

Sommaire

Chapitre I Les avancées statutaires et leurs difficultés d'application

**La résorption de l'emploi précaire
Les emplois d'insertion professionnelle (CAE, contrat
d'avenir, emplois-jeunes)
L'aménagement et la réduction du temps de travail
Les conditions de travail
L'accès à la Fonction Publique Territoriale
La rémunération et le régime indemnitaire
Transferts de personnels**

Chapitre II Les révisions statutaires nécessaires

**La filière administrative
Les secrétaires de mairie
La filière technique
La filière sanitaire et sociale
La filière sportive
La filière culturelle
La filière animation
Les personnels des administrations parisiennes
Les personnels des HLM et des OPAC
Les assistantes maternelles
Les agents départementaux et régionaux
Les sapeurs pompiers (professionnels et volontaires)
Les policiers municipaux**

Chapitre III La modernisation du service public local

passé par un paritarisme réaffirmé

**La cogestion paritaire et les institutions de la Fonction
Publique Territoriale**

Le CNFPT, les enjeux et les moyens de la formation

Le CSFPT

Les centres de gestion

Les CAP, CTP, CHS et conseils de discipline

Le droit syndical

Chapitre IV

La solidarité, ciment des acteurs du service public local

Les retraites

L'action sociale

Chapitre V

La FNACT-CFTC et l'Europe

Les risques d'un libéralisme non maîtrisé

La subsidiarité

Le service public local

**Deux domaines prioritaires : le développement durable
et la coopération internationale**

Le syndicalisme européen

Chapitre I

Les avancées statutaires et leurs difficultés d'application

La résorption de l'emploi précaire

Constat :

Depuis 1996, le gouvernement a entrepris de résorber une partie de l'emploi précaire, en instituant deux dispositifs. Le premier, posé par la loi Perben du 16 décembre 1996, ouvrait la possibilité d'organiser des concours réservés pour les non-titulaires répondant à certains critères (ancienneté, diplôme, carence des concours de droit commun). Le nombre d'agents potentiellement intéressés par ces mesures avait été évalué à 50000 environ. Or, en 4 ans moins de 10000 agents auront pu bénéficier de l'accès à de tels concours. Le second dispositif, institué par la loi du 3 janvier 2001 et qui doit prendre fin en décembre 2005, se voulait plus global mais continuait quand même à prendre en compte l'absence de concours comme le critère déterminant d'éligibilité des agents non titulaires aux mécanismes dérogatoires d'accès à la Fonction Publique Territoriale. Il permet toutefois, en plus de l'organisation de concours réservés, la possibilité de titularisation directe, qui n'était pas présente dans le premier dispositif. Mais les conditions d'intégration, très restrictives et cumulatives, ont écarté nombre de contractuels. Seulement 2663 intégrations d'agents de catégorie A et B étaient recensées en février 2004 par le CNFPT sur près de 32000 agents concernés. Cependant de nouveaux concours réservés peuvent encore être organisés ainsi que quelques recrutements directs effectués.

Parallèlement à ce dispositif et sur pression du droit communautaire qui exigeait de la France qu'elle limite les recours aux CDD, le législateur a prévu que les contrats à durée déterminée, passés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ne puissent pas excéder 6 ans. Au-delà le maintien en fonction d'un agent non titulaire devrait se faire obligatoirement sur la base d'un contrat à durée indéterminée. De manière dérogatoire, le projet de loi prévoit également la transformation en CDI des contrats en cours des agents âgés de plus de 50 ans et justifiant de plus de 8 ans de services publics effectifs.

La CFTC avec l'ensemble des membres du CSFPT s'est prononcée contre ce dispositif dans la mesure où elle souhaite dans un premier temps une loi générale de résorption des emplois précaires et non-titulaires puis une limitation du recours à ce type de recrutement.

Propositions de la FNACT :

- **Intégrer, dans le cadre d'une loi générale, la totalité des contractuels actuellement en fonction dans les collectivités, tout en limitant les possibilités de nouveaux recrutements sur cette base,**

- **Résorber définitivement la précarité de l'emploi en FPT par une refonte des conditions de recrutement statutaire qui prendront en compte la diversité des nouveaux métiers,**
- **Obtenir le remplacement de droit des agents en congé de longue durée, en formation longue, en décharge syndicale ou à temps partiel, par des agents titulaires,**
- **titulariser sans délai les agents non titulaires, occupant des emplois classés en échelle 2,**
- **Supprimer la possibilité pour les communes de moins de 1000 habitants de recruter des contractuels à durée déterminée pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet,**
- **Saisir les instances paritaires avant le recrutement de tout contractuel.**

Les emplois d'insertion professionnelle (CAE, contrat d'avenir, emplois jeunes)

Constat :

Les années quatre-vingt ont vu naître les emplois d'insertion professionnelle. Jusqu'à la fin 2004, les dispositifs en place dans les collectivités territoriales se dénommaient "contrat emploi solidarité", "contrat emploi consolidé" et "emplois jeunes". La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a abrogé les dispositions du Code du travail relatives aux CES et CEC. Ceux-ci sont désormais remplacés par un dispositif unique, le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

Depuis fin 2002, la création de nouveaux emplois jeunes n'est plus possible. Les contrats en cours iront, en revanche, à échéance. Ces contrats seront partiellement remplacés par les contrats d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) créés par le décret 2003 du 11 juillet 2003 mais qui ne seront plus applicables aux collectivités locales. En revanche, il est créé un tout nouveau dispositif (le contrat d'avenir) réservé aux titulaires de minima sociaux et portant sur des emplois visant à prendre en compte des besoins collectifs non satisfaits. La FNACT soutient ce type d'initiative à la seule condition qu'elle débouche sur un véritable emploi, ou du moins sur la réunion des conditions nécessaires à l'atteinte de cet objectif, notamment par la mise en place d'actions de formation.

Dans les faits, la FNACT constate que les emplois aidés sont souvent utilisés par les collectivités locales pour réduire leurs frais de personnel, que cette orientation ne s'accompagne pas toujours des véritables dispositifs de formation et d'adaptation à l'emploi.

Aujourd'hui, les agents recrutés sur ce type de contrats travaillent souvent sur de véritables emplois permanents avec la perspective de retour à leur situation antérieure de demandeur d'emploi à la fin de leur contrat.

Propositions de la FNACT :

- **Contrôler l'application par les collectivités territoriales de la réglementation, en matière de formation, d'adaptation à l'emploi et d'encadrement des emplois aidés,**
- **Prévoir obligatoirement dans le contrat de travail une information sur les conditions dans lesquelles les bénéficiaires d'un emploi aidé pourront accéder à un emploi de fonctionnaire territorial ou autre,**
- **Dénoncer les recrutements d'emplois aidés en lieu et place d'emplois statutaires,**

- **Exiger un recrutement immédiat en cas de réussite à un concours avec maintien de l'aide de l'Etat,**
- **Exiger une réelle prise en compte de l'ancienneté à la titularisation.**

Aménagement et réduction du temps de travail

Constat :

La loi 2001-2 du 3 janvier 2001 a posé le principe du passage aux 35 heures dans les collectivités locales au 1er janvier 2002. Le texte a surtout eu le mérite de définir, pour la première fois, une durée légale du temps de travail dans les collectivités et de lister un certain nombre de garanties minimales .

Malgré des difficultés liées à son application là où les protocoles n'ont pas été sérieusement négociés, la mise en place des 35 heures dans les collectivités territoriales a globalement profité aux agents, notamment en leur permettant de dégager du temps pour leur vie de famille et pour leur équilibre personnel.

En ce qui concerne les conditions de travail proprement dites, la polyvalence liée à l'ARTT a parfois entraîné des complications dans l'organisation du travail, même si elle a bien souvent enrichi les tâches quotidiennes.

Dans de nombreuses collectivités, le dispositif s'est accompagné de la mise en oeuvre d'un contrôle informatisé des horaires, plus ou moins bien perçu par les agents.

Toutefois, dans les villes, la plus grande ouverture des services au public qui était un des objectifs prioritaires de la mise en oeuvre de l'ARTT, ne s'est pas appuyé sur la création de nouveaux emplois. D'autre part, le processus a été freiné par des difficultés évidentes de recrutement dans certains secteurs (médico-social et petite enfance notamment). En revanche, il semble que la situation ait été plus favorable dans les conseils généraux en matière de création d'emplois.

D'autre part, les tribunaux administratifs ont annulé quelques délibérations relatives à la réduction du temps de travail adopté par certaines collectivités après l'entrée en vigueur de la loi (Il s'agit des délibérations des collectivités qui prévoyaient une durée du temps de travail inférieure à 1600 heures annuelles pour la totalité du personnel). Toutefois, les accords signés avant l'entrée en vigueur de la loi sont restés effectifs. Cette disposition a entraîné des disparités entre collectivités.

Le décret 2004-878 du 26 août 2004 publié au JO du 28 août 2004 a créé le compte épargne-temps dans les collectivités locales. Il s'agit d'accumuler sur un compte des droits à congés non pris et de pouvoir les utiliser ensuite en les globalisant éventuellement.

En ce qui concerne les astreintes et les permanences, un projet de décret a été présenté au CSFPT du 16 février 2005. Il pose le principe de la rémunération, par le biais d'une indemnité ou de la récupération possible dont pourront bénéficier tous les agents territoriaux qui participeront à des périodes d'astreinte ou de permanence. En principe, elles seront régies par les décrets opérants pour les personnels de la direction générale de l'administration du ministère de l'Intérieur, à l'exception des agents de la filière technique qui se verront appliquer les textes, plus favorables, des agents du ministère de l'Equipement.

Propositions de la FNACT :

- **Exiger que l'ARTT ne soit pas remise en cause,**
- **Refuser la disparition du lundi de pentecôte et de tout autre jour férié,**
- **Réfléchir à une solution acceptable dans le cadre d'une véritable négociation pour faire face au besoin de solidarité envers les handicapés et les personnes âgées,**
- **Modifier le décret relatif aux astreintes en appliquant à tous les dispositions prévues pour la filière technique, de façon à ce que dans un même établissement les agents effectuant des astreintes soient sur un pied d'égalité.**

Les conditions de travail

Constat :

Le statut du fonctionnaire territorial devrait lui apporter les règles relatives à ses conditions de travail. Or, les textes en vigueur sont incomplets et les collectivités locales n'en respectent que rarement les obligations. Cette situation contraint les agents à recourir fréquemment aux juridictions administratives pour faire respecter les dispositions en vigueur.

Traiter des conditions de travail sur le plan syndical est donc une tâche ardue, rendue complexe à la fois par la multiplicité des textes à faire respecter, la diversité des situations et la force d'inertie des autorités territoriales.

La FNACT-CFTC se doit donc d'améliorer la circulation de l'information avec les syndicats locaux et d'optimiser les formations syndicales dans ce domaine pour tout à la fois intensifier ses actions et la cohérence de sa démarche.

La CFTC doit prendre toute sa place dans le combat syndical sur les conditions de travail car derrière le thème, c'est la place de la femme et de l'homme en Fonction Publique Territoriale que l'on défend, autrement dit, l'un des principes fondateurs du mouvement. Les propositions d'action de la fédération dans ce domaine prennent donc en compte l'existant mais aussi les perspectives d'avenir ouvertes par la construction européenne.

La loi sur la réduction et l'aménagement du temps de travail a permis de transposer dans notre législation nationale les garanties minimales initiées par la directive européenne de 1993. Mais cela n'est pas suffisant. Car, pour préserver la santé, la sécurité, la productivité, et surtout la vie sociale et familiale, il est nécessaire de respecter nos rythmes biologiques.

L'obligation de créer et d'alimenter les registres de sécurité n'est souvent pas respectée, alors qu'il s'agit d'un préalable essentiel pour réelle démarche de prévention en matière d'hygiène et de sécurité. Les missions d'ACMO mériteraient une formation plus poussée que les 3 jours prévus par les textes.

Propositions de la FNACT :

- **Inciter les représentants des commissions administratives paritaires, comités techniques paritaires et comités d'hygiène et de sécurité ou de toute autre instance analogue, à faire respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur,**
- **Recourir aux juridictions administratives chaque fois que nécessaire,**
- **Compléter le statut de la Fonction Publique Territoriale par les normes européennes plus favorables,**
- **Inviter l'encadrement et l'ensemble des agents à reconnaître l'existence de contraintes et de rythmes biologiques propres à l'être humain, qui doivent nécessairement être pris en compte dans l'organisation des équipes et des horaires,**

- **Rechercher des compensations pour chaque pénibilité engendrée par les conditions d' travail (repas chauds, salle de détente, pratique du sport, etc...),**
- **Réfléchir à l'ergonomie des postes de travail afin de limiter la fatigue physique,**
- **Veiller à ce que les agents soient affectés sur des postes compatibles avec leur situation particulière (handicapés, jeunes en insertion, agents fragilisés, etc...),**
- **Veiller, pour les agents travaillant sur écran de façon intensive, à la qualité de l'éclairage et à la configuration du poste de travail,**
- **Intervenir auprès de l'autorité territoriale pour faire mesurer le bruit dans tous les postes de travail confrontés à ce type de pollution, obtenir la mise en conformité une fois le constat établi,**
- **Veiller systématiquement au respect de la législation en matière d'emploi, de stockage et de rejet des substances et des préparations dangereuses,**
- **Réorganiser la formation des ACMO en la développant et en l'intensifiant en plusieurs stages étalés dans le temps.**

Accès à la Fonction Publique Territoriale

Constat :

La loi 2001-2 du 3 janvier 2001 a introduit la possibilité d'accéder à certains cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale par la voie d'un troisième concours ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable d'une association. A ce jour, plus de 15 cadres d'emplois sont concernés par cette nouvelle disposition. L'objectif affiché de cette mesure est d'élargir et de diversifier les recrutements des fonctionnaires, et surtout de permettre aux emplois jeunes d'accéder à la Fonction Publique Territoriale. Pour ce faire, il a été nécessaire d'adapter le cadre statutaire et d'y intégrer les métiers nouveaux qui ont émergé au cours des cinq dernières années, notamment en modifiant la définition des missions de certains cadres d'emplois. Au début de l'année, un projet de texte fonction publique a circulé. Il introduisait notamment des mesures visant à reconnaître l'expérience professionnelle des agents territoriaux et à la prendre en compte dans les recrutements, ou dans les conditions d'avancement de grade ou de changement de cadre d'emplois et enfin, dans la formation. Il est probable que le futur projet de loi de modernisation de la fonction publique que le ministre doit présenter prochainement, maintienne ces dispositifs. Les "parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat" imaginés par Renaud Dutreil, ministre de la Fonction publique devraient être présentés prochainement au conseil supérieur et pourraient éventuellement être insérés dans le futur projet de loi. Il s'agit de permettre aux jeunes de 16 à 25 ans sans diplôme ou sans qualification d'être recrutés par contrat dans des emplois de catégorie C. Une formation en alternance devrait leur permettre d'acquérir un diplôme ou une qualification. Enfin, en ce qui concerne l'accès de la fonction publique territoriale française aux ressortissants européens, il s'agit désormais d'inverser le principe actuellement en vigueur et de rendre accessible à ces derniers, par détachement, tous les cadres d'emplois de la FPT, à l'exception des emplois participant à l'exercice de la puissance publique. Cette nouvelle disposition s'appliquera à l'expiration d'un délai de 6 mois après la publication de la loi.

