



Séance d'installation du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

11 mars 2015

Intervention du Président Philippe LAURENT

Madame la Ministre,
Monsieur le président du CNFPT,
Monsieur le Directeur général des collectivités locales,
Mesdames, Messieurs, chers collègues,

C'est un honneur pour l'ensemble des membres du CSFPT aujourd'hui installés, de vous recevoir, Madame la Ministre : nous sommes sensibles à cette marque de reconnaissance du rôle de notre instance et, plus généralement, de l'importance du dialogue social dans la fonction publique territoriale.

Lors des vœux 2015, j'ai exprimé clairement ma vision de la fonction publique et les raisons pour lesquelles il fallait la défendre tout en l'adaptant, malgré les discours critiques, voire hostiles, entendus ici et là. Il me semble en effet que la fonction publique est un acquis, un atout non seulement pour les agents, mais aussi pour les élus employeurs eux-mêmes, car elle garantit un niveau, une formation et constitue un cadre adapté aux compétences des collectivités, et naturellement pour les citoyens, qui peuvent ainsi bénéficier d'un service public de qualité que de nombreux pays nous envient.

C'est dans ce cadre que nous sommes attachés à une pratique ouverte, rigoureuse et régulière du dialogue social. Les précédents mandats ont montré que cela était fructueux pour tous.

Pour nous, le dialogue social n'est pas un simple « moment » de l'action publique – un passage obligé – comme beaucoup le croient, une contrainte - comme certains le regrettent. Il ne doit être ni opportuniste, ni superficiel, mais continu et techniquement fondé. Si l'on veut que le dialogue social soit effectif et efficace, car telle est la finalité du CSFPT, il doit être organisé, formalisé, en un mot institué.

Institué, il engage fortement les partenaires, qui, en s'exprimant savent qu'ils parlent au nom des élus ou des milliers d'agents qui leur font confiance. Un dialogue social efficace est donc toujours un ensemble d'actes responsables.

Ainsi, le dialogue social est coextensif à l'action publique, il l'accompagne, la structure et la renforce. Les formes, les procédures que le règlement prévoit, loin d'être des freins, sont des moyens qui le facilitent et peuvent en prévenir les abus.

Nous ne pouvons séparer le dialogue social de la coopération permanente et nécessaire avec les autres institutions du monde territorial et de l'Etat. Pour être pertinent le CSFPT doit rester ouvert, connaître les expériences en cours, les missions et les projets concrets des CDG, de leur fédération, du CNFPT et des associations d'élus locaux et de collectivités locales. C'est aussi la raison pour laquelle nous participons activement aux séances du Conseil commun de la fonction publique et de l'agenda social. Les représentants de la fonction publique territoriale doivent être présents dans les débats inter fonctions publiques pour faire valoir les attentes et les choix que nous pouvons alors relayer.

Enfin, le dialogue social est un tout et le travail du CSFPT doit aussi s'appuyer sur les diverses strates de dialogue social qui existent dans le monde territorial : CT et CHSCT, CRO, CNO.

Ici, donc, modestement, mais rigoureusement et régulièrement nous avons démontré qu'un dialogue social efficace et apaisé était possible, dans la liberté d'expression et le respect de chaque sensibilité.

Je sais que chacun aura à cœur de poursuivre notre action dans cet esprit et dans ce but.

Ce travail collégial, collectif et partagé sera un axe permanent du mandat qui s'ouvre aujourd'hui, que ce soit au sein des formations spécialisées, en plénière ou dans les groupes de travail qui font la vie du Conseil.

Le contexte actuel est préoccupant, car désormais, les collectivités locales et la fonction publique sont un sujet de débats approfondis, un objet de réformes durables, une occasion d'affrontements inédits. Depuis 1982, il n'y jamais eu autant de perspectives d'évolution, qui, quoiqu'on puisse en penser, s'en inquiéter ou s'en réjouir, impliquent de la part des acteurs, élus et syndicats, lucidité critique et engagement. A cela s'ajoute un contexte financier et social qui touche durement en premier lieu l'action même des collectivités.

Le diagnostic des complexités du « système territorial », héritées de l'histoire, avec ses faiblesses mais aussi ses succès, est connu. Les diverses solutions le sont aussi. Nous voilà donc installés dans le moment - certes long – de la réforme, et lors du précédent mandat, notre instance a pu s'exprimer sur les étapes de cette réforme qui devrait voir sa dernière phase bientôt achevée.

Nous serons donc attentifs aux derniers épisodes de cette évolution profonde qui s'impose aux employeurs et aux agents; nous avons naguère mesuré les inquiétudes des organisations syndicales en matière de mutualisation, et plus récemment encore celles qui touchent aux mobilités géographiques internes aux nouveaux périmètres des régions et des métropoles.

