



DEMAIN, LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Séance Plénière du 6 juillet 2016

Rapporteur : Monsieur Philippe LAURENT, Président du CSFPT

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur

Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08

Tél. : 01.53.43.84.10 – Site internet : www.csfpt.org

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	- 5 -
I. MODERNISER L'ACCES AUX EMPLOIS DANS LE RESPECT DES REGLES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.....	- 11 -
1. Concours et examens professionnels.....	- 11 -
3. Recrutement direct des agents de catégorie C.....	- 13 -
4. Les emplois aidés	- 14 -
5. La formation professionnelle.....	- 14 -
6. L'apprentissage en alternance	- 16 -
II. DEVELOPPER LES CARRIERES ET GARANTIR LES CONDITIONS D'EMPLOI ...	- 19 -
7. Evolutions des cadres d'emplois et statuts particuliers	- 19 -
8. Rémunérations et carrières	- 20 -
9. L'égalité professionnelle femmes/hommes, une question toujours d'actualité.....	- 21 -
10. Reclassement statutaire et reconversion professionnelle.....	- 22 -
11. Le repositionnement et la reconversion professionnelle	- 24 -
12. Le développement des compétences et des qualifications.....	- 25 -
13. Les filières en tension (animation, culturelle, médico-sociale)	- 25 -
III. AMELIORER LES CONDITIONS ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DES AGENTS	- 27 -
14. Santé et sécurité au travail.....	- 27 -
15. La protection sociale complémentaire.....	- 29 -
16. Les prestations d'action sociale.....	- 30 -
17. La gestion collective des carrières et des compétences	- 33 -
IV. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL.....	- 35 -
18. Le rôle des instances paritaires locales (CT, CTP, CHSCT, CAP...)	- 36 -
19. Le rôle des instances nationales de dialogue social (CCFP, CSFPT, CNSIS, ...)	- 37 -
V. MUTATIONS DES TERRITOIRES ET FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	- 39 -
20. Les effets des lois MAPTAM et NOTRe sur les personnels	- 39 -
21. Mayotte, les AOTM	- 41 -
22. La Réunion et les non titulaires	- 41 -
ANNEXES.....	- 45 -

INTRODUCTION

Après plus de trente ans d'existence, la fonction publique territoriale a fait la preuve de sa pertinence et de son efficacité. Partout elle a su s'adapter, sur le terrain, au plus près de l'utilisateur, et mettre en œuvre des réponses aux besoins des populations en termes de services publics de proximité.

De fait, elle a largement participé à la réussite concrète de la décentralisation, et les vagues successives de transferts de compétences montrent clairement que la décentralisation est un processus profond et durable.

Or, la fonction publique territoriale est entièrement partie prenante de cette logique, elle l'a accompagnée, elle a permis la mise en place de politiques publiques adaptées, originales et innovantes.

Cette adaptation continue et discrète, s'est faite dans le cadre et pour la défense de l'intérêt général, des valeurs et des principes du service public qui traversent l'ensemble des trois versants de la fonction publique. Cette conception du service public se manifeste particulièrement dans les moments difficiles, catastrophes naturelles, situations sociales critiques, attentats. Dans ces circonstances, tous les citoyens ont pu constater l'engagement, la compétence, la probité, le dévouement, la solidarité des agents publics. Dans un contexte de crise, l'existence d'une fonction publique fidèle à ces valeurs est une garantie de moindre altération de la cohésion sociale. Elle apparaît donc comme un des piliers essentiels de la République.

Défense et illustration de la Fonction publique territoriale

Désormais essentielle dans la gestion des services publics à la population, la fonction publique territoriale se trouve au croisement des nombreux débats et critiques. Même si ces critiques sont souvent peu fondées, excessives et partiales, elles peuvent rencontrer des échos dans la société et les médias. Il est donc du devoir des élus et des représentants des organisations syndicales de rétablir la vérité, de rappeler la réalité du service public. Cette réalité n'est certes pas exempte de difficultés, d'inertie et d'inadaptations.

La critique est toujours facile, parce qu'elle est globale et correspond à une période de difficultés où la stigmatisation de certains évite d'analyser en profondeur les causes complexes des maux de la société, d'origine essentiellement socio-économiques et d'apporter des réponses pertinentes.

Par leurs très nombreuses missions sur l'ensemble des territoires métropolitains et ultra-marins, les collectivités sont directement en contact avec cette société plurielle, fragile. Ce sont les fonctionnaires territoriaux, qui, aux côtés des fonctionnaires de l'Etat (police, éducation nationale...) et des agents de la fonction publique hospitalière, connaissent le mieux les difficultés socio-économiques, la réalité des territoires et des habitants : leurs difficultés mais aussi leurs ressources et leurs potentiels.

Aussi acceptent-ils difficilement ces attaques, qui, émanant de tous bords désormais, relancées et nourries par les réseaux sociaux, mettent en question leur action et sa raison d'être.

Il est donc nécessaire de rappeler le travail réalisé par les agents territoriaux dans un contexte social difficile et un cadre institutionnel mouvant.

Un contexte économique incertain

De fait, le contexte institutionnel territorial préoccupe employeurs et agents publics : incertitudes structurelles, incertitudes sur les compétences et les déroulements de carrières et les qualifications, incertitudes financières, tout ceci entraînant pour certains de la souffrance au travail.

De nombreuses réformes se succèdent sans discontinuer depuis plusieurs années, mettant élus locaux et agents dans une position d'attente voire d'instabilité, nourrissant une crainte et une méfiance chronique. A cela s'ajoutent les contraintes financières et de nouvelles normes que tout le monde connaît et peut sans doute comprendre, mais qui ne seront pas sans effet sur les recrutements, la GPEEC et l'organisation des services.

Les élus seront donc confrontés à des défis, des choix obligés : la maîtrise de l'évolution de la masse salariale en est un, ce qui pourra impacter les salaires des agents. Le développement des services publics en est un autre.

Le CSFPT ne peut rester en dehors de ces enjeux, et quels que soient les choix politiques nationaux imposés, il est à l'écoute des inquiétudes légitimes des employeurs locaux et des représentants des personnels territoriaux.

C'est dans cet esprit, à la fois critique et constructif qu'il est attentif aux évolutions du monde territorial et qu'il souhaite présenter certaines positions et propositions.

Par ailleurs, la fonction publique territoriale est elle-même prise dans un cadre en pleine évolution: situation des agents dans les restructurations territoriales, notamment le temps de travail, les mobilités, les fonctions et leurs rémunérations, évolution des concours, situation des agents contractuels, droits sociaux des personnels, action sociale et protection sociale complémentaire, intervention croissante du « droit souple », autant de questions qui touchent à la fois la gestion globale des collectivités et la vie quotidienne des agents.

Conscients de ces enjeux, respectueux du rôle de chacun, il nous apparaît donc nécessaire de faire le point pour tenter d'ordonner cet ensemble de questions et d'identifier quelques axes prioritaires, discutés entre élus et organisations syndicales.

Or, plus que jamais, l'actualité des réformes territoriales - notamment les lois MAPTAM et NOTRe – met en lumière les interférences essentielles entre décentralisation et fonction publique territoriale.

Plus que jamais, depuis 1984, les agents sont au cœur des dispositifs et des évolutions structurelles de l'environnement territorial.

Plus que jamais, la recomposition des territoires, les fusions et mutualisations modifient les équilibres des organisations administratives, la représentation des élus, le fonctionnement des services de la qualité du dialogue social et, au bout du compte, la vie professionnelle et les perspectives de carrières des agents.

Pourquoi ce rapport ?

C'est la raison pour laquelle le CSFPT a souhaité **réaliser un bilan de ses travaux**, et de l'impact que ceux-ci pouvaient avoir eu sur les textes, afin de **dégager les principales problématiques** sur lesquelles il aura à se pencher dans les années à venir.

Ce rapport n'est donc pas un catalogue exhaustif de réformes à conduire, il ne prétend en aucune manière préempter l'avenir et influencer ses futurs choix dans le cadre de cette réflexion. Il propose plutôt, à la lumière de ses travaux et propositions antérieures, un travail prospectif. Plutôt qu'une « feuille de route » transversale pour les années à venir, c'est davantage quelques jalons pour identifier les principaux points critiques, à reprendre, à actualiser. Bien évidemment, ce document ne remplace pas les réflexions thématiques précises engagées ou projetées au sein des formations spécialisées. Il s'agit plutôt de donner un cadre global, une cohérence et des perspectives à ces travaux.

Par ce document, le CSFPT ne prétend donc pas se fixer un programme de travail précis, mais seulement relever quelques sujets qui n'ont pas fait l'objet d'un traitement particulier, mais qui ont pu y être abordés sommairement dans la réflexion.

Le CSFPT, par sa position, ses compétences et par ses travaux, est l'instance appropriée pour exprimer la situation et traduire les principales interrogations sur l'avenir de la Fonction publique territoriale. Le suivi permanent de tous les textes et les 25 rapports approuvés par son assemblée plénière à l'unanimité du collège des employeurs et collège des représentants du personnel, donnent un éclairage sur de nombreuses questions liées aux questions statutaires et ont donné lieu à des propositions. A cet égard, le rapport « la précarité dans la fonction publique territoriale » (2010) est particulièrement exemplaire et un grand nombre des travaux ultérieurs du CSFPT sont les suites des préconisations de ce rapport qui décrit les réelles difficultés des agents territoriaux.

De même, certaines propositions sont ou ont été globalement ou partiellement reprises par le Gouvernement, c'est le cas du rapport sur l'action sociale, et plus encore de celui qui traitait des AOTM de Mayotte, les « Oubliés de la République ».

Le CSFPT est tout à fait fondé à se retourner sur son passé et à s'interroger sur l'avenir pour examiner quelle pourrait être une fonction publique à l'aune des évolutions en cours.

Il considère que c'est un choix non seulement politique mais aussi éthique de proposer ce document et d'ouvrir ainsi des débats prospectifs.

- **Politique**, parce que le point de vue des représentants de plus de 50 000 employeurs et 1 800 000 agents territoriaux n'est pas anodin.

- **Ethique**, parce que employeurs, organisations syndicales et agents publics souhaitent défendre ce modèle français de fonction publique conforme à l'article 2 de la Constitution qui rappelle que l'« organisation de la République française est décentralisée ».

Cet enjeu éthique résulte des principes et valeurs du service public récemment réaffirmés par la loi du 20 avril 2016. Ces principes fondent la fonction publique et animent agents et élus.

C'est dans cet esprit de neutralité, d'impartialité, de dignité, d'intégrité, de probité et de laïcité que s'inscrivent les réflexions qui suivent et les pistes proposées. Ces valeurs ne concernent pas que les agents eux-mêmes, elles doivent animer toute l'action publique et l'ensemble des services aux

personnes. Les organisations de travail elles-mêmes participent à la qualité de ces services, et, de ce fait, la qualité de vie au travail est une des conditions qui participent à un meilleur service.

Il ne s'agit pas, bien évidemment, de prendre parti sur les évolutions législatives passées ou présentes, il s'agit plus modestement, mais aussi plus concrètement, de mesurer précisément quel sera le rôle et la place des fonctionnaires territoriaux dans ce mouvement.

Loin des fausses solutions simplistes – tout supprimer ou tout conserver – le CSFPT a toujours cherché à accompagner ces évolutions dans le respect du statut, de la place des agents et du rôle des employeurs grâce à un dialogue social pragmatique et constructif.

Comment voit-on la fonction publique territoriale de demain ?

Quels sont ses lignes de force, ses points de fragilité ?

Que veut-on pour assurer sa pérennité, sa qualité « durable » ?

Quelles politiques de recrutement ? Quel équilibre entre les titulaires et les contractuels ?

Comment envisager la formation des agents dans les années à venir, dans un contexte de besoins évolutifs et de mutations organisationnelles et technologiques importantes ?

Quelle GPEEC dans un contexte de renouvellement générationnel ?

Quelles sont les réformes à mener en priorité ? Les garanties et les valeurs à conforter ? Les urgences à traiter ?

Comment renforcer un véritable dialogue social, facteur de qualité du travail pour les agents et donc de qualité du service public ?

Pour cela, le CSFPT propose une approche très pragmatique : suivre les étapes de la carrière et des emplois d'un fonctionnaire : recrutement, mobilité, évolutions, conditions d'emplois, protection sociale, santé au travail, reclassement... formuler quelques pistes d'interrogation et recenser les difficultés sans pour autant fournir de solutions définitives, ces dernières pourront être analysées dans le cadre de ses travaux futurs.

Ce document comprend donc cinq grandes parties (complétées par des annexes).

- Dans une première partie, il s'agira de repérer les principales difficultés récurrentes liées au recrutement et à l'organisation institutionnelle des concours, ces questions souvent propres à la fonction publique territoriale méritent d'être traitées si l'on souhaite conserver la qualité des recrutements tout en restant rigoureux à propos de l'égalité d'accès aux emplois publics.
- La deuxième partie recense les principaux thèmes liés aux carrières et parcours professionnels des agents.
- Le rapport aborde ensuite un sujet de plus en plus important dans la société actuelle, à savoir, la qualité de vie au travail, éléments qui ne sont pas strictement statutaire mais auxquels agents et employeurs sont attachés : action sociale, protection sociale complémentaire...
- Ce document ne pouvait manquer d'évoquer aussi les instances et les moyens du dialogue social à tous les niveaux locaux ou nationaux. Si les instances existent, leur fonctionnement et leur coordination peuvent être améliorés.

- Enfin, les employeurs, comme les agents, sont pris dans le vaste mouvement de transformation des territoires et de réorganisation des collectivités – métropolitaines et ultramarines - qui se poursuit depuis plusieurs années, non sans effets sur l'organisation et la gestion des personnels. Dans un souci d'égalité, ces questions méritent d'être anticipées et suivies régulièrement.

I. MODERNISER L'ACCES AUX EMPLOIS DANS LE RESPECT DES REGLES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

1. Concours et examens professionnels

Quel sens, quelle attractivité donner aux recrutements dans le respect des règles de la Fonction publique territoriale ?

Tout le monde s'accorde à vouloir rendre la fonction publique plus attractive, et attirer les meilleurs dans chaque catégorie. Par ailleurs, depuis plusieurs années, les voies de recrutement comme les métiers se sont, de fait, diversifiés.

Mais le concours, sous ses diverses formes reste la voie principale, mais minoritaire en nombre de recrutements, d'accès à la Fonction publique territoriale, et le CSFPT a eu à plusieurs moments à s'exprimer sur ce sujet. Tous les concours de toutes les filières n'ont pu être abordés, mais il est clair qu'il y a quelques points saillants selon les filières, selon l'organisation de certains concours.

Ce chapitre rappelle quelques-unes des propositions, toujours d'actualité, naguère formulées par le CSFPT et propose de soumettre à la réflexion de la formation spécialisée concernée et à la DGCL quelques chantiers qui pourraient être abordés pour les années à venir.

Contexte et constats

Afin d'assurer l'égal accès aux emplois publics, la loi prévoit que « les fonctionnaires sont sélectionnés par concours, sauf dérogation ». Ces dérogations au principe de droit commun de recrutement par concours concernent un certain nombre de cadres d'emplois en catégorie C et, pour certains cas, les travailleurs handicapés. Le rapport annuel de l'emploi public 2015 indique qu'en 2013, « 12 410 agents ont été recrutés à la suite de la réussite à un concours externe; parallèlement 22 235 recrutements directs sans concours ont eu lieu ».

Il existe trois voies d'accès aux emplois publics :

- le concours externe, dont le concours sur « titre » pour les professions réglementées.
- le concours interne.
- le troisième concours.

A ce dispositif, s'ajoutent deux voies d'avancements :

- les examens professionnels pour l'avancement de grade qui sont une procédure interne de validation
- la promotion interne pour le changement de cadre d'emploi voire de catégorie

Les procédures d'organisation et la gestion des concours et examens professionnels ont évolué depuis la loi de 2007 relative à la FPT qui a réparti l'organisation des concours (hors sapeurs-pompier professionnels) entre le CNFPT pour certains cadres d'emplois de catégorie A et les CDG pour les catégories A, B, C.

L'organisation de certains concours tous les deux ans freine la promotion pour les agents et amène des difficultés d'accès à la fonction publique territoriale pour les étudiants.

Il faut aussi rappeler la situation particulière des sapeurs-pompiers professionnels : plus de 2000 personnes titulaires du concours de SPP de 1ère classe de 2012 ne sont pas recrutés.

Le rapport « Concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale : bilan et perspectives » ¹ présente un ensemble de propositions ciblées, selon les cadres d'emplois et rappelle l'exigence et l'attachement au principe des concours dans la Fonction publique territoriale, dans un environnement contrasté, dans lequel les recrutements d'agents non titulaires persistent malgré les mesures prises par les gouvernements successifs.

Enjeux et perspectives

Quelques enjeux essentiels déjà soulevés :

- L'harmonisation des épreuves entre filières, entre versants de la fonction publique
- Les concours sur titres pour toutes les professions réglementées de la filière sociale (éléments précisés par la loi du 20 avril 2016, article 67)
- La professionnalisation des concours
- Des critères explicites d'évaluation pour les entretiens avec les jurys et formation des membres des jurys

Le CSFPT devrait suivre attentivement l'évolution des concours, notamment pour certaines filières en tension (enseignement artistique...). Il vient d'ailleurs d'approuver un rapport en auto saisine sur la filière « Animation ».

Par ailleurs, il réalise actuellement un bilan de la reconnaissance de l'expérience professionnelle « concours » et des autres instruments issus de la loi de février 2007.

2. Gestion des listes d'aptitude et question des «reçus – collés»

Contexte et constat

Ce sujet, propre à la fonction publique territoriale, suscite régulièrement des remarques, des critiques et se trouve régulièrement évoqué par le CSFPT, dans les formations spécialisées, lors des travaux concernant les concours et les examens professionnels.

Le « reçu-collé » se définit comme le «lauréat d'un concours de la Fonction publique territoriale, qui, au terme de sa présence légale sur la liste d'aptitude, n'a été recruté sur aucun des emplois auquel il peut postuler ».

Ce système a pour conséquence que certains lauréats de concours ne sont pas recrutés. Il se situe précisément au croisement de la logique de fonction publique et de la libre administration des collectivités.

Même si cette situation concerne un nombre relativement limité de lauréats, cela reste une situation anormale et inacceptable, pour les personnes elles-mêmes, et ce au regard d'un des fondements essentiels même du statut de la fonction publique qui conditionne son accès à l'obtention d'un concours.

On peut distinguer deux situations :

- Les «reçus-collés» sur liste d'aptitude après concours

¹ Séance plénière du 29 septembre 2010

- Les « reçus collés » dans le cadre d'examens professionnels: par exemple, l'examen professionnel de rédacteur.

Même si ces situations de «vrai reçu-collé» concernent un nombre relativement limité de personnes, encore qu'il soit difficile d'obtenir des statistiques exhaustives, elles constituent une anomalie inacceptable, pour les personnes elles-mêmes, en contradiction avec les principes de la fonction publique.

Enjeux et perspectives

Cela impose donc, sinon une solution définitive, du moins des clarifications et une implication majeure de tous les acteurs du dispositif : collectivités, agents/ lauréats, centres de gestion, CNFPT, contrôles de légalité.

Différentes pistes sont à l'étude pour régler enfin concrètement cette question qui implique que des dispositions complémentaires soient mises en œuvre.

Parmi ces réflexions, il serait souhaitable d'aborder les conditions d'accompagnement à l'emploi, de l'information aux dispositifs de recrutement, et de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières par les centres de gestion. Il s'agit aussi de traiter des inégalités de nomination après réussite aux concours entre les différents versants de la fonction publique. Enfin, il faudra disposer de statistiques régulières, fiables et consolidées afin de suivre cette question, pour chaque concours et examen professionnel.

L'article 42 de la loi du 20 avril 2016 permet la prolongation du maintien sur la liste d'aptitude.

3. Recrutement direct des agents de catégorie C

Contexte et constats

Il s'agit d'un point propre à la gestion de la fonction publique territoriale, qui permet une « ouverture sociale » des recrutements et une dynamique d'insertion et d'intégration par ailleurs souhaitée pour les trois versants de la fonction publique. Les critiques portent sur de possibles recrutements clientélistes ou complaisants. Il y a donc une volonté d'obtenir davantage de transparence et d'objectivation pour ces recrutements. Toutefois ces recrutements doivent continuer à permettre une ouverture sociale tout en garantissant que les personnels recrutés auront les compétences et les missions nécessaires pour assurer le service public, soit immédiatement, soit par un parcours adapté de formation.

Si les recrutements en accès direct pour la catégorie C visent à favoriser l'accès aux emplois publics pour les personnes les moins qualifiées, il n'en demeure pas moins qu'il faut aussi garantir la qualité de l'intervention publique pour des missions d'exécution.

L'article 68 de la loi déontologie² donne un caractère facultatif aux « comités de sélection », afin de ne pas créer de nouvelles charges et davantage de rigidité dans les procédures de recrutement pour les collectivités territoriales. La proposition du gouvernement d'instaurer des comités de sélection est donc mise de côté, même si la faculté de mettre en place de telles instances est laissée à l'appréciation des décideurs locaux.

Par ailleurs, une étude a été confiée à un universitaire par la DAGFP dans le cadre des travaux de la formation spécialisée n° 3 du CCFP, parcours professionnels et promotion de l'égalité, présidée par M. LAURENT, Président du CSFPT. Les résultats devraient être connus en 2016.

² Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Enjeux et perspectives

Compte tenu du contexte, mais aussi des limites du recrutement direct, la question de la formation qualifiante, du passage de concours reste centrale afin de trouver un équilibre entre les différentes conceptions de l'accès aux emplois statutaires qualifiés.

Il conviendrait alors, dans un premier temps, d'analyser l'étude demandée par la DGAFP et ses incidences pour la fonction publique territoriale, en souhaitant néanmoins que les acteurs de la Fonction publique territoriale aient été consultés en amont.

4. Les emplois aidés

Contexte et constats

La mise en œuvre des contrats aidés remonte à près de quatre décennies. Ces contrats sont conclus dans le cadre de dispositifs spécifiques d'une politique de l'emploi : les travaux d'utilité collective (TUC), les contrats d'alternance (CA), les contrats initiative emploi (CIE), les contrats emplois solidarité (CES), les contrats emplois consolidés (CEC), les « emplois jeunes », les stages de formation rémunérés par l'État, les contrats d'insertion professionnelle (CIP), et dès avril 2009 les contrats « passerelle » du type contrat d'avenir ou contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE).

Ces contrats précaires concernent les agents considérés comme des « personnes en insertion »

La participation des collectivités locales à ces politiques d'insertion manifeste clairement leur rôle dans la lutte contre la précarisation, il n'en demeure pas moins que les collectivités locales n'ont pas vocation à résoudre les problèmes d'emploi.

A aucun moment, ces politiques de lutte contre le chômage, n'ont produit les effets attendus. Ainsi, en 1974, seulement 5 % des jeunes de moins de 26 ans exerçant une activité professionnelle étaient employés sous le régime d'un contrat spécifique à la jeunesse, contre 40 % en 1999³. Sur la période de 1975 à 2005, le taux de chômage des 15 à 24 ans est passé de 6 % à 23 %. Ces contrats ont pu également se substituer à la création d'emplois publics.

Enjeux et perspectives.

Le CSFPT soucieux de l'égalité de traitement entre tous les agents publics pourrait valablement s'interroger sur les pratiques et les conditions d'emploi, de formation et d'avenir des personnes bénéficiant de contrats aidés.

5. La formation professionnelle

Contexte et constats

La formation a joué un rôle fondateur, structurant et fédérateur dans la construction de la fonction publique territoriale. Le CFPC, puis le CNFPT, gérés paritairement, ont fortement participé à la professionnalisation et à la hausse du niveau et des qualifications des agents territoriaux.

³ Etude Dares, aout 2015, n° 058, Analyses

Toutefois, entre 1972 et aujourd'hui le monde territorial s'est complètement transformé et le monde de la formation a lui aussi changé de modèles, d'objectifs et de moyens techniques. Les publics, mieux formés, ont aussi de nouvelles attentes.

Aussi, régulièrement, l'organisation générale de la formation, de son contenu ainsi que des concours et examens d'accès a été adaptée, modifiée.

La loi du 19 février 2007 a introduit le concept de « formation tout au long de la vie ». La loi distingue les formations obligatoires et les formations facultatives.

Les formations obligatoires comprennent la formation d'intégration, qui vise à acquérir un socle commun de connaissances de l'environnement territorial, et la formation de professionnalisation dispensée tout au long de la carrière et notamment à l'occasion de l'affectation à un poste à responsabilités.

Les formations facultatives comprennent la formation de perfectionnement qui vise à acquérir des compétences, la formation de préparation aux concours et examen professionnel, et la formation personnelle.

Par ailleurs, il faut prendre en compte les différentes situations locales en fonction des moyens des collectivités.

Enjeux et perspectives

La formation délivrée par le CNFPT est le gage du maintien d'une fonction publique territoriale unique, pour un service public de proximité garantissant à tous son accessibilité tant en matière de services que d'emplois.

A ce propos, le vœu adopté - à l'unanimité le 14 octobre 2015 en séance plénière - rappelle l'importance majeure de la formation professionnelle pour tous les agents publics territoriaux et de la nécessité de donner au CNFPT les moyens financiers d'accomplir ses missions grâce au rétablissement du taux de cotisation à 1%.

La formation doit donc devenir un enjeu prioritaire afin de garantir une fonction publique qualifiée. La formation ne se réduit pas à un usage individuel garantissant une employabilité technique, mais s'adresse de manière large à un fonctionnaire citoyen.

C'est la raison pour laquelle le CSFPT a décidé de se saisir de ce sujet afin, d'une part de dresser un bilan de la réception et de l'application de la loi de 2007 et, d'autre part, d'envisager les principaux axes de réformes nécessaires ainsi que les adaptations liées à l'évolution du contexte institutionnel.

La formation spécialisée n°2 du CSFPT élabore actuellement un rapport sur ce sujet, sur la base d'un questionnaire envoyé à un panel de collectivités et d'auditions d'experts de ces questions.

Par ailleurs, le CSFPT devrait s'interroger sur l'articulation et les coopérations à organiser ou à renforcer entre les écoles de l'Etat et les écoles du CNFPT tout en préservant l'approche transversale inter-filières de l'INET. Celle-ci permet en effet aux futurs cadres administrateurs ou conservateurs de bibliothèque d'être en phase avec la réalité du terrain dès leur entrée en scolarité et les enseignements dispensés y sont centrés sur des sujets opérationnels.

6. L'apprentissage en alternance

Contexte et constats.

Le CSFPT a approuvé un rapport sur « L'apprentissage en alternance, dans les collectivités locales : constats et propositions d'évolution ». ⁴

L'apprentissage est un mode de formation insuffisamment développé dans la fonction publique. Toutefois, la Fonction publique territoriale fait figure de « bon élève » en accueillant environ 11 000 apprentis, alors qu'on en dénombrait 900 dans le versant hospitalier et 700 dans le versant État en 2013⁵

La création de 150 000 « emplois d'avenir » dans le secteur public, en majorité dans les collectivités territoriales, a ralenti le développement de l'apprentissage. Toutefois, sans nier une interférence entre les dispositifs, les freins au développement de l'apprentissage existaient avant la création des « emplois d'avenir ». Il faut en effet rappeler que ces deux dispositifs ne s'adressent pas aux mêmes publics, n'ont pas la même finalité.

D'ailleurs, d'autres obstacles ont été relevés par le CSFPT dont les préconisations sont reprises ci-dessous afin de permettre un développement plus solide de l'apprentissage dans la fonction publique :

- Les conditions de financement, du coût pour les employeurs territoriaux exclus du champ de la taxe d'apprentissage et de son circuit de financement est un point important.
- La question des voies possibles de recrutement pour les jeunes formés en apprentissage par les collectivités demanderait à trouver des réponses concrètes. Les collectivités peuvent recruter dans un objectif de qualification des jeunes et d'autres peuvent intégrer ces recrutements dans une démarche de GPEC.
- Le développement de l'apprentissage dans la Fonction publique sera aussi facilité par une coopération renforcée entre les organismes de formation (CFA), les conseils régionaux, les employeurs et le CNFPT.

Un point important du rapport rappelle que l'apprentissage ne doit en aucun cas être appréhendé comme un outil visant à pallier certains manques d'effectifs au sein des collectivités ; c'est avant tout une modalité de formation, pas de recrutement ni de pré-recrutement dans l'emploi public.

En mai 2015 a été remis un rapport «Développer et pérenniser l'apprentissage dans la fonction publique» ⁶, rapport demandé par le Ministère de la Fonction Publique. Le principal enjeu de la mission confiée à M. Jacky RICHARD a consisté à mobiliser l'ensemble des acteurs et à proposer les modalités d'accompagnement des administrations pour faire en sorte que plus de 4 000 jeunes soient recrutés en apprentissage dès la rentrée 2015 et jusqu'à 10 000 à la rentrée 2016 dans la fonction publique de l'État – ministères et établissements publics.

4, L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION»
Séance Plénière, 10 décembre 2013

⁵ DGAFP, Etat de la Fonction Publique, 2015

⁶ Mai 2015

A la suite de ce rapport, le Gouvernement propose de créer une nouvelle voie d'accès à la Fonction Publique, ouverte aux jeunes sur critères sociaux ou de qualification, dans le prolongement des décisions arrêtées le 6 mars 2015.

Enjeux et perspectives

En dépit de ce développement insuffisant, beaucoup d'acteurs mettent en avant les points positifs de l'apprentissage dans la fonction publique. C'est un moyen de valoriser les métiers exercés dans les collectivités qui correspondent à des qualifications reconnues. Cela montre aussi la capacité des collectivités à former et qualifier des jeunes grâce au professionnalisme des agents qui acceptent le rôle de maître d'apprentissage. Cela favorise enfin les liens intergénérationnels et constitue un moyen éventuel de renouvellement des effectifs et de la pyramide des âges.

Ne serait-il pas opportun de réévaluer les propositions du rapport du CSFPT à la lumière de l'action gouvernementale, de la loi déontologie et des propositions des régions, l'unanimité étant acquise pour un développement de cette modalité de formation?

II. DEVELOPPER LES CARRIERES ET GARANTIR LES CONDITIONS D'EMPLOI

Comment prendre en compte l'allongement des carrières, l'évolution des métiers et la diversité des parcours ?

L'allongement des carrières est à la fois un fait démographique et le résultat d'évolutions législatives depuis plusieurs années. De la même manière, les métiers, les conditions d'emplois évoluent sans cesse et l'on se trouve donc confronté à la nécessité d'adapter les règles statutaires à des parcours professionnels plus longs, nécessairement plus variés et plus mobiles.

7. Evolutions des cadres d'emplois et statuts particuliers

Contexte et constats.

Si les dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat regroupent les fonctionnaires en corps « soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades », la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale a forgé une nouvelle notion à l'époque : les cadres d'emplois.

La rédaction adoptée par le législateur les définit ainsi : « un cadre d'emplois regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier, titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois. Chaque titulaire d'un grade a vocation à occuper certains des emplois correspondant à ce grade ».

Cette création originale des cadres d'emplois a conduit à d'assez larges regroupements au sein des filières qui correspondent aux grands secteurs d'activités de la Fonction publique territoriale et aux compétences des collectivités. Il s'agit là d'une innovation majeure qui concilie le principe d'une fonction publique de carrière et la reconnaissance d'emplois appartenant à des filières professionnelles.

La fonction publique territoriale est composée de 52 cadres d'emplois qui regroupent des agents dont les emplois ont des caractéristiques très proches. Ils ont en commun des savoir-faire, des aptitudes, des connaissances, une formation, des modalités de recrutement, de rémunération et d'avancement. Chaque cadre d'emplois est divisé en grades qui distinguent les agents en fonction de leur ancienneté, de leur qualification ou de leur responsabilité.

Dans cette architecture, le maintien et l'harmonisation des principes de la carrière doivent être garantis afin d'assurer la continuité du service public et l'indépendance des fonctionnaires.

Enjeux et perspectives.

Certains cadres d'emplois sont en extinction et, pour d'autres, les missions ne semblent plus adaptées aux évolutions des politiques publiques ou des référentiels professionnels.

Ne serait-il donc pas utile de revoir leurs missions dans un cadre global, en lien avec l'évolution des domaines d'intervention de l'action publique dans le respect de l'architecture des carrières ?

