de l'article 25 de la loi statutaire a permis aux centres départementaux de prêter leur assistance à toutes les collectivités et établissements de leur ressort.

Dès sa création le centre du Var a développé des contacts directs avec l'ensemble des collectivités affiliées. Il a proposé aux collectivités de son ressort des visites sur place afin de régler d'éventuels problèmes statutaires concernant leurs agents. Régulièrement, notamment au cours du dernier trimestre de chaque année, des agents du centre se déplacent sur demande, dans les collectivités afin de préparer les CAP de début d'année et d'intervenir également dans la mise en place ou la modification des régimes indemnitaires. Cette mission est liée à celle relative au suivi informatique de la carrière des agents. Des réunions sont également organisées dans chaque commune en présence des agents, sur demande de l'autorité territoriale.

Juridiquement ces actions entrent dans le cadre des possibilités offertes par la loi. Malgré le caractère facultatif de cette mission, la pression des collectivités affiliées est forte pour obtenir de plus en plus de documentation administrative. Or, tout en soulignant les efforts des centres en matière d'aide " documentaire ", la chambre observe que certains d'entre eux ont, compte tenu de leurs moyens limités, de plus en plus de difficulté à répondre à la demande.

2.4.2. La publicité des tableaux annuels d'avancement et des listes d'aptitude(8).

Cette mission obligatoire est prévue à l'article 80 de la loi n°84-53 modifiée. Pour la remplir, les centres devraient être destinataires de tous les tableaux d'avancement arrêtés par toutes les autorités territoriales des collectivités et établissements sis dans les limites de leur département. Chaque centre, après compilation, doit alors en assurer la publicité auprès des collectivités, des établissements et de leurs personnels. L'usage de plus en plus répandu est de coupler cette information avec la Bourse de l'emploi, par voie télématique.

Dans le Var, le centre établit et publie les listes d'aptitude des diverses catégories d'agents. De plus, dès 1988, dans le cadre de l'association nationale des présidents de centres, le centre a mis en place un service aux collectivités locales affiliées consistant à leur fournir, par anticipation, les tableaux d'avancement de grade et les promotions internes. En principe, cette mission est du ressort des collectivités elles-mêmes. Le logiciel mis au point par le centre permet de gérer aujourd'hui dans le Var, l'avancement de 8.000 agents. Le succès de cette application a intéressé près d'une trentaine de centres de gestion aujourd'hui.

Plus globalement, cette mission rencontre manifestement des difficultés d'exécution dans les centres. Les collectivités, surtout celles qui ne sont pas affiliées, oublient parfois d'envoyer leurs tableaux d'avancement. Les centres n'ayant aucun moyen de pression sur les collectivités récalcitrantes, les tableaux produits in fine sont alors peu exploitables.

Par ailleurs, à la décharge des centres, ces derniers ne peuvent matériellement faire une circularisation de tous les tableaux qu'ils reçoivent à toutes les collectivités ou établissements de leur ressort. Il semble que la charge en ait été initialement mal évaluée.

2.4.3. La tenue d'une liste nominative des fonctionnaires territoriaux.

Cette mission obligatoire est prévue par le décret n°88-159 du 18 février 1988. Chaque centre tient à jour la liste nominative des fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet et à temps non complet. La liste est dressée chaque année d'après la situation constatée au 1er janvier. Une copie est adressée au préfet du département. A noter donc que cette liste ne reprend pas les agents contractuels des collectivités et établissements, ce qui pourrait être une lacune compte tenu du nombre élevé aujourd'hui de ces agents.

Dans le Var l'intérêt pratique de la tenue de ces listes est mal perçu. Il est probable selon le centre que cette disposition n'a plus d'utilité aujourd'hui et ne soit qu'une simple survivance de dispositions anciennes. Il tient les listes à jour mais ne les adresse plus aux services de la préfecture qui ne les réclame pas.

Cela étant, cette mission reste marginale au regard des autres missions des centres. Son accomplissement ici ou là paraît se faire à la carte sans réaction du destinataire final en cas de non production. Si cette mission peut s'avérer utile dans le cadre de la nouvelle gestion prévisionnelle des effectifs, il paraîtrait désormais nécessaire de toiler le dispositif normatif afin de fournir aux centres les moyens de remplir complètement cette mission.

2.4.4. La constitution d'un dossier individuel par fonctionnaire.

Cette mission est obligatoire en application de l'article 40 du décret n°85-643 du 26 juin 1985. Elle ne concerne pas les dossiers du personnel des établissements publics n'ayant pas le caractère

administratif. Une des vocations essentielles de ce dossier est de permettre d'effectuer le calcul de la retraite de l'agent.

Le nombre de dossiers ainsi tenus par le centre de Var est passé de 7.886 en 1997 à 3.317 en 2001.

Les informations du dossier individuel servent notamment aux commissions administratives paritaires et aux comités techniques paritaires, comme à la CNRACL. Ce dossier comporte une copie des pièces figurant dans le dossier principal de l'intéressé qui retrace sa carrière et notamment les décisions de nomination ou de titularisation, les décisions d'avancement, les décisions concernant la mise à disposition, le détachement, la position hors cadre, la disponibilité, la position vis à vis du service national, la mise en congé parental, la mise en congé de longue durée ou de longue maladie, l'acceptation de démission, la mise à la retraite ou la radiation des cadres ainsi que le licenciement pour insuffisance professionnelle. Il n'est pas prévu que le dossier comporte la notation de l'agent. Toutefois, dans la pratique, pour assurer le bon fonctionnement des commissions paritaires, les notations sont également fournies aux centres. Ces dossiers sont de plus en plus informatisés. Chaque agent peut y avoir accès. En cas de mutation de l'agent, le dossier est transmis soit au centre de gestion compétent, soit à l'autorité territoriale compétente. Il n'est pas la propriété du centre départemental mais de la collectivité d'emploi de l'agent. En conséquence, il n'est pas communicable aux syndicats, sauf accord du maire.

Dans le Var, le centre tient également un dossier par fonctionnaire.

La tenue des dossiers n'a pas été vérifiée dans chaque centre. La collaboration existant entre la CNRCL et les centres oblige cependant ces derniers à tenir à jour ces dossiers. Les quelques contrôles effectués ici ou là ont confirmé cette appréciation.

2.4.5. Le service " aide juridique " et les audits.

Cette mission facultative découle également, mais par extension, des dispositions de l'article 25 de la loi n°84-53 qui prévoient que " les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements, à la demande de ces collectivités et établissements ". La loi du 27 décembre 1994, en supprimant le mot " affiliés " dans le texte de l'article 25 de la loi statutaire a permis au centre départemental de gestion de prêter leur assistance à toutes les collectivités et établissements de leur ressort.

D'une part les centres conseillent les collectivités et établissements, soit sur des missions complexes réalisées par les collectivités et établissements, soit sur l'organisation de missions nouvelles en prenant en compte leur environnement juridique. L'aménagement et la réduction du temps de travail a été un domaine d'intervention important durant les deux dernières années.

D'autre part, certains centres se sont lancés dans la pratique de l'audit. Cette extension sans être irrégulière paraît toutefois se situer à la limite des possibilités actuelles de la loi et de la réglementation. En effet, le législateur a souhaité spécialiser les centres dans la seule gestion du personnel territorial, à l'exclusion de toute initiative d'administration locale. Les centres de gestion ne constituant pas un échelon intercommunal, ils ne peuvent donc créer en leur sein, contrairement aux collectivités locales, un service commun.

A plusieurs reprises, le Conseil d'Etat a été amené à rappeler aux centres de gestion le principe de spécialité qui s'impose à eux.

Dans un arrêt du 10 mai 1996, le Conseil d'Etat a rappelé en substance au centre de gestion de Seine et Marne, qui avait créé un service commun relatif notamment à l'assistance et au conseil dans les domaines de la comptabilité, de l'administration générale et de l'urbanisme, que, nonobstant la rédaction de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, les centres de gestion, s'ils sont habilités à recruter des fonctionnaires en vue de les affecter à des services communs préalablement constitués par les collectivités ou établissements concernés, ne sont pas compétents, en revanche, pour procéder eux-mêmes à la création de tels services.