Propositions de la FNACT :

- **Poursuivre l'adaptation des concours aux besoins des métiers des collectivités territoriales et des nouvelles technologies,**
- **Privilégier, comme règle générale, la détention d'un diplôme correspondant à l'emploi à pourvoir comme condition d'accès à un**

concours. Le concours n'interviendrait plus que pour s'assurer de l'aptitude et de la capacité des candidats à exercer leurs futures fonctions,

- **Généraliser les formations initiales afin que la période de stage ne soit plus seulement une période probatoire, mais également une période de formation à l'emploi,**
- **Continuer la simplification des procédures de recrutement,**
- **Généraliser la Formation Initiale d'Application en catégorie C,**
- **Prévoir un dispositif permettant l'intégration de tous les emplois spécifiques,**
- **Veiller à ce que les recrutements par la voie du 3ème concours ne se substituent pas à la promotion interne,**
- **Demander que la validation des acquis soit généralisée à l'ensemble des concours de la FPT et que la REP soit officiellement prise en compte en matière de recrutement, d'évolution de carrière et de formation,**
- **Exiger l'obligation de recrutement pour tous les lauréats de concours.**

Rémunération et régime indemnitaire

Constat :

Depuis plusieurs années, les gouvernements successifs ont privilégié l'attribution de nouvelles primes au détriment de l'évolution du traitement de base qui ne suit plus l'augmentation du coût de la vie. Or, l'institution de ce régime indemnitaire étant laissé à la libre appréciation des autorités territoriales, il s'ensuit des disparités très importantes entre les agents d'une même catégorie selon le lieu d'exercice de leur profession.

Le décret 2005-31 du 15 janvier 2005, publié au JO du 18 janvier a officialisé une première augmentation de 0,5% de la valeur du point d'indice à compter du 1er février 2005. Grâce à la mobilisation des organisations syndicales, de nouvelles augmentations devraient avoir lieu (0,5 % à compter du 1er juillet et 0,8 % à compter du 1er novembre).

D'autre part, le décret 2005-396 du 27 avril 2005 publié au JO du 29 avril 2005 crée une indemnité exceptionnelle de 1,2 % du traitement indiciaire brut annuel attribuée à tous les agents qui, au 31 décembre 2004 étaient au dernier échelon de leur grade depuis au moins 3 ans.

Le gouvernement a également en projet la fusion des échelles 2 et 3 en une échelle unique ainsi que le raccourcissement de la durée de carrière dans les échelles 4 et 5.

D'autre part, le décret portant régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux a entériné les modifications opérées dans la fonction publique de l'Etat, sans remettre en question la philosophie du dispositif. Le principe de comparabilité État/collectivités territoriales, qui sert toujours de fondement au régime indemnitaire de la FPT, a parfois des conséquences défavorables liées aux spécificités de certains emplois territoriaux.

Enfin, les nouvelles modalités d'attribution des IHTS et IFTS risquent d'entraîner une diminution du pouvoir d'achat de certains agents de catégorie C , parmi les plus défavorisés, dans la mesure où elles plafonnent le nombre d'heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées et rémunérées.

La récente création du régime additionnel de retraite (basé sur les primes), liée à la réforme des retraites, ne prend que partiellement en compte la revendication récurrente de la CFTC exigeant l'intégration des primes dans le salaire et ne fait qu'accentuer les disparités entre fonctionnaires effectuant les mêmes missions.

Propositions CFTC :

- **5 % d'augmentation immédiate de la valeur du point pour compenser la stagnation du pouvoir d'achat,**
- **Réduire les inégalités sur l'indemnité de résidence en reclassant certaines collectivités, l'objectif étant l'intégration totale de cette indemnité dans le traitement,**

- **Intégrer l'ensemble des primes dans le traitement,**
- **Rééquilibrer le régime indemnitaire complémentaire entre filières et cadres d'emplois pour réduire l'écart entre les catégories de base et l'encadrement supérieur,**
- **Harmoniser le régime indemnitaire entre la structure intercommunale et les communes qui la composent,**
- **Revaloriser les grilles indiciaires des grades de début de carrière, afin d'attirer de jeunes diplômés vers la FPT,**
- **Placer la politique contractuelle au coeur du dialogue social et obtenir des négociations sur un accord salarial annuel,**
- **Revaloriser le supplément familial de manière significative, en particulier pour le 1er enfant, en obtenant un taux unique,**
- **Étendre le supplément familial pour les enfants de plus de 20 ans qui poursuivent des études.**

Transfert de personnels

Constat :

La mise en place de l'acte II de la décentralisation va entraîner de nombreux transferts de personnels vers les collectivités territoriales. Ainsi, plus de 90000 agents personnels techniciens ouvriers et de service (TOS) de l'Education nationale devraient rejoindre la fonction publique territoriale, à partir de 2005, essentiellement dans les conseils généraux et conseils régionaux. Le ministère de l'Equipement prévoit également de transférer près de 30000 de ses agents travaillant notamment sur la voirie (24000 assurent déjà l'entretien et l'exploitation de routes départementales). Ces deux secteurs sont les plus touchés mais nombre de services de l'Etat transférés (formation professionnelle et apprentissage, aides à la pierre, plates formes portuaires, programmes structurels européens...) susciteront également des mouvements de personnels.

Les agents concernés disposeront de deux ans, à compter de la publication du décret officialisant le transfert de compétence pour choisir entre deux possibilités. Soit rester fonctionnaire de l'Etat en position de détachement sans limitation de durée. Soit devenir fonctionnaire territorial.

Une commission de suivi des transferts de personnels a été instituée par le décret 2004-1349 du 10 décembre 2004. Cette commission, composée de 10 représentants de l'administration, 10 représentants des organisations syndicales issus du CSFPE ainsi que de 10 représentants élus des collectivités territoriales et 10 représentants des organisations syndicales issus du CSFPT, devra se prononcer sur les conditions de transfert de personnels, sur les projets de décrets qui créeront des cadres d'emplois spécifiques. Elle devra également faire le bilan des transferts et des intégrations.

La FNACT-CFTC est représentée par Jean-Pierre Zanetti (titulaire) et Jacques Vannet (suppléant).

Un projet ministériel qui sera présenté au CSFPT prévoit la création de trois cadres d'emplois spécifiques pour accueillir les personnels de l'Education nationale : agents territoriaux d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement, les agents techniques territoriaux des établissements d'accueil et celui des agents de maîtrise territoriaux des établissements d'accueil.

D'autre part, compte tenu de la privatisation de France Telecom, il est prévu que les actuels fonctionnaires de cet établissement puissent être reclassés dans les 3 fonctions publiques. Ainsi, près de 11000 fonctionnaires de France Telecom pourraient intégrer la fonction publique territoriale d'ici à 2009.

Propositions de la FNACT :

- **Intégration des TOS dans les cadres d'emplois existants de la filière technique et refuser la création de cadres d'emplois spécifiques,**

- **Attendre les échéances normales pour renouveler les instances paritaires dans les départements et régions dans lesquels les transferts de personnels n'atteignent pas le seuil prévu par les textes réglementaires pour déclencher de nouvelles élections**

Chapitre II

Les révisions statutaires nécessaires

Filière Administrative

Constat :

Première filière constituée, la filière Administrative, n'a pu bénéficier des avancées des autres filières et les métiers la constituant ont été sous estimés, voire dévalorisés. Alors que les organisations syndicales réclament depuis de longues années l'ouverture de vraies négociations sur ce sujet, le gouvernement n'a jamais réellement souhaité revaloriser cette filière. Les travaux du groupe de travail qui avait été constitué au sein d'une commission spécialisée en 1999, sans que la DGCL n'y participe n'ont jusqu'à présent pas été suivis d'effet. Le gouvernement a préféré procéder par petites touches en modifiant essentiellement les conditions de promotion interne permettant l'accès au cadre d'emplois des adjoints administratifs ou des rédacteurs, sans envisager malheureusement les conséquences de ses actes, notamment en ne supprimant pas les quotas. Tuant ainsi dans l'oeuf les améliorations que l'application des nouveaux décrets auraient pu engendrer. En effet, le décret 2003-600 du 26 juin 2003 a instauré un dispositif exceptionnel de promotion interne, d'une durée de 5 ans à compter du 3 juillet 2003, accessible aux agents administratifs justifiant de 7 ans de services effectifs et réussissant un examen professionnel. L'objectif affiché du gouvernement était d'intégrer 80 % des agents administratifs dans le cadre d'emplois des adjoints. De nombreux agents ont réussi cet examen mais n'ont pas été nommés pour autant puisque la nomination dépendait du nombre de recrutements intervenus précédemment dans la collectivité avec un quota de 1 pour 3. Depuis, ce quota a été modifié par le décret 2005-9 du 6 janvier 2005, il est désormais de un pour deux.

En ce qui concerne le cadre d'emplois des rédacteurs, le décret 2004-1547 du 30 décembre 2004 a introduit deux nouvelles possibilités d'accéder au cadre d'emplois des rédacteurs par la promotion interne avec examen professionnel (adjoints administratifs exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans des collectivités de moins de 2000 habitants, justifiant de 8 ans de services effectifs dont 4 ans de secrétariat de mairie, fonctionnaires de catégorie C justifiant d'au moins 10 ans de services effectifs). Mais la collectivité ne pourra nommer qu'un seul agent par cette voie pour trois recrutements effectifs de rédacteurs par les autres voies. Le décret modifie également les conditions actuelles de promotion interne (plus faciles pour les fonctionnaires de 38 ans au moins mais limitées maintenant aux adjoints administratifs et adjoints administratifs principaux). Mais pour pouvoir nommer un agent par cette voie, il faudra que la collectivité ait recruté au moins 4 rédacteurs par la voie du concours, de la mutation externe ou du détachement. Le décret 2004-1547 introduit surtout un nouveau système de limitation des avancements de grade pour 5 ans. Il s'agit de la méthode des ratios qui remplace celle des quotas. Le nombre de nominations au titre de l'avancement de grade sera calculé sur la base des promouvables au grade visé. L'arrêté du 4 avril 2005 fixe les différents ratios (6 % de l'effectif des rédacteurs pour un avancement au grade de rédacteur principal, 9 % de

l'effectif des rédacteurs principaux pour un avancement au grade de rédacteur chef et enfin 6 % de l'effectif des réacteurs et rédacteurs principaux pour une avancement au grade de rédacteur chef). La circulaire du 3 mai 2005 donne des explications sur l'application de ce dispositif.

Propositions de la FNACT :

- **Faire passer de 6 à 4 ans la durée nécessaire à l'inscription sur le tableau d'avancement du grade d'agent administratif qualifié**
- **Revaloriser la grille indiciaire des adjoints administratifs (1er grade : indice brut terminal 449, 2ème grade : indice brut terminal 499, 3ème garde : indice brut terminal de 544,**
- **Modifier, dans le cadre de la promotion interne, les conditions d'avancement au grade d'agent administratif qualifié, d'adjoint administratif principal de 2ème classe et de 1ère classe, en supprimant les quotas d'accès à ces grades dans les cadres d'emplois concernés**
- **Créer un nouveau cadre d'emploi de contrôleur administratif en catégorie B en 3 grades avec un indice brut terminal de 612 dans lequel seraient intégrés après examen professionnel les actuels adjoints administratifs principaux de 2ème classe, à partir du 6ème échelon,**
- **Aligner le cadre d'emploi des rédacteurs sur le CII technique avec un indice brut terminal de 638**
- **Permettre aux rédacteurs chefs d'accéder au cadre d'emplois des attachés par la voie d'un examen professionnel, prenant largement en compte la REP,**
- **Fusionner les grades d'attachés principaux de 2ème et de 1ère classe**
- **Étaler la FIA lors d'un recrutement au grade supérieur et la remplacer par une formation d'adaptation à l'emploi étalée dans le temps et liée aux réalités des fonctions exercées, en cas de promotion interne,**
- **Pour la ville de Paris, fusion des corps d'attaché des services et d'attaché des administrations.**

Les secrétaires de Mairie

Constat :

Après avoir été bloquée pendant des années, la situation des secrétaires de mairies est enfin en train d'évoluer. Malheureusement, il ne s'agit pas, comme nous le souhaitons, d'une réforme globale prenant en compte l'ensemble des problèmes rencontrés par la totalité des agents exerçant ces fonctions. En effet, le décret 2001-1197 du 13 décembre 2001 ne concerne que les membres du cadre d'emplois des secrétaires de mairie puisqu'il organise, sur une période de 10 ans, le passage de ces agents (14275 au 1er janvier 2002 source INSEE), après réussite d'un examen professionnel, dans le cadre d'emplois des attachés. Dorénavant, les membres de ce cadre d'emplois auront donc vocation à occuper les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 3500 habitants, ainsi que celles de secrétaire général dans les établissements publics pouvant être assimilés à des communes de moins de 3500 habitants.

En ce qui concerne la situation des agents faisant fonction, le décret 2004-1547 du 30 décembre 2004 modifiant le décret 95-25 du 10 janvier 1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux permet, pendant une période de cinq ans, à compter du 1er janvier 2005, en application du 3° de l'article 3, et après inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel, aux fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des adjoints administratifs qui sont chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2000 habitants ou d'un établissement public local assimilé à une commune de moins de 2000 habitants et qui justifient d'au moins huit ans de services effectifs, y compris la période normale de stage, dans un cadre d'emplois de catégorie C, dont 4 ans accomplis au titre des missions précitées, d'accéder au cadre d'emplois des rédacteurs. Ces fonctionnaires territoriaux peuvent être recrutés en qualité de rédacteur stagiaire à raison d'un recrutement au titre de la promotion interne pour trois recrutements par une autre voie.

Enfin, malgré l'interdiction statutaire, de nombreux agents administratifs sont encore recrutés par les communes rurales pour exercer des fonctions de secrétaire de mairie.