En effet, la réflexion devrait porter sur une vision globale de l'architecture des cadres d'emplois à même niveau de qualification en lien avec les domaines d'intervention de l'action publique.

8. Rémunérations et carrières

Contexte et constats.

La fonction publique répartit les fonctionnaires en trois catégories (A, B, et C). Chaque catégorie correspond à un niveau de qualification et à un niveau de rémunération correspondant. Force est de constater que les grilles indiciaires sont actuellement différentes en fonction des filières.

Par ailleurs, les régimes indemnitaires, établis selon les ressources des collectivités, sont inégalitaires par nature. Ils mettent en concurrence les collectivités, mais aussi les fonctionnaires entre eux, et freinent la mobilité et leur déroulement de carrière.

Le gouvernement vient d'engager une réforme qui touche les carrières de l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Enfin, ce dispositif intègre une partie, minime pour l'instant, des primes dans le traitement indiciaire.

Le rapport sur « La précarité dans la Fonction Publique territoriale »⁷ aborde la question de la précarité des agents territoriaux, sous trois angles :

- La précarité de l'emploi
- La précarité financière
- La précarité des droits

Ce rapport constate la précarisation financière d'un nombre grandissant d'agents titulaires de la fonction publique territoriale.

«La précarité financière peut être définie comme le fait de vivre avec un salaire inférieur au seuil de bas revenus. Cette situation concerne en grande partie des agents à temps non complet et les agents non titulaires. Parmi eux, les femmes représentent deux tiers des effectifs des agents non titulaires ».

Enjeux et perspectives.

Une attention particulière devrait être portée à l'application de certaines préconisations de ce rapport :

- Le traitement doit représenter la part prépondérante de la rémunération
- Le régime indemnitaire doit rester une part accessoire de la rémunération
- La « nouvelle bonification indiciaire » doit être modifiée et revalorisée
- Un cadre commun doit permettre de renforcer les droits des agents non titulaires en matière de rémunération.

L'introduction récente du *régime indemnitaire, fonctions, sujétions, expertises, engagement professionnel* (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale impose de nous interroger sur la

⁷ Rapport « la précarité dans le FPT » Séance plénière 16 mars 2010

pertinence du lien entre la « part fonction » et la « part résultat » en termes d'impact sur l'efficacité des fonctionnaires.

Il sera aussi nécessaire de mesurer l'ensemble des conséquences de la réforme PPCR.

Sur la « déprécarisation des non-titulaires »⁸, la loi de résorption de l'emploi précaire du 19 février 2012 a permis un certain nombre de titularisations très contingentées.

Par ailleurs, la loi du 20 avril 2016 prévoit un prolongement de deux ans des dispositifs instaurés par la loi du 12 mars 2012.

Depuis, les décrets 2012-1293 du 22 novembre 2012 et 2015-1912 du 29 décembre 2015 confortent⁹ des avancées en matière de stabilité de l'emploi contractuel, notamment avec un engagement de révision des rémunérations, des dispositions relatives aux conditions de renouvellement des contrats, aux motifs de licenciement, aux obligations de reclassement, aux règles de procédure de fin de contrat.

Les questions relatives aux Nouvelles Bonifications Indiciaires (NBI) seraient à revoir et à adapter en fonction de l'évolution de certaines fonctions, de l'existence de nouvelles missions et de certains dispositifs.

Il serait enfin nécessaire de s'interroger sur la place désormais réservée aux contractuels dans la fonction publique territoriale.

9. L'égalité professionnelle femmes/hommes, une question toujours d'actualité

Contexte et constats

La question de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la Fonction publique territoriale a connu récemment des évolutions législatives majeures.¹⁰ Si la situation des femmes a pu évoluer, il n'en demeure pas moins des blocages en matière salariale, de déroulement de carrière, de temps de travail, d'accès aux postes à responsabilité et à la mobilité entre les filières. Il est observé globalement que les questions d'égalité professionnelle femmes/hommes ne sont pas toujours évoquées lors des négociations.

A titre d'exemple, la situation de la filière sapeur-pompier professionnel :

Sur les 3500 élèves dans les écoles de jeunes sapeurs-pompiers (dès 13 ans) : 50% sont des filles ; elles ne sont plus que 10% dans les recrutements de sapeurs-pompiers volontaire ; 1 sur 25 pompiers professionnels ; 0 ou 1 dans chaque promotion de lieutenant, 0 directrice départementale. A titre d'exemple, à l'école de police, métier tout aussi dangereux, on constate 40% de femmes.

⁸ Rapport « la précarité dans le FPT » op.cit. pp.49 à 55

⁹ Décret no 2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre Ier de la loi no 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

¹⁰ loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction publique territoriale, et la loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle pour les femmes et les hommes

Les employeurs, individuellement et dans le cadre des organisations qui les représentent, ont un rôle majeur à jouer pour favoriser la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La présentation du rapport en matière d'égalité professionnelle au comité technique et la mise en œuvre d'un plan d'action constituent un premier indicateur de leur implication.

Le rapport du CSFPT « liberté, inégalité, fraternité, intégrer l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la Fonction publique territoriale » énonçait 40 propositions.

Toutes les propositions qui demandaient une modification des textes législatifs ou réglementaires ont été satisfaites par la loi Sauvadet du 12 mars 2012 et ses décrets d'application.

Enfin, les employeurs et représentants des salariés des trois versants de la fonction Publique, ont signé un protocole d'accord le 8 mars 2013. Ce protocole d'accord est suivi par la Formation Spécialisée n° 3 du Conseil commun de la fonction publique

Enjeux et perspectives

La multiplicité des employeurs dans la FPT rend moins visibles les avancées concrètes et les initiatives de chaque collectivité pour la promotion de l'égalité. Le référent égalité par exemple est désormais connu dans chaque Ministère, mais il semble plus difficile de le situer dans chaque collectivité. Si la loi oblige à négocier, elle ne contraint pas en matière de résultat sauf pour les emplois de direction. Par ailleurs, aucune sanction n'est prévue, le respect de ces dispositions relevant essentiellement de la responsabilité du Préfet par le contrôle de légalité.

Les outils existent, les moyens de suivi se développent, le CSFPT entend participer de manière régulière, en lien avec les centres de gestion, à toutes les démarches de connaissance, d'accompagnement et de mutualisation des initiatives portant sur l'égalité femmes/hommes (mise en œuvre des plans pour l'égalité), même si leur application résulte d'une démarche volontaire et non obligatoire.

Le CSFPT ne saurait oublier les métiers exercés très majoritairement pas des femmes pour lesquels il n'existe pas de cadre d'emplois, notamment les assistants maternels et familiaux.

10. Reclassement statutaire et reconversion professionnelle

Contexte et constats.

Les dossiers « reclassement » et « allongement des carrières » concernent à la fois les agents, les employeurs, les centres de gestion, le CNFPT, le FIPHFP, la CNRACL et donc nécessiteront, dans les années à venir, une réflexion approfondie et des mesures efficaces.

Cette préoccupation sera toujours plus prégnante dans les années à venir, eu égard à la démographie des agents territoriaux et à leur vieillissement, aux métiers exercés et aux réformes des retraites.

Ainsi, la nécessité d'identifier, en amont, les fonctions ou métiers à caractère pénible est indissociable et indispensable, afin d'anticiper les possibilités de reconversion. Il faudra ensuite prévoir les formations adaptées et rechercher des financements, ce qui implique une coordination précise de tous les acteurs et de leurs moyens.

De fait, les agents de certains cadres d'emplois sont exposés à des risques professionnels pouvant porter atteinte à leur santé et à leur aptitude à l'emploi exercé.

La pénibilité n'est pas assez prise en compte dans la Fonction publique territoriale, et la médecine de prévention ne peut pas agir en amont pour influencer sur les conditions de travail et modifier les fiches de postes.

En cas d'accident de service ou de trajet; de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, ou bien dans les autres cas, lorsque le travail n'est pas en cause, mais du fait de la maladie ou d'un accident de la vie, si l'agent subit une diminution de ses capacités, il peut demander un aménagement de poste ou un reclassement. Le reclassement statutaire répond à la définition suivante : « Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. »¹¹.

Or, la mise en œuvre de cette procédure semble inégale, compte tenu de l'appréciation divergente des caractéristiques de la pénibilité. Il est à noter parfois des désaccords entre l'autorité territoriale et le service de médecine préventive, sur la réalité de la pénibilité et les mesures d'aménagements de postes de travail. Enfin, il est constaté un déficit de consultations du CHSCT.

Enfin, les agents devraient bénéficier d'un examen médical périodique tous les deux ans, alors que précédemment la fréquence des visites était annuelle. Or, compte tenu de la dégradation des services de médecine préventive du travail, cette surveillance médicale n'est pas garantie actuellement aux agents.

Enjeux et perspectives.

Dans le cas d'un dommage à la santé causés par le travail, une première étape consisterait à renforcer au niveau national l'alimentation de la Banque nationale de données, (BND) placée auprès de la CNRACL, qui collecte et traite les informations relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. En effet, il faut observer, pour analyser et enfin agir.

Le logiciel PROSRISQ, outil de gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles a été développé par la Caisse des Dépôts et Consignations. Il est mis à disposition des collectivités gratuitement. S'il était utilisé par toutes, il serait possible de mieux connaître les faits marquants de la sinistralité du travail, phase d'observation nécessaire pour mieux agir en prévention des risques professionnels.

La BND ne collecte les données que de 40 % de la population active de la FPT (hors SDIS). Il conviendrait d'inciter les collectivités à utiliser PRORISQ, ce que préconisait déjà le rapport du CSFPT sur la Commission départementale de Réforme¹².

Il faudrait étudier la faisabilité d'une généralisation de « PRORISQ ». En effet, la Fonction publique territoriale possède un lieu ressource : le Fonds National de Prévention des risques professionnels (FNP) avec sa triple mission : établir des statistiques nationales de la sinistralité accident de service, maladies professionnelles, participer à l'acculturation des collectivités en

¹¹ Loi du 26 janvier 1984 article 81

¹²Rapport sur la Commission départementale de réforme, rapporteur M. Daniel Leroy, Séance Plénière du 2 juillet 2008, p. 21

matière de prévention, de conditions de travail et santé au travail, émettre des recommandations dans ce cadre.

Rendre obligatoire par les collectivités territoriales l'utilisation du logiciel PRORISQ développé par la caisse des Dépôts et consignations aboutirait à la production de données fiables et détaillées et surtout exhaustives. Cette utilisation est sans surcoût pour les collectivités. Rappelons que celles-ci financent, via un montant prélevé sur les contributions vieillesse (0,1%) le FNP et donc PRORISQ.

Enfin, le sujet très complexe qu'est la « pénibilité », qui dans la fonction publique territoriale ne concernait que la catégorie active et dont une définition plus précise n'a été donnée que récemment ¹³ est un sujet maintes fois soulevé dans les débats et travaux du CSFPT.

Il sera à débattre et résoudre dans les prochaines années, en raison de l'allongement des carrières et du vieillissement des agents de la FPT.

11. Le repositionnement et la reconversion professionnelle

Le reclassement intervient après que la santé de l'agent a été altérée par une exposition trop longue dans l'exercice d'une activité professionnelle pénible ou bien suite à une cause extérieure au travail. Les reclassements sont la plupart du temps gérés dans un contexte subi, tant pour les agents concernés que pour les directions de ressources humaines. L'enjeu à relever collectivement est d'éviter qu'un agent soit définitivement affecté dans sa qualité de vie pour avoir exercé un emploi pénible trop longtemps. Face à cette problématique complexe, en complément des actions de prévention de la santé au travail à conduire, il est sans doute nécessaire aujourd'hui de créer un droit à la reconversion professionnelle. Ce droit s'inscrit dans un contexte où les agents sont de plus en plus exposés à des aléas jalonnant leurs parcours professionnels alors que les réponses en matière de reconversion professionnelle sont partielles voire inexistantes.

Il permettrait à tout agent de sortir de certaines situations par le haut, c'est-à-dire le repositionnant de façon positive sur une nouvelle orientation professionnelle. Il en va donc autant de l'intérêt des employeurs que de celui des agents et des collectifs de travail que d'anticiper cette situation.

Le repositionnement et la reconversion professionnelle concernent donc trois types de situations :

- Le plus en amont possible d'un reclassement pour inaptitude au poste de travail
- Dans le cadre des réformes qui induisent des mobilités professionnelles
- Pour permettre à chacun de se construire une seconde carrière.

Le rapport « Précarité » insistait déjà sur cette problématique majeure et sur la nécessité de prévoir des dispositions permettant le reclassement des agents ¹⁴.

Il serait souhaitable, dans le cadre de futures réflexions et analyses, d'envisager les conditions optimales de coordination des acteurs ainsi que l'organisme susceptible d'être le plus à même d'assurer cette mission.

¹³ ¹³Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 et n°2014-40 du 20 janvier 2014 : Manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibration mécanique, agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif.

¹⁴ Rapport précarité, op.cit. p 78

Enjeux et perspectives

La FNCDG a récemment été à l'initiative d'une proposition de loi portant sur la création d'un congé nouveau « de reconversion professionnelle », proposition qui n'a pas encore abouti.

Cette position administrative spécifique pour pouvoir se former peut constituer une piste de travail. Sachant que le FIPHFP peut prendre en charge une partie des traitements et salaires, il conviendrait, dans le cadre des futures analyses, de réfléchir à quel pourrait être l'organisme le plus à même d'assurer cette mission.

12. Le développement des compétences et des qualifications

Contexte et constats

L'instabilité, l'évolution permanente des situations et des contextes de travail mais aussi les défis de l'évolution démographique imposent aux collectivités de renouveler sans cesse le niveau de compétences grâce à la contribution de la formation à la professionnalisation. De ce fait la gestion des compétences devient de plus en plus complexe et ne peut se réduire à une simple approche individuelle. Elle articule au contraire compétences et qualifications, formation et professionnalisation.

Si l'on souhaite que les mutations institutionnelles ne débouchent pas sur un affaiblissement de l'intervention publique et sur l'accroissement des inégalités territoriales, c'est sur le terrain de la qualité et donc des qualifications et des capacités humaines que va se jouer le service public de demain. Pour cela, une stratégie de développement des compétences et des qualifications est nécessaire.

Dans ce cadre, les collectivités et EPCI, en pleine réorganisation, auront besoin de toute l'ingénierie territoriale disponible et de l'appui des institutions dédiées que sont les centres de gestion – dont les missions viennent d'être renforcées à cette fin – et du CNFPT.

Enjeux et perspectives

La formation et les qualifications ne sont pas des sujets séparés. Une évolution des qualifications ne pourra pas se faire sans un ajustement des conditions salariales des fonctionnaires. Dans ce cadre, il serait opportun d'étudier les moyens d'une meilleure articulation entre qualification professionnelle et formation.

Il serait également souhaitable de s'interroger sur les expériences et expérimentations concernant la GPEEC et ses outils en lien avec le développement des qualifications dans la fonction publique territoriale.

13. Les filières en tension (animation, culturelle, médico-sociale)

Contexte et constats

La construction des filières statutaires de la fonction publique territoriale s'est échelonnée sur plusieurs années. Si la filière administrative et la filière technique ont servi de modèle, il n'en demeure pas moins que les autres filières se sont construites d'avantage à partir des professions pour lesquelles la notion de cadre d'emplois ne peut revêtir le même sens.

Or, la réalité professionnelle, les conditions de recrutement et d'emploi de ces diverses filières sont évidemment fort différentes, du fait non seulement de fonctions spécifiques liées aux métiers mais aussi de leur importance quantitative réelle dans les collectivités.

De ce fait, certaines filières rencontrent de nombreuses difficultés de recrutement, d'évolution de carrière, de débouchés, de positionnement hiérarchique et même d'emploi.

Ainsi, dans la filière culturelle, les cadres d'emplois d'enseignement artistique sont en tension, compte tenu de l'organisation de concours tous les quatre ans. A terme, sans renouvellement des agents sur ces postes, ce sont certaines politiques publiques locales qui peuvent disparaître.

De même, les agents de la filière animation peinent à trouver des débouchés de carrière en catégorie B ou A alors que les qualifications professionnelles existent, et les emplois correspondant se développent pour ces catégories. Or, ces emplois sont principalement pourvus par des lauréats de concours de la filière administrative. Dans un rapport présenté en mai 2016 en plénière, le Conseil supérieur a établi treize propositions, visant à résorber la précarité et favoriser le déroulement de carrière en catégorie C ; faire mieux reconnaître la fonction d'encadrement en catégorie B ; créer un cadre d'emploi de catégorie A dans la filière animation.

Enfin, la filière médico-sociale traverse une crise liée à la réforme des diplômes et des métiers à caractère déontologique. Il y a donc lieu de s'interroger sur les effets d'une future réforme de ces cadres d'emplois au regard de leurs missions spécifiques. On constate d'ailleurs que les cadres d'emplois de ces filières en tension sont majoritairement occupés par des femmes.

Or, l'accès aux cadres d'emplois de ces filières requiert les mêmes exigences de diplômes et de parcours que les autres.

La difficulté rencontrée est donc globale et entraîne une réelle inégalité de carrière et de possibilités selon les filières.

Enjeux et perspectives

Il serait souhaitable, à l'avenir, de traiter de manière similaire, de manière régulière, l'ensemble des filières concernées, en lien avec l'observatoire des métiers du CNFPT et les centres de gestion chargés de l'observatoire de l'emploi.

Par ailleurs, la question de la création d'un véritable observatoire des carrières, pour équilibrer l'observation de l'emploi et des métiers territoriaux, se pose.

III. AMELIORER LES CONDITIONS ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DES AGENTS

A côté des droits statutaires, se sont développés de nombreux éléments qui concourent à la qualité de vie au travail des agents et à des garanties liées aux risques professionnels, de santé, de vieillesse. Ces sujets relèvent de la responsabilité sociale des collectivités dans leur rôle d'employeur.

Il n'en demeure pas moins que des améliorations sont toujours possibles pour une plus grande égalité réelle.

Loin d'être périphériques, ces garanties sont de plus en plus importantes et constituent un facteur d'attractivité pour les collectivités. Depuis 2007, le cadre législatif a évolué et de nouvelles possibilités s'offrent aux employeurs et aux agents.

Cela concerne l'attractivité, mais aussi les diverses étapes de la carrière avec les questions centrales de la santé au travail, de la reconversion professionnelle et du reclassement, ce qui nécessite une meilleure anticipation et des moyens adaptés. Ces sont ces questions qui parcourent ce chapitre ainsi que les problèmes propres à certaines filières particulières.

14. Santé et sécurité au travail

Contexte et constats

Le dossier « reclassement » est une des grandes questions actuelles des collectivités. Elle concerne à la fois les agents, les employeurs, les centres de gestion, le CNFPT, le FIPHFP, la CNRACL et nécessitera dans les années à venir, une réflexion approfondie et des mesures efficaces.

En effet, il faudra tenir compte de la démographie des agents territoriaux, de leur vieillissement, des métiers exercés.

Ainsi, la nécessité d'identifier, en amont, les fonctions ou métiers à caractère pénible est indispensable afin d'anticiper les possibilités de reconversion, car les agents peuvent être exposés à des risques professionnels pouvant porter atteinte à leur santé et à leur aptitude à l'emploi exercé.

Enfin, le sujet très complexe qu'est la « pénibilité », qui, dans la fonction publique territoriale, ne concernait que la catégorie « active » et dont une définition plus précise n'a été donnée que récemment,¹⁵ est un sujet maintes fois soulevé dans les travaux du CSFPT.

Il sera à reprendre et résoudre dans les prochaines années, en raison de l'allongement des carrières et du vieillissement des agents.

¹⁵ Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 et n°2014-40 du 20 janvier 2014 : Manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibration mécanique, agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif.

Il est indispensable de prévenir et d'anticiper et pas seulement de réparer pour maintenir l'adéquation du poste aux compétences et capacités de l'agent : d'où le rôle clé de la formation et l'orientation professionnelles reliées à des démarches renouvelées de GPEC.

S'il y a urgence à reclasser les agents souffrant de pathologies les rendant inaptes à leur poste, l'urgence est aussi grande d'éviter que d'autres agents connaissent une dégradation de leur état de santé due au travail

Il n'existe pas de solution uniforme et tous les acteurs devront se mobiliser dans une perspective de responsabilité sociale partagée pour trouver des dispositifs et dispositions législatives, réglementaires, financières pour agir concrètement et rapidement dans deux directions : agir sur le travail et pour l'employabilité de tous. Le CSFPT va poursuivre la réflexion et proposer des pistes d'évolution notamment dans le cadre de l'autosaisine engagée sur la formation professionnelle.

Dans ce cadre, le CSHCT doit prendre toute sa place. L'ordonnance n°2012-351 est venue modifier la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, ainsi les collectivités territoriales se sont dotées du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique, mentale, à la sécurité des agents dans leur travail et à l'amélioration des conditions de travail. Cette démarche doit s'inscrire dans le cadre plus large du développement de la prévention des risques professionnels au sein des collectivités territoriales et des établissements publics.

Il est à noter que certaines collectivités territoriales et/ou établissements publics n'appliquent pas les orientations de la démarche à mettre en œuvre, d'associer et de consulter les instances des CHSCT en tenant lieu : « d'un calendrier pour planifier des modalités de suivi de priorités compte tenu des risques propres à leur structure », et de contribuer à la protection de la santé physique et mentale afin d'améliorer les conditions de vie des agents dans un ensemble cohérent.

Aussi, la circulaire du 25 juillet 2014 relative à la prévention des risques psychosociaux n'est pas ou peu appliquée. Pour ce faire, chaque collectivité doit mettre en place des formations de deux jours adaptées à l'attention des acteurs de la prévention, des encadrants mais également de l'ensemble des agents, afin de les sensibiliser à cette thématique et de planifier des plans de prévention sur les risques psychosociaux, les troubles musculo squelettique, le «*burn out*» au bénéfice de leurs agents

Enjeux et perspectives.

Comment faire pour que les questions de conditions de travail et de santé soient suffisamment prises en compte dans les collectivités ? Si la prévention reste indispensable et essentielle au sein des collectivités territoriales et établissements publics ; la direction, le médecin du travail et le CHSCT doivent travailler en concertation, afin d'éviter des inaptitudes temporaires ou permanentes à un poste. Le cadre légal doit être renforcé pour permettre aux représentants du personnel d'intervenir avec les mêmes droits que dans le secteur privé. Enfin, la santé, la sécurité au travail devraient être organisées pour développer une véritable culture de prévention des risques dans les trois versants de la fonction publique.

Sans attendre les résultats de la synthèse des bilans sociaux 2015, le CSFPT pourrait commander un bilan des dispositions en matière d'hygiène, sécurité, conditions de travail et prévention des risques psycho-sociaux dans les collectivités. Ce bilan pourrait s'attacher à mettre en évidence des actions innovantes et ayant réellement contribué à améliorer la prévention et les conditions de travail.

15. La protection sociale complémentaire

Contexte et constats

L'instauration du régime complémentaire santé et prévoyance, ainsi que le supplément retraite au profit des agents doit s'effectuer au moyen d'un accord entre les employeurs publics et les représentants des personnels des organisations syndicales représentatives au niveau local, départemental, régional et national. Ces garanties collectives doivent être instituées soit par voie d'accord, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord en collaboration entre les employeurs publics et organisations syndicales siégeant dans les instances paritaires des CTP, CT et des établissements publics.

Cependant, aucune obligation n'est définie dans les textes pour obliger les collectivités et les établissements publics à favoriser l'adhésion des agents aux deux régimes de protection sociale et prévoyance, ni au supplément retraite.

Certaines collectivités ont été plus généreuses que d'autres pour organiser l'adhésion de leurs agents à l'un ou l'autre des régimes de protection sociale, mais le niveau de cette couverture reste encore très inégal.

Face au désengagement progressif de la Sécurité sociale dans les remboursements de santé, il devient de plus en plus urgent et nécessaire pour les agents de bénéficier d'une complémentaire santé comme ceux du secteur privé.

Pour autant, l'Accord National Interprofessionnel puis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 prévoient la mise en place d'une complémentaire santé minimale obligatoire, financée pour moitié dans les entreprises au profit de tous les salariés du secteur privé.

Enjeux et perspectives

L'aide à la PSC a été un grand combat du CSFPT, il paraissait évident que dans une fonction publique composée à 76 % de petits salaires, cette aide ne pouvait être qu'un apport positif. Des données récentes évoquées au CSFPT indiquaient que de nombreux agents territoriaux n'arrivaient plus à se soigner.

Ce sujet était inédit dans la Fonction publique territoriale et le CSFPT en a fait un enjeu majeur.

La protection sociale complémentaire des agents territoriaux est un sujet de préoccupation majeure du CSFPT depuis 2005. Dès l'abrogation de l'arrêté Chazelles, le CSFPT s'est intéressé à la question. Il fallait donc trouver une solution réglementaire satisfaisante notamment par rapport au droit européen.

La mise au point du décret a pris trois ans, avec une très grande implication des organisations syndicales qui avaient constaté une situation difficile. Le CSFPT a reçu de nombreux experts, longuement débattu de la meilleure façon de faire acquérir une protection sociale aux agents, des mérites de la labellisation versus la convention de participation....¹⁶

Le CSFPT a également été candidat à la fonction d'organisme labellisateur des contrats, proposition non retenue par la DGCL.

¹⁶ Décret 2011-1474 du 8 novembre 2011

A l'occasion de la discussion parlementaire du projet de loi « rénovation du dialogue social », le CSFPT a pesé de tout son poids pour que l'aide à la protection sociale complémentaire soit débattue en comité technique, et ce, par voie d'amendement parlementaire.

La discussion entamée entre collège des organisations syndicales et collège des employeurs territoriaux en 2010 portait sur une idée simple : rendre obligatoire une participation des employeurs à la PSC.¹⁷

Quoique face à une position volontariste des organisations syndicales très argumentée, le collège des employeurs ne s'est pas prononcé en faveur d'une participation obligatoire.

Enfin, la formation spécialisée n°4 du CSFPT conduit actuellement une étude sur les effets du décret de 2010 sur l'aide à la PSC dans la FPT.

Dans le cadre d'une fonction publique composée de 75 % d'agents de catégorie C, qui n'ont parfois pas de régime indemnitaire, une réflexion sur la définition d'un socle de participation des employeurs mérite d'être engagée.

Enfin, les conditions de transfert de la PSC dans le cadre des réorganisations territoriales ne sont pas toujours clairement définies, même si la loi NOTRe en son article 117 prévoit les conditions de transfert des contrats et convention et la substitution du nouvel employeur à l'ancien.

L'article L 5111-7 du CGCT prévoit au bénéfice des agents qui changent d'employeur en application d'une réorganisation territoriale, certains avantages, ce qui n'était pas précisé dans la loi portant réforme des collectivités territoriales du 19 décembre 2010.

Comme pour les prestations d'action sociale se pose donc la question de la « portabilité » tout au long de la carrière et dans toutes les conditions de mobilité.

16. Les prestations d'action sociale

Contexte et constats

Depuis plusieurs années les questions liées aux droits sociaux des agents ainsi qu'à la qualité de vie au travail ont pris une place importante dans l'évolution de la gestion de la fonction publique territoriale et constituent d'ailleurs des facteurs différenciés d'attractivité des collectivités. Au demeurant la fonction publique intègre en les adaptant les évolutions globales du droit du travail. C'est la raison pour laquelle de nouveaux débats apparaissent. L'action sociale et culturelle et la protection sociale complémentaire et de prévoyance sont désormais des éléments centraux des politiques de gestion du personnel des collectivités.

Les prestations versées aux agents au titre de l'action sociale peuvent être individuelles ou collectives. Cette disposition précise que « sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, du revenu du bénéficiaire et de sa situation familiale ». Pourtant, la loi de 2007 est venue renforcer le droit à l'action sociale pour les agents territoriaux pour qu'ils puissent bénéficier de certaines prestations comme : les chèques-vacances, les arbres de Noël...

¹⁷ Loi n°2007-148 du 2 février 2007

De plus, les collectivités sont dans l'obligation d'inscrire dans la liste des dépenses ces aides, afin d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. En automne 2006, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'était prononcé en faveur de la reconnaissance du droit aux agents territoriaux à l'action sociale, et la loi de février 2007 avait étendu ce droit aux agents territoriaux, les agents de l'Etat et la fonction publique hospitalière disposant déjà d'un droit à l'action sociale. Le rapport sur la précarité des agents territoriaux ¹⁸ a également souligné leur importance.

Un premier rapport en 2006, « L'action sociale dans la fonction publique territoriale » ¹⁹ avait souligné la précarisation croissante des agents territoriaux, pour lesquels des dispositions autres que les traitements et salaires pouvaient être une aide très appréciable.

Le rapport soulignait également une double inégalité :

- Externe : la Fonction publique territoriale est, des trois fonctions publiques, celle dont les agents ont les plus bas revenus et qui, pourtant, est la moins bien pourvue en prestations sociales, puisque de nombreux agents n'en ont aucune. Alors que l'action sociale est obligatoire dans la FPE et la FPH.
- Interne : il existe une inégalité remarquable entre les collectivités généreuses de prestations et celles qui n'accordent rien. Au vu des résultats de l'enquête diligentée par le CSFPT et effectué par l'observatoire du CNFPT, tout pourrait inciter à postuler au sein des grandes collectivités, ce qui risque d'accentuer ainsi le déséquilibre territorial au moment du renouvellement démographique.

Ce rapport n'a pas été étranger à la modification législative faisant de l'action sociale des agents l'objet d'une délibération obligatoire des collectivités. ²⁰

Un second rapport, en 2014, évalue les effets de la loi de février 2007 et dresse un état des lieux de l'accès à l'action sociale dans la fonction publique territoriale. ²¹

A l'heure où un nombre croissant d'agents territoriaux fait face à des difficultés économiques, l'action sociale peut constituer une aide pour les surmonter.

La loi de 2007 a permis de proposer une offre d'action sociale là où elle n'existait pas ou de la poursuivre, voire de l'améliorer, lorsque celle-ci était déjà mise en place.

Les effets de la loi de 2007 dans le domaine de l'action sociale, sont positifs mais d'ampleur différente selon la taille de la collectivité. Si on a observé une nette progression de l'action sociale proposée aux agents des grandes collectivités, l'impact dans les petites et moyennes collectivités est plus diffus, voire non quantifiable. Le travail conduit par les Centres de gestion a permis de

¹⁸ La précarité dans la Fonction publique territoriale, séance plénière 16 mars 2010

¹⁹ Séance plénière 25 octobre 2006

²⁰ Article 9 loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la Fonction Publique ; article 70 et 71 de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale

²¹ Séance Plénière du 12 mars 2014

mutualiser l'offre d'action sociale via les contrats-cadres, les agents territoriaux dépendant des collectivités concernées ont ainsi pu bénéficier de prestations d'action sociale. La mutualisation peut aussi être un moyen pour pallier la disparité de l'offre notamment lors de mobilité.

Par ailleurs, le dialogue social est bien présent dans ce domaine et la concertation est réelle. Les organisations syndicales sont associées au choix des dispositifs même si cela ne fait pas l'objet de multiples échanges. S'agissant de la gestion de l'action sociale, elle est plutôt effectuée par les services des ressources humaines en lien avec un COS ou une association du personnel. On peut tout de même noter que la gestion paritaire demeure minoritaire.

En outre, les représentants des personnels constituent un relais d'information complémentaire aux référents, gestionnaires des ressources humaines et autres acteurs. L'information vers les agents est un enjeu crucial face à la diversité de l'offre et ce, tout particulièrement lorsque l'action sociale est confiée à un opérateur national. Il convient d'informer voire d'accompagner les agents afin qu'ils puissent bénéficier de l'offre proposée.

Même si la volonté exprimée d'améliorer la situation des agents par l'action sociale ne fait aucun doute, il sera nécessaire d'être très attentif à l'évolution de l'offre qui leur est proposée, compte tenu des contraintes notamment budgétaires auxquelles les collectivités territoriales sont confrontées.

Enjeux et perspectives

Plusieurs questions demeurent et devraient être suivies par le CSFPT. Elles concernent tout d'abord la mise en œuvre des dispositions réglementaires. Elles touchent aussi aux modalités d'organisation, à l'ampleur des prestations d'action sociale, aux prestataires choisis.

