



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR  
*Fonction • Publique • Territoriale*

# RAPPORT

## Pour une observation paritaire de l'emploi public territorial

Séance plénière du 27 octobre 2004

Rapporteur : **Henri JACOT**

# Pour une observation paritaire de l'emploi public territorial

## Sommaire

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>I – Historique de la coopération entre les partenaires</b>	<b>4</b>
A – Les partenaires : leur rôle et leurs travaux	
B – Le rôle du groupe de coordination des statistiques	
<b>II – La situation aujourd'hui</b>	<b>6</b>
A – La nécessaire clarification des concepts et de l'harmonisation des dispositifs	
B – Des difficultés structurelles	
<b>III – Propositions</b>	<b>8</b>
A – Asseoir la légitimité du CSFPT pour une observation paritaire	
B – Transformer le groupe de coordination des statistiques en comité technique d'analyse et d'études de l'emploi public local	
C – Renforcer l'analyse de l'emploi public au niveau régional	
D – Constituer un groupe projet pour refondre le bilan social 2005	
E – Se mobiliser pour mieux connaître les rémunérations	
<b>Conclusion</b>	<b>12</b>

## Introduction

Les collectivités locales sont de plus en plus sollicitées pour diverses enquêtes statistiques, sociologiques ou autres.

Malgré cela, la fonction publique territoriale reste méconnue et de nombreuses questions restent encore sans réponse, privant les instances de décision d'informations dont elles ont pourtant besoin.

A titre d'illustration, voici quelques questions parmi d'autres, au sujet desquelles le dispositif actuel de statistiques et d'études de la fonction publique territoriale ne permet pas de répondre :

- *Quel est le nombre de lauréats des concours de rédacteurs pour l'année 2003 sur l'ensemble du territoire ?*
- *Dans quelles régions et pour quelles fonctions existent-ils de véritables difficultés de recrutement ?*
- *Quelles sont les véritables missions des agents d'entretien ?*
- *Pourquoi la part des non titulaires est-elle aussi importante malgré les plans de résorption de l'emploi précaire et la création de nouvelles filières ?*
- *Les déroulements de carrières et les rémunérations entre les hommes et les femmes, à grade égal, sont-ils les mêmes ?*
- *Dans les dix années à venir, quelles seront les missions, les compétences, les financements des collectivités et, en conséquence, les possibilités de recrutement et les transformations des métiers de la fonction publique territoriale ?*

Ce constat de carence qui résulte pour partie de la multiplicité des enquêtes statistiques et de l'absence de coordination des actions menées a conduit la FS1, chargée des questions institutionnelles, des études et des statistiques, à engager une réflexion pour, d'une part, avoir une connaissance plus fine et plus précise des effectifs et des rémunérations dans la fonction publique territoriale et, d'autre part, avoir des éléments de prospective.

Dans ce but, il est apparu indispensable d'associer les différents détenteurs de sources statistiques pour mettre en place un dispositif de collecte resserré autour de quelques enquêtes aux concepts harmonisés et aux objectifs clairement définis.

Ainsi, les membres de la FS1 ont affiné leurs demandes sur l'observation, la veille et la prospective après avoir auditionné les différents partenaires et institutions parties prenantes du système statistique de la fonction publique territoriale et ont intégré dans leur réflexion l'exemple de la fonction publique hospitalière, fonction publique où un Observatoire national des métiers paritaire est placé auprès du Conseil Supérieur.

Parallèlement, le Président de la FS1, Henri Jacot, a sollicité l'Observatoire de l'Emploi Public pour étudier les possibilités d'harmonisation des différents concepts et nomenclatures et clarifier la question du dénombrement des effectifs, celle des rémunérations étant examinée par ailleurs avec le département statistique de la DGCL.

Ce travail, engagé dès le début de cette mandature du CSFPT et approfondi au cours des derniers mois, a permis de faire un point sur le chemin parcouru et de mesurer les progrès accomplis.

Il a servi également à imaginer les pistes qui restent à explorer et qui devraient permettre l'élaboration de propositions d'expérimentations et de préconisations plus générales destinées à améliorer la connaissance de la fonction publique territoriale et prendre des décisions en meilleure connaissance de cause.