Propositions de la FNACT :

- **Réserver l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie aux grades de rédacteur et d'attaché,**
- **Rappeler avec fermeté l'interdiction statutaire de recruter des agents administratifs pour exercer les fonctions de secrétaire de mairie.**
- **Supprimer la possibilité de recrutement des contractuels faisant fonction de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 1000 habitants,**

- **Étaler la FIA lors d'un recrutement au grade de rédacteur ou d'attaché, et la remplacer par une formation d'adaptation à l'emploi étalée dans le temps et liée aux réalités des fonctions exercées, en cas de promotion interne,**

La filière technique

Constat :

Le gouvernement a enfin consenti à prendre en compte une partie des revendications des organisations syndicales dans ce secteur. Mais l'ensemble de la filière mérite d'être reconsidéré. Le décret a fait bénéficier les techniciens territoriaux, dénommés à présent techniciens supérieurs, d'une revalorisation de leur grille par un classement en CII. Comme cela était déjà le cas pour les techniciens des travaux publics de l'Etat. Parallèlement, le niveau de recrutement est relevé. Le concours externe est ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau BAC + 2.

Le cadre d'emplois des agents techniques a également fait l'objet d'améliorations, même si cela n'a pas permis de revoir les bornages indiciaires des grades qui le constituent. Il a été créé des spécialités pour le recrutement. On a également revu les conditions de diplômes permettant de se présenter aux concours en les liant à la spécialité dans laquelle le candidat souhaite concourir (décret 2002-1048 du 2 août 2002).

En matière de régime indemnitaire, le changement du corps de l'Etat servant de référence à plusieurs cadres d'emplois de la catégorie C de cette filière a permis aux autorités territoriales de pouvoir verser les mêmes primes à l'ensemble des agents travaillant dans un même service (IHTS, IAT, IEMP).

Le cadre d'emplois des ingénieurs a également été revu.

Pour autant, les anomalies les plus criantes persistent. Ainsi, les agents d'entretien ne bénéficient toujours pas de perspectives réelles de carrières, les fonctions d'encadrement des agents de maîtrise ne sont pas encore officiellement reconnues puisque ce cadre d'emplois est toujours en catégorie C. Les spécialités n'ont pas encore été intégrées dans tous les cadres d'emplois de la filière.

D'autre part, le statut des gardiens de complexe sportifs ou de salles de spectacles est complètement inexistant. De ce fait, les agents se trouvent confrontés à plusieurs difficultés : temps de récupération non respectés, disponibilité quasi permanente en contrepartie des logements, non respect des règles de sécurité ou des garanties minimales en matière de temps de travail .

Propositions de la FNACT

- **Faire passer le temps de services nécessaire à l'accès au grade d'agent d'entretien qualifié de 6 ans à 4 ans,**
- **Créer un grade d'agent d'entretien principal sur l'échelle 4 accessible aux agents d'entretien qualifiés justifiant de 6 ans de services dans ce grade,**
- **Permettre aux agents d'entretien qualifiés d'accéder au grade d'agent technique par reconnaissance de l'expérience professionnelle.**

- Revoir la durée de service nécessaire au passage au grade de conducteur spécialisé de 1er niveau,
- Créer un grade de conducteur spécialisé principal sur l'échelle 5 accessible aux conducteurs spécialisés de 2e niveau ayant atteint le 5e échelon du grade et chargés à la fois de la conduite de véhicules lourds ainsi que du fonctionnement et de la manipulation d'engins spécialisés utilisés pour la propreté,
- Revaloriser les grades de chef de garage et chef de garage principal,
- Classer les conducteurs en catégorie B d'insalubrité (retraite),
- Accorder aux éboueurs, réparateurs de matériel, ou égoutiers et aux utilisateurs de matières dangereuses, des bonifications d'annuités leur permettant de partir effectivement à la retraite à 55 ans,
- Revaloriser l'ensemble de la maîtrise ouvrière avec intégration en catégorie B et supprimer le quota pour passer agent de maîtrise qualifié,
- Favoriser l'accès au cadre d'emplois des contrôleurs de travaux par la promotion interne des agents techniques en prenant en compte la REP
- Reconnaître les métiers de la restauration collective en ouvrant une option dans les concours de tous les cadres d'emplois de la filière,
- Prendre en compte, les personnels techniques exerçant leurs fonctions dans les services sportifs, dans la définition des cadres d'emplois de la filière (gardiens de complexes sportifs),
- Introduire des spécialités pour le recrutement des agents de maîtrise, comme cela vient d'être prévu dans les autres cadre d'emplois de la filière,
- Limiter le recours aux concepteurs, maîtres d'œuvre ou techniciens extérieurs publics ou privés, lorsque les collectivités locales sont dotées ou peuvent se doter de services techniques propres,
- Supprimer les quotas,

La filière sanitaire et sociale

Constat :

Le protocole hospitalier a enfin été transposé à la fonction publique territoriale. Ainsi, plusieurs décrets ont modifié l'organisation d'une partie de la filière.

Le décret 2003-676 du 23 juillet 2003 a créé le cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques en catégorie A avec un indice brut terminal de 740.

En revanche, le cadre d'emplois d'infirmiers, rééducateurs et assistants médico-technique, toujours en catégorie B passe de 3 à 2 grades (classe normale et classe supérieure) tout en conservant le même bornage indiciaire.

En ce qui concerne les puéricultrices, la réforme a entraîné le passage du cadre d'emplois des puéricultrices, désormais constitué de deux grades en catégorie A avec un indice brut terminal de 685 au lieu de 638. Un nouveau cadre d'emplois de puéricultrice cadre de santé en catégorie A a également été créé avec un indice brut terminal de 780.

Enfin, les sages femmes ont bénéficié d'une revalorisation indiciaire importante avec un indice brut terminal à 850 au lieu de 720 et ont vu leurs quotas d'avancement de grade évoluer à la hausse (30 % pour le premier grade au lieu de 25 % et 25 % pour le 2ème au lieu de 7 %). Malgré ces améliorations, il semble que la fonction publique hospitalière offre toujours des perspectives de carrière plus attractives avec la possibilité notamment d'évoluer vers les grades de cadre supérieur de santé ou de directeur de soins. D'autre part, une partie importante des agents de la filière sanitaire et sociale n'a pas été concernée par cette réforme, notamment tous les travailleurs sociaux (assistants et conseillers socio-éducatifs). Enfin, les cadres d'emplois de catégorie C n'ont pas non plus bénéficié de revalorisation indiciaire.

Propositions de la FNACT

- **Exiger la transposition intégrale du protocole hospitalier à la Fonction Publique Territoriale,**
- **Reconnaître la profession des conseillères familiales et conjugales par la création d'une spécialité dans un des cadres d'emplois de la filière,**
- **Aligner le déroulement de carrière des auxiliaires de puériculture territoriales sur celui des auxiliaires de puériculture de la Fonction Publique Hospitalière par la création d'une échelle 5,**
- **Créer un 3e grade dans le cadre d'emplois des ATSEM sur l'échelle 5 et supprimer les quotas d'avancement à tous les grades de ce cadre d'emplois,**

- Prévoir l'accès au grade d'ATSEM par promotion interne des agents d'entretien en fonction dans les écoles maternelles, après reconnaissance de l'expérience professionnelle,
- Revaloriser les indices du cadre d'emplois des auxiliaires de soins sur les échelles 4 et 5 au lieu des échelles 3 et 4 actuelles,
- Fixer le départ à la retraite à 55 ans pour les auxiliaires de puériculture, les ATSEM et les auxiliaires de soins,
- Créer le cadre d'emplois de surveillants en référence à la Fonction Publique Hospitalière, pour répondre aux besoins grandissants de la prévention et des soins aux personnes âgées,
- Revoir régulièrement la liste des maladies professionnelles pour les médicaux et paramédicaux et les faire reconnaître sans limitation de délai,
- Revaloriser les métiers d'aide à domicile par le recrutement de fonctionnaires sur ces emplois,
- Veiller à ce que la complémentarité des fonctions de conseiller socio-éducatif et d'attaché soit bien respectée dans les circonscriptions d'action sociale,
- Permettre que dans la pratique les conseillers socio-éducatifs puissent exercer des fonctions de directeur d'établissement,
- Créer une spécialité pour les agents chargés de l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires des minima sociaux dans certains cadres d'emplois de la filière.
- Propositions concernant les corps spécifiques parisiens
- Confirmer pour les Administrations Parisiennes la même demande que celle faite pour la Fonction Publique Territoriale en ce qui concerne les auxiliaires de puériculture,
- Créer un grade d'avancement pour les agents de service intérieur qualifiés de 1ère classe en échelle 4 pour les agents qualifiés (ex : couture ou cuisine),
- Créer un grade d'avancement pour les aides de laboratoire,
- Attribuer la Nouvelle Bonification Indiciaire aux aides techniques de radiologie (corps en extinction),

- **Demander l'augmentation du pyramidage d'accès aux grades supérieurs pour l'ensemble des corps spécifiques parisiens.**

La Filière sportive

Constat :

La reconnaissance d'une véritable filière sportive passera nécessairement par une clarification des missions et des compétences de chacun. En ce sens, la forte concentration de maître-nageurs dans la filière va en contradiction avec la pluralité des activités sportives. Les collectivités ont tendance à recruter dans la filière sportive des titulaires du BEESAN, pour des activités aquatiques, et, pour les autres activités sportives, à recruter dans la filière animation. Une clarification des missions et des compétences est donc nécessaire. Elle devra conduire au regroupement, dans la filière sportive, de l'ensemble des agents effectivement investis sur des missions sportives, d'éducation et d'enseignement sportifs, et de gestion d'équipements sportifs. Le conseil supérieur de la FPT du 16 février 2005 a bien examiné des évolutions pour le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des APS. Ceux-ci représentent en effet 79 % de la filière sportive. En allégeant les modalités de leur recrutement, ces évolutions pourraient régler quelques obstacles mais pas tous. La création d'un troisième concours (à terme, 20 % des postes à pourvoir) permettra déjà à certains de faire reconnaître leurs compétences pour intégrer la filière. En revanche, la réforme des épreuves pour ce cadre d'emplois d'éducateurs des APS est plus mitigée. Les titulaires du baccalauréat ne pourront plus passer le concours. Car celui-ci sera ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau IV (bac) dans le domaine du sport. La simplification des épreuves, avec notamment un QCM à la place d'épreuves écrites, facilitera la réussite au concours. Avec cependant le risque de le dévaluer...

Comme l'avaient portée les représentants CFTC dans le cadre de la commission Duplessis, l'option « activités aquatiques » a été préférée à une spécialité « natation » pour le cadre d'emplois d'éducateur des APS. Car, la polyvalence des missions des éducateurs des APS, comme de leurs collègues de la filière, paraît indispensable. L'émergence de cas de cancer après une carrière passée au bord d'un bassin en démontre l'urgence. Il pourrait être envisagé un redéploiement des missions qui se dérouleraient en partie dans une piscine, et en partie à l'extérieur.

L'autre volet important est lié à la reconnaissance des missions des professionnels de la filière sportive. Permettre aux opérateurs des APS d'assurer la surveillance de bassin (et d'autres activités), recentrer les missions des éducateurs des APS sur l'enseignement et l'encadrement sont des préalables nécessaires. Plus généralement, les opérateurs pourraient être affectés à des missions d'accueil, d'entretien, de maintenance et de sécurité dans les lieux de pratique sportive. Tandis que les éducateurs se verraient confier des missions d'encadrement (notamment en terme de sécurité) et de surveillance des piscines et des baignades. Enfin, les fonctions des conseillers devraient être clarifiées entre ceux qui assurent des fonctions de formateur de formateurs, pour qui l'exigence d'encadrement de 10 agents ne s'appliquerait pas, et ceux qui gèrent des services ou des équipements

sportifs. Pour ces derniers, l'exigence de compétences réelles en matière d'encadrement et de gestion paraît nécessaire. Certains titulaires du BEESAN sont ainsi passés conseillers sans compétences fonctionnelles particulières. Autre constat, pour les activités aquatiques où il y a pénurie, le recrutement de vacataires par des élus qui souhaitent se passer des inconvénients de la formation initiale d'application de nouveaux lauréats d'éducateur des APS est également dommageable. Et, cela suscite une véritable précarité dans les collectivités. Alors que l'intégration des agents non titulaires en possession du BNSSA ou du BEESAN est une priorité.

Propositions de la FNACT :

- **Limiter le recours à des vacataires et asseoir la légitimité et la reconnaissance des professionnels. Encourager la conduite de véritables politiques locales du sport et promouvoir son image.**
- **Intégrer les vacataires.**
- **Assurer la prise en compte des risques auxquels sont exposés les agents de la filière sportive : bruits, chaleur, humidité et produits chimiques (activités aquatiques) et, plus généralement, violence, agressions, et autres expositions.**
- **Garantir une meilleure prise en compte des conditions de sécurité et développer la prévention des risques tant dans les équipements que dans les pratiques professionnelles. Intégrer cette compétence dans les missions de l'encadrement (conseiller des APS)**
- **Multiplier les types d'activités et d'animation : pour évoluer vers plus de polyvalence, ou au moins, diversifier les missions.**
- **Favoriser la mobilité des agents entre les différents équipements sportifs.**

Pour les activités aquatiques

- **Faire admettre l'exercice du métier de maître-nageur comme métier à risque, comme les sapeurs-pompiers professionnels.**
- **Permettre aux titulaire du BEESAN d'accéder au cadre d'emplois d'éducateur des APS**
- **Aménager les horaires en fonction du rythme biologique pour la surveillance d'activités aquatiques : afin d'éviter la perte de vigilance à la suite d'une trop longue période de surveillance.**
- **Accorder une heure dédiée à la préparation de cours, pour une heure d'enseignement en natation.**
- **Faire reconnaître le Brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA) comme un diplôme d'Etat afin de permettre à ses titulaires d'assurer seuls la surveillance de bassin.**
- **Proposer d'autres perspectives que la surveillance aux maîtres nageurs sauveteurs (MNS)**

La filière culturelle

Constat :

Ce secteur, représentant moins de 5 % de la Fonction Publique Territoriale, se développe au fur et à mesure que l'interventionnisme municipal augmente, devant le désengagement de l'État, notamment dans le domaine de l'enseignement artistique.

Le cadre statutaire se montre étreint devant l'émergence de fonctions nouvelles où les métiers de l'art doivent faire appel à de nouvelles techniques de pointe, particulièrement dans le domaine de la conservation concernant musées et bibliothèques.

Le centre national de la Fonction Publique Territoriale se trouvant devant des difficultés insurmontables pour organiser des concours de spécialités dont les programmes étaient inadaptés, le Conseil Supérieur a pu corriger efficacement les épreuves de certains concours.

Le dispositif des formations initiales est aussi à réviser.

Beaucoup de travail reste à faire pour remettre en chantier le secteur enseignement de la filière culturelle. Or, près de 40 % des agents qui la composent sont des professeurs.

