



CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

Réussir la mutation de la fonction publique territoriale 20 ans après sa création

Contribution du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
au débat sur la fonction publique territoriale

Séance plénière du 14 avril 2004

Le ministre en charge de la fonction publique a fait part aux partenaires sociaux et aux représentants des associations d'élus de son souhait de déposer dans le courant du premier semestre 2004, un projet de loi sur la fonction publique incluant un volet sur la fonction publique territoriale.

Indépendamment des débats qui ne manqueront pas d'intervenir sur les différents aspects de ce texte, les membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale tiennent en premier lieu à rappeler au gouvernement la place et le rôle de clef de voûte institutionnelle qu'ils ambitionnent pour le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale à l'heure où l'organisation décentralisée de la République franchit une nouvelle étape.

Ils tiennent aussi à indiquer au gouvernement l'état de leurs réflexions et de leurs propositions en matière de recrutement, de formation et de déroulement de carrière des agents.

Ils tiennent enfin à faire des recommandations sur le fonctionnement et l'organisation des organes de gestion et de formation de la fonction publique territoriale.

I) Un Conseil Supérieur clé de voûte institutionnelle de la fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale fête son vingtième anniversaire.

Elle ne dispose pas encore de cadre de discussion et de décision opérationnel qui associe élus et fonctionnaires dans un dialogue permanent et fructueux engageant la responsabilité de chacune des deux parties.

Or, la multiplication des sujets transversaux dépassant le seul cadre des collectivités, l'incidence croissante des dispositions européennes sur la fonction publique, la décentralisation, soulignent cette absence de lieu central de réflexion, d'observation et d'anticipation permettant d'avoir une vision globale de la fonction publique territoriale et de ses évolutions.

Relevée par de nombreux observateurs et auteurs de rapports sur la fonction publique territoriale, cette carence fait qu'élus et agents territoriaux ne peuvent trouver eux-mêmes les réponses aux problèmes qu'ils rencontrent, laissant ainsi ce soin à d'autres.

A l'heure où les collectivités locales vont devoir assumer de nouvelles responsabilités avec l'acte II de la décentralisation, il convient de mettre un terme à une situation qui crée de fait un lien de subordination de la fonction publique territoriale à la fonction publique de l'Etat.

Il ne peut être question de remettre en cause les principes fondateurs, définis au titre I du statut général, de même que le principe de parité. Il n'en demeure pas moins que la mise en place d'une instance nationale de pilotage des ressources humaines des collectivités locales est une nécessité.

Une instance représentative et stratégique

Le CSFPT est la seule instance nationale paritaire.

Cette composition et les compétences que la loi lui a confiées autorisent le CSFPT, si le gouvernement souhaite donner au dialogue social toute sa dimension, à assumer ce rôle de pilotage et à occuper une place centrale dans la future réforme.

Clé de voûte institutionnelle de la fonction publique territoriale, le Conseil supérieur peut devenir le lieu où élus et agents territoriaux sont en situation de confronter leurs points de vue, de proposer des solutions concrètes pour améliorer la gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales.

Passage obligé de l'ensemble des textes réglementaires ou législatifs relatifs à la fonction publique, il a contribué et contribue à l'adaptation et à la modernisation du statut, aux ajustements permanents à apporter lorsque des difficultés sont constatées dans l'application des dispositifs mis en place.

Ses missions, son fonctionnement, sa composition, son organisation en formations spécialisées et en groupes de travail en amont de l'examen de ces textes, lui confèrent bien un rôle stratégique et font de lui un partenaire privilégié et incontournable qui doit être réaffirmé et conforté.

Le collège des employeurs territoriaux

Les représentants du collège des employeurs territoriaux au conseil supérieur sont représentatifs de l'ensemble des collectivités territoriales dans leur dimension et leur diversité.

La composition, le mode d'élection du collège des élus territoriaux du CSFPT, conférant à ces représentants une légitimité incontestable, lui permettent de revendiquer la fonction de «représentation collective des employeurs locaux», souhaitée tant par les partenaires sociaux que par les élus territoriaux et le gouvernement.

