



Schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation

Envoyé en préfecture le 28/09/2022
Reçu en préfecture le 28/09/2022
Affiché le 
ID : 083-288300411-20220922-2022_42-DE

Vu- le code général de la fonction publique ;

Vu- l'article 14 de la loi susvisée modifié par l'article 50 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu- la délibération n° 08_07 du 28 juin 2007 relative à la charte régionale de coopération des CDG PACA ;

Vu- la délibération n° 24_10 du 23 septembre 2010 relative au renouvellement de la charte régionale de coopération et adoption de la convention cadre pluriannuelle relative aux transferts des ressources financières en matière d'organisation des concours et examens professionnels entre les CDG PACA ;

Vu- la délibération n° 27_14 du 12 décembre 2014 relative à l'approbation de la charte et de la convention PACA ;

Vu- la délibération n° 19_15 du 18 septembre 2015 relative à la création du budget annexe « coordination régionale » à compter du 1^{er} janvier 2016 ;

Vu- la délibération 34_16 du 02 décembre 2016 relative à l'approbation de la nouvelle charte régionale et de la convention cadre des CDG PACA ;

Vu- la délibération n° 12_18 du 20 février 2018 relative à l'élargissement des missions et actions prévues dans le cadre de la charte régionale de coopération et de la convention et de leur prise en charge financière par le budget annexe ;

Vu- la délibération n° 53_20 du 30 novembre 2020 relative aux avenants à la charte et à la convention cadre pluriannuelle de coopération régionale conclues entre les CDG PACA ;

Vu- la charte régionale de coopération des Centres de gestion de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur signée le 16 août 2007, puis renouvelée successivement en 2011, 2015 et le 28 décembre 2016 ;

Vu- la convention cadre pluriannuelle entre les Centres de gestion de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur relative aux transferts des ressources financières en matière d'organisation des concours et examens professionnels et des fonctionnaires momentanément privés d'emploi signée le 28 décembre 2016 ;

Vu- l'avenant n° 1 relatif à la prolongation des dispositions contenues dans la charte régionale de coopération des Centres de gestion de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur signé le 18 juin 2021 ;

Vu- l'avenant n° 2 relatif à la prolongation des dispositions contenues dans la convention cadre pluriannuelle entre les Centres de gestion de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur relative aux transferts des ressources financières en matière d'organisation des concours et examens professionnels et des fonctionnaires momentanément privés d'emploi signé le 18 juin 2021 ;

CONCLU ENTRE ;

LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES ALPES DE HAUTE-PROVENCE (CDG04)

Représenté par son Président, **Jacques DEPIEDS**, agissant en vertu de la délibération n° du Conseil d'Administration du ;

LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES HAUTES-ALPES (CDG05)

Représenté par son Président, **Marcel CANNAT**, agissant en vertu de la délibération n° du Conseil d'Administration du ;

LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES ALPES-MARITIMES (CDG06)

Représenté par son Président, **Philippe PRADAL**, agissant en vertu de la délibération n° du Conseil d'Administration du ;

LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES BOUCHES-DU-RHONE (CDG13), CENTRE COORDONNATEUR DE LA RÉGION PACA,

Représenté par son Président, **Georges CRISTIANI**, agissant en vertu de la délibération n° 35_22 du Conseil d'Administration du 12 juillet 2022 ;

LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU VAR (CDG83)

Représenté par son Président, **Christian SIMON**, agissant en vertu de la délibération n° du Conseil d'Administration du ;

LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU VAUCLUSE (CDG84)

Représenté par son Président, **Maurice CHABERT**, agissant en vertu de la délibération n° du Conseil d'Administration du ;

PREAMBULE

La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale dont une des principales dispositions portait sur la répartition des missions entre les Centres de gestion (CDG) et le Centre national de fonction publique territoriale (CNFPT) transférait aux Centres de gestion de la fonction publique territoriale la gestion des cadres d'emplois de catégories A et B à compter du 1^{er} janvier 2010.

La coopération régionale des CDG prévue par la loi s'appuyait sur une charte régionale dont l'objectif devait favoriser un travail collectif avec une vision régionale permettant une meilleure efficacité dans l'exercice des missions. Cette charte traduit d'une part, l'engagement des partenaires à collaborer afin de répondre ensemble aux obligations législatives relatives aux missions qui doivent obligatoirement être conduites au niveau régional et d'autre part, étend la coopération sur la réalisation d'autres actions, missions ou champs d'activité définis collectivement par les Centres signataires.

La coopération régionale assure une offre homogène, rationnelle, riche et diversifiée sur l'ensemble du territoire, particulièrement pour les opérations de concours et examens professionnels. Elle s'inscrit dans une démarche de rationalisation des coûts.

La charte régionale PACA est complétée par une convention cadre pluriannuelle conclue entre les CDG PACA. Cette convention toujours en vigueur fixe les modalités financières de cette coopération et vise à réguler, organiser et gérer la répartition de l'enveloppe financière perçue annuellement du CNFPT en matière d'organisation de concours et de prise en charge de fonctionnaires.

Une première charte régionale de coopération a été signée le 16 août 2007 puis renouvelée en 2011 et 2015.

Soucieux de poursuivre cette coopération, les Centres de gestion de la région PACA avaient renouvelé la troisième charte de coopération régionale le 28 décembre 2016 à Aix-en-Provence, en marge de la première conférence régionale de l'emploi public territorial organisée au Conservatoire Darius Milhaud (CRET 2016). Le document actualisait les modalités de cette collaboration au regard des évolutions réglementaires et notamment des dispositions introduites par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (article 80 modifiant l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), définissant ainsi le cadre légal d'exercice des missions gérées en commun à un échelon au moins régional.

Afin de poursuivre les actions et missions définies dans la charte arrivée à échéance en 2019 après trois années d'exercice, les Conseils d'Administration des Centres de gestion signataires devaient approuver sa prolongation. Cependant, l'entrée en vigueur de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit dans son article 50 que la charte de coopération régionale soit remplacée par un « *schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation* ». Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les Centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes.