Il a rappelé la même règle, le 17 février 1997, au centre de gestion des Alpes Maritimes qui avait créé un service commun relatif, notamment, à l'assistance et au conseil dans les domaines des litiges avec les tiers, des problèmes fonciers, des problèmes relevant de la réglementation sur la publicité, l'affichage, la communication des documents administratifs et l'information du public.

La Cour administrative d'appel de Lyon, dans un arrêt du 30 janvier 1998 a de même condamné la création par le centre de gestion de l'Allier d'un service chargé d'apporter une aide technique et architecturale aux communes pour l'édification des bâtiments publics.

A la demande des collectivités, le centre du Var leur apporte une aide juridique soit au moyen de consultations juridiques, soit au moyen de mémoires. Pour cela, le centre a conclu, pour un coût annuel de 36 000 francs (5 488 euros), une convention de prestations de services avec un universitaire. Il s'agit d'une mission organisée à titre gracieux pour les collectivités. Le décret relatif à la mise en place, à compter du 1er janvier 2002 de l'ARTT, a nécessité au cours de l'année 2001 plusieurs interventions du centre afin d'apporter aux collectivités une démarche méthodologique.

Le besoin de trouver de nouvelles ressources et celui de satisfaire la demande des collectivités confrontées à des difficultés juridiques nouvelles se conjuguent pourtant pour inciter les centres à développer les audits. Il n'appartient pas à la chambre de juger si tel ou tel centre ne va pas, pour satisfaire une demande pressante, au-delà des dispositions législatives existantes. Cependant elle appelle l'attention des présidents de ces établissements sur l'incertitude dans laquelle leur organisme se trouverait au regard de la jurisprudence administrative.

2.4.6. Le service " paie".

Il s'agit d'établir les bulletins de traitement des agents. Cette mission facultative est surtout remplie par les centres de gestion ayant une clientèle de très petites communes. Dans le Var, ce service est peu important. Il n'est pas appelé à se développer. Actuellement il est assuré par l'agent qui s'occupe également de la paie des agents du centre. Le centre traite ainsi la paie de

7 agents extérieurs pour une recette de 256 euros l'an. Une analyse des coûts induits par cette prestation, non obligatoire, permettrait au centre de savoir s'il rentre dans ses frais et d'en tirer les nécessaires conséquences financières.

2.4.7. L'organisation des élections aux instances paritaires.

Cette mission obligatoire consiste à élaborer les listes électorales, confectionner et envoyer le matériel électoral pour les électeurs aux commissions administratives paritaires (CAP) et aux comités techniques paritaires (CTP), assurer la réception des votes, l'organisation des bureaux secondaires et principaux, le dépouillement et la proclamation des résultats. Cette opération qui a lieu tous les six ans est particulièrement lourde pour les centres.

2.4.8. Le fonctionnement des commissions paritaires.

Cette mission obligatoire est prévue par l'article 23 alinéa 1 de la loi du

26 janvier 1984. Les centres départementaux de gestion sont chargés, en principe, d'assurer le fonctionnement des organismes paritaires. Les articles 28 et 32 en fixent les conditions de mises en ouvre. Toutefois, les collectivités et établissements volontairement affiliés peuvent se réserver au moment de leur affiliation la possibilité d'assurer eux-mêmes le fonctionnement de ces commissions et conseils. Les représentants des collectivités et établissements au sein de ces organismes paritaires sont désignés par les conseils d'administration des centres. Ces derniers sont responsables du bon fonctionnement des commissions paritaires dont ils ont la charge. Il en va de même des conseils de discipline. Le nombre croissant de dossiers présentés dans ces diverses commissions est loin d'être négligeable et permet de souligner le rôle essentiel des centres dans la gestion des carrières des agents territoriaux.

Ainsi pour le centre du Var, ce nombre est passé pour les CAP de plus de 2.700 en 1997 à plus de 4.200 en 2001. De même pour les CTP, pour la même période ce nombre est passé de près de 70 à plus de 180. Dès 1988, dans le cadre de l'association nationale des présidents de centres départementaux de gestion, le centre du Var a assuré en amont des CAP un service aux collectivités territoriales affiliées en leur fournissant par anticipation les tableaux d'avancement d'échelon, les tableaux d'avancement de grade et les promotions internes. Le plus souvent cette mission est assurée en direct par les collectivités, qu'elles soient affiliées ou non. Dans le Var, cette procédure permet de suivre près de 8000 agents, grâce à la mise en place d'un logiciel

développé par la société CIRIL.

2.5. LA VIE SOCIALE DES AGENTS TERRITORIAUX.

2.5.1. La prise en charge obligatoire des droits syndicaux.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 100 de la loi n°84-53 et du décret n°85-397 du 3 avril 1995 relatifs à l'exercice du droit syndical, les centres de gestion doivent tout à la fois assurer le suivi des autorisations spéciales d'absence au titre du droit syndical, de même que prendre en charge financièrement les " décharges d'activité de service " des représentants syndicaux. Les centres sont chargés de rembourser les communes. Le système est plafonné à un certain nombre d'heures selon l'importance des centres. Ils doivent également mettre à la disposition des organisations syndicales, dans leurs bâtiments, un local pour faciliter l'exercice de ce droit.

La charge financière que représente ce service est contestée par le centre du Var qui l'estime trop lourde. Elle représente en effet près de 20 % de leurs ressources. Le décret prévoit pour ce type de centre en effet un quota maximum de 1500 heures à rembourser aux collectivités. Le centre n'a pas eu toutefois jusqu'à présent à régler la totalité des droits ainsi ouverts, les représentants syndicaux n'ayant pas utilisé la totalité de leurs heures. Le centre préférerait que cette charge financière soit portée au niveau régional. Le centre ne disposant pas de locaux assez vastes, loue, dans Toulon, au profit des représentants syndicaux, un petit local à l'office HLM du Var pour une centaine d'euros mensuel. Les représentants estimant ce local inadapté à leurs besoins préféreraient recevoir une allocation plus importante pour louer un autre local.

Il est étonnant que cette charge syndicale pèse sur les centres de gestion. Les collectivités reprennent en effet d'une main une partie de ce qu'elles ont donné de l'autre. Cette charge amoindrit parfois fortement les recettes des centres, ce qui peut paraître objectivement excessif au regard des missions toujours croissantes de ces établissements et d'autant plus inéquitable lorsque les centres sont de taille réduite.

Ce remboursement aurait été mis en place au profit des petites collectivités pour ne pas freiner chez elles le syndicalisme. Ces collectivités n'ont peut être pas toutes les moyens de prendre en charge leurs représentants syndicaux, bien que cela n'ait pas été vérifié, mais la part prise par cette obligation est aujourd'hui devenue particulièrement lourde sous l'effet de trois causes : tout d'abord les communes réclament plus qu'hier le remboursement de la totalité des heures auxquelles elles ont droit ; ensuite, les agents syndiqués, dont le grade sert de base de calcul aux remboursements, sont, plus souvent qu'auparavant, parmi les agents les mieux rémunérés de ces collectivités ; et enfin, les réformes en matière de droit syndical tendent, par les progrès sociaux qu'elles génèrent, à accroître les coûts de gestion des personnels. Par ailleurs les centres n'ont pas le pouvoir de vérifier les éventuelles erreurs de décomptes qui leur sont adressés, ce qui ne fait qu'alourdir une facture déjà substantielle.

Tout ceci fait peser une menace sur l'avenir financier de ces établissements et l'on peut se demander s'il ne conviendrait pas aujourd'hui de trouver une solution de remplacement.

2.5.2. L'élaboration de différents rapports destinés aux CTP et CSFPT.

Les centres assurent le fonctionnement des commissions paritaires et informent les collectivités affiliées des avis émis par ces instances. L'article 33 de la loi n°84-53 précise le rôle de ces dernières. Dans ce cadre, chaque année, chaque centre présente au CTP placé auprès de lui différents rapports. Le rapport sur les mises à disposition, le rapport de synthèse sur la santé et l'hygiène. Tous les deux ans, il présente également un rapport sur l'état de la collectivité ou de l'établissement.

Le premier rapport informe le CTP du nombre de fonctionnaires mis à disposition auprès d'autres administrations ou auprès d'organismes d'intérêt général. (article 63 de la loi 84-53 et article 6 du décret 85-1081 du 8 octobre 1985 relatif au régime de la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux).