## **I - Historique de la coopération entre les partenaires**

### **A) Les partenaires : leur rôle et leurs travaux**

**L'INSEE** réalise depuis 20 ans une enquête obligatoire sur les effectifs au 31 décembre de chaque année dite enquête COLTER, et vise maintenant à une meilleure localisation de l'emploi public. L'INSEE publie régulièrement ses résultats qui sont utilisés par les autres partenaires du système de connaissance de l'emploi.

**La DGCL** assure le secrétariat du CSFPT, et établit des synthèses des éléments relatifs à la mise en oeuvre des dispositions qui s'appliquent à la fonction publique territoriale. Son Département des Etudes et des Statistiques Locales (DESL), qui consacre la plupart de ses travaux aux données financières des collectivités à travers l'analyse des budgets primitifs et des comptes administratifs, s'attache, outre le pilotage de l'enquête sur les bilans sociaux, à améliorer la connaissance des effectifs et des rémunérations en partenariat avec en premier lieu l'INSEE mais également avec l'IRCANTEC et la CNRACL. Il diffuse en partie ses travaux sur son site et publie notamment «les collectivités locales en chiffres».

**La DGAFP**, Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique, établit également des synthèses des données pour les trois fonctions publiques et vient de publier des études et recherches, produites, dans le cadre de son comité de recherche et de prospective, sur l'évolution de la gestion des agents publics.

**L'Observatoire de l'Emploi Public** créé par un décret du 13 juillet 2000 s'est vu assigner pour sa part deux missions essentielles : assurer la transparence sur l'emploi public et favoriser les démarches de gestion prévisionnelle dans les trois fonctions publiques. Il a publié depuis sa création 3 rapports annuels.

**Le CNFPT**, qui met des personnels et des moyens à la disposition du CSFPT pour ses missions d'études (article 11 de la loi du 26 janvier 1984), a par ailleurs fortement contribué au traitement des bilans sociaux.

Il réalise depuis trois ans un programme d'études validé annuellement par la formation spécialisée n°1.

Il a, par exemple, à la demande du CSFPT engagé en 2004 un travail de synthèse pour mieux connaître les agents en recrutement direct.

Le CNFPT a, dès 1986 du fait de son statut d'établissement national, initié une fonction de recherche et d'études et développé un service d'observation statistique pour son propre compte.

Il décline depuis peu ses enquêtes au niveau régional, en particulier avec l'Insee, et développe des partenariats divers, par exemple avec le ministère de l'Emploi pour les emplois jeunes et les emplois aidés, la CNRACL pour les projections démographiques, le ministère de la Culture pour les établissements d'enseignement artistique.

Il élabore aussi, pour la fin de l'année 2004, une nouvelle version de son répertoire de 280 métiers et diffuse des dossiers sectoriels sur les domaines d'activités des collectivités.

Il publie sur son site internet à l'attention des collectivités de nombreuses notes de conjoncture et des études.

**Les centres de gestion** (article 14 modifié de la loi du 26 janvier 1984) ne sont pas producteurs de statistiques mais ils jouent un rôle important pour l'animation et la collecte des bilans sociaux, auprès de leurs collectivités affiliées ce qui représente la presque totalité des collectivités (98%), mais seulement une majorité des agents titulaires (54%).

Ils ont pour mission, par la loi du 3 janvier 2001, de réaliser une synthèse des données relatives à l'évolution de l'emploi dans les collectivités et établissements de leur ressort et aux besoins prévisionnels dans le but d'organiser une concertation annuelle et de contribuer à l'évaluation des besoins prévisionnels de recrutement ainsi que des moyens nécessaires à leur mise en œuvre.

Pour mettre en œuvre ces dispositions, les centres de gestion ont multiplié les initiatives, de manière inégale, avec cependant des regroupements régionaux (Ile de France, Alsace-Lorraine, Bourgogne, Bretagne par exemple) autour de préoccupations communes, et des recherches d'élaboration d'outils communs ou au moins généralisables. Cela se traduit par l'exploitation, la diffusion de documents de synthèse de l'emploi au niveau interdépartemental ou régional, la réalisation de synthèses sur les cadres d'emplois des ATSEM et des rédacteurs par exemple.

Un groupe de travail de l'Association nationale des directeurs de centres de gestion se mobilise pour proposer aux centres de gestion un futur logiciel de recueil de données destiné à alimenter des infos centres afin d'harmoniser la réalisation de synthèses et garantir la comparabilité des études menées sur les différents bassins.

