



BILAN D'ACTIVITÉ 2020



CONSEIL SUPÉRIEUR
DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE



LE MOT DU PRÉSIDENT

L'année 2020 a été exceptionnelle à plusieurs égards.

La crise sanitaire et le confinement ont profondément modifié le travail ordinaire du CSFPT en réduisant notamment le nombre des séances plénières et des formations spécialisées.

Ainsi, de nombreux textes ont été pris pour traiter des conséquences de cette crise pour la gestion des ressources humaines des collectivités, mais n'ont pas fait l'objet des procédures habituelles de consultation des instances de dialogue social. Malgré cela, de nombreux échanges ont eu lieu avec le ministère de la fonction publique et la DGCL. Les débats ont effectivement manqué, corollaire de l'urgence sanitaire.

En outre, le report du deuxième tour des élections municipales a retardé quelques échéances, notamment le renouvellement du collège municipal du CSFPT qui interviendra seulement en avril 2021. Ce collège municipal sera profondément modifié, conformément à la loi Transformation de la fonction publique du 6 août 2019, en étant plus représentatif de la diversité des employeurs territoriaux. Malgré ces conditions contraignantes, le CSFPT a poursuivi ses travaux d'examen des textes réglementaires - pour l'essentiel subséquents à la loi du 6 août 2019 -, mais il a été surtout attentif à la préparation des ordonnances.

À ce titre, le CSFPT a été associé à l'agenda social et a pu exprimer le point de vue des collectivités et de leurs agents sur l'ordonnance « négociation collective dans la fonction publique ». D'ailleurs, le rapport de la formation spécialisée numéro 5 sur les « Discriminations syndicales et le dialogue social » apporte des éléments nouveaux en abordant un problème trop souvent occulté, à savoir les discriminations dont les militants syndicaux sont l'objet, dans leur carrière, ou dans leurs fonctions. Difficultés qui peuvent freiner l'engagement syndical et nuire à la sérénité du dialogue social.

De même, l'autosaisine de la formation spécialisée numéro 2, « Pour la concrétisation d'un droit à la reconversion professionnelle et à un maintien dans l'emploi dans la fonction publique territoriale », traite d'un sujet important pour les agents et les employeurs : le reclassement.

De la même manière, le CSFPT a été associé à la préparation de l'ordonnance « Protection sociale complémentaire », sujet qui touche particulièrement les collectivités.

Au total, le CSFPT a pu poursuivre ses travaux à la fois de long terme et d'adaptation à l'actualité.

Je remercie l'ensemble des membres du CSFPT pour leur permanente implication dans des conditions matérielles particulières. J'associe à ces remerciements la DGCL et l'équipe permanente du CSFPT qui, malgré le confinement, n'a pas ménagé sa peine pour répondre aux demandes multiples des organisations syndicales et des employeurs et assurer le bon fonctionnement de notre instance paritaire.

Philippe Laurent,
Maire de Sceaux

COMPOSITION ET RÔLE

L'INSTANCE NATIONALE DU DIALOGUE SOCIAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Institué par la loi fondatrice de la fonction publique territoriale du 26 janvier 1984, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) est l'instance paritaire de consultation nationale de la fonction publique territoriale (FPT). Contribuant à garantir l'unité de la FPT, il permet d'organiser le dialogue entre les représentants des élus locaux d'une part, et des fonctionnaires territoriaux représentés par les organisations syndicales d'autre part. Il assure ainsi la concertation nécessaire au suivi des textes législatifs et réglementaires concernant la FPT.

Vingt élus locaux représentent les conseillers municipaux, départementaux et régionaux élus par leurs pairs et vingt représentants des organisations syndicales sont désignés par celles-ci sur la base de la représentativité résultant des élections professionnelles ; par ailleurs, vingt représentants des personnels, membres des organisations syndicales territoriales, siègent également et leur répartition est fonction des résultats aux élections professionnelles.

Pour assurer les missions qui lui sont confiées, le CSFPT dispose d'une équipe composée de huit personnes mises à disposition par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), conformément à l'article 11 de la loi et du concours de la Direction générale des collectivités locales (DGCL), placée auprès du ministère de l'Intérieur, qui assure le secrétariat de cette institution.

POURSUITE DE L'ACTIVITÉ, MALGRÉ UN CONTEXTE TRÈS PARTICULIER

L'année 2020 restera dans les annales comme une année particulièrement difficile. Malgré les deux confinements, l'activité du Conseil supérieur de la fonction publique s'est poursuivie, par la mise en place notamment de réunions organisées en visio-conférence.