Les réorganisations territoriales imposent aussi de s'interroger sur la place de l'action sociale dans les nouvelles organisations territoriales.

Plus globalement, la question de la « portabilité » de ces droits, non liés au statut *stricto sensu*, nécessitera des adaptations législatives et l'instauration de dispositifs de gestion et de consolidation tout au long de la carrière. Il s'agit de garantir le maintien de ces droits pour les agents et de favoriser leurs éventuelles mobilités.

Les articles 70 et 71 de la loi du 7 février 2007 énoncent l'obligation pour les collectivités de délibérer sur l'action sociale et complètent l'article 9 du Titre I en renvoyant aux collectivités le soin de l'organiser et de la financer.

On a, par ailleurs, constaté que certaines collectivités ne développent pas de prestations sociales et culturelles en direction des agents. Or, il est indéniable que les activités sociales et culturelles participent au bien-être des agents au travail et donc à la qualité du service public.

Au regard des modes de gestion possible et des mutations institutionnelles, la question de la garantie pour les personnels du droit aux congés, droit aux vacances, à la culture, aux sports et aux loisirs pourrait être à traiter.

Enfin, la reconnaissance de cette garantie dans le statut afin de la rendre pérenne quels que soient les modes de gestion, reste une question importante qui mériterait d'être abordée dans le cadre d'une auto saisine.

17. La gestion collective des carrières et des compétences

Contexte et constats

La gestion collective permet de mutualiser les moyens et les ressources dans le cadre d'une gestion des carrières sur un territoire. C'est notamment le rôle des centres de gestion dont les compétences viennent d'être renforcées par la loi « déontologie ».

Par ailleurs, les dernières réformes territoriales ont pour effet d'obliger les collectivités à mutualiser davantage leurs moyens pour continuer à assurer les carrières des agents mais aussi pour continuer à développer les compétences pour mettre en œuvre avec efficacité les politiques publiques.

Or, toutes les collectivités ne sont pas affiliées aux centres de gestion, ce qui peut conduire à un traitement différencié des agents.

Enjeux et perspectives

Dans ce contexte, la gestion collective doit être renforcée et la mutualisation contribuera à une meilleure organisation et gestion des concours et déroulement de carrières dans un cadre commun.

Il n'en demeure pas moins qu'une meilleure gestion des carrières impliquerait de conduire une réflexion sur le rôle futur des centres de gestion du niveau local au niveau national et d'autre part d'aborder les enjeux d'une affiliation obligatoire des collectivités aux centres de gestion.

IV. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

Par sa mission fondamentale et ses compétences, le CSFPT est pleinement compétent et autorisé pour aborder la question centrale du dialogue social dans la Fonction Publique Territoriale.

Le dialogue social au sein du CSFPT se manifeste notamment par de nombreux rapports approuvés à l'unanimité, ce qui témoigne d'un dialogue social permanent, constructif et concret, même s'il reste perfectible.

Dans la fonction publique territoriale, le dialogue social se caractérise par le grand nombre des instances, la diversité des lieux, celle des sujets abordés et enfin l'évolution de son périmètre.

Le rapport approuvé par le CSFPT en 2007 : « Perceptions et perspectives du dialogue social dans les collectivités territoriales »²² montrait la diversité des sujets abordés, la plasticité des lieux d'exercice du dialogue social et les différents niveaux géographiques.

Il rappelait également que si le dialogue social au sein des collectivités était bien vivant, le niveau national, et notamment celui du CSFPT, restait encore méconnu chez les dirigeants territoriaux, qu'ils soient élus employeurs ou cadres de direction.

Le rapport s'interrogeait enfin sur la représentation nationale des employeurs territoriaux.

Ce rapport est toutefois antérieur à la loi de 2007²³ qui instaure le collège des employeurs territoriaux au sein du CSFPT consulté par le gouvernement pour les questions de rémunération et relatives à l'emploi territorial et à l'instauration du Conseil Commun de la Fonction Publique en 2012.

Le collège employeur est désormais consulté régulièrement par le Gouvernement, la DGCL et la DGAFP.

Il est enfin présent et se fait entendre au Conseil Commun de la Fonction Publique.

Par ailleurs, les élus ont voulu pouvoir conserver la possibilité d'une forme de paritarisme dans le Comité Technique, ce qui a été obtenu dans la loi « rénovation du dialogue social »²⁴.

Dans le versant territorial, les articles 57-7, 100 et 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée organisent principalement l'exercice du droit syndical.

Le décret 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical et le décret 85-552 du 22 mai 1985 dictent les principales dispositions.

Si la liberté syndicale est un principe constitutionnel c'est à dire si tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix, la réalité demeure d'une réticence des collectivités à promouvoir d'une part cette pratique de la citoyenneté et d'autre part à reconnaître l'utilité sociale de la participation des agents sur tous les sujets qui les concernent.

²² CSFPT/INET juin 2007.

²³ Loi du 19 février 2007 article 10 (article 10-1 de la loi du 26 janvier 1984)

²⁴ Article 18 de la loi du 5 juillet 2010

A chaque niveau le droit syndical doit être garanti par des accords collectifs prenant en compte la question du parcours militant et celle des moyens de fonctionner.

Or, si la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 de rénovation du dialogue social a bien institué une obligation de négociation sur un certain nombre d'aspects statutaires, il n'y a pas pour autant d'obligation de signer des accords ou des protocoles d'accord permettant de garantir dans toutes les collectivités un droit à la participation des agents

18. Le rôle des instances paritaires locales (CT, CTP, CHSCT, CAP...)

Contexte et constats

Dans le contexte de réorganisation des collectivités, le dialogue social prend une dimension majeure, inédite. A chaque niveau le droit syndical doit être garanti par des accords collectifs prenant en compte la question du parcours militant et celle des moyens de fonctionner.

Ainsi, dans la loi NOTRe, des dispositions sont prévues pour les personnels transférés, des élections seront organisées pour les nouvelles instances, une « fiche d'impact » notamment devra être présentée au Comité Technique.

Ces dispositions sont/seront-elles vraiment mises en œuvre ? Quel dialogue social de plein exercice, alors que dans le cadre des transferts de personnels, les consultations et les demandes d'avis des CT et CTP ne sont pas effectuées ?

D'après le rapport « Impacts de la réforme territoriale sur les agents »²⁵, la réorganisation des collectivités peut constituer une opportunité d'accompagner ces changements par un dialogue social renouvelé : formalisation en amont des transferts d'un protocole d'accord, comités de suivi des mutualisations communs à plusieurs collectivités, dispositifs d'accompagnement individuel des agents, intégration des syndicats dans la démarche projet, etc.

Le dialogue social pourrait ainsi accompagner les changements permanents qui affectent les structures locales.

Par ailleurs, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique, mentale, à la sécurité des agents dans leur travail et à l'amélioration des conditions de travail. Cette démarche doit s'inscrire dans le cadre plus large du développement de la prévention des risques professionnels au sein des collectivités territoriales et des établissements publics.

Il est à noter que certaines collectivités territoriales et/ou établissements publics n'appliquent pas les orientations de la démarche à mettre en œuvre, d'associer et de consulter les instances des CHSCT en tenant lieu : « d'un calendrier pour planifier des modalités de suivi de priorités compte tenu des risques propres à leur structure », et de contribuer à la protection de la santé physique et mentale afin d'améliorer les conditions de vie des agents dans un ensemble cohérent.

Certaines méthodes managériales sous-tendues par la recherche de la performance à tout prix sont génératrices de risques psychosociaux et troubles musculo-squelettiques. La technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L 1152-1 du Code du Travail ont indéniablement un impact sur la santé des agents publics.

²⁵ Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012

Mais l'organisation du travail est difficile à appréhender sans sensibilisation de la part de la collectivité et la mise en place d'une politique de prévention concertée.

Au niveau départemental et régional, les centres de gestion ont une mission générale d'information sur l'emploi territorial et d'organisation de conférences régionales de l'emploi. On voit bien l'utilité qu'il y a pour l'ensemble des partenaires à disposer d'éléments, sur les effectifs, leurs caractéristiques techniques et démographiques ainsi que les besoins en compétences. De plus, l'évaluation des politiques publiques au niveau local va amener les acteurs publics à devoir disposer d'une vision de l'emploi « inter fonction publique ». Il semble bien que l'aire régionale constitue un « bassin d'emploi public » pertinent.

Enjeux et perspectives

Aussi, la place du dialogue social à cet échelon territorial est à consolider, l'expérience des conseils régionaux d'orientation du CNFPT, précurseurs sur la dimension formation des personnels territoriaux, pourrait être utile, mais il serait utile de les globaliser autour des centres de gestion coordonnateurs.

Il serait nécessaire que le Conseil supérieur établisse un bilan de l'utilisation du temps syndical et propose des mesures d'adaptation ou de revalorisation.

De même, il conviendrait d'envisager une étude sur le fonctionnement concret du paritarisme au niveau local.

19. Le rôle des instances nationales de dialogue social (CCFP, CSFPT, CNSIS, ...)

Contexte et constats

Il est indéniable que le fonctionnement du Conseil supérieur trouve son équilibre et sa spécificité grâce à une représentation à la fois paritaire et tripartite composée des deux collèges employeurs et employés en dialogue avec le Gouvernement.

Par ailleurs, il faut souligner le caractère dynamique du fonctionnement du Conseil supérieur organisé en formations spécialisées, véritables lieux d'expression pluraliste et d'expertise entre employeurs et représentants des personnels. La possibilité d'établir des auto-saisines est une richesse et une spécificité du Conseil supérieur.

Pour autant, le Conseil supérieur n'a pas toujours la latitude souhaitée lorsque le gouvernement présente en urgence des projets de textes.

La mise en place du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) contribue à l'harmonisation des données et de certains débats entre les trois fonctions publiques. Au demeurant, le CCFP n'a nullement entamé la quantité de textes examinés par le CSFPT et son action globale. Par ailleurs le CSFPT, dans sa dimension paritaire, doit être associé à l'observatoire de la gestion publique locale. Ainsi, une meilleure connaissance des statistiques relatives aux effectifs territoriaux concerne tous les niveaux de l'action publique - national, régional, local- et tous les acteurs de la fonction publique territoriale. C'est par cette coopération qu'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pourra se construire.

Enjeux et perspectives

Il semble important d'accroître la reconnaissance voire les compétences du collège des employeurs territoriaux : cela semble une première priorité.

Il conviendrait aussi de mieux coordonner l'ensemble des instances nationales entre elles et avec les instances locales pour renforcer les convergences.

La coordination des instances nationales concerne principalement l'articulation avec la Conférence nationale des services d'incendie et de secours (CNSIS) et la Commission consultative des polices municipales (CCPM).

Un dialogue social de qualité, garantissant à la fois la qualité du service public et la qualité de vie au travail des agents, nécessite des partenaires sociaux reconnus, informés et formés. Le CSFPT devra se saisir de cette thématique transverse, repérer et valoriser les expériences innovantes en matière de dialogue social et de reconnaissance des partenaires sociaux : droit à l'expertise économique, charte pour la valorisation des parcours syndicaux, mutualisation du droit syndical...

V. MUTATIONS DES TERRITOIRES ET FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Depuis 1999, et plus encore depuis 2010, la mutation des territoires et la réorganisation des collectivités et EPCI est un processus continu. Employeurs et agents en sont évidemment parties prenantes, ce qui n'est pas sans effet sur l'organisation et le fonctionnement des structures ainsi que sur l'état d'esprit général. Inquiétudes sur l'avenir des structures, des services et de la place des agents dans ces services.

Ces transformations, ces évolutions vers une différenciation territoriale impliquent une réflexion et des propositions afin de garantir à la fois l'égalité des services et la cohérence de l'action publique pour tous les territoires.

20. Les effets des lois MAPTAM et NOTRe sur les personnels

Contexte et constats

Le CSFPT a approuvé en 2012 un rapport commandé à sa demande à l'INET : «Impacts de la réforme territoriale sur les agents»²⁶

Le rapport soulignait que la dynamique ouverte par la loi soulève des enjeux humains et de gestion et notamment de maintenir et développer la qualité du dialogue social, un accompagnement nécessaire à la réforme, pourtant oublié.

L'étude montrait donc combien les incertitudes liées à l'application de la loi RCT du 16 décembre 2010 pèsent sur les conditions de travail des agents de la Fonction publique territoriale. Au-delà des textes et du seul cadre réglementaire, la transformation profonde des structures territoriales avait des conséquences fortes sur le dialogue social, les équilibres financiers et finalement la gestion des personnels des collectivités.

Le rapport préconisait de :

- mettre en œuvre de façon anticipée et progressive les changements qui vont modifier l'environnement de travail ;
- développer un véritable travail coopératif structuré entre les collectivités de départ et d'arrivée ;
- être à l'écoute des interrogations concernant les conditions de travail et apporter des réponses aux contingences matérielles des nouveaux services ;
- ne pas éluder la « question identitaire » de tous les agents, transférés ou non.

Ce rapport aurait pu constituer un cadre formel (dialogue social, garanties...) des transformations territoriales à venir.

26 Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012

Or, il s'avère, après le début d'application des lois MAPTAM et NOTRe, que ces réquisits sont loin d'être respectés. En effet, les agents semblent peu ou pas informés, encore moins écoutés, à l'inverse des préconisations formulées par le rapport antérieur du CSFPT. En tout état de cause certaines situations sont alarmantes.

Ainsi, faute d'un véritable dialogue social, le risque existe, lors de ces restructurations, d'inégalités maintenues ou renforcées, souvent au détriment des nouveaux entrants par une révision à la baisse de leurs garanties statutaires. Cette réalité met à mal le sentiment d'appartenance à un nouveau collectif de travail.

Les évolutions territoriales (métropoles, mutualisations, communes nouvelles, fusions...) posent elles-mêmes de nombreux problèmes de dialogue social, d'adaptation des périmètres du dialogue social à l'évolution des périmètres des collectivités.

Ces recompositions territoriales, combinées avec le développement du numérique, ont aussi des impacts sur l'organisation et le contenu du travail quotidien des agents. Des questions très concrètes se posent en matière de procédures, de matériel, de répartition et d'organisation du travail, mais aussi la manière de réaliser le travail pour assurer la continuité et la qualité du service aux populations. Les agents ont à cœur de pouvoir continuer à bien faire leur travail. Ils en sont parfois empêchés et cela peut générer des risques psycho-sociaux. Les agents sont porteurs, individuellement et collectivement, d'idées pour continuer à offrir un service public de qualité, facteur aussi de qualité de vie au travail.

Enjeux et perspectives

Il apparaît nécessaire de réaliser une étude sur les effets des transferts importants issus de ces lois. Le CSFPT l'a fait réaliser pour les transferts des TOS²⁷, et après la loi RCT. Tout en sachant que ce dernier rapport donnait une marche à suivre qui semble n'avoir guère reçu d'application.

Comment les garanties prévues par les lois en matière indemnitaire, de prestations d'action sociale, de protection sociale complémentaire ont-elles été appliquées par les nouvelles collectivités ou établissements ?

- Assiste-t-on à une unification des régimes, ou bien assiste-t-on à des traitements inégaux ?
- Quel rôle a joué le dialogue social ?
- Comment s'est forgé le nouveau « collectif de travail » ?
- Comment les changements d'emploi, d'organisation et de contenu du travail ont-ils été travaillés avec les agents ?
- Comment les besoins en évolution des compétences ont-ils été pris en compte ?

²⁷ CNFPT Etude qualitative sur le transfert des personnels techniques, ouvriers et de service dans les régions et les départements, avril 2010

21. Mayotte, les AOTM

Contexte et constats

Le rapport du CSFPT sur Mayotte « Les oubliés de la République »²⁸ a permis d'exposer la situation très particulière de la majorité des agents territoriaux.

Les agents et ouvriers territoriaux de Mayotte (AOTM) forment deux cadres d'emploi spécifiques créés en 2004 et revus en 2009 pour intégrer les agents de la fonction publique locale mahoraise, Mayotte devenant le 101^{ème} département.

Compte tenu de la différence du niveau de vie entre la métropole et Mayotte, ce cadre d'emploi comportait 6 échelons auxquels correspondaient des indices plus faibles que ceux du droit commun de la catégorie C. L'indice terminal du 6^{ème} échelon du cadre d'emploi des AOTM était identique à celui du premier échelon de la catégorie C, le passage en catégorie C se faisant alors automatiquement.

Cependant, contrairement au corps équivalent de la fonction publique d'Etat, ce cadre d'emplois « provisoire » ne comportait pas de date d'extinction des recrutements.

De plus, lors de la revalorisation des catégories C en 2014, ce cadre d'emplois dont l'indice majoré du dernier échelon était inférieur à 309, a été oublié. Il est exclu désormais que les AOTM puissent passer automatiquement en catégorie C à la fin de leur carrière. Toutefois, dans le cadre de l'application du dispositif « parcours professionnel carrières et rémunérations » (PPCR), les catégories C vont de nouveau être revalorisées et les AOTM laissés de côté.

Le rapport a donc proposé 9 mesures pour réformer ces cadres d'emplois des AOTM, depuis le 29 septembre 2015, 7 propositions sur 9 ont été acceptées par le Gouvernement.

Ainsi, l'intégration des AOTM dans la Fonction publique territoriale est donc enfin amorcée.

Tout ceci montre que des propositions argumentées, qui mettent en lumière des situations d'inégalité, dans une fonction publique dont un des fondements est l'unicité et l'égalité, finissent par être entendues.

Enjeux et perspectives

Le CSFPT suivra attentivement les conditions de mise en œuvre des dispositions adoptées et notamment les décrets qui vont lui être soumis pour avis. . Il poursuivra la réflexion sur l'obligation d'étendre le régime de droit commun en vigueur en métropole à Mayotte.

22. La Réunion et les non titulaires

Contexte et constats

Dans le domaine de l'emploi, la plus grande précarité des situations des agents territoriaux dans les DROM, avait été souligné dans le rapport sur la précarité des agents territoriaux²⁹ et à de nombreuses reprises dans le cadre des travaux des différentes formations spécialisée.

28

Ce qu'ont en commun les outre- mers, ce sont :

- très peu d'agents de catégorie A et B,
- beaucoup de catégorie C,
 - de très nombreux emplois aidés, donc des petits salaires.
 - mais également la sur rémunération pour les titulaires.

Mais chaque territoire a son histoire particulière, source de spécificités statutaires.

La Guadeloupe, a titularisé les agents non titulaires. Ainsi, 84 % des agents sont titulaires, plus que la moyenne de métropole qui est de 71 %.

La Guyane a un taux plus faible avec 65% de fonctionnaires

La Martinique a un taux largement plus faible de 50 %.

En revanche à la Réunion, la situation de déséquilibre et d'iniquité suivante n'a toujours pas été résolue. Peu de fonctionnaires territoriaux titulaires perçoivent une rémunération élevée (53%) équilibrée, avec, par ailleurs, un recours massif à l'emploi sous payé : 25% titulaires, 45 % non titulaires, 30% emplois aidés.

C'est donc une précarité statutaire massive et patente.

Enjeux et perspectives

Peut-on arriver à résoudre cette situation d'iniquité à la Réunion au moment où le Gouvernement veut promouvoir l'égalité réelle ?

C'est d'ailleurs dans ce sens que vont certaines propositions du rapport au Premier Ministre de M. Victorin LUREL et le projet de loi qui en découle ³⁰?

²⁹ **Rapport précarité PP**

³⁰ « Egalité réelle outre-mer, rapport au 1er Ministre –maars 2016

ET DEMAIN ?

Malgré le contexte de crise économique que traverse la France depuis plusieurs années, le service public continue de préserver un niveau d'intervention de qualité pour tous les citoyens, sur l'ensemble du territoire.

Le CSFPT a accompagné les mutations de la fonction publique et les 25 rapports adoptés à l'unanimité, ont fourni un grand nombre de propositions permettant de faire évoluer les questions statutaires et le service public dans le bon sens.

Le dialogue social au CSFPT est réel, efficace et constructif.

Aujourd'hui et à l'avenir, nombreux sont les défis auxquels devra faire face la fonction publique territoriale et sont principalement liés aux reconfigurations des territoires, au vieillissement de la population, à une réduction des dotations financières aux collectivités, au maintien des garanties statutaires mais aussi à la nécessité du développement des services publics de proximité.

Autant de sujets transversaux que le Conseil supérieur abordera probablement dans ses futurs travaux.

Ainsi, le sujet de la « portabilité des droits » est un des plus émergent : comment garantir à des agents qui n'ont pas choisi ces mutations professionnelles, le maintien des acquis sociaux, salariaux, de l'action sociale, de la protection sociale complémentaire, droits qui, dans une fonction publique composée à 76 % d'agents en catégorie C, apparaissent élémentaires?

Dans le même registre, sur le plan statutaire, comment favoriser la mobilité des agents en préservant les droits à la formation et à l'évolution de carrière ? Comment concilier les besoins en aménagement du territoire et la stabilisation des effectifs ? Comment garantir des emplois publics qualifiés dans les filières en tension et maintenir le développement des compétences ? Quelles sont les conséquences de la révolution numérique ?

De la même manière, la reconnaissance de la « pénibilité » constitue un chantier important, compte tenu de l'allongement des carrières. Il faut tenir compte du vieillissement des agents, du nombre d'emplois qui doivent être adaptés faute d'anticipation des risques professionnels, mais également il faudra inciter les collectivités à mener des politiques de prévention des risques professionnels.

Enfin, promouvoir l'« égalité réelle », c'est veiller à la stricte application de la réglementation sur l'égalité professionnelle femme-homme.

C'est aussi garantir l'application du principe d'égalité, notamment pour accéder à l'emploi public, fondatrice du statut, aux agents territoriaux hors métropole.

Face à ces défis, le Conseil supérieur est un acteur incontournable et il prendra toute sa place dans le cadre des réflexions engagées par le gouvernement et l'Etat.

ANNEXES

	<u>Page</u>
1) Contribution du collège des employeurs	46
2) Contribution de la CGT	51
3) Contribution d'Interco-CFDT	57
4) Contribution de FO.....	63
5) Contribution de l'UNSA.....	70
6) Contribution de la FA-FPT.....	76
7) Audition de Monsieur Thierry LE GOFF, Directeur général de la DGAFP	80
8) Audition de Monsieur François DELUGA, Président du CNFPT	85
9) Audition de Monsieur Michel HIRIART, Président de la FNCDG	90
10) Liste des rapports du CSFPT	110

Contribution du Collège des employeurs publics territoriaux

**«Demain,
la Fonction Publique Territoriale»**

L'ensemble des employeurs territoriaux a souhaité et effectivement participé à l'élaboration de document pour à la fois réaffirmer leur volonté de maintenir les principes et valeurs de la fonction publique territoriale et aussi pour s'interroger sur sa nécessaire adaptation aux évolutions actuelles.

Le titre retenu « Demain, la fonction publique territoriale » synthétise bien ce qui fonde la réflexion : comment le CSFPT peut-il envisager les principaux enjeux à venir pour la fonction publique, son organisation, son fonctionnement ?

Avant tout les élus locaux, en tant qu'employeurs entendent réaffirmer leur principaux choix en matière de gestion des ressources humaines.

Affirmer le rôle et la garantie que remplit le statut dans l'équilibre organisationnel des collectivités. Le statut est une garantie pour les agents mais aussi pour les employeurs.

Affirmer que, dans un contexte de crise sociale et morale, le service public, ses valeurs et ses agents sont une protection puissante et plus que jamais indispensable.

Affirmer que les collectivités ont toujours fonctionné à partir de ce binôme dynamique de l' élu légitime et responsable et du fonctionnaire, technicien compétent.

Affirmer que le statut, loin d'être un frein, est un outil souple et adapté à la gestion des compétences nombreuses et évolutives des collectivités.

Affirmer en outre que le statut peut et doit être adapté, amélioré comme il l'a été plusieurs fois depuis 1984 ; c'est d'ailleurs le rôle permanent du CSFPT à travers ses votes et ses rapports en auto saisine.

Dans ce cadre, les employeurs souhaitent insister avant tout sur les priorités futures que souligne le rapport, priorités statutaires, priorités de gestion liées aux conditions de travail, enjeux futurs de la protection sociale complémentaire et des prestations d'action sociale.

Il était nécessaire, sans préjuger des choix futurs, de faire un tour d'horizon des grands sujets qui affectent ou vont affecter la fonction publique et les agents dans les années à venir.

Dans ce cadre « Demain, la fonction Publique Territoriale », présente un double objectif :

- ◆ d'abord, établir un état des lieux des travaux menés par le Conseil supérieur et l'actualiser afin de constituer un diagnostic partagé,
- ◆ en second lieu, de mettre en perspective ces travaux, l'actualité de la fonction publique, celle des collectivités et établissements et les principaux enjeux à venir pour les territoires en pleine évolution, leurs élus et leurs personnels.

Compte tenu de l'importance du dialogue social dans cette institution, nous avons volontairement exclu de présenter des propositions de réforme détaillées. Ce rôle est dévolu aux formations spécialisées qui auront, dans les prochains mois, la charge d'engager, en auto-saisine, des travaux d'approfondissement des sujets que le « Livre Blanc » présente comme des questionnements fondés sur des analyses concrètes et pragmatiques.

Les nombreuses réunions qui se sont tenues depuis un an ont permis, dans un souci de respect mutuel, d'élaborer, mot à mot pourrait-on dire, un document qui se veut consensuel. Cela n'allait pas de soi quand se confrontent les positions des organisations syndicales (entre elles) et celles des employeurs (entre eux) et l'ensemble des composantes réunies.

La force de ce document, c'est qu'il soit adopté à l'unanimité par ce collectif paritaire qu'est le Conseil Supérieur de la fonction publique territoriale.

Un monde territorial en pleine mutation

La fonction publique territoriale, forte dans sa diversité de 50 000 employeurs et de 1 900 000 agents, a franchi, depuis 1984, les différentes étapes de la décentralisation. Mieux, elle en a été une actrice engagée.

Le dynamisme, l'efficacité de gestion, le bon sens, l'adaptabilité et la réactivité dans la gestion territoriale au service de la vie quotidienne de nos concitoyens sont à mettre au crédit des acteurs locaux que sont les élus, les fonctionnaires et leurs représentants. Car, dans « la Territoriale », faut-il le rappeler, l'expression démocratique donne le pouvoir aux élus assistés des fonctionnaires. Les élus locaux assument tout à fait leur statut d'employeurs mais ils tiennent à rappeler que les critères d'appréciation de la gestion des services publics diffèrent de ceux des autres services notamment marchands. C'est en effet à partir des choix politiques présentés aux habitants lors de l'élection que les élus locaux exécutent leur politique. Et c'est la cohérence du projet politique avec les actions conduites qui donne toute sa pertinence à l'action publique locale et confère une véritable légitimité aux élus. De ce point de vue l'action politique locale ne saurait être réduite à une simple exigence de bonne gestion des moyens humains et financiers de la collectivité.

La mise en œuvre de ces politiques publiques est assurée par des agents publics locaux qui ont en charge d'appliquer les règles techniques, juridiques et financières, et qui sont aussi force de propositions. C'est dans ce dialogue quotidien et fécond de représentation et d'expertise territoriale que se trouve la source de l'efficacité et du développement de nos territoires.

Les attentes de la population ont changé : de nouveaux besoins ont émergé, de nouveaux services se sont créés. Ces évolutions ont entraîné l'émergence de nouveaux métiers impliquant de nouvelles compétences et responsabilités. La révolution numérique ou digitale touche aussi les collectivités et leur manière d'offrir les services à la population.

La fonction publique s'est modernisée : les transferts de compétences, accompagnés de transferts de personnels de l'État vers les collectivités ont démontré la capacité d'adaptation très forte de tous les acteurs locaux.

Avec les Lois MAPTAM et NOTRe, nous sommes en train de passer à une autre échelle.

Cette réforme, d'abord désignée comme l'Acte III de la décentralisation, constitue bien une réorganisation complète, complexe et profonde du monde territorial.

Elle impacte directement l'administration des collectivités et établissements. La création de nouvelles régions, celle des métropoles et communes nouvelles, le renforcement et le regroupement des intercommunalités présentent de nouveaux défis à relever.

On peut cependant regretter que cette évolution institutionnelle à marche forcée n'a pas vraiment permis de mener suffisamment en amont le nécessaire dialogue social pour analyser toutes les conséquences pour les personnels d'un découpage territorial et des transferts de compétences et les mobilités qui y sont liés.

A ce contexte institutionnel s'ajoutent les contraintes budgétaires inédites.

Les premiers constats démontrent que les employeurs publics locaux sont confrontés aux conséquences des décisions plus globales de l'Etat (réforme territoriale, baisse des dotations, évolutions statutaires,

proliférations normatives) et aussi à l'augmentation de demandes de services publics, conséquence de l'accroissement démographique.

Dès 2016, les collectivités territoriales devront supporter les charges nouvelles liées à l'application du dispositif « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération » (PPCR) dont le coût total, en 2020, a été estimé entre un milliard et un milliard et demi d'euros pour la fonction publique territoriale.

La valeur du point d'indice de la fonction publique, gelée depuis juillet 2012, a été réévaluée sur 2016 et 2017. Cette augmentation est justifiée mais les 1,2 % prévus au rendez-vous salarial viendront encore alourdir les charges des collectivités et EPCI. Cette mesure devrait coûter près de 650 millions d'euros en année pleine.

Tout ceci, sans compter les projets en cours qui permettront à l'État de conférer aux collectivités locales d'autres attributions relatives à l'état-civil, aux passeports, aux cartes nationales d'identité, après avoir transféré l'instauration des dossiers d'urbanisme le 1^{er} juillet 2015.

Des élus locaux engagés

Face à ce constat, les élus prennent leurs responsabilités en utilisant tous les leviers « Ressources Humaines » (*source AMF*) :

- ◆ 74 % estiment que la baisse des dotations a touché la politique RH de leur collectivité (89 % pour les communes de + de 3 500 habitants et 81 % pour les EPCI) ;
- ◆ 82 % des répondants n'envisagent pas de recruter (95 % pour les communes de moins de 5 agents et 90 % pour les communes de moins de 3 500 habitants) ;
- ◆ 63 % des communes sont engagées dans une démarche de mutualisation et 92 % d'entre elles le sont pour l'optimisation et la création de services ;
- ◆ 79 % des répondants veulent améliorer la formation (91 % disposent d'un plan de formation dans les collectivités et EPCI employant plus de 100 agents) ;
- ◆ 70 % des répondants disposent de fiches de poste (98 % dans les collectivités et EPCI employant plus de 100 agents).

Ces tendances traduisent une réelle mobilisation et illustrent la responsabilité des employeurs publics territoriaux vis-à-vis de leurs agents et de leurs concitoyens.

Parallèlement les employeurs ont approuvé le dispositif « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » et appuyé l'intention, la dynamique et les principaux axes de cette réforme formulent les observations suivantes :

Ils regrettent toutefois de n'avoir pas obtenu de réponses sur les conséquences financières de l'intégration des primes dans la rémunération indiciaire et de l'augmentation des ressources dont bénéficiera la CNRACL qui aurait pu, en partie, alléger le taux de cotisation appliqué aux collectivités.

Par ailleurs, la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires apporte un certain nombre de garanties.

Le collège employeurs est satisfait de la prorogation des dispositions positives de la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet de « résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique », Il souhaiterait une parution rapide des décrets d'application puisque les délais de mise en œuvre dépendent de leur date de publication.

Le collège employeurs apprécie également le fait que ses amendements aient été retenus :

- Maintenir des juges administratifs dans les conseils de discipline, gage d'impartialité ;
- Garder la possibilité de prononcer une sanction d'exclusion de trois jours sans réunir le conseil de discipline ;
- Maintenir la souplesse pour les recrutements directs (agents de catégorie C) sans avoir à réunir le comité de sélection, mesure qui contribuait à discréditer les élus (jugés « clientélistes ») et qui contrevenait au principe de la libre administration des collectivités locales.

Cette loi renforce la fonction publique dans ses grands principes et ses valeurs et favorise, notamment, les mobilités.

Il n'en demeure pas moins que les particularités du volant territorial ne doivent jamais être oubliées (50 000 employeurs, 75 % d'agents de catégorie C...) et mériteront toujours des ajustements pragmatiques et de bon sens.

Une mesure mérite particulièrement attention : celle du repositionnement et de la reconversion professionnelle.