La convergence des trois fonctions publiques

La réunion souhaitée par le gouvernement des trois conseils supérieurs pourrait être institutionnalisée et la première vice-présidence de cette instance pourrait revenir de droit au Président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Des missions d'observation, de prospective et d'évaluation à renforcer

- Ses missions en matière de documentation, de statistiques et d'études, placent le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale au cœur d'un dispositif où l'Etat, garant de l'unité de la fonction publique, est en relation étroite et constante avec la seule instance nationale paritaire représentative de l'ensemble des employeurs territoriaux, et des personnels qui peut, si on lui en fournit les moyens, être en capacité à la fois d'expertiser les textes, de les valider, de proposer à l'Etat des solutions alternatives élaborées sur la base d'études et d'enquêtes réalisées par ses soins.
- Par ailleurs le CSFPT est destinataire d'un certain nombre de rapports : bilans sociaux des collectivités, rapports relatifs à l'application des lois et aux politiques d'emploi basées sur le principe de non discrimination comme l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou encore sur l'emploi des personnes handicapées qui sont autant d'éléments d'information insuffisamment traités et exploités.
- Après s'être auto saisi du dossier de la validation des acquis et de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, le CSFPT se propose d'être chargé du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre de ces dispositifs dans la fonction publique territoriale.
 - Dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité et de la prévention des risques au travail, il doit être associé plus étroitement à la définition d'une véritable politique nationale de prévention des risques et à l'utilisation du fonds de prévention créé par la loi et géré par la CNRACL.
 - Pour jouer pleinement son rôle, il est nécessaire d'améliorer les dispositifs d'études, de statistiques et de connaissances des métiers de la FPT qui doivent être mis à la disposition du CSFPT.

Ainsi, à l'instar de ce qui existe déjà dans la fonction publique hospitalière en lien avec l'Observatoire de l'emploi public, un observatoire paritaire de la FPT pourrait être créé et mis à la disposition du CSFPT. Il serait chargé :

- de l'observation,
- de la prospective,
- de l'évaluation des différents aspects et dispositifs concernant la fonction publique territoriale et notamment de l'organisation et du perfectionnement de la gestion des personnels des collectivités territoriales

Si les moyens attribués par le CNFPT ont constitué une avancée incontestable, il convient, pour permettre au CSFPT d'assumer conformément à la loi, la plénitude de ses missions, d'accroître ses moyens financiers.

II) Concours, emploi et formation : de fortes convergences

Le concours : accès de droit commun à la fonction publique

Le principe de la légitimité du concours pour l'accès à la fonction publique territoriale doit être réaffirmé.

Mais il convient de poursuivre le travail d'adaptation, de modernisation et de professionnalisation des concours de la fonction publique territoriale qui est entrepris par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

- L'allégement des procédures de recrutement (concours avec moins d'épreuves et/ou des épreuves mieux adaptées) en particulier pour les emplois de catégorie C est une nécessité.
- Le développement des concours sur titres avec épreuves est pertinent, sous réserve de l'établissement d'une liste des cadres d'emplois concernés.

De même, l'introduction de la reconnaissance de l'expérience professionnelle dans les concours doit progressivement être mise en place après qu'une définition précise des règles ait été établie sur la base d'une méthode de validation élaborée par une instance distincte des employeurs.

- Sous réserve d'une évaluation de ceux déjà mis en place au regard des objectifs visés dans la loi, les 3èmes concours pourraient être développés.
- L'organisation de concours spéciaux soulève des interrogations voire des oppositions d'autant qu'ils ne peuvent être envisagés qu'à titre exceptionnel et dans des conditions qui doivent impérativement être précisées. En tout état de cause, ils ne peuvent en aucun cas constituer une voie d'accès permanente à la fonction publique territoriale.

L'organisation des concours

Certains membres du CSFPT considèrent que l'organisation de tous les concours doit entrer dans le domaine de compétence du CNFPT. Cependant, la très grande majorité des représentants du Conseil estime que tous les concours doivent être organisés pour l'ensemble des collectivités territoriales par les Centres de gestion à l'exception des concours de catégorie A+ qui relèveraient du CNFPT, ainsi que le souhaitent certains membres.

La possibilité d'organiser certains concours par les collectivités non affiliées à un centre de gestion doit être abrogée.

Le transfert de la totalité des concours aux centres de gestion nécessite une mise en place progressive, étalée dans le temps de manière à consolider les savoir-faire et permettre aux centres de gestion d'assurer dans les meilleures conditions cette charge de travail supplémentaire.

Il impose une coordination des centres de gestion à un niveau régional ou inter régional selon les concours avec désignation d'un centre de gestion chef de file.

Une mobilité à organiser

Le renforcement de la mobilité inter fonctions publiques selon des modalités à améliorer est une nécessité.

En revanche, la mobilité du privé vers le public mérite une clarification et la définition de règles à suivre.

Elle ne doit pas aboutir à une remise en cause du principe du concours, même si la prise en compte de l'expérience acquise peut constituer un élément facilitant cette forme particulière de mobilité.