Le second rapport, sur la santé et l'hygiène, est établi par le service de médecine professionnelle et préventive du centre pour les collectivités ne disposant pas d'un tel service. Celles qui en disposent communiquent leur rapport au centre. Ces rapports sont transmis ensuite au conseil supérieur de la FPT.

Le troisième rapport ou bilan social, est prévu par l'article 1er du décret

n°94-443 du 25 avril 1997. Il est établi, tous les deux ans, pour l'ensemble des collectivités ne disposant pas d'un CTP. Une partie de ce rapport est transmise au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). Ce rapport fait le point sur les emplois tenus par catégorie d'agents, sur les positions statutaires, les mouvements de personnel, les agents handicapés, le temps de travail. Il traite également des rémunérations et des charges, des assurances chômage, des conditions d'hygiène et de sécurité (accidents du travail, etc.), des formations des agents, des relations sociales (réunions statutaires, conflits du travail), des actions sociales menées, des concours et examens organisés par les collectivités non affiliées. Une autre partie du rapport, non transmise au Conseil supérieur de la FPT, traite de l'ancienneté des agents, des rémunérations et indemnités, des charges de personnel, des informations relatives au temps partiel.

Le regroupement voire le traitement de ces nombreuses informations par le biais de ces rapports confirme l'importance croissante des centres de gestion dans la régulation au niveau départemental et leur qualification indirecte de "correspondant départemental" du Conseil supérieur de la FPT.

Dans le Var, le bilan social concerne 2.500 agents. Il est établi par le service des carrières.

Les rapports produits par les centres aux CTP sont, en principe, d'un intérêt certain, plus peut-être encore le rapport social, pour autant que celui-ci soit bien fait, ce qui est encore trop rare. Il est vrai que les collectivités chargées de renseigner le questionnaire servant de base de données pour établir ce rapport sont parfois mal armées pour cette mission. Dans ces conditions il est peu probable que les données transmises au conseil supérieur de la FPT lui soient suffisamment utiles pour permettre d'en tirer des enseignements, quant bien même un traitement statistique serait appliqué à ces bribes d'informations.

2.5.3. La souscription de contrats d'assurances groupe.

Cette mission facultative est prévue par l'article 26 alinéa 5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et décret d'application n°86-552 du 14 mars 1986. Les centres peuvent souscrire pour le compte des collectivités et établissements du département, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers découlant des maladies, accidents du travail, invalidité, décès de leurs agents. Deux possibilités de paiement sont ouvertes : soit le centre perçoit lui même les cotisations auprès des collectivités intéressées, pour les reverser à l'assureur moyennant le paiement de frais de dossier ; soit le centre n'assure que la passation d'un contrat global, avec moindre rétribution du service et paiement direct de l'assureur par les collectivités. Les collectivités bénéficiant de cette aide des centres de gestion sont relativement nombreuses en Provence Alpes Côte d'Azur entre 80 et 150 communes ou établissements rattachés par département. Faute de comptabilité analytique dans la plupart des centres, il est peu aisé de savoir si les centres couvrent leurs frais lorsqu'ils servent d'intermédiaires entre un assureur et les collectivités assurées.

Dans le Var, dès 1990, le centre a conclu un contrat d'assurance groupe par l'intermédiaire d'une société de courtage en vue de garantir les collectivités des risques statutaires. Ce contrat regroupe en 2002 environ 79 collectivités. Au cours de l'année 1999 ce contrat a été soumis à la concurrence conformément au code des marchés publics. Au delà du contrat, la société de courtage assure une information des collectivités sur l'hygiène et la sécurité, procède à l'envoi de statistiques, collectivité par collectivité, et offre le contrôle médical gratuit. Le nombre de collectivités adhérentes à ce service est passé de 99 en 1997 à 79 en 2001. Le centre a conclu également avec une mutuelle un accord de partenariat par lequel il s'engage à diffuser auprès des collectivités et établissements de moins de 10 agents les avantages du contrat " garantie maintien de salaire " afin de pallier le déséquilibre de prestations entre les agents de collectivités importantes et ceux des communes rurales. L'objectif consiste à faire adhérer au moins 40 % des agents des collectivités concernées.

Sans remettre en cause le principe de la souscription de ce type de contrat, la chambre observe que certains centres y ont vu, outre le bénéfice de la recette apportée par la gestion des dossiers (à condition qu'elle couvre les charges engagées), le moyen de se constituer une trésorerie sans frais en prélevant auprès des collectivités assurées les cotisations dues à l'assureur. Cette

pratique présente le risque de donner l'illusion aux centres de disposer de ressources plus importantes que ne le permettent les textes, endort leur vigilance quant à leur gestion financière et met en péril leur situation comptable qui peut alors aller paradoxalement jusqu'à la souscription de ligne de trésorerie pour " rattraper " l'usage fait des fonds déposés provisoirement chez eux.

Quelques centres ont tendance à se laisser imposer une participation déséquilibrée de la part des assureurs. Ne connaissant pas les charges de gestion qu'ils engagent dans le suivi des assurés ils ne peuvent négocier dans de bonnes conditions leur service d'intermédiation.

Enfin, à l'occasion de ce contrôle, il a été constaté que certaines petites communes font le choix de limiter financièrement les risques pris en charge, au point de mettre en péril leur budget dans le cas où surviendraient des accidents du travail plus importants que prévus statistiquement. Les centres pourraient attirer l'attention de ces collectivités sur les risques ainsi encourus.

2.5.4. Les services de médecine professionnelle et préventive. L'hygiène et la sécurité (9).

Cette mission tend à se développer de plus en plus à la demande des collectivités affiliées comme non affiliées. Elle reste cependant facultative pour les centres dans la mesure où les collectivités locales peuvent adhérer à d'autres systèmes déjà existants.

Dès 1988, le centre de gestion du Var s'est préoccupé de la mise en place d'un service de médecine professionnelle et préventive. L'objectif était, à terme, de créer un service fonctionnant en régie directe. Cependant, les coûts de la prise en charge des agents de La Seyne sur Mer et de Toulon ont empêché toute évolution dans ce domaine. Le centre a donc conclu une convention cadre globale avec une association qui regroupe actuellement 10.487 agents représentant 204 collectivités. Le service offert par cette association présente, selon le centre, l'avantage de couvrir l'intégralité du territoire départemental par l'intermédiaire des structures mobiles de cet organisme. En 2000, une action a été menée avec l'association pour que celle-ci adapte ses prestations aux exigences des textes relatifs à la médecine professionnelle et préventive des fonctionnaires territoriaux. Le centre assure ainsi l'interface entre les collectivités et l'association, organise des réunions ponctuelles et redéfinit les termes de la convention compte tenu de l'évolution des textes en la matière. Les collectivités rémunèrent l'association directement. Le coût de la visite est de 80,13 euros TTC Afin d'avoir une action plus directe auprès des collectivités, le centre du Var a conclu, depuis janvier 2000, une convention d'aide et d'assistance avec le centre de gestion des Bouches du Rhône. Ce dernier met à la disposition du centre départemental de gestion du Var les services d'un ingénieur " Sécurité " qui a pour mission de renseigner les collectivités du Var sur les mesures légales dans ce domaine et d'établir sur demande des audits et des plans de prévention. Cette mission est renforcée dès 2002 par l'institution, ainsi que le prévoit le décret n°2000-542 du 6 juin 2000, du rôle d'agent chargé des fonctions d'inspection. A ce jour, près de 80 collectivités souhaitent conclure une convention dans ce domaine avec le centre du Var.

La chambre observe que la plupart des centres ont développé, chacun de leur côté, leur propre

système en matière d'hygiène et de sécurité, comme de médecine professionnelle et préventive. La lisibilité de l'ensemble n'est ainsi pas assurée. La disparité entre services, les coûts sans rapport les uns avec les autres, donnent une impression de grande confusion. Une clarification du système, peut-être à un niveau régional, serait de nature à ne pas donner l'impression qu'il existerait une inégalité de traitement entre les agents selon qu'ils dépendent de l'un ou de l'autre centre.