En effet, la fonction publique territoriale doit améliorer sa gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et anticiper les évolutions des pratiques, des métiers, permettre à ses agents de changer d'orientation professionnelle en cours de carrière. Le dynamisme et la motivation des agents sont des facteurs-clés de la qualité du service public.

De même, la prévention des reclassements professionnels pour raison de santé constitue un défi majeur à relever. Les employeurs y prendront toute leur place. Il conviendra, pour cela, de faciliter la réinsertion des agents en arrêt maladie par une position administrative spécifique.

Les Centres de gestion constituent des maillons territoriaux de tout premier plan. Depuis l'origine, ils ont engagé la mutualisation dans la gestion de la fonction « Personnel ». Ils ont acquis des niveaux d'expertise élevés et se situent au plus près des collectivités. Le développement des missions facultatives répond à de réels besoins et permet des gains d'échelle substantiels. Ils harmonisent les pratiques pour éviter que se crée une fonction publique à deux vitesses. C'est pourquoi il convient de repenser les liens entre les collectivités affiliées, les collectivités adhérentes ou non adhérentes par le renforcement du socle commun, garant de l'unité de la fonction publique et de l'équité des politiques de ressources humaines en matière, notamment, de formation, de déroulement de carrière, de régime indemnitaire favorisant, notamment, les mobilités.

Dans les dix années à venir, 30 % des agents des collectivités locales feront valoir leurs droits à la retraite. 500 000 emplois seront donc renouvelés.

L'évolution de la société, les besoins nouveaux des habitants nécessiteront des changements ou des innovations dans la manière de rendre le meilleur service public au moindre coût.

L'humain est au cœur des préoccupations des employeurs territoriaux et de leurs agents. Les emplois territoriaux ne sont pas délocalisables par définition. Beaucoup de services rendus sont des services à la personne (petite enfance, enfance, personnes âgées...) et notamment aux plus fragiles. Nous devons disposer d'agents territoriaux de mieux en mieux formés, de plus en plus qualifiés et réactifs. L'enjeu de la formation professionnelle des agents publics locaux est, de ce point de vue, majeur pour la fonction publique territoriale.

C'est une belle aventure qui se poursuit. « Être au service de » est valorisant et enthousiasmant, c'est un service qui réunit élus et fonctionnaires dans le même dévouement.

C'est dans cet esprit positif, lucide et vigilant que les élus du collègue employeur du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ont participé à la rédaction de ce « Livre Blanc », « Demain, la fonction publique territoriale ».

Les échanges avec les représentants du personnel ont toujours été de grande qualité, emprunts d'ouverture et de respect. Ces composantes du dialogue social donnent à ce document toute sa force.

Les élus sont les porte-paroles de leurs concitoyens. Ils seront très attentifs, dans les mois qui viennent, à poursuivre concrètement l'approfondissement de tous les thèmes abordés pour adapter la fonction publique territoriale au monde de demain.

Nous formons le vœu que ce « Livre Blanc » contribue à cette évolution positive du management territorial et qu'il œuvre au renforcement et à l'amélioration du service public à la française qui nous est cher.

Contribution de la Confédération Générale du Travail

CGT

POUR UN STATUT UNIFIE DES FONCTIONNAIRES

Indépendamment des débats qui ne manqueront pas d'intervenir sur les différents aspects de ce rapport, la CGT tient en premier lieu à rappeler au gouvernement sa responsabilité à l'heure où les réformes territoriales imposent sans accord des populations et des fonctionnaires une étape sans précédent d'affaiblissement des services publics.

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

- Un statut unifié des fonctionnaires
- Le point (d'indice nouveau majoré) à 5,3435 euros.
- Le minimum fonction publique à 1800 euros.
- L'amplitude de la grille fixée de 1 à 4,6 pour une fonction publique attractive.
- Des catégories répondant aux niveaux des qualifications existantes (acquises par diplômes ou par l'expérience ou la formation), reconnues et traduites dans la grille.
- 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.

Compte tenu du contexte de remise en cause systématique de la place des fonctionnaires et de manière générale de notre modèle de fonction publique, il s'agit ici de rappeler l'importance du Statut comme protection et garantie de l'égalité de traitement des citoyens sur le territoire.

Plus que trentenaire, le Statut connaît une mue qui n'est pas encore achevée. De nombreux collègues embauchés selon des modalités diverses dans un cadre local sont encore en activité et font bénéficier les plus jeunes de leur expérience.

Il n'est donc nulle part écrit qu'une nouvelle vague de réformes fondamentales s'impose urgemment. Pour sa part, la CGT prône un certain nombre d'améliorations qui figurent dans son mémorandum revendicatif. Elle lutte évidemment pour que les agents concernés par les transferts voient leurs droits préservés. Elle regrette, et vous savez ce que recouvre cet euphémisme, que l'expression de la CGT ne soit pas écoutée avec une attention suffisante.

Fondamentalement, la CGT récuse toute culpabilisation des fonctionnaires territoriaux et toute velléité d'adaptation forcée à un contexte de restrictions budgétaires dont ils ne sont nullement responsables. Ces restrictions résultent de choix politiques partagés par les diverses majorités parlementaires. D'un point de vue institutionnel, la capacité des collectivités locales à utiliser l'impôt local est réduite au profit de dotations qui les rendent dépendantes de l'Etat centralisateur. D'un point de vue économique, l'accompagnement institutionnel de la destruction du tissu productif a généré un déficit structurel qui enrichit le secteur financier.

La CGT tient aussi à indiquer au gouvernement l'état de ses réflexions et de ses propositions en matière de recrutement, de formation et de déroulement de carrière des agents. Elle tient enfin à faire des recommandations sur le fonctionnement et l'organisation des organes de gestion, de dialogue social et de formation de la fonction publique territoriale.

Pourquoi un Statut ?

Au 20ème siècle la France s'est dotée d'une administration qui, aujourd'hui encore, constitue un modèle de référence pour de nombreux pays. Le statut des fonctionnaires qui fixe par la loi les

droits et obligations de tous les agents publics constitue la pierre angulaire de cette organisation administrative.

Articulé autour de grands principes fondateurs, tel l'unicité et l'adaptabilité de la Fonction publique, le droit à la carrière, la distinction entre le grade et l'emploi, la responsabilité individuelle et collective, le statut devait apporter à tous les agents, mais aussi et surtout à toute la population, un certain nombre de garanties fondamentales. C'est d'autant plus primordial que les missions de la Fonction publique portent sur des besoins et des droits essentiels pour les usagers.

Comme le stipule l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, qui a valeur constitutionnelle, « La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ».

Le Conseil d'Etat a rappelé en 2003 les finalités de la construction statutaire :

« l'essentiel correspond à ce pourquoi un statut de la Fonction publique a été voulu et construit au fil du temps, c'est-à-dire les principes fondamentaux définis dans les lois statutaires, sur lesquels il ne peut être question de revenir, destinés à assurer l'égal accès aux emplois publics, à garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et à donner à la puissance publique les moyens d'assurer ses missions sur tout le territoire dans le respect des règles d'impartialité et de continuité ».

Le concours

Afin d'éviter des recrutements de gré à gré qui permettent des embauches sur des critères autre que la qualification, le législateur a prévu que le principe général d'accès à la Fonction publique devrait être le concours.

Ce principe est encore aujourd'hui le seul qui assure une égalité d'accès à l'emploi public en écartant les dérives du clientélisme ou du favoritisme. Pour autant, l'organisation et le contenu des épreuves doivent correspondre aux évolutions de la société.

La carrière : une qualification attachée à la personne et un salaire à vie

Dans les trois versants de la Fonction publique, les règles de rémunérations sont organisées dans le cadre d'une grille unique adossée à un point d'indice commun. Ce mécanisme a vocation à assurer à tous des évolutions de salaire qui prennent en compte l'expérience acquise avec l'ancienneté ainsi que les qualifications, tout en permettant, par le biais d'avancement accéléré ou de concours interne, la prise en compte de l'investissement individuel.

Pour les concepteurs du Statut, il s'agissait de garantir à tous les fonctionnaires des conditions de vie décente et d'éviter que les salaires ne progressent qu'au bon vouloir de la hiérarchie. Ces dispositions sont essentielles pour prévenir la corruption et assurer la neutralité dans l'accomplissement des missions, en limitant les pressions économiques sur les agents.

La garantie d'emploi

A un emploi permanent, doit correspondre un emploi de fonctionnaire. Dans le cadre garanti collectivement de la distinction entre le grade et l'emploi, les fonctionnaires doivent être recrutés en fonction de la qualification, l'administration ayant l'obligation, lorsque les missions évoluent, de proposer aux agents titularisés dans un corps, un nouveau poste accompagné, le cas échéant, d'une fonction.

Ce principe qui, sauf faute grave, assure une garantie d'emploi, vise à assurer la sérénité et donc la neutralité dans l'accomplissement des missions, en écartant les risques de précarité, tout en permettant les nécessaires évolutions de la Fonction publique.

L'emploi non-titulaire doit rester l'exception et se cantonner à des besoins ponctuels.

Les 3 versants : complémentarité et non division

Un Statut traversé par des différences entre versants, cultivées et utilisées pour diviser les fonctionnaires et affaiblir les garanties statutaires

Avec l'extension des garanties statutaires aux agents des collectivités locales et établissements hospitaliers, le début des années 1980 a été marqué par un acquis démocratique décisif pour les usagers et les personnels.

Pour autant, à partir de 1986, la construction de la Fonction publique autour de trois versants a été utilisée de manière récurrente par les gouvernements successifs pour affaiblir les garanties statutaires. Quelques exemples :

- Recrutement : la réussite au concours dans la Fonction publique territoriale conduit à l'inscription sur une liste d'aptitude, qui n'entraîne pas nécessairement de recrutement effectif.
- Garantie de l'emploi : dans le cadre de la loi Mobilité, la possibilité de mise en disponibilité d'office des fonctionnaires de l'Etat dans le cadre des réorganisations de service, et leur privation de rémunération durant une période indéterminée, constitue une atteinte d'ampleur historique à la construction statutaire.
- Rémunération : expérimentée d'abord à l'Etat, la prime de fonctions et de résultats, outil d'individualisation des rémunérations et de mise en concurrence des agents, s'étend progressivement aux deux autres versants.

Pour la CGT, le Statut unifié est une réponse d'avenir pour une Fonction publique répondant toujours plus et mieux aux besoins de la population.

Les missions des différents versants de la Fonction publique s'inscrivant dans une logique de complémentarité et de cohérence, elles doivent trouver, dans un Statut unifié, le socle commun de garanties pour le citoyen et l'agent.

L'édification d'un Statut unifié pourrait notamment prendre la forme :

- D'une grille unique de rémunération, renforcée et renouvelée, assurant partout sur le territoire, pour les mêmes niveaux de qualification, les mêmes conditions de rémunération et de déroulement de carrière. La refonte de cette grille unique passe en particulier par l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire pour garantir une pension de retraite décente.
- Pour des missions données, de corps transversaux communs ayant fonction de passerelles entre les trois versants
- D'un système d'entrée dans la Fonction publique fondé uniquement sur le recrutement par concours et assurant que la réussite à celui-ci se traduise par une embauche effective
- Des structures et cursus communs de formation professionnelle (écoles, formations initiales, stages,...)
- D'instances communes de dialogue social aux niveaux départemental, régional et national, traitant notamment de l'organisation des missions et de leur complémentarité

Pour la CGT, un Statut unifié :

- permettrait une plus grande égalité de traitement des usagers via une mise en cohérence des conditions d'emploi, de carrière, de rémunération
- garantirait une meilleure adaptabilité de la Fonction publique et de ses agents, dans le cadre d'une complémentarité entre les différents niveaux de l'intervention publique
- favoriserait la mobilité choisie des agents
- serait un facteur puissant de renforcement de la cohérence de la Fonction publique et donc de pérennité de celle-ci face aux pressions du marché et du gouvernement

- participerait de la construction d'un Nouveau Statut du Travail Salarié, garantissant à chaque salarié et agent public un socle commun de droits et garanties en termes d'emploi, de formation, de rémunération, de protection sociale, de retraite,...

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

Les concours

En cas d'irrégularité de déclaration des postes vacants par les collectivités, ces dernières font l'objet de sanctions financières. Le concours a une validité indéterminée (le bénéfice d'un concours ne doit pas être perdu). Pour garantir leur nomination, tous 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, les conservateurs et les ingénieurs en chef.

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. Cela nécessite que les possibilités d'abuser des dérogations au recrutement de fonctionnaires soient supprimées une fois pour toute.

Pour l'accès à la fonction publique des candidats ayant quitté le cursus scolaire sans qualification, une période d'intégration de deux ans (que l'on peut considérer comme un sas) leur permet de remplir les conditions par l'acquisition d'un diplôme de niveau V. Puis ils bénéficient d'un an de préparation au concours dispensé par le CNFPT. Cette voie d'accès à la fonction publique ne doit pas dépasser 10 % des recrutements de la catégorie C. Durant cette période, les agents recrutés dépendent du Centre de Gestion qui en assure la gestion et la rémunération. Ces trois ans sont rémunérés sur la base du SMIC CGT, soit 1 800 euros bruts.

L'organisation de tous les concours doit être confiée aux centres de gestion dont l'indépendance vis-à-vis des collectivités territoriales doit être garantie. Les jurys de concours doivent être composés paritairment de femmes et d'hommes.

La réussite au concours implique le recrutement en tant que stagiaire par le Centre de Gestion concerné, départemental, régional ou national.

Le stagiaire effectue une formation d'intégration et de professionnalisation organisée et validée par le CNFPT. Le Centre de Gestion concerné titularise l'agent.

Le stage n'est pas une période de mise à l'épreuve mais d'acquisition progressive des savoir-faire et d'appropriation des missions qui lui sont confiées, ce qui implique : une démarche d'accompagnement ; une période de formation professionnelle ; un tutorat comme condition de réussite.

La création, dès l'embauche, d'un carnet « Parcours Professionnel » en vue de valider les acquis de l'expérience (VAE).

L'emploi public qualifié et permanent

De nouvelles missions publiques sont apparues et appellent des réponses en matière d'emploi et d'adaptation des organisations de travail. Par ailleurs, il faut considérer d'une part l'augmentation de la population mais aussi d'autre part la fragilisation du salariat et l'augmentation des emplois précaires, l'accroissement des temps incomplets imposés qui viennent largement pondérer l'appréciation exagérée qui tend à dire qu'il y aurait trop d'emplois publics en France.

La CGT considère donc qu'il faut rompre d'urgence avec cette politique dogmatique, dangereuse et, de surcroît, inepte dans sa mise en œuvre. Les agents de la Fonction publique ne sont pas une variable d'ajustement économique.

Les effectifs de la Fonction publique doivent être corrélés aux missions qu'on lui confie au compte de l'intérêt général. Ils doivent permettre de rendre la meilleure qualité de service public pour toute la population. Ces emplois doivent être qualifiés et permanents.

C'est pourquoi, la CGT revendique l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois. Plus aucun poste ne doit disparaître et des créations doivent avoir lieu sans attendre.

Un large débat contradictoire doit être organisé entre les différents acteurs pour apprécier les missions que l'on souhaite confier à la Fonction publique.

Par exemple, pour faire face aux missions des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, il faut au plus vite déclencher la création de 100 000 emplois par l'intermédiaire d'un plan urgence emploi formation.

C'est seulement à partir de là qu'une véritable politique de l'emploi trouvera sens et pertinence.

La formation professionnelle

La formation professionnelle est un moyen d'émancipation des salariés, les moyens sont du salaire socialisé qui doit être géré paritairement. Cela passe par la progression d'un niveau de qualification de tous les salariés sur leur carrière.

Rétablissement à 1 % de la cotisation des collectivités territoriales au CNFPT : les recettes du (CNFPT), établissement public chargé de la formation professionnelle des agents de la Fonction publique territoriale, proviennent d'une cotisation de 0,9% (loi de finances pour 2016) de la masse salariale des collectivités territoriales.

Depuis la loi du 7 février 2007, la cotisation est amputée de la contribution que doit verser le CNFPT aux centres de gestion en contrepartie de l'organisation des concours.

Cette baisse de recettes s'est en effet traduite par des mesures constituant des atteintes graves au droit à la formation professionnelle (suppression du remboursement des frais de déplacement des stagiaires par le CNFPT, augmentation du nombre de stagiaires dans les sessions de formation entraînant l'annulation d'un nombre important de celles-ci).

L'objectif du CNFPT n'est pas de faire du profit. La CGT tient à rappeler que la cotisation du CNFPT lui permet d'offrir la possibilité de se former à l'ensemble des agents des collectivités territoriales quel que soit leur masse salariale.

Son principe fondateur de mutualisation est remis en cause. La politique aveugle d'austérité du gouvernement a porté une atteinte supplémentaire aux principes d'égalité de traitement, de continuité et d'adaptabilité qui fondent notre Fonction publique. La mobilisation des agents de la fonction publique territoriale et des employeurs locaux démontre que cette mesure injuste n'est pas soutenue.

Pour notre part l'amélioration du fonctionnement des institutions passe par la clarification des missions mais aussi la création d'une nouvelle instance de dialogue :

- **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.
- **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 retour à un paritarisme de plein exercice (la loi Galland de 1987 ayant enlevé aux organisations syndicales leur droit de vote pour les délibérations à portée budgétaire et financière). 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. La stratégie du CNFPT en matière d'organisation et de durée de formation doit se déterminer en fonction des besoins des agents et des collectivités et non de l'insuffisance de ses moyens imposée par les gouvernements. 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.

- **Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT)** : 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. Par ailleurs, compte tenu de la particularité et la qualité du dialogue entre les deux collèges et le gouvernement, la CGT considère que la présidence du CSFPT pourrait être exercée par une organisation syndicale.
- **La création de Conseils Territoriaux de la Fonction publique (CTFP)** : compte tenu des multiples mutations institutionnelles et territoriales (lois RCT, MAPTAM et NOTRe) engagées sans consultation démocratique des populations, il paraît indispensable de garantir le principe d'unicité du service public sur l'ensemble des territoires et le débat public au plus près des usagers, des besoins sociaux et de la réalité socio-économique territoriale. C'est la raison pour laquelle la CGT propose la mise en place de CTFP, au niveau régional et départemental. Ces conseils seraient en lien avec le Conseil Commun au niveau national et pourraient être saisis pour avis par ce dernier. Les CTFP seraient consultés pour donner un avis sur les questions relatives aux conditions d'élaboration, d'organisation et de fonctionnement de la fonction publique, le développement et l'aménagement du territoire sur le plan départemental et régional. Ils seraient composés du préfet ou de son représentant, des représentants des collectivités territoriales, des représentants des organisations syndicales représentatives, des représentants des usagers, des représentants des acteurs économiques et associatifs.

Prérogatives :

- L'examen de la situation de la fonction publique et de la qualité du service public à rendre en termes de localisation, de temps et de conditions d'accès, et en termes de fonctionnement et d'organisation.
- L'appréciation de l'utilisation de l'emploi public statutaire en termes quantitatifs et qualitatifs (rapports annuel de l'emploi public et statistiques).
- L'évaluation des besoins sociaux à satisfaire fondée sur l'évolution démographique et les modifications socio-économiques du territoire.
- La consultation paritaire des acteurs locaux sur le développement économique et social, l'emploi public statutaire, l'aménagement du territoire. Ces analyses qui intégreront les contraintes propres à chaque département déboucheront sur des propositions d'amélioration.
- Le CTFP détermine des missions en auto-saisine et d'expertise territoriale.

Contribution de la CFDT

Pour accompagner les changements vers la Fonction Publique Territoriale de demain : le dialogue social et la formation

Fruit d'un consensus minimal, ce livre blanc de la fonction publique territoriale, dresse principalement des constats et ouvre avec prudence quelques axes de réflexion. La CFDT aurait souhaité aller plus loin, débattre de visions de l'avenir et en faire émerger des pistes de réflexion constructives et ambitieuses face aux défis que les services publics locaux devront relever demain sur les territoires.

Cette contribution présente **12 propositions de la CFDT** en lien avec les thèmes traités dans ce livre blanc du CSFPT.

PROPOSITIONS	
1	Mieux écouter les agents pour une meilleure qualité de la vie au travail et du service public
2	Organiser un réel droit à une 2^{ème} carrière et à la formation tout au long de la vie
3	Engager des démarches de GPEC territoriale
4	Simplifier et adapter les cadres d'emplois pour faciliter les évolutions et mobilités professionnelles ou géographiques
5	Diversifier et professionnaliser les recrutements
6	Définir un socle commun de compléments de rémunération
7	Travailler à une réelle effectivité des droits pour tous les agents
8	Organiser le dialogue social en amont des réorganisations
9	Créer un droit à l'expertise économique pour les représentants des agents
10	Bâtir des chartes du dialogue social et de reconnaissance des parcours syndicaux
11	Initier des négociations bipartites pour des accords avec traduction législative
12	Le CSFPT exemplaire en matière de représentativité et d'égalité femmes-hommes

PROPOSITION N°1 : Mieux écouter les agents pour une meilleure qualité de la vie au travail et du service public

Pour la CFDT, la fonction publique territoriale doit donner plus d'initiative et de droit à la parole aux agents et à leurs représentants. L'un n'annule pas l'autre : les instances de *dialogue social* fixent le cadre d'un *dialogue professionnel* sur le travail, avec les agents qui l'exercent.

La CFDT n'a pas peur de l'expression directe des agents parce que ce sont les meilleurs experts de leur travail et de leur contribution au service public. C'est pour cela qu'elle avait signé le projet d'accord sur la qualité de vie au travail (QVT) en 2015, car il posait les bases utiles pour faire évoluer les représentations et les pratiques sur le lien entre service public de qualité, santé et qualité de vie au travail.

Le contexte de changements va se poursuivre, voire s'amplifier : territorial, démographique, numérique, économique, écologique voire politique. Il nécessite et nécessitera encore plus demain de mieux associer les agents sur toutes les questions liées au travail et de mieux accompagner ceux qui sont en position d'encadrement.

L'axe 1 du projet d'accord sur la qualité de vie au travail porte précisément sur ces deux points :

« I.1. Améliorer l'organisation collective du travail en s'appuyant sur l'expertise de tous les agents, y compris les agents en position d'encadrement et reconnaître l'agent comme acteur de l'organisation de son travail.

I.2. Mieux accompagner les agents en position d'encadrement pour leur permettre de promouvoir la qualité de vie au travail et d'en bénéficier. »

PROPOSITION N°2 : Organiser un réel droit à une 2^{ème} carrière et à la formation tout au long de la vie

Dans leur parcours professionnel, des agents ont à vivre des reconversions, subies ou choisies. S'il y a consensus sur la nécessité de les faciliter, la mise en œuvre effective tarde à se concrétiser alors que les besoins et attentes sont criants. La fonction publique peut s'enorgueillir de garder en activité ses agents jusqu'à leur départ en retraite, si elle anticipe et veille à maintenir l'employabilité de tous tout au long de leur carrière. Néanmoins la CFDT propose que la question des moyens réellement consacrés à la médecine de prévention soit à l'ordre du jour.

La concertation « *développement des compétences et formation* » engagée par le ministère en mars 2016 doit permettre d'avancer sur ces questions et la CFDT fonctions publiques y est force de propositions concrètes.

Le droit à la 2^{ème} carrière doit permettre à tout agent de mobiliser différents dispositifs sans forcément passer par son employeur pour en obtenir le financement. Cela signifie concrètement que certaines dispositions de la loi de mars 2014 doivent trouver rapidement leur application pour les agents publics, en particulier le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP). Et que soit enfin étudiée la constitution d'un fonds mutualisé de type FONGECIF.

Pour vraiment concrétiser et sécuriser ce droit à la 2^{ème} carrière, il faudra aussi prévoir des dispositions statutaires. Elles pourraient s'inspirer du dispositif mis en place en 2008 pour la reconversion d'agents de la Poste vers les trois versants de la fonction publique avec sa période de stage, puis de détachement et la commission de classement statutaire.

S'il faut développer des droits portables à l'initiative de l'agent, il n'en reste pas moins que l'employeur garde une responsabilité majeure en matière de formation tout au long de la carrière pour répondre à de nouveaux enjeux : celui du **développement du numérique** dans les pratiques sociales, professionnelles et de formation en est l'exemple le plus flagrant.

Le dialogue social doit y tenir une place centrale, notamment pour l'élaboration du plan de formation ou, dans et avec les plus grandes collectivités et les centres de gestion, des concertations sur la GPEC et la politique de formation qui en découle.

PROPOSITION N°3 : Engager des démarches de GPEC territoriale

Dans ce domaine, il est temps d'aller au-delà des discours et idées reçues et d'agir collectivement, en mettant en place un système dynamique de veille sur les effectifs et le contenu des emplois publics, une analyse partagée des pyramides des âges, des évolutions du nombre et de la répartition des emplois qui permettent d'anticiper évolutions professionnelles, reconversions et recrutements. Et agir en même temps sur le « C » de GPEC : le volet des compétences, en particulier en travaillant sur les impacts de la transition écologique, du développement durable et du numérique sur le travail.

Si ce chantier doit se conduire à un niveau macroéconomique par le répertoire des métiers, il doit aussi se décliner au plus près des organisations et associer ceux qui font le travail au quotidien dans un cadre négocié collectivement. Cette analyse partagée des évolutions des emplois et des effectifs donnera tout son sens à l'élaboration de plans de formation.

La GPEC doit ainsi se décliner à l'échelle du territoire (GPECT) et faire l'objet d'une négociation précédée par une concertation avec les acteurs concernés tels que la Région au titre de sa responsabilité sur la formation professionnelle, le centre de gestion, Pôle Emploi ou encore la Mission Locale. Une instance ad hoc pourrait être mise en place dans le cadre de la gouvernance territoriale de l'action publique.

Une démarche de GPECT permettrait aussi de consolider des emplois à temps non complet pour lutter contre la précarité et la pauvreté qui sont des réalités sur les territoires, en y adjoignant un dispositif de type « groupements d'employeurs » que pourraient piloter les intercommunalités ou les centres de gestion.

PROPOSITION N°4 : Simplifier et adapter les cadres d'emplois pour faciliter les évolutions et mobilités professionnelles ou géographiques.

Pour la CFDT, le statut garantit l'application des principes du service public et des droits et obligations des fonctionnaires réaffirmés par la loi « déontologie ». Le principe de laïcité, les obligations d'impartialité, intégrité, probité et la lutte contre les conflits d'intérêts ne peuvent s'exercer que dans un cadre statutaire spécifique.

Mais ce n'est pas le remettre en cause que de réfléchir à des évolutions du statut pour améliorer la situation de certains agents, faciliter leurs évolutions de carrière et garantir le droit à la mobilité. Pour la CFDT, les cadres d'emplois d'attaché ou d'agent de maîtrise pourraient ainsi tout à fait concerner plusieurs filières. Outre permettre davantage d'égalité entre filières (suppression des « petits A »), cette disposition favoriserait par ailleurs la mixité du cadre d'emplois des agents de maîtrise.

De même, la CFDT continue de revendiquer l'intégration des adjoints techniques des établissements d'enseignement dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, pour en finir avec la tristement célèbre « réserve d'Indiens » qu'elle dénonce depuis le début, au profit d'une liberté de mouvement retrouvée pour les agents qui souhaitent une mobilité entrante ou sortante autour des collèges et lycées.

PROPOSITION N°5 : Diversifier et professionnaliser les recrutements

La CFDT souhaite débattre de toutes les hypothèses pour diversifier les recrutements et garantir de manière plus convaincante l'égalité d'accès à la fonction publique territoriale. Plusieurs questions se posent : Qu'en est-il d'une véritable publicité des concours, des emplois et des postes à pourvoir ? Peut-on affirmer que les lauréats des concours sont ceux qui feront les meilleurs fonctionnaires ? Au regard des exigences de connaissances attendues, les concours sont-ils accessibles à toutes les populations, en particulier celles qui ont peu de moyens et de temps à consacrer à leur préparation ?

Le double recrutement dans la FPT (concours suivi d'une recherche de poste) mérite qu'on s'interroge sur les moyens mobilisés pour cette phase qui génère des situations de « reçus-collés »

inacceptables pour les personnes qui le vivent et révélatrices d'un dysfonctionnement récurrent et coûteux.

Pourquoi ne pas envisager des recrutements organisés par l'employeur, assistés par un organisme extérieur (CNFPT ou CDG) garant des règles d'égalité, de justice et de non-discrimination ? Ces intervenants extérieurs, formés aux enjeux de discrimination, auraient aussi pour rôle de garantir des critères de sélection clairs, transparents et propres au recrutement d'un agent public.

Même si les épreuves des concours ont été réformées et actualisées, ne faut-il pas en parallèle explorer d'autres modes de sélection ? Ouvrons les yeux, beaucoup de candidats aux concours sont en fait des agents contractuels déjà en poste dans les collectivités, des dispositifs de reconnaissance de l'expérience professionnelle pourraient en partie se substituer aux concours classiques.

PROPOSITION N°6: Définir un socle commun de compléments de rémunération

Quand on regarde du côté des rémunérations, le principe d'égalité est sérieusement mis à mal dans les collectivités. La CFDT regrette qu'aujourd'hui l'on se préoccupe d'égalité en matière de temps de travail sans se poser la question de l'égalité en matière de salaires. Le protocole PPCR, signé par la CFDT, apporte un début d'ajustement nécessaire par le transfert « primes-points », mais de nombreuses différences subsistent, notamment en matière de compléments de rémunération. C'est un sujet complexe et délicat mais incontournable car il complique la mobilité, les processus de fusions et mutualisations, rend délicate la recomposition des collectifs de travail quand, pour un même travail, les rémunérations ne sont pas les mêmes.

Dans le cadre des réorganisations, le dialogue social local se concentre sur ces questions majeures et ne traite pas les questions relatives à l'organisation et au contenu du travail. Les services ressources humaines et l'encadrement se retrouvent embolisés par les questions statutaires et ne peuvent pas se consacrer comme il le faudrait à la mise en œuvre d'une vraie politique de ressources humaines et de formation facilitant les changements induits par les réorganisations.

Définir un socle commun de compléments de rémunération pour l'ensemble des agents territoriaux quel que soit leur employeur, prioritairement en termes de protection sociale complémentaire (prévoyance et santé) et d'action sociale, constitue pour la CFDT un chantier important que le CSFPT pourrait conduire.

PROPOSITION N°7 : Travailler à une réelle effectivité des droits pour tous les agents

Chaque institution, chaque acteur peut agir pour réduire l'écart entre les textes et leur application d'une part et trouver des dispositions qui répondent aux problèmes réels rencontrés par les collectivités et les agents d'autre part. Voici trois sujets qui illustrent l'écart entre le prescrit et le réel en matière de droits :

- Rendre effectif le principe de mobilité passe d'une part par un socle minimal commun en matière de compléments de rémunération, de protection et d'action sociale et d'autre part par des dispositions plus volontaristes en matière de droit effectif à la reconversion. Par ailleurs, une mobilité demande le plus souvent de se former et se qualifier, or les dispositions actuelles en matière de formation ne rendent pas réellement possible un processus de 2^{ème} carrière. Pour la CFDT, la mise en œuvre dans toute la fonction publique d'un vrai Compte Personnel d'Activité (CPA) comme elle l'a défini, faciliterait grandement la mobilité des agents et serait également facteur de meilleure « fluidité » entre tous les secteurs.
- Un dialogue social de qualité demande des représentants du personnel et des militants syndicaux volontaires, formés, reconnus comme tels et pouvant mener un parcours syndicalo-professionnel sans embûches. Il ne s'agit donc pas que « certaines collectivités payent pour d'autres » mais que les syndicats puissent utiliser au mieux et *effectivement* les moyens prévus par les textes, au profit de leurs militants et de tous les agents territoriaux.

- Afin de faire respecter une mise en œuvre effective des obligations législatives et réglementaires : rapports de situation comparée femmes /hommes, dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail, il est indispensable que soit établi qui a la responsabilité du contrôle de l'effectivité de la mise en œuvre. Sinon les rapports réguliers des inspections générales ou les rapports en autosaisine du CSFPT ne pourront que constater d'année en année les carences de l'employeur public.

