

SYNDICALEMENT VÔTRE  
LES **CAHIERS** DE  
**LA FSU TERRITORIALE**

CAHIER  
**NUMÉRO 23**

**LES CENTRES  
DEPARTEMENTAUX  
DE GESTION** PREMIÈRE  
PARTIE

AVRIL  
2016



**L**es centres de gestion sont des établissements publics locaux, à caractère administratif, dirigés par un conseil d'administration. Leur mission générale est d'assurer le suivi de la gestion des cadres d'emplois de fonctionnaires des collectivités affiliées ou conventionnées.

Certaines missions sont obligatoires, d'autres sont facultatives.

Les centres de gestion sont organisés dans chaque département. Ils peuvent décider, par délibérations concordantes de leurs conseils d'administration, de constituer un centre commun organisé au niveau interdépartemental, auquel ils peuvent alors confier tout ou partie de leurs missions.

Font exception au principe de l'organisation départementale :

- la région Ile-de-France : les communes des départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, ainsi que leurs établissements publics et la métropole du Grand Paris créée à compter du 1er janvier 2016, relèvent du centre de gestion interdépartemental de la petite couronne d'Ile-de-France tandis que les communes des départements de l'Essonne, du Val-d'Oise et des Yvelines et leurs établissements publics relèvent du centre de gestion interdépartemental de la grande couronne d'Ile-de-France ;
- le département du Rhône et la métropole de Lyon : les communes situées sur le territoire du département du Rhône et de la métropole de Lyon relèvent du centre de gestion du Rhône et de la métropole de Lyon .

## COOPÉRATION

**A noter :** un décret doit venir préciser les conditions de la coopération entre les centres de gestion, telle qu'elle a été modifiée par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

### ORGANISATION DE LA COOPÉRATION

Les centres de gestion s'organisent au niveau régional ou interrégional pour l'exercice de leurs missions. Ils élaborent une charte désignant parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination, déterminant les modalités d'exercice des missions qu'ils décident de gérer en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes.

A défaut, le centre chef-lieu de région est le centre coordonnateur.

La charte peut confier l'exercice d'une mission à l'un des centres pour le compte de tous. Elle est transmise au préfet de région par le centre de gestion coordonnateur.

**Cas particulier :** les deux centres interdépartementaux de gestion de la petite et de la grande couronne, ainsi que le centre de gestion de Seine-et-Marne définissent les conditions d'organisation de leurs missions.

A un niveau supérieur, les coordinations régionales ou interrégionales des centres de gestion peuvent s'organiser au niveau national pour exercer en commun leurs missions, par le biais d'une convention

Le centre de gestion coordonnateur réunit au moins une fois par an en conférence les centres de gestion et les représentants des collectivités non affiliées, en vue d'assurer une coordination de leurs missions en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours de recrutement. Les délégations régionales ou interdépartementales du CNFPT et les organisations syndicales représentatives au niveau national et siégeant au CSFPT y participent pour les questions relatives à la formation des agents territoriaux

Par ailleurs, une conférence nationale réunit, au moins une fois par an, l'ensemble des centres de gestion coordonnateurs.

## CHAMP DE LA COOPÉRATION

La coopération est obligatoire, à un niveau au moins régional, pour certaines missions relatives aux fonctionnaires de catégorie A (sous réserve de la compétence du CNFPT pour l'exercice de certaines missions pour les fonctionnaires « A + »).

Il s'agit :

- de l'organisation des concours et examens professionnels ;
- de la publicité des créations et vacances d'emplois ;
- de la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois
- du reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- du fonctionnement des conseils de discipline de recours.

Cette coopération a lieu sous la réserve suivante : hormis le fonctionnement des conseils de discipline de recours, ces missions relèvent de la compétence du CNFPT pour les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux des bibliothèques, les conservateurs territoriaux du patrimoine et les ingénieurs territoriaux en chef,

Par ailleurs, des conventions particulières peuvent être conclues entre les centres de gestion dans des domaines non obligatoires.