2.5.5. Le conseil organisationnel.

Cette activité de conseil, qui a une influence forte sur les conditions de travail des agents, commence à apparaître dans certains centres. Aucun texte cependant ne les organise formellement. Pourrait-elle être rattachée aux dispositions de l'article 25 qui semblent ouvrir aux centres des compétences plus étendues. Il est vrai que de nombreuses collectivités se sont tournées vers leur centre pour résoudre telle ou telle difficulté d'organisation. Cette activité a cependant surtout concerné jusqu'à présent la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.°

Dans le Var, le décret, relatif à la mise en place de l'aménagement de la réduction du temps de travail à compter du 1er janvier 2002, a nécessité plusieurs interventions du centre auprès des collectivités pour leur apporter une démarche méthodologique. Cela étant, faute de moyens, le centre ne fait pas de conseil en matière d'organisation du travail auprès des collectivités.

La chambre observe que jusqu'à présent ce conseil reste ponctuel pour répondre ici ou là à une difficulté dans l'interprétation des textes législatifs ou réglementaires. Par ailleurs, ces travaux correspondent bien à ce qu'une collectivité plus importante peut attendre de ses services administratifs pour mieux adapter l'organisation de ceux-ci aux exigences actuelles. Il ne paraît donc pas choquant de voir les centres de gestion intervenir en la matière au profit de petites collectivités ne pouvant s'offrir les cadres qualifiés dans certains domaines particuliers. Le risque d'empiéter sur un domaine concurrentiel paraît dans ce cadre écarté.

2.5.6. La gestion d'ouvres et de services sociaux en faveur des agents.

L'article 25 de la loi n° 84-53 prévoit que " les centres de gestion peuvent assurer la gestion d'ouvres et de services sociaux en faveur des agents... "

L'action sociale dans la fonction publique territoriale se caractérise par un certain nombre d'incertitudes juridiques et par de fortes disparités, aussi bien par rapport à la fonction publique de l'Etat qu'entre les collectivités ou établissements locaux.

Le rapport Escoffier établi en juin 1998 par l'inspection générale du ministère de l'intérieur invitait le législateur à renforcer le rôle des centres de gestion en la matière, pour arriver à une sorte de mutualisation des agents au niveau du département. L'article 25 de la loi n°2001-2 du 3 janvier

2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique semble répondre en partie à ces souhaits de réforme. Cet article complète l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 (sur le statut de la fonction publique) en autorisant l'Etat et les collectivités territoriales à confier la gestion de tout ou partie des prestations d'action sociale à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901, en prévoyant que les fonctionnaires peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes. La combinaison de cette disposition avec le 3ème alinéa de l'article 25 est de nature à favoriser le développement de l'action sociale au bénéfice des agents territoriaux, notamment ceux de collectivités plus petites ne bénéficiant, à ce jour, pas ou peu, de prestations sociales.

Dans le Var, en janvier 1998, le centre était devenu la délégation départementale du (CNAS) du personnel des collectivités locales dont le siège national est situé à Guyancourt. Les prestations du CNAS (10) regroupent diverses aides, prêts, séjours de vacances. Tous les dossiers de demandes d'aide ou de prêt transitaient par le centre. Depuis le 31 octobre 1999, le CNAS s'est organisé administrativement au plan local en créant ses délégations régionales. Il traite directement avec les collectivités et ne passe plus par le centre. A noter qu'un autre organisme concurrence dans la région le CNAS : le COS Méditerranée.

Compte tenu de l'incertitude juridique et du caractère récent des nouvelles dispositions, les centres de la région ne se sont pas encore véritablement investis dans ce domaine d'action. La mise en oeuvre de ces mesures n'est pas aisée et cette mission ne semble pas considérée comme prioritaire pour les centres de gestion. Il n'est donc pas certain que les agents territoriaux bénéficient, d'une commune à l'autre, de prestations équivalentes en matière d'activités sociales.

2.6. LE DEPART DES AGENTS TERRITORIAUX.

2.6.1. La prise en charge et la gestion des fonctionnaires privés d'emploi.

Le reclassement des agents privés d'emploi, est la résultante, le plus souvent, de la restructuration des services (11) des collectivités et établissements publics.

Aux termes de la loi, un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique paritaire. Si la collectivité (ou l'établissement) ne peut offrir à l'agent occupant cet emploi un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. La prise en charge de l'agent par le centre de gestion s'effectue à l'issue de l'année de maintien en surnombre dans les collectivités après la suppression de l'emploi qu'il occupait.

De même, à l'expiration d'un détachement de longue durée, d'une position hors cadre, d'une disponibilité d'office ou de congés statutaires de maladie ou de disponibilité pour raisons familiales, le centre de gestion, qui ne pourrait reclasser un agent, devrait le prendre en charge.

En principe, et sous réserve de certaines conditions d'application, la prise en charge cesse après trois refus d'offre d'emploi. Le fonctionnaire est alors licencié ou, si cela est possible, mis à la retraite. Cette disposition est en réalité difficile à mettre en œuvre. Rares sont les collectivités qui acceptent de faire des propositions de poste à des agents " mis à pied " auprès des centres de gestion. Quand bien même les centres de gestion auraient réussi à proposer trois emplois avant de licencier un agent, ils ne seraient pas assurés d'obtenir gain de cause devant le juge administratif. En outre, certains emplois, rares, comme ceux de l'enseignement musical, ne sont pas toujours demandés par toutes les collectivités, surtout dans les " petits " départements.

Ces dispositions suscitent également des litiges financiers importants entre les collectivités et les centres de gestion. En effet, la loi dispose que si dans un délai de deux ans à compter de la prise en charge, le centre n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire, les sommes dues par la collectivité ou l'établissement sont réduites d'un montant égal au dixième du montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Certaines collectivités ont une lecture très favorable pour leurs finances de ces dispositions. D'autant que si une pénalité financière est bien prévue contre les communes qui souhaitent mettre trop facilement certains de leurs agents à la disposition des centres de gestion, la pénalité qu'elles encourent diminue suffisamment au fil du temps pour qu'elles puissent envisager de le faire. Les centres sont donc toujours sous la menace de devoir supporter financièrement des agents et ce jusqu'à ces derniers aient atteint l'âge de la retraite. Or les centres ne seraient pas en mesure de prendre en charge des remises à disposition massives.

Cette obligation de prise en charge aurait pu causer la cessation d'activité du centre de gestion du Var qui a dû gérer et financer, seul, les salaires de près de 150 agents remis à sa disposition par les communes de Toulon et de la Seyne sur Mer alors même que les ressources du centre ne lui permettaient pas de faire face à une telle charge. Une modification législative (loi n°98-546 du 2 juillet 1998 insérant un article 97 ter à la loi statutaire) a permis de résoudre ponctuellement, et in extremis, cette difficulté, en autorisant les centres à rétablir la contribution des collectivités et établissements non affiliés qui ont procédé à des suppressions massives d'emplois, et généré pour le centre de gestion un déficit financier. Il faut noter à regret que la Bourse de l'emploi n'a toujours pas été utile pour permettre le reclassement des agents pris en charge.

La chambre observe que le reclassement des agents pris en charge, surtout lorsqu'ils sont issus de la catégorie C, donc sans qualification particulière, est illusoire, car les collectivités préfèrent assurer des recrutements locaux et voient plutôt d'une manière négative les agents pris en charge par les centres.

Par ailleurs, ces dispositions n'empêchent nullement les collectivités locales de recruter largement au sein de cadres d'emplois différents.

Le statut juridique des agents pris en charge n'est pas clairement défini et la notion de " momentanément " pris en charge se transforme dans les faits, suivant l'âge des agents, en un

dégagement de cadres tout en maintenant à ceux-ci la qualité de fonctionnaire et le bénéfice du traitement.

Sans méconnaître l'intérêt de la garantie statutaire accordée ainsi aux fonctionnaires territoriaux, la chambre observe que les dispositions législatives relatives aux suppressions d'emplois mériteraient d'être encore clarifiées afin d'éviter de faire supporter aux centres une charge financière excessive, ces derniers n'ayant pas toujours les structures et les moyens de faire face sur le long terme aux conséquences de suppressions importantes d'emplois.