La formation : terrain consensuel aux sillons multiples

Un consensus général établit que la formation est un sujet nécessitant une réforme rapide et efficace. De multiples pistes ont d'ores et déjà été tracées, visant tout à la fois à reconnaître l'expérience professionnelle (le CSFPT aurait là un rôle de suivi et d'évaluation à jouer) mais également à revoir la durée et le contenu de la formation des agents publics territoriaux. Dans ce domaine, l'ouverture de droit à congés pour les agents en matière de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de formation, à l'instar du secteur privé, sont autant de propositions qui pourraient être appliquées dans la fonction publique territoriale.

En préambule, le droit à la formation doit être réaffirmé comme un droit individuel de chaque agent public territorial. A l'instar de l'accord signé dans le secteur privé le 20 septembre dernier, il se concrétise par l'établissement d'un passeport formation, lequel recense l'ensemble des actions suivies par l'agent tout au long de sa carrière.

Ces projets de réforme concernent en premier lieu la formation initiale : l'une des pistes tracées envisage que cette formation puisse viser à la fois l'intégration du nouvel agent dans le monde territorial mais également son adaptation aux missions qui lui sont confiées. Cela doit permettre, sans remise en cause du droit à la formation, de redéfinir la durée de la formation initiale et de l'élargir aux agents de catégorie C qui en sont actuellement privés. La prise en compte du parcours scolaire, universitaire et professionnel des agents concernés est également une solution sérieusement envisagée. De même, une expérimentation de la formation initiale avant recrutement peut être expérimentée, pour certains cadres d'emplois.

Ces projets concernent également la préparation aux concours et examens professionnels qui devrait prendre tout son sens lors d'une réforme de ces derniers, par le développement des concours sur titres avec épreuves et la reconnaissance de l'expérience professionnelle pour les diverses voies d'accès à la fonction publique territoriale et de promotion interne.

Enfin, ils concernent également la formation continue dont l'importance et le rôle prédominant devront être rappelés. L'objectif est de développer cette dernière afin de permettre l'évolution personnelle et professionnelle et d'adapter en permanence l'agent aux missions qui lui sont confiées mais également aux outils (technologiques et autres) mis à sa disposition pour accomplir sa tâche. Chaque agent pourrait disposer d'un crédit temps annuel de formation.

Une fonction publique territoriale plus attractive

Pour répondre au défi démographique, à l'exacerbation de la concurrence sur le marché de l'emploi, la mise en place d'outils permettant de rendre la FPT plus attractive est une nécessité.

Le CSFPT pourrait piloter une action nationale d'envergure, pour faire connaître et valoriser les métiers de la FPT, en utilisant divers supports (affichage, salons, radio, télévision, Internet...). Il pourrait également développer un partenariat avec les organismes d'orientation et d'enseignement (ONISEP, universités, centres de bilan de compétences).

Mais les seules actions de communication ne suffisent pas. D'autres voies permettent de valoriser la fonction publique territoriale, d'attirer des candidats aux concours et de faire venir à elle les compétences.

Cela passe par la mise en place d'une série de mesures destinées à améliorer les conditions d'intégration et le déroulement des carrières, la promotion et l'action sociale ainsi que la qualité des relations sociales et du dialogue social :

- Instaurer rapidement la parité entre les filières professionnelles et redéfinir les missions dévolues à certains cadres d'emplois et filières.
- Intégrer toutes les professions dans des cadres d'emplois (exemple : les agents de développement économique ou les assistantes maternelles).
- Instaurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Résorber la précarité.
- Réviser les seuils et quotas (la suppression des quotas pour la catégorie C est unanimement approuvée).
- Reconnaître dans le déroulement de carrières les qualifications validées par la reconnaissance de l'expérience professionnelle.
- Mettre en place un régime indemnitaire minimum, obligatoire dans toutes les collectivités.
- Instituer un socle commun d'action sociale défini par la loi et pour toutes les collectivités.

Toutes les organisations syndicales réaffirment la nécessité de renforcer les droits syndicaux pour rénover et amplifier le dialogue social qui constitue un élément déterminant de l'amélioration du fonctionnement de la fonction publique territoriale et d'un service public de qualité.

III) Recommandations concernant les organes de gestion et de formation de la fonction publique territoriale

Si chacun s'accorde à reconnaître la nécessité de ne pas en rester au statu quo sur le rôle et le fonctionnement des organes de gestion et de formation que sont les CDG et le CNFPT, les mesures à prendre à ce propos font débat même si les objectifs recherchés par les acteurs ne sont pas très éloignés.

La présente contribution sur ce point se borne à suggérer des esquisses de solutions et à rappeler brièvement les formules qui seraient susceptibles d'être retenues.