Cette activité a porté aussi bien sur l'examen d'un certain nombre de textes (recrutement, cœurs de métiers, primes...) que sur la poursuite du travail entrepris au titre de l'autosaisine (reconversion professionnelle, filière sapeurs-pompiers, document unique, lutte contre les discriminations syndicales).

Par ailleurs, les élections municipales, dont le scrutin s'est déroulé entre les mois de mars et de juin, aura nécessairement des répercussions en 2021 sur la composition du CSFPT, puisque les élus représentants les communes et établissements publics à coopération intercommunale (EPCI) sont au nombre de 14 titulaires et 28 suppléants.

Le CSFPT est présidé par Philippe LAURENT, maire de Sceaux, élu en 2011, réélu en 2015 et 2019, et est composé de **20 représentants des collectivités territoriales (le Collège employeur)**, ainsi répartis :

- **14 représentants des communes et intercommunalités** subdivisés en **6 sous-collèges** depuis la réforme de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, répartis comme suit :
 - **6 représentants des communes de moins de 20 000 habitants** et **1 représentant des EPCI de la même strate,**



ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

UNE INSTITUTION AUX RÔLES MULTIPLES

- 3 représentants des communes de 20 000 à 100 000 habitants et 1 représentant des EPCI de même strate,
- 2 représentants des communes de plus de 100 000 habitants et 1 représentant des EPCI de même strate.

- 4 représentants des départements,
- 2 représentants des régions,

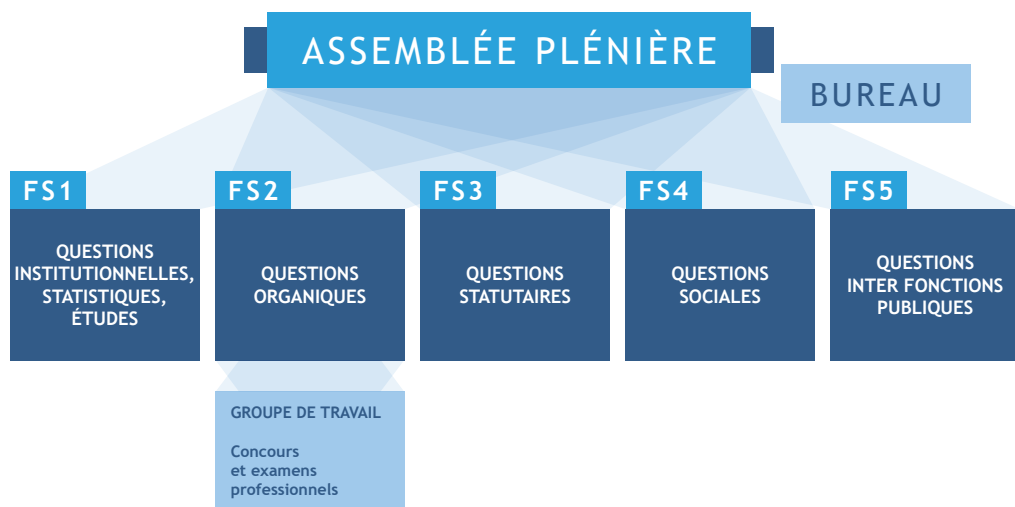
et de 20 représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux, selon la répartition suivante, issue des élections professionnelles de décembre 2018 :

- | | |
|----------|-----------|
| • CGT | 7 membres |
| • CFDT | 5 membres |
| • FO | 4 membres |
| • UNSA | 2 membres |
| • FA-FPT | 1 membre |
| • SUD-CT | 1 membre |

Un Bureau et cinq formations spécialisées, également paritaires, complètent l'organisation institutionnelle du CSFPT.

Outre son pouvoir de proposition et son rôle consultatif, le CSFPT peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales. A cet effet, le CNFPT ainsi que les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de lui fournir les documents, statistiques et renseignements qu'il demande dans le cadre des travaux qu'il conduit. C'est dans ce contexte que le CSFPT a procédé, depuis plus de quinze ans, à la réalisation de plus de quarante documents, rapports et notes dont la liste figure à la fin de cette brochure.

Le Conseil supérieur, depuis sa création en 1984, est légalement tenu de se réunir quatre fois par an au moins, afin d'émettre un avis sur les textes qui lui sont soumis par le Gouvernement et pour effectuer un important travail en autosaisine. Dans les faits, il se réunit beaucoup plus fréquemment.