2.6.2. La constatation des durées de services accomplis pour la retraite.

Aux termes de l'article 24 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les centres de gestion apportent leur concours à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), pour constater, par délégation de cette institution, les durées de services accomplis par les personnels affiliés. Un décret en Conseil d'Etat devait être pris pour fixer les modalités de cette intervention ainsi que les conditions de sa prise en charge financière par la CNRACL. Ce décret n'étant pas intervenu, les centres ont passé des conventions avec la CNRACL qui vont au-delà des dispositions légales. En effet les conventions signées visent également les immatriculations, les affiliations, les mutations, les validations de service, le rétablissement des droits auprès du régime général et de l'IRCANTEC, les cessations progressives d'activité, la liquidation des droits à pension.

Cette mission est une des vitrines historique des centres. Elle participe en bonne part du crédit que leur accordent les collectivités territoriales.

Globalement, ce transfert de charges supplémentaires de la CNRACL vers les centres n'est pas forcément compensé à sa juste valeur. En effet, la CNRACL ne rémunère pas les centres pour les agents de collectivités non affiliées et rares sont les centres ayant cherché à connaître le solde financier global de cette prestation, alors même que le nombre de dossiers traité ne cesse d'augmenter. Cela est d'autant plus préoccupant que cette croissance n'est pas encore due à l'effet du " papy boom ", mais à l'intérêt des collectivités à faire traiter tout ou partie de leurs dossiers individuels par les centres.

Le centre du Var, dans le cadre de la convention qu'il a conclu avec la CNRACL, assure la mission de délégation départementale de la CNRACL en vue de constater les durées de services accomplies pour la retraite et la gestion des ouvres sociales en faveur des retraités. Cette mission est complétée ponctuellement de journées d'informations avec la CNRACL. De plus, de nombreuses collectivités font appel au centre pour des aides techniques pour préparer les dossiers. Ces soutiens techniques apparaissent dans les bilans d'activités. Les dossiers traités en la matière par le centre sont passés d'environ 500 à près de 700 en cinq ans.

Le centre a perçu au cours de l'année 2001, 20 786 euros de la part de la CNRACL. Le coût de

gestion du service pour le centre a été estimé à 13 414 euros soit 50 % du traitement brut annuel de l'agent qui s'occupe de ces dossiers à mi-temps. Mais ce calcul sommaire ne prend pas en compte les coûts concernant les renseignements téléphoniques, les renseignements in situ auprès des agents des collectivités affiliées et non affiliées et les coûts d'affranchissement.

La chambre regrette que la plupart des centres ne se préoccupe pas de savoir si ce poste est financièrement équilibré et si son évolution est maîtrisable. Il est vrai que la suppression de certaines prestations par les centres pour diminuer leurs dépenses serait mal perçue. Si rien n'est fait, l'inévitable croissance de ce poste de dépense dans les années à venir risque donc de pénaliser financièrement les centres. En conséquence, la chambre invite les centres qui ne l'auraient pas fait à mettre en place les outils d'analyse qui leur font aujourd'hui défaut et qui leur permettront de faire valoir une remise à plat du système ou au moins d'obtenir si nécessaire un rééquilibrage financier du système.

III. LES MOYENS D'ACTION DES CENTRES DE GESTION.

Pour mettre en ouvre leurs multiples missions, les centres doivent bénéficier de moyens humains et matériels adaptés. D'un centre à l'autre ces moyens sont assez inégaux. Cependant, quel que soit le département, l'augmentation des missions et les sollicitations croissantes des collectivités et établissements les a parfois rendu insuffisants.

Pris par les tâches quotidiennes, très peu de centres ont mis en place une comptabilité analytique pour cerner au plus près les coûts des missions, connaître leur évolution ou encore plus simplement assurer un contrôle interne des travaux. C'est donc la pratique quotidienne qui sert de guide aux décideurs.

Le centre du Var est propriétaire de son local depuis 1987. Il s'agit d'un local réaménagé, d'une superficie de 442 m² sur deux étages, situé en plein centre de La Garde. Le centre, qui a été classé par décret de juin 2000 à la 15^{ème} place des 95 centres de gestion, estime que ses locaux ne répondent plus à ses besoins. La visite sur place a permis de constater que le bâtiment (une maison particulière) est effectivement sous dimensionné par rapport aux missions remplies par le centre.

Le centre dispose de moyens informatiques adaptés. Il utilise des progiciels pour traiter des ressources humaines, de la comptabilité, des bilans sociaux, des élections aux instances représentatives. Ces progiciels proviennent de sociétés spécialisées dans le marché des collectivités locales .Le matériel (1 serveur,

3 unités centrales, moniteurs) est suivi après passation de marchés publics par deux sociétés.

Le centre gère plus de 8300 agents soit 43 % des agents du département. Le centre a de nombreux affiliés : 144 communes sur les 153 du département y sont affiliées (dont les deux plus

grosses communes du département : Sainte Maxime et Saint-Tropez), plus 113 établissements publics communaux et intercommunaux.

3.1. La représentation politique.

La représentation politique est généralement le fait des maires et parfois de quelques présidents d'établissements publics affiliés. Les sièges du conseil d'administration du centre sont attribués aux représentants des collectivités et des établissements publics dans les conditions suivantes : de 15 à 21 sièges au titre des communes affiliées selon un tableau conjuguant les effectifs de fonctionnaires relevant du centre et accessoirement la population des communes affiliées ; deux à trois sièges au titre des établissements affiliés ; deux à trois sièges au titre du département affilié ; deux ou trois sièges au titre de la région affiliée. Si le département ou la région se retire, leurs sièges sont supprimés.

Il n'a pas été constaté d'anomalie particulière dans la composition des conseils d'administration quant au nombre de réunions tenues par ces conseils au regard des dispositions réglementaires applicables.

Les fonctions de membres du conseil d'administration, comme celle de membre du bureau et de président sont gratuites, conformément aux principes attachés à l'exercice des mandats locaux. Le conseil d'administration du centre des Alpes Maritimes a du reste décidé de ne pas attribuer d'indemnité à son président et à ses vice-présidents.

Toutefois, le décret n°85-643 du 26 juin 1985, relatif aux centres de gestion prévoyait en son article 32, alinéa 2, qu'un arrêté ministériel fixerait les indemnités de fonction auxquelles pourraient prétendre, dans certains cas limitativement énumérés, les présidents et vice-présidents des centres de gestion. Cet arrêté n'a cependant été publié que 16 ans plus tard, soit le 28 septembre 2001. La plupart des conseils d'administration ont cependant décidé d'attribuer, dès leur mise en place, des indemnités à leur président voire vice-présidents. Ils se sont appuyés pour ce faire sur une ancienne circulaire relative aux syndicats de communes. Depuis l'arrêté de septembre 2001, la liquidation de ces indemnités s'effectue sur la base d'un pourcentage de l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique. Les présidents des centres gérant moins de 5.000 agents bénéficient d'un pourcentage de 40 %, et les présidents de centres gérant plus de 30.000 agents du pourcentage maxima de 70 %. Cet arrêté a toutefois offert la possibilité aux conseils d'administrations des centres départementaux de doubler, à compter du 1er janvier 2002, l'enveloppe indemnitaire des président et vice président, ce qui représente une charge nouvelle non compensée en revanche par une recette supplémentaire. Cette charge peut équivaloir à un poste de cadre tel que celui d'un directeur adjoint. Cela étant, ces indemnités ne grèvent pas les finances des établissements, dans la mesure où ceux-ci ont des budgets exécutés en équilibre.

Les frais de déplacement et de séjour supportés par les membres du conseil d'administration à

l'occasion des réunions de ce conseil, du bureau ou de tout organisme dont ils font partie à qualité sont remboursés dans les conditions prévues par le décret n°91-573 du 19 juin 1991, c'est à dire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires territoriaux. Il n'a pas été constaté d'erreurs à ce sujet dans les liasses comptables.

3.2. La répartition des moyens humains entre missions obligatoires et facultatives.

L'organisation des moyens humains n'est pas la résultante directe des missions obligatoires ou facultatives. Chaque centre s'est organisé un peu à sa façon, au fil du temps, sans qu'un modèle type ait pu être établi à l'origine pour les aider dans cette phase initiale essentielle. Faute de comptabilité analytique il n'a pas été possible de distinguer de façon précise la part de chacune de ces missions et surtout de connaître leur évolution respective dans le temps.