**LES CENTRES  
DEPARTEMENTAUX  
DE GESTION** PREMIÈRE PARTIE

SYNDICALEMENT VÔTRE LES  
**LA FSU TERRITORIALE** CAHIERS DE

## AFFILIATION DES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

L'affiliation d'une collectivité à un centre de gestion est obligatoire ou volontaire  
**SONT AFFILIÉS À TITRE OBLIGATOIRE :**

- les communes et les établissements publics, communaux et intercommunaux, employant moins de 350 fonctionnaires à temps complet ;
- dans le cadre des communautés de communes à taxe professionnelle unique, les communes d'origine des agents transférés employant moins de 300 fonctionnaires à temps complet ;
- les communes et les établissements publics, communaux et intercommunaux, n'employant que des fonctionnaires à temps non complet ;
- les communes et les établissements publics, communaux et intercommunaux, n'employant que des agents non titulaires ;
- les offices publics de l'habitat ainsi que les caisses de crédit municipal, lorsqu'ils emploient des fonctionnaires régis par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, selon les mêmes critères que les collectivités et établissements susmentionnés.

Sont considérés comme employés par une collectivité ou un établissement public les fonctionnaires titulaires et stagiaires affectés à la collectivité ou à l'établissement et en position d'activité

Pour les communes, sont pris en compte les effectifs cumulés des fonctionnaires de la commune, du centre communal d'action sociale et, le cas échéant, de la caisse des écoles qui lui sont rattachés.

Pour les autres collectivités ou établissements, l'affiliation est facultative.

**PEUVENT AINSI S'AFFILIER VOLONTAIREMENT :**

- les communes et les établissements publics, communaux et intercommu-

naux, employant au moins 350 fonctionnaires à temps complet, quel que soit le nombre des fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps non complet ;

- le département et la région dont le chef-lieu se trouve dans le département ;

**A noter :** les départements et régions peuvent également s'affilier pour leurs seuls agents relevant des cadres d'emplois constitués en vue de l'accueil des personnels ouvriers et de services exerçant leurs missions dans les collèges ou les lycées.

- les établissements publics administratifs départementaux ou interdépartementaux, les syndicats mixtes groupant exclusivement des collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs qui ont leur siège dans le département ;
- pour le centre départemental de gestion du département chef-lieu de région, les établissements publics administratifs régionaux ou interrégionaux dont le siège se trouve dans la région ;
- et pour le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne, la métropole du Grand Paris.

Les collectivités s'affiliant volontairement à un centre de gestion ne peuvent remettre en cause ce choix avant un délai de 6 ans.

**A noter :** la délibération par laquelle une collectivité décide de s'affilier transfère au président du centre de gestion des compétences de l'autorité territoriale ; elle constitue donc une mesure d'organisation du service à caractère réglementaire. Par conséquent, si elle est illégale, cette illégalité pourra être invoquée, sans condition de délai, à l'appui d'un recours dirigé contre un acte pris par le président du centre de gestion au titre du transfert de compétence, tel que l'inscription sur liste d'aptitude d'un fonctionnaire d'une collectivité affiliée (CE 16 mai 2011 n°319542).

## FONCTIONNEMENT

### LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.

Les centres de gestion sont dirigés par un conseil d'administration comprenant de quinze à trente membres. Le nombre des membres de chaque conseil est fixé, dans ces limites, en fonction de l'importance démographique des collectivités concernées et de l'effectif total des personnels territoriaux employés par les collectivités et établissements affiliés au centre.

Le conseil d'administration est composé de représentants élus des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés, titulaires d'un mandat local. La représentation de chacune des catégories de collectivités et de l'ensemble de ces établissements publics est fonction de l'effectif des personnels territoriaux qu'ils emploient, sans toutefois que le nombre des représentants de l'une de ces catégories puisse être inférieur à 2. Une dérogation est prévue par l'article 17 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour les communes de la Petite couronne affiliées obligatoirement.

Les sièges du conseil d'administration du centre sont attribués aux représentants des collectivités et des établissements publics dans les conditions prévues à l'article 8 du décret n°85-643 du 26 juin 1985.

### DES RÈGLES PARTICULIÈRES SONT PRÉVUES :

- pour les deux centres interdépartementaux de la région Ile-de-France : aux articles 68 et suivants et aux articles 75 et suivants du décret n°85-643 du 26 juin 1985 ;

- pour le centre de gestion du Rhône et de la métropole de Lyon : à l'article 93 du décret n°85-643 du 26 juin 1985.

Un collège spécifique représente les collectivités et établissements qui, non affiliés au centre de gestion, ont cependant choisi par délibération de bénéficier des missions d'appui à la gestion des ressources humaines ainsi que le permet l'article 23, IV de la loi n°84-53

Ces collectivités et établissements sont représentés au conseil d'administration comme le sont celles et ceux qui sont affiliés au centre de gestion, sans que le nombre de représentants de l'une des catégories de collectivités et de l'ensemble des établissements puisse être supérieur à 3.