Propositions de la FNACT :

- **Regrouper les cadres d'emplois dans le secteur conservation : conservateurs (A), assistants qualifiés (B), agents qualifiés du patrimoine (C),**
- **Créer un grade de conservateur général dans le cadre d'emplois des conservateurs afin que la parité avec l'État soit complète et faire respecter la place des agents territoriaux de catégorie A au sein de ces établissements,**
- **Créer une option documentation dans le cadre d'emplois des conservateurs,**
- **Généraliser les concours sur titres (avec entretien), plus adaptés au recrutement de professionnels nécessaires à cette filière,**
- **Poursuivre la reconnaissance des métiers techniques de cette filière à tous les niveaux (techniciens des métiers d'art, restaurateurs d'art, opérateurs micrographie, photographes, etc.) en créant des options dans tous les cadres d'emplois des trois catégories,**
- **Adapter les épreuves des concours métiers : mieux ouvrir ces concours aux scientifiques, souvent plus adaptés aux littéraires,**
- **Créer un grade de directeur d'école municipale de musique,**

- **Reconnaître la vocation des conservateurs du patrimoine en chef territoriaux à remplir les fonctions de directeur des archives départementales.**

La filière animation

Constat :

La filière animation date de 1997. Que s'est-il passé depuis ? Les chiffres les plus récents (synthèse nationale des bilans sociaux au 31 décembre 2001) font état de 34000 agents donc 53 % de non-titulaires. Les problèmes les plus cruciaux sont les suivants : manque de reconnaissance des métiers de l'animation, manque de liberté dans les initiatives, manque de personnels d'encadrement, les diplômes reconnus pour pouvoir se présenter aux concours (BAPAAT et BEATEP) sont des diplômes payants et ne sont pas les plus fréquemment détenus par les animateurs, enfin inadéquation des grilles statutaires. D'autre part, il y a parfois inadéquation entre diplôme et métier, d'où la nécessité de renforcer la formation. Enfin, le nombre de faux vacataires est encore trop important dans ce secteur, même si cela tend à diminuer. Toutefois, la création de la filière animation a aidé à l'émergence de vrais métiers et a permis des évolutions de carrière autrefois totalement bloquées.

Propositions de la FNACT :

- **Mettre en place des passerelles et des mécanismes afin de permettre aux fonctionnaires territoriaux de pouvoir changer de filière plus facilement,**
- **Élargir la liste des diplômes requis pour l'intégration et les concours dans la filière,**
- **Prendre en compte, au-delà de l'éducatif et du loisir, la culture dans cette filière,**
- **Prévoir des modalités de reclassement pour les agents, qui ayant atteint un certain âge ne se sentent plus motivés pour exercer des activités avec des enfants,**
- **Mettre en place, par l'intermédiaire du CNFPT, des formations en vue de l'obtention des diplômes requis pour intégrer la filière.**

Les personnels des Administrations Parisiennes

Constat :

La loi du 26 janvier 1984 a, dans son article 118, admis que la Ville de Paris restait soumise à un statut spécifique qui a été l'objet du décret 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des Administrations Parisiennes.

Ce décret concerne :

La commune de Paris,

Le département de Paris,

Le Centre d'Action sociale de Paris,

Le Crédit Municipal de Paris,

La caisse des Écoles

L'office d'HLM de Paris

Le décret du 24 mai 1994 a permis de mettre en place un CSAP (Conseil Supérieur des Administrations Parisiennes). Paris est la seule commune à disposer d'un conseil supérieur à l'exemple des trois fonctions publiques.

Ce conseil supérieur est également compétent en sections réunies pour les personnels communaux de la préfecture de police de Paris

Le conseil Supérieur des Administrations parisiennes est présidé par le Maire ou son adjoint le représentant.

Les corps des personnels des administrations parisiennes sont fixés en référence à : la fonction publique de l'Etat pour la plupart, la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière ou à des grilles spécifiques pour la plupart des corps de la filière ouvrière (éboueurs, agents de maîtrise) et autres corps spécialisés ou d'encadrement (inspecteurs de sécurité, attachés des services).

Les principaux corps parisiens fixés en référence à la fonction publique territoriale sont : les métiers de la petite enfance, les assistants socio-éducatifs, les éducateurs des activités de la natation.

Les corps administratifs sont alignés sur la fonction publique de l'Etat. Les corps médicaux sont alignés sur la fonction publique hospitalière.

En matière de formation professionnelle, les textes de l'Etat s'appliquent à Paris, qui ne relève pas du CNFPT.

Le droit syndical applicable à Paris est fixé en référence à la fonction publique de l'Etat. Les élections aux CAP se déroulent suivant les règles de l'Etat ainsi que les désignations dans les CTP. Par contre, le fonctionnement des CTP et des CHS est régi selon les règles territoriales.

Propositions de la FNACT :

- **Défendre et préserver la situation spécifique demandée par ses représentants parisiens,**
- **Associer, en tant que de besoin, les représentants des administrations parisiennes à l'examen des textes soumis à l'avis du Conseil supérieur de**

la fonction Publique territoriale, et en communiquer les projets au syndicat parisien,

- **Supprimer les pyramidages pour accéder au grade supérieur d'un corps,**
- **Soutenir la création d'une véritable filière informatique au sein des administrations parisiennes, comme la ville de Paris l'a déjà fait pour les filières sportive et culturelle,**
- **Soutenir la mise en place de "contrats de veille sociale" au sein des administrations parisiennes, sur les modèles que la CFTC a proposé à la RATP et à la SNCF, afin d'anticiper les conflits et d'améliorer ainsi le service rendu aux Parisiens,**
- **Défendre auprès du ministre de la Fonction Publique, dans le cadre de la spécificité parisienne, la situation des agents non titulaires, en demandant notamment que les contrats des agents âgés de plus de 50 ans et justifiant de l'équivalent à taux plein d'au moins 6 ans d'ancienneté au cours des 8 dernières années soient transformés automatiquement en contrat à durée indéterminée.**

Les personnels des OPAC et des HLM

Constat :

La transformation des Offices Publics départementaux ou Communaux en OPAC est un choix politique possible depuis la parution du premier décret en 1974. Sous l'impulsion de certains organismes, les pouvoirs publics ont lancé depuis quelques mois la fin des Offices publics d'HLM. Un projet d'ordonnance devait voir le jour, fin 2004. Finalement, c'est un projet de loi présenté aux partenaires sociaux le 18 mars 2005 qui a été.

Ce texte s'inscrit dans la continuité des textes préalablement adoptés par le Parlement, à savoir la loi SRU et la loi dite de cohésion sociale, inclus dans un cadre plus général sous le titre " projet habitat pour tous". Il a pour thème "la modernisation du statut des établissements publics d'HLM". Sous prétexte de modernisation, il s'agit en réalité de privatiser le logement social, de faire disparaître les OPHLM et d'entraîner dans leur sillage les 20000 fonctionnaires territoriaux répartis dans 190 organismes.

Si aujourd'hui, la loi Borloo prévoit la construction sur 5 ans de 500000 logements et la démolition du même nombre, cet objectif ambitieux ne pourra pas se faire sans le concours de ces fonctionnaires territoriaux qui ont toujours su être au plus près des réalités et qui ont toujours su servir les collectivités territoriales.

Ce transfert des OPHLM en office de l'habitat revient à privatiser le logement social tant en ce qui concerne les organismes que ses méthodes de fonctionnement ou la gestion de son personnel. Une atteinte aux valeurs que la CFTC a toujours défendues : l'Humanisme et non pas la rentabilité de la machine, la dignité de la personne et non pas une quelconque valeur marchande.

Vouloir moderniser nos organismes, soit ; s'adapter aux exigences de demain, c'est une ambition bien légitime. La voie est ouverte pour des suggestions, des propositions et nous sommes prêts à en débattre autour d'une table avec les pouvoirs publics et leurs représentants dans les semaines qui viennent. La CFTC est prête à ouvrir ce débat et à préparer l'avenir, sans renier le passé.

Propositions de la FNACT

- **Sauvegarder le service public du logement social,**
- **Mettre en application les différentes possibilités d'intéressement du personnel prévues par les textes (régime indemnitaire pour les fonctionnaires, primes pour les privés),**
- **Maintien des acquis sociaux en matière de congé annuels,**
- **Unifier les accords collectifs nationaux dans les OPAC,**

- **Harmoniser la grille des emplois dans les OPAC,**
- **Favoriser la mobilité professionnelle d'un OPAC à l'autre**

Les Assistants Maternels

Constat :

Le nouveau statut des assistants maternels et familiaux devrait être voté en dernière lecture, le 2 juin 2005. Le nouveau statut reconnaît deux professions distinctes.

Les assistants maternels non permanents

Les 300 000 assistantes maternelles accueillent à la journée 500 000 enfants de moins de 6 ans. Le nombre d'enfants accueillis par les assistants maternels a doublé en 10 ans. Ils sont embauchés directement par les parents ou par des crèches familiales gérées le plus souvent par les mairies. Depuis janvier 2005, une Convention collective est en application pour les assistants maternels qui améliore leurs conditions de travail.

Les assistants maternels permanents, appelés assistants familiaux

Les assistants familiaux accueillent jour et nuit les enfants, souvent retirés à leurs parents par un juge des enfants. En 2002, 65000 enfants étaient accueillis par environ 42000 assistants familiaux dans le cadre de la protection de l'enfance. Ils sont embauchés soit par des associations de placement familiaux (employeur privé), soit par les conseils généraux ou les hopitaux (employeur public).

Pour les assistants familiaux, la CFTC relève peu d'améliorations.

Pour exercer leur profession, le conseil général délivre un agrément non permanent ou permanent. Celui-ci vérifie si les conditions d'accueil garantissent la santé, la sécurité et l'épanouissement des enfants. Depuis 1992, la profession était dotée d'un statut qui avait besoin d'améliorations notables.

La CFTC est satisfaite de la manière dont s'est déroulée la concertation mais émet des réserves sur certains points non pris en compte. La CFTC demande des améliorations et sera très vigilante sur la teneur des décrets d'application.

Historique de la négociation :

En juin 2001, l'ancien gouvernement avait mis en place 3 groupes de travail pour apporter à ce statut des modifications importantes. Pendant 8 mois, le gouvernement a ouvert des négociations en présence des syndicats et des associations de la profession.

En juin 2002, l'ancien gouvernement a publié 62 propositions dans la Gazette des communes. Ces réflexions ont été reprises par le gouvernement Raffarin.

En avril 2003, la conférence de la famille à l'accueil de la petite enfance a annoncé un ensemble de réformes.

Après deux passages à l'Assemblée nationale et deux au Sénat, des divergences sont apparues. De ce fait, une commission mixte s'est réunie le 10 mai 2005.

La CFTC peut noter des améliorations :

pour les assistants maternels :

mise en place d'une convention collective, mensualisation des salaires, rémunération en référence à une unité de temps au lieu de la journée, obligation d'un contrat de travail écrit par l'employeur, précisions sur le nombre d'enfants accueillis simultanément,

pour les assistants familiaux :

l'agrément est réputé acquis après 5 ans d'expérience, sans limitation de durée lorsque la formation obligatoire est sanctionnée par l'obtention d'une qualification, les indemnités et fournitures sont dues pour toute journée d'accueil commencée, application du droit commun du travail en matière de congé annuel...

Propositions de la FNACT :

- **Maintenir une partie du salaire pendant la période d'attente, ou suite au départ d'un ou de plusieurs enfants,**
- **Unifier les salaires sur l'ensemble du territoire,**
- **Garantir l'application du statut aux assistants maternels accueillant des jeunes majeurs de 18 à 21 ans,**
- **Garantir aux assistants maternels un droit à congés en prévoyant dans les textes l'obligation pour les employeurs de prévoir un relais,**
- **Permettre à la famille de l'assistant maternel de prendre l'enfant en charge et d'être rémunéré lorsque celui-ci est malade,**
- **Préciser les conditions des droits syndicaux et de leur application, notamment quant à la possibilité réelle de consulter les panneaux d'affichage, d'avoir un local professionnel à disposition, de recevoir les informations syndicales à domicile et de pouvoir effectivement prendre des décharges syndicales,**
- **Prendre en compte le harcèlement moral dont sont victimes de nombreux assistants maternels, ainsi que le chantage à l'emploi ou le chantage affectif auxquels sont confrontés les assistants familiaux.**
- **Evaluer les dysfonctionnements ou mauvaise organisation de chaque conseil général et faire des propositions pour améliorer les conditions de travail**
- **Renforcer leur professionnalisation, leur reconnaissance au sein des dispositifs de protection de l'enfance et d'accueil des jeunes enfants,**
- **Etudier la possibilité, pour ceux qui le souhaiteraient ou dont les activités l'impliquent, de l'intégration dans des cadres d'emplois adaptés.**

Les agents des départements et régions

Constat:

Les agents des conseils généraux et régionaux partagent les mêmes préoccupations que leurs collègues employés dans les mairies et s'inscrivent dans les propositions de réformes statutaires préconisées pour les différentes filières. Toutefois, un effort reste à faire pour la titularisation des contractuels, emplois jeunes encore trop nombreux au sein de ces collectivités.

Propositions de la FNACT

- **Veiller à ce que l'État prenne son entière responsabilité en matière de coordination générale et en donnant, en cas de délégations de nouvelles missions, les moyens financiers nécessaires,**
- **Prévoir des recrutements significatifs, suite à la mise en place de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie, pour faire face au surcroît de travail,**
- **Faire un bilan annuel de l'ARTT et compenser la baisse du temps de travail par de réelles embauches statutaires,**
- **Rendre applicable à tous les agents utilisant les transports en commun, la prise en charge des frais de déplacement domicile travail prévue par la loi SRU (solidarité et renouvellement urbain),**
- **Résorber l'emploi précaire pour tous les agents des conseils généraux et régionaux concernés par un statut de droit public,**

Les Sapeurs pompiers professionnels

Sécurité civile :

- Réitèrent leur attachement à la séparation réelle des missions de sécurité civile et celles de sécurité publique, mais aussi au repositionnement des acteurs dans leurs parties respectives.
 - Demandent le regroupement de tous les acteurs de la sécurité civile au sein d'un grand ministère, la création d'un titre V de la Fonction Publique et d'un Conseil Supérieur de la Sécurité Civile.
 - Souhaitent le développement des Etablissements Publics Inter-Départementaux d'Incendie et de Secours, permettant une mutualisation des ressources interdépartementales dans le cadre de la formation, de l'acquisition et de la coordination des moyens opérationnels et de lutte contre les risques particuliers.
 - Dénoncent l'absence de parité dans la représentation des sapeurs-pompiers au sein de la Conférence Nationale des SDIS.
 - S'inquiètent des dérives possibles occasionnées par une délégation de missions de secours aux associations et réserves de Sécurité Civile.
 - Réaffirment le rôle du Sapeur-Pompier comme Commandant des Opérations de Secours dans toutes les missions relevant des SDIS.
 - Réaffirment le rôle des Services d'Incendie et de Secours comme conseillers techniques et non comme censeur auprès des D.R.I.R.E., des industriels et des élus dans l'évaluation des risques et la mise en place des mesures de prévision.
 - Refusent de brader le secours à personnes au secteur marchand, rappellent le rôle primordial des sapeurs-pompiers dans ce domaine, du fait de leur organisation géographique et de leurs compétences, dénoncent l'hégémonie des SAMU.
 - Déplorent que la population pâtisse des conflits entre SAMU de France et les sapeurs-pompiers et des tentatives de subordination d'un ministère sur l'autre.
 - Demandent la création et le financement de plates-formes communes de réception des appels d'urgence 18/112/15.
 - Revendiquent la création de la fonction d'expert technique incendie permettant la reconnaissance du savoir-faire des sapeurs-pompiers dans ce domaine et répondant à un véritable besoin technique et de retour d'expérience.
 - Avec la création des Comités « Hygiène et Sécurité », souhaitent l'instauration d'une réelle culture « Hygiène et Sécurité » chez les sapeurs-pompiers et la formation de nos personnels dans ce domaine.
 - « Sauver ou Périr ? ». Les sapeurs-pompiers sont actuellement privés du droit de retrait. Demandent la possibilité de se retirer d'une situation de danger grave et imminent dans la mesure où l'intégrité physique d'autrui n'est pas menacée du fait de notre retrait.
- Suite au rapport de la mission sécurité des sapeurs-pompiers, exigent le déblocage des moyens financiers nécessaires à sa mise en œuvre.