Aussi, afin de permettre la poursuite des actions jusqu'à l'élaboration et la mise en œuvre du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation, les CDG de la région Provence-Alpes- Côte d'Azur avaient approuvé la reconduction pour **une année renouvelable** les termes de la charte susvisée. Un premier avenant a été signé le 18 juin 2021.

Le **schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation** a vocation à succéder aux précédentes chartes régionales de coopération conclues entre les Centres de gestion au niveau régional ou interrégional depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007.

En effet, aux termes de l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par l'article 50 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les modalités de l'organisation régionale ou interrégionale sont désormais inscrites dans ce schéma. Il favorise la mutualisation des

missions à un niveau régional et confirme l'ambition de renforcer et encourager la collaboration entre les Centres de gestion d'un même ressort géographique.

Ce schéma introduit également six nouvelles missions qui viennent compléter celles déjà exercées à un niveau au moins régional. En outre, il offre dans ses modalités d'exercice, la possibilité de confier l'exercice d'une mission à un ou plusieurs Centres de gestion au profit de l'ensemble des partenaires.

TITRE 1 - OBJET DU SCHÉMA ET DÉSIGNATION DU CENTRE COORDONNATEUR

3- L'objet du schéma

*La mutualisation des services est une mise en commun des moyens humains. Toutefois, elle ne bénéficie d'aucune définition juridique précise. La mutualisation est apparue comme une nécessité dans un contexte de maîtrise de la dépense publique locale. La mutualisation par la mise à disposition de services au sein des intercommunalités a été prévue initialement par la loi du 27 février 2002. (**Source** ; mise en œuvre du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation – Note de cadrage FNCDG)*

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 impose aux CDG d'élaborer un schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Le législateur a défini un champ de compétences obligatoirement exercées à un niveau régional ou interrégional dans lequel ces missions peuvent être mutualisées.

La charte régionale de coopération des Centres de gestion PACA prévoyait une organisation et une gestion régionale dans l'exercice des missions suivantes telles que définies par l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié successivement par les lois du 12 mars 2012 et du 20 avril 2016 :

1. **L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B ;**
2. **La publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A et B ;**
3. **La prise en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emplois ;**
4. **Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 et 86 des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;**
5. **Le fonctionnement des conseils de discipline de recours prévus à l'article 90 ;**
6. **La gestion de l'observatoire régional de l'emploi.**

Cependant, soucieux de maintenir et garantir un niveau de prestation dans l'accompagnement et dans leurs réponses aux demandes des collectivités de leur ressort géographique, les Centres de gestion étaient convenus de **privilégier** une gestion commune de l'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B et la prise en charge, dans les conditions fixées par les articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emplois.

Tout en se situant dans le cadre de la gestion régionale, les CDG signataires étaient convenus en outre de procéder à une gestion départementale de la mission relative à la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A et B ainsi que le reclassement des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leur fonction.

Chaque signataire de la charte s'était également engagé à pour suivre et maintenir une prise en charge et une gestion départementale des fonctionnaires d'emploi de catégorie B issus de son ressort géographique. Le suivi administratif et individualisé de cette catégorie des FMPE relevait donc de chacun des Centres cosignataires qui s'engageait toutefois à favoriser l'échange d'informations et de pratiques au niveau régional dans l'accompagnement de ces fonctionnaires.

Toutefois, les dernières dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 ont fait évoluer les axes de cette coopération régionale et étendu l'ensemble des domaines d'intervention des Centres de gestion.

Ainsi, il a été convenu par l'ensemble des CDG de la région PACA que les nouvelles missions prévues par la loi du 6 août 2019, compléteraient les missions ou actions déjà engagées sur un plan régional.

Le comité de Direction (CODIR) composé des 6 directions générales des centres de gestion PACA se sont par conséquent, engagés à examiner les dix thèmes prévus par la loi au cours des diverses séances de travail.

Ces thèmes sont détaillés plus avant et déclinés en actions afin de développer, conforter ou améliorer les procédures, les mutualisations et actions déjà existantes entre les CDG cosignataires telles qu'indiquées dans les chartes régionales et avenants successivement mis en œuvre.

1. **L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B ;**
2. **La publicité des créations et vacances d'emploi ;**
3. **La prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi ;**
4. **Le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;**
5. **La gestion de l'observatoire régional de l'emploi ;**
6. **La mission générale des CDG d'information sur l'emploi public territorial pour l'ensemble des collectivités et bilan de la situation de l'emploi public territorial ;**
7. **La publicité des listes d'aptitude ;**
8. **L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;**
9. **Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue ;**
10. **Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.**

4- Le Centre coordonnateur

Les Centres de gestion cosignataires, désignent le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Bouches-du-Rhône (CDG 13) en sa qualité de Centre coordonnateur pour assurer la coordination des CDG de la Région PACA dans le cadre de la mise en œuvre du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Le CDG13 en sa qualité de Centre coordonnateur est chargé de / d' :

- Définir conjointement avec les autres CDG de la région, les modalités de mise en œuvre et de suivi du schéma de coordination,
- Initier les travaux régionaux sur les thématiques définies par l'ensemble des partenaires,
- Planifier et organiser les réunions de travail dans les locaux du CDG ou en tout autre lieu,
- Animer les rencontres, les réunions et les échanges,

- Assurer le suivi administratif de ces rencontres ; préparation des documents, logistique,
- Assurer le relais entre les diverses autres instances comme par exemple, la FNCDG (transmission de données, participation aux réunions des Centres de gestion coordonnateurs),
- Etablir un bilan annuel d'activité de la coopération régionale,
- Gérer le budget annexe régional (BAR) alimenté par les ressources transférées du CNFPT.

5- La gouvernance, le pilotage et l'animation du schéma de coordination

Le pilotage de la coopération régionale s'appuiera sur trois instances. Elles détermineront, prioriseront et valideront les actions pouvant être conduites sur un plan régional parmi les thèmes préalablement identifiés.