Les actions ainsi menées ont trait à l'observation, la sensibilisation des collectivités et l'aide à la décision, la régulation du marché de l'emploi et la promotion de la fonction publique territoriale.

La question de la généralisation de la démarche, et notamment de son applicabilité aux collectivités non affiliées, est cependant posée.

## **B) Le rôle du groupe de coordination des statistiques**

La coopération entre les partenaires du système statistique de la FPT s'est améliorée sensiblement depuis 10 ans grâce à la mise en place du groupe de coordination des statistiques sur les ressources humaines des collectivités locales.

Ce groupe technique, qui fut présidé par Henri VOISINE Président de la formation spécialisée n° 4 de l'époque, regroupe des représentants des organismes producteurs de statistiques ou contribuant au recueil des données.

Il comprend des représentants de la DGCL, de la DGAFP, de l'INSEE, de l'IRCANTEC, de la CNRACL, du CNFPT, des Centres de gestion et, depuis l'année 2002, de l'OEP, le DESL assurant le support technique du groupe.

Grâce à cette initiative, les relations de coopération entre les divers intervenants ont permis de recenser les sources disponibles et de développer les échanges et les collaborations autour des concepts et des méthodologies utilisés.

- On peut mettre l'accent sur les importants travaux de ce groupe avec le CSFPT pour la conception, l'organisation de la collecte et le traitement des données des rapports sur l'état de la collectivité au 31 décembre des années impaires dits «enquêtes bilans sociaux» depuis leur première édition en 1997.
- Dès 1996, il a également fortement contribué, dans le cadre d'un groupe paritaire du CSFPT, à élaborer la nomenclature statutaire dite «Nomenclature des Emplois Territoriaux» (NET) pour pallier l'impossibilité pour les collectivités de renseigner l'INSEE sur les items sur la catégorie socio professionnelle (CSP).
- Cette coordination a servi de cadre à la publication par la DGCL d'un ouvrage de synthèse sur les agents des collectivités locales en 1996 et en 2001. Ce document a contribué à mettre à la disposition de tous, une synthèse des informations disponibles. On peut regretter que le Département des Etudes et des Statistiques Locales ne dispose pas des moyens suffisants pour assurer annuellement une mise à jour de cet ouvrage, fort utile à tous les acteurs de la fonction publique territoriale, et qui permettrait au CSFPT de mieux répondre à sa mission d'actualisation des statistiques sur la fonction publique territoriale.

## **II - La situation aujourd'hui**

### **A) La nécessaire clarification des concepts et l'harmonisation des dispositifs**

La FS1 a fixé depuis 2002 au groupe de coordination statistique des nouveaux objectifs de travail et a demandé en novembre 2003 à la Secrétaire générale de l'OEP, avec l'apport du groupe de travail FPT de cet organisme, de contribuer à l'harmonisation des nomenclatures et à la clarification de la question des dénombrements des effectifs afin d'améliorer le système d'information. (Un document détaillé présentant les résultats de ce travail sera publié par l'OEP).

## Les premières propositions :

- ❖ Elaboration de tableaux de recensement des effectifs permettant des comparaisons en fonction des champs couverts et des concepts retenus et expliquant pourquoi les chiffres diffèrent.
- ❖ Utilisation de la Déclaration Annuelle des Données Sociales comme «colonne vertébrale» du système d'information en la complétant systématiquement par la NET. Un décret serait à proposer au CSFPT pour créer, pour les collectivités, l'obligation d'utiliser la Nomenclature des Emplois Territoriaux dans les DADS.
- ❖ Articulation des systèmes périphériques d'enquête à partir de cette base, y compris l'enquête des bilans sociaux menée sous l'égide du CSFPT. L'INSEE pourrait même à terme envisager d'abandonner son enquête COLTER en exploitant directement les données issues de cette source administrative à condition que soit correctement renseignée la NET et traitée finement la localisation de l'emploi.
- ❖ Clarification des nomenclatures selon 3 approches :
  - une approche statutaire : la Nomenclature des Emplois Territoriaux actualisée pour chaque enquête «bilan social»;
  - une approche sectorielle : la nomenclature dite «secteurs d'activités» qui correspond aux domaines d'activités des collectivités territoriales. Elle est en particulier utilisée pour les enquêtes régionales communes du CNFPT et de l'INSEE ;
  - une approche fonctionnelle ou approche métiers qui permet de caractériser les emplois et les compétences des agents et qui a fait l'objet d'une harmonisation entre le CNFPT et les centres de gestion porteurs d'un projet de logiciel pour la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.
- ❖ Recensement des différentes strates utilisées et préconisation de mettre en relation, le plus souvent possible, les strates de population avec les strates qui correspondent à la gestion statutaire : - de 3500 habitants, + 10 000 habitants, de 40 000 à 80 000 habitants, par exemple.