PROPOSITION N°8 : Organiser le dialogue social en amont des réorganisations

Si les réformes territoriales ne touchent pas à leur statut, tous les agents qui les vivent, quelle que soit leur catégorie, seront plus ou moins affectés au quotidien. D'où la très grande importance d'un dialogue social de qualité pour traiter tous les problèmes liés au changement d'environnement professionnel : temps et organisation du travail, fonctionnement des équipes, conditions matérielles, mobilités, formations, reconversions... Or c'est souvent quand il est le plus indispensable, qu'il n'est pas ou plus opérationnel car les instances de représentation de personnels ne sont pas créées ou sont en attente de renouvellement.

L'impact des réformes sur les agents est souvent très largement minimisé par les responsables administratifs et politiques. Pourtant, les réorganisations sont bien un objet de négociation telle que prévue par la loi du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social.

Pour la CFDT, il doit y avoir continuité et renforcement du dialogue social pendant les phases de transition. Il peut être défini par voie réglementaire et à partir de l'expérience de certaines collectivités en recomposition (intercommunalités ou communes nouvelles) qui ont su trouver des modalités intermédiaires pour organiser ce dialogue social indispensable en phase de transition.

PROPOSITION N°9 : Créer un droit à l'expertise économique pour les représentants des agents

Un dialogue social de qualité passe aussi par une information fiable et sincère transmise aux représentants du personnel afin qu'ils puissent faire des propositions construites et constructives. Une grande collectivité, sur proposition de la section CFDT, a joué le jeu de l'information et de la formation des représentants du personnel en finançant, à l'instar de ce qui se pratique dans le secteur privé, une assistance économique auprès des représentants au comité technique, pour qu'ils puissent analyser les éléments budgétaires et participer à la recherche de solutions alternatives à la diminution d'effectifs envisagée dans certains services.

Cette expérience mérite d'être partagée, développée et de devenir un droit aussi dans la fonction publique territoriale.

PROPOSITION N°10 : Bâtir des chartes du dialogue social et de reconnaissance des parcours syndicaux

En matière de dialogue social, il existe dans certaines collectivités des pratiques qui demeurent confidentielles alors qu'elles font leurs preuves. La « *charte du dialogue social et de reconnaissance des parcours syndicaux* » initiée et portée par une élue du CSFPT à Suresnes et demain au conseil régional d'Île-de-France, facilite le dialogue social en permettant aux agents de s'engager sans crainte, à l'employeur d'avoir des interlocuteurs informés et formés, aux représentants du personnel de voir l'exercice de leur mandat facilité grâce au dialogue organisé avec les responsables hiérarchiques.

Aucune expérience n'a vocation à être reproduite telle quelle car les contextes et les acteurs diffèrent, mais cet accord comporte les bases pour construire dans toute collectivité un dialogue social de qualité, bénéfique pour toutes les parties, dont le CSFPT devrait se saisir.

L'article 58 de la loi « déontologie » prévoit une reconnaissance de l'exercice de l'activité syndicale pendant et à l'issue du parcours syndical. Certaines collectivités (dont le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne) ont d'ores et déjà défini des critères pour valoriser les mandats syndicaux dans le cadre de l'évaluation annuelle : encore une expérience à partager et développer.

La CFDT propose un séminaire de travail conjoint entre représentants des employeurs et des personnels sur la mise en œuvre effective de l'article 58 de la loi « déontologie », en particulier la prise en compte des acquis de l'expérience syndicale.

PROPOSITION N°11 : Initier des négociations bipartites pour des accords avec traduction législative

Le CSFPT a fait ses preuves, est identifié et reconnu dans le paysage institutionnel. Il a donc aujourd'hui toute légitimité pour aller plus loin, en complément du travail de fond et sur la durée des autosaisines, qui sont de l'initiative de ses membres et ne se traduisent pas obligatoirement sur le plan législatif ou réglementaire,

En effet, il est des questions pour lesquelles les réponses deviennent urgentes. Le diagnostic a été posé et partagé depuis longtemps mais la traduction concrète se fait attendre. La CFDT suggère, dans le cadre de la discussion des lois, que le CSFPT puisse porter ou faire porter par le gouvernement des amendements afin de donner plus de poids à des changements qui font l'unanimité au CSFPT. Il en est ainsi de la position statutaire pour se former en cas de nécessité de reclassement : ce n'est qu'une des données du problème du reclassement mais constituerait un premier pas qui aiderait sûrement à résoudre certaines situations dès aujourd'hui. Ou du serpent de mer de la suppression des groupes hiérarchiques dans les commissions administratives paritaires, que tous les acteurs du CSFPT souhaitent depuis longtemps... sans pouvoir l'obtenir.

Le dialogue social au CSFPT pourrait aussi consister en négociations bipartites aboutissant le cas échéant à un accord entre représentants des employeurs et des personnels, retranscrit ensuite par la voie législative ou réglementaire. Cette méthode de travail serait particulièrement opportune et adaptée pour tenir compte des spécificités de la fonction publique territoriale, notamment la multiplicité des employeurs et corrélativement la gestion de petits nombres, pour les avancements et promotions par exemple.

Proposition n° 12 : Le CSFPT exemplaire en matière de représentativité et d'égalité femmes-hommes

Le livre blanc mentionne à plusieurs reprises le travail réalisé par les 5 « formations spécialisées » du CSFPT, dont 2 présidées par des représentants d'employeurs et 3 par des organisations syndicales. À ce jour, les 5 formations spécialisées sont présidées par des hommes et les 3 formations présidées par les organisations syndicales le sont par les 1^{ère}, 3^{ème} 5^{ème} organisations représentatives.

Un CSFPT exemplaire appliquera les règles de représentativité et de proportionnalité femmes-hommes en répartissant les présidences des 3 formations spécialisées des organisations syndicales selon les deux critères suivants : l'ordre de représentativité aux élections professionnelles et selon la répartition des mandats définie par la « loi déontologie » : deux femmes et un homme, et côté employeurs, une formation spécialisée présidée par une femme et l'autre par un homme.



CONTRIBUTION FORCE OUVRIERE

Introduction

Le livre blanc de la Fonction Publique Territoriale, tel qu'il a été décidé dans sa conception et approuvé unanimement par le bureau et en séance plénière du CSFPT, a pour but de rassembler les problématiques statutaires qui ont été remarquées lors des rapports de cette instance depuis plusieurs années. Il se doit de relever les préconisations faites par l'instance et qui ont été reprises totalement ou partiellement depuis dans les textes par le gouvernement, mais aussi celles qui, bien qu'ayant fait l'objet de propositions, n'ont jamais été prises en compte par la DGCL.

Pour Force Ouvrière, et cela a été rappelé tout au long des travaux d'élaboration de ce rapport, il ne peut être question de poser de nouvelles problématiques, et encore moins y apporter des « solutions » dès lors que les débats, auditions, expertises... n'ont pas fait l'objet d'une analyse pointue de l'une des Formations Spécialisées du CSFPT. Ainsi, si certains sujets ont été abordés de manière succincte lors de diverses séances de ces structures, et si le CSFPT considère qu'elles sont d'importance, il ne saurait être apporté dans le livre blanc (sauf dans les contributions) une quelconque proposition dès lors que ces problématiques n'ont pas été abordées dans le fond (à titre d'exemple : reclassement et reconversion professionnelle...). Il conviendra pour ces sujets de soumettre au CSFPT, en séance plénière, l'utilité et le bienfondé d'une auto-saisine dans les semaines à venir. Ainsi, les conclusions validées par le CSFPT viendront enrichir le livre blanc, qui ne doit pas être définitif dans sa forme mais évolutif, sous peine d'être très rapidement obsolète. Les positions contenues dans cette contribution de Force ouvrière reprennent ainsi les points déjà abordés, et sont celles de l'organisation.

➤ **CARRIERES - Examens, Promotion Interne**

Accès à la Fonction Publique :

Force Ouvrière rappelle son attachement au concours comme principale voie d'entrée dans la Fonction Publique. Le niveau de concours doit être basé sur les diplômes retenus. L'accès direct peut demeurer comme voie dérogatoire et à caractère social. Pour Force ouvrière, la suppression des GRAF (Grades dont l'accès est soumis à l'occupation d'un emploi fonctionnel) et leur remplacement par des grades classiques doit être mise en œuvre. Notre organisation tient la même position en ce qui concerne les échelons dit « spéciaux », qui, pour nous, doivent être remplacés par des échelons à accès normal, basé sur la seule ancienneté.

De même, la promotion interne au choix doit être une voie parallèle à d'éventuels examens professionnels et ne doit plus être liée aux recrutements par concours. Cette position se justifie d'autant plus que le nombre de recrutement dans les collectivités risque de diminuer compte tenu de plusieurs facteurs : baisse des dotations, fusions des régions, mutualisations des services...

Pour Force ouvrière, la promotion interne doit pleinement jouer son rôle de promotion sociale et privilégier l'ancienneté des agents.

L'examen professionnel doit être uniquement une voie supplémentaire d'avancement. Les conditions d'ancienneté, pour s'y présenter, doivent être plus favorables que celles requises pour l'avancement au choix.

Force Ouvrière considère qu'il ne doit pas y avoir de limitation de durée concernant la présentation sur la liste d'aptitude en ce qui concerne les examens professionnels permettant d'accéder à la promotion interne.

Pour Force Ouvrière, la nomination suite à l'examen professionnel, ou au choix doit être totalement indépendante des recrutements par concours.

Les examens professionnels contingentés existants (ce qui les rapproche des concours) doivent être remplacés par des examens professionnels de droit commun.

Force Ouvrière souhaite la mise en place systématique de chaque examen professionnel d'avancement de grade tous les 2 ans.

De même, tout candidat ayant obtenu au moins la moyenne de 10/20 sur l'ensemble des épreuves doit impérativement être inscrit sur la liste d'aptitude, ou le tableau d'avancement, et il ne doit pas y avoir de note éliminatoire à l'épreuve d'admission.

➤ **SALAIRES**

Pour Force ouvrière, le traitement indiciaire doit rester le fondement de la rémunération des fonctionnaires territoriaux. La valeur du point d'indice doit être réévaluée chaque année. Cette réévaluation doit faire l'objet d'une négociation et être au moins égale à l'augmentation du coût de la vie.

Le régime indemnitaire doit être appliqué en fonction du grade, sans part variable, et avec un taux minimum pour tous les agents. Il ne doit pas y avoir de part variable suivant la façon de servir et l'évaluation professionnelle ne doit pas être prise en compte dans les critères d'atteinte des objectifs pour déterminer les montants du R.I.

Le régime indemnitaire doit être intégré de façon significative au traitement soumis à pension. Cette intégration peut être mise en œuvre de manière progressive, l'objectif étant à terme une intégration complète de l'indemnitaire dans le traitement soumis à pension.

Au préalable, il est donc nécessaire :

- D'attribuer un régime indemnitaire à tous les agents, quels que soient leurs grades, cadres d'emploi ou filières.
- Dans un second temps, d'engager une convergence des régimes indemnitaires des différentes filières afin de conserver, une fois l'intégration effectuée, une même grille indiciaire sur l'ensemble du territoire national.

Pour ce qui concerne les INDEMNITES PARTICULIERES :

Pour Force Ouvrière, la revalorisation de l'ensemble des primes et indemnités liées à des sujétions particulières doit être engagée rapidement pour toutes les sujétions particulières et leur attribution systématique doit se faire sur la base d'un taux plancher.

➤ **ACTION SOCIALE/PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE**

Action sociale :

Pour Force Ouvrière, il est essentiel que soit constitué un socle, composé de prestations d'action sociale minimums dont la nature pourrait, entre autres, s'inspirer de celles acquises à l'Etat et accessible à tous les agents.

Ce socle constituerait donc un minimum garanti et ne saurait remettre en cause le maintien et l'acquis des prestations actuelles (COS, CAS, Amicales...).

Force Ouvrière préconise que soit fixé un taux minimum de la cotisation de l'employeur, ne pouvant être inférieur à 1 % de la masse salariale de la collectivité.

Force Ouvrière considère que l'accès aux prestations d'action sociale constitue un droit pour les agents.

La mutualisation peut aussi être un moyen de favoriser l'accès à l'action sociale, comme

améliorer la qualité des prestations. Cela serait dévolu aux Centres de Gestion pour les collectivités et établissements publics qui y sont rattachés.

Protection sociale complémentaire :

Pour Force Ouvrière, il est nécessaire que soit fixé un taux minimum obligatoire de la participation employeur basé sur le coût du panier d'offre minimale type.

Les agents ont une sécurité minimale du maintien de leur revenu en cas d'arrêt de travail prolongé pour raison de santé. Le risque de précarité est avéré du fait de la faiblesse des rémunérations de la grande majorité d'entre eux (+ 70% de catégorie C) aggravé par l'importance des temps non complets.

Pour Force Ouvrière, une cotisation obligatoire des employeurs doit permettre la garantie du maintien de salaire des agents.

Force Ouvrière a réclamé et continuera à réclamer une véritable portabilité de l'acquis qui soit inscrite dans les textes. La loi de 2007 appelait à la mise en place d'un dispositif de solidarité prenant en compte les retraités, aussi Force Ouvrière souhaite cette mise en place afin que s'établisse une véritable solidarité intergénérationnelle comparable à celle de la Fonction Publique de l'Etat.

➤ CONGES

FO Revendique :

Le maintien des congés légaux et de ceux acquis précédemment dans le cadre d'accords locaux.

Le maintien au titre des acquis collectifs et individuels, des congés plus favorables que ceux inscrits dans les textes dans le cas de transfert des agents. Pour Force Ouvrière, en cas de congés maladie, accident de service ou maladie professionnelle, l'agent ne doit pas perdre ses droits aux congés annuels, RTT, ni à son Régime Indemnitare.

Force Ouvrière souhaite rendre obligatoire les congés exceptionnels pour événements familiaux sur l'ensemble du territoire, pour tous les agents, et considère que tous les congés acquis suite à des accords locaux ne peuvent être remis en cause.

➤ Licenciement pour inaptitude physique

Pour les agents non affiliés au régime de retraite CNRACL, en cas de licenciement pour inaptitude à son poste de travail ou licenciement pour inaptitude totale et définitive, Force Ouvrière revendique l'obligation d'une décision prise en cohérence entre le régime général de la sécurité sociale et le comité médical de la Fonction Publique Territoriale. Cela pour éviter que des agents soient déclarés inaptes au travail dans la Fonction Publique et aptes pour le régime général, et ne se retrouvent dans une forme de no man's land statutaire.

➤ Reclassement et reconversion Professionnelle

Pour Force Ouvrière, il convient de déterminer de la meilleure façon qui soit un cadre statutaire cohérent et applicable sur l'ensemble du territoire pour ces deux problématiques. La formation est un des éléments essentiel et incontournable pour permettre aux agents confrontés aux aléas de la vie, ou à ceux qui le souhaitent de pouvoir engager une seconde carrière au sein de la FPT. Ce sujet étant très récurrent dans les sujets à traiter en urgence, il conviendra au CSFPT de s'y intéresser dans les meilleurs délais afin d'émettre

des pistes et propositions au gouvernement pour que ce dernier établisse un cadre réglementaire contraignant.

Force Ouvrière demande donc un renforcement des contrôles sur les déclarations d'inaptitudes physiques, totales ou partielles, et surtout les suites qui y sont données par les collectivités. Le reclassement, ou repositionnement des agents déclarés inaptes doit être un droit pour les agents et un devoir pour leurs employeurs.

En outre, l'extension du bénéfice de la catégorie B active à certains cadres d'emploi pourrait être une solution envisageable du point de vue de notre organisation. Cette disposition pourrait par exemple s'appliquer aux ATSEM.

➤ **REORGANISATION TERRITORIALE ET REGIONALISATION**

Force Ouvrière a, dès la mise en place des mesures portant réorganisation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, condamné les conséquences de l'abandon par l'état de son rôle d'organisateur, d'aménageur et garant de la cohérence et de l'égalité de traitement des citoyens. Cet abandon est porteur de disparités régionales, départementales, en matière d'accès aux services publics. FO a toujours revendiqué de l'Etat le respect de ses engagements en matière de compensation financière, en particulier dans le cadre des transferts de compétences et de Personnels.

Par ailleurs, concernant les réformes des Collectivités Territoriales et de leurs établissements publics, Force Ouvrière a toujours revendiqué l'abrogation de l'ensemble des lois de Réforme des Collectivités territoriales de 2010 et les lois issues de l'acte III de la décentralisation qui :

- déstructurent la république et désorganisent les services publics locaux à travers les regroupements forcés de communes au sein des intercommunalités ou communes nouvelles et la disparition programmée de l'échelon communal, élément de base de notre république.
- avec les fusions de régions, créent de véritables baronnies locales qui mettent à mal l'égalité républicaine.
- à travers les créations des métropoles, zones de dérogations au droit commun sont les prémices de la suppression des départements.
- imposent à travers les transferts de personnels et mutualisations de services des contraintes (mobilité...) aux agents territoriaux.

Force Ouvrière dénonce les destructions de services et les suppressions de postes liées aux baisses de dotations et aux réformes territoriales et mettra tout en œuvre afin d'obtenir l'abandon immédiat de cette politique socialement suicidaire et destructrice pour le service public local.

Concernant plus spécifiquement les agents des Etablissements Publics Locaux d'Enseignement (EPLE) qui exercent tant dans les départements que les régions :

Force Ouvrière demande l'abrogation du cadre spécifique qui prive ces agents de certains éléments du régime indemnitaire et du déroulement de carrière et **DEMANDE** leur intégration dans les cadres d'emplois de filière technique.

Par ailleurs, pour FO, l'existence de la double hiérarchie dans les établissements, entre l'Etat et les collectivités locales, est source de conflits au quotidien.

FO dénonce la privatisation et l'externalisation des services dans les établissements, notamment la restauration où les réductions d'effectifs sont courantes.

Pour Les Assistants Familiaux (ASFAM)

Force Ouvrière revendique :

Un véritable cadre statutaire qui fixe les règles de gestion de la carrière des assistants familiaux :

- Prise des congés annuels, de maladie, l'exercice des droits et mandats syndicaux, mise en place systématique d'une grille d'ancienneté, la médecine du travail, les frais de déplacement, les droits de formation,
- La revalorisation de l'indemnité d'attente en cas d'absence d'enfant placé,
- Une véritable fiche métier qui s'impose à l'employeur,
- Un renforcement de la formation liée aux troubles psychologiques et psychiatriques des enfants et une nécessaire information des ASFAM de ces troubles préalablement au placement des enfants,
- La reconnaissance de l'ASFAM au sein des équipes pluridisciplinaires pour pallier le sentiment d'isolement par rapport à la collectivité départementale,
- Des mesures sur l'accueil des jeunes majeurs, frais de scolarité, prise en charge des cotisations de sécurité sociale et de mutuelle,
- Une protection accrue des ASFAM face aux risques d'affabulations mensongères, le maintien du salaire tant que l'instruction se déroule, la garantie de la réintégration de l'ASFAM faussement accusé, un accompagnement psychologique de l'ASFAM et de sa famille,
- Une protection des ASFAM malmenés dans le cadre du maintien du lien parental,
- Un droit de recours rapide pour les ASFAM victimes de décisions arbitraires.

➤ FORMATION DES PERSONNELS

Force Ouvrière réaffirme son attachement indéfectible au CNFPT, établissement public national unique, déconcentré et paritaire.

FO revendique l'augmentation significative du nombre de jours de formation d'intégration pour les agents des 3 catégories.

Afin de donner véritablement les moyens aux agents de suivre les formations **Force Ouvrière DEMANDE :**

- La mise en place d'un dispositif de remplacement obligatoire.
- La prise en charge totale des frais de déplacement.
- Que la durée prise en compte lors des formations soit celle correspondant au temps de service de l'agent avec un minimum de 7 heures par jour, hors délais de route.

Pour Force Ouvrière, les formations indispensables à l'exercice de certaines missions doivent obligatoirement être à la charge de la collectivité (ex. permis poids lourds...) et être accordées sur le temps de travail.

En outre, Force Ouvrière demande la mise en place d'une formation destinée aux agents qui ont été durablement éloignés du poste de travail avant leur réintégration (disponibilité, décharge syndicale, mandats électifs...).

Concernant le Congés formation, Force Ouvrière revendique la mise en place d'un dispositif permettant aux agents dont le déroulement de carrière est lié à la détention d'un diplôme d'Etat (professions réglementées) de pouvoir bénéficier d'un congé rémunéré à 100 % pour la durée de la formation.

Force Ouvrière revendique un véritable congé de formation individuel (au choix de l'agent et non selon la volonté unique de l'employeur).

Notre organisation demande que soit privilégié l'accès à la formation de proximité, la E. Formation ne devant être dispensée que sous certaines conditions (remise à niveau,

formations spécifiques...).

Force Ouvrière rappelle que la formation doit rester un vecteur de promotion sociale pour l'ensemble des agents de la Fonction Publique Territoriale et que le CNFPT établissement public national unique, uni et déconcentré, puisse disposer des moyens financiers nécessaires pour satisfaire aux besoins de formation de l'ensemble des agents territoriaux.

Force Ouvrière demande le retour au 1% de cotisation, qui est pour ce qui nous concerne un taux minimum, et en demande l'augmentation afin de pouvoir assurer les missions qui sont celles du CNFPT, lesquelles ne cessent d'être augmentées.

Force Ouvrière rappelle l'obligation d'établissement des plans de formation soumis à l'avis des CT, et constate que cette obligation n'est pas toujours assurée.

Pour cette raison, Force Ouvrière demande que soit mis en place des mesures contraignantes vis à vis des Collectivités qui ne la remplissent pas.

Pour Force Ouvrière, la formation professionnelle, de par sa cotisation, représente un salaire différé pour les agents territoriaux.

➤ DROIT SYNDICAL

Force Ouvrière a pris acte de la possibilité prévue dans le cadre de la loi déontologie pour les agents des collectivités et établissements publics, volontairement affiliés aux centres de gestion, de bénéficier de décharges d'activités de services départementales.

Néanmoins pour FO, cette mesure législative est insuffisante puisqu'elle est subordonnée à un accord par convention et non rendue obligatoire par la loi.

Nous demandons à ce qu'un bilan annuel de cette mesure soit mis en œuvre et, au cas où la mutualisation du droit syndical ne serait pas largement appliquée après le premier bilan, un engagement de l'Etat à mettre en place une mesure législative plus contraignante.

Par ailleurs, nous revendiquons un droit syndical régional, ainsi que l'augmentation du nombre de mises à disposition nationales, ces dernières étant insuffisantes au regard du nombre d'agents représentés et des difficultés engendrées par les réformes successives. Le droit syndical de la FPT doit également être adapté à la nouvelle forme de l'intercommunalité et aux grandes régions.

Enfin nous demandons un financement pérenne dans le cadre de la formation syndicale ce qui est essentiel, seule la FPT ne bénéficie pas de ce dernier.

Pour les CHSCT :

Force Ouvrière regrette que l'application des dispositions pénales prévues pour les manquements des employeurs du privé en matière d'hygiène et de sécurité et conditions de travail ne soient pas appliqués aux employeurs publics.

Force Ouvrière demande que tous les moyens de fonctionner soient donnés aux représentants désignés au CHS-CT (Temps syndical), ce qui n'est toujours pas mis en œuvre un an et demi après les élections professionnelles !

Au moment même où les CHS-CT vont devenir des instances encore plus incontournables compte tenu des réorganisations, voire des restructurations en cours, il devient indispensable de renforcer leurs moyens d'action et de fonctionnement.

Conclusion :

Force Ouvrière considère, à juste titre, les agents territoriaux comme la composante essentielle du service public local. En temps de crise, comme en temps normal, ce sont eux qui sont au contact direct de la population toutes filières confondues. Ce sont eux qui assurent

l'accueil de nos concitoyens dans les mairies, les CCAS... Ce sont eux aussi qui permettent l'accueil des enfants, leur épanouissement à travers des activités sportives ou d'animation. Enfin, ce sont eux qui, en secteur urbain, mais aussi rural, assurent les premiers secours, l'hygiène et la propreté de nos espaces publics.

Toutes ces missions sont menées au mieux des moyens qui leur sont attribués, et par des personnels qui ont conscience de remplir une mission d'intérêt général dans le cadre du service public.

Or, depuis maintenant plusieurs années, notre organisation constate une dérive inquiétante. Certains ont souhaité introduire au sein même du service public les notions de résultat, de rentabilité.

Comment accepter une individualisation de plus en plus poussée, notamment en termes de rémunération, alors même que les fonctionnaires agents publics travaillent pour l'intérêt général de la population ?

Comment accepter une subordination de plus en plus forte aux directives des décideurs locaux, et de ceux à qui ils délèguent leur pouvoir, d'agents qui doivent agir en toute neutralité, pour le bien de la population ?

La « professionnalisation » des concours, poussée à l'extrême dans certains cas, participe de cette même logique, qui, pour Force Ouvrière, n'est pas compatible avec le service public tel que nous le concevons. Ce service public pour pouvoir être rendu de manière efficace, ne doit pas l'être par des agents qui ont une épée de Damoclès suspendue au-dessus de leur tête.

C'est pourquoi Force Ouvrière est viscéralement attachée au statut de la Fonction Publique, encore plus indispensable dans les collectivités et leurs établissements publics compte tenu de la proximité du pouvoir politique, quel qu'il soit.

La rémunération, même si elle ne fait pas tout, est partie intégrante de la reconnaissance due aux fonctionnaires territoriaux. Elle doit bien sûr correspondre au niveau de qualification des agents, mais en tout état de cause, elle doit leur permettre de vivre décemment sans qu'il soit besoin, comme dans certains cas, pour ces agents, de compléter leur rémunération par des activités accessoires. C'est pourquoi, au-delà de l'évolution du point d'indice, Force Ouvrière revendique une carrière attractive, et des possibilités importantes de promotion sociale. Il suffit de se rendre dans certains pays hors d'Europe, et même dans certaines parties de l'Europe, pour voir les conséquences désastreuses d'une rémunération insuffisante des fonctionnaires sur la population...

C'est donc dans cet esprit que nous avons rédigé notre contribution à ce livre blanc, en rappelant notre attachement à des droits collectifs de haut niveau, qui permettent aux agents publics de rendre un service également de haut niveau, en toute neutralité et dans l'intérêt de tous nos concitoyens.

CONTRIBUTION DE L'UNSA TERRITORIAUX

LIVRE BLANC

«DEMAIN, LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE»

Forte de ses 1,8 million d'agents, la Fonction Publique Territoriale constitue avec la diversité de ses cadres d'emplois, de ses métiers et de ses employeurs, un maillon essentiel du fonctionnement décentralisé de la France suite à la Loi du 26 janvier 1984.

Pour l'UNSA Territoriaux, les services publics ne sont pas une simple addition de coûts et de procédures. Ils garantissent une égalité de traitement sur l'ensemble des territoires métropolitain et ultra marin, une solidarité de la société pour l'ensemble des citoyens indistinctement.

Le «Vivre Ensemble », une valeur forte et essentielle de notre République qui est alimentée chaque jour par les agents territoriaux dans leurs différentes missions et par leur sens du service public.

Grâce à l'action des collectivités locales, des établissements publics, les agents territoriaux contribuent au développement économique, social et culturel de l'ensemble du territoire français.

Dans un contexte national et international économiquement incertain, où la violence terroriste est présente, le renforcement des missions des agents territoriaux doit être réaffirmé.

Par la formation, les agents territoriaux s'adaptent aux besoins des citoyens et à l'évolution de la société.

A ce titre, est-il besoin de rappeler que la baisse imposée par le Gouvernement, de 1 à 0,9% de la cotisation CNFPT est un véritable non-sens au vue des évolutions territoriales issues des Lois Maptam et NOTRe.

L'UNSA Territoriaux s'est d'ailleurs positionnée pour la mise en place dans la Fonction Publique du Compte Personnel de Formation individuel pour chaque agent.

Les principes, les valeurs et les fondements du service public à travers la Fonction publique doivent être préservés, rappelés et nourries par nos gouvernants.

Hier, aujourd'hui comme demain : l'équité de traitement des citoyens par un égal accès aux services, la qualité du service rendu, la neutralité, la probité et le respect de l'intérêt général se retrouvent chez les agents territoriaux au quotidien au travers de l'efficacité dans laquelle ils exercent leurs missions.

Enfin le principe de laïcité doit être réaffirmé, l'engagement dans ce dernier est essentiel pour pouvoir exercer des missions dans la Fonction publique territoriale.

L'agent territorial lutte au quotidien par son action auprès des plus démunis contre toutes les formes de discriminations, de racisme, d'antisémitisme, de xénophobie, d'homophobie et de radicalisation.

Depuis plus de trente ans, la fonction publique territoriale a su développer ses compétences, elle a su adapter les missions de ses agents à la réalité du terrain, à la fois en zone urbaine, péri urbaine, rurale et ultra marine.

Alors pourquoi aujourd'hui certaines propagandes politiques post-électorales remettent en cause dans leur programme respectif les fondements même de la Fonction Publique à travers des attaques contre « Le Statut ».

« Le Statut » des fonctionnaires territoriaux, fondé sur les principes de l'unité et de la parité, pour garantir à tous les agents un socle commun de droits et d'obligations, tout en reconnaissant les spécificités territoriales, est contesté par des élus politiques locaux et nationaux. Les services publics sont remis en cause, sous couvert de rationalisation et de recherche d'économies, avec une absence de vision claire sur les objectifs attendus.

Ce « Fonctionnaire Territorial Bashing » est très actif sur l'ensemble des médias locaux et nationaux, presse écrite, télévisions et réseaux sociaux. On a jeté en pâtures les « vilains » petits fonctionnaires territoriaux qui ne travailleraient pas assez et qui seraient trop souvent absents, quand ce n'est une histoire de prime au mérite qui réglerait tout !

Pour revenir à la réalité, il faut rappeler que la Fonction Publique Territoriale est le versant où le salaire moyen frôle les 1400 euros par mois quand il est de 2200 euros à la Fonction Publique d'État et de 2000 euros à la Fonction Publique Territoriale.

Est-il besoin de rappeler que 1 463 000 des agents territoriaux sont en catégorie C (77%), 266 000 en catégorie B (14%) et 171 000 en catégorie A (9%).

De plus 400 000 agents territoriaux sur les 1,8 millions sont des contractuels, exerçant en CDD ou CDI.

On ne saurait oublier le cas particulier des Assistantes maternelles et des Assistants Familiaux, pour lequel il faudra bien un jour trouver une solution, car sinon ces métiers seront plus attractifs pour les générations futures.

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires a été bloqué pendant 6 ans, dépréciant l'attractivité de la fonction publique. Dans la Fonction Publique Territoriale notamment, 35% des agents territoriaux étaient âgés de 60 ans ou plus en 2012 et 70% des cadres territoriaux « A » seront à renouveler d'ici à 2020.

Les remises en cause du Statut, des services publics et la faible attractivité salariale rendront plus difficile les futurs recrutements, pourtant nécessaires, pour faire fonctionner les services, sans dégrader la qualité des prestations rendues.

Pour l'UNSA, les carrières et les parcours professionnels sont également restés trop longtemps figés. Le Protocole signé par 49% des Organisations syndicales fin 2015, sur les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations (P.P.C.R.), constitue une avancée sur le calendrier 2016/2020 pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux.

Il conviendra de le mettre en œuvre complètement, dans le respect des calendriers arrêtés et dans le cadre des négociations à venir. C'est un enjeu pour l'attractivité, la transparence et la mobilité entre les trois fonctions publiques.

Les réformes territoriales récentes ont conduit à des fusions de communes, de régions et d'établissements publics de coopération intercommunale.

Les mutualisations de services générées par ces fusions accentuent les pertes de repères pour les agents, fragilisent leur mobilité, leurs garanties sociales, rendent plus instables leurs métiers et plus complexes les systèmes de gouvernance, sans véritable accompagnement par les employeurs.

Le dialogue social s'est parfois complètement atrophié dans une zone grise située entre la date de la création de la nouvelle structure et les élections professionnelles organisées au mieux dans les six mois suivants la création.

Les risques psycho-sociaux trouvent là un espace favorable à leur développement, les organismes paritaires étant en sommeil ainsi que le CHSCT.

Les remises en cause, localement ou nationalement, du temps de travail, avec notamment le Rapport de Monsieur Philippe LAURENT viennent surenchérir cette période anxiogène pour les agents concernés.

L'application annoncée des 1607 heures dans certaines collectivités va conduire des agents à travailler plus sans gagner plus, ces jours chômés pour des raisons diverses étaient de véritables compléments de salaires que les élus locaux octroyaient plus facilement à défaut d'avoir les ressources financières pour augmenter les régimes indemnitaires.