Plusieurs points essentiels sont sources de fortes convergences :

- Le partage clairement établi des missions gestion et formation entre les CDG et le CNFPT.
- La clarification de l'organisation des concours.
- La coordination de l'organisation des concours.
- L'élargissement de l'assiette des centres de gestion. L'affiliation ou l'adhésion de toutes les collectivités sur la base d'un socle minimum recueille un avis favorable des partenaires ; ainsi l'abrogation de la possibilité d'organiser les concours par les collectivités territoriales non affiliées à un centre de gestion fait consensus.
- La prise en compte de la dimension régionale :
 - Pour le volet gestion : organiser en réseau les CDG autour d'un CDG chef de file placé aux niveaux régional et interrégional.
 - Pour le volet formation : ancrer l'organisation du CNFPT au niveau régional ce qui, en terme d'organisation et de fonctionnement doit se traduire par une plus forte déconcentration de l'établissement.
- La tenue de conférences régionales de l'emploi public, sur la base d'objectifs clairement définis. Le principe de la création de ces conférences suscite un a priori positif, bien que des interrogations subsistent encore sur leur rôle véritable. Ces conférences doivent permettre l'expression des organisations syndicales tout en rappelant par ailleurs que le niveau départemental pour la gestion de l'emploi garde toute sa pertinence.

Ces points de convergence rappelés, plusieurs combinaisons sont envisagées pour réorganiser et faire évoluer les organes de gestion et de formation de la fonction publique territoriale.

Une première solution tend à acter tous ces points de convergence sans bouleversement organisationnel majeur. Elle se fonde à la fois sur un recentrage du CNFPT sur sa mission formation et sur un renforcement de la coopération régionale ou interrégionale des CDG obligatoire sans création d'une structure juridique nouvelle au plan régional.

Le renforcement de l'échelon régional dans cette version est compatible avec le maintien des centres départementaux ou interdépartementaux de gestion qui constituent un élément de proximité irremplaçable ; l'organisation institutionnelle de la fonction publique territoriale proposée ici doit accompagner l'acte II de la décentralisation qui renforce le rôle des régions dans ce domaine.

Cette configuration peut constituer, d'ici le renouvellement des instances dirigeantes des CDG et du CNFPT, une solution de transition dans l'attente d'éventuelles évolutions ultérieures.

Cette solution est tout fait compatible avec le rôle envisagé pour le CSFPT dans la première partie de ce rapport.

Une deuxième solution repose sur l'idée que la dimension gestion au sein de la fonction publique territoriale est un enjeu majeur pour l'avenir de la fonction publique territoriale.

La création d'un centre national de gestion fédérant les CDG serait le plus sûr moyen d'intégrer cette dimension, pour parvenir à la mise en place d'une véritable politique de l'emploi et des ressources humaines au plan national. L'organisation des concours de catégorie A, B, C - considérée comme étant une mission de gestion - reviendrait aux CDG de même que d'autres missions de gestion dont la liste est encore à établir.

La formation des agents territoriaux, en revanche, serait de la compétence du CNFPT recentré sur cette mission.

Une troisième solution se fonde sur une conception où gestion et formation sont indissociables parce que concourant toutes deux à la gestion des ressources humaines dans les collectivités.

L'existence d'établissements distincts sépare selon cette hypothèse artificiellement formation et gestion.

Il est donc proposé de créer un établissement public national bi fonctionnel liant les missions nationales de gestion et de formation pour disposer d'une instance de pilotage et de régulation de la fonction publique territoriale.

Il importerait cependant que le paritarisme soit pleinement préservé sous une forme restant à préciser pour la dimension formation tant au plan national que régional.

De même, il serait nécessaire de redéfinir la place du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dont le rôle dans cette hypothèse deviendrait mineur.

Conclusion : une ambition partagée pour la fonction publique territoriale

Le renforcement de la République décentralisée, l'influence de la construction européenne, l'évolution de l'intercommunalité et la relève démographique vont induire de fortes mutations des territoires, du service public et donc de la fonction publique territoriale.

La réussite de cette mutation, vingt ans après la naissance du statut de la FPT, implique plusieurs conditions.

Pour les employeurs publics locaux, la gestion des ressources humaines devra prendre de nouvelles dimensions, avec plus de mutualisation, plus d'anticipation. Face aux tensions prévisibles sur le marché de l'emploi, les collectivités locales devront faire la preuve de leur attractivité en termes de métiers et de carrières.

Il importe tout en réaffirmant le principe de parité, de préserver l'originalité de la FPT qui concilie statut national et gestion de proximité.