Les instances pourront le cas échéant, conduire d'autres actions ou thématiques non couvertes par le présent schéma sous réserve de leur validation par l'ensemble des CDG cosignataires.

Le CDG 13 en sa qualité de Centre coordonnateur assure l'animation, l'organisation et le fonctionnement de ces instances.

5.1 Une instance stratégique : La conférence des Présidents

La conférence des Présidents est composée des Présidents des CDG signataires qui peuvent se faire accompagner le cas échéant, des collaborateurs de leur choix. Cette instance de réflexion se réunit une fois par an. Elle a pour objectif d'évaluer la réalisation de la programmation des concours et examens professionnels de l'année précédente, et le cas échéant, de définir des orientations pour la programmation de l'année suivante.

Elle évalue la réalisation des actions entreprises à travers les bilans et les évaluations présentées par le comité technique ou son représentant, le CDG coordonnateur.

Elle examine le bilan de la gestion des FMPE et modifie en tant que de besoin le montant de l'enveloppe qui y est associée, en fonction du nombre d'agents pris en charge et de l'évolution de l'enveloppe de la compensation financière du CNFPT.

Elle examine les comptes du BAR (budget annexe régional) à travers le rapport financier présenté par le comité technique.

5.2 Une instance de direction : le comité de Direction CODIR

Le comité de Direction (CODIR) est composé des 6 directions générales des Centres de gestion de la Région PACA accompagnés le cas échéant, des techniciens de leur choix selon la nature de la réunion.

Le CODIR dispose des attributions suivantes :

Il décline la stratégie et les orientations issues de la conférence des Présidents. Il élabore le plan d'action tel que défini par le présent schéma et organise les modalités de sa mise en œuvre. Pour ce faire, des réunions de travail trimestrielles sont prévues entre les directions des six Centres de gestion CDG.

Les décisions de ces instances feront l'objet d'un compte rendu élaboré par le CDG coordonnateur et transmis à l'ensemble des CDG signataires.

5.3 Des instances opérationnelles : les comités techniques et opérationnels (CTO)

Ces groupes de travail mettent en œuvre les objectifs par projets et domaines arrêtés par le CODIR ; ils sont composés des techniciens des CDG PACA et peuvent être amenés à réaliser tout type de production.

6- Les modalités financières d'exercice des missions

En application du décret n° 2009-1732 du 30 décembre 2009, la compensation financière du CNFPT perçue par les Centres de gestion pour l'exercice des missions qui leur ont été transférées est gérée par le CDG 13 dans le cadre du budget annexe régional (BAR) mis en place depuis le 1^{er} janvier 2016 afin d'assurer la gestion des opérations concours et examens professionnels et la gestion des FMPE de catégorie A.

La compensation financière couvre en outre, le coût des missions et actions supplémentaires prévues par la délibération n° 12_18 du 20 février 2018 relative à l'élargissement des missions et actions prises en charge financièrement par le budget annexe ainsi que les frais d'animation de la coopération régionale. Seront prises en charge par l'enveloppe financière les actions ou projets mis en œuvre qui relèvent des thématiques de l'actuel schéma.

Les modalités financières de la coopération sont décrites dans la convention cadre pluriannuelle déjà en vigueur conclue entre les Centres de gestion de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur relative aux transferts des ressources financières en matière d'organisation des concours et examens professionnels et des fonctionnaires momentanément privés d'emploi.

La mise en œuvre des missions et actions qui découlent du schéma régional seront financées et imputées au BAR (budget annexe régional).

Le champ des actions couvert par le budget annexe régional pourrait être étendu selon les choix et les orientations du comité technique. Dans ce cas, les actions organisées hors périmètre du schéma actuel seront soumises à l'approbation des Centres cosignataires afin d'être couvertes le cas échéant, par le BAR dans les limites toutefois des montants disponibles.

TITRE 2 - LA PRÉSENTATION DU PLAN D' ACTIONS

Le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation traduit l'engagement des six Centres de gestion de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur en réponse aux obligations législatives telles que définies par l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, complétées par les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Il vise à conforter et améliorer les mutualisations et collaborations déjà existantes dans le prolongement des actions engagées depuis la mise en œuvre des chartes régionales de coopération conclues entre les CDG.

Le schéma peut, le cas échéant, contenir d'autres actions de mutualisation en complément des axes préalablement approuvés par les instances de gouvernance. Dans ce cas, elles feront l'objet d'avenants joints au présent document.

Les six Centres cosignataires s'organisent au niveau régional pour l'exercice des missions qui résultent des obligations réglementaires confirmées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Les CDG PACA s'organiseront pour l'exercice et la gestion commune de ces dix missions suivantes :

- **Mise en œuvre de l'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B ;**
Cette mission s'organisera dans le prolongement des actions déjà engagées et décrites dans les précédentes chartes de coopération régionale selon les mêmes modalités opérationnelles, logistiques et financières.
- **La publicité des créations et vacances d'emploi ;**
Cette mission consiste à faciliter la diffusion et la consultation de l'ensemble des offres d'emploi des collectivités et établissements publics des départements de la région.
- **La prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi ;**
Cette mission s'organisera dans le prolongement des actions déjà conduites sur un plan régional pour les FMPE de catégorie A et départementale pour les autres catégories.
- **Le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;**
Cette mission consiste à développer un réseau d'échanges entre les techniciens en charge des dossiers de reclassement. L'objectif est de partager et harmoniser les interprétations et la compréhension des textes réglementaires, d'identifier les réussites et les sorties du dispositif et favoriser les retours d'expériences au niveau régional. Les CDG s'engagent en outre, à élaborer un suivi statistique commun portant sur le reclassement et les PPR notamment (période de préparation au reclassement).
- **La gestion de l'observatoire régional de l'emploi ;**
L'organisation régionale de cette mission passe par la création de l'observatoire régional de l'emploi public pour laquelle une étude préalable de faisabilité a été diligenté et présentée au comité technique.
- **La mission générale des CDG d'information sur l'emploi public territorial pour l'ensemble des collectivités et bilan de la situation de l'emploi public territorial ;**
Cette mission d'information sur l'emploi public territorial est assurée par les Centres de gestion pour l'ensemble des collectivités et établissements publics en application de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Son application à un échelon régional, s'exerce à travers le recueil des données statistiques fournies par les CDG cosignataires afin d'élaborer des documents tels que le panorama de l'emploi territorial régional, et permettre la production des travaux de l'observatoire régional de l'emploi public ainsi que l'organisation de manifestations ou actions diverses de promotion en lien avec l'emploi public territorial, et notamment la CRET (Conférence Régionale de l'Emploi public Territorial). Le CNFPT est partenaire dans la mise en œuvre de ces actions.