- Dénoncent la non-conformité des effectifs aux exigences des SDACR et la mise en péril des intervenants et des populations découlant de cet abaissement de la réponse opérationnelle.
- Demandent une réactualisation sincère des SDACR, ne masquant ni les réalités de terrain, ni les difficultés budgétaires.
- Dénoncent la gestion purement comptable des SDIS entraînant la baisse des effectifs de garde, la flexibilité et la modulation des moyens, mettant gravement en danger la qualité et la distribution des secours à la population.

DOM-TOM :

- Demandent la création d'une recette fiscale ou d'un budget exceptionnel pour l'équipement des SDIS d'Outre-Mer.
- Exigent l'exonération des taxes d'importation pour le développement, l'acquisition de véhicules de secours, la construction de CIS, afin de rattraper les retards structurels antérieurs à la départementalisation.
- Pour la nomination des DDSIS et des DDA des DOM-TOM, revendiquent une dérogation aux contraintes de mobilité, du fait des spécificités géographiques et de l'éloignement de l'hexagone.
- Refusent que les postes de chefs d'état-major de zone de défense, soient systématiquement le lieu de reclassement des militaires, alors qu'ils doivent devenir des promotions pour les officiers de Sapeurs-Pompiers Professionnels.
- Pour le département français de l'île de la Réunion, réclament des mesures urgentes de résorption totale et définitive des près de 300 emplois précaires de sapeurs-pompiers (CDI, permanents), créés par le SDIS.

Sapeurs-Pompiers Professionnels :

- Demandent de revoir le contenu de la formation des officiers de sapeurs-pompiers professionnels, exigent la création d'écoles nationales et régionales, dotées de plateaux techniques et de moyens financiers.
- Refusent que dans les quartiers difficiles, d'où l'Etat s'est désengagé, les sapeurs-pompiers continuent d'être victimes de violences et opèrent sans protection policière.
- Demandent à bénéficier de la NBI à l'instar des autres fonctionnaires, travaillant dans les quartiers difficiles.
- Exigent la concertation entre les forces de l'ordre (Police et Gendarmerie) et les SDIS, afin d'assurer une réelle protection des sapeurs-pompiers dans les quartiers difficiles.
- Au sujet des retraites, proposent l'instauration de bonifications de un an pour cinq ans de carrière, au prorata temporis, et l'augmentation de leur nombre pour compenser les effets de la Loi Fillon.
- Demandent l'accès à la retraite additionnelle de la Fonction Publique dès 55 ans, l'annulation des effets de la décote pour les personnels en CRO cotisant et le virement à la CNRACL, des cotisations versées durant les années passées dans le privé.
- Dénoncent une utilisation détournée du volontariat par certains SPP, cautionnée par les SDIS, qui poursuivent leurs activités professionnelles comme SPV, en garde postée, au détriment de la sécurité.

- Exigent la reconnaissance et la valorisation des Majors comme officiers de terrain, l'adaptation de leur concours en rapport avec le profil attendu après formation.
- Demandent la prolongation des examens exceptionnels de major jusqu'en 2012 pour permettre aux sergents reçus au dernier concours de sous-officiers de bénéficier de cette mesure.
- Exigent l'annulation de la revalorisation des avantages en nature liés au logement par nécessité absolue de service.
- Réaffirment qu'entre sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, les cursus de qualification doivent être similaires en terme d'objectifs et de durée, dès lors que l'on considère qu'une qualification répond aux besoins d'une mission.
- Revendiquent leur attachement aux séquences de garde de 24 heures, issues d'une culture, d'une cohésion et d'un esprit de corps.
- Réaffirment le besoin de proposer des carrières attractives aux collègues blessés ou malades dans le cadre de leurs métiers.
- Dénoncent la précarisation des emplois, découlant de la création de Contrats à Durée Déterminée pour les Sapeurs-Pompiers Volontaires et les volontaires civils.

Les Personnels Administratifs, Techniques et Spécialisés :

- Réaffirment leur exigence de voir les postes d'opérateurs CTA – CODIS occupés par des SPP. Dénoncent les économies réalisées par certains SDIS employant des PATS comme opérateurs, exigent la création d'une filière opérationnelle pour ces agents, leur assurant une évolution de carrière et un régime indemnitaire adapté.
- Exigent l'application du régime indemnitaire au taux maximum pour tous les Personnels Administratifs, Techniques et Spécialisés des SDIS.
- Revendiquent la suppression des quotas pour l'avancement, toutes filières confondues.
- Réclament un droit à une formation continue tout au long de la carrière professionnelle, toutes filières confondues.
- Exigent l'intégration des primes dans le salaire.
- Demandent avec insistance l'intégration des emplois précaires.
- Dénoncent la suppression du lundi de pentecôte comme jour férié, refusant cette remise en cause de l'ARTT et du régime de travail.

SSSM :

- Revendiquent la publication en urgence du décret instituant la catégorie A, en 2 grades, dans le cadre d'emploi des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels à l'instar de la Fonction Publique Hospitalière.
- Demandent l'ouverture immédiate des négociations sur le régime indemnitaire des cadres d'emploi des personnels professionnels des services de santé et de secours médical.

- Exigent la suppression des limitations des niveaux de grade des cadres SSSM et des quotas limitant les créations d'emploi qui ne doivent relever que de la libre administration des collectivités territoriales.
- Réaffirment l'arrêt immédiat de la médecine d'aptitude « sanction-sélection ».
- Sollicitent l'émergence d'une véritable médecine professionnelle et préventive au service de tous les agents des SDIS, dans les règles de déontologie médicale.
- Revendiquent la mise en place du soutien sanitaire dans tous les SDIS au niveau organisationnel avec des moyens adaptés.
- Exigent que les emplois de médecins chefs soient occupés par des médecins sapeurs-pompiers professionnels.
- Revendiquent que des médecins titulaires de la spécialité en médecine du travail siègent dans les commissions de réforme.
- Affirment la nécessité pour les sapeurs-pompiers d'évoluer vers une réelle technicité du secours d'urgence avec le SSSM.
- Réclament le fonctionnement réglementaire des CHS dans chaque SDIS, pour tous ses personnels, dans la continuité des préconisations du rapport de la mission sécurité des sapeurs-pompiers.

Les policiers municipaux, Gardes champêtres et Auxiliaires de police

Contexte général

La publication de la Loi du 15 avril 1999 relative aux Polices municipales a eu pour conséquences de :

- Donner de nouvelles perspectives de travail à l'ensemble de la profession ;
- De codifier les relations avec les Police et Gendarmerie nationales ;
- D'ignorer le volet social revendiqué par la profession.

La publication tardive de nombreux décrets (équipements, code de déontologie, etc) on retardé, voire minoré, l'impact de cette Loi auprès des élus locaux et du grand public notamment.

Ce constat est similaire a celui déjà effectué lors des différents travaux de la Commission Consultative des Police municipale à laquelle contribue pleinement le SNPM-CFTC. Ainsi, il avait été constaté que le code de déontologie des Polices municipales n'est qu'un " copié-collé " de celui applicable à la Police nationale. La lenteur de présentation des projets de décret fait que la CCPM n'est sollicitée qu'à 50% de son potentiel de réflexion et de proposition. Il est également souligné que la faible marge de manœuvre laissé à la CCPM par le gouvernement ne laisse qu'une apparence de concertation.

Volet social : La nécessité d'un statut dérogatoire

Le 4 novembre 2004 lors de son congrès, les militants du SNPM-CFTC, tout en exprimant leur satisfaction de voir les Polices municipales reconnues comme la 3ème force de police en France, on nettement manifesté leur volonté de voir le métier de police en fonction publique territoriale doté d'un volet social adapté à ses contraintes spécifiques. L'échec des discussions/négociations sur le volet social donne la pleine mesure du chemin que la profession doit encore parcourir pour se voir, enfin, reconnaître sa spécificité tout en restant pleinement un métier de la fonction publique territoriale. Le Congrès 2004 du SNPM-CFTC s'était achevé par le constat de la nécessité d'arriver à un statut dérogatoire à celui de la fonction publique territoriale pour permettre l'adoption des mesures législatives et réglementaires à même de répondre aux attentes de la profession.

Sécurité des agents : Adapter la réglementation des armes aux besoins

De même, ils ont rappelé la nécessité d'armer les agents afin de leur donner les moyens de leur propres sécurité dans un contexte de délinquance toujours plus violent, généralisé (en urbain comme en rural) et imprévisible. Les cas de mise en danger d'agents lors de missions de contrôle d'infractions routières et de surveillance nocturne de bâtiments municipaux alimentent largement et fréquemment l'actualité dans ce domaine.

Intercommunalité : la nécessité d'aller plus loin

La mise en place de l'intercommunalité est une réalité encore marginale comme en atteste l'exemple de l'EPCI de Roissy Porte de France. Parmi les freins identifiés, le maintien du pouvoir de police au maire de chaque commune là où un transfert de compétence au président de l'EPCI s'imposerait par pragmatisme. Si nombre de maires voient cette perspective d'un bon œil, d'autres sont très attachés à leurs prérogatives de police malgré toutes les difficultés ou incapacité de mise en œuvre qu'ils rencontrent.

Le SNPM-CFTC suit l'évolution des mentalités sur cette question car il considère que seule l'attribution du pouvoir de police au président des EPCI permettra le véritable développement des structures intercommunales de police. Il en va de même pour les gardes champêtres.

Dans l'attente, il apparaît urgent au SNPM-CFTC de permettre aux présidents d'EPCI de demander le port d'armes, en concertation avec les maires concernés, pour les policiers municipaux recrutés dans le cadre de l'intercommunalité.

Création d'un cadre A police

La création d'un cadre A est attendu pour achever la construction statutaire de la filière. Elle doit lui permettre de disposer de ses propres cadres.

Cela mettrait un terme au recrutement de contractuels, issus pour la plupart de la Police nationale et de la Gendarmerie, et dont le principal objectif est la recherche d'un complément de retraite à leur pension versée par l'Etat.

Si le SNPM-CFTC souhaite la création de ce cadre A, il est vigoureusement opposé à son ouverture au détachement. Le métier de cadre de police en fonction publique territoriale n'est ni administratif, ni de police d'Etat ou de Gendarmerie. Il nécessite tout au contraire une capacité à composer avec les différents acteurs, particulièrement nombreux et aux attentes différentes, voire contradictoires.

C'est pourquoi le SNPM-CFTC, tout en revendiquant la création de ce cadre A, insiste pour qu'il ne soit accessible que par concours spécifique et non par détachement d'un autre cadre d'emplois.

Évolution du cadre législatif des policiers municipaux

La future Loi relative à la lutte contre la délinquance devrait avoir pour conséquence d'étendre les prérogatives des maires en la matière. Le SNPM-CFTC souhaite donc que les compétences judiciaires des policiers municipaux soient concomitamment en adéquation.

Les métiers de police en fonction publique territoriale

Le SNPM-CFTC revendique la simplification de la filière police par l'adoption d'une cohérence de l'organisation statutaire et des compétences judiciaires des différentes catégories d'agents.

Le SNPM-CFTC souligne que l'évolution des collectivités locales nécessite l'accroissement de mobilité des agents. L'organisation statutaire et judiciaire

revendiquée par le SNPM-CFTC permet de répondre à cette contrainte naissante mais bien réelle et de plus en plus présente.

Les revendications du SNPM - CFTC

Statut dérogatoire

- Instauration d'un statut dérogatoire, à l'instar de celui des sapeurs pompiers professionnels, pour les agents de la filière police de la fonction publique territoriale ;
- Bonification d'une annuité tous les 5 ans dans la limite de 25 ans pour permettre un départ en retraite à 55 ans à taux plein.

Organisation des compétences judiciaires de la filière

- Fusion des compétences judiciaires des agents de ces deux cadres d'emplois ;
- Mise en place d'un agrément et d'une assermentation spécifiques aux Auxiliaires de police ;

Conditions de travail et sécurité des agents

- Modifier l'article L.412-51 du code des Communes en permettant aux présidents des EPCI de demander le port d'armes, en concertation avec les maires, pour les policiers municipaux recrutés par cette structure ;
- Modifier le décret 2276 du 24 mars 2000 en ajoutant un 4ème alinéa à l'article 1er afin que les missions de la police municipale soient considérées comme des missions à risque justifiant l'utilisation du port d'armes.

Organisation statutaire de la filière

- Fusion des cadres d'emplois de Gardes-champêtres et d'Agents de police municipale (application de cette logique aux catégories C, B et A)
- Évolution à 2/3 du quota de postes ouverts au concours interne de chef de service de police municipale ;
- Création d'un cadre d'emplois de catégorie A ouvert uniquement par concours externe (1/3) et interne (2/3) ;
- Création d'un cadre d'emplois d'Auxiliaires de police :
- Constitué par détachement depuis d'autres cadres d'emplois ;
- Accès à ce cadre d'emplois sur échelle 2 ;
- Évolution de carrière sur échelle 3 après examen professionnel ;
- Suppression de " l'amendement Bussereau " relatif au recrutement et à l'emploi d'agents de police municipale saisonniers contractuels non formés ;

Formation

- Mise en place d'une formation initiale et continue pour les auxiliaires de police ;
- Uniformisation des formations initiales et continues " police " assurées par le CNFPT ;

- Alignement de la formation des Gardes champêtres sur celle des policiers municipaux (FIA et FCO) ;
- Création et réalisation, par le CNFPT, des formations spécialisées nécessaires à la profession (cynophiles, motorisées, équestres, etc...) ;
- Armement des policiers municipaux, avec formation et surveillance psychologique obligatoire ;

Traitement et indemnités

- Revalorisation des grilles indiciaires :
- Recrutement sur échelle 4
- titularisation sur échelle 5
- cette mesure aura pour effet de faire progresser l'ensemble de la filière police municipale
- Revalorisation de l'Indemnité spéciale de fonction :
- A 22 % pour les APM
- A 26 % pour les chefs de service
- Intégration progressive de l'ISF dans le traitement pour le calcul de la retraite.

