

FEDERATION NATIONALE DES  
AGENTS DES COLLECTIVITES  
LOCALES

**F N A C T**

Affiliée à la CFTC

**35ème CONGRES**

**RAPPORT D'ACTIVITE**

Présenté au nom du Conseil fédéral (en application des dispositions de l'article 16  
des Statuts de la FNACT CFTC)

31 au 3 juin 2005

**BLAINVILLE-SUR-MER**

Rapporteur :  
Jean-Pierre ZANETTI  
Secrétaire Général

# **SOMMAIRE**

## **I Préambule**

## **II Les structures et leur fonctionnement :**

2 - 1 Les instances décisionnelles fédérales

2 - 2 Les représentants dans les structures paritaires

2 - 3 Le secrétariat fédéral. Le problème des locaux

2 - 4 Les structures professionnelles

2 - 5 Les structures locales.

## **III Communication et information :**

### **3 - 1 Communication interne**

- Presse écrite
- Le site Internet
- Mailing-list

### **3 - 2 Communication externe**

- Presse nationale, professionnelle et spécialisée

## **IV Nos interventions dans les instances paritaires de la FPT**

- 4 - 1 Le conseil supérieur
- 4 - 2 Le CNFPT
- 4 - 3 Le conseil national d'orientation
- 4 - 4 Les conseils régionaux d'orientation
- 4 - 5 L'observatoire de la Fonction publique
- 4 - 6 Le conseil supérieur du travail social

## **V Nos relations au niveau des instances CFTC**

- 5 - 1 Confédération
- 5 - 2 Interfon
- 5 - 3 Les UD, les UR
- 5 - 4 L'EUROFEDOP

## **VI Conclusion**

## **ANNEXES**

- 1 – Bilan des actions de formation (Alain MAZEAU, responsable formation)
- 2 – Objectif 500 (Commission Développement)
- 3 – Position de la FNACT-CFTC sur les institutions territoriales

## **1. PREAMBULE**

Un bilan d'activité, même si aux yeux de nombreux militants et responsables et notamment des jeunes qui de plus en plus nombreux rejoignent la FNACT CFTC, peut paraître passéiste, désuet, inutile par rapport aux enjeux qui nous attendent, ces 3 prochaines années de 2005 à 2008, pour éviter « la casse du service public territorial » présente un intérêt non négligeable.

Les générations des anciens qui depuis 1964 ont forgé les statuts d'une fédération de fonctionnaires communaux pour des territoriaux ne se sont pas trompés. L'avenir se fonde sur « l'Histoire », sur les orientations, les décisions prises, examinées à l'aune des résultats positifs, voire des échecs qu'elles ont suscités, et qui doivent impérativement éclairer les engagements que nous allons prendre, pour garantir, renforcer le service public territorial et le statut de ses agents, en participant au développement de notre CFTC .

2007 ou 2008 verra se dérouler les élections municipales, législatives, présidentielles et nos élections professionnelles. Mettons dès maintenant en route les pendules et les agendas pour être présents et enfin dépasser le seuil de 10 % qui compte tenu de nos implantations, des moyens qui en découlent et de nos projets servis par la détermination sans défaillance de nos militants devient un objectif incontournable.

Au niveau de l'organisation, de la communication et du fonctionnement, beaucoup reste à faire, ce sera le rôle des instances renouvelées lors de ce Congrès, mais aussi de chacun d'entre-nous.