L'émergence d'une fonction de représentation collective des employeurs publics locaux, à tous les niveaux y compris national, devient indispensable. C'est une condition d'un dialogue social constructif et du respect par l'Etat du principe d'autonomie des collectivités locales et des autorités territoriales ayant le pouvoir de nomination sur les emplois.

L'échelle régionale, complémentaire des autres niveaux de gestion de l'emploi territorial, est promise à un renforcement par un double mouvement de déconcentration de la formation et de mutualisation régionale de la gestion.

Les perspectives d'emplois, la promotion des métiers territoriaux impliquent la mise en œuvre d'une véritable politique de l'emploi territorial.

Quant à la formation, elle prend une nouvelle dimension professionnelle et permanente, en s'inscrivant dans un parcours d'expériences et de compétences acquises au fil de toute la carrière.

Cette nouvelle FPT ne pourra émerger et répondre pleinement aux attentes des citoyens que dans le cadre d'un dialogue social modernisé et renforcé qui laisse toute sa place à la négociation paritaire et à l'élection de chaque collège afin de garantir leur représentativité.

Fort d'une pratique de vingt ans du paritarisme, le Conseil Supérieur de la fonction publique territoriale est l'instance privilégiée de pilotage de cette évolution.

Contributions des organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, UNSA, FNACT-CFTC, UNECT-CGC)

1) Contribution de la Confédération Générale du Travail – CGT

En ce qui concerne les concours, l'emploi et la formation, la CGT propose :

La déclaration des postes vacants par les collectivités doit être obligatoire. Ainsi, pour garantir leur nomination, les lauréats aux concours doivent bénéficier d'un statut d'élève fonctionnaire (stagiaire), comme c'est déjà le cas dans la Fonction publique d'Etat ou Hospitalière, ou pour les administrateurs territoriaux.

L'harmonisation entre le nombre de postes mis au concours et le nombre de postes ouverts dans les collectivités, doivent garantir un emploi pour les lauréats, inscrits sur une liste basée sur le mérite.

L'organisation des concours doit être confiée aux centres de gestion dont l'indépendance vis-à-vis des collectivités territoriales doit être garantie.

Une reconnaissance des acquis de l'expérience, à partir d'un processus contrôlé de validation doit permettre, par un système d'équivalence, aux agents non détenteurs des diplômes requis de se présenter aux concours.

Pour notre part l'amélioration du fonctionnement des institutions passe par la clarification des missions :

1 - Les Centres de Gestion (CDG) pour la gestion collective des personnels et l'organisation des concours : pour les catégories C au niveau départemental, les B du niveau régional, les A au niveau national (pour les catégories A+ au CNFPT).

La CGT revendique l'affiliation obligatoire de toutes les collectivités territoriales aux CDG.

2 - Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) n'assurerait que la formation des personnels. Cette mission serait assurée au sein d'un établissement national et unique, afin de garantir l'unicité de la FPT. Une déconcentration de l'établissement au niveau régional permettrait également un fonctionnement plus près des collectivités avec plus de proximité. Le CNFPT assurerait ses missions dans le cadre d'un paritarisme de plein exercice. Afin d'assurer la cohésion – gestion/formation – une instance de coordination devrait être mise en place entre le CNFPT et les centres de gestion. Aujourd'hui les moyens mis en œuvre n'assurent pas un fonctionnement à la hauteur des enjeux. Une réforme s'impose. Il ne s'agit pas de trouver des moyens nouveaux puisque les collectivités territoriales mettent 2,6 % en moyenne pour les crédits de formation, mais il s'agit en premier lieu de les mutualiser, puis de porter la cotisation à 3 % des dépenses de personnel.

3 - Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) : il s'agit de maintenir et de renforcer son rôle. Le CSFPT ne devrait pas être seulement consulté pour avis sur les textes qui lui sont soumis par le gouvernement mais bien une institution paritaire force de propositions.

Face à la démarche de démantèlement de la Fonction publique et du Service public, la CGT lutte pour une autre réforme et propose :

- 1 - Refonte de la grille unique.
- 2 - Le point (d'indice nouveau majoré) à 5,3435 euros.
- 3 - Le minimum fonction publique à 1400 euros.
- 4 - L'amplitude de la grille fixée de 1 à 5,5 pour une fonction publique attractive.
- 5 - Des catégories répondant aux niveaux des qualifications existante (acquises par diplômes ou par l'expérience ou la formation), reconnues et traduites dans la grille.
- 6 - Le doublement de rémunération dans le même cadre d'emploi entre le début et la fin de carrière, avec la suppression des quotas d'avancement de grade.

2) Contribution de la Fédération Nationale INTERCO- C.F.D.T.