Les lois, en tout état de cause, rajoutent aux missions des centres sans leur donner parfois les moyens d'y faire face, sauf à imposer de trouver des gains de productivité. Ainsi, la loi n° 2001-2 du 3 janvier a confié aux centres de gestion une mission de synthèse des données relatives à l'évolution des emplois et aux besoins individuels de l'ensemble des collectivités locales. Petit à petit, les centres de gestion les plus importants ont tendance, par nature, à évoluer lentement vers une structure de cabinet d'audit public. En effet, ils font ou ont fait, à la demande des collectivités, de l'audit sur le personnel, de l'audit organisationnel, de l'audit sur les marchés publics, sur les délégations de services publics, sur les risques juridiques. Les centres sont ainsi arrivés à un tournant de leur évolution. La pression de nombreuses collectivités est forte pour leur voir jouer un rôle plus important encore.

Dans le Var, la division entre missions obligatoires et facultatives s'avère parfois difficile à faire. Un même agent peut travailler sur des missions de l'un et l'autre type concrètement très imbriquées. Ainsi, si la tenue de la liste nominative des fonctionnaires, du secrétariat des instances paritaires et des dossiers individuels relèvent du domaine obligatoire, ces travaux nécessitent en amont des conseils aux collectivités qui relèvent eux du facultatif. De même en ce qui concerne l'informatisation des carrières.

Plus généralement, la chambre a constaté le développement des missions tant obligatoires que facultatives et donc la nécessité de revoir ces missions dans leur ensemble pour les faire mieux "coller" aux réalités d'aujourd'hui. Il semble même que certaines missions, facultatives à l'origine, mériteraient d'être reclassées en missions obligatoires pour que les fonctionnaires territoriaux, quel que soit leur département d'appartenance, puissent bénéficier des mêmes prestations. La chambre a relevé aussi la tentation de développer toujours plus les missions facultatives pour satisfaire certes une demande mais également répondre à des préoccupations plus rémunératrices du fait de la faiblesse du système des ressources. Cet effet devrait s'accroître si l'intercommunalité fait perdre des ressources financières aux centres.

3.3. La mise en place de la réduction du temps de travail.

Sans entrer dans le détail d'une réglementation complexe, depuis le 1er janvier 2002, les collectivités locales et les établissements publics ont l'obligation d'organiser le cycle de travail effectif sur la base de trente cinq heures par semaine, selon une durée annuelle de 1.600 heures réparties en fonction des nécessités de service. Le cadre réglementaire en est fixé par le décret n°2000-815 du 25 août 2000. Les nouvelles modalités de la mise en place de cette réduction du temps de travail, par les contraintes organisationnelles qu'elles entraînent, doivent être soumises pour avis sous la forme d'un projet de protocole d'aménagement et de réduction du temps de travail au comité technique paritaire.

Le centre du Var a consulté individuellement les agents sur leurs souhaits, mais dans le cadre de règles précises : 35 heures par semaine pour tous et fixation de plages horaires; l'aménagement des 35 heures de faisant à l'intérieur des plages ainsi fixées. Le centre n'a pas mis en place de badgeuse, mais un système de fiches de présence, qui a abouti, pour certains à une demi-journée libérée.

3.4. La gestion des agents des centres.

Il n'existe pas de statut particulier pour les emplois des centres de gestion. Ces emplois sont définis par les conseils d'administration, par référence aux statuts particuliers existants dans la fonction publique territoriale.

3.4.1. Le recrutement des agents des centres.

L'évolution du nombre d'agents en activité dans les centres, entre la création de ces établissements et l'époque actuelle, est révélatrice du rôle toujours plus important que tiennent ces organismes au profit des collectivités et établissements publics locaux.

Dans le Var, le recrutement des agents du centre s'est effectué en plusieurs phases. A la création, l'effectif, de 6 agents a été issu, d'une part, du transfert des personnels du syndicat de communes et, d'autre part, de transferts de la délégation départementale du CFPC (12). Le directeur général a été recruté en 1987, conformément aux dispositions réglementaires de l'époque. Les effectifs sont stables, surtout depuis 1997, les problèmes financiers nés du surcoût de la prise en charge des agents de Toulon et de La Seyne sur Mer n'ont pas permis une évolution satisfaisante dans ce domaine. Le conseil d'administration a autorisé le centre à disposer de 41 agents mais il ne peut en avoir à l'heure actuelle que 26. Le tableau des effectifs doit être revu en 2002 car il comprend des emplois créés en vue d'assurer certaines missions additionnelles qui n'ont pas été mises en oeuvre faute de moyens (archives communales, etc.)

La plupart des centres, sauf difficulté particulière, ont atteint aujourd'hui le niveau d'effectifs requis par leurs missions. Le recrutement, sauf création de mission nouvelle par le législateur, est donc essentiellement de renouvellement.

Un phénomène nouveau apparaît cependant dans la gestion du personnel des centres : la difficulté de conserver les agents nouvellement recrutés. Le " turn-over " progresse globalement, les nouveaux agents recherchant de plus en plus dans d'autres collectivités des responsabilités et des rémunérations plus intéressantes. Cette incertitude quant à la permanence des effectifs pourrait générer à terme des difficultés d'organisation et de qualité de service.

3.4.2. La rémunération des agents des centres.

Dans la très grande majorité des cas, les rémunérations des agents des centres sont conformes aux dispositions qui les organisent. Quelques anomalies ou curiosités administratives ont cependant pu être constatées ici ou là, notamment en ce qui concerne les cadres. Ces anomalies tenaient soit à des vides normatifs dans les textes législatifs ou réglementaires, soit à des interprétations erronées des dispositions existantes ayant même parfois nécessité l'intervention du juge administratif. Depuis lors des régularisations sont intervenues ou sont en cours.

Il est vrai également que le réglementation est complexe, notamment en ce qui concerne la rémunération des directeurs de centre de gestion qui est organisée par les décrets modifiés n°87-1101 et 1102 du 30 décembre 1987. La référence est, à la fois départementale (compétence spatiale) et organique (spécialité juridique).

Depuis 2000, une annexe classe en sept strates les centres de gestion sur la base du nombre d'agents de la fonction publique territoriale en fonction dans le département(13), et non pas du nombre d'agents pris en charge par les centres. Ce choix est générateur d'inégalité entre directeurs de centres puisque certains seront moins rémunérés que d'autres alors même qu'ils ont à administrer un nombre plus élevé d'agents territoriaux. Le référentiel choisi a même donné lieu à interprétations différentes d'une préfecture à l'autre et donc à inégalité de traitement. En effet, une liste, établie très probablement par l'union des centres de gestion, en l'absence de circulaire de la direction générale des collectivités locales, indiquait à l'attention des centres des chiffres légèrement supérieurs dans certains départements à ceux retenus par la suite par ladite direction. Contrairement à l'union, cette dernière excluait en effet les assistantes maternelles, qui ne sont pas administrées directement par les centres et qui relèvent pour l'essentiel du droit privé. Or, pour certains centres, cette différence suffit à faire passer un centre dans une strate supérieure.

Dans le même ordre d'idée, une autre disposition relative à la classification des centres fait que la première strate de référence est celle " de 5 000 à 9.000 agents au plus ". Or, la DGCL classe 20 centres dans une strate de moins de 5.000 agents. Dans quelle catégorie convient-il donc de classer alors ces petits centres pour rémunérer leur directeur

4.4.3. L'avancement des agents des centres.

Les conditions d'avancement devraient en principe être les mêmes pour les agents de l'Etat et

pour les agents de la fonction publique territoriale. Or si, pour les agents de l'Etat, des textes réglementaires prévoient bien les conditions d'avancement, avec notamment une ancienneté variable dans un échelon et un système de réduction de cette ancienneté en fonction des services rendus, aucun texte similaire n'existe pour les agents de la fonction publique territoriale. En conséquence, dans les centres de gestion (comme dans bien des collectivités locales), les avancements à l'échelon supérieur se font au minimum du temps passé dans l'échelon antérieurement détenu. Dans ces conditions, la notation des agents, qui ne permet plus d'assurer un avancement au mérite, n'a guère d'utilité. Cette façon de procéder offre en revanche l'avantage de ne pas créer d'inégalité entre agents de la fonction publique territoriale d'une collectivité à l'autre, inégalité qui pourrait naître de l'impossibilité de définir des critères objectifs de modulation d'ancienneté.