UNE ACTIVITÉ CONTINUE, MALGRÉ UN CONTEXTE SANITAIRE INÉDIT

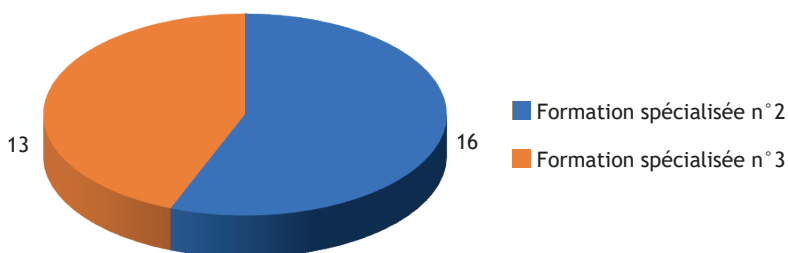
Alors que l'année 2019 avait été principalement axée autour du projet de loi de transformation de la fonction publique, devenu depuis une loi, promulguée le 6 août, ainsi que sur les projets de décrets d'application y afférent, l'année 2020 a été originale et inédite du fait de la crise sanitaire grave que notre pays a traversée. Si l'activité du Conseil supérieur s'est poursuivie durant cette période, cette situation exceptionnelle n'a pas été sans conséquence sur l'organisation de l'institution. Ainsi, afin de faire face, le Conseil supérieur a développé un certain nombre d'outils, notamment numériques, afin de permettre la tenue de réunions organisées en visio-conférences. Cette adaptation a permis à l'instance de maintenir son activité, y compris durant les deux périodes de confinement. Les séances plénières se sont quant à elles tenues en présentiel lorsque cela était possible.

En outre, un travail d'examen a posteriori a été effectué sur l'ensemble des mesures prises au niveau réglementaire durant l'état d'urgence sanitaire, afin de déterminer les impacts que celles-ci ont sur la gestion des personnels locaux et de mieux appréhender toute nouvelle crise pouvant surgir.

Par ailleurs, la tenue du scrutin pour les élections municipales - qui, fait exceptionnel, s'est déroulée à plus de trois mois de distance entre les deux tours - aura pour conséquence un renouvellement partiel des élus locaux siégeant au Conseil supérieur et dont la procédure d'élection est d'ores et déjà enclenchée.

À noter le nombre important d'amendements déposés cette année sur les textes examinés : 197 pour la formation spécialisée n°2 et 67 + 1 vœu pour la formation spécialisée n°3.

Répartition par formations spécialisées
des textes étudiés par le CSFPT en 2020



ACTIVITÉ ININTERROMPUE, NOTAMMENT SUR L'AUTOSAISINE

6 séances plénières - chiffre en légère baisse, au regard de l'année précédente, compte tenu du contexte particulier - et 8 réunions du bureau se sont tenues sur l'année civile et les formations spécialisées se sont réunies 28 fois. Ces réunions ont eu pour objet, soit de statuer sur les projets de textes officiels présentés par le Gouvernement, soit de travailler à la préparation de rapports en autosaisine (activités développées dans le cadre de chaque formation spécialisée, pages 11 et suivantes).

Malgré un contexte sanitaire inédit, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a ainsi poursuivi activement son double rôle de veille - par l'examen des projets de textes officiels présentés par le Gouvernement - et d'anticipation - par son travail dense en autosaisine sur des sujets essentiels, en lien avec l'activité des collectivités locales.

En effet, en 2020 l'examen des projets de lois et de décrets s'est poursuivi, par la tenue de séances plénières lorsque le contexte les autorisait. Les textes examinés ont porté sur des thématiques diverses, ainsi qu'il est détaillé dans le bilan d'activité de chaque formation spécialisée, puisque c'est au sein de celles-ci que le travail de fond est effectué, notamment par l'exercice du droit d'amendement dont disposent les membres du CSFPT.

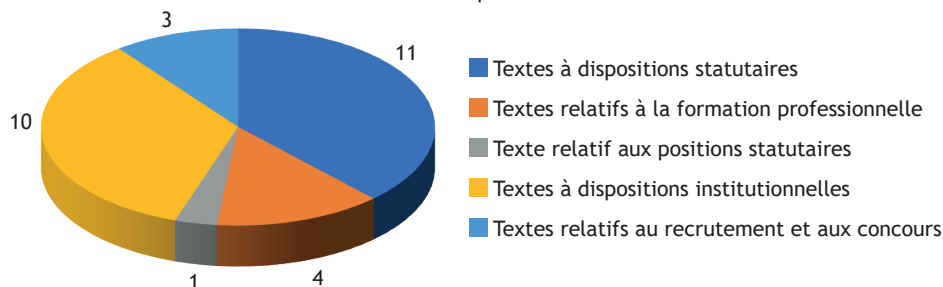
Par ailleurs, le travail en autosaisine s'est poursuivi cette année sur différents thèmes d'autosaisine (reconversion profession-

nelle et maintien dans l'emploi, filière sapeurs-pompiers, lutte contre les discriminations syndicales, document unique d'évaluation des risques professionnels). Pour rappel, le travail d'autosaisine - dont le programme est arrêté chaque année par le bureau du Conseil supérieur - est effectué par chaque formation spécialisée, en fonction du champ de compétences qui est le sien, et a pour objet d'étudier dans les détails un point particulier lié à la gestion des personnels de la fonction publique territoriale.