## B) Des difficultés structurelles

Ce sont plus de 50 000 employeurs territoriaux à la structure et à la taille très diverses, qui sont à l'origine des informations à recueillir.  
Cette multiplicité rend très difficile, pour ne pas dire illusoire, la constitution d'un modèle unique de gestion et d'observation de l'emploi.

Une mise à disposition d'outils communs est à l'étude et sera peut-être expérimentée dans la Région Rhône Alpes, mais la généralisation à court terme pour toutes les régions est peu probable.

Heureusement, le statut avec l'identité des règles applicables, impose cependant une certaine mutualisation des informations et doit permettre aux organismes de gestion de la Fonction publique territoriale que sont, d'une part, les centres départementaux ou interdépartementaux de gestion et, d'autre part, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale avec ses écoles et délégations régionales, de jouer un rôle de premier plan pour la connaissance de l'emploi, la prévision des recrutements et l'adaptation des compétences par la formation.

Le poids des collectivités non affiliées qui structurent les bassins d'emploi, non seulement du fait du volume de leur recrutement mais aussi dans la mesure où leur politique de gestion des ressources humaines (régime indemnitaire, politique de formation, aménagement du temps de travail, action sociale...) donne le ton sur un territoire donné est également à prendre en compte. Leur implication est donc déterminante.

Dès lors, l'on perçoit que l'amélioration, l'appropriation et l'utilisation des informations recueillies à l'échelon local et régional puis national sont largement tributaires de la coopération entre les collectivités, petites et grandes, ainsi que des organismes de gestion et de formation.

L'implication des élus dans cette réflexion est nécessaire que ce soit au niveau local ou au niveau national, niveau où le pilotage doit être renforcé.

Face à ce constat qui se veut réaliste, le CSFPT, dans une démarche itérative, propose des axes de progrès et deux chantiers prioritaires pour l'année 2005.

### **III – Propositions**

#### **A) Asseoir la légitimité du CSFPT pour une observation paritaire**

La loi du 26 janvier 1984, au vu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 9, indique que le CSFPT est l'instance paritaire pleinement légitime sur le champ de l'observation et de l'analyse de l'emploi :

- alinéa 5 : «Le Conseil supérieur peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales».
- alinéa 6 : «Il constitue une documentation et tient à jour les statistiques d'ensemble concernant la fonction publique».
- alinéa 7 : «Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de fournir les documents ou les renseignements demandés par le Conseil supérieur dans le cadre des travaux d'études et statistiques que celui-ci conduit».

Il appartient au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, qui est une instance paritaire nationale et le lieu privilégié d'expression et d'échange politique sur la fonction publique territoriale, de débattre des grandes orientations et des objectifs à atteindre en matière statistique.

Car le paritarisme s'impose à tous égards lorsque l'on parle d'études ou de statistiques, et plus largement de connaissance de la fonction publique territoriale, dans une perspective de vrai dialogue social, auquel le CSFPT est particulièrement attaché, autant que de bonne gestion des ressources humaines : chacun de ces deux aspects ne peut à l'évidence se fonder que sur un diagnostic véritablement partagé. Et ce autant au stade de l'élaboration des études et statistiques que de l'examen de leurs résultats, ainsi que des suites à leur donner.

Les représentants des élus employeurs et les représentants des organisations syndicales des personnels qui sont, à travers leurs organisations respectives, des observateurs attentifs des réalités locales et de leurs évolutions, permettent en effet de donner à une approche strictement statistique, une dimension plus qualitative, qui se nourrit des contributions et des observations constatées au plus près de la réalité. De ce fait, élus territoriaux et représentants syndicaux peuvent légitimement contribuer à orienter le champ et les objets des enquêtes.