Nous tenons à redire avec force que ***le Conseil Supérieur est le lieu politique par excellence de la Fonction Publique Territoriale, car c'est le lieu de confrontation entre les élus employeurs en charge de la gestion et les organisations de salariés que sont les syndicats.***

A travers le débat sur les organes ou les institutions de la FPT, la question essentielle qui est posée est celle **des conditions à créer pour qu'il existe un réel dialogue social qui implique des partenaires responsabilisés en situation de s'engager.**

A cet égard le constat qui est fait dans les multiples rapports dont nous disposons à ce jour est sans ambiguïté et c'est un constat partagé.

La mise en place d'une instance nationale de pilotage des ressources humaines des collectivités locales est une nécessité.

C'est parce que nous voulons que cet objectif puisse être atteint, que le message essentiel et le fil conducteur des propositions CFDT, est le suivant : ***La gestion, ou pour reprendre l'expression du document du CSFPT, le pilotage des ressources humaines constitue aujourd'hui l'enjeu majeur pour l'avenir de la FPT.***

Il est déterminant d'affirmer la dimension gestion et par conséquent de donner corps et visibilité à cette dimension gestion y compris au niveau national en lui permettant de s'organiser, de se structurer, de se fédérer en conséquence.

- **Il en va pour la Fonction Publique Territoriale d'une véritable politique de l'emploi et de l'emploi dans toutes ses dimensions** y compris de l'existence d'une gestion prévisionnelle qui s'avère déterminante alors que se profilent déjà de nombreux départs à la retraite.
- **Il en va de la structuration d'une entité représentative des employeurs sur le plan national** et par conséquent de l'existence et de l'organisation d'un dialogue social qui mérite ce nom, c'est à dire entre partenaires véritablement à même de s'engager.

C'est pourquoi nous partageons la proposition qui consiste à instaurer un socle commun à toutes les collectivités en donnant ainsi «une assise universelle aux centres de gestion».

Bien sûr, il convient de regarder ce socle commun et notamment d'y intégrer la mutualisation du droit syndical, condition pour qu'existe un vrai dialogue social à ce niveau.

Au niveau national, la CFDT se prononce, depuis de nombreuses années, pour la création d'un Centre National de Gestion.

En effet, cette proposition est la plus sûre pour affirmer la dimension Gestion qui constitue aujourd'hui l'enjeu majeur pour l'avenir de la FPT.

En permettant que soit mise en œuvre une véritable politique de l'emploi territorial et que dans le même temps se structure un employeur collectif, notre proposition fait en sorte qu'existe enfin un pilote et qui dit pilote dit être en situation de piloter.

Le CNFPT n'est pas en mesure d'assurer cette fonction de *pilotage des ressources humaines des collectivités*. Aujourd'hui une majorité reconnaît que ce n'est pas sa mission et qu'il doit se recentrer sur sa mission de formation.

Alors cela peut-il être de la responsabilité du CSFPT ? Cela serait fortement souhaitable et l'important travail réalisé aujourd'hui par le CSFPT, particulièrement à travers ses formations spécialisées plaide en ce sens. Pour autant est-ce possible ? Nous sommes obligés de constater que la nature même du CSFPT ne lui permet pas aujourd'hui de devenir un établissement public et donc de devenir dans les faits en situation de piloter c'est-à-dire de disposer à sa guise des structures et des moyens nécessaires à ce pilotage, c'est-à-dire en ayant l'autorité directe.

Aussi ne vaut-il pas mieux intégrer cette donne et **faire en sorte que l'établissement public national qui aura la responsabilité et la fonction de pilotage des ressources humaines des collectivités, c'est-à-dire le pilotage d'une véritable politique de l'emploi territorial soit effectivement en situation de pilote en faisant alors en sorte que la représentation des employeurs ainsi structurée au plan national, soit aussi celle siégeant au CSFPT.**

Cet objectif est atteint avec notre proposition de Centre National de Gestion.

Si, contrairement à notre position, la proposition d'établissement unique était malgré tout retenue, en tout état de cause, le Conseil d'Administration de cet établissement se doit d'être réellement la représentation collective des élus en tant qu'employeurs, cela en cohérence avec ce que dit le rapport Dreyfus, à savoir que la formation est un élément de la gestion et que non seulement, la gestion ne doit pas être une variable d'ajustement de la formation mais que c'est l'inverse qui doit être la règle. Car ce qui caractérise un élu-employeur, c'est la gestion.

Nous pensons qu'un véritable pilote implique une légitimité reposant sur la qualité d'employeur et à cet égard à partir du moment où toutes les collectivités seront d'une façon ou d'une autre impliquées dans les CDG, il y a là la base pour constituer une vraie représentation employeurs, c'est à dire responsabilisée dans les faits et à même de s'engager et de piloter.