Le débat sur l'avenir du régime de retraite des fonctionnaires, les risques d'augmentation des contractuels, le recours à l'intérim (réintroduit par les Sénateurs à la Loi Déontologie), en lien avec les réformes territoriales, renforcent ce sentiment de précarisation de l'emploi public et accroît l'instabilité sociale pour l'ensemble des agents publics.

La fonction publique territoriale est à la croisée des chemins.

Pour l'UNSA, son avenir doit reposer sur deux éléments centraux :

- L'intangibilité des valeurs, principes et fondements, attachés à la fonction publique territoriale, qui doivent être réaffirmés, en lien avec l'importance du Statut, en tant que garant de ces éléments et de son unité.
- La reconnaissance affichée des fondements, des objectifs du Service Public, notamment des services publics de proximité et de leur contribution au maintien de la cohésion sociale et de la lutte contre l'exclusion.

Sur ces bases, l'UNSA formule les préconisations suivantes :

- En matière de recrutement, de carrière et de formation, rendre obligatoire la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) dans toutes les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 5000 habitants. L'évolution du service public est nécessaire et l'importance des renouvellements de personnels à court terme, avant 2020, imposent d'anticiper la nature des emplois à pourvoir, en lien avec les objectifs qui seront assignés aux services publics de proximité. Les fusions et regroupements de collectivités et d'établissements publics demandent une anticipation des besoins, qui ne peut se limiter à une simple analyse financière de rationalisation et d'économies. La GPEC, rendue obligatoire, doit contribuer à une meilleure lisibilité des recrutements à engager, des formations à lancer ou à conforter et donner des perspectives de carrière et de mobilité, pour les agents, inscrites dans la durée.

- En matière de mobilité inter fonctions publiques, mettre en place un conseiller mobilité dans les grandes collectivités, établissements publics de coopération intercommunale et dans la fonction publique hospitalière, sur des bases équivalentes à celles que l'État a défini, dans le cadre de la déconcentration de ses services. Le réseau des conseillers mobilité (État, collectivités, EPCI, hospitalière) pourrait être animé par les centres de gestion (volet recrutement) et le CNFPT (volet formation). Ce dispositif pourrait bénéficier aux « reçus-collés », afin de faciliter leur insertion professionnelle. Il permettrait de faciliter la transparence, en lien avec la généralisation de la GPEC et de limiter la « vampirisation » des postes de direction dans les collectivités et leurs établissements publics, par des hauts fonctionnaires de l'État, comme on le constate aujourd'hui.

Au niveau de la Territoriale, il faudrait limiter le recours trop important au recrutement dit « social » sans concours. Effectivement, l'accès à la Fonction Publique dans ses fondements se fait par le concours. Une maîtrise du recrutement clientéliste doit s'opérer au plus vite afin de permettre un meilleur accès aux candidats à la catégorie C et notamment les lauréats reçus collés des concours de l'échelle 4 (futur C2).

Aujourd'hui dans certaines collectivités plus de 80% des recrutements de catégorie C se font à l'échelle 3 (futur C1) sans concours, aussi un rééquilibre est nécessaire afin de recruter des lauréats du concours pour l'accès à l'échelle 4 (futur C2).

- En matière d'évolution du service public territorial, proposer une méthodologie et des garanties aux agents, pour développer le travail à distance et le travail en temps partagé. L'impact du numérique et sur l'administration, sur l'organisation et le fonctionnement des services publics locaux, doivent être mesurés, accompagnés et anticipés, sous peine d'externalisations, qui marginaliseraient les agents et dévaloriseraient leur travail. La mise en place donc du « Télétravail » doit se faire partout où cela est possible.
- En matière de solidarité nationale et de reconnaissance de la fonction publique territoriale, au-delà de l'importance de développer l'apprentissage dans les collectivités locales et leurs établissements publics, il conviendrait de leur faciliter et de les inciter à mettre en place un service civique, modèle d'intégration à la citoyenneté. Le fort renouvellement des effectifs, attendu dans les prochaines années, demande à la fonction publique territoriale de s'ouvrir plus pour mieux être connue et reconnue, en dehors des clichés parfois véhiculés. L'apprentissage et le service civique permettraient à des jeunes d'approcher les métiers territoriaux différemment et aux « anciens », futurs retraités, de transmettre leur savoir, en tant que tuteurs de ces jeunes. La mise en place de ces deux moyens d'intégration des jeunes dans la vie active doivent se développer bien plus qu'actuellement.
- L'égalité Femmes Hommes à travers le Label qualité existant doit être promue, afin que le « plafond verre » soit brisé pour les emplois fonctionnels et également réajuster les traitements indiciaires fortement féminisés dans certains cadres d'emplois (PPCR a commencé d'ailleurs ce travail sur les B sociaux, médico-sociaux et les A sociaux, médico-sociaux).
- En matière d'évolutions institutionnelles, rendre obligatoire, dans les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale, un dispositif d'accompagnement des changements, négocié localement et géré paritairement, entre employeurs et partenaires sociaux. Face au stress, lié au travail et aux changements subis par les agents, qui peut engendrer burn-out, démotivations et perte de repères, le dispositif négocié

apporterait transparence, équité de traitement des agents, garanties statutaires et permettrait d'accompagner les agents dont les postes sont en « doublon », du fait des réorganisations. Ce dispositif devrait être conçu en lien avec la GPEC, le plan de formation et les conseillers mobilité.

- En matière de mutualisation de services entre collectivités locales, donner un cadre juridique clair à la mise à disposition des moyens et à la création de services mutualisés spécifiques. La multiplication des formes de mutualisations entre collectivités ou établissements publics de coopération intercommunale, en dehors du cas des transferts de compétences, de la simple coordination d'actions ou de la délégation de compétences, qui sont juridiquement cadrées, fragilise la situation des agents concernés, qui peuvent être amenés à changer d'employeur, de cadre d'actions et de régime de protection sociale, avec des perspectives floues en terme de mobilité ou de retour dans leur collectivité d'origine, en cas de « démutualisation ». Sous couvert de rationalisation et de recherche d'économies, les mutualisations, non encadrées, tendent à faire exploser le statut.

La portabilité ne concerne que le régime indemnitaire et la prestation sociale complémentaire, mais quid par exemple de l'action sociale ou du temps de travail pour l'agent transféré.

- En matière de solidarité, au sein de la fonction publique territoriale, faciliter la mise en place de dispositifs d'aide aux aidants familiaux pour les agents territoriaux. Environ 17% des fonctionnaires territoriaux sont en situation d'aidants familiaux. Cette situation ne pourra que s'aggraver, compte-tenu du vieillissement de la population et du recul de l'âge de la retraite. Les personnes concernées, au-delà des souffrances subies à titre personnel, sont souvent pénalisées dans leur carrière, leur rémunération et isolées dans leur cadre de travail. Les employeurs et les partenaires sociaux doivent s'emparer de cette problématique et proposer des dispositifs innovants (formations, bourses solidaires, compte épargne temps,...) dans la continuité de la loi sur le vieillissement, qui consacre un volet entier à cette question.

Enfin, il n'est pas possible d'oublier les agents territoriaux des territoires ultra marins, et notamment ceux de Mayotte et de La Réunion.

Si pour les premiers, sept des neuf recommandations issues du rapport sur les AOTM « Les oubliés de la République », ont bien été repris par le Gouvernement et vont se traduire prochainement par des décrets présentés au CSFPT, pour la problématique de La Réunion, tout reste à faire.

En effet, sur l'aspect plus particulier des contractuels à la Réunion, appelés « journaliers communaux », ces agents sont le fruit d'un fort taux de chômage local. Pour l'essentiel il s'agit d'emplois à temps partiel, sans véritable contrat.

Il convient tout d'abord de formaliser des contrats, lorsque ce n'est pas le cas, pour permettre aux agents de bénéficier d'un complément de revenus lié à la fusion entre prime d'activité et RSA activité.

Ces contrats (CDD puis CDI) devraient être à mi-temps minimum et bénéficier des mêmes règles d'avancement et des mêmes droits que pour les titulaires (retraite, régime de protection sociale, etc...).

Il conviendrait alors de négocier un plan de titularisation progressif, sur 5 à 10 ans, des journaliers communaux, en lien avec le dispositif des contrats aidés ou des contrats d'insertion. L'UNSA a d'ailleurs demandé à la Ministre de la Fonction Publique d'ouvrir ce dossier.

En conclusion l'UNSA Territoriaux souhaite que les missions des agents territoriaux soient enfin reconnues à leur juste valeur et notamment à travers leurs traitements indiciaires.

Le Protocole PPCR doit nous permettre de faire appliquer l'homologie entre les trois versants, l'ensemble des filières, des corps et cadres d'emplois, afin de permettre les mobilités inter fonctions publiques.

L'UNSA Territoriaux souhaite également l'harmonisation des critères d'avancement entre les grades de chaque corps ou cadre d'emplois, entre filières et versants.

La Loi Déontologie a imposé plus particulièrement de nouvelles obligations aux agents territoriaux dans un contexte déjà difficile, les Normes à respecter s'accumulent pour les employeurs territoriaux, ces derniers doivent se doter des moyens humains nécessaires pour les appliquer, les agents territoriaux doivent eux prendre connaissance de l'évolution de leurs droits et de leurs obligations.

L'accès à l'emploi territorial pour les personnes handicapées doit être sans cesse promu et incité auprès des employeurs territoriaux par des bilans et des normes réactualisées. L'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique Territoriale doit être un exemple.

Enfin, le Reclassement des agents territoriaux qui ne pourront plus exercer leurs métiers d'origine sera le défi de l'avenir pour les employeurs territoriaux, l'allongement des carrières et la pénibilité de certaines missions doivent conduire les Administrations territoriales à mettre en place des procédures efficaces pour permettre à ces agents de rester en position d'activité professionnelle en étant formés à d'autres missions.

L'UNSA TERRITORIAUX s'engage par le dialogue social local et national à faire progresser l'ensemble des problématiques territoriales actuelles et à venir, dans l'intérêt des agents territoriaux et du service public territorial.

Contribution de la FA-FPT au rapport du CSFPT « Demain, la Fonction publique territoriale »

En introduction, quelques mots sur la démarche qui a conduit à la réalisation de ce rapport.

C'est sous l'impulsion du Président du CSFPT, Philippe Laurent, que ce rapport s'est imposé comme étant le temps fort de ce début de mandat pour l'ensemble des membres de cette institution.

Les représentantes et représentants des personnels tout comme les membres du collège des employeurs ont unanimement décidé de s'engager dans cette démarche, conscients de l'intérêt qu'elle pouvait représenter pour l'avenir de la Fonction publique de proximité incarnée par la FPT.

S'appuyant sur l'expérience acquise par le CSFPT en matière de dialogue social et rôlés à l'exercice des auto-saisines au sein de chaque Formation spécialisée, les membres du CSFPT ont décidé de confier au Président de la Formation spécialisée numéro 1, présidée par un représentant du collège des employeurs, et à celui de la Formation spécialisée numéro 5, présidée par un membre du collège des organisations syndicales représentatives, en l'occurrence la **FA-FPT**, l'animation du groupe de travail chargé de réfléchir à la fois à la méthode et au contenu de ce rapport.

Dans un premier temps, un travail exhaustif de recensement des préconisations formulées dans l'ensemble des rapports élaborés en auto-saisine au sein du CSFPT a été réalisé.

S'en est suivi toute une réflexion sur le contenu et la présentation définitive du document.

C'est ainsi qu'ont été validés les vingt-deux chapitres qui composent ce rapport, tous déclinés en deux grandes rubriques :

- Contexte et constat
- Enjeux et perspectives.

En parallèle, un comité de pilotage composé de représentantes et représentants des cinq organisations syndicales représentatives dans le versant territorial et de membres du collège des employeurs territoriaux s'est vu confié la mission de valider chacune des étapes d'élaboration du rapport.

Les auditions de Messieurs Deluga, Président du CNFPT, Hiriart, Président de la FNCDG, et Le Goff, Directeur général de l'Administration et de la Fonction publique, ont permis de recueillir des éléments précieux sur la vision développée par chacun d'eux quant à l'avenir de la FPT.

Au final, ce rapport marquera une étape importante pour l'actuelle mandature puisqu'il décline dans la rubrique « Enjeux et perspectives » de chacun des vingt-deux chapitres de véritables pistes de réflexions pour les formations spécialisées du CSFPT.

Comme bien souvent lorsqu'il s'agit d'un travail de prospective, le document final peut paraître assez modeste au regard du titre choisi « Demain, la Fonction publique territoriale » mais nous savons, toutes et tous, combien il est difficile de fédérer autour d'un tel projet, à la fois des organisations syndicales, dont la détermination n'a d'égale que la diversité de leurs analyses, et des employeurs territoriaux confrontés à des réalités de gestion bien différentes selon la taille des collectivités dans lesquelles ils exercent leurs mandats.

Si à la **FA-FPT** nous étions prêts à nous engager beaucoup plus loin sur le chemin de la réflexion concernant l'avenir de la FPT et du service public de proximité, nous considérons que dans le

contexte actuel ce travail unitaire illustre malgré tout et de manière concrète la capacité du CSFPT à faire vivre un dialogue social de qualité, respectueux de l'ensemble de ses acteurs.

C'est à l'aune des travaux qu'il inspirera que ce rapport devra être évalué à sa plus juste valeur !

Les cinq points clés incontournables pour construire la Fonction publique territoriale de demain.

Dans le cadre de sa contribution, la **FA-FPT** a choisi de mettre en avant cinq éléments fondamentaux qui devraient s'imposer prioritairement dans la réflexion sur l'avenir de la Fonction publique.

Loin d'un inventaire à la Prévert, ces cinq points représentent pour la **FA-FPT** LES PRIORITÉS pour préserver et faire évoluer le service public et les droits de ses agentes et agents.

1- La Fonction publique de carrière, clé de voute du parcours professionnel

Signataire de l'accord sur les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations (PPCR), la **FA-FPT** considère que toutes les évolutions envisagées dans le domaine de la Fonction publique doivent s'inscrire dans le prolongement de cette notion forte : la Fonction publique de carrière.

C'est sur cette base solide que se construisent aujourd'hui les parcours professionnels en garantissant à chaque fonctionnaire le maintien de son grade tout en offrant aux employeurs publics la possibilité de faire évoluer le métier exercé par chaque agente et agent.

C'est aussi grâce à ce dispositif que la prise en compte des besoins en matière de reconversions professionnelles, en lien avec des notions comme la pénibilité par exemple, pourra s'envisager dans le plus grand respect des personnes concernées.

2- Le statut : des droits pour les agents, des garanties pour les usagers

C'est parce que la Fonction publique repose sur des règles spécifiques que le statut doit continuer à s'imposer dans l'organisation du service public.

Que ce soit d'un point de vue déontologique ou éthique, les agentes et agents publics exercent leurs missions dans un cadre précis qui définit à la fois leurs devoirs et leurs obligations, tant vis-à-vis des usagers que des employeurs publics.

Leur indispensable neutralité, le respect des règles fondamentales en matière de laïcité, la prise en compte de chaque citoyenne et citoyen selon ses propres besoins en-dehors de toute considération économique sont autant d'éléments qui régissent l'action des fonctionnaires au sein de notre société et qui plaident pour un renforcement des règles statutaires.

Parce qu'une collectivité territoriale, un hôpital ou une salle de classe ne se gère pas selon les mêmes logiques que celles qui prévalent dans le secteur privé, notamment en matière de rentabilité destinée à générer des profits redistribués à l'actionnariat, les règles définies par le statut qui excluent tout intéressement en matière de rémunération sont au cœur même des missions de service public.

Véritable rempart contre la précarité, c'est au travers du renforcement du statut de la Fonction publique que pourra s'envisager l'intégration des quelque 20 % de contractuels-les présents dans les trois versants.

Un plan d'intégration des quelques 900 000 personnes concernées, dont plus de 370 000 dans le versant territorial, associé à la fin du dispositif de contractualisation dans la Fonction publique représente pour la **FA-FPT** l'une des priorités pour ces toutes prochaines années.

3- La prise en compte de la pénibilité, ou comment placer l'être humain au cœur de la réflexion sur la gestion des personnels.

Parmi tous les éléments qui distinguent la gestion des personnels du secteur privé de ceux du secteur public, le taux d'emploi des seniors demeure l'un des faits les plus marquants.

Avec un taux d'emploi des seniors proche de 99 % dans le secteur public -pour mémoire, ce taux n'est que de 49 % dans le secteur privé- les employeurs publics démontrent que le maintien en activité des seniors peut s'inscrire dans une démarche de gestion des personnels respectueuse des femmes et des hommes jusqu'à la fin de leur carrière.

Pour autant, avec un pourcentage d'agentes et d'agents âgés de plus de 50 ans supérieur à 37 %, dont plus de 75 % en catégorie C, le versant territorial de la Fonction publique est confronté à un véritable défi du point de vue de la gestion des âges.

Hormis pour celles et ceux qui bénéficient d'un classement en catégorie dite active -soulignons au passage que 45 % des agentes et agents du versant territorial et 27 % dans le versant hospitalier classés dans cette catégorie font valoir leurs droits à la retraite après l'âge de 60 ans- trop d'agentes et d'agents publics sont de fait exclus d'une prise en compte effective de la pénibilité de leurs missions.

Sur ce point, que dire des filières spécifiques comme les sapeurs-pompiers professionnels qui surcotisent à la CNRACL tout comme leurs employeurs (à hauteur respectivement de 3,8 et 3,6 %) et qui sont contraints, pour bénéficier de leurs droits pourtant financés par prélèvements directs, à être maintenus dans leur emploi jusqu'à la fin de leur carrière ?

La situation qui a conduit les infirmières et les infirmiers à renoncer à leur classement en catégorie active en échange de leur classement en catégorie A est en tout point scandaleuse.

Combien d'agents-tes territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), de fonctionnaires de la filière technique, d'aides-soignantes, de personnels confrontés à de réels phénomènes d'usure au travail physique ou psychologique sont aujourd'hui exclus de toute prise en compte de la pénibilité qu'ils subissent ?

Pour la **FA-FPT**, la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité intégrant des critères de pénibilité spécifiques à la Fonction publique est une urgence.

Les éléments repris supra relatifs à la Fonction publique de carrière renforcent la possibilité de mettre en place un véritable dispositif de reconversion professionnelle efficace et adapté à la réalité de la démographie des emplois publics.

4- La protection sociale complémentaire : un enjeu de santé publique.

Au moment où le gouvernement vient de mettre en place le principe d'une participation obligatoire des employeurs du secteur privé à la protection sociale complémentaire de leurs salariés, la **FA-FPT** considère que ce dispositif doit impérativement être transposé à la Fonction publique.

Parce qu'il s'agit là d'un dispositif de santé publique permettant à chaque agente et chaque agent d'accéder aux soins en toute équité, la **FA-FPT** considère qu'il y a urgence à légiférer sur cette question !

Engagée aux côtés des organisations syndicales représentatives et des mutuelles regroupées au sein de la Mutualité Fonction Publique (MFP), la **FA-FPT** soutiendra toutes les actions visant à ouvrir des

droits à la protection sociale complémentaire Santé et Prévoyance, à l'ensemble des agentes et agents publics.

S'il est un domaine où la libre administration des collectivités locales doit trouver ses limites, c'est bien dans celui qui concerne la santé des personnels.

La protection sociale complémentaire doit trouver sa place dans le dispositif du socle commun de garanties statutaires et sociales, dispositif proposé par la **FA-FPT** et qui s'inscrit dans le cadre de l'harmonisation et de la portabilité des droits des agentes et agents publics.

5- Les Outre-mer méritent bien une égalité réelle.

Dernier point essentiel qui représente aux yeux de la **FA-FPT** une réelle priorité pour la Fonction publique de demain, l'extension à l'ensemble des départements et régions d'Outre-mer de la démarche entreprise pour Mayotte en matière d'accès à une égalité réelle.

Que ce soit dans le domaine de la précarité (25 % d'agents titulaires dans le versant territorial à la Réunion) ou de l'égal accès aux soins (taux de mortalité infantile pour 1000 naissances en 2012 : 9,2 en Guyane, 9,9 en Guadeloupe, 16,1 à Mayotte, 3,3 en métropole) les Outre-mer font hélas figure de parents pauvres en matière d'égalité réelle.

En coordonnant les travaux de la Formation spécialisée numéro 5 qui ont permis la publication du rapport consacré à « Mayotte : les oubliés de la République », la **FA-FPT** s'est engagée avec détermination pour dénoncer les injustices qui sévissent encore aujourd'hui dans des départements pourtant concernés au même titre que ceux de métropole par la devise « Liberté, Égalité, Fraternité » !

Pour la **FA-FPT**, les usagers des services publics ultra-marins tout comme les agentes et agents de ces mêmes services publics n'ont pas à subir les conséquences de la spécificité liée à leur éloignement géographique.

En guise de conclusion

Parce que le service public représente aux yeux de la **FA-FPT** une richesse collective accessible à tous, nous considérons qu'il est plus que jamais nécessaire de défendre l'idée selon laquelle l'accès aux soins, aux services sociaux, à l'éducation ou à la culture doit pouvoir s'envisager dans le cadre d'une démarche solidaire où même les plus démunis sont pris en compte au regard de leurs besoins et non de leurs moyens.

Pour permettre aux agentes et agents de la Fonction publique de répondre au mieux à cette mission, il est essentiel de leur garantir des conditions de travail à la hauteur de leur engagement.

C'est tout le sens de l'engagement syndical de la **FA-FPT**.
Un engagement Autonome, Solidaire et progressiste !

Audition de Monsieur Thierry LE GOFF
Directeur général de l'Administration et de la fonction publique
Jeudi 10 mars 2016

Bruno COLLIGNON accueille M. LE GOFF, en le remerciant d'avoir accepté l'invitation du CSFPT, il souligne l'importance de cette audition dans le cadre de la réflexion sur l'avenir de la fonction publique territoriale et présente les membres des formations spécialisées du CSFPT.

M. LE GOFF introduit son intervention en effectuant une présentation générale de l'activité de la DGAFP, pour l'ensemble des trois versants.

Ce bilan peut être découpé en deux moments :

- Ce qui a conduit et guidé l'action de Madame LEBRANCHU, Ministre de la Fonction Publique précédente, et ses réalisations depuis 3 ans (I)
- L'avenir, les chantiers importants (II)

I SUR LE BILAN.

1. M. LE GOFF rappelle la volonté de son administration de renforcer l'unicité des trois versants et d'accentuer les points de convergence, plutôt que de cultiver des spécificités, mais sans pour autant nier les différences.

Ainsi, dans le champ statutaire, la DGAFP a cherché à rapprocher et simplifier la gestion de la catégorie B (NES); un autre exemple est le grand chantier « PPCR », qui est un chantier de repositionnement global des cadres statutaires les uns vis-à-vis des autres pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique

Cette démarche s'inscrit dans la durée, il s'agit de rendre plus logiques et cohérentes les bornes indiciaires entre tous les cadres d'emplois et les corps.

Un autre exemple de convergence se situe dans la conduite de l'agenda social qui aborde les sujets concernant les trois versants de la Fonction Publique, et qui donne lieu à de la concertation, voire à la négociation d'accords.

Puis, M. LE GOFF évoque le champ d'attribution du Conseil Commun de la Fonction Publique vis-à-vis des autres conseils supérieurs, qui doit être clarifié.

Il cite le projet de décret « primes – points d'indice » qui selon lui, aurait dû être logiquement plutôt présenté au Conseil Commun. Pourtant le droit positif actuel impose une présentation préalable au CSFPE, mais pas dans les deux autres Conseils supérieurs.

Il ajoute toutefois que, dans le projet de loi déontologie, figure la disposition que le Conseil Commun sera désormais compétent pour toute question modifiant des dispositions législatives ou réglementaires intéressant deux versants sur trois, et non trois sur trois comme actuellement.

Sur l'unicité des trois versants de la fonction publique

M. LE GOFF rappelle que l'évolution des compétences et les transferts de missions entre l'Etat et les collectivités territoriales renforcent la nécessité de conforter la cohérence de la gestion des ressources humaines, de favoriser la mobilité globale pour l'ensemble des agents publics.

Il estime que les freins statutaires sont plus limités qu'auparavant, ils sont parfois dus à une approche « culturelle » des employeurs, pour certains cadres d'emplois, ou filières ou corps, mais le développement de la mobilité est un objectif fort de la DGAFP et des orientations ministérielles.

Dans cet esprit de rapprochement des trois versants M. LE GOFF cite les exemples de PPCR, le projet de loi déontologie, et les accords signés.

2. Les apports du texte PPCR dans le sens d'une plus grande uniformité sont notamment :

- le choix d'un système unique des règles d'avancement et de passages d'échelons
- le Décret « primes point », qui intéresse les trois versants
- la construction de cadres statutaires communs, dans une logique inter fonction publique

3. Le projet de loi déontologie

Il s'agit des règles communes aux trois versants sur certaines questions fondamentales concernant les fonctionnaires. Certaines questions seront à trancher en CMP, ainsi la question des sanctions disciplinaires. Thierry Le Goff reconnaît que la vision de l'Etat n'est pas forcément partagée, ni par les employeurs locaux ni par les parlementaires.

4. Les accords signés.

- Santé et sécurité au travail, RPS, conditions de travail : depuis 10 ans, on assiste à une progression phénoménale de la prise en compte de ces sujets dans l'ensemble des trois versants. Leurs représentants ont été associés à la négociation des protocoles d'accord, ce qui a contribué à diffuser une meilleure connaissance de ces questions.
- La question de la pénibilité. Pour l'Etat, les catégories actives répondent en partie à cette prise en compte de la pénibilité. Mais M. LE GOFF souligne le fait que ce sujet devrait être repris dans son ensemble, sachant que les collectivités emploient un très grand nombre d'agents de catégorie C, plus exposé à des travaux pénibles, sur un plan physique.

II L'avenir, les chantiers importants

Pour l'avenir, M. LE GOFF définit deux axes importants :

1 Une stabilité du cadre statutaire à rechercher

Le statut offre un cadre large, sa souplesse est réelle ; des réformes statutaires permanentes créent cependant une relative instabilité, parfois des déséquilibres, une forme de « dévoiement » des principes généraux du droit de la fonction publique, qui nuit à sa visibilité générale et à son efficacité. Les modifications statutaires rapprochées doivent être limitées.

C'est pourquoi, le protocole « PPCR » propose une vue d'ensemble, pour inscrire cette évolution dans la durée, qui permet d'inscrire les statuts dans une vision globale de la gestion des ressources humaines.

2 Les chantiers à venir, dans le respect de cette stabilité :

La mobilité des agents publics : développer et améliorer la BIEP, le portail de la fonction publique, création de postes de « conseillers mobilité – carrière » dans les ministères, renforcement des plates formes régionales RH.

Cela doit permettre aussi de limiter les recrutements des contractuels, en favorisant la mobilité entre les corps et cadres d'emplois.

La question de la diversité, l'exemplarité que doit montrer la Fonction publique pour mieux refléter la réalité de la société française :

- égalité professionnelle Femmes/Hommes
- encouragement à l'obtention du label « diversité »
- classes préparatoires intégrées dans le cadre des écoles de service public
- le concours reste le mode privilégié de recrutement, mais ne permet pas totalement d'atteindre l'objectif d'une plus grande diversité.
- rechercher, inventer des solutions nouvelles pour favoriser la diversité

3 Les conditions de travail, l'organisation du travail

- L'impact de la réforme territoriale sur les questions d'organisation, de management, de la gestion des mobilités au sein d'aires géographiques et politiques reconfigurées et très élargies est réel et très important.

- La formation et le développement des compétences des agents publics des trois versants au sein de ces nouveaux territoires, appelle sans aucun doute, et de plus en plus, des formations communes ENA/INET, IRA/INSET, le cas de l'ENSSIB est également intéressant.
- Le management public doit renforcé et épaulé. A l'heure actuelle, compte tenu des grandes restructurations territoriales, les cadres de l'Etat et des administrations déconcentrées sont en première ligne et leurs besoins doivent être mieux pris en considération avant qu'ils ne s'épuisent.

Bruno COLLIGNON remercie M. LE GOFF et souhaite, avec son accord, que son intervention soit annexée au LIVRE BLANC.

Bruno COLLIGNON rappelle les éléments forts de l'intervention de M. LE GOFF.

- Unicité dans le respect des trois versants : valorisation du conseil commun et une meilleure synchronisation avec les trois autres conseils.
- La mobilité, les passerelles entre les trois versants, mais aussi entre le secteur public et le secteur privé.
- Les sujets qui suscitent des questions : notamment les modifications des règles disciplinaires dans le cadre du projet de loi déontologie.
- Le tropisme encore marqué de l'Etat, avec une prise de conscience des différences avec les deux autres versants.

Sur les chantiers à venir :

- Sur la démarche de changement, il faut rappeler que l'implication des agents suffisamment en amont, dans le cadre d'une concertation organisée, permet de mieux atteindre les résultats visés ; cela évite parfois les conflits, en particulier dans le cadre de la réforme territoriale.
- La question de la « pénibilité », dans le cadre des reconversions professionnelles, est un enjeu fort pour les collectivités, qui emploient 76% d'agents de catégorie C. la question sensible du « compte personnel d'activité » (CPA) également.

INTERVENTIONS DES MEMBRES DE L'ASSEMBLEE

Yvan VIALETES (CGT) exprime le sentiment de déclassement de la part des fonctionnaires, du fait d'attaques politiques récurrentes, ce sentiment étant accentué par une individualisation excessive des carrières et dans la gestion des ressources humaines, au détriment du renforcement des droits collectifs et statutaires.

Les points de divergence entre l'Etat et les collectivités territoriales sont encore marqués, en particulier entre les collectivités :

- Rémunérations disparates, à qualification équivalente, en raison de la liberté des autorités territoriales de fixer leur régime indemnitaire, ce qui crée une inégalité de fait avec la FPE, et entre les collectivités riches et celles pauvres.
- Sur la diversité et l'accès à la FP : la diversité est mieux prise en compte dans les collectivités grâce à la possibilité du recrutement direct des catégories C.

M. LE GOFF répond que l'individualisation est une réalité globale de la société et que, dans ce contexte, la fonction publique doit s'appuyer sur ses principes fondamentaux et les défendre, tout en s'adaptant à la société. Les nouvelles générations ont d'ailleurs une vision différente de la ligne de partage « collectif/ individuel ». Ces nouvelles générations expriment une demande de gestion plus individuelle; alors qu'une grande partie de l'activité de la gestion des ressources humaines demeure collective. Le suivi individuel est encore trop réduit, alors que les attentes sont fortes.

Il indique également que l'accélération du rythme et du temps politique crée une pression supplémentaire sur l'action de l'administration.

Sur la question de la pénibilité, un rapport est demandé à l'IGA, afin d'établir notamment une « cartographie de la pénibilité ».

En fonction du calendrier institutionnel et politique, M. LE GOFF pense que le temps est peut-être trop court d'ici 2017 pour aboutir à des propositions précises sur ce sujet.

Des discussions et une concertation sur le thème de la sécurité et la santé au travail se poursuivront d'ici la fin de l'année.

Christophe LEVEILLE (FO) intervient pour exprimer sa réserve sur la réalité de la mobilité de certains cadres d'emplois territoriaux, notamment ceux de la police municipale

Il interroge également M. LE GOFF sur la contradiction entre les ambitions légitimes de développer la formation professionnelle, alors qu'une décision récente a amputé le budget du CNFPT à partir de 2016.

M. LE GOFF répond que, pour ses fonctionnaires, l'Etat ambitionne d'avoir une vision globale sur l'offre de formation continue, actuellement disparate et éclatée, ce que souligne régulièrement l'Inspection Générale des Finances. Il ne peut répondre sur le sujet spécifique du CNFPT, n'ayant pas une connaissance précise du dossier.

Il met en avant la logique de la formation des agents publics, éléments du parcours professionnel, pour favoriser le développement des compétences. La mise en place des plans de formation est un objectif important, il s'agit d'aller au-delà des offres « catalogues ».

Madame GRONNER insiste sur la formation initiale qui devrait être unifiée ou tout du moins rapprochée entre les trois versants ce qui à terme favorisera la mobilité.