Cette pratique de l'avancement minimum, qui pourrait être considérée comme de peu d'importance, a dans le temps des conséquences fort dommageables en terme d'équité entre les carrières auxquelles peuvent prétendre les fonctionnaires de l'Etat et les fonctionnaires territoriaux comme en termes financiers pour les collectivités locales qui, comparativement aux services de l'Etat, ont dès lors des agents rapidement plus coûteux. Le développement des missions des centres de gestion, par le nécessaire accroissement des effectifs qu'il génère, ne peut qu'accentuer ce phénomène.

Dans le Var, l'avancement a été " volontairement " effectué à l'ancienneté minimale compte tenu, selon eux, de la particularité de l'établissement qui fonctionne avec un effectif réduit par rapport aux centres d'importance équivalente.

La chambre observe que la généralisation de l'avancement automatique dans la fonction publique territoriale ne respecte pas les principes posés par le législateur en 1984, qui avait formellement entendu lier l'avancement à la valeur professionnelle des agents, dégagée à partir d'un système de notation. Ces principes sont rappelés par les articles 78 et suivants de la loi n°84-53 portant dispositions statutaires sur la fonction publique territoriale. Le principe de parité avec la fonction publique d'Etat est mis à mal, les fonctionnaires d'Etat ayant désormais -à qualité égale- des carrières moins favorables que celles des fonctionnaires territoriaux.

3.5. Les moyens financiers des centres de gestion.

Les centres ont-ils les moyens financiers d'assurer leurs missions. Telle est la question qui se pose et risque de se poser de façon plus cruciale encore à l'avenir, la ressource financière se faisant rare.

3.5.1. Les budgets.

Le classement des opérations inscrites au budget et dans la comptabilité tenue tant par l'ordonnateur que par l'agent comptable est effectué selon un plan de comptes normalisé inspiré

du Plan comptable général. L'instruction comptable applicable pour la tenue des comptes est la M832. (JO du 20 octobre 1999). Les budgets des centres sont établis en section de fonctionnement et en section d'investissement, tant en recettes qu'en dépenses.

Les six centres de la région ont tous un budget exécuté en équilibre financier, parfois grâce à des reports antérieurs positifs, parfois parce qu'ils ont pu faire évoluer leurs ressources grâce aux missions facultatives.

Certains centres ont dégagé des excédents croissants, ce qui est contestable en gestion dans la mesure où ils ne devraient pas " tirer profit " de leurs activités et consacrer tout leurs moyens à l'aide à la gestion. Ces centres justifient leur choix par la nécessité de constituer progressivement un capital destiné à financer, sans emprunt, un nouveau siège social. Cela ne saurait convaincre dès lors qu'ils sont fort peu endettés et qu'ils peuvent obtenir les prêts pour financer un tel investissement. En revanche, certains centres sont à la limite de rupture pour des raisons plus externes (remise à disposition de personnels, non remboursement de traitement de la part de collectivités), qu'internes (gestion approximative). Au surplus le mode de calcul forfaitaire de la ressource peut prêter à dérive dans un sens ou dans un autre. La mise en place de la réduction du temps de travail et surtout les conséquences financières de l'intercommunalité font peser également des menaces sur l'équilibre financier des centres.

Enfin, les collectivités affiliées pourraient être amenées à contester le principe d'une cotisation forfaitaire dès lors qu'elle générerait une croissance ininterrompue de la ressource des centres et constituerait ainsi une incitation à accroître inutilement la dépense publique.

Les conditions dans lesquelles les centres se financent pour exécuter leur mission ne paraissent plus adaptées aujourd'hui aux besoins des collectivités. Il est vrai qu'initialement il était difficile d'imaginer la place que ces établissements allaient prendre dans le paysage institutionnel local. Une refonte du système de financement paraît désormais nécessaire.

3.5.2. Présentation des charges et des recettes.

Celles ci sont organisées conformément aux dispositions du décret n° 85-643 du

26 juin 1985 relatif aux centres de gestion, modifiées par le décret n° 98-1073 du

23 novembre 1998. Les centres se caractérisent, comparativement aux collectivités territoriales de type plus classique, par l'importance de leurs charges de fonctionnement. Les centres ont en effet très peu de charges d'investissements, celles-ci se limitant à l'acquisition et à l'aménagement de leurs locaux et aux moyens administratifs nécessaires aux activités de soutien aux collectivités et établissements affiliés ou non.

3.5.2-1 Les charges.

a) Les charges de personnel.

Dans les charges de fonctionnement, les charges de personnel présentent un volume important, très inégal d'un centre à l'autre à cause des particularismes locaux (missions facultatives développées ou non) et sans doute aussi à cause de la façon de comptabiliser certaines charges. Le constat est fait cependant, que, à comptabilité constante, il y a partout une tendance à la hausse. A titre indicatif, les charges de personnel du centre du Var sont ainsi passées entre 1997 et 2000 de 76% à 82 % des charges de fonctionnement.

D'un centre à l'autre, cette hausse s'explique essentiellement tout à la fois par un accroissement constant des effectifs (pas toujours compensé par de nouvelles recettes) et par le " glissement vieillesse technicité ". L'évolution des charges de personnels pourrait peser à terme sur la gestion des centres.

b) Les charges de concours et examens.

Ces charges dépendent, chaque année, du volume des concours organisés, du nombre de candidats aux épreuves et de la nature des concours (les concours techniques sont plus coûteux que les concours administratifs). Compte tenu de la complexité de la tâche, il est quasiment impossible, faute de comptabilité analytique, de connaître le coût de revient des concours et examens. Par voie de conséquence, il est malaisé de déterminer si les centres équilibrent ces coûts grâce à leurs recettes. Quelques informations chiffrées donnent une idée des masses financières en jeu sur un seul exercice.

Le centre du Var en 2000 a eu à faire face à un coût de concours de 124.243 euros. Ce centre constate que les charges des concours et examens fluctuent d'une année sur l'autre en fonction des épreuves organisées, du nombre de candidats et de la nature des concours. En effet, les concours de catégorie B transférés font l'objet d'un versement de la part du CNFPT, ce qui atténue sensiblement les charges, alors que certains concours de catégorie C ne sont pas remboursés et sont très lourds financièrement. Depuis 2000, devant l'évolution préoccupante des coûts, le centre a mis en place un système pour les connaître avec précision. La programmation des concours reste actuellement limitée compte tenu des moyens matériels dont dispose l'établissement.

Globalement, la chambre observe que les moyens financiers semblent manquer dans certains centres pour leur permettre d'assurer cette mission dans sa totalité.

Les centres qui ne disposent pas d'un système de comptabilité analytique pour connaître les coûts de leurs concours et examens ne peuvent gérer dans de bonnes conditions financières cette mission de plus en plus coûteuse. Comment en effet faire valoir auprès des partenaires institutionnels une évolution financière défavorable de cette mission dès lors que l'on n'en connaît

pas les coûts réels

Par ailleurs, l'impossibilité actuelle de rémunérer de façon attractive les tâches liées aux concours et examens est soulignée par tous les centres. Les difficultés croissantes rencontrées dans la recherche de volontaires pour participer à ces tâches devraient augmenter dans les années à venir avec la montée en puissance des concours pour remplacer les nombreux départs à la retraite des agents de la fonction publique territoriale. Cette perspective pourrait inciter à réformer le financement des concours.

c) Les charges " mutualisées " par les collectivités et établissements.

Il s'agit ici de prendre en charge les incidences financières résultant de l'application du droit syndical (frais de fonctionnement des organisations syndicales, notamment les crédits d'heures, qui peuvent se traduire par la prise en charge de plusieurs agents à temps complet) ; ou encore, comme rapporté plus haut, la prise en charge de fonctionnaires privés d'emploi, les frais de fonctionnement des organismes paritaires, les dépenses de recrutement et d'organisation des concours incluant la prise en charge d'intervenants extérieurs ; les dépenses d'assurance concernant la couverture des risques sociaux statutaires ou encore les charges relatives à l'action sociale menée par les centres à la demande des collectivités.