## **2 Les structures et leur fonctionnement**

### **2-1 Les instances décisionnelles fédérales**

#### **2-1-1 Le Conseil Fédéral**

Conformément aux nominations intervenues lors du 33<sup>ème</sup> Congrès de VICHY en 2002, font partie du Conseil :

BARADA Andrée  
BESANGER Jean-Pierre  
BEUNARD Patrice  
BONNET Richard  
CAPONE Patrick  
COCQ Richard  
CORNU Denise  
DAVOULT Jean-Paul  
DEBIAIS Gilles  
DE MAUREY Alain  
DESCOT Christian  
DREMIERE Daniel  
DURR Oscar  
FERREOL France  
FROISSARD Philippe  
GHERSIN Achille  
GILLIOCQ Gérard  
GODIN Eric  
GUILBERT Marie-Thérèse  
GUIRAUD Bernard  
HEESTERMANS, Eric  
HEESTERMANS, Jacques  
HOOGENDOORN, Eva  
KHELETTER Nathalie  
LAMARZELLE Denis  
LAMY Philippe  
LEBRETON Georges  
LE SAUX Serge  
LIONARD Jean-Michel  
MAGGIORANO Michel  
MAHE Anne  
MARTIAL St Yves  
MARTIN Dominique  
MAZEAU Alain  
MEROLA Jean-Michel  
MONEGER Patrick  
MORVAN-POULIZAC Hervé  
MOUTAILLER Claude  
PERRIN Thierry

PROUVOST Thérèse-Marie  
PUNGIER Yves  
REVERDY Alban  
RICOT René  
SIMON Annick  
VALLI Jacqueline  
VANCRAEYNEST, Claudie  
ZANETTI Jean-Pierre

## **2-1-2 Le Bureau**

Le Bureau a été composé ainsi qu'il suit :

- Président RICOT René (Président)
- 1<sup>er</sup> Vice Président Gérard GILLIOCQ (Responsable Adjoint de la fédération)
- 2<sup>ème</sup> Vice Président Jacqueline VALLI (Représentation Déléguée Confédéré, et INTERFON)
- 3<sup>ème</sup> Vice Président Alain MAZEAU (Délégué formation syndicale)
- Jacques HEESTERMANS (Secrétaire Général) jusqu'en décembre 2003
- Jean-Pierre ZANETTI (Secrétaire Général) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004

Secrétaire général Adjoint

Patrick CAPONE

## **2-1-3 Les Trésoriers**

Trésorière Titulaire : Thérèse-Marie PROUVOST jusqu'en décembre 2003

Trésorier Titulaire Richard COCQ à partir de 2004

Adjoint : Michel MAGGIORANO

## **2-1-4 Les membres du Bureau**

Secrétaires Généraux Honoraires :

- Achille GHERSIN
- Yves PUNGIER

Trésorier Honoraire :

- Georges LEBRETON
- Marie-Thérèse GUILBERT (conseillère technique à la trésorerie)

Vice Présidente Honoraire :

- Annick SIMON

- Membres :
- Gilles DEBIAIS
  - Bernard GUIRAUD
  - Oscar DURR
  - Jacques HEESTERMANS
  - Dominique MARTIN

De nombreuses réunions tant de Conseil que de Bureau ont été tenues et ont permis d'aborder tous les problèmes relatifs à la vie de la Fédération et à son fonctionnement

### **2-1-5 Les commissions**

- La commission formation animée par Alain Mazeau (voir rapport d'Alain Mazeau)
- La commission développement, animée par Brigitte BONALDI (voir document en annexe)
- La Commission des Finances animée par Thérèse-Marie PROUVOST et Richard COCQ.
- La commission des textes et statuts animée par Jean Pierre Zanetti, qui s'est réunie ponctuellement
- La commission statuts fédéraux animée par Jacqueline VALLI, qui a préparé le Congrès extraordinaire du 28 janvier, qui a abouti au toilettage de nos statuts
- La commission « assistantes Maternelles » a tenu, des réunions régulièrement et à procédé au niveau de ses membres à des échanges par courrier email et autres moyens de communication. Elle méritera d'être réorganisée dès que la structure définitive des ASMAT aura été arrêtée en liaison avec la confédération et nos amis du secteur Santé et Hospitaliers qui emploient également des agents de cette profession.
- La commission affaires sociales et retraites s'est réunie plusieurs fois afin de préparer la position de la Fédération sur l'important dossier des retraites

Pour les secteurs professionnels (pompiers, police, secrétaires de mairies rurales, OPAC et HLM... les instances nationales concernées n'ont pas manqué de se réunir régulièrement en mettant en place les commissions et groupes de travail adaptés aux dossiers en cours.