Chapitre III
La modernisation du service public
local passe par un paritarisme
réaffirmé

LA COGESTION PARITAIRE

LES INSTITUTIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Constat :

Des institutions fortes sont nécessaires pour garantir le service public local et le statut de la Fonction Publique Territoriale.

Notre fonction publique est constamment discréditée auprès de l'opinion publique.

Les raisons de cette remise en cause correspondent :

- à une volonté des dirigeants à l'échelon des grands pays industrialisés, d'intégrer le concept de rentabilité dans le service public et donc d'ouvrir les administrations aux initiatives privées,
- au niveau de l'Europe, au respect des directives européennes qui exigent la réduction des effectifs des fonctionnaires et leur affectation à des tâches régaliennes ou de contrôle d'entreprises,
- aux orientations également communautaires d'envisager une fonction publique limitée aux emplois d'encadrement, et pour les autres favoriser un statut d'emploi public régi sous forme de convention collective.

La création de contrats à durée indéterminée en application d'une directive européenne dont la transposition en droit français devrait intervenir prochainement sont déjà la traduction concrète de ces orientations libérales.

En France, l'administration la plus touchée par ces nouvelles orientations semble être la Fonction Publique Territoriale.

La multiplication des employeurs territoriaux (plus de 40 000) et la différence des collectivités tant au niveau des missions, de la taille démographique que des moyens financiers sont des facteurs qui rendent notre statut plus vulnérable par rapport au statut des fonctionnaires de l'Etat, employeur unique.

Pour préserver l'unité territoriale et garantir le service public local, la fonction communale puis la Fonction Publique Territoriale devaient se doter d'institutions fortes.

Cela a été le cas en 1962, avec la commission nationale paritaire de la fonction communale et la création des syndicats des communes pour le personnel (ex-centres de gestion), puis en 1972 avec la création d'un établissement de formation pour le personnel communal, le Centre National de Formation des Personnels Communaux (CFPC).

Sans ces structures de gestion et de formation, nul doute que les lois de décentralisation de 1982 n'auraient pas été votées, pas plus que les lois de 1984 sur la Fonction Publique Territoriale.

Le paritarisme menacé

La création de la Fonction Publique Territoriale et la reconnaissance des services publics locaux marquent paradoxalement un affaiblissement des structures de gestion et de formation.

L'Etat accepte de libérer la gestion locale, mais pèse de plus en plus au niveau des contrôles qui manquent souvent de cohérence (contrôle de légalité statutaire par exemple)

Plus grave encore, est la remise en cause de la gestion paritaire au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (les membres du Conseil d'administration représentant les personnels ne peuvent plus prendre part aux décisions de gestion), après l'échec du Centre National de Gestion qui consacrait l'exclusion de la participation des personnels (loi GALLAND). Ces dernières années, au niveau national, le paritarisme se trouve donc menacé, comme si le Gouvernement, voire même les élus souhaitaient remettre en cause la représentation des personnels.

Il est vrai que la politisation de certaines organisations syndicales qui ne sont jamais véritablement cachées de leur adhésion à certaines organisations politiques n'a pas toujours favorisé les relations, tout en inquiétant « la technocratie » étatique qui ne souhaite pas partager le pouvoir et veut rester la seule interlocutrice des membres du Gouvernement.

Les rapports qui se sont succédé ces dernières années (notamment rapports Courtial et Dreyfus) préconisant la création, en lieu et place du CNFPT, d'établissements publics régionaux de formation autonomes, dotés de conseils d'administration non paritaires, illustrent cette volonté de remise en cause du paritarisme.

De la création d'un Centre National de Gestion

Fallait-il accepter la création d'un nouveau Centre National de Gestion, comme certains continuent à le suggérer ?

Le 33e congrès et le conseil fédéral ont apporté une réponse négative à cette question.

Même si cette nouvelle structure pouvait être en mesure de favoriser l'unité et le développement de la Fonction Publique Territoriale en harmonisant les activités des Centres de Gestion dans le domaine des concours, des carrières, de la mobilité, du respect des règles statutaires, une telle création présentait certains risques et notamment :

- d'abandonner une nouvelle fois la gestion paritaire (seuls des élus comme déjà en 1987 l'auraient dirigé)
- de voir cet établissement développer davantage son action en faveur des fonctionnaires de catégorie A, au risque d'abandonner progressivement les catégories B et C à la seule autorité de gestion des élus en favorisant un nouveau statut d'agent public basé sur le régime de la convention collective.
- de voir se mettre en place progressivement une structure lourde et coûteuse.

Cette question est toujours d'actualité et anime depuis deux ans les débats portant sur les évolutions institutionnelles de la FPT.

Ainsi la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) revendique la création d'un Centre national de gestion, établissement public national qui se substituerait à la FNCDG dont le régime juridique est celui d'une association loi de 1901.

Pour une meilleure coordination des services publics territoriaux et des politiques locales.

Si au niveau de la gestion et de la formation des fonctionnaires territoriaux des structures ont été mises en place, force est de constater que rien n'a encore été prévu pour favoriser, harmoniser les échanges, voire coordonner les expériences, les expertises en matière de service public.

Certes, les réalisations sur tout le territoire sont nombreuses. Elles sont le plus souvent utiles, efficaces et répondent comme les sondages le montrent, aux besoins exprimés par les populations. Nous avons en France, un service public local de qualité. Il reste que des efforts restent à faire en matière d'expertise. Trop souvent, les élus et les cadres occupés par des tâches de gestion ne peuvent intervenir de façon totalement éclairée. Quels équipements choisir ? Quels services mettre en place ? Comment utiliser judicieusement la gestion en régie ?

C'est une faiblesse que les affairistes ont bien prise en compte. Les sociétés disposent de moyens importants en matière de publicité, de communication, et cherchent à placer « leurs produits » sans se soucier des incidences sur les finances locales et de leur intérêt pour les populations. L'Etat poursuit souvent aussi la même démarche au bénéfice de ses entreprises nationales. Il est plus que temps de créer une structure nationale de conseil et d'assistance aux collectivités locales, comme cela s'est déjà produit dans nombre de pays européens, au risque, de voir le secteur privé « domestiquer et digérer » le service public. Elle aurait pour mission de coordonner des équipes d'experts dans tous les secteurs (génie urbain, culture, sport, social, etc.) d'analyser les expériences en vue d'informer les décideurs locaux sur les choix les plus pertinents et les moins coûteux.

Dans ce même domaine, pourquoi ne pas profiter de l'existence du « vivier » dont disposent le Centre National de la Fonction Publique Territoriale et les centres de gestion au niveau des incidentés de carrière pour permettre aux plus expérimentés d'entre eux, d'effectuer des missions de conseil.

La création d'une telle structure, distincte du CNFPT et des Centres de gestion, permettrait d'ouvrir des perspectives européennes d'échange, sur les politiques de service public local communautaire.

Propositions de la FNACT :

- **Dénoncer toute tentative de remise en cause du service public sous le prétexte de rentabilité ou de concurrence internationale,**
- **Peser sur la réglementation européenne afin qu'elle s'inspire du modèle français de gestion des collectivités territoriales pour garantir une société de solidarité et de responsabilité partagée,**
- **Affirmer l'attachement de la CFTC à la gestion des missions d'intérêt général par une fonction publique de qualité, soucieuse de répondre aux besoins collectifs notamment en faveur des plus démunis,**
- **Éviter tout démantèlement ou remise en cause des établissements publics et des institutions qui structurent et qui coordonnent la Fonction Publique Territoriale,**
- **Maintenir et renforcer le principe de gestion paritaire pour les carrières et la formation,**
- **Mettre en place une structure nationale légère de conseil et d'assistance aux collectivités territoriales pour faciliter les choix en matière d'organisation des services publics locaux, d'équipements et de moyens à mettre en œuvre.**

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, Les enjeux et les moyens de la formation

Constat :

Lorsqu'il a été créé en 1972 avec l'active participation de la Fédération nationale des communaux CFTC (Louis BRETECHER, Achille GHERSIN, etc.) le Centre de Formation des Personnels Communaux (CFPC) résultait du fruit d'un consensus entre les élus et les représentants du personnel qui souhaitaient donner à ce nouvel établissement public national les moyens :

D'animer et de développer un nouveau service public local distinct et complémentaire des structures déconcentrées de l'État, plus proche des administrés et des réalités de terrain,

De former pour cela des fonctionnaires qualifiés, expérimentés, compétents et motivés,

D'offrir à tous ceux qui n'avaient pas eu la possibilité d'obtenir des diplômes ou des qualifications, les moyens de suivre des enseignements leur permettant, dans le cadre de la promotion sociale, d'accéder aux emplois les plus élevés de la hiérarchie,

De moraliser les concours pour rendre les recrutements d'un niveau et d'un sérieux irréprochables à l'instar de ceux organisés par l'État,

D'organiser un observatoire des métiers territoriaux à partir des besoins exprimés par nos concitoyens et tenant compte de leur évolution,

De favoriser la mobilité des fonctionnaires par la mise en place d'une bourse de l'emploi.

Le CFPC a su répondre à ces objectifs et la loi de décentralisation de 1982, qui donnait une nouvelle autonomie aux collectivités locales, n'aurait pas été votée par le parlement s'il n'avait pas été démontré que les personnels des villes et des communes se trouvaient désormais en mesure de prendre le relais des fonctionnaires de l'État.

Un des éléments également très positif que nous devons retenir de cette période est la volonté unanime (Élus/Syndicats) de servir ensemble les collectivités locales (petites et grandes) dans le respect de la mutualisation des dépenses de formation et de proposer des formations pour toutes les catégories, pour tous les niveaux hiérarchiques en privilégiant les fonctionnaires les plus nombreux, c'est-à-dire la catégorie C (et D à l'époque).

Le CFPC était alors le garant de l'unité et le serviteur des différences selon la formule du Président Pierre SCHIELE.

L'évolution intervenue depuis la création du Centre National de la Fonction Publique Territoriale en 1986, dans le cadre de la loi Galland, fait l'objet, de l'avis des experts et des responsables de terrain, d'un constat réservé qui peut s'expliquer par les raisons suivantes :

Alors qu'en 1972 le taux de cotisation était voté librement par le Conseil d'Administration, désormais il est limité à 1 % de la masse salariale, ce qui ne permet plus de suivre les évolutions en termes d'effectifs et de besoins, comme le fait l'État qui consacre en moyenne pour tous ses ministères plus de 3,5 % de la masse salariale.

Les collectivités qui n'obtiennent plus de réponse aux besoins exprimés en matière de formation continue, investissent elles-mêmes directement, en plus de la cotisation obligatoire, dans des formations qu'elles demandent aux organismes de formation du secteur privé, qui n'ont pas manqué de saisir cette opportunité, avec souvent de bons résultats.

La mise à l'écart des représentants du personnel, au Conseil d'Administration lors du vote du budget et des décisions de gestion, ne favorise pas la prise en compte des besoins réels exprimés par les personnels et laisse les élus désarmés devant une " technostructure " centralisée, qui s'attache trop souvent à développer les programmes réservés à l'élite c'est-à-dire aux cadres supérieurs, au détriment des autres catégories.

La prédominance des élus en terme de responsabilité de gestion et l'importance du budget du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (234 millions € pour 2005) attirent à la présidence de l'établissement d'anciens ministres, rompus aux pratiques politiques et aux luttes d'influence, alors que les anciens responsables plus disponibles, motivés et soucieux du développement des enseignements, avaient su privilégier le consensus entre tous les partenaires, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui.

Des collectivités de plus en plus nombreuses sont obligées d'investir elles-mêmes pour pallier l'insuffisance de l'offre de formation du CNFPT, en conventionnant avec des établissements privés qui concurrencent l'établissement public.

En outre, il convient de signaler que le plan de formation, rendu obligatoire par la loi et véritable outil régulateur des besoins individuels des agents et des objectifs de service, risque de tomber en désuétude, faute de ne pas (ou de ne plus) être exploité par le Centre National de la Fonction Publique

Territoriale, notamment au niveau de la détermination des programmes, des objectifs nationaux qui s'appuient sur d'autres critères, ou des missions obligatoires.

Pour autant, le CNFPT joue un rôle fondamental dans la structuration de la fonction publique territoriale au service du recrutement, de la formation, de la promotion des agents et du bon fonctionnement des collectivités.

Le financement de nouvelles compétences (transfert des personnels T.O.S., validation des acquis et reconnaissance de l'expérience professionnelle), ainsi que la nécessaire mise en place d'une formation initiale pour les agents de catégorie C implique de garantir et d'ajuster le niveau de cotisation pour répondre à l'évolution des besoins des agents et des collectivités.