Ainsi, cette année, les cinq formations spécialisées ont-elles œuvré, sous la forme de réunions hybrides adaptées au contexte sanitaire, à la poursuite des travaux qu'elles avaient engagés sur les différentes thématiques rappelées ci-dessus.

Pour rappel, les rapports votés par le Conseil supérieur - voir liste détaillée page 17 - sont chaque fois remis officiellement au(x) ministre(s) concerné(s) par le thème étudié. Ils sont en outre publiés sur le site www.csfpt.org, ainsi qu'à la Documentation française. Ces documents font souvent l'objet de suites, réservées par l'autorité réglementaire. Le travail en autosaisine du Conseil supérieur s'avère donc plus que jamais essentiel, car porteur de propositions réalistes et pertinentes, ayant vocation à améliorer les conditions de travail et le déroulement de carrière des 1,9 million d'agents publics territoriaux.

Répartition par nature
des textes étudiés par le CSFPT en 2020



LES FORMATIONS SPÉCIALISÉES

COMPÉTENCES

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a en charge la gestion des dossiers relatifs au personnel des collectivités locales. Il se réunit en formation plénière plusieurs fois par an (cinq fois pour l'année 2019) et comprend un bureau (qui arrête l'ordre du jour des séances plénières) ainsi que 5 formations spécialisées, qui préparent le travail des séances plénières. **Les attributions des formations spécialisées sont définies ainsi qu'il suit :**

FORMATION SPÉCIALISÉE N° 1

QUESTIONS INSTITUTIONNELLES, STATISTIQUES ET ÉTUDES

Présidée par **M. Jean-Claude HAIGRON** - conseiller municipal de Vern-sur-Seiche (Ille-et-Vilaine)

- Études sur la gestion du personnel des administrations territoriales,
- Observatoire de l'emploi public territorial : statistiques,
- Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences,
- Études et propositions pour développer le partenariat avec les associations d'élus : AMF, ADF, ARF et autres,
- Propositions pour développer les relations avec les partenaires internationaux,
- Communication et publications du Conseil supérieur,
- Évolution de la décentralisation.

FORMATION SPÉCIALISÉE N° 2

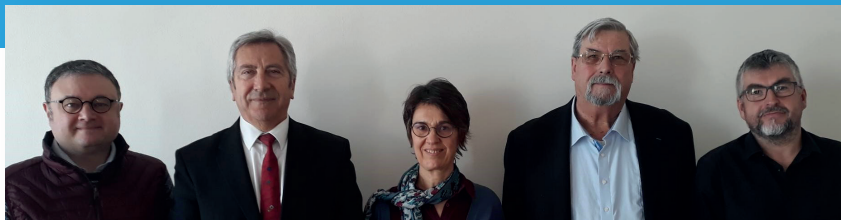
QUESTIONS ORGANIQUES

Présidée par **Mme Véronique SAUVAGE** (CFDT)

- Gestion du fonctionnaire : recrutement, positions, droits et obligations,
- Formation initiale, continue, professionnelle, diplômante : besoins, contenus, perspectives,
- Organes de gestion de la FPT : CNFPT, centres de gestion,
- Gestion des agents : CAP, CT, discipline,
- Mobilité externe et interne.

À **NOTER** : la présidente de la formation spécialisée n°2 préside également le groupe de travail sur le réaménagement des règles relatives aux concours et aux mécanismes de recrutement dans la fonction publique territoriale composé notamment d'organismes de concours et dont le but est d'œuvrer à l'évolution des modalités d'accès et d'organisation des concours territoriaux, tant pour ce qui concerne le public visé que le contenu des épreuves. Il comprend des représentants de la DGCL, du CNFPT, des centres de gestion et d'associations d'élus.





FORMATION SPÉCIALISÉE N° 3

QUESTIONS STATUTAIRES

Présidée par **M. Karim LAKJAA** (CGT)

- Statuts particuliers,
- Traitement et accessoires : régime indemnitaire et nouvelle bonification indiciaire,
- Dispositions propres aux fonctionnaires à temps non-complet,
- Dispositions concernant les agents non-titulaires,
- Titularisation des personnels non-titulaires.