## 2-2 Les représentants dans les structures paritaires

Notre fédération, comme par le passé, a participé activement aux instances consultatives de la FPT.

A ce jour la FNACT-CFTC est représentée comme suit au CSFPT :

R

1 <sup>er</sup> Titulaire René RICOT	2 <sup>ème</sup> titulaire Jean-Pierre ZANETTI
Suppléant Jacques VANNET	Suppléant Jacques HEESTERMANNNS (puis Denys LAMARZELLE)
Suppléante Fabienne CAUZIC	Suppléant Patrice BEUNARD

A cette composition, s'ajoutent, les experts CFTC qui interviennent régulièrement dans les formations spécialisées lorsque les dossiers thématiques ou professionnels sont examinés.

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### Composition

#### Conseil d'administration

Titulaire Denys LAMARZELLE

Suppléant Jean-Pierre ZANETTI

#### CNO

Titulaire Bernard FALCAND

Suppléant Denys LAMARZELLE

CONFEDERATION

Titulaires René RICOT (siège de droit)  
Jacqueline VALLI (poste obtenu à l'élection)

Suppléant Jacques HEESTERMANS

## INTERFON CFTC

Titulaires René RICOT  
Jacques HEESTERMANS  
Jacqueline VALLI  
Michel MAGGIORANO

## EUROFEDOP

Patrice BEUNARD  
Daniel DREMIERE  
René RICOT

### **2-3 Le Secrétariat Fédéral**

Pour la plupart des militants, l'équipe du secrétariat fédéral doit fonctionner avec des moyens humains, et des équipements adaptés. Si certaines fédérations de fonctionnaires territoriaux comptent comme la CGT plus de 50 permanents, il n'en est pas de même pour la FNACT, alors que les missions, les charges professionnelles sont identiques .

#### Moyens humains

Le Président positionné au CNFPT, bénéficie d'un demi poste national.

Ses missions :

- Diriger les travaux du bureau et du conseil.
- Participer avec J.P. Zanetti aux travaux du conseil supérieur
- Assurer la représentation auprès des pouvoirs publics
- Assurer la représentation auprès de la presse et des médias
- Rédiger les dossiers de fond, études
- Répondre aux questions de fond et dossiers difficiles
- Participer à des assemblées générales
- Participer aux publications FNACT
- Participer à certains travaux confédéraux
- Préparer des manifestations importantes, journées des permanents, congrès, discours,

bilan...

A noter que suite à un blocage avec la Direction du CNFPT et son ancien Président, le Président n'a plus disposé de secrétaire depuis le mois de mars 2001 ce qui ne facilite pas sa tâche, surtout en terme de communication.

### **Le Secrétaire Général**

Il a une mission essentielle d'animation, de coordination de l'équipe fédérale, du secrétariat et des structures déconcentrées.

Il a en charge :

- la participation aux bureaux conseils, et aux différentes commissions
- La réponse au courrier en liaison avec C. Pouchard
- La réponse aux communications téléphoniques
- Le règlement des problèmes locaux, d'achat, d'équipement, d'intendance.
- Les affiliations, examen des nouveaux statuts, rectifications, négociations permanentes pour les admissions avec la confédération
- Les relations avec les équipes locales, règlements des conflits, assemblées générales
- La participation au conseil supérieur et au C.A. du CNFPT
- La gestion du fichier, en liaison avec les trésoriers
- L'animation du site Internet, en liaison avec Cyrille Combat
- Remise à jour du réseau informatique

Bien entendu toute l'équipe du bureau et du conseil fédéral participe activement a ces travaux dans le cadre des délégations qui leur ont été confiées

### **Les Cadres de la fédération permanents**

Ils sont au nombre de deux : Catherine POUCHARD et Francis COUDIN

### **Catherine POUCHARD chargée du statut et du contentieux**

Inutile de la présenter, c'est la cheville ouvrière de la fédé, et l'adjointe du Secrétaire Général.