Propositions de la FNACT

S'agissant de la formation :

- **Transposer à la fonction publique territoriale les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et créer un véritable droit à la formation pour tout agent,**
- **Réformer les formations initiales, organiser des cycles professionnels centrés sur les métiers et développer les parcours individualisés de formation,**
- **Professionaliser les concours de recrutement,**
- **Assurer la mise en œuvre des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de la reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP),**
- **Permettre à tout agent de bénéficier du bilan de compétences,**
- **Ouvrir les formations initiales pour les agents de catégorie C,**
- **Prévoir des dispositions réglementaires pour l'ouverture de formations susceptibles de favoriser les mobilités internes (changement de filière ou de métier) en cours de carrière,**
- **Rendre applicable le droit à la formation personnelle en encadrant et en limitant les moyens de refus accordés aux élus,**
- **Réactiver la mise en œuvre par les collectivités et l'exploitation par le CNFPT des plans de formation conformément aux obligations posées par la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation dans la Fonction Publique Territoriale,**

- **Maintenir le remboursement des frais de déplacement des stagiaires par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale,**
- **Développer la nomenclature des métiers (répertoire des métiers territoriaux) pour anticiper leur évolution et adapter la formation aux nouvelles spécificités,**
- **Développer la formation des secrétaires de Mairie qui, dans le cadre des nouvelles dispositions sur l'intercommunalité, l'aménagement du territoire et les projets de coordination du service public, auront la lourde responsabilité, aux côtés des élus, de lutter contre la désertification des zones rurales.**

S'agissant du Centre National de la Fonction Publique Territoriale :

- **S'opposer à toute tentative de démantèlement du CNFPT en maintenant le caractère national et paritaire de l'établissement, garant de la mutualisation du financement de la formation et du principe d'égal accès à la formation,**
- **Maintenir les missions d'organisation par le CNFPT des concours de catégorie A et B et s'opposer à tout projet visant à transférer ces missions aux centres de gestion. Seul le CNFPT dispose, outre l'expérience et la technicité acquises, des structures adaptées pour l'organisation des concours correspondant au bassin de recrutement des catégories A et B,**
- **Maintenir la mission de gestion par le CNFPT des fonctionnaires de catégorie A en incident de carrière. La mission de reclassement des agents de catégorie A privés d'emploi ne peut s'exercer qu'à partir d'une vision nationale des possibilités de réemploi et non à l'échelon départemental ce qui exclut d'en confier la responsabilité aux centres de gestion,**
- **Réaffirmer les missions du Centre National de la Fonction Publique Territoriale dans le domaine de la formation professionnelle et continue, pour toutes les catégories de personnel et notamment les personnels de catégorie C,**
- **Garantir la maîtrise d'ouvrage de la formation des fonctionnaires territoriaux au Centre National de la Fonction Publique Territoriale,**
- **Remettre en place les délégations départementales pour rapprocher la formation des agents à former,**
- **Rétablir le paritarisme de gestion,**

- **Donner un véritable pouvoir décisionnel au Conseil National d'Orientation et aux Conseils Régionaux d'Orientation par une déconcentration accrue au niveau des délégations régionales,**
- **Donner les moyens au CNFPT de fonctionner, c'est-à-dire dé plafonner la cotisation de 1 % avec l'objectif de parvenir à 3,5 % de la masse salariale,**
- **comme c'est le cas à l'Etat,**
- **Renforcer la mutualisation des moyens, au profit notamment des communes rurales et des petites collectivités,**
- **Développer l'utilisation des nouvelles technologies d'enseignement (Internet, CD-ROM, télé-enseignement, visioconférences) dans les programmes pédagogiques du Centre National de la Fonction Publique Territoriale,**
- **Renforcer la représentation de la CFTC au Conseil d'Administration, en exigeant une élection nationale, comme pour la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales,**
-

•

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

Constat :

Sous l'impulsion de Claudy Lebreton et de Bernard Derosier, ses derniers présidents, le CSFPT dépasse maintenant son simple rôle de consultant sur les textes gouvernementaux et fait largement usage de son droit d'auto-saisine, publiant des rapports de qualité sur différents sujets tels : les diplômes de la vie (VAE et REP), seuils et quotas, examens professionnels.

De même, ses conditions de travail ont été notablement améliorées par la mise à disposition de personnels du CNFPT.

Au niveau de la représentation des élus, même si nous pouvons constater au cours de ces dernières années la présence plus effective des Maires et des Présidents de Conseils Généraux et Régionaux, il est regrettable que les différentes associations (Association des Maires de France, Association des Présidents de Conseils Généraux, Association des Présidents de Conseils Régionaux) ne défendent pas des objectifs communs, voire même soutiennent des projets divergents (cas des maires ruraux et des maires des grandes villes qui s'opposent souvent surtout lorsque les projets examinés sont assortis d'incidences financières).

Au niveau des structures du Conseil Supérieur, nous pouvons regretter que la proposition de la CFTC, de remettre en place une instance nationale disciplinaire de recours, notamment, pour les cas de révocation n'ait pas été prise en compte.

Il faut noter un effort important de communication depuis le renouvellement du CSFPT en 2001.

Propositions de la FNACT :

- **Intensifier le droit d'auto-saisine confié par la loi au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale,**
- **Inciter les élus à mieux se coordonner pour aboutir à des propositions communes et cohérentes,**
- **Obtenir du gouvernement que tous les rapports et les études organisés, à l'initiative du CSFPT, soient suivis d'effet,**
- **Réinstaller au sein du Conseil Supérieur une instance nationale disciplinaire de recours,**
- **Développer la communication en favorisant les échanges avec les élus et les fonctionnaires territoriaux, sur les objectifs, les travaux et les résultats du Conseil Supérieur.**

Les Centres de Gestion

Constat :

L'élévation du seuil maximum d'affiliation obligatoire des collectivités aux centres de gestion à 500 agents (et non 500 fonctionnaires, pour qu'une collectivité employant 510 agents dont 60 auxiliaires et 450 fonctionnaires ne puisse pas se contenter de titulariser quelques auxiliaires afin d'échapper à l'affiliation), est une nécessité.

Il faut éviter la constitution d'une Fonction Publique Territoriale divisée en 2 catégories : la Fonction Publique Territoriale des grandes collectivités et la Fonction Publique Territoriale des autres collectivités (Fonction Publique Territoriale à 2 vitesses diraient certains).

On peut remarquer une certaine inégalité dans l'exercice du droit syndical (peu présent dans les « petites » collectivités, malgré une gestion mutualisée au niveau des centres de gestion). Ceux-ci manquent souvent de moyens (cotisation plafonnée à 0,80 %, généralement insuffisante pour l'ensemble des missions obligatoires.)

Autre problème signalé : de nombreux centres de gestion ne développent pas les services nécessaires au bon fonctionnement de la Fonction Publique Territoriale : c'est le cas de la prévention en matière d'hygiène et de sécurité.

Propositions de la FNACT :

- **Relever le seuil d'affiliation obligatoire, dans un premier temps, à 500 agents afin d'éviter une Fonction Publique Territoriale à deux vitesses et d'unifier les modalités d'accès à la Fonction Publique Territoriale,**
- **Autoriser un taux de cotisation différencié pour les nouvelles collectivités territoriales affiliées (de 350 fonctionnaires à 500 agents) qui pourraient continuer, compte tenu de leurs moyens, à gérer la carrière de leurs agents (ce taux serait fixé par le conseil d'administration du Centre de Gestion).**
- **Rendre obligatoire l'adhésion de toutes les collectivités (au-delà de 500 agents), avec une cotisation spécifique (se substituant notamment aux contributions prévues par l'art. 26 pour les collectivités territoriales non affiliées) aux missions : bourse de l'emploi territorial, concours et examen professionnels, exercées par les centres de gestion,**
- **Inciter les centres de gestion qui n'organisent pas de concours dans leur département à conventionner avec le Centre de Gestion d'un**

département limitrophe (ou de la région), pour offrir des possibilités de concours, notamment internes, pour l'ensemble des agents de leur département,

- **Inciter les centres de gestion à créer un service « prévention » comportant au moins un emploi de technicien ou d'ingénieur ou lorsque le Centre de Gestion est trop petit à conventionner avec le Centre de Gestion d'un département limitrophe pour créer ce service en commun, afin de couvrir tout le territoire,**
- **L'action sociale devrait être ainsi gérée dans un cadre paritaire : Comité des Oeuvres Sociales départemental, regroupant des élus, et des représentants du personnel issus du comité technique paritaire départemental et de chacun des comités techniques paritaires locaux : ces dispositions permettraient d'assurer une cohérence entre l'action sociale départementale, et l'action sociale ou culturelle pouvant être maintenue par différentes collectivités territoriales déjà dotées, au-delà du « socle minimum » dans le cadre d'un budget annexe, avec régies d'avance, contrôlées par le comptable public,**
- **Instaurer une cotisation additionnelle spécifique alimentant un budget « action sociale », géré de façon paritaire, au taux minimum de 1 % de la masse salariale déclarée à l'URSSAF,**
- **Permettre au Centre de Gestion d'apporter davantage de services et de personnels qualifiés en renfort aux communes des zones rurales.**

Les Commissions Administratives Paritaires Les Comités Techniques Paritaires Les Comités d'hygiène et de sécurité Les Conseils de Discipline

Constat :

Ces institutions doivent permettre un véritable débat démocratique entre les élus et les représentants du personnel en assurant toutes les garanties relatives à la carrière des fonctionnaires territoriaux et à sa protection.

Une évolution législative et réglementaire doit être envisagée afin d'améliorer le fonctionnement de ces instances.

Actuellement seul le quorum est exigé en début de séance. Contrairement à son nom, la commission administrative paritaire n'a aucune obligation de siéger de façon paritaire, alors que cette parité est exigée lorsqu'elle siège en conseil de discipline.

Les élus sont souvent représentés par des cadres administratifs et ces derniers secondés par des fonctionnaires dont le rôle ne se limite pas à des tâches de secrétariat mais influencent les représentants du personnel, sans intervention du pouvoir politique.

Lorsque l'autorité territoriale ne respecte pas l'avis du conseil de discipline de recours, qui s'impose à elle obligatoirement, l'agent est dans l'obligation de saisir le juge administratif pour établir son droit. Il serait souhaitable que le président de ce conseil de discipline puisse assortir l'avis par une astreinte s'imposant à l'autorité territoriale dès la réception de l'avis.

Propositions de la FNACT :

- **Donner aux CTP une véritable valeur de concertation en développant une portée juridique aux accords signés entre l'autorité et les organisations syndicales,**
- **Envisager des élections sur sigles permettant au contraire des élections sur listes aux organisations syndicales de désigner ensuite leurs représentants. Ce système permettrait de ne plus recourir aux tirages au sort quand les représentants désignés par listes viennent à manquer pour cause de démission ou de mutation. Effectivement les titulaires exerçant leur mandat à titre personnel, il est difficile voire même impossible de les remplacer en cas de démission. En optant pour cette méthode, nous pourrions créer un réservoir de candidats qui seraient désignés par l'organisation syndicale en cas de carence.**
- **Clarifier les rôles respectifs des CTP et des CHS**

LE DROIT SYNDICAL

Constat :

En dehors de leur rôle au sein des instances paritaires, les représentants syndicaux jouent un rôle important au sein des collectivités. Ils sont une force de proposition.

Toutefois, de plus en plus souvent, ils se heurtent au non respect du droit syndical par les représentants de l'autorité territoriale.

Ce non respect est permis en grande partie par le flou des textes afférents au droit syndical et aux contradictions existant entre le décret 85-397 du 3 avril 1985 et la circulaire du 25 novembre 1985. Le droit syndical est donc, en grande partie, ce que l'autorité territoriale et ses représentants veulent bien en faire.

Il n'est pas faux non plus de dire que cette situation peut être due, en partie, à certains représentants syndicaux, quelle que soit leur appartenance syndicale, qui font une « mauvaise » utilisation du droit syndical.

Il faut donc donner au droit syndical des bases réglementaires claires permettant aux organisations de faire la meilleure utilisation possible des ressources ainsi obtenues et aux élus locaux de raisonner sur ces mêmes bases.

Enfin, contrairement au droit syndical dans l'entreprise, le droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale ne protège pas par des procédures spéciales les agents exerçant un mandat syndical. La jurisprudence n'étant pas consolidée dans ce domaine. Il en résulte de nombreuses entraves à l'exercice des mandats.

L'article 216 de la loi 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale prévoit la possibilité que les communes, les départements et les régions puissent subventionner les structures locales des organisations syndicales représentatives dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Celui-ci n'a pas encore été publié.

Une des commissions du CSFPT a travaillé, début 2004 sur le thème : "droit syndical, enjeu du dialogue social". Ce travail a débouché sur la rédaction d'un rapport d'orientation sur le droit syndical présenté et approuvé par le CSFPT du 7 juillet 2004. Ce rapport propose de garantir aux organisations syndicales des moyens de fonctionnement au niveau national et local, en permettant notamment de pouvoir subventionner les syndicats, de garantir la protection des représentants syndicaux et leur déroulement de carrière, d'assurer le maintien du salaire et du régime indemnitaire précédemment perçu, de créer une commission de reclassement prenant en compte l'activité syndicale, de prévoir une formation permettant une adaptation à un contexte professionnel nouveau ou qui a fortement évolué, d'assurer la mutualisation des prises en charge financières par les centres de gestion. Le rapport prévoit également la réalisation d'un rapport tous les deux ans, à l'instar des bilans sociaux, sur la pratique et l'exercice du droit syndical dans chaque collectivité et qui serait présenté au CTP.

Propositions de la FNACT-CFTC :

- **Inciter l'État et les pouvoirs locaux à donner des moyens aux confédérations et à leurs fédérations représentatives par la création d'un chèque syndical, voire d'une cotisation obligatoire comme cela existe dans certains pays d'Europe,**
- **Obtenir la révision, par une augmentation, du nombre minimum de mises à disposition de permanents accordées au plan national aux organisations syndicales représentatives,**
- **Autoriser le cumul ou le regroupement des heures de décharges d'activité de service à l'intérieur d'un département,**
- **Autoriser le report des heures de décharge d'activité de service non utilisées sur les mois suivants,**
- **Obtenir la mutualisation et le remboursement, par les centres de gestion aux communes affiliées, des autorisations spéciales d'absence des articles 13 et 14 du décret,**
- **Demander l'attribution de locaux syndicaux « meublés » avec des moyens techniques en phase avec notre époque (micro-ordinateur, fax, imprimante, accès réseau et Internet),**
- **Obtenir l'attribution, pour les organisations syndicales représentatives, de titres de transport à prix réduit sur les transports en commun pour le déplacement de leurs représentants,**
- **Mettre en place une protection des représentants syndicaux, à l'instar de ce qui existe dans le secteur privé,**
- **Permettre aux agents en décharge d'activité syndicale d'accéder concrètement au grade supérieur selon les règles définies à l'article 77 de la loi du 26 janvier 1984, dont le contenu complété doit s'appliquer à tous les agents concernés,**
- **Faire préciser dans la loi que les fonctionnaires territoriaux bénéficient de la protection fonctionnelle dans l'exercice de leur mandat syndical,**
- **Rectifier l'erreur contenue dans le décret 85-397 du 3 avril 1985 en prévoyant explicitement l'attribution à chaque organisation syndicale présente au CSFPT, d'un local syndical pour les agents des communes de moins de 50 agents,**

- **Mettre en place un dispositif permettant aux permanents syndicaux à temps plein de valoriser l'expérience acquise pendant la décharge d'activité et de réintégrer la collectivité à un juste niveau.**

Chapitre IV

La solidarité, ciment des acteurs du service public local

Les retraites

Constat :

Le régime de retraites des fonctionnaires titulaires relevant de la fonction publique territoriale est calqué sur le Code des pensions de la fonction publique de l'Etat et régi par le décret 2003-1306 du 26 décembre 2003, relatif au régime des retraites des fonctionnaires affiliés à la CNRACL, modifiant le décret 65-773 du 9 décembre 1965.

Après la réforme Balladur qui, en 1993, avait porté à 40 ans la durée de cotisations pour le secteur privé, la réforme Fillon a allongé à 40 ans la durée de cotisations des fonctionnaires et a accentué le poids de la réforme en instituant une décote (système dégressif de la pension), en supprimant la bonification d'un an pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2004, en ne prenant plus en compte les enfants nés pendant certaines périodes d'interruption de services et en ne permettant plus aux retraités de bénéficier des mesures de reclassement ou indiciaires.

De plus, le minimum garanti de pension qui s'élevait en 2003 à 944 euros pour 25 ans de service effectués à temps complet, est fixé pratiquement au même montant (à 10 points d'indice près) pour 40 ans de services accomplis à temps complet.