Pour ce collège spécifique, les conditions d'attribution des sièges, les modalités de vote et les règles de remplacement des membres sont prévues aux articles 20-1 à 20-8 du décret n°85-643 du 26 juin 1985.

Le conseil d'administration élit le président du centre de gestion et de 2 à 4 vice-présidents parmi les membres titulaires représentant les collectivités et l'ensemble des établissements publics affiliés; par dérogation, le conseil d'administration des centres interdépartementaux de gestion peut élire en son sein jusqu'à 6 vice-présidents.

Il détermine la composition de son bureau qui établit l'ordre du jour des séances du conseil. Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an à l'initiative de son président.

Les compétences du conseil d'administration sont fixées par l'article 27 du décret n°85-643 du 26 juin 1985.

Les compétences du président sont fixées par l'article 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985.

Le président peut déléguer l'exercice d'une partie de ses fonctions, sous sa surveillance et sa responsabilité, à un ou plusieurs membres du bureau. Il peut déléguer sa signature au directeur et aux chefs de service du centre.

## FINANCEMENT

### LES RESSOURCES DES CENTRES DE GESTION SONT CONSTITUÉES PAR :

- la cotisation obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés, dont le taux est fixé par le conseil d'administration du centre, dans la limite d'un plafond de 0,80% ;
- une contribution versée par les collectivités et établissements non affiliés qui ont demandé à bénéficier des missions d'appui à la gestion des ressources humaines mentionnées aux 9° bis, 9° ter, 13°, 14°, 15° et 16° de l'article 23, II de la loi n°84-53. Son taux est fixé par le conseil d'administration du centre, dans la limite d'un taux maximum de 0,20% et du coût réel des missions - les redevances et les remboursements pour prestations de service prévues aux articles 25 et 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (missions à caractère facultatif) ;
- les dons et legs ;
- les subventions accordées au centre ;
- le produit des publications ;
- les produits financiers ;
- les emprunts contractés par le centre ;
- les remboursements du fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée ;
- les contreparties financières des conventions passées avec les collectivités ou établissements pour l'exercice des missions à caractère facultatif.

## L'ASSIETTE DE LA COTISATION ET DE LA CONTRIBUTION EST CONSTITUÉE PAR LA MASSE DES RÉMUNÉRATIONS VERSÉES AUX AGENTS

Une compensation financière à la charge du CNFPT pour un montant équivalent aux dépenses qu'il exposait au titre des attributions transférées par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 à savoir :

- l'organisation des concours et examens professionnels ainsi que l'établissement des listes d'aptitude des cadres d'emplois de catégorie A et B suivants : attachés territoriaux, directeurs territoriaux d'établissements d'enseignement artistique, professeurs territoriaux d'enseignement artistique, attachés territoriaux de conservation du patrimoine, bibliothécaires territoriaux, directeurs de police municipale, conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, ingénieurs territoriaux, techniciens territoriaux, assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique, assistants territoriaux d'enseignement artistique, assistants territoriaux qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques, assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, chefs de service de police municipale, éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives ;
- la prise en charge des fonctionnaires de catégorie A et B momentanément privés d'emploi ;
- le reclassement professionnel des fonctionnaires de catégorie A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Cette compensation financière est fixée par les conventions conclues entre le CNFPT et les centres de gestion coordonnateurs et à défaut par décret.

## LES MISSIONS DES CENTRES DE GESTION

### EMPLOI

#### INFORMATION SUR L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

Les centres de gestion assurent, dans leur ressort, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, à destination des collectivités et établissements, des agents territoriaux et des candidats à un emploi public territorial.

Ils établissent un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort et élaborent les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement. Ces documents sont transmis aux comités techniques.

Les centres de gestion s'appuient notamment sur les informations que doivent leur communiquer les collectivités et établissements de leur ressort, à savoir :

- les créations et vacances d'emplois, à peine d'illégalité des nominations ;
- les nominations quel que soit le cadre juridique retenu ;
- les tableaux d'avancement de grade et pour les collectivités et établissements de plus de 350 fonctionnaires à temps complet, les listes d'aptitude établies dans le cadre de la promotion interne ;
- les demandes et propositions de recrutement et d'affectation susceptibles notamment d'être effectués par le biais d'une mise à disposition d'agents par le centre de gestion.

Par ailleurs, le centre de gestion coordonnateur réunit au moins une fois par an une conférence associant les centres de gestion et les représentants des collec-



tivités non affiliées qui a entre autres pour objet d'assurer une coordination de leurs missions en matière d'emploi public territorial.

## CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

### LES CENTRES DE GESTION ORGANISENT LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Pour les collectivités et établissements affiliés, les centres de gestion organisent les concours et examens professionnels pour l'ensemble des cadres d'emplois et grades, à l'exception :

- des concours et examens professionnels pour les fonctionnaires « A+ » : cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine, des conservateurs de bibliothèque, ainsi que pour le grade d'ingénieur en chef (puis pour le cadre d'emplois des ingénieurs en chef, lorsque celui-ci aura été instauré) ; ceux-ci sont en effet organisés par le CNFPT ;
- des concours de sapeurs-pompiers professionnels.

Pour les collectivités et établissements non affiliés, les centres de gestion organisent les concours et examens professionnels pour l'ensemble des cadres d'emplois et grades, à l'exception :

- des concours et examens professionnels pour les fonctionnaires « A+ » : cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine, des conservateurs de bibliothèque, ainsi que grade d'ingénieur en chef ;
- des concours et examens professionnels pour les cadres d'emplois de catégorie C : ceux-ci sont organisés par les collectivités et établissements ;
- des concours de sapeurs-pompiers professionnels.

Les centres de gestion peuvent par convention organiser des concours et examens propres aux collectivités et établissements non affiliés et leur ouvrir ceux organisés pour les collectivités et établissements affiliés.

Ils peuvent aussi par convention établir, dans le cadre de la promotion interne, des listes d'aptitude communes aux collectivités affiliées et non affiliées

L'intérêt du conventionnement est d'exonérer les collectivités ou établissements du remboursement du « coût du lauréat ». Cette somme, correspondant pour chaque candidat nommé, aux frais d'organisation du concours ou de l'examen rapportés au nombre de candidats déclarés aptes par le jury, est due en principe par toute collectivité ou établissement qui a nommé un lauréat issu d'une liste d'aptitude dressée par un centre de gestion dont elle ne relève pas.

Selon le juge administratif cette contribution ne serait due que pour les concours propres à la collectivité, c'est à dire pour ceux qui ne relèvent pas de la compétence exclusive d'un centre de gestion.

En outre, l'article 42 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit qu'au moins un représentant du centre de gestion doit être membre du jury pour les concours et examens de catégorie C organisés directement par une collectivité ou un établissement non affilié.

Les centres de gestion assurent la publicité des listes d'aptitude établies après concours ou examen professionnel pour l'ensemble des collectivités, affiliées ou non affiliées.

Toutefois, à compter de l'entrée en vigueur du statut particulier du futur cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux, l'établissement et la publicité des listes d'aptitude reviendra au président du CNFPT pour les examens professionnels et concours d'accès aux quatre cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine, des conservateurs des bibliothèques et des ingénieurs en chef.

Ils assurent la publicité des tableaux d'avancement des collectivités affiliées.

---

## SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a instauré un dispositif provisoire d'accès à l'emploi titulaire, au bénéfice des agents non titulaires. La mise en œuvre de ce dispositif a lieu sous différentes formes, parmi lesquelles sont instaurées des « sélections professionnelles », qui consistent à faire étudier l'aptitude d'agents non titulaires par une commission d'évaluation professionnelle.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent organiser les sélections pour leurs agents ; elles peuvent cependant, par convention, les confier aux centres de gestion (art. 19 loi n°2012-347 du 12 mars 2012)

---

## GESTION DES EMPLOIS

Les centres de gestion assurent la publicité des créations et vacances d'emplois de l'ensemble des fonctionnaires à l'exception des administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux des bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine et ingénieurs en chef pour lesquels ils doivent transmettre ces données au CNFPT.

Ces informations doivent leur être communiquées par les collectivités et établissements de leur ressort, à peine d'illégalité. Lorsqu'un emploi qui a fait l'objet d'une déclaration de vacance est pourvu ou supprimé, l'autorité investie du pouvoir de nomination en informe immédiatement le centre de gestion.

Une bourse de l'emploi comprenant ces informations relatives aux créations et vacances d'emplois est assurée par le centre de gestion afin de faciliter l'information des agents territoriaux.

Les centres de gestion assurent, pour le compte des collectivités et établissements, l'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité.

---

## GESTION

---

---

### PRISE EN CHARGE

Les centres de gestion assurent la prise en charge de l'ensemble des fonctionnaires momentanément privés d'emploi à l'exception des administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux des bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine et ingénieurs en chef pour lesquels cette prise en charge est assurée par le CNFPT.