Le système d'observation, dont la dimension statistique est une condition nécessaire mais non exclusive, doit servir de socle à une vision prospective de la fonction publique territoriale et à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans une double approche micro et macro économique - qui peut présenter certaines difficultés, les deux approches ne faisant pas appel aux mêmes outils et aux mêmes méthodes.

Le système d'observation doit permettre également d'évaluer la pertinence des dispositifs et des adaptations statutaires ainsi que l'application réelle des politiques publiques d'emploi.

Rappelons notamment pour mémoire la faiblesse des informations sur les politiques de prévention en matière d'hygiène et de sécurité, l'incapacité à rendre compte de l'application de la loi sur l'accès à l'emploi des handicapés ainsi que l'insuffisance des données permettant de mesurer la mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Trop peu d'éléments permettent d'estimer l'état des relations sociales dans les collectivités, le fonctionnement des instances paritaires ou l'exercice du droit syndical.

Il en est de même de l'action sociale dans les collectivités locales. Ses contours ne sont pas précisément définis et l'on peut observer des diversités de pratiques qui peuvent parfois nuire au recrutement dans certaines collectivités et être contraires à l'objectif d'amélioration de l'attractivité de la fonction publique territoriale dont l'action sociale est un élément important.

On peut supposer et espérer également que les mesures nouvelles relatives aux retraites vont contribuer à disposer de nouveaux éléments sur le régime indemnitaire ou sur les parcours professionnels des agents.

De même, l'instauration probable d'un passeport formation et la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les déroulements de carrière vont conduire à compléter les données sur les niveaux de diplôme, les parcours de formation et les mobilités des agents des collectivités locales. La mise en place du fonds national de prévoyance des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière devrait favoriser la connaissance et les problématiques sur ce champ.

L'évaluation des politiques publiques de l'emploi doit faire partie intégrante de ce système d'observation et chaque année, le CSFPT, en séance plénière, pourrait examiner un rapport sur l'évolution de cette mission d'amélioration de la coordination du dispositif statistique conçue dans cette dimension élargie.

Le CSFPT aurait intérêt à ce que se renforcent les relations avec l'université et les lieux de recherche et de prospective afin de recenser et de susciter des études et des analyses croisées sur la fonction publique territoriale. On peut citer par exemple les relations avec le Commissariat Général au Plan, et en particulier le groupe projet «Prométhée» sur la prospective des métiers et la démarche par branches, le CEREQ sur la problématique des compétences et de la formation, l'ANACT pour les conditions de travail et l'action sociale.

L'observation et la confrontation des approches avec les autres fonctions publiques, voire le secteur privé, permettraient d'éclairer les problématiques et de s'approprier des outils d'analyse. Il est en particulier très important que le CSFPT dispose d'éléments pour mieux appréhender la question des services publics et de l'emploi public au niveau européen.

Le CSFPT entend également contribuer à favoriser des synergies pour faire émerger un centre de ressources et de connaissance sur la fonction publique territoriale au service des agents et des collectivités.

## **B) Transformer le groupe de coordination des statistiques en comité technique d'analyse et d'études de l'emploi public local**

On voit bien que face à la diversité des sources et au foisonnement des initiatives, le CSFPT, devrait pouvoir s'appuyer sur un comité technique d'analyse de l'emploi public local placé auprès de lui dont les missions seraient distinctes, mais complémentaires.

Il aurait pour objectifs de :

- suivre l'évolution des effectifs et des rémunérations,
- contribuer au développement d'une stratégie de gestion prévisionnelle et de prospective,
- faire converger les travaux sur l'évolution des métiers et les qualifications avec les adaptations statutaires,
- assurer le lien avec les lieux d'observation des personnels contribuant aux services publics des autres pays européens.

Ce comité comprendrait des représentants de l'Etat, du CSFPT, du CNFPT, de la CNRACL, de l'IRCANTEC, et de la fédération nationale des centres de gestion qui

s'engageraient dans le cadre d'un protocole d'accord à mettre à disposition de celui-ci des statistiques et études disponibles d'intérêt général.

Il serait présidé par le président de la formation spécialisée N° 1.