En 2003, le gouvernement a sensibilisé l'opinion publique en dressant un constat des soi-disants avantages des fonctionnaires, comparés aux avantages du secteur privé, en ne permettant pas de dialogue et en engageant de pseudo-négociations sur un texte et des décisions prises à l'avance.

Quelques mesures viennent compenser des restrictions significatives :

la surcote,
la création d'un régime additionnel
la prise en compte de périodes non travaillées pour élever des enfants de moins de 3 ans

La FNACT-CFTC a considéré la réforme des retraites comme un recul historique pour les fonctionnaires territoriaux.

Propositions de la FNACT :

- **Obtenir une décision urgente sur le dossier carrières longues afin que les fonctionnaires qui remplissent les conditions puissent bénéficier de la retraite dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé,**
- **Permettre le libre choix de la date de départ à la retraite quelles que soient les années de services accomplies,**
- **Maintenir les droits à pension avec 15 ans de cotisation, avec jouissance immédiate pour les mères et pères de famille ayant élevé 3 enfants au moins, sans autres conditions,**

- **Tenir compte dans toute modification, de la situation des personnels ayant travaillé dans des conditions pénibles et perturbantes,**
- **Obtenir le renforcement des ressources de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales par : la titularisation des contractuels (afin qu'ils cotisent), l'arrêt des privatisations des services publics locaux et la généralisation des cotisations assises sur les primes statutaires,**
- **Rechercher de nouveaux moyens de financement des Caisses de Retraites en ne faisant plus supporter essentiellement la charge des pensions sur les salaires mais en recherchant d'autres voies qui permettent de redistribuer plus équitablement les fruits de la croissance,**
- **Obtenir un siège de droit au conseil d'administration de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales,**
- **Maintenir pour les veufs et veuves, durant une période de 3 mois après le décès du conjoint, la pension à taux plein.**
- **Obtenir le versement d'une indemnité de départ non inférieure à un mois de traitement,**
- **Obtenir le financement par l'employeur d'une retraite complémentaire,**

L'ACTION SOCIALE

Constat :

L'action sociale dans la Fonction Publique Territoriale se distingue par son caractère faiblement organisé et par la légèreté de son encadrement juridique.

C'est une multitude d'associations ou d'amicales disparates qui foisonnent au sein de la Fonction Publique Territoriale. Elles sont souvent anciennes, positionnées majoritairement dans les grandes collectivités et fonctionnent pour la plupart sous le régime de la loi de 1901 avec des statuts nombreux, variés et dissemblables d'une collectivité à l'autre tant sur les moyens que sur la forme.

Les parents pauvres de l'action sociale sont majoritairement les villes moyennes et les communes rurales malgré les efforts de regroupement et les bons résultats réalisés par le Centre National d'Action Sociale.

Certes, sur le plan réglementaire les lois de 1984, 1987 et 1994 ont permis l'intervention des centres de gestion dans le domaine du développement des oeuvres sociales, mais sans fixer d'objectifs et sans préciser les moyens, ce qui n'a pu produire, sauf quelques exceptions, les résultats escomptés.

L'article 25 de la loi 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la FPT, complète l'article 9 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en posant le principe que les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir. Il pose également le principe que les collectivités locales et leurs établissements publics puissent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 et qu'elles puissent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes.

Propositions de la FNACT :

- **Appliquer les lois Auroux (minimum de 1 % de la masse salariale destinée à l'action sociale) à la Fonction Publique Territoriale pour les comités des oeuvres sociales locaux,**
- **Obtenir que la gestion des prestations d'action sociale soit confiée à trois types de structures correspondant aux seuils démographiques :**
- **comités des oeuvres sociales départementaux, voire intercommunaux gérés sous l'autorité du Centre de Gestion pour les collectivités affiliées,**
- **comités des oeuvres sociales locaux pour les collectivités importantes non affiliées au Centre de Gestion,**

- **une structure nationale de coordination (établissement public) pour veiller à la cohérence du système, pour assurer la gestion de prestations complémentaires, pour favoriser l'organisation d'échanges entre les comités des oeuvres sociales décentralisés et développer des échanges dans le cadre européen, pour éventuellement ouvrir une banque d'achats,**
- **S'assurer de la gestion paritaire de tous ces organismes : avec présidence confiée à un représentant du personnel pour les comités des oeuvres sociales locaux, au Centre de Gestion pour les comités des oeuvres sociales relevant de cette structure et à un élu pour l'établissement public national,**
- **Garantir le maintien des avantages actuellement attribués en termes de moyens financiers et de prestations par les comités des oeuvres sociales existants,**
- **Mettre en place une cotisation obligatoire basée sur la masse salariale qui pourrait être de 1 % minimum pour les comités des oeuvres sociales locaux, de 0,3 à 0,5 % pour le comité des oeuvres sociales national en supplément des dotations prévues pour les comités des oeuvres sociales locaux,**
- **Obtenir que la loi prévoie un nombre d'heures de décharges de service, de locaux, de formation pour le personnel assurant le fonctionnement des comités des oeuvres sociales,**
- **Donner à la loi l'objectif de développer l'action sociale là où elle n'existe pas, de coordonner les moyens entre les trois niveaux structurels, de fixer des règles de représentation démocratiques et d'établir un cadre en matière d'attribution de prestations susceptibles d'éviter les dérives,**
- **Définir par décret les prestations sur une base égalitaire, les prestations attribuées en fonction des rémunérations et des situations particulières des agents, les autres prestations internes ainsi que les prestations externes,**
- **Accorder une priorité aux plus démunis dans l'attribution des prestations,**

Chapitre V :

La FNACT CFTC et l'EUROPE

Les risques d'un libéralisme non maîtrisé

Constat :

Les fonctionnaires territoriaux sont intéressés au premier chef par les services publics assurés directement ou sous la responsabilité des collectivités locales, qui sont appelés à évoluer très fortement sous l'effet conjugué de :

- _ Facteurs idéologiques, « le grand vent du libéralisme » qui secoue l'Europe et qui tend à remettre en cause le recours à des opérateurs publics pour la réalisation d'activités d'intérêt général, et le système de solidarité sur lequel reposent les services publics, à l'échelon national ou local.
- _ Forces économiques, qui vont de l'intégration des économies nationales au sein du marché unique européen, à la mondialisation des mouvements de marchandises et de capitaux et progressivement des hommes, comme en témoigne le trafic croissant de travailleurs clandestins à travers les continents.

Propositions de la FNACT

- **Maintenir hors du domaine concurrentiel les services d'intérêt général qui assurent la cohésion sociale.**
- **Lutter contre les inégalités.**
- **Lutter contre les phénomènes d'exclusion, l'objectif demeurant la réinsertion sociale des personnes et familles concernées.**
- **Veiller à ce que l'argent public, au sein de l'Europe et à l'échelon national soit dépensé là où il est le plus nécessaire, dans les services et prestations ouverts aux catégories les moins aisées.**
- **Demander à l'Etat de mettre en place des dispositifs de surveillance des opérateurs privés qui assurent la gestion de réseaux publics en vue de maintenir l'accès de tous aux réseaux à des tarifs abordables ; trop de ces groupes privés profitent de l'application des nouvelles normes européennes pour s'enrichir au détriment des simples usagers.**
- **Créer les conditions pour une vraie démocratie territoriale, seule à même d'assurer la pérennité des services locaux, qui doivent répondre aux demande nouvelles de la société.**
- **Etendre le socle commun de la législation sociale des pays membres, en fixant des normes communes vers le haut.**
- **Faire en sorte que les syndicats prennent l'offensive au niveau européen pour obtenir des avancées sociales.**

- **Etudier les différents systèmes de protection sociale en Europe pour promouvoir ceux qui fonctionnent le mieux.**
- **Placer le principe de solidarité au même niveau que celui de la concurrence dans le développement de la construction européenne ; réorienter les priorités économiques pour créer les conditions permettant d'atteindre un haut niveau d'emploi et donc, de protection sociale.**

La subsidiarité

Constat

Le principe de subsidiarité est le principe selon lequel une décision doit être prise au plus près des bénéficiaires ou des administrés. Ce principe s'applique à tous les échelons de la décision politique :

_ Au niveau supranational, à Bruxelles, les Etats veillent à ce que la commission ne se saisisse pas de questions qu'ils jugent pouvoir régler de manière plus satisfaisante en interne sans recourir à des normes ou politiques européennes.

La décentralisation en France a consisté à transférer aux régions, aux départements, aux communes des compétences jusqu'alors assurées directement par l'Etat ; le mouvement doit se poursuivre ; les difficultés aujourd'hui rencontrées résultent précisément d'une décentralisation inachevée et déséquilibrée, les ressources fiscales n'ayant pas suivi les transferts de charges effectués.

Au plan local, les départements créent des antennes, les grandes villes des mairies annexes ou des maisons de quartiers, les offices d'HLM, des antennes locales de gestion.

Partout la gestion au plus près du citoyen apparaît un bon principe de gestion.

Propositions de la FNACT

- **Agir pour mettre en œuvre le principe de subsidiarité au sein des collectivités territoriales, pour rapprocher les mécanismes de décision des usagers et contribuables.**

Le service public local

Constat :

Notre service public local est l'expression d'une certaine philosophie politique et correspond à la recherche permanente d'une conciliation entre exigence d'efficacité d'une part, protection et bien être des citoyens d'autre part. Il s'appuie sur la notion d'intérêt général des membres d'une collectivité, dont les représentants, démocratiquement élus, déterminent à un moment donné les services qu'il convient de réaliser de manière collective, sous l'égide de la puissance publique. De ce fait, le contenu des fonctions assurées par le service public local ne cesse de parler ; il est ce que la collectivité veut qu'il soit à un moment donné.

Le service public local est donc le résultat d'un consensus entre la collectivité publique et les citoyens sur les prestations qui paraissent, à un moment donné, sur un territoire donné, les mieux réalisées par une prise en charge collective.

Propositions de la FNACT

- **Laisser aux collectivités le droit de créer des services locaux là où elles jugent que l'action publique répond le mieux aux besoins de la population.**
- **Renforcer la solidarité au moyen de politiques de tarification qui permettent à tous d'avoir accès aux équipements et prestations offerts par la collectivité (cantines, piscines, crèches, centres de loisirs, transport, repas aux personnes âgées, etc.).**
- **Préserver les caractéristiques des services publics à l'échelon national et local tels qu'ils se sont développés dans notre pays depuis la libération.**

- **Militer pour des services publics de qualité adaptés aux évolutions futures.**
- **S'opposer aux tentations visant à subordonner les équipements publics aux intérêts du secteur marchand.**
- **Développer les services publics locaux et donc l'emploi local, de façon à offrir à tous les habitants de l'Europe un même niveau de prestations et de service, quel que soit leur pays de résidence.**

Deux domaines prioritaires : le développement durable et la coopération internationales

Le développement durable

Les collectivités exercent une influence déterminante sur la qualité du cadre de vie. Après Rio en 1992, et l'engagement de plus de 150 états sur l'Agenda 21, qui fait du développement durable le moteur du développement économique, à l'échelle de la planète, les politiques développées en matière d'environnement tendent à supplanter en importance, sur le long terme, l'aménagement du territoire et l'urbanisme. L'environnement est donc devenu un enjeu de premier ordre dans la compétitivité internationale.

Propositions de la FNACT

- **faire prendre conscience aux élus de la nécessité de promouvoir une politique réfléchie de défense de l'environnement, privilégier les investissements à long terme sur les réalisations à court terme, auxquelles les élus sont éventuellement plus sensibles.**
- **Aider les collectivités à dégager les moyens nécessaires pour apporter une contribution significative à la lutte contre les nuisances qui dégradent la qualité de la vie.**

- **Appuyer les actions de l'Europe en matière de sauvegarde de l'environnement.**

La Coopération Internationale

Constat

L'Europe intervient pour aider les pays tiers, extérieurs à l'Europe, à se développer et met au point des programmes spécifiques à cet effet. Les grandes collectivités, qui disposent de services opérationnels et de capacités d'expertise sont bien situées pour prendre part à ces projets. Un champ illimité d'exploration s'ouvre à tous ceux, élus et agents publics, qui sauront convaincre leurs pairs, en interne, de l'intérêt d'engager les services publics territoriaux dans la conduite et la réalisation de projets multilatéraux, au bénéfice de pays extra-européens.

Propositions de la FNACT

- **Inciter les collectivités à s'engager dans des projets multilatéraux, financés partiellement par l'Europe, à destination des pays tiers. Permettre aux services territoriaux de tester leur savoir-faire et de développer leur capacité d'adaptation à des contraintes nouvelles.**
- **Accueillir des stagiaires en provenance de pays extra-européens pour les familiariser avec la pratique de nos services locaux et les aider à instaurer dans leur propre contexte les exemples les plus performants.**
- **Développer grâce à l'Europe le jumelage entre collectivités Nord/Sud.**

Le Syndicalisme Européen

Constat :

Le syndicalisme a pour rôle essentiel d'assurer la défense des intérêts moraux et matériels des travailleurs et de leurs familles et de leur permettre d'accéder à la place à laquelle ils ont droit dans les domaines professionnel, économique et social. La démarche sociale chrétienne, à laquelle nous nous référons, rappelle que le travail est avant tout pour l'homme et non l'homme pour le travail. Il s'agit de proposer à un monde en quête de sens des valeurs permettant de construire un monde non violent, où la finalité du travail demeure avant tout l'accomplissement et l'épanouissement de l'homme. Pour sa part, la FNACT est convaincue de la nécessité d'affirmer l'unité du mouvement autour de ses valeurs propres, ce qui n'exclut pas une image moderne et attrayante qui puisse convaincre les jeunes de rejoindre le mouvement.

Propositions de la FNACT

- **Réaffirmer l'attachement de la FNACT à la CFTC et à ses valeurs, dans l'unité et avec le souci de promouvoir l'épanouissement des salariés et de leurs familles, dans une société solidaire, non violente et fraternelle, qui donne une chance d'avenir aux jeunes et aux femmes la place qu'elles méritent.**
- **Obtenir, dans le cadre de l'EUROFEDOP, une harmonisation vers le haut des régimes des diverses fonctions publiques européennes, ne retenant que les meilleures législations.**
- **Former les fonctionnaires territoriaux aux affaires européennes, en vue de permettre aux collectivités de mieux utiliser les fonds et programme européens.**
- **Faciliter les échanges d'expériences entre collectivités des pays membres, développer la coopération décentralisée à l'intérieur de l'Europe ; faciliter les projets transnationaux.**
- **Promouvoir des programmes d'échanges d'agents publics locaux au sein de l'Europe ; promouvoir des projets d'assistance technique en matière d'expertise territoriale notamment au bénéfice des pays de l'Est, sollicitant l'intégration dans l'union.**

**Congrès
de Blainville-sur-mer
Du 31 mai au 3 juin 2005**

**Projet de résolution
générale**