FORMATION SPÉCIALISÉE N° 4

QUESTIONS SOCIALES

Présidée par **M. Daniel LEROY** - adjoint au maire de Moussy-le-Neuf (Seine-et-Marne)

- Information politique et représentation syndicale,
- Organisation des temps : temps partiel, congés, autres temps,
- Action sociale,
- Conditions de travail et amélioration du service public territorial,
- Régime de protection sociale et sanitaire du fonctionnaire (hygiène et sécurité, retraite, reclassement), médecine préventive et professionnelle,
- CNRACL et IRCANTEC.

FORMATION SPÉCIALISÉE N° 5

QUESTIONS INTER FONCTIONS PUBLIQUES

Présidée par **M. Laurent MATEU** (FO)

- Parité, comparabilité entre fonctions publiques, coordination statutaire,
- Identité territoriale,
- Questions européennes ; cohérence européenne du service public universel,
- Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La FS1 s'est réunie à quatre reprises au cours de l'année 2020, dont deux fois en visioconférence. Ses travaux ont porté sur la finalisation du travail en autosaisine sur les agents à temps non-complet et les conséquences en termes de ressources humaines des lois MAPTAM et NOTRe.

AUTOSAISINES

Premier thème choisi par la FS1 pour son travail en autosaisine, la question des agents à temps non-complet est un thème récurrent et une spécificité de la fonction publique territoriale. Des imprécisions demeurent néanmoins tant sur le terme même que sur le nombre d'agents aujourd'hui concernés par cette catégorie.

La FS1 a donc proposé une note dressant un bref état des lieux et donnant une grille de lecture et d'analyse pour les prochaines années dans le prolongement de la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique territoriale. L'analyse de l'impact potentiel de ce nouveau cadre juridique y est également abordée.

A la suite de la publication de la loi du 6 août 2019 qui modifie et élargit de manière substantielle les possibilités pour les employeurs territoriaux de recourir à ce mode d'organisation du temps de travail des agents, le décret du 17 février 2020 modifie le décret du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

Pris en application des dispositions de l'article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce texte permet l'élargissement de la création des emplois de fonctionnaires à temps non-complet dans la fonction publique territoriale à l'ensemble des collectivités et des emplois. Il constitue le nouveau socle juridique pour les années à venir.

Le deuxième thème de travail de l'année 2020 a porté sur les effets en matière de ressources humaines des fusions de collectivités. Pour cela, la FS1 a procédé à deux auditions de l'Observatoire du CNFPT (M. Christophe LEPAGE) qui a réalisé une étude sur les conséquences des fusions issues des lois MAPTAM et NOTRe.

Un rapport sera présenté en mars 2021.

JEAN-CLAUDE HAIGRON

Président de la formation spécialisée n°1
Conseiller municipal de Vern-sur-Seiche (Ille-et-Vilaine)



2020 aura été une année particulière, sur le plan sanitaire évidemment, avec la crise de la Covid-19, mais également sur les plans économique et social. Malgré deux confinements et un déconfinement d'abord partiel, **l'activité de la formation spécialisée n°2 - qui s'est réunie à 7 reprises tout au long de l'année - s'est poursuivie sur l'ensemble des attributions qui sont les siennes** : tout d'abord, sur le plan de l'examen des projets de textes officiels soumis pour avis par le Gouvernement, ensuite sur celui de l'autosaisine, avec la poursuite du travail de réflexion engagé en 2019 sur la reconversion professionnelle et le maintien dans l'emploi, en complément de la note de problématique de 2018.

UN NOMBRE IMPORTANT DE TEXTES EXAMINÉS....

Sur les domaines de compétences qui sont les siens - et, principalement, le recrutement, la formation professionnelle ou encore les institutions de la fonction publique territoriale - **la formation spécialisée n°2 a eu à examiner pas moins de 16 projets de textes officiels** tout au long de cette année, chiffre analogue à celui de l'année précédente, nouvelle preuve que l'activité de cette instance a perduré malgré le contexte inédit.

Ces textes ont notamment concerné aussi bien la formation professionnelle (notamment dans la filière police municipale), les concours de la filière sapeurs-pompiers, l'apprentissage, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou encore les centres de gestion dans le cadre de l'ordonnance sur la collectivité européenne d'Alsace. De plus, la formation spécialisée n°2 a activement participé au groupe de travail relatif au règlement intérieur du CSFPT, qui a consisté à réviser ce document.

En outre, deux textes particulièrement importants, portant sur les nouvelles instances paritaires issues de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, ont fait l'objet d'une étude minutieuse de la part des membres de la formation spécialisée n°2.

... ET LA POURSUITE DU TRAVAIL ENGAGÉ AU TITRE DE L'AUTOSAISINE

Le travail en autosaisine, entrepris au cours de l'année 2019, s'est poursuivi cette année sur le thème de la reconversion professionnelle et du maintien dans l'emploi, dans la suite de la note de problématique votée par le CSFPT sur ce thème en novembre 2018.