- **La publicité des listes d'aptitude ;**
L'objectif est d'accroître par la mise en place d'une plateforme collaborative notamment, la visibilité sur un territoire plus vaste des listes d'aptitude des lauréats des concours et examens professionnels organisés par l'ensemble des CDG de la Région PACA.
- **L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;**
Action qui s'organisera sur un plan départemental et portera sur le partage des offres d'emploi disponibles dans chaque département susceptible d'intéresser les bénéficiaires. Des rencontres et des échanges sur les pratiques, les retours d'expériences et la capitalisation des bonnes pratiques pourront être prévus.
- **Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue ;**
Rencontres et échanges sur les pratiques et les retours d'expériences entre les techniciens concernés. La capitalisation des bonnes pratiques pourra faire l'objet de documents ou de productions à visée informative à destination des collectivités.
- **Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite ;**
Rencontres et échanges sur les pratiques et les retours d'expériences entre les techniciens concernés.

1- Mise en œuvre de l'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B

Objectifs et principes généraux

Les signataires du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation, s'engagent à respecter une démarche collaborative sur la meilleure répartition possible des opérations concours et examens professionnels entre CDG.

Les CDG signataires affirment leur volonté commune de gérer ensemble l'organisation des concours et des examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B selon les objectifs suivants :

- Retenir des lauréats pour satisfaire au mieux les besoins d'emploi public des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. ;
- Garantir un niveau élevé de sécurité juridique ;
- Optimiser la gestion financière de l'organisation des concours et examens professionnels transférés par la maîtrise des coûts d'organisation et par une répartition équitable et dans des délais raisonnables du transfert des ressources.

Pour répondre à ces objectifs, ils s'engagent :

- A s'organiser à un niveau régional pour les concours et examens professionnels de catégories A et B ;
- A prévoir l'organisation par un seul Centre de gestion des concours et examens professionnels.

Toutefois, les Centres de gestion de la région se laissent la faculté de recourir à la mise en place d'un centre d'examen dans un autre département que celui du Centre organisateur, en fonction de la pertinence géographique et après accord des autres centres de gestion ;

- A privilégier pour chaque opération, la rotation, en fonction des possibilités, de l'organisation entre les différents Centres de gestion de la région ;

- A donner la préférence à un seul centre organisateur pour les professionnels à spécialités.

Cependant, concernant les concours et examens professionnels du cadre d'emplois des techniciens territoriaux, les spécialités pourront être réparties, le cas échéant, entre plusieurs CDG (techniciens, techniciens principaux) ;

- A autoriser l'organisation, par deux Centres de gestion différents, des concours et examens professionnels de grades différents dans un même cadre d'emplois ;
- A respecter les dates et horaires nationaux des épreuves des concours et examens professionnels ;
- A utiliser les sujets conçus dans le cadre de la cellule nationale pédagogique.

Les modalités financières concernant la répartition des sommes entre les Centres de gestion cosignataires sont prévues dans la convention cadre pluriannuelle signée le 28 décembre 2016 et les deux avenants qui l'accompagnent. L'ensemble de ces documents sera annexé au présent schéma.

Cas des concours et examens professionnels organisés en dehors des dates nationales

Le principe accepté par l'ensemble des centres de gestion conventionnés est celui du respect du calendrier des dates et horaires nationaux établi par l'Association Nationale des Directeurs des Centres Gestion et la Fédération Nationale des Centres de Gestion après concertation avec l'ensemble des CDG.

Si, à titre exceptionnel, un concours ou un examen professionnel est amené à être organisé par un CDG conventionné en dehors du calendrier national, celui-ci s'engage à ne pas demander le remboursement du coût du concours ou de l'examen professionnel et ne pourra donc pas prétendre à bénéficier de l'enveloppe financière de transfert du CNFPT.

Bilan annuel de la gestion des opérations concours et examens professionnels de catégories A et B transférés

Chaque année, un bilan financier et administratif de la mission et de la gestion des opérations concours et examens professionnels de catégories A et B transférés sera présenté au comité technique (réunion des directeurs), puis à la conférence des Présidents.

Le bilan financier s'inscrit dans le cadre du budget annexe propre aux missions transférées.

Après avis de la conférence des Présidents, toutes les mesures seront prises par le centre de gestion coordonnateur, au regard du bilan présenté, pour ajuster et réguler au mieux l'accompagnement de cette mission.

Financement des contentieux pour les concours et examens professionnels de catégories A et B

En cas de contentieux sur des opérations de catégories A et B, les honoraires d'avocats seront financés par l'enveloppe régionale de compensation financière du CNFPT.

Relations et concertations avec les autres régions

Les CDG signataires participent à la concertation nationale des Centres de gestion mise en place de façon à réfléchir à élaborer en commun, les outils propres à l'organisation des concours et examens professionnels (dates nationales d'épreuves, documents de cadrage, sujets...), en vue de bénéficier de la mutualisation des moyens qui pourra en découler.

Le CDG coordonnateur assure pour le compte des CDG conventionnés, la concertation avec les autres inter-régions en vue de la réalisation des objectifs fixés ci-dessus.