Ses missions concernent :

- Les réponses aux questions statutaires (questions téléphoniques, courrier)
- Les dossiers contentieux (variable selon les périodes, mais travail lourd et complexe au niveau des mémoires, au conseil d'Etat, aux tribunaux administratifs)
- La préparation de tous les travaux du conseil supérieur (analyse de tous les textes examinés, préparation d'un compte rendu pour chaque séance)
- Examen journalier de l'activité statutaire et communication des informations recensées
- Publication, rédaction chaque mois de la lettre territoriale
- Participation à la commission Développement
- Animation des journées d'information des permanents
- Formation (Catherine POUCHARD formateur de métier assure chaque année de nombreuses interventions au niveau des enseignements réalisés par la FNACT.

### **Francis COUDIN chargé de communication**

Sous l'autorité du Président, journaliste de profession (La Gazette), il est en charge

depuis son recrutement au 1<sup>er</sup> janvier 2002 :

- de la Voix, et la Voix départements et régions
- des communiqués,
- des tracts, documents d'information
- de la communication en général, en liaison avec le Président et le Secrétaire Général
- Participation aux journaux des composantes et aux divers numéros spéciaux, tel Hygiène et sécurité ou Mairie Flash Info.

Trois jeunes collaborateurs fonctionnent en permanence à la fédération :

**Laetitia GILLIOCQ qui a la charge du secrétariat**, frappe tous les documents, réception

téléphonique, secrétariat du Secrétaire Général, classement, tirage, envoi des documents, convocations...

**Odile MERY qui assure la trésorerie** sous l'autorité de R. COCQ et M. MAGGIORANO,

réception des adhésions, fichiers, comptabilité, cotisations, préparation du budget, de l'état des dépenses

**Cyrille COMBOT , chargé de l'animation** du site Internet, et de son actualisation assure

une veille statutaire et juridique quotidienne, réalise la Revue de Presse mensuelle, aide

Francis pour les illustrations des revues.

### **Les aides – occasionnelles**

De nombreux militants, en particulier de la région parisienne apportent régulièrement leur contribution au fonctionnement de la fédération.

C'est ainsi que :

- Patrick Moneger (permanent du syndicat départemental des territoriaux Seine et Marne) a apporté une aide précieuse à la Fédération, notamment lors du mandat de Jacques HEESTERMANS.
- Jean Paul DAVOUT responsable Union OPAC et HLM a également été très présent, actif et compétent.

### **Le Problème des locaux**

Si l'effectif du secrétariat, s'avère insuffisant et ne permet pas de traiter de façon optimum l'ensemble des missions, un problème depuis plusieurs années préoccupe la fédération ; il s'agit des locaux.

Si le Président est « hébergé » au CNFPT, et Francis COUDIN ainsi que Cyrille COMBOT ont bénéficié de locaux mis à la disposition de la Fédération par le Syndicat des Administrations Parisiennes, mais ont regagné la rue Charlot pour plus d'efficacité à l'arrivée de Jean-Pierre ZANETTI, les quelques 60 m<sup>2</sup> et 3 bureaux à la République ne permettent plus au secrétariat de fonctionner, travailler, classer, recevoir, éditer de façon normale.

Des contacts ont été pris avec la nouvelle municipalité parisienne, avec l'UD , l'U Régionale Ile de France, mais sans succès.

De même la confédération a été alerté depuis plusieurs années, sans résultat à ce jour. Le bureau, le conseil, de façon permanente essaient de trouver des solutions.

Une délocalisation n'apparaît pas comme une solution satisfaisante.

De même, par manque de moyens financiers, compte tenu des frais des campagnes électorales que la fédération supporte entièrement, la solution d'achat ne peut être mise à l'ordre du jour, eu égard au prix de l'immobilier dans la Région Parisienne.