Suite aux nombreux témoignages et auditions de spécialistes de la question, recueillis au cours de l'année précédente, l'élaboration d'un projet de rapport s'est enclenchée, traitant ainsi de ce sujet sur un plan préventif et non plus seulement curatif, en portant particulièrement l'attention sur les aspects importants que sont les outils de la formation professionnelle, les bilans de compétences ou encore le conseil en évolution professionnelle, mais également sur la nécessaire information des agents et leur accompagnement dans ce processus.

Au vu des différents apports intervenus, les membres de la formation spécialisée n°2 consacreront les premiers mois de l'année 2021 à œuvrer à la rédaction et au vote - attendu au cours du premier semestre 2021 - de propositions permettant une véritable mise en œuvre de pistes de d'action en vue d'une reconversion professionnelle pleinement opérationnelle et d'un maintien dans l'emploi efficace.

VÉRONIQUE SAUVAGE

Présidente de la formation spécialisée n°2,
Membre de la Confédération française démocratique du travail



UNE ACTIVITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE SUR DES SUJETS VARIÉS

En 2020, les membres de la formation spécialisée n°3, lors des 5 réunions qui se sont tenues, du fait de la crise sanitaire ont malgré tout étudié 13 textes importants. Certaines dispositions du projet de loi relatif à la Collectivité européenne d'Alsace, 9 projets de décrets et 1 projet d'arrêté.

Ceux-ci concernaient le passage en catégorie A de certains cadres d'emplois de la filière sociale (pédicures-podologues, orthoptistes, manipulateurs d'électroradiologie médicale, ergothérapeutes, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes et psychomotriciens), des dispositions relatives aux sapeurs-pompiers (revalorisation de l'indemnité de feu), les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics, la majoration des heures complémentaires des agents à temps non complet, le versement du forfait mobilités durables, la création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels de la FPT et la reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux.

EN PARALLÈLE, LE TRAVAIL SUR LES SAPEURS-POMPIERS S'EST POURSUIVI

Dans le cadre des dossiers en autosaisine réalisés en 2018, un travail avait été réalisé sur « l'état des lieux de la réforme de la filière sapeurs-pompiers », sous la forme d'un **groupe de travail qui avait abouti au vote unanimement favorable d'un rapport lors de la plénière du 17 octobre 2018.**

Le 10 juillet 2019, une réunion informelle avait permis un échange entre le Président du CSFPT et l'intersyndicale sapeurs-pompiers, à l'origine d'une grève d'ampleur. A cette occasion, le président de la FS3 avait proposé d'initier la poursuite des travaux précédents.

Le bureau du 4 septembre 2019 avait donné son accord afin que le travail soit poursuivi, et un certain nombre de thèmes prioritaires avaient été retenus entrant dans le champ de compétences du CSFPT :

- le bilan des mesures transitoires,
- l'architecture statutaire avec un focus sur les catégories B et C (notamment le nombre de grades en catégorie C et la situation des lieutenants de 2^{ème} classe),
- le temps de travail (d'autant plus avec les dispositions contenues dans le projet de loi de transformation de la fonction publique qui tendent à une harmonisation du temps de travail dans la fonction publique territoriale).

La FS3 s'était réunie ensuite à trois reprises en novembre et en décembre 2019 afin de procéder à des auditions. Celles qui étaient prévues début 2020 n'ont pu encore avoir lieu. Le travail se poursuivra dès que possible.

KARIM LAKJAA

Président de la formation spécialisée n°3
Membre de la Confédération Générale du Travail



Cette année 2020 fut une année particulière qui a nécessité une grande adaptabilité. La crise sanitaire nous a collectivement obligés à revoir nos modes de fonctionnement et nos modalités de travail, elle a bousculé notre organisation et la définition de nos priorités. Afin de poursuivre ses missions de la manière la plus optimale possible, la FS4 s'est organisée en réunions hybrides, mêlant présentiel et visio-conférences. Cette méthode a permis à ses membres, répartis sur l'ensemble du territoire, de continuer à travailler et à échanger.

L'AUTOSAISINE

Les 5 réunions de la formation spécialisée n°4 ont été consacrées aux travaux d'autosaisine sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Les membres de la FS4 ont tout d'abord effectué une étude qualitative sur le DUERP qui a constitué l'état des lieux au sein de la fonction publique territoriale.

Ils ont ensuite acté le principe d'établir un guide méthodologique d'élaboration du DUERP. Ils ont collaboré activement à l'élaboration de ce document, conçu par la FNCDG et pour lequel celle-ci a eu recours à l'expertise des Centres de gestion.

Ce guide méthodologique d'élaboration du DUERP intègre des fiches outils et pratiques nécessaires à la mise en œuvre technique du document.