A cet effet, il peut solliciter un CDG signataire pour le représenter au sein des instances de concertation interrégionales ou nationales, en vue :

- de mettre au point le calendrier déterminant les dates nationales d'épreuves ;
- de participer à l'élaboration des sujets d'épreuves à caractère national ;
- d'exprimer la position des CDG signataires quant à l'organisation de certaines opérations par un Centre de gestion, à l'échelle nationale ou inter régionale, pour le compte des autres centres ayant conventionné avec lui.

Le CDG coordonnateur tient informés les CDG signataires des décisions adoptées dans les instances interrégionales ou nationales.

CODIR

Il est composé des Directions des CDG signataires. Il se réunit en tant que de besoin. Il est chargé des missions suivantes :

- coordonner l'organisation des concours et examens professionnels transférés entre les CDG signataires ;
- élaborer la proposition de calendrier des concours et examens professionnels qui seront organisés par les CDG signataires l'année suivante sur la base des propositions formulées par les chefs des services concours des Centres de gestion de la région PACA. Ces propositions portent sur l'ensemble des concours et examens professionnels relevant de la compétence des CDG conventionnés et intègrent les objectifs définis ci-dessus. Dans le cadre de l'élaboration du calendrier interrégional des concours et examens professionnels PACA et Corse, la programmation des opérations organisées par les CDG 2A et CDG 2B est intégrée dans le calendrier.

Pour cette seconde mission, les CDG signataires assurent les tâches suivantes :

- Chaque CDG signataire : recensement des besoins prévisionnels en personnel des collectivités et établissements publics de façon à pouvoir estimer les besoins régionaux en personnels des cadres d'emplois transférés ;
- Un premier CDG signataire en alternance : consolidation de l'ensemble des recensements pour produire les documents de synthèse nécessaires à l'élaboration de la proposition de calendrier ;
- Un second CDG signataire, en alternance : réalisation de la maquette du calendrier arrêté par la commission de programmation, en vue de sa diffusion.

2- La publicité des créations et vacances d'emploi

La déclaration au Centre de gestion des créations et vacances d'emploi conditionne la légalité des nominations opérées par les employeurs territoriaux. Dès validation par le centre de gestion, les DVE font l'objet d'une diffusion vers le portail « emploi-territorial » (le SET) et par la suite, d'une parution sur le site Internet place de l'emploi public, site commun aux trois fonctions publiques : www.place-emploi-public.gouv.fr.

Ce qui est réalisé sur un plan départemental est à décliner sur un plan régional et permettra une plus large visibilité des offres d'emploi.

En matière de DVE aucune mesure n'est précisée par décret d'application pour définir les modalités pratiques de la mise en œuvre de la publication et diffusion des DVE au niveau régional.

L'objectif retenu par les CDG cosignataires consiste à faciliter la diffusion et la consultation au niveau régional des DVE des collectivités et établissements publics de chacun des départements de la région.

Ainsi, la publication des DVE pour chacun des départements, outre les circuits d'information

propres à chaque CDG, fera l'objet d'un affichage sur la plateforme collaborative mise en place par l'ensemble des Centres de gestion.

Les CDG de la région PACA centraliseront tous les arrêtés actualisés selon leur fréquence de parution variable selon les Centres de gestion. L'alimentation et l'actualisation de cette rubrique se feront par chacun autant que de besoin.

Techniquement, sera étudiée la possibilité de « blogger » les données du SET (publication des DVE avec ou sans offre d'emploi ; édition des arrêtés transmis au bureau du contrôle de légalité ; publicité des offres), et de les exploiter sous un format régional ou bien de proposer une bascule sur le SET.

Le financement de ce dispositif sera assuré par le BAR.

3- Prise en charge des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE) de catégories A et B

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 fait obligation aux Centres de gestion, depuis le 1^{er} janvier 2010, de s'organiser au moins au niveau régional pour assurer entre autres missions la prise en charge, dans les conditions fixées par les articles 97 et 97 bis de la même loi, des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emploi (FMPE).

Sur le plan financier, le CNFPT, établissement public national, compétent en la matière jusqu'au 31 décembre 2009, reverse aux Centres de gestion une compensation financière dont le montant est fixé annuellement sur la base du décret n° 2009-1732 du 30 décembre 2009.

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (article 80 modifiant l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) a étendu cette mission aux agents de catégorie B sans pour autant prévoir de contribution financière pour en assurer la gestion administrative.

La coopération régionale a pour objectif d'offrir aux FMPE les conditions favorables à un retour à l'emploi.

Périmètre de la collaboration

► Les FMPE de catégorie A

La gestion des FMPE par le CDG coordonnateur, consiste à prendre en charge des agents de catégorie A, originaires de tous les départements de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Elle est assurée par le CDG coordonnateur et impose de fait, une solidarité juridique et financière des autres Centres de gestion.

Cette obligation incite à une gestion financière spécifique.

Désignation du Centre de gestion compétent

Est désigné comme compétent pour assurer la prise en charge des FMPE de catégorie A de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le centre de gestion des Bouches-du-Rhône, Centre coordonnateur de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur par application des dispositions du présent document.

Désignation de l'autorité compétente en matière de gestion administrative et financière des FMPE de catégorie A

L'autorité compétente en matière de gestion administrative et statutaire au retour à l'emploi est le Président du Centre coordonnateur qui a pris l'arrêté de prise en charge de la charte

régionale de coopération des CDG PACA.

Le centre de gestion coordonnateur assure l'ensemble des obligations découlant de la gestion des FMPE de catégorie A : gestion de carrière, gestion des risques statutaires, santé au travail, aptitude physique, traitement et régime indemnitaire, formation... ainsi que la prise en charge des contentieux qui pourraient apparaître (contacts avec les collectivités, honoraires d'avocats...).

Coopération avec les autres Centres de gestion

Le CDG coordonnateur crée les conditions facilitant le retour à l'emploi. Pour ce faire, il travaille en partenariat avec les Centres de gestion de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur afin notamment d'être informé le plus en amont possible des situations des fonctionnaires de catégorie A pouvant se retrouver momentanément privés d'emploi, ainsi que des opportunités d'emploi sur l'ensemble du territoire régional.