Cette représentation des employeurs ainsi structurée au niveau national, pourrait être aussi celle siégeant au CSFPT.

Alors, que ce soit avec la création d'un Centre National de Gestion, que ce soit dans le cas de figure d'un établissement unique, le lien entre pilotage réel de la FPT et le CSFPT serait assuré.

3) Contribution de la Fédération des Personnels des Services Publics et des Services de Santé – F.O.

Pour FORCE OUVRIERE, il est important de souligner que le document présenté en séance plénière du Conseil Supérieur du 14 Avril 2004 est une synthèse fidèle des discussions engagées par les partenaires sociaux dans le cadre d'une réforme de la Fonction Publique en général et de la Fonction Publique Territoriale en particulier.

Nous réaffirmons pour l'occasion, que si une réforme des institutions nous semble nécessaire, il est impératif de revisiter l'ensemble de nos filières professionnelles et leurs cadres d'emplois respectifs, que ce soit en terme de déroulement de carrière et de recrutement.

Sur les institutions, nous adhérons à l'idée de la création d'un établissement unique associant la gestion et la formation (Centre de Gestion et Centre National de la Fonction Publique Territoriale), à condition que le paritarisme soit effectif au sein de son Conseil d'Administration. De même, l'affiliation de toutes les collectivités territoriales au C.D.G. sur un socle commun de missions définies par la loi nous semble pertinente (ex. : mutualisation du droit syndical, compte épargne temps, action sociale, etc...). Cependant, le seuil d'affiliation existant pour déterminer notamment le siège des C.A.P. (350 agents) doit, pour ce qui nous concerne, rester en l'état.

S'agissant des concours, hormis les A +, nous sommes pour transférer leur organisation aux Centres de Gestion à la condition de garantir l'unité.

Le principe de transfert de l'organisation des concours et examens (à l'exception des A+) aux entités chargées de la gestion repose sur deux conditions fondamentales :

- La stabilité des circonscriptions géographiques d'organisation des concours, le système régional (ou inter) d'organisation des concours doit être prévu par la loi.
- Des garanties nationales pour les concours de catégorie A et B assurant le respect des procédures de neutralité, de transparence et d'égalité d'accès à la Fonction Publique Territoriale.

Ainsi, l'Etablissement Public Unique doit assurer des fonctions de régulation de ces concours : calendriers, cohérence juridique,...

4) Contribution de la Fédération Autonome – Fonction Publique Territoriale – U.N.S.A.

Pour la F.A.-F.P.T., il est essentiel que le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale se positionne sur son rôle, ses compétences et ses missions au regard de l'évolution des institutions susceptibles d'être proposées par le Ministre de la Fonction Publique.

En effet, une réforme des institutions de la F.P.T. ne peut pas s'envisager exclusivement à partir d'un protocole négocié entre le C.N.F.P.T. et les C.D.G. auquel les représentants des personnels n'ont pas été associés.

Nous tenons à rappeler que le C.S.F.P.T. s'est imposé, au-delà, de tous les changements politiques des 20 dernières années comme un acteur permanent et pertinent de la construction statutaire de la F.P.T.. Les représentants des élus et ceux du personnel qui y siègent, ont eu à cœur de confronter leurs positions dans un esprit de dialogue social.

Ce terrain de dialogue est néanmoins insuffisamment légitimé par le dispositif législatif actuel qui doit évoluer pour donner au C.S.F.P.T. une nouvelle dimension.

Le rapport «Réussir la mutation de la F.P.T.» auquel nous souscrivons, cible clairement le cadre dans lequel nous voulons que se poursuive le paritarisme qui a fait ses preuves. Il constitue un socle, commun et solide, dont le contenu est partagé par les élus et les représentants du personnel, sur lequel le Ministre devrait se fonder pour proposer la réforme des institutions. Bien que nous soutenions l'idée que préparation et organisation aux concours sont liées et relèvent selon nous, avec l'ensemble de la formation (F.I.A. et continue), de la compétence du C.N.F.P.T., cette position n'est pas un préalable à une réflexion qui pourrait conduire à une autre organisation des compétences, dès lors que l'intérêt des agents serait démontré.

Des missions plus larges, des compétences nouvelles, une plus forte légitimité et un paritarisme renforcé, tels sont les éléments intangibles dans lesquels nous souhaitons que se place le C.S.F.P.T., dans la future loi sur les Fonctions Publiques.

5) Contribution de la Fédération Nationale des Agents des Collectivités Territoriales – F.N.A.C.T. – C.F.T.C.