Je n'évoque pas ces éléments pour freiner les réformes, car telle n'est ni notre compétence ni notre intention, mais bien plutôt pour marquer notre attention maintenue et parfois alertée par des appels aux solutions

simplistes et faussement définitives de suppression : supprimons la fonction publique, supprimons telle catégorie de collectivités ! On sait ce qu'il advient de ces remèdes miracles : un statu quo bancal, une insatisfaction générale.

Plus sérieuse, plus responsable est notre mission : analyse, vigilance, propositions concrètes et innovantes. C'est le rôle des formations spécialisées et des groupes de travail de manifester notre attention aux conséquences ou risques que comportent certaines réformes.

Alors, en ce début de mandat, pour les nouveaux représentants des communes et bientôt pour ceux des départements et des régions, je vous propose de travailler dans ce même esprit de responsabilité et de veille.

C'est la raison pour laquelle il me semble nécessaire de renforcer dès maintenant nos capacités d'analyse et nos possibilités d'évaluer avec pertinence des textes, des réformes qui nous seront proposés.

Dans ce mandat qui commence, une question centrale nous préoccupe : où en est aujourd'hui la fonction publique territoriale ?

La réponse à cette question est loin d'être obvie ou univoque, voire partagée. Depuis plusieurs années, notamment depuis la loi relative à la fonction publique territoriale de 2007, de nombreuses évolutions et modifications ont eu lieu, propres à la fonction publique territoriale ou plus générales, de même plusieurs rapports ont été rédigés et maintes pistes esquissées, évoquées, explorées. Rapports produits ici même au CSFPT – près de 30 en dix ans - , mais aussi du fait de commandes ministérielles (rapport PECHEUR) ou d'organismes comme le CNFPT ou les centres de gestion. Cet ensemble d'études est souvent partiellement ou totalement oublié et le travail, le dialogue qu'il représente est rapidement considéré comme obsolète, même si parfois d'aucuns reposent des questions déjà traitées.

D'autre part, le développement du « droit souple » dans la fonction publique - accords-cadres, chartes, protocoles - modifie, lui aussi, les relations sociales et implique un dialogue particulièrement attentif en amont et en aval de ces accords qui engagent les trois fonctions publiques. Je sais combien les organisations syndicales sont attentives à la mise en œuvre de ces accords.

Tous ces éléments plaident pour que le CSFPT prenne l'initiative, en lien avec ses partenaires naturels, de rédiger, par une « auto saisine » spécifique un « Livre blanc de la fonction publique territoriale » qui établirait un diagnostic, un état des lieux objectif et partagé de la fonction publique territoriale : ses forces, ses difficultés, ses points de tension, les réformes les plus urgentes à engager... Ces constats fourniraient une base aux réflexions futures et inscriraient le mandat qui s'engage dans un temps long, chose souvent difficile en matière de réformes administratives. Enfin, ce « Livre blanc » serait naturellement porté à la connaissance des autorités concernées et permettrait d'anticiper certaines réformes nécessaires dans un cadre cohérent. Ce diagnostic transversal nous semble indispensable, comme il semble indispensable qu'il soit produit par les acteurs mêmes de la fonction publique territoriale que nous sommes et pas seulement par des observateurs extérieurs, aussi pertinents soient-ils, et nous éclairera tous pour nos réflexions et propositions futures.

De la même manière, il serait important que les partenaires sociaux puissent, enfin, disposer d'un outil de diagnostic simple, objectif et lisible sur l'évolution des ressources humaines dans la fonction publique territoriale. Début 2013, l'enquête que nous avons publiée sur les effectifs constituait les prémices d'un besoin déjà manifesté par les associations d'élus. Il me semble important de pouvoir faire des « photographies » régulières du paysage territorial et d'aller plus loin en essayant d'entrevoir les tendances pour mieux informer,

anticiper, analyser et projeter. Vous savez comme moi que cette question est toujours, et de plus en plus, sensible, car trop souvent objet de récupérations politiques. Cet outil synthétique pourrait prendre la forme d'un « baromètre ». Ce baromètre pourra d'ailleurs faire l'objet d'une publication régulière commune aux associations d'élus et acteurs de la fonction publique territoriale. Il ne s'agit en aucun cas de concurrencer les travaux des institutions compétences, INSEE, DGAFP, DGCL, CNFPT, CDG, mais bien plutôt d'en extraire les données susceptibles d'une analyse objective.

Voilà, Madame la Ministre, chers collègues, quelques orientations globales au seuil de ce mandat.

C'est bien dans cet esprit de valorisation permanente de l'action publique territoriale et de ses acteurs, partenaires d'un dialogue permanent et de qualité, que je compte poursuivre avec vous, cette action.

C'est aussi dans cet esprit que nous serons toujours heureux de vous accueillir, Madame, la Ministre.

Je vous remercie.