Chaque CDG s'engage à être attentif aux situations de suppression d'emploi de catégorie A au sein des collectivités et établissements publics de son département.

Il en informe, dès qu'il en a connaissance, le CDG coordonnateur.

Lorsqu'un agent est en position de surnombre, il transmet au plus tôt les pièces justificatives au CDG coordonnateur (courrier de la collectivité, arrêté...).

Information partagée entre les CDG sur les offres d'emploi des cadres d'emplois de catégories A et B

Le CDG du département dont est originaire l'agent de catégorie A contribue, en relation avec le CDG coordonnateur, à la recherche d'emplois aussi bien en période de surnombre que pendant la période de prise en charge par le CDG coordonnateur.

Le CDG 13 en sa qualité de Centre coordonnateur informe, régulièrement sous toute forme que ce soit, le CDG du département dont est issu le FMPE de catégorie A, des contacts avec la collectivité d'origine, des entretiens avec l'agent, des réponses des collectivités aux offres ou demandes d'emploi.

Modalités financières d'exercice de la mission

Les modalités financières pour l'exercice de cette mission sont prévues dans la convention cadre pluriannuelle signée le 28 décembre 2016 et les deux avenants qui s'y rapportent. L'ensemble de ces documents sera annexé au présent schéma.

Comité technique FMPE

Il est composé des directeurs des Centres de gestion signataires qui pourront s'adjoindre les techniciens de leur choix.

Il se réunit en tant que de besoin au moins deux fois par an afin de faire un état de la situation.

► Les FMPE de catégorie B

Les dispositions contenues dans la loi n° 2016-6483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires concernant les FMPE, prévoient que les CDG étendent la prise en charge régionale aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie B.

En raison du constat de la faible mobilité des agents de catégorie B momentanément privés d'emploi, les Centres de gestion de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur **décident de maintenir une gestion départementale des FMPE de catégorie B.**

Chaque Centre de gestion de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur reste le gestionnaire

administratif et financier et assure l'accompagnement des FMPE de catégorie B de son ressort géographique.

Toutefois, dans une volonté commune d'assurer la gestion le plus efficacement possible de ces FMPE de catégorie B et de permettre une coordination et une visibilité des offres d'emploi au niveau régional, chaque CDG signataire s'engage :

- à promouvoir les échanges d'information entre CDG de la région ;
- à développer les retours d'expérience, de pratiques ou de tout autre action en la matière afin de favoriser le retour à l'emploi.

Il est ainsi convenu :

- Au cours des réunions de travail régulières (3 ou 4 fois par an) des responsables des services emploi des CDG de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, d'informer et d'échanger sur les situations de suppression d'emploi de catégorie B au sein des collectivités et établissements publics de leur département respectif.

Lorsqu'un agent est en surnombre, l'information est transmise à l'ensemble des autres CDG.

Des bilans de situation sont effectués à l'occasion de chaque réunion des responsables des services emploi.

A cet effet, les responsables des services emploi mutualisent les procédures d'information et d'échange afin d'assurer la traçabilité des informations et des actions engagées par chaque CDG.

- Un reporting des situations et des actions engagées pour les FMPE de catégorie B est présenté lors de chacune des réunions des directeurs des CDG de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (2 à 3 minimum par an).

Bilan annuel de la gestion des FMPE

Chaque année, un bilan financier et administratif de la mission et de la gestion des FMPE de catégorie A sera présenté en comité technique puis à la conférence des présidents.

Le bilan financier s'inscrit dans le cadre du budget annexe propre aux missions transférées.

Après avis de la conférence des présidents, toutes les mesures seront prises par le centre de gestion coordonnateur, au regard du bilan présenté, pour ajuster et réguler au mieux, l'accompagnement de cette mission.

4- Le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Le reclassement des agents de la fonction publique concerne les agents devenus inaptes physiquement de façon temporaire ou définitive, à la suite d'un accident ou d'une maladie et qui sont dans l'impossibilité d'exercer les fonctions correspondant à leur grade. Pour ces agents, il est nécessaire d'adapter le poste de travail.

Les CDG de la région PACA ont dressé un constat commun. Les agents nécessitant un reclassement sont faiblement mobiles, surtout ceux en situation de fragilité (inaptitude médicale, handicap). Ils sont par conséquent à gérer dans la proximité.

Le reclassement demande un traitement individuel chronophage. Dans le cas de la Période de Préparation au Reclassement (PPR), les CDG sont confrontés à une diversité d'approche qui prend en considération le contexte géographique et socio-politique de chaque département. Les moyens mis en œuvre ne sont pas les mêmes d'un département à l'autre, les pratiques sont hétérogènes sur la prise en charge des situations.

Cette diversité rend difficile, au moins dans un premier temps, une mutualisation ou un traitement des situations de reclassement à un niveau régional.

De plus, la lecture et l'interprétation des textes en la matière ne sont pas toujours identiques. L'objectif que se fixent les Centres de gestion de la Région PACA s'articulent autour de plusieurs axes :

- Partage et harmonisation des interprétations et compréhension des textes règlementaires;
- Identification des réussites et des sorties du dispositif ; favoriser les retours d'expériences au niveau régional ;
- Elaboration de suivi statistique commun sur les situations de reclassement et les dossiers PPR.

Dans le cadre de sa mise en œuvre, cet objectif prévoit un rapprochement des responsables des services concernés afin d'engager les actions suivantes :

Analyse et interprétation des textes

Les responsables des services concernés de chacun des CDG se réuniront selon une fréquence à déterminer afin :

- D'échanger, analyser les textes législatifs et règlementaires relatifs au reclassement afin d'avoir une lecture commune ;
- D'harmoniser, si c'est possible, les différentes interprétations que suscitent certains textes.

Une FAQ juridique régionale sera élaborée et alimentée par chaque CDG. La plateforme collaborative mise en œuvre dans le cadre des autres projets pourrait accueillir cette FAQ ou servir de support commun favorisant ainsi les échanges entre les services concernés.