A titre d'exemple le coût des personnels " pris en charge " par le centre du Var s'élève à près de 1,25 Millions d'euros (hors cotisations sociales) alors que le coût global du personnel atteint tout compris 3,14 Millions d'euros. Cette indication donne la mesure du problème rencontré par ce centre et qui a justifié une modification de la loi. L'importance croissante des transferts de toutes ces charges mutualisées pèse sur les centres de gestion et par voie de conséquence sur l'exécution de leurs missions. La Chambre relève cette évolution qui menace à terme la santé financière de ces établissements.

3.5.2-2 Les recettes.

Les ressources des centres sont constituées de cotisations obligatoires ou additionnelles (14), dont le taux est arrêté par le conseil d'administration(15). Elles peuvent également être de source conventionnelle pour les missions facultatives. Chaque centre module la répartition entre cotisation additionnelle ou ressource conventionnelle. Le choix entre l'un ou l'autre mode se faisant généralement en considération du volume de charges que le centre devra effectuer pour assurer la prestation proposée. Des charges lourdes amènent généralement les centres à proposer le conventionnement.

Les ressources sont également constituées des remboursements du fonds de compensation de la T.V.A ainsi que de la première part de la dotation globale d'équipement des départements. S'y ajoute encore les dons et legs, les subventions accordées au centre, le produit des publications, les produits financiers, les emprunts et le transfert de ressources du CNFPT(16).

Le plafonnement des cotisations obligatoires (17) à 0,8 % de la masse salariale pour la mise en ouvre des missions obligatoires est fortement contesté par les centres. Ils estiment en général que ce système impose une dichotomie artificielle peu conforme aux activités exercées en matière par exemple de conseil pour l'application du droit statutaire. Les centres estiment en conséquence qu'ils devraient être au taux de 1% comme le CNFPT. De plus, selon eux, les collectivités non affiliées devraient contribuer à l'effort des affiliées grâce à une participation de l'ordre de 0,20%.

La cotisation additionnelle sur les missions facultatives est un des modes de financement des centres. Elle est assise, liquidée et versée selon les mêmes modalités que la cotisation obligatoire. Le centre ou les collectivités de sa zone de compétence, peuvent préférer un mode de financement conventionnel. Tout dépend en réalité du nombre de services offerts par le centre aux collectivités. Le plus souvent, les petits centres optent pour le conventionnement. S'il existe un nombre important de collectivités ou établissements qui entendent adhérer à tout ou partie des services proposés, il est préférable cependant, pour des raisons de simplification administrative et budgétaire, de fixer une cotisation additionnelle.

La chambre observe la fragilité du mode de financement des centres car les collectivités qui ne souhaitent pas bénéficier de prestations supplémentaires peuvent décider, même si c'est après délibération, de ne pas régler de cotisation additionnelle.

Elle rappelle que dans le cas de mise à disposition de fonctionnaires en vue de les affecter à des missions permanentes pour accomplir un service à temps non complet, la loi n°89-19 du 13 janvier 1989, prévoit que les dépenses afférentes à ce service sont réparties entre les collectivités ou établissements bénéficiaires par des conventions.

En matière de recettes, outre les insuffisances relevées précédemment dans le cadre des relations entre les centres et le CNFPT, une autre difficulté réside dans le système du " coût lauréat " (18). Le remboursement des sommes dues à ce titre serait particulièrement lourd à gérer, si aucune réponse n'est faite aux demandes que les centres adressent tant aux lauréats qu'aux collectivités les ayant recruté. Le système est tel que parfois les collectivités redevables mais non cotisantes peuvent n'être jamais identifiées et que les préfectures ne sont d'aucun secours alors même qu'elles visent systématiquement les arrêtés de nomination des lauréats et notamment la liste d'aptitude dont ils sont issus.

Une solution de simplification pourrait être recherchée dans un dispositif reposant sur la mutualisation des coûts des concours à l'échelle de l'ensemble des centres de gestion et sur l'affiliation obligatoire de toutes les collectivités et établissements. Un autre centre suggère d'instituer des frais d'instruction de dossier pour mieux répartir les charges, ou encore que chaque centre soit spécialisé dans un type de concours pour éviter la course aux concours.

Enfin, la perte de ressources que peut entraîner l'atteinte du seuil de 350 agents pose une

difficulté importante aux centres de gestion des départements ruraux.

Alors que les centres ont vu au fil des ans leurs compétences croître (concours de catégorie B, bilan social, HST), devenant ainsi les pivots de la fonction publique territoriale, leurs moyens financiers ne se sont pas développés au même rythme. L'intercommunalité est même perçue comme une menace car elle a parfois des conséquences néfastes sur la recette des centres en leur ôtant une partie de leurs affiliés. Cette absence de cohérence d'ensemble est préjudiciable au bon fonctionnement de l'institution qui est, soit tentée d'augmenter ses ressources par divers biais, au risque de sortir de ses compétences, soit, ce qui est regrettable, amenée lentement à limiter ses actions, au risque de ne plus remplir correctement ses missions auprès des agents territoriaux.

3.5.3 Le contrôle de gestion.

Ici il s'agit de l'activité consistant à contrôler la gestion du centre de façon linéaire et de façon dynamique par le biais d'outils tels que celui de la comptabilité analytique. A cet égard il faut regretter que la M832 ne prévoise pas un tel dispositif.

Dans le Var, il n'existe pas de contrôle de gestion interne. Cette fonction, souhaitée par le centre, ne peut se faire faute de moyens. La Chambre prend acte, toutefois de l'intention du président du centre de mettre en place un contrôle interne de gestion pour l'aider dans la maîtrise de ses moyens.

Le président de la chambre,

A. PICHON

(1) ENACT Elles sont situées à Angers, Dunkerque, Montpellier et Nancy.

(2) La loi Hoeffel du 27 décembre 1994 a porté le seuil d'affiliation de 250 à 350 fonctionnaires.

(3) Ce seuil n'a aucune logique statutaire, il s'inscrit dans un schéma tendant à éviter l'affiliation des grandes collectivités. La loi n°2002-276 du 27 décembre 2002 relative à la démocratie de proximité a abaissé le seuil à 300 pour les communes membres d'une communauté de communes à taxe professionnelle unique.

(4) Article 18-IV, alinéa 2 à 4.

(5) L'accès à ce service se fait par [www.uncentres départementaux de gestion.com](http://www.uncentres departementaux de gestion.com)

(6) Les établissements organisateurs sont le CNFPT, les délégations régionale du CNFPT, les centres de gestion ou encore les collectivités non affiliées.

(7) L'article 26 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que les collectivités non-affiliées ne remboursent aux centres que la part des dépenses effectuées à leur profit...

(8) Liste d'aptitude : liste établie après avis de la CAP du corps d'accueil.

(9) décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié par décret n°2000-542 du 16 juin 2000, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

(10) Le CNAS est l'interlocuteur de la DGCL (direction générale des collectivités locales) afin d'établir un cadre précis à l'action sociale.

(11) Dans le Var la restructuration était une privatisation de services des ordures ménagères pour La Seyne (1987) et de l'eau et de l'assainissement pour Toulon (1990).

(12) Centre de formation du personnel communal, aujourd'hui CNFPT.

(13) Ce nombre en réalité devrait résulter de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics locaux publiés par l'INSEE. Or la dernière étude de l'INSEE en la matière arrête en 2000 des chiffres remontant à l'exercice 1997. Au surplus, l'INSEE propose à ce titre pas moins de 4 tableaux qui ne sont même pas conformes à celui retenu par la DGCL dans sa circulaire du 5 août 2000 et qui a été communiqué aux préfets pour exercer le contrôle de l'égalité.

(14) Additionnelles pour les missions facultatives demandées par les collectivités ou établissements affiliés ou non.

(15) Taux fixé au plus à 0,80 % de la masse des rémunérations versées aux agents des collectivités ou établissements rattachés.

(16) En application de l'article 62 de la loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994.

(17) Article 48 de la loi n°88-13 du 5 janvier 1988.

(18) Qui permet de facturer le coût des lauréats des concours qui ont été recrutés par des collectivités ne relevant pas du centre départemental organisateur.