Jean-Claude HAIGRON (collège employeur) partage le point de vue de M. LE GOFF sur la nécessité de stabiliser les évolutions statutaires : le statut n'est pas un carcan, son usage est aussi adapté à la gestion des situations individuelles, lorsqu'il est intelligemment sollicité.

Il rappelle également que l'harmonisation des pratiques de gestion statutaires est facilitée par l'activité des Centres départementaux et interdépartementaux de Gestion dont les missions de mutualisation et de coordination sont déterminantes, compte tenu de la taille très différente des collectivités.

Il faudra aussi compter avec les fusions-regroupements des EPCI, qui apporteront une meilleure visibilité et de cohérence.

Sur la question du manque de la prise en compte de la diversité au sein de la fonction publique, M. HAIGRON fait remarquer que cette situation est moins fréquente dans les collectivités territoriales, avec trois quart d'agents de catégorie C, et de nombreux recrutements directs.

A propos du projet de modifier les règles de passage en conseils de discipline pour les exclusions temporaires de trois jours sans traitement, il estime qu'il ne faut pas forcément casser ce qui fonctionne bien, les sanctions statutaires sont plus efficaces si l'on emploie le risque d'une retenue sur salaire, sans entrer dans le système des conseils de discipline. A défaut, il estime que cela pourrait créer une aggravation et un durcissement des conflits, actuellement souvent résolus au sein de la collectivité.

Il convient aussi de ne pas mettre les élus en porte -à -faux, en conservant le principe de la présidence par un juge administratif, car un élu ne peut pas être juge et partie dans sa collectivité. Cette situation inconfortable vis-à-vis de leurs pairs est aussi à considérer.

M. LE GOFF reconnaît que l'organisation des principes disciplinaires a sa propre logique et sa cohérence dans la FPE et la FPT.

A ce moment du débat, il confirme que la question n'est pas encore tranchée cela et qu'elle le sera en CMP parlementaire prochainement.

Yvan VIALETES (CGT) prend la parole pour faire remarquer que dans certaines collectivités territoriales, l'emploi excessif de la sanction d'exclusion de trois jours par certains élus, doit être bordée par une garantie du conseil de discipline afin d'accorder une réelle protection aux agents.

Il évoque également une des conséquences de la loi NOTRe qui ne prévoit qu'un seul conseil de discipline dans chacune des treize nouvelles régions.

S'agissant de la région LANGUEDOC ROUSSILLON-MIDI PYRENEES, il s'agit de couvrir un territoire de 13 départements. Il va s'ensuivre une grande difficulté de fonctionnement de cette institution, tant d'un point de vue de quorum que de distances de déplacement très importantes pour l'ensemble des membres de ces instances et des agents. Des difficultés sont donc prévisibles. Il vaudrait mieux maintenir un conseil de discipline sur le territoire de l'ancienne région.

M. LE GOFF précise que la DGCL se préoccupe de ce sujet.

Karim LAKJAA (CGT) conforte le point de vue de son collègue et complète son propos en précisant que dans sa région, le Grand Est, qui comprend 150 000 fonctionnaires, la CGT pouvait compter sur 16 représentants au sein des conseils de discipline de recours. Aujourd'hui, ce chiffre est ramené à 6 agents pour le même territoire, en application de la loi NOTRe.

Il évoque ensuite les conséquences de la fusion programmée des intercommunalités en 2017 : cette situation va entraîner des changements d'employeurs pour de nombreux agents, les conditions de travail vont être bouleversées. A court terme, la création de services communs et mutualisés peut engendrer de l'efficacité, mais comporte également un risque de dégradation des conditions de travail, notamment par un accroissement de la productivité, la dispersion des services et l'éloignement géographique.

M. LE GOFF répond en évoquant la situation propre à l'Etat.

Le 29 février dernier, une réunion a été organisée sur le thème de l'accompagnement RH pour les agents des services régionaux de l'Etat qui connaissent également ces difficultés. Les différents correspondants constatent une grande fatigue de la part des cadres, qui passent beaucoup de temps en déplacement pour rencontrer leurs équipes. Il convient donc d'inventer et de mettre rapidement en place de nouveaux modes de travail, d'aller vers des aménagements pertinents pour une nouvelle organisation de travail, plus de responsabilisation des différents niveaux et de revoir les circuits hiérarchiques. L'Etat s'est donné trois ans pour finaliser la réforme territoriale.

Karim LAKJAA (CGT) pose la question de la place du management dans la réorganisation territoriale actuelle. Il précise que cette dispersion est porteuse d'un risque de dilution des responsabilités, et que ce sujet est une difficulté pour l'encadrement mais aussi pour les agents encadrés. Il fait référence à une étude de l'Observatoire Social de la MNT, (instance de recherches et d'étude de la Mutuelle Nationale Territoriale) sur ce sujet.

Le tour de table étant achevé, M. Bruno COLLIGNON clôt cette réunion et remercie M. LE GOFF et l'ensemble des participants

Audition de Monsieur FRANCOIS DELUGA, Président du CNFPT

Mr HAIGRON accueille et remercie Mr François DELUGA et lui rappelle les objectifs du Livre Blanc, ainsi que l'intérêt pour le CSFPT de ces auditions.

Mr DELUGA remercie le CSFPT pour cette invitation et aborde ensuite les thèmes des questions proposées :

Sur la base des 46 propositions publiées en 2012, Mr DELUGA indique que certaines sont déjà en cours de mise en œuvre et que de son point de vue, même si certains thèmes semblent plus détaillés, il lui paraît que les sujets suivants pourraient prendre place dans la réflexion conduite par le CSFPT.

Il s'agit des thèmes suivants ;

- ✓ **Le congé de reconversion/ pénibilité, qui a été l'objet d'un colloque le 4 juillet 2014**, pour lequel Mr DELUGA propose de reprendre certaines propositions, notamment la possibilité d'une contractualisation entre le CNFPT, l'agent et la collectivité
- ✓ Une expérimentation est en cours dans certaines collectivités volontaires. sur la base d'un financement par la collectivité qui prend en charge le traitement de l'agent. L'accent est mis sur les catégories C des emplois techniques, les carrières non complètes, les personnels féminins.
- ✓ Sur la mobilité inter fonction publique, le CNFPT a fait des propositions portant sur la publicité des vacances de poste au sein d'une bourse - portail unique regroupant l'ensemble des offres d'emploi des 3 fonctions publiques.
- ✓ Déclinaisons sur le plan de formation : actuellement, il s'agit d'une obligation dépourvue de sanction, le taux est très faible taux pour les petites et les moyennes Collectivités, le CNFPT pourrait se positionner sur des formations à la condition qu'un plan de formation existe au préalable.
- ✓ La question d'un statut identifié pour le CSFPT reste d'actualité.
- ✓ La collecte des informations dans le cadre des déclarations sociales des collectivités est également un thème actuel. A ce jour, il n'existe pas de modèle unique, ce qui génère des difficultés pour la collecte et l'analyse des données par l'observatoire de la Fonction Publique. On constate un retard de deux ans entre la collecte et les publications. Le CNFPT a adressé des propositions à la DGCL depuis 2 ans.

Selon Mr DELUGA, un portail unique d'entrée de saisie et de gestions états DAS permettrait de raccourcir les délais et de récupérer les données avec des analyses en année N+1. Me DELUGA précise également que ces statistiques constituent un outil déterminant pour répondre aux critiques et objections permanentes sur la Fonction Publique Territoriale.

- ✓ A propos du Livret individuel de formation, en particulier sous sa forme « papier », Mr DELUGA déplore son faible déploiement.

Il propose que le CNFPT puisse porter les LIF des agents qui effectuent une formation, soit 960 000 agents en 2015.

La question de la gouvernance de l'ENSOSP est également abordée. Selon Mr DELUGA, la formation des officiers supérieurs de la FPT est le dernier volet qui ne soit pas intégré au sein du CNFPT.

Alors que les collectivités financent 80 % de son financement, leur représentativité est de 20 % au sein des instances électives de cette école.

Malgré une position unanime du conseil d'administration du CNFPT (élus et représentants des personnels) ce dossier ne connaît pas d'évolution.

- ✓ La Gestion de la carrière des officiers colonels de sapeurs - pompiers : Mr DELUGA regrette que cette formation s'opère en vase clos. La formation opérationnelle de très bon niveau, devrait être accompagnée par un volet de formation managériale de haut niveau qui pourrait être enseignée à l'INET.

Ce recentrage permettrait une plus grande cohérence dans la vision territoriale et apporterait de nombreux avantages pour le management global.

- ✓ Sur le thème de l'apprentissage : dans un contexte de fort renouvellement des personnels, à la suite des départs en retraite et des objectifs d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, l'apprentissage dans les collectivités territoriales est un support idéal pour l'intégration des jeunes, des publics fragiles ou éloignés de l'emploi. L'objectif du CNFPT est d'accentuer les objectifs d'insertion, dans la promotion des valeurs républicaines.

François DELUGA rappelle que le déficit des CFA est financé par des subventions d'équilibre par les régions, alors qu'il y a une carence d'apprentis dans la FPT.

Le CNFPT a engagé plusieurs expériences de CFA hors les murs et réaffirme sa volonté de poursuivre la démarche, par notamment les offres de formation ciblées sur l'apprentissage, pour des métiers ciblés, par des montages de financements depuis plusieurs années.

Mr DELUGA expose ensuite son point de vue concernant les deux rapports de l'IGA sur la formation des personnels territoriaux et sur les conséquences de la loi de février 2007 pour le CNFPT et les centres de gestion.

- ✓ Ces deux rapports lui semblent positifs pour le CNFPT,
- ✓ Sur la création de classes préparatoires intégrées pour les concours d'attaché ou d'administrateur, le président du CNFPT relève une incompréhension du système territorial du point de vue de l'Etat pour le positionnement sur le concours d'administrateur, car selon lui, l'intégration est déjà actée, en raison de la mission de l'INET, qui accueille la formation de presque tous les lauréats des concours A+ territoriaux, toutes filières confondues (sauf sapeurs-pompiers)
- ✓ Il se déclare favorable aux classes intégrées sur le concours d'attaché – problème juridique de fond, pas d'utilisation du 1% conforme aux textes, puisque la cotisation doit financer la formation des agents territoriaux, et non la formation des candidats. Il considère que, tel que proposé, le cadre n'est pas applicable.
- ✓ Sur les reçus collés : Mr DELUGA évoque étude sur la totalité des lauréats qui fait apparaître qu'une partie des candidats est sur d'autres projets, une partie est très peu mobile, une dernière partie, peu nombreuse rencontre de réelles difficultés. Selon lui, la réponse se situe dans l'accompagnement des lauréats.

Sur le sujet de la réforme territoriale et de l'adaptation de l'offre de formation :

Mr DELUGA précise que le CNFPT a établi une proposition pour chaque métropole, il s'agit d'un plan de formation sur mesure.

Sur les schémas départementaux de Coopération Intercommunale : dans le prolongement de la dernière phase en février – mars 2016 : le CNFPT est adaptable aux besoins ajustés sur du sur-mesure dans le cadre de son plan de formation spécifique

Sur les nouvelles intercommunalités et les effets de la loi N.O.T.R.E : le CNFPT met l'accent sur l'élaboration en priorité d'un plan de formation, avec la collaboration soutenue du CNFPT.

MR DELUGA expose ensuite une orientation importante de l'offre de formation, sous la forme d'une approche globale des besoins de formation : il s'agit de passer d'une offre annuelle à une offre permanente et glissante, en conservant un support « classique » mais se dotant également d'une capacité à proposer une réponse permanente.

QUESTIONS POSES PAR LES MEMBRES DE LA FS1 ET DE LA FS5 DU CSFPT :

Un représentant de la CGT interroge Mr DELUGA sur la position du CNFPT concernant la durée des formations initiales A et B. Sont-elles maintenant suffisantes ? :

Réponse :

Dans le contexte de réduction du taux de la cotisation perçue par l'établissement, il est proposé de renforcer les formations en présentiel mais aussi d'offrir un prolongement par des formations à distance, pour ajouter une période de formation complémentaire.

Le Coût du doublement est estimé à 3 millions d'€ pour le présentiel

La formule à distance permet de compléter le doublement en présentiel et de diminuer les coûts,

Un représentant de la CGT interroge Mr DELUGA sur l'avenir des instituts dans le contexte de restriction budgétaire lié à la baisse du taux de la cotisation.

Réponse :

Depuis le 17 décembre, la décision définitive de baisse de 0,1 point de la cotisation entraîne une baisse de produit de la cotisation de 35 millions, alors que le programme de formation est validé depuis septembre 2015.

En 2016, la marge de manœuvre se trouve dans la consommation du fonds de roulement, et de l'ouverture d'une ligne de trésorerie pour compenser les

En 2017, si le taux de 1% n'est pas rétabli, la marge de manœuvre financière devra être trouvée dans le budget formation.

Le manque de recette en 2015 correspond à 30% de l'offre de formation

En aucun cas, les INSET seront impactées par les effets de la diminution de la cotisation.

Un représentant de la CGT évoque les écarts dans l'effort des collectivités pour la formation de leurs agents ; le seuil de 1% crée une inégalité entre les grandes et les petites Collectivités, dont l'effort formation est souvent lié à l'offre du CNFPT

Réponse :

La gratuité de certaines formations, anciennement payantes, a augmenté l'attractivité des formations CNFPT, en particulier les formations sur la sécurité. Leur coût est de 17,6 M€

L'effort moyen de formation des collectivités territoriales est d'environ 2%, on constate depuis plusieurs années que le CNFPT récupère « des parts de marché » chaque année.

La mission du CNFPT est essentielle, puisqu'elle mutualise l'effort formation au profit des agents des petites collectivités.

Question d'un membre de la CGT sur l'évolution du périmètre des délégations régionales à la suite de la création des 13 régions.

Réponse :

L'objectif de l'établissement est de poursuivre la territorialisation des formations, vers les bassins d'emplois publics territoriaux.

Il n'y aura pas d'impact sur les implantations des délégations régionales, mais le CNFPT réfléchit à un changement de nom pour les délégations régionales concernées par les fusions, et envisage également de désigner une Direction Régionale pilote pour région.

Question d'un membre de la CGT sur l'apprentissage

Mr DELUGA rappelle que l'apprentissage est une compétence régionale, et que le CNFPT est très actif avec plusieurs CFA.

Sur la question du financement par le CNFPT, Mr DELUGA rappelle que le CNFPT ne cotise pas à la taxe d'apprentissage, mais qu'il apporte une contribution en personnel et en matériel dans le cadre des formations concernées.

Question d'un membre de la CGT sur la question de la compétence pour l'organisation des concours de catégorie A – position du CNFPT

Réponse : Mr DELUGA pense qu'il faut de la stabilité, dans les textes, les institutions et les politiques menés. Un bilan sur les conséquences de la loi de 2007 est programmé, la baisse du nombre de sessions de concours doit également refléter les perspectives de création de postes par les collectivités, pour éviter les reçus-collés évoqués précédemment.

Mr DELUGA exprime toutefois son inquiétude à propos du projet de loi déontologie dans la fonction publique, à propos du rattachement de l'Observatoire de la Fonction Publique aux centres de Gestion.

Question de Mr HAIGRON sur la transformation de la FNCDG en Etablissement Public National.

Mr DELUGA cite le rapport de l'IGA relatif aux conséquences de la loi de février 2007 sur les centres de gestion et sur le CNFPT.

Il s'interroge sur l'intérêt d'un échelon national, car selon lui, les centres de gestion représentent un échelon de proximité, pour la gestion des personnels, avec des ressources et une représentation locale

La proposition d'une coopération régionale entre le CNFPT et les centres de gestion lui semble la seule réaliste à la condition d'une volonté politique partagée.

Question d'un représentant de la CFDT sur les réflexions de l'Etat concernant les regroupements de formations inter fonctions publique – est ce que le CNFPT envisage des actions en ce sens ?

Mr DELUGA répond que des actions de formation communes sont déjà organisées dans certaines délégations avec des écoles de l'Etat, l'ENA dispose d'un partenariat actif avec l'INET...

Mr DELUGA fait part de son avis sur la vision de l'Etat à propos de la mutualisation, qui rencontre des difficultés avec ses établissements de formation, alors que cette mutualisation existe, à travers le CNFPT, puisque celui-ci accueille tous les publics territoriaux.

Il cite les rapprochements de certaines formations par l'Etat, IRA/CAF par exemple, dans le cadre de la politique publique « RSA ».

Questions d'un représentant de la CGT sur les reçus – collés et la création d'un statut d'élèves pour les lauréats au concours d'attaché.

Réponse :

François DELUGA évoque dans sa réponse le cadre de la libre administration des collectivités territoriales et le coût de cette proposition.

Il renvoie à sa réponse précédente sur les reçus-collés.

Commentaires de Bruno COLLIGNON, président de la FS5

Bruno COLLIGNON fait remarque la convergence entre les questions prioritaires du livre blanc et l'intervention très dense de Mr DELUGA ; Il insiste également sur l'enjeu stratégique des questions de pénibilité et d'allongement de la durée des carrières.

Concernant l'âge des départs en retraite, il évoque la comparaison entre public/privé à l'avantage de la Fonction Publique, qui accompagne plus longtemps ses agents jusqu'à l'âge légal du départ en retraite, mais fait remarquer que cet accompagnement a un coût, et des enjeux de gestion prévisionnelle des personnels qui touchent toutes les collectivités.

Le vieillissement des agents de la FP pose la question du maintien sur les emplois et du sujet du reclassement dans le cadre de l'allongement des carrières.

Messieurs HAIGRON et COLLIGNON remercient Mr DELUGA pour sa disponibilité et la qualité des échanges.

Le président du CNFPT remercie l'ensemble des participants et précise qu'il reste à leur disposition pour répondre à leurs éventuelles questions écrites dans le prolongement de cette réunion.

**Audition de Monsieur Michel HIRIAT
Président de la FNCDG**

Jeudi 10 décembre 2015

1. Le rapprochement inter-fonctions publiques et l'approche métiers pour favoriser la mobilité

La Bourse inter-Fonctions Publiques

La modernisation de la Fonction Publique, telle que voulue par le Gouvernement et rendue nécessaire en vue d'une optimisation du service public, ne pourra s'accomplir qu'au travers d'une convergence des trois fonctions publiques. D'ailleurs, cette proposition apparaissait déjà dans le rapport officiel du Conseil d'Etat en 2003, dans celui rendu par Jean-Ludovic SILICANI en 2007 et dans celui de Bernard PECHEUR en 2013.

Le rapprochement des trois fonctions publiques va dans le sens d'une meilleure visibilité de celles-ci et d'une mobilité plus accrue et plus facile à l'heure où le passage d'une fonction publique à une autre fait naître un certain nombre de changements importants pour les agents notamment en termes de rémunération et de culture.

Des axes de propositions ont, à cet égard, été présentés aux pouvoirs publics par les Centres de gestion ces dernières années, et des actions mises en œuvre afin de favoriser ce rapprochement notamment en matière d'emploi avec :

- **l'élaboration d'une bourse nationale des emplois au travers un guichet unique inter-fonctions publiques.** La FNCDG a modernisé sa bourse nationale de l'emploi à laquelle participe l'ensemble des Centres de gestion qui y centralisent toutes les offres d'emploi que les collectivités leur déclarent.

La réalisation d'un guichet unique favorisera la mise en place un véritable marché de l'emploi public dont la clarté et la lisibilité seront gages d'une meilleure mobilité. Cependant, la mise en œuvre d'un tel projet ne peut se réaliser sans être accompagné d'un passage de la Fonction Publique « d'emploi » à une Fonction Publique de « métiers ».

C'est ce qu'indiquait également Bernard PECHEUR dans son rapport du 4 novembre 2013 dans lequel il formule une centaine de propositions destinées à réformer les rémunérations, les carrières et les parcours professionnels des fonctionnaires.

La mobilité

La mobilité entre les fonctions publiques constitue une garantie fondamentale de la carrière des fonctionnaires. Son développement favorise une meilleure connaissance mutuelle des missions et environnements professionnels et contribue au décroisement.

S'agissant plus particulièrement des cadres supérieurs, la mobilité, souvent obligatoire dans les statuts, contribue au développement de leurs compétences et finalement à l'amélioration de la qualité du service public : il convient donc de l'encourager et de la faciliter.

Si l'on souhaite rendre la carrière des fonctionnaires plus attractive et plus mobile, il est nécessaire d'identifier les métiers exercés au sein de chaque fonction publique et de renforcer les dispositifs de correspondance entre l'Etat, l'Hospitalière et la FPT, afin de favoriser la mobilité inter-fonctions publiques.

Une proposition présentée par Bernard PECHEUR pourrait être reprise :

- **la création d'un répertoire commun des emplois permettant d'harmoniser les répertoires d'emploi existant dans les différentes fonctions publiques.**

La Fédération est également favorable à trois propositions contenues dans l'accord PPCR sur cette question :

- certains corps et cadres d'emplois pourraient bénéficier de la même architecture de carrière, des mêmes grilles indiciaires, des mêmes références indemnitaires et d'une mise en œuvre des réformes à date unique
- certaines démarches de gestion pourraient être communes, comme l'organisation de concours uniques ou communs ou la mise en place de formations initiales et/ou continues communes
- la mobilité des fonctionnaires qui relèveront de ces dispositions statutaires communes serait facilitée.

Dans ce domaine, il conviendra également de lever tous les obstacles à la mobilité entre les trois fonctions publiques.

Ceux-ci n'ont pas tous disparu. Le détachement ou l'intégration directe s'effectue, en vertu de l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983, entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions. Or, cette appréciation de la comparabilité entre corps et cadres d'emploi s'avère délicate, les statuts particuliers définissant souvent les missions du corps de manière trop imprécise.

Un autre obstacle est d'ordre financier. La contribution employeur (part patronale de la cotisation retraite) due par la collectivité territoriale auprès de laquelle un fonctionnaire d'Etat est détaché est très supérieure à celle applicable aux fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL. Les collectivités territoriales peuvent alors être dissuadées de recruter des agents de l'Etat en détachement.

Le renforcement des démarches de GPEEC en y associant le Centre de Gestion

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques et des plans d'action cohérents :

- visant à réduire de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources humaines de la structure (en termes d'effectifs et de

compétences) en fonction d'un plan stratégique, ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés

- impliquant les agents dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

La GPEEC dans la fonction publique est depuis une vingtaine d'années l'objet d'un débat de la part des gestionnaires, des responsables politiques et des représentants des agents. Ce sujet a donné lieu à de nombreuses études et rapports.

En 2012, le rapport annuel de la Cour des Comptes consacrait un chapitre entier à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les collectivités territoriales.

Dans ce chapitre, la Cour indiquait que, contrairement au secteur privé, « cette démarche anticipatrice restait très peu mise en œuvre » dans la FPT, qui emploie pourtant près de 2 millions de personnes.

La Cour des Comptes préconisait en 2012 d'intégrer les ressources humaines et la GPEEC dans la stratégie globale de la collectivité, et d'adopter une approche fondée sur les métiers et les compétences.

Bernard PECHEUR a remis son rapport le 4 novembre 2013 dans lequel il formule une centaine de propositions destinées à réformer les rémunérations, les carrières et les parcours professionnels des fonctionnaires et notamment :

- Développer les démarches de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- Créer un portail internet unique qui intègre ou fédère les portails existants de bourse et les complète pour permettre d'avoir connaissance de tous les emplois publics vacants à chaque instant
- Lever les obstacles à la mobilité entre les trois fonctions publiques et restaurer la souplesse du détachement

La Cour des Comptes dans son rapport annuel de 2015 reconnaît le rôle important que doivent jouer les CDG dans ces démarches.

La mise en œuvre d'une démarche de Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences par une collectivité doit pouvoir s'accompagner de l'expertise des Centres de Gestion.

En effet, de par leur positionnement territorial, leur champ de compétences et leur expérience dans la mise en œuvre des outils de GPEEC, les CDG sont les partenaires nécessaires des collectivités dans ces projets. Cependant, quel que soit le projet initié (fusion de collectivités, d'EPCI, schémas de mutualisation...), il est impératif que le Centre de Gestion soit associé dès les prémices de la démarche notamment afin de mieux définir et cibler les outils à mettre en œuvre, et ce, en fonction de la politique RH menée par la collectivité.

Le respect de certaines spécificités de la FPT

Dans au moins trois domaines, les spécificités de la Fonction Publique Territoriale devront être préservées :

- en matière de recrutement, notamment direct en catégorie C
- pour le dialogue social en réintroduisant le paritarisme dans les instances paritaires
- dans le cadre disciplinaire, il convient de maintenir les échelles de sanctions telles que prévues actuellement.

2. Les modes de recrutement

Dans le cadre de la négociation PPCR, le Gouvernement a proposé deux axes de réforme défendus aussi par la Fédération :

- rénover les épreuves des concours
- développer le concours sur titres.

L'accès à la Fonction Publique est régi par le principe d'égalité, défini à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen, qui a fait du concours le procédé de droit commun du recrutement et de la sélection des fonctionnaires.

La faveur dont bénéficie encore aujourd'hui le concours tient aux avantages qu'il procure.

En effet, il est de nature à assurer le plus possible l'égalité des chances entre tous ceux qui satisfont aux conditions d'accès au corps ou cadre d'emplois pour lequel ils sont candidats.

Toutefois, ce mode de recrutement dans son état actuel :

- est de moins en moins dominant (nombre de fonctionnaires territoriaux n'ont pas passé un concours du fait des recrutements directs en catégorie C, des promotions internes, des contrats qui ont été transformés en arrêtés de titularisation grâce aux dispositifs de résorption de l'emploi précaire)
- apparaît, dans certains cas, inadapté au spectre de plus en plus large des compétences nécessitant une polyvalence et une flexibilité des métiers tout au long de la carrière.

Par conséquent, il convient d'adapter le concours en délimitant clairement le champ dans lequel il doit s'appliquer.

Réformer les trois voies d'accès aux concours et adapter les épreuves aux fonctions réellement exercées par l'agent

De manière générale, l'action publique suppose l'intervention de professionnels compétents et aptes au changement. La gestion des ressources humaines est alors confrontée à un double challenge : professionnaliser les équipes et anticiper les évolutions, dans un contexte statutaire de plus en plus complexe et en constant renouvellement.

Le statut se situe à la croisée des chemins : il requiert une certaine souplesse, qui relève plus de l'esprit que de la lettre, mais doit parallèlement rester le socle fondateur et en ce sens être appliqué. Cela étant, au-delà du statut se sont par ailleurs constitués d'autres outils, la référence aux métiers, à la filière, qui sont devenus incontournables en matière de GRH.

Moderniser les concours administratifs, dans le sens de ce qui est mis en place depuis plusieurs années, s'avère indispensable, non seulement pour les usagers qui attendent de l'Etat et des collectivités des prestations de qualité, mais aussi pour les fonctionnaires eux-mêmes qui doivent être mieux armés pour bien remplir la mission qui leur est confiée.

Il convient à cet égard d'introduire dans les concours plus d'épreuves permettant de mesurer les qualités humaines d'un candidat et son aptitude au changement. Aujourd'hui, pour être efficace, un fonctionnaire doit savoir innover, communiquer avec les autres, s'adapter, évoluer et être créatif.

En outre, il apparaît à l'heure actuelle anormal de ne pas prévoir des modes d'accès aux concours privilégiés pour les personnels de l'Etat ou des collectivités, apprentis ou sous contrat aidé. Il serait intéressant d'ouvrir les concours de troisième voie à ces agents non-titulaires après deux ans d'expérience dans le secteur public.

Concernant les concours internes, comme le préconise le rapport Desforges, il convient de les redéfinir dans le sens d'une limitation des épreuves théoriques afin de valoriser les compétences acquises dans le métier exercé et évaluer les aptitudes et motivations pour prendre en charge des fonctions à un niveau plus élevé.

Il est indispensable également de mieux cibler les inscriptions aux concours. En effet, le phénomène des surdiplômés est en constante évolution. A cet égard, **il serait souhaitable de limiter les possibilités d'inscription aux seuls titulaires d'un diplôme correspondant au niveau exigé.**

Pour les concours de troisième voie, ces derniers devraient être réorientés vers les personnes dont la qualification et l'expérience correspondent à un besoin non pourvu mais ne disposant pas des diplômes nécessaires au passage du concours externe.

Par ailleurs, la modernisation des épreuves doit s'accompagner d'une refonte complète des possibilités de préparation offertes aux candidats.

La réforme des concours de la filière médico-sociale

Les collectivités territoriales jouent un rôle de plus en plus important dans la mise en œuvre des politiques sociales, sanitaires et de santé. Leurs domaines d'intervention sont vastes : la lutte contre la précarité et les exclusions, l'accès de tous aux droits fondamentaux, l'insertion des jeunes en difficulté, la prévention de la délinquance, la consolidation du lien social et du développement social local, l'insertion des personnes handicapées et l'accompagnement des personnes âgées dépendantes dans leur quotidien.

Pour conduire à bien ces politiques, les collectivités territoriales ont recours à des agents qui, le plus généralement, relèvent, sur un plan statutaire, des filières sociale, médico-sociale et médico-technique. Elles sont structurées au travers de 18 cadres d'emplois et regroupent environ 13% des effectifs de la FPT.

Si ces filières sont récentes, certaines adaptations apparaissent comme nécessaires.

A la pénurie de certaines compétences s'ajoute une répartition inégale de celles-ci sur l'ensemble du territoire.

Parmi les dix métiers les plus en tension relevés par les Centres de Gestion on trouve 8 relevant du secteur social ou médical :

- Les médecins de médecine professionnelle et préventive
- Les infirmiers
- Les éducateurs de jeunes enfants
- Les auxiliaires de puériculture
- Les aides-soignants
- Les assistantes d'accueil en petite enfance
- Les médecins cliniciens
- Les travailleurs sociaux.

Ces résultats appellent à mener une véritable réflexion sur les difficultés de recrutement pour ces emplois notamment avec les Pouvoirs publics, d'autant plus que ces données se confirment d'année en année.

Pour pallier aux difficultés dans ce secteur, les collectivités ont souvent recours à des contractuels. Pour favoriser le recrutement d'agents titulaires il faudrait simplifier les concours pour les rendre eux-mêmes plus attractifs.

Il existe plusieurs concours sur titre avec épreuve dans le secteur médico-social :

- médecin territoriale de 2ème classe
- psychologue territorial de classe normale
- sage-femme territoriale de classe normale
- puéricultrice territoriale de classe normale
- infirmier territorial en soins généraux de classe normale
- technicien paramédical territorial
- auxiliaire de puériculture territoriale de 1ère classe
- auxiliaire de soins territorial de 1ère classe
- assistant territorial socio-éducatif
- éducateur territorial de jeunes enfants
- moniteur-éducateur territorial et intervenant familial territorial
- agent social territorial de 1ère classe.

Les concours sur titre comportent deux épreuves : une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission sauf pour certains comme celui d'auxiliaire de puériculture territoriale de 1ère classe ou celui d'auxiliaire de soins territorial de 1ère classe, qui n'ont pas d'épreuve écrite d'admissibilité. Ces concours n'ont qu'une seule épreuve d'admission qui consiste en un entretien avec un jury pour apprécier leurs capacités professionnelles, leurs motivations et leurs aptitudes aux missions proposées.

Cette forme de concours, plus allégée avec un simple entretien devant un jury, pourrait rendre certains de ces concours plus attractifs notamment pour les postes qui ont des difficultés de recrutement.

L'accès à ces concours étant déjà conditionné par la détention d'un titre justifiant de l'accomplissement d'un nombre parfois important d'années d'études, il apparaît superflu d'imposer deux épreuves.

Le concours d'ATSEM pose quant à lui des difficultés propres.

L'accès par concours au grade d'agent territorial spécialisé de 1^{ère} classe des écoles maternelles a connu en 2010 une évolution réglementaire notable (décret n°2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés de 1^{ère} classe des écoles maternelles), le concours interne ne comportant plus qu'une unique épreuve d'admission consistant en un entretien de vingt minutes.

Dès 2010, les Centres de gestion avaient fait part de leur préoccupation liée à cette évolution réglementaire, et quatre années d'organisation ont confirmé leurs craintes.