Etude des réussites et des sorties du dispositif

Les services « emploi » ou ceux en charge du reclassement des fonctionnaires devenus inaptes organiseront chaque année une à plusieurs réunions de travail.

Elles auront pour objet :

- Les échanges d'expérience sur les situations rencontrées et le partage des modes opératoires, sur les traitements et moyens mis en œuvre ainsi que sur les difficultés rencontrées, les solutions apportées ;
- Les études sur les réussites identifiées et les sorties du dispositif ;
- Afin de renforcer les compétences et harmoniser les pratiques d'accompagnement des agents des CDG de la région PACA en charge de cette mission, des formations communes pourraient être prévues à cet effet.

Suivi statistique commun sur le reclassement et les PPR

Un outil spécifique de suivi statistique commun sur le reclassement et les PPR est élaboré par les services concernés travaillant sur le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Cet outil est conçu en lien avec les services informatiques des CDG PACA.

Dans le cadre du développement de l'observatoire régional de l'emploi, une rubrique spécifique sera créée et insérée à cet effet.

Les coûts générés par la mise en œuvre des actions directement ou indirectement engagées seront imputés sur le Budget Annexe Régional (BAR).

5- La gestion de l'observatoire régional de l'emploi

Jusqu' alors, sous l'égide du Centre coordonnateur, un document est produit annuellement portant sur l'exploitation des données régionales issues :

- Des dernières sessions de concours et examens professionnels organisées dans les différentes filières,
- Des données sociales,
- Des bourses de l'emploi de chacun des Centres de gestion,
- De toutes autres données permettant de cerner l'emploi territorial régional.

Dans le cadre du schéma de coordination, les directeurs des Centres de gestion de la région PACA réaffirment leur engagement à faciliter et favoriser auprès des services concernés de leur institution, le recueil et la transmission de ces données au Centre coordonnateur.

6- La mission générale des CDG d'information sur l'emploi public territorial pour l'ensemble des collectivités et bilan de situation de l'emploi public territorial

Les Centres de gestion sont chargés d'établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial pour l'ensemble des collectivités et établissements publics de leur ressort géographique et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de l'emploi, des compétences et des besoins en matière de recrutement.

La promotion de l'emploi public territorial

Les CDG cosignataires s'engagent à promouvoir l'emploi public en s'associant le cas échéant, à titre individuel ou collectif à **l'organisation** par des institutions publiques, de **forums ou salons ou toutes autres manifestations en lien avec l'emploi public**.

En matière de **productions**, les CDG pourront s'associer afin **d'élaborer et diffuser des guides à l'attention des postulants à l'emploi public** ou à **destination des lauréats de concours**. Ces productions pourront également être **adressées à l'ensemble des collectivités territoriales** ou établissements publics afin de sensibiliser les usagers de ces établissements.

De plus, dans le cadre d'actions ponctuelles, les Centres de gestion pourront co-élaborer des documents spécifiques d'information ou de sensibilisation à l'usage des collectivités territoriales.

Par ailleurs, les CDG cosignataires conviennent de diffuser via leurs canaux toute information et communication en lien avec l'emploi public réalisées au niveau national par le CNFPT, la FNCDG ou par l'ANDCDG.

Enfin, chaque Centre de gestion s'engage à promouvoir et faciliter la transmission des données et des bilans de l'emploi de son territoire au CDG coordonnateur dans le but de réaliser le panorama régional de l'emploi public.

La gestion de l'observatoire régional de l'emploi

L'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 avril 1984 modifiée prévoit entre autres missions confiées au CDG, la gestion de l'observatoire régional de l'emploi. Ce volet de la coopération régional constitue un axe de travail qui fait l'objet d'une thématique retenue dans le cadre de l'élaboration du schéma de coordination (axe 5 du schéma).

La Conférence Régionale de l'Emploi Public Territorial (CRET)

Conformément à la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les Centres de gestion de la fonction publique territoriale sont chargés d'organiser annuellement une conférence régionale associant les représentants des collectivités non affiliées et le CNFPT.

L'objectif de cette conférence est d'assurer la coordination de l'exercice des missions des CDG en matière d'emploi public et d'organisation des concours.

Dans le cadre de cette organisation, les centres signataires du présent schéma décident :

- D'une organisation bisannuelle de la CRET ;
- D'une organisation par alternance par les Centres de gestion de la région ;
- Du financement par le budget annexe régional de l'organisation de la conférence régionale de l'emploi public territorial et de tous les moyens et vecteurs de communication qu'elle nécessite, dans la limite d'une enveloppe définie par le comité technique et selon des modalités de remboursement préalablement arrêtées.

Les réunions des lauréats de concours

Conformément à la réglementation, les autorités organisatrices de concours organisent au moins une réunion d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi à l'attention des lauréats dans l'année suivant leur inscription sur liste d'aptitude. Au cours de ces réunions, les lauréats sont informés des procédures de recrutement au sein des collectivités territoriales et bénéficient de conseils sur leurs modalités pratiques. Ils bénéficient en outre d'informations sur l'emploi public au niveau régional et national.

Celles-ci s'organisent à l'échelle départementale. Néanmoins, les Centres de gestion s'engagent à accueillir et informer selon les mêmes modalités les lauréats valablement inscrits sur la liste d'aptitude du Centre de gestion d'un autre département (y compris hors PACA).

Le Rapport Social Unique (RSU)

Les cosignataires utilisent un outil commun dans le cadre de la réalisation du rapport social unique. En sa qualité de Centre coordonnateur, le CDG13 s'engage à relayer auprès des CDG partenaires, l'ensemble des informations recueillies à un niveau national portant sur les modalités d'utilisation de l'outil (mises à jour, développement, modules...).

Une synthèse régionale est proposée à partir des données transmises par les CDG cosignataires. Cette synthèse s'inscrit dans le cadre de la gestion de l'observatoire régional de l'emploi et alimentera les productions élaborées à un niveau national.

Les enquêtes nationales

Les CDG cosignataires participent collectivement à l'ensemble des enquêtes adressées par les instances nationales. Si celles-ci ne leur sont pas adressées directement, elles seront relayées par le Centre coordonnateur.