Cette situation peut survenir en raison d'une suppression de leur emploi ou d'une non réintégration à l'issue d'un détachement de longue durée, d'une disponibilité d'office pour inaptitude physique, d'une disponibilité de droit pour raisons familiales, d'un détachement dans un emploi fonctionnel ou d'un placement en position hors cadres.

Les conditions de la prise en charge du fonctionnaire sont prévues aux articles 97 et 97 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.



## RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Les centres de gestion doivent assurer le reclassement de l'ensemble des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions à l'exception des administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux des bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine et ingénieurs en chef pour lesquels ce reclassement est assuré par le CNFPT.

Cette mission ne remet pas en cause le pouvoir de nomination de l'autorité territoriale. Elle ne s'exerce que lorsque la collectivité qui emploie l'agent n'est pas en mesure de proposer un reclassement.

## ORGANISMES PARITAIRES

Les centres de gestion assurent le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline des collectivités et établissements affiliés.

Lorsque l'affiliation est volontaire, la collectivité ou l'établissement peut, à la date de son affiliation, se réserver d'assurer lui-même le fonctionnement de ces commissions et conseils.

Les centres de gestion assurent le fonctionnement des comités techniques des collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

Le fonctionnement des conseils de discipline de recours est assuré par chacun des centres de gestion du chef-lieu de région ; en région Ile-de-France, c'est le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne qui assure le fonctionnement du conseil de discipline de recours.

## DROIT SYNDICAL

Les centres de gestion assurent, pour leurs fonctionnaires et pour ceux des collectivités et établissements qui leur sont affiliés

- le calcul du temps de crédit syndical ;
- le remboursement des charges salariales correspondant à l'utilisation de ce crédit, dans les cas de remboursement prévus à l'article 100-1 de la loi n°84-53.

## GESTION DES EFFECTIFS

### LISTE NOMINATIVE DES FONCTIONNAIRES

Le centre départemental de gestion tient à jour la liste nominative des fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet et à temps non complet qui relèvent des collectivités et établissements affiliés. Cette liste est dressée chaque année d'après la situation constatée au 1<sup>er</sup> janvier.

### LE DOSSIER INDIVIDUEL DES FONCTIONNAIRES

Le centre de gestion constitue et tient à jour un dossier individuel par fonctionnaire indépendamment du dossier tenu par la collectivité ou l'établissement.

Le dossier comporte une copie des pièces figurant dans le dossier principal de l'intéressé qui retracent sa carrière et notamment :

- les décisions de nomination ou de titularisation ;
- les décisions d'avancement d'échelon et de grade ;
- les décisions concernant la mise à disposition, le détachement, la position hors cadre, la disponibilité, la position d'accomplissement du service na-

tional, la mise en congé parental, la mise en congé de présence parentale, 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 pour quelque motif que ce soit, ainsi que le licenciement pour insuffisance professionnelle ;

- les décisions d'affectation ou de mutation ;
- les sanctions disciplinaires autres que celles du premier groupe, ainsi que les avis des organismes siégeant en conseil de discipline ;
- les décisions individuelles intervenues en matière de formation ainsi que celles qui se rapportent aux périodes de formation suivies par l'intéressé.

L'autorité territoriale transmet au centre de gestion la copie de chacune de ces décisions dans un délai de deux mois.

Le fonctionnaire intéressé et le représentant de l'autorité territoriale peuvent consulter le dossier sur leur demande. L'autorité territoriale et le fonctionnaire doivent recevoir copie de toutes les pièces du dossier dont ils ne seraient pas l'auteur ou le destinataire.

En cas de changement d'affectation de l'intéressé plaçant celui-ci en dehors de la compétence du centre de gestion, le dossier individuel est transmis soit au nouveau centre de gestion compétent, soit, à défaut d'affiliation à un centre, à l'autorité territoriale de la nouvelle affectation.

### **NOUVELLES MISSIONS D'ASSISTANCE À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES, INTRODUITES PAR LA LOI DU 12 MARS 2012**

Les centres de gestion assurent, pour leurs fonctionnaires et pour ceux des collectivités et établissements qui leur sont affiliés :

- le secrétariat des commissions de réforme ;
- le secrétariat des comités médicaux ;
- un avis consultatif dans le cadre de la procédure de recours administratif préalable obligatoire (« RAPO ») ;
- une assistance juridique statutaire ;
- une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;
- une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Une collectivité ou un établissement non affilié peut, par délibération, demander à bénéficier de l'ensemble de ces missions. Celles-ci constituent un bloc indivisible, ainsi les collectivités et établissements non affiliés ne peuvent choisir l'une ou l'autre de ces missions (quest. écr. AN n°13120 du 11 déc. 2012).