Un nombre généralement très élevé de candidats pour un faible nombre de postes, l'absence de phase d'admissibilité et la nature même de l'épreuve ont pour conséquence non seulement des seuils d'admission extrêmement hauts, incompréhensibles tant des candidats que de leurs employeurs, mais aussi des contraintes et des frais d'organisation anormalement élevés. Ces seuils d'admission, de même que l'impossibilité d'organiser l'épreuve autrement qu'en scindant le jury plénier en un grand nombre de jurys d'entretien ou en multipliant les journées d'épreuves, conduisent à douter fortement de la pertinence même de ce mode de sélection.

Les Centres de Gestion préconisent l'introduction d'une épreuve écrite d'admissibilité au concours interne.

Le développement des modes de recrutement alternatifs aux concours comme l'apprentissage

Les divers modes de recrutements alternatifs au concours, soit généraux, soit particuliers à certaines catégories d'agents publics permettent d'introduire un élément de souplesse dans la gestion des effectifs de l'administration et des collectivités. **Ils doivent faire l'objet d'une redéfinition afin que les critères de sélection soient fondamentalement adaptés aux enjeux du service public, tel qu'il est attendu par les usagers.**

Si les collectivités territoriales peuvent avoir recours à l'apprentissage, les apprentis représentent seulement 0,5% des effectifs territoriaux et les 5 000 nouveaux contrats signés chaque année représentent moins de 1,6 % des contrats signés dans le secteur privé. Cette situation s'explique notamment par le fait que les employeurs publics ne perçoivent ni indemnité compensatrice forfaitaire, ni crédit d'impôt. Il en résulte la nécessité pour eux de prendre en charge la totalité du coût de l'apprenti : salaire net, coût de formation, rémunération du maître d'apprentissage.

Il paraît donc nécessaire de revoir ces règles de financement.

Par ailleurs, à l'issue de sa période de formation de deux ans, l'agent pourrait intégrer directement ou par la voie d'un examen professionnel un cadre d'emplois correspondant aux fonctions qu'il exerce dans la collectivité.

Un nombre d'organiseurs de concours plus limité

Si les concours transférés du CNFPT l'ont été avec leur principe d'exclusivité, ce n'est pas le cas de certains concours actuellement confiés aux Centres de gestion dans la filière médico-sociale et en catégorie C qui peuvent être organisés également en propre par les collectivités non affiliées.

Cette situation apparaît très obscure pour les candidats qui ne comprennent pas pourquoi pour un concours seul le CDG peut l'organiser (exemple : attaché), alors que pour un autre concours, le CDG ou également une collectivité de ce même département peuvent en être organisateurs (exemple : psychologue).

Il s'agit d'une compétence reconnue aux centres de gestion par les faits, dans la mesure où la quasi-unanimité des collectivités non affiliées conventionnent avec les centres pour l'organisation de leur concours. Il convient d'institutionnaliser une compétence exclusive d'organisation des concours de catégories A, B et C (hors A+) aux Centres de Gestion.

La mise en œuvre d'une plateforme nationale d'inscription

Une plate-forme nationale d'inscription pourrait être réalisée et être hébergée sur le site de la Fédération.

Elle aurait pour objectif :

- d'améliorer la communication auprès du grand public sur les concours et examens de la fonction publique territoriale, en regroupant sur un seul site accessible et attractif des informations jusqu'à présent disséminées sur les différents sites Internet des centres de gestion, telles que le calendrier des concours et examens, les organisateurs des épreuves avec les CDG conventionnés et le nombre de postes ouverts
- pour les centres de gestion organisateurs de concours, d'avoir une meilleure visibilité sur le nombre d'inscriptions multiples sur un même concours (mais uniquement sous forme statistique, ne permettant pas l'identification des candidats concernés)
- de sensibiliser le candidat qui s'inscrit auprès de plusieurs organisateurs d'un même concours pour l'inviter à informer les organisateurs des concours pour lesquels il n'envisagera pas de se présenter.

Cette plate-forme permettrait de lutter contre l'absentéisme aux épreuves.

L'absentéisme moyen tous concours/examens professionnels organisés par les CDG est de 28 %

Le coût moyen par absent est de 10,39€, ce qui représente une charge non négligeable quand près de 500 ou 800 personnes ne se présentent pas à une opération.

Les données prises en compte pour définir le coût de l'absentéisme sont:

- les coûts des locations des salles superflues en raison de l'absentéisme

- les coûts directs (surveillants, responsables de groupe, frais de déplacement et de restauration, location de tables, reprographie des sujets)
- les autres coûts : instruction du dossier, convocations...

La plate-forme permettrait d'identifier les multi-inscriptions tout en préservant la liberté de choix des candidats pour le lieu de passage des épreuves. Cet outil, bien que seulement incitatif permettrait une baisse des coûts de gestion des opérations concours et la traçabilité du suivi des lauréats pour tendre à la diminution des reçus-collés.

Les listes d'aptitude

Une règle propre aux concours d'accès aux emplois de la Fonction Publique Territoriale réside dans le fait que les lauréats sont inscrits sur des listes d'aptitude qui ne valent pas recrutement, mais présentent une valeur nationale.

L'article 24 G du projet de loi déontologie modifie l'article 44 de la loi n 84-53 du 26 janvier 1984 et étend la période d'inscription sur liste d'aptitude à quatre ans.

Dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois fonctions publiques, il était prévu qu'une amélioration effective soit apportée à la situation des lauréats des concours de la fonction publique territoriale inscrits sur liste d'aptitude.

Une mission a été confiée à l'inspection générale de l'administration pour dresser un état des lieux de la situation de ces lauréats et identifier les causes structurelles et sociologiques de ce phénomène des reçus-collés et examiner les mesures juridiques ou pratiques de nature à y remédier.

Le rapport de la mission, publié en juin 2012, fait apparaître un taux de reçus-collés inférieur à 10 % et présente 22 préconisations pour améliorer leur situation.

Sur la prolongation de la durée de validité de la liste d'aptitude, les auteurs du rapport indiquaient qu'aucune donnée disponible ne permettait d'affirmer que le phénomène des reçus-collés serait corrélé à une durée de validité trop faible de la liste d'aptitude.

Ils confirmaient les observations des enquêtes précédentes selon lesquelles l'essentiel des recrutements est réalisé dans le courant de la première année d'inscription sur liste d'aptitude. Dès lors, plus le temps d'inscription sur la liste d'aptitude est long, plus faibles apparaissent les chances d'être recruté au sein d'une collectivité territoriale.

Toutefois, **le suivi des lauréats mis en œuvre par certains Centres de Gestion devra être renforcé et généralisé et les listes d'aptitude diffusées nationalement.**

3. La gestion des agents contractuels par les Centres de Gestion

A trois reprises en moins de 20 ans (loi du 16 décembre 1996, loi du 2 janvier 2001 et loi du 12 mars 2012), le Parlement s'est attaché à encadrer les

conditions de recours à des agents non titulaires dans les trois fonctions publiques et à offrir aux agents non titulaires des possibilités d'y être intégrés.

La réalité laisse toutefois toujours apparaître la présence d'un nombre important de contractuels au sein de la Fonction Publique, certains de ces agents occupant des emplois permanents depuis plusieurs années.

La question principale ne provient pas des contrats mais du recours à ce mode de recrutement dont le volume notamment au sein des collectivités doit être dosé pour ne pas créer de déséquilibres.

L'article 3 de la loi n° 86-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que les emplois des collectivités et des établissements publics locaux ont vocation à être occupés en priorité par des fonctionnaires. Cette règle s'applique à toutes les catégories (A, B et C).

Par exception à ce principe, l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale prévoit la possibilité de recourir à des agents non-titulaires, sous le strict respect de certaines conditions (remplacement de titulaires momentanément indisponibles, emploi permanent de personnels à temps non complet, besoins occasionnels ou saisonniers, recrutement de longue durée sur des emplois permanents lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient...).

En à peine plus de vingt ans, les Centres de gestion sont devenus une instance d'appui et d'expertise reconnue tant par les collectivités locales que les pouvoirs publics centraux.

Leur positionnement décentralisé leur confère une légitimité forte particulièrement dans la gestion de l'emploi public local, du fait de leur proximité immédiate et de l'adaptabilité qui en découle pour les collectivités locales et leurs établissements.

A ce titre, ils sont le lien institutionnel privilégié entre la politique d'emploi public de l'Etat et la gestion des ressources humaines par les collectivités locales, dont ils visent déjà à mutualiser les ressources et les moyens.

Pour aller dans le sens de plus de cohérence et d'efficacité, la politique de l'emploi public local nécessite de s'appuyer sur certains principes fondamentaux (unité, égalité et professionnalisation des agents) et à cet égard, il apparaît indispensable que les CDG puissent, à l'instar de ce qui est réalisé pour les fonctionnaires, gérer la carrière et les dossiers des agents non-titulaires.

4. La mise en œuvre du dossier individuel dématérialisé

Pour favoriser la modernisation de la gestion des ressources humaines, la fonction publique reconnaît la pertinence d'un dossier individuel électronique. Ainsi, depuis 2009, la dématérialisation du dossier individuel des agents publics est possible (Article 29 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique).

Le dossier du fonctionnaire ou de l'agent non titulaire peut être dématérialisé, c'est-à-dire créé et géré, en tout ou partie, sur support électronique, dans les conditions prévues par le décret n°2011-675 du 15 juin 2011 :

- soit à partir de documents établis sur support papier et numérisés
- soit à partir de documents produits directement sous forme électronique.

En cas de coexistence des supports électronique et papier, toute pièce versée au dossier ne peut être conservée que sur l'un des deux supports, selon le mode de gestion choisi par l'administration.

En cas de mobilité de l'agent, l'autorité territoriale d'origine continue à gérer le dossier dématérialisé ; l'autorité d'accueil lui transmet sans délai les documents qu'elle établit.

Lorsque le lien est rompu avec l'administration d'origine :

- le dossier est transféré à l'administration d'accueil sous forme dématérialisée
- ou, si celle-ci ne pratique pas la gestion dématérialisée, le dossier fait l'objet d'une copie papier conforme, puis est transmis à l'administration d'accueil.

La mise en œuvre de cette dématérialisation comporte pour les collectivités de nombreuses difficultés techniques (collecte, gestion simultanée de documents papier et numériques, confidentialité, accessibilité, archivage, interopérabilité, etc.) et de contraintes de gestion (notamment les transferts liés à la mobilité des agents, les modalités de consultation des dossiers par les agents, etc.).

En raison de leur expertise technique sur ces questions (expertise autant statutaire que technique à travers, par exemple la mise en place d'extranet dans de nombreux Centres de Gestion), de leur ancrage territorial et de la richesse de leurs échanges quotidiens sur le champ de la GRH avec l'ensemble des collectivités territoriales, les Centres de Gestion sont les mieux placés pour les accompagner dans le passage au numérique pour la gestion des dossiers de leurs agents. Ils constituent les acteurs de premier plan pour la mise en place de solutions techniques mutualisées pour gérer ce nouveau dispositif à l'échelle départementale voire régionale.

Dans ce sens, il conviendra de veiller à la mise en œuvre :

- d'une architecture uniforme pour l'ensemble de la fonction publique permettant la transmission des données entre collectivités en cas de mutation et entre fonctions publiques dans le cadre de la mobilité
- d'une conservation sécurisée des données et leur archivage au format électronique.

Les Centres de Gestion pourraient être chargés de la gestion du dossier dématérialisé de tous les agents des collectivités affiliées de leur ressort en qualité de tiers d'archivage.

5. La santé au travail

La pénurie de médecins de prévention

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent recourir, pour la visite d'aptitude physique préalable à la nomination d'un fonctionnaire ou à

l'engagement d'un agent non titulaire, à un médecin généraliste agréé par le préfet.

En revanche, concernant le suivi médical de leurs agents, ceux-ci doivent disposer d'un service de médecine préventive dont les médecins ne sont pas des généralistes agréés mais des médecins titulaires de la spécialité en médecine du travail.

A cet effet, l'article 108-2 de la loi du 26 janvier 1984 relative à la Fonction Publique Territoriale offre différentes possibilités aux collectivités territoriales pour le suivi médical de leurs agents et notamment de recourir au service créé par le Centre de Gestion.

Dans ce domaine, et depuis de nombreuses années, les CDG répondent aux sollicitations croissantes des collectivités territoriales en mettant en place des services dédiés à la santé au travail.

Plus de 81% des établissements proposent cette prestation dont la mise en œuvre nécessite d'importants moyens humains : environ 10 agents (7,87 ETP) en moyenne par Centre.

Toutefois, du fait de la pénurie de médecins du travail, les CDG ne sont pas tous en mesure d'assurer les recrutements nécessaires et, par conséquent, de répondre aux besoins de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés et non affiliés qui sollicitent ce service.

Les demandes des collectivités en matière de santé sont très importantes notamment au regard de l'allongement de la vie professionnelle et au souhait de maintenir les agents dans l'emploi le plus longtemps possible.

Pour exercer la médecine de prévention tout médecin doit être diplômé de médecine du travail.

En vertu du décret n°2008-244 du 7 mars 2008, un docteur en médecine en possession de l'autorisation d'exercer ne peut pratiquer la médecine du travail que s'il remplit l'une des conditions suivantes :

- être titulaire du certificat d'études spéciales de médecine du travail
- être titulaire du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail
- avoir été inscrit au tableau de l'ordre comme spécialiste en médecine du travail prévu aux 2^{ème} et 8^{ème} alinéas de l'article 9 de la loi n°91-73 du 18 janvier 1991
- avoir été autorisé, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail en application de l'article 28 de la loi n°98-535 du 1^{er} juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

Mais ces conditions ne permettent pas de faire face à la pénurie des médecins du travail qui va s'accroître.

En 2009, 55% des médecins du travail avaient plus de 55 ans.

« Ce sont plus de 4000 médecins qui auront atteint ou dépassé l'âge légal de départ à la retraite d'ici 5 ans et plus de 5600 médecins à l'horizon de 10 ans, soit près de 80% de la population totale des médecins du travail » (extrait du rapport remis au Ministre du Travail, de la solidarité et de la fonction publique, au Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et au ministre de la santé et des sports « La santé au travail, vision nouvelle et professions d'avenir par Christian Dellacherie, Paul FRIMAT, Gilles Leclercq, avril 2010).

Cette pénurie touche l'ensemble de la profession médicale mais particulièrement les médecins de prévention. Compte tenu de la démographie, les médecins qui partent à la retraite ne pourront plus être remplacés.

Dans le même temps, la demande d'interventions de médecins dans les collectivités augmente, notamment en raison du désengagement des services interentreprises, ne souhaitant plus intervenir qu'auprès des entreprises du secteur privé, et résiliant les conventions passées dans la Fonction Publique.

Dans le cadre de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, les partenaires sociaux avaient souligné la nécessité de procéder à un développement de véritables services de santé au travail dans les trois versants de la Fonction Publique et à l'amélioration des conditions d'emploi des médecins de prévention et avaient avancé un certain nombre de propositions en ce sens.

La Fédération a saisi à plusieurs reprises, depuis plus d'une dizaine d'années, les différents Ministres de la Santé pour permettre un plus grand recrutement de médecins de prévention.

Avaient été formulées les propositions suivantes :

- développer dans les études de médecine et dans le tronc commun de l'internat les modules consacrés à la médecine de prévention (Actuellement, seules 10 à 12h de cours y sont consacrées dans l'ensemble du parcours universitaire)
- continuer à ouvrir le numerus clausus
- réouvrir le dispositif permettant aux médecins en poste de suivre une formation qualifiante et obtenir le certificat de médecine de prévention
- créer un Diplôme d'Etudes Spécialisées Complémentaires qui permette d'ouvrir la perspective d'une seconde carrière aux médecins, y compris aux médecins généralistes diplômés avant la réforme des épreuves classantes nationales. Ce diplôme consisterait en une formation continue en alternance
- permettre la VAE pour les médecins ayant des années d'expérience en santé publique ou médecine de prévention, pour leur permettre d'obtenir le diplôme de médecin du travail.

Il convient d'avancer rapidement sur cette problématique car le suivi médical des agents est primordial.

La mise en œuvre d'un congé de reclassement

Dans le cadre du projet de loi relatif à la déontologie, l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, qui détaille les congés auxquels a droit un fonctionnaire, serait complété par un congé, avec traitement, pour accomplir (article 20 du projet de loi) :

- une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par an
- ou une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à 15 jours cumulés par an
- ou une période d'activité dans la réserve sanitaire
- ou une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de 45 jours.

La Fédération souhaite également proposer la création d'un congé de reclassement.

Aux termes des dispositions de l'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, en cas d'avis défavorable du comité médical à la reprise après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, mis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme. Il peut aussi être placé, s'il remplit les conditions exigées, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée.

Le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office lorsqu'il est dans l'attente de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée.

Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ne perçoit plus de rémunération mais peut percevoir certaines prestations en espèces.

Afin de répondre au principe général du droit au reclassement posé par le juge administratif, celui-ci considérant que pèse sur les employeurs locaux une exigence de maintien dans l'emploi avant de prendre toute mesure privant l'agent de droits à rémunération, et de permettre aux agents de bénéficier d'une formation, il conviendrait de créer un congé de reclassement. Pendant cette période l'agent serait en position d'activité et pourrait ouvrir droit à une formation de reconversion professionnelle ce que n'autorise pas la position de disponibilité d'office.

La réforme du temps partiel thérapeutique

Si le fonctionnaire a été placé en congé de maladie pour la même affection pendant au moins six mois consécutifs, il peut être autorisé, après avis du comité médical, à reprendre ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique. Cette autorisation est accordée pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour la même affection (article 57, 4° bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Aujourd'hui, le temps partiel thérapeutique ne peut être inférieur au mi-temps. Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme du temps

plein pour la détermination des droits à l'avancement, à la retraite et à un nouveau congé de maladie.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent « l'intégralité de leur traitement », par dérogation aux dispositions de droit commun applicables aux agents à temps partiel.

Il conviendrait que l'agent puisse, dès le troisième mois d'arrêt, être autorisé à bénéficier de l'octroi d'un temps partiel thérapeutique afin de favoriser une reprise des fonctions aménagée dans un délai plus court sans avoir à allonger inutilement le congé de maladie.

La mise en œuvre d'un bilan de carrière

Les réformes des retraites successives allongent la carrière des agents publics. Confrontés aux situations d'incapacités au travail et d'invalidité d'un nombre croissant d'agents territoriaux, les réflexes de licenciement pour incapacité, de retraite pour invalidité, faute de reclassement professionnel, entraînent des situations de grande précarité et de souffrance pour les agents concernés.

L'accompagnement des carrières est aujourd'hui indispensable afin que les agents publics puissent bénéficier d'un éventail d'opportunités professionnelles le plus large possible. Cet accompagnement passe par des dispositifs de formation adaptés et des points d'étape au cours de la vie professionnelle.

Un entretien « bilan de carrière » dans les dix premières années d'exercice d'un métier dit « pénible », permettrait d'examiner attentivement les possibilités d'évolution professionnelle des agents et de prévenir des situations éventuelles d'incapacité au travail ou d'invalidité. L'objectif est d'envisager pour ces agents une reconversion professionnelle offrant ainsi une « deuxième carrière » sur d'autres métiers, moins pénibles.

Pour que le bilan de carrière soit à la démarche de l'agent, acteur majeur de sa carrière professionnelle, il faut lui en parler dès le recrutement. Il est également nécessaire de responsabiliser les encadrants en les associant et leur exposant l'intérêt d'un bilan de carrière. Ce sont eux qui peuvent inciter les agents à réaliser cette démarche.

L'employabilité des agents publics concernés sera facilitée par une offre de formation adaptée à l'exercice du nouveau métier.

6. La gestion des FMPE

Un terme devra pouvoir être mis au statut de fonctionnaire d'un agent dont l'emploi aura été supprimé et qui aura refusé tout reclassement proposé. Aujourd'hui, 400 fonctionnaires ayant échoué à toutes les procédures de reclassement sont actuellement pris en charge jusqu'à l'âge de la retraite dans la Fonction Publique Territoriale. Un même dispositif existe dans l'Hospitalière.

Dans le cadre des dispositifs relatifs aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi prévus par la loi statutaire du 26 janvier 1984, la FNCDG,

est favorable à un arrêt définitif de la prise en charge par le CDG ou le CNFPT lorsque l'agent remplit l'ensemble des conditions exigées pour faire valoir son droit à la retraite.

7. Le volet institutionnel

A l'instar de la démarche engagée par le Sénateur du Val d'Oise, Hugues PORTELLI, en 2011, la Fédération avait envisagé de faire présenter une proposition de loi (PPL) qui reprendrait ses positions quant à l'évolution des Centres de Gestion.

Une motion présentant différentes propositions a été largement adoptée en assemblée générale lors du congrès à Toulon le 5 juin dernier.

A l'issue de ce vote, le texte de la proposition de loi a été rédigé. Il comporte les éléments suivants :

- ***la mise en œuvre d'un socle obligatoire de compétences pour toutes les collectivités (articles 1, 6, 7 et 8)***

L'évolution des textes législatifs et réglementaires mais également les réalités locales avait conduit les Centres de Gestion à étendre le champ de leurs services facultatifs à d'autres activités notamment dans le domaine de l'assistance juridique ou de la santé au travail avec l'exercice des secrétariats des commissions de réforme et des comités médicaux.

L'exercice de ces missions par les Centres de Gestion répondait également au désengagement progressif de l'Etat et à la nécessité d'une optimisation collective permettant d'assurer une bonne gestion des dossiers.

Les discussions menées avec les représentants de l'Etat et les collectivités non affiliées font apparaître que les CDG sont incontournables pour l'exercice de ces nouvelles missions.

Ainsi, dans 64 CDG, entre 50 et 75% des collectivités non affiliées ont adhéré au socle.

Le socle étant indissociable, dans un esprit de mutualisation des ressources et des moyens, il serait plus efficace de rendre obligatoire l'adhésion pour les collectivités non affiliées.

Ce socle reprendrait également les missions d'ores et déjà exercées pour le compte des collectivités :

- bourse de l'emploi
 - gestion des FMPE
 - secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux
 - secrétariat du conseil de discipline de recours
 - exercice exclusif des concours.
-
- ***le renforcement à un niveau régional des missions relatives à la gestion des agents de catégorie B et à l'emploi (Article 3)***

Destinataires des déclarations de créations et vacances d'emploi, des déclarations de nomination des collectivités locales, gestionnaires des bourses de l'emploi permettant de recenser les offres et les demandes d'emploi, les Centres de Gestion sont aujourd'hui en mesure de présenter une analyse fine et détaillée du marché de l'emploi territorial de leur ressort géographique.

La création d'observatoires régionaux de l'emploi territorial répond à un triple objectif :

- repositionner à l'échelle régionale des diagnostics départementaux de l'emploi territorial
- améliorer la connaissance des bassins d'emploi régionaux et leurs caractéristiques
- réaliser des études thématiques en matière de gestion des ressources humaines afin d'anticiper les évolutions du marché de l'emploi territorial et d'aider les décideurs locaux.

En raison de leur expertise sur les questions de ressources humaines et de leur capacité confirmée à collaborer ensemble, la mutualisation de la gestion des agents, au moins au niveau régional, doit s'étendre aux agents de catégorie B qui représentent 13,5 % de l'effectif territorial.

- *La modification des conditions de désaffiliation aux CDG (Article 5)*

L'application de la réforme territoriale a provoqué un effet de seuil pour certains EPCI en augmentant leurs effectifs au-delà de 350 agents. La désaffiliation de ces EPCI employant plus de 350 fonctionnaires du fait de la réforme territoriale, serait contraire à la mutualisation.

Rappelons que les CDG sont les premiers établissements mutualisateurs de services fonctionnels et jouent un rôle de tiers de confiance auprès des employeurs locaux. Afin de garantir les effets positifs de cette mutualisation dans la gestion des ressources humaines, il est nécessaire de revoir les conditions de désaffiliation.

Actuellement, la loi prévoit seulement qu'il ne soit pas fait opposition par la majorité qualifiée des collectivités et établissements déjà affiliés pour que l'affiliation volontaire aux Centres de gestion des collectivités et établissements publics qui n'y sont pas obligatoirement affiliés soit acceptée.

Les mêmes conditions de majorité sont requises pour le retrait des collectivités et établissements concernés.

Compte tenu des effets, notamment en termes de personnel, induits par ces mouvements au sein des Centres de gestion, il est proposé de soumettre l'affiliation volontaire ou le retrait à l'accord explicite des collectivités et établissements déjà affiliés de manière analogue à l'admission ou le retrait des communes au sein d'un établissement public de coopération intercommunale.

Cette modification ne se heurterait pas au principe de libre administration des collectivités, le Conseil Constitutionnel reconnaissant la légalité des limitations à ce principe lorsque le législateur entend favoriser un but d'intérêt général et dans le cadre de l'article L 5211-19 du CGCT, l'achèvement et la rationalisation de la carte de l'intercommunalité.

- ***Le renforcement du champ de missions obligatoires et facultatives des Centres (Articles 8, 9 et 10)***

Nouvelles missions obligatoires

La mise en œuvre de la nouvelle carte régionale, l'évolution des départements, les transferts de compétences, la généralisation de l'intercommunalité, la rationalisation de la carte intercommunale, la création des métropoles sont autant d'évolutions territoriales qui modifient les attentes des élus et des agents. Le contexte social et institutionnel implique des fusions, des transferts d'agents...

Quoiqu'il ressorte de cette réorganisation du champ d'action des acteurs territoriaux, les CDG devront s'y adapter.

Pourraient ainsi être confiés aux Centres de Gestion :

- **la gestion administrative des comptes épargne temps**
- **la tenue du dossier individuel de chaque agent titulaire ou non titulaire.**
- **Le secrétariat des commissions consultatives paritaires.**

En élargissant le champ des missions obligatoires des CDG, les services rendus sont mutualisés, ce qui impacte directement la gestion des effectifs dans les collectivités.

Modification de l'article 25

Les centres de gestion, représentatifs des collectivités de leur territoire et dont l'impartialité et la qualité de travail sont reconnus, proposent ainsi depuis de nombreuses années, aux collectivités qui le souhaitent, des experts, proches de leurs interlocuteurs puisque, eux aussi, fonctionnaires territoriaux.

L'enjeu, aujourd'hui, est de sécuriser le fondement juridique de ces missions d'assistance dont l'utilité a été démontrée par les collectivités territoriales elles-mêmes, qui y recourent en nombre, attribuant ainsi aux centres de gestion un rôle d'assistant dans les domaines où elles ne peuvent intervenir seules, dans le cadre d'une véritable subsidiarité ascendante.

Le champ des missions facultatives exercées par les centres de gestion à la demande des collectivités est **étendu à l'assistance administrative, organisationnelle et de gestion** pour les accompagner dans les domaines tels le conseil juridique, l'informatique, le conseil organisationnel, la documentation, l'archivage...

- ***La fin du système de compensation du CNFPT pour les concours transférés et la mise en place d'une cotisation spécifique auprès de l'ensemble des collectivités (Articles 3, 6 et 7)***

Cette procédure pose des difficultés tant d'ordre juridique qu'organisationnel et financier. Notamment, et dès lors qu'il est admis que cette recette n'est pas destinée au budget et à la caisse du comptable public du CNFPT, mais à être reversée et redistribuée aux Centres de Gestion, le principe d'unité budgétaire doit être garanti.

Il convient d'autoriser l'établissement public national de coordination des CDG (article 13-1) à lever la cotisation évaluée à 0,07% de la masse salariale directement auprès de l'ensemble des employeurs locaux en mettant un terme au système de compensation du CNFPT. Il faut noter que ce prélèvement n'engendre pas de dépenses supplémentaires pour les employeurs territoriaux.

La cotisation serait redistribuée aux CDG coordonnateurs par l'établissement public national. Le centre coordonnateur répartit ensuite cette somme entre les Centres de gestion, de sa région ou interrégion, en fonction de leurs dépenses.

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a permis d'élargir le domaine d'intervention des Centres de Gestion en matière d'emploi et de recrutement, en leur confiant des missions auparavant dévolues au CNFPT.

Pour autant, elle a conditionné le transfert de ces attributions à la définition par les centres départementaux d'une coordination régionale ou interrégionale des missions transférées et à la négociation et la conclusion d'un accord financier avec le CNFPT.

- La création du Centre national de coordination, reprenant les missions de la Fédération (Articles 2 et 4)

La création du Centre national de coordination, reprenant les missions de la Fédération, est indispensable afin de **garantir l'homogénéité des niveaux de prestations et la cohérence de l'action des établissements sur l'ensemble du territoire national.**

Cette instance **fonctionnerait totalement à coût constant**, le financement n'émanant d'ailleurs que des cotisations des Centres de Gestion.

Les missions de cet établissement seraient limitées à :

- **Coordonner l'organisation des concours et des examens**
- **Mettre à disposition une plateforme d'inscription nationale aux concours/examens professionnels**
- **Lever la cotisation concours évaluée à 0,07% de la masse salariale directement auprès des employeurs locaux et la distribuer aux CDG coordonnateurs au prorata de leurs dépenses (article 5)**
- Consolider les informations des bourses de l'emploi dans un portail de l'emploi territorial
- **Assurer la mise à disposition d'un fichier national des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A**
- Organiser la conférence nationale de l'emploi territorial
- Représenter les CDG auprès des Pouvoirs publics et prendre position sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant la Fonction Publique Territoriale
- **Etablir une concertation et des échanges étroits et permanents entre les Centres de Gestion pour la mise en œuvre de leurs compétences et le développement de leurs missions**

- Etre une instance de liaison et de représentation avec tous les partenaires institutionnels des Centres de Gestion afin de développer avec eux des actions de coopération
- Promouvoir la Fonction Publique Territoriale et centraliser les informations intéressant les agents.

8. Les autres thématiques

La Fédération poursuit sa réflexion autour des thématiques suivantes :

- L'avancement des agents
- La rémunération
- Le dialogue social
- La retraite.

Une contribution écrite sur ces thèmes sera présentée en tout début d'année.

Concernant le temps de travail, la Fédération s'exprimera lors de l'audition prévue le vendredi 11 décembre.

LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP ET VAE)"**
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 22/10/2003
2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ANS APRES SA CREATION"**
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 14/04/2004
3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 07/07/2004
4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - FS3 - Séance plénière du 07/07/2004
5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - FS2 - Séance plénière du 07/07/2004
6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**
Rapporteur : Henri JACOT – FS1 – Séance plénière du 27/10/2004
7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 – Séance plénière du 06/07/2005
8. **"LES FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 19/10/2005
9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
Rapporteur : Evelyne BOSCHERON – FS5 – Séance plénière du 21/12/2005
10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 25/10/2006
11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 25/10/2006
12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 - Séance Plénière du 11/04/2007
13. **" LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**
Etude réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance Plénière du 04/07/2007
14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT"**
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 28/11/2007
15. **"FILIERE CULTURELLE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 20/02/2008
16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 2/07/2008
17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**
Rapporteur : Philippe LAURENT – Groupe cadres dirigeants – Séance plénière du 04/02/2009

20. **"LA FILIERE SPORTIVE"**
Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY – FS2 et FS3 – Séance plénière du 04/02/2009
21. **"LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 04/02/2009
22. **"CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"**
Rapporteur : Isabelle BELOTTI – FS2 – Séance plénière du 29/09/2010
23. **"LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**
Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL – Groupe de travail «précarité»– S. Plénière du 16/03/2011
24. **«IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES AGENTS»**
Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012
25. **«LA FILIERE POLICE MUNICIPALE : REFLEXIONS ET PROPOSITIONS»**
Rapporteurs : Claude Michel et Didier Pirot Fs2/Fs3 – Séance plénière du 05/09/2012
26. **«LIBERTE, INEGALITE, FRATERNITE» L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT»**
Etude réalisée par les élèves de l'IEP – promotion 2011/2012 – séance plénière du 05/09/2012
27. **« ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT»**
Rapporteurs : Philippe Laurent et Jean-Pierre BOUQUET – le 27/02/2013
28. **«MEDECINS TERRITORIAUX»**
Rapporteurs : Claude MICHEL, Daniel LEROY et Didier PIROT – séance plénière du 24/04/2013
29. **« L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION»**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 10/12/2013
30. **«LES EFFETS DES LOIS DE FEVRIER 2007 SUR L'ACCES A L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 12/03/2014
31. **« MAYOTTE : les oubliés de la République »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 02/07/2014
32. **« LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 02/07/2014
33. **« LA FILIERE ANIMATION »**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 18 mai 2016

Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : www.csfpt.org