Les coûts directs ou indirects générés par la mise en œuvre des actions engagées seront imputés sur le BAR sous réserve qu'ils relèvent de la gestion, de l'animation et du fonctionnement de la coopération régionale.

7- La publicité des listes d'aptitude

La publicité des listes d'aptitude des concours et examens professionnels au sens de l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 doit être gérée en commun à un niveau au moins régional.

Objectifs

Permettre un affichage régional des listes d'aptitude afin de faciliter la visibilité pour les employeurs publics des lauréats sur un territoire plus vaste que le seul département, de tous les concours et examens professionnels toutes filières et catégories confondues.

Déploiement d'une plateforme collaborative

Le dispositif retenu prévoit le déploiement d'une plateforme collaborative destinée à recueillir les listes d'aptitude sous un format validé par tous. Cette plateforme centralisera et permettra la consultation des listes d'aptitude de chacun des départements dans le respect du Règlement Général de la Protection des Données (RGPD).

Elle sera alimentée par chaque Centre de gestion qui garantira l'actualisation des données et assurera leur mise à jour.

Les modalités techniques de mise en œuvre seront déterminées par les responsables des services emploi et/ou concours et les services informatiques concernés.

La création, le développement et la maintenance de la plateforme seront financées par le budget annexe régional.

8- L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité

Chaque Centre de gestion cosignataire assure la gestion de l'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité à savoir la gestion administrative et le suivi individualisé.

Pour les fonctionnaires de catégorie A et B, les Centres de gestion s'informent mutuellement des demandes de recherche d'emploi formulées par des fonctionnaires de leur ressort géographique en vue d'élargir les opportunités de recherche d'emploi.

Par ailleurs, les services des CDG cosignataires en charge de cette mission pourront organiser chaque année des réunions techniques à des fins d'échange d'expérience et de partage des modes opératoires, sur les traitements et moyens mis en œuvre ainsi que sur les solutions apportées.

Un suivi statistique commun pourra également être réalisé afin d'alimenter l'observatoire régional de l'emploi.

9- Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue

Chaque CDG cosignataire dispose en interne des compétences et expertises pour réaliser auprès des collectivités la mission d'assistance juridique statutaire.

Par ailleurs, chaque CDG a mis en place le dispositif pour l'exercice de la mission de référent déontologue.

Au niveau régional, des échanges réguliers sur des sujets/questions d'actualité entre les différents services juridiques des CDG ont lieu notamment par voie de mailing et de réunions. Face à la multiplicité des publications légales et réglementaires, il s'avère important que les services juridiques des CDG cosignataires puissent échanger et partager des analyses juridiques notamment à des fins d'harmonisation des interprétations.

Des productions documentaires d'expertise juridique à destination des collectivités pourront être réalisées régionalement ou partagées entre CDG volontaires (veille juridique quotidienne, modèles d'actes...).

10- Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite

Une représentation régionale des CDG PACA est organisée par le CDG coordonnateur auprès des instances de pilotage et de suivi du conventionnement conclu entre les CDG et la Caisse de dépôts et consignations.

Les CDG de la Région PACA signataires de ladite convention réaliseront une évaluation de l'exécution de ces conventions dans leur ressort.

TITRE 3 - MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE : MODALITES DES DEPORTS ENTRE CDG DE LA REGION PACA

La loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a légitimé les Centres de gestion pour assurer des médiations dans les domaines relevant de leurs compétences à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Elle a en effet inséré un nouvel article (article 25-2) dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui oblige les Centres de gestion à proposer par convention, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative.

Elle permet également aux Centres de gestion d'assurer une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties prévue aux articles L. 213-5 et 213-10 du même code, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

La loi prévoit également que des conventions puissent être conclues entre les Centres de gestion pour l'exercice de ces missions à un niveau régional ou interrégional, selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation mentionné à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.

Ainsi, pour les médiations préalables obligatoires notamment, en cas d'impossibilité par un des Centres de gestion de désigner en son sein une personne pour assurer la médiation, ou lorsque cette personne ne sera pas suffisamment neutre, indépendante ou impartiale avec la collectivité ou l'agent sollicitant la médiation, il pourra demander à l'un des Centres de gestion PACA d'assurer la médiation.

Le Centre de gestion « demandeur » remboursera le Centre de gestion « destinataire » à la réception du titre de recettes émis à son encontre.

Il facturera la mission à la collectivité ou l'établissement au tarif qu'il a fixé en conseil d'administration comme s'il avait lui-même exercé la mission.

TITRE 4 - DISPOSITIONS RELATIVES À L'EXECUTION DU PRESENT SCHEMA

Diffusion du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation

Le présent schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation est transmis au représentant de l'Etat dans la région par le Centre de gestion coordonnateur ainsi qu'à la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG).

Modification

Toute modification du présent schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation doit faire l'objet d'un avenant approuvé dans les mêmes termes par l'ensemble des Centres de gestion, cosignataires. Cet avenant est transmis au représentant de l'Etat dans la région.

Date d'effet

Le présent schéma prend effet au 1er janvier 2023.

Durée

Le présent schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation est conclu pour une durée de trois ans renouvelables par reconduction expresse au terme de trois ans.

Litiges

Tout litige relatif à l'exécution du présent schéma fera l'objet d'une tentative de conciliation entre le Centre de gestion coordonnateur régional et le (ou les) Centres de gestion concerné(s). A défaut d'accord, le litige pourra être porté devant le tribunal administratif compétent pour le ressort géographique du Centre de gestion coordonnateur, à savoir le Tribunal administratif de Marseille.

Fait à Aix-en-Provence, le

Le Président du CDG04
Jacques DEPIEDS

Le Président du CDG05
Marcel CANNAT

Le Président du CDG06
Philippe PRADAL

Le Président du CDG13
Georges CRISTIANI

Le Président du CDG83
Christian SIMON

Le Président du CDG84
Maurice CHABERT