Des auditions complémentaires à celles déjà effectuées en 2019 se sont poursuivies. Après avoir reçu l'an dernier le Fonds national de prévention et les principaux acteurs mutualistes, la FS4 a auditionné cette année l'INRS et l'ARS.

« CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL » DU CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

La FS4 commune aux trois versants de la fonction publique s'est réunie à deux reprises cette année.

Participation active à ces réunions qui ont porté notamment sur la médecine de prévention ainsi que sur les conditions de travail au sein de la Fonction publique. Parallèlement, en complément de ces séances, des groupes de travail dédiés ont été organisés.

DANIEL LEROY

Président de la formation spécialisée n°4
Maire adjoint de Moussy-le-Neuf



Cette année la FS5 s'est réunie à six reprises, dont trois fois en visioconférence. Ses travaux ont porté exclusivement sur la poursuite du travail en autosaisine sur le dialogue social et les discriminations syndicales initié en 2019. Au terme de cette année 2020, un rapport est prêt à être présenté devant les membres du CSFPT.

AUTOSAISINE SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES

Ce rapport s'attache notamment à montrer combien aujourd'hui la question des discriminations syndicales pervertit la qualité et l'efficacité du dialogue social.

Et de fait, la perception des discriminations syndicales diffère selon le point de vue. A l'évidence, les employeurs territoriaux semblent parfois surpris lorsque ce type de discriminations est pointé du doigt. Les représentants syndicaux quant à eux n'ont cessé de souligner combien l'exercice d'un mandat syndical peut constituer un frein réel dans une carrière. Cela conduit à un dialogue social affaibli, pour ne pas dire à un dialogue de sourds dans la mesure où employeurs et représentants syndicaux ne partagent pas la même vision de la négociation et de l'importance de la fonction syndicale dans le paysage public français aujourd'hui.

A force d'invoquer en toute occasion, et notamment au moment des crises, le dialogue social, on en a fait un formalisme désuet, un passage obligé à défaut d'être un vrai lieu d'échanges et de coproduction.

La FS5 s'est donc interrogée sur les origines de ce formalisme souvent vide qu'est devenu le dialogue social et dont les discriminations syndicales sont un des symptômes.

Car loin d'être évident, le lien entre discriminations syndicales et non-intérêt pour le dialogue social nous paraît avéré. L'objectif de ce rapport est à la fois de révéler ce lien et de proposer des solutions concrètes pour rendre au dialogue social ses lettres de noblesse et son but premier qui est d'harmoniser les collectifs de travail pour le service public.

Bien sûr, les causes de la crise du dialogue social comme des discriminations syndicales sont multiples, historiques, culturelles, politiques, etc., mais il nous a semblé important de souligner le lien entre ces deux phénomènes car il catalyse bien des aspects de la crise actuelle.

Cette réflexion rejoint sur certains points le travail mené par la mission ESCH, ROUQUETTE, VIGOUROUX sur la négociation collective dans la fonction publique et l'ordonnance qui doit prochainement en découler. Le présent rapport s'inscrit aussi dans ce contexte législatif et nous souhaitons à cette occasion faire entendre la voix de la fonction publique territoriale.