Ce comité se substituerait au groupe de coordination statistique en institutionnalisant son rôle et en élargissant son champ de compétence. Son mode de financement et sa configuration devant être approfondis. C'est lui qui serait chargé d'élaborer le rapport annuel sur le dispositif d'études et de statistiques mentionné plus haut à soumettre à la FS1 puis à l'assemblée plénière du CSFPT.

### **C) Renforcer l'analyse de l'emploi public au niveau régional**

Un consensus semble se dégager pour reconnaître le niveau régional comme particulièrement pertinent pour l'analyse de l'emploi public.

Des démarches concertées autour de l'emploi territorial se mettent en place : bourses de l'emploi commune entre le CNFPT et les centres de gestion, maisons territoriales, conférences régionales de l'emploi. On peut citer les exemples des régions Bretagne et Rhône-Alpes dont les travaux se poursuivent dans la perspective d'une collaboration pérenne. Ces conférences ont permis notamment de créer ou renforcer les liens avec la Région en tant que collectivité exerçant des compétences en matière d'emploi et de formation, avec les partenaires du système public de l'emploi et avec l'éducation nationale afin de mieux connaître le marché territorial de l'emploi territorial et les bassins d'emploi. Elles permettent également aux collectivités de confronter leurs pratiques de gestion des ressources humaines en particulier les recrutements et la mobilité. Cette mobilisation régionale a un effet positif sur la remontée des informations au niveau national et dans un mouvement inverse, elle exige que soient restituées au niveau régional les données nationales, ceci s'appliquant évidemment aux bilans sociaux.

Cette dynamique régionale peut contribuer au-delà d'une mutualisation des pratiques à l'émergence d'une structure représentant les employeurs publics locaux.

En parallèle, les partenaires sociaux devraient être associés à ces réflexions également à ce niveau afin de contribuer à l'élaboration d'un diagnostic partagé

### **D) Constituer un groupe projet pour refondre le bilan social 2005**

Les rapports sur l'état de la collectivité pour les années 1997, 1999 et 2001 ont permis, grâce à un travail commun de la DGCL, du CNFPT et des CDG sous l'égide du CSFPT, d'améliorer la connaissance de l'emploi sur des champs qui n'étaient pas couverts auparavant tout en permettant la comparaison entre des collectivités de même nature ou de même strate.

Pour la collecte 2001, le taux de réponse a été meilleur grâce à la communication faite sur les résultats de 1999 et à la nouvelle impulsion demandée par le CSFPT qui s'est traduit par une implication de la plupart des centres de gestion et une sensibilisation accrue des collectivités soit par voie de publications, soit par le biais des réunions régionales, les services statistiques de la DGCL et du CNFPT contribuant largement à cet élan.

Les délais ont été sensiblement réduits. L'édition 2003 est en cours dans la continuité de celle de 2001.

En revanche pour la collecte des données au 31 décembre 2005, un groupe projet devra être mis en place au 2ème semestre 2004 pour évaluer et adapter le questionnaire en particulier, distinguer les informations pour lesquelles il serait pertinent de disposer de données sexuées et permettre la régionalisation des résultats. L'objectif est, à terme, de renforcer la spécificité de cette enquête en évitant de doubler des données qui seront peut-être disponibles, par ailleurs, si l'utilisation des DADS le permet.

Rappelons que le bilan social est dans son objet premier un instrument du dialogue social et que cela doit être pris en compte dans la réflexion qui sera menée par le groupe projet conduit par le CSFPT.

## **E) Se mobiliser pour mieux connaître les rémunérations**

Il est proposé que le groupe de coordination statistique se mobilise en 2005 sur la question des rémunérations pour disposer d'une part d'éléments sur le Glissement Vieillesse Technicité et d'autre part mesurer les effets des nouvelles dispositions relatives aux retraites en particulier le régime additionnel avec la participation de la CNRACL et l'IRCANTEC.

### **En conclusion**

Les travaux de la formation spécialisée n°1 préfigurent ce qui pourrait constituer une plus grande implication du CSFPT dans le pilotage du dispositif de la connaissance de l'emploi dans toute sa dimension paritaire. Les propositions et les modalités de mise en œuvre préconisées doivent être étudiées car il s'agit de permettre au CSFPT de remplir les missions que la loi lui a confiées afin de contribuer à une vision dynamique et prospective de l'emploi.

\*\*\*\*\*