Dans le cadre de sa contribution au débat sur le devenir de la fonction publique territoriale, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale s'est attaché à élaborer un projet consensuel sur les principales orientations de la réforme.

Si sur l'aspect statutaire, un consensus se dégage en faveur d'un assouplissement des conditions de recrutement, de la refonte des formations initiales et des critères liés au déroulement de carrière, des divergences se font jour sur les évolutions institutionnelles de la fonction publique territoriale.

C'est ainsi que la CFTC réaffirme son attachement aux principes suivants :

1-Maintien d'un établissement public national de formation paritaire, unique et déconcentré :

La C.F.T.C. est opposée à la création d'établissements publics régionaux de formation, car cette mesure porterait atteinte à la mutualisation du financement de la formation et au principe d'égal accès à la formation.

Il convient donc de maintenir le régime juridique actuel du C.N.F.P.T.

2-Maintien de la compétence du C.N.F.P.T. pour l'organisation des concours :

Il nous semble en effet que seul le C.N.F.P.T. dispose, outre l'expérience et la technicité acquises dans ce domaine, des structures adaptées pour l'organisation des concours (échelons régional,

interrégional et national) correspondant au bassin de recrutement des emplois de catégories A et B.

Le transfert de l'ensemble des concours aux centres de gestion nous paraît constituer une mesure dénuée de bon sens et sans justification réelle.

3-Maintien de la prise en charge par le C.N.F.P.T des fonctionnaires de catégorie A privés d'emploi :

La mission de reclassement des agents de catégories A et A+ privés d'emploi (suppression d'emploi et fin de détachement sur emploi fonctionnel) ne peut s'exercer qu'à partir d'une vision nationale des possibilités de réemploi et non à l'échelon départemental, ce qui exclut totalement à notre sens d'en confier la gestion aux centres de gestion.

6) Contribution de l'Union Nationale de l'Encadrement des Collectivités Territoriales – U.N.E.C.T.- C.G.C.

1) Le CSFPT, clé de voûte de la FPT :

- pour que cette fonction ne soit pas purement honorifique, outre la mise en œuvre des missions que lui confie la loi ;
- le CSFPT doit être le pilote en matière d'observation, d'évaluation et de prospective de la FPT (que les outils et services concourant à ces domaines relèvent de l'autorité du CSFPT, sans pour autant être érigé en établissement public).

2) Création d'un établissement public national bi fonctionnel :

- en renforçant le paritarisme au sein du CNO et des CRO ;
- que le Président du CNO ait voix délibérative au CA de l'Etablissement public ;
- que le plan de formation soit présenté avec une évaluation budgétaire du CNO ;
- instaurer un même périmètre géographique entre les délégations régionales CNFPT et Centres de Gestion pour l'organisation des concours et l'observatoire de l'emploi territorial.

3) Remédier au déficit de gestion des ressources humaines dans la FPT, en renforçant les gestionnaires de la GRH que sont les CDG :

- en élevant le seuil d'affiliation obligatoire à 500 agents et en instituant l'adhésion des autres collectivités ;
- en mutualisant auprès des CDG tant départementaux que les Chefs de file : le Droit syndical, le Compte épargne temps, l'action sociale etc...

4) Renouer avec une tradition «d'ascenseur social» afin de rémunérer et de promouvoir la compétence selon le principe républicain d'égalité d'accès et des chances garanti par des jurys de concours et d'examen professionnel indépendants des collectivités employeurs :

- suppressions des quotas d'avancement de grade (page 8, préciser l'unanimité des Organisations syndicales et des Elus employeurs pour la suppression en catégorie C et B type et que pour les catégories B «supérieur» et A, les Elus employeurs ne s'y opposeraient pas ;
- face au choc démographique instituer des quotas de promotion interne (2 ou 3 promotions internes pour 1 recrutement externe selon le cadre d'emplois) :
 - par la «promotion professionnelle» consistant en un entretien devant un jury afin de présenter son dossier personnel devant s'inscrire dans le cadre de la REP ;
 - mettre en place un système de points, prenant en compte des éléments tels qu'ancienneté, formations continues, responsabilités, technicité, diplômes, etc...selon des règles nationales pouvant s'adapter et s'enrichir dans le cadre du dialogue social local (protocole d'accord à valider au sein de chaque centre de gestion et de collectivité disposant de ses propres instances paritaires).

Tels sont les points forts qui, à notre sens, doivent souligner et dynamiser le projet du CSFPT qui recueille notre approbation, afin de réussir pleinement cette mutation de la FPT, rendez-vous historique à ne pas manquer...