LAURENT MATEU

Président de la formation spécialisée n°5
Membre de Force Ouvrière





DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

1. « Les diplômes de la vie (REP et VAE) »
Rapporteur : Henri Jacot - 2003
2. « Réussir la mutation de la FPT
- 20 ans après sa création »
Rapporteur : Henri Jacot - 2004
3. « Rapport d'orientation sur le droit
syndical »
Rapporteur : Daniel Leroy - 2004
4. « Seuils et quotas »
Rapporteur : Jean-Claude Lenay - 2004
5. « Enjeux et défis de la formation
professionnelle dans la FPT »
Rapporteur : Serge Becuwe - 2004
6. « Pour une observation paritaire
de l'emploi public territorial »
Rapporteur : Henri Jacot - 2004
7. « Vers une modernisation des examens
professionnels de la FPT »
Rapporteur : Serge Becuwe - 2005
8. « Les filières sociale, médico-sociale,
médico-technique »
Rapporteur : Jean-Claude Lenay - 2005
9. « Liberté égalité fraternité »
Rapporteur : Évelyne Boscheron - 2005
10. « Assistants maternels, assistants
familiaux : évoluer pour préparer
l'avenir »
Rapporteur : Jean-Claude Lenay - 2006
11. « L'action sociale dans la FPT »
Rapporteur : Daniel Leroy - 2006
12. « La reconnaissance de l'expérience
professionnelle dans la FPT »
Rapporteur : Serge Becuwe - 2007
13. « Étude sur le dialogue social dans la FPT »
Réalisée par les élèves administrateurs
de l'INET (promotion Monod) - 2007
14. « Pour une vision coordonnée de
l'emploi et de la formation de la FPT »
Rapporteur : Henri Jacot - 2007
15. « Filière culturelle »
Rapporteur : Jean-Claude Lenay - 2008
16. « Commission départementale de
réforme »
Rapporteur : Daniel Leroy - 2008
17. « Propositions de correctifs à apporter
statutairement pour les catégories c »
Rapporteur : Jean-Claude Lenay - 2008
18. « Nouvelle bonification indiciaire (NBI) »
Rapporteur : Jean-Claude Lenay - 2008
19. « Quels cadres dirigeants pour relever
les défis de la République décentralisée ? »
Rapporteur : Philippe Laurent - groupe
cadres dirigeants - 2009
20. « La filière sportive »
Rapporteurs : Isabelle Belotti et
Jean-Claude Lenay - 2009
21. « La filière sapeurs-pompiers »
Rapporteur : Jean-Claude Lenay - 2009
22. « Concours et examens professionnels
de la FPT - Bilan et perspectives »
Rapporteur : Isabelle Belotti - 2010
23. « La précarité dans la fonction
publique territoriale »
Rapporteurs : Françoise Descamps-
Crosnier et Claude Michel - groupe de
travail « précarité » - 2011
24. « Impacts de la réforme territoriale
sur les agents »
Réalisé par huit élèves administrateurs
de l'INET sous l'égide du CSFPT - 2012



25. « Mise en œuvre pragmatique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la FPT »
Réalisé par des élèves en formation continue à l'Institut d'études politiques de Paris - 2012
26. « La filière police municipale »
Rapporteurs : Claude Michel et Didier Pirot - 2012
27. « L'état des lieux des effectifs de la fonction publique territoriale »
Rapporteur : Jean-Pierre Bouquet - 2013
28. « Médecins territoriaux »
Rapporteurs : Claude Michel, Daniel Leroy et Didier Pirot - 2013
29. « L'apprentissage en alternance dans les collectivités locales »
Rapporteur : Didier Pirot - 2013
30. « Les effets des lois de février 2007 sur l'accès à l'action sociale dans la FPT »
Rapporteur : Daniel Leroy - 2014
31. « Mayotte : les oubliés de la République »
Rapporteur : Bruno Collignon - 2014
32. « La réforme des rythmes scolaires »
Rapporteurs : Didier Pirot et Jean-Claude Haigron - 2014
33. « La filière animation »
Rapporteur : Jésus De Carlos - 2016
34. « Livre Blanc : Demain, la fonction publique territoriale »
Rapporteur : Philippe Laurent - 2016
35. « Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles »
Rapporteur : Jésus de Carlos - 2017
36. « La formation professionnelle des agents de la FPT - Bilan et perspectives »
Rapporteur : Didier Pirot - 2017
37. « La PSC - Les effets du décret n° 2011-1474 du 8/11/2011 sur l'accès à la PSC dans la FPT »
Rapporteur : Daniel Leroy - 2017
38. « Vers l'emploi titulaire dans la FPT de La Réunion - une ambition à partager »
Rapporteur : Bruno Collignon - 2017
39. « Revaloriser la catégorie A de la Fonction publique territoriale »
Rapporteurs : Daniel Leroy et Jésus de Carlos - 2017
40. « Recrutement et formation des ATSEM et des agents de la filière animation »
Rapporteur : Didier PIROT - 2018
41. « Filière enseignement artistique »
Rapporteur : Jésus DE CARLOS - 2018
42. « Etat des lieux de la filière sapeurs-pompiers »
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Sébastien BOUVIER - 2018
43. « Impact des emplois aidés sur l'emploi public territorial »
Rapporteur : Bruno COLLIGNON - 2018
44. Note de problématique
« Une reconversion professionnelle maîtrisée pour un maintien dans l'emploi réussi »
Rapporteur : Didier PIROT
Coordonnateur : Eric CONEIM - 2018
45. « Protocole d'accord-cadre sur le droit syndical proposé à la négociation entre employeurs et organisations syndicales »
Rapporteur : Daniel LEROY
Pilote : Claire LE CALONNEC - 2019
46. « Les discriminations syndicales et le dialogue social dans la fonction publique territoriale »
Rapporteur : Laurent MATEU - 2020



L'ensemble des informations relatives
au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
et à ses travaux sont consultables
sur le site

www.csfpt.org

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Ministère de l'Intérieur

Place Beauvau

75800 PARIS Cedex 08

01 53 43 84 10

Contact : Martial MEURICE-TERNUS - martial.meurice-ternus@csfpt.org