### **MISSIONS FACULTATIVES**

L'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 définit les missions facultatives des centres de gestion et les modalités de leur prise en charge financière (cotisation additionnelle ou convention entre le centre de gestion et la collectivité ou l'établissement).

Les centres de gestion peuvent pour les collectivités et établissements qui le demandent :

- assurer toute tâche administrative concernant les agents ;
- mettre des agents à disposition pour remplacer des agents momentanément

- indisponibles, pour assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu
- mettre des fonctionnaires à disposition pour des missions permanentes à temps complet ou non complet
  - assurer le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité par la mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection (couramment appelés ACFI). La mise à disposition d'agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (couramment appelés ACMO) est prévue aussi par l'article 108-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Lorsque ces mises à disposition se font au profit de communes de moins de 3500 habitants et d'établissements publics de coopération intercommunale composés exclusivement de communes de moins de 3500 habitants et permettent le recrutement d'un agent à temps non complet pour une durée cumulée de service au moins égale à la moitié de la durée légale du travail, les centres de gestion peuvent recruter un agent pour une durée supérieure et le mettre, avec son accord, à disposition d'un ou plusieurs employeurs privés pour le temps restant disponible, dans le respect des règles de déontologie. Cette mise à disposition n'est pas possible auprès d'une entreprise dans laquelle l'agent ou les maires des communes concernées ont des intérêts ;
  - assurer la gestion de l'action sociale et de services sociaux en faveur des agents. Les centres de gestion peuvent notamment souscrire des contrats-cadres permettant aux agents de bénéficier de prestations d'action sociale mutualisées. Les modalités de mise en œuvre de la protection sociale complémentaire seront précisées par un décret en attente de parution ;
  - assurer la gestion administrative des comptes épargne-temps et affecter des agents pour remplacer les agents en congé à ce titre.

Les centres de gestion peuvent aussi assurer toute tâche en matière de retraite et d'invalidité des agents pour le compte des collectivités et de leurs établissements. A ce titre, ils sont habilités à recueillir, traiter et transmettre aux régimes de retraite (CNRACL, IRCANTEC et RAFF) les données relatives à la carrière et aux cotisations des agents. Ils apportent en outre leur concours aux régimes de retraite pour la mise en œuvre du droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite.

Les modalités et les conditions de prise en charge financière de ces interventions sont fixées par décret en Conseil d'Etat ; dans l'attente de sa parution, les modalités prévues par les conventions conclues entre les centres de gestion et les régimes de retraite demeurent applicables.

Les centres de gestion peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements le demandant des contrats d'assurance couvrant les risques financiers liés à leurs agents, fonctionnaires ou non titulaires.

Les centres de gestion peuvent créer des services de médecine préventive ou des services de prévention des risques professionnels mis à la disposition des collectivités et établissements le demandant.

*Ce dossier est extrait des fiches pratiques sur le statut de la FPT de la banque d'information sur le personnel BIP du CIG de la Petite Couronne de la région Île de France.*

**SYNDICALEMENT VÔTRE**

Journal du SNUTER- FSU  
173, Rue de CHARENTON,  
75012 PARIS  
Tél. : 01. 43. 47. 53. 95 /  
Fax : 01.49.88.06.17 /  
Mail : contact@snuter-fsu.fr  
Directeur de la Publication :  
Didier Bourgoin /  
Directrice de la Rédaction :  
Hélène PUERTOLAS  
Régie Publicitaire : COM  
D'HABITUDE PUBLICITE  
(Clotilde POITEVIN, tél. :  
05.55.24.14.03)  
Conception graphique &  
mise en page :  
Vincent HUET  
(huet.vincent@wanadoo.fr)  
Dessins : PLACIDE  
(www.placide-illustrations.com)  
Impression : ENCRE BLEUE  
253, Bd de Saint Marcel,  
13011 Marseille  
N° ISSN : 1775-0288 /  
N° CPPAP : 1015 S 07573  
Dépôt légal : avril 2016  
Prix : 0,80 euros

CALCULEZ VOTRE SALAIRE  
TOUTES LES GRILLES INDICIAIRES  
DÉROULEMENTS DE CARRIÈRES  
FICHES THÉMATIQUES



*demandez le guide !*