**En conclusion** la question des locaux, apparaît comme un objectif prioritaire, essentiel pour le maintien et le développement de la fédération, comme cela avait déjà été souligné lors de précédents Congrès.

Au niveau des moyens humains, grâce aux efforts, à l'engagement « d'une équipe restreinte au niveau des effectifs », à la participation des bénévoles, ainsi qu'à l'autonomie de gestion qu'ont pu prendre les structures Nationales, pompiers, policiers, secrétaires de Mairie, HLM, Ville de Paris, Assistantes Maternelles, on peut encore faire face à une demande de plus en plus forte, liée au développement des syndicats et des adhésions.

Cela ne pourra désormais durer longtemps Catherine Pouchard, mérite d'être épaulée pour gérer le contentieux et les dossiers statutaires.

Les quelques 150 permanents à temps complet de la CFTC qui bénéficient du droit syndical, ne manqueront pas, on peut en être persuadé, même si leurs missions locales sont lourdes et mobilisatrices, d'apporter une aide adaptée à la Fédération.

## 2-4 Les Structures professionnelles

C'est à l'occasion du Congrès d'Aix en Provence en 1991, et en référence au succès du Syndicat National des Sapeurs Pompiers professionnels, que la fédération a reconnu les spécificités professionnelles, et organisé des instances Nationales jouissant d'une grande autonomie, leur permettant d'assurer pleinement leurs responsabilités, tout en prenant garde à la CFTC et à nos structures fédérales ;

Aujourd'hui la FNACT est composée :

- Majoritairement d'adhérents communaux
- du syndicat des sapeurs pompiers professionnels rejoint aujourd'hui par les volontaires
- de l'union des départements et des régions
- du syndicat des Administrations parisiennes
- du syndicat national des policiers municipaux
- du syndicat national des secrétaires de Mairie des communes rurales
- de l'union des HLM et des OPAC
- de l'union des retraités territoriaux (UNRCOTER)

Par ailleurs fonctionne de façon informelle (non encore avalisée par la Confédération, puisque cette profession concerne également nos amis de la Santé, et du secteur privé) une union Nationale des assistantes maternelles.

En dehors des assistantes maternelles, ces différentes structures, disposent, pour garantir leur présence au conseil fédéral, de sièges de droit.

Les activités syndicales de ces structures Nationales, au cours des 3 dernières années ont été importantes.

Pour ne pas alourdir le bilan d'activité, nous nous bornerons à un résumé sommaire des

réalisations et des ambitions de ces différentes composantes.

## **Les Communaux**

Les communaux doivent-ils se structurer au niveau de la FNACT à travers une nouvelle instance ? Le projet de statut du syndicat National des Communaux qui représenterait au niveau des effectifs la force la plus importante de la fédération, existe depuis 1985, mais leurs responsables des syndicats ne l'ont pas encore mis en œuvre.

Pour le reste la préoccupation des fonctionnaires des villes et des communes, ce sont les dossiers précarité, retraite, la contractualisation qui se développe de plus en plus au niveau de l'intercommunalité, le toilettage des grilles indiciaires et des régimes indemnitaires, avec une revalorisation significative pour les agents de catégorie C, B et A de base, la nécessité de disposer de moyens pour développer l'action sociale (COS). Enfin il est demandé d'urgence, une nouvelle fois que l'on ouvre le chantier de réexamen de la **filière administrative** et que l'on complète les mesures déjà mises en œuvre pour la **filière technique**, sportive, culturelle, sociale et animation.

## **Le syndicat National des sapeurs pompiers professionnels (SNSPP)**

Depuis le dernier congrès de la FNACT en 2002, le Syndicat National des Sapeurs-Pompiers Professionnels a vécu de profonds changements. En effet notre syndicat a vu sa direction et ses statuts complètement renouvelés au cours du congrès d'Arcachon en octobre 2002.

Il y a d'abord eu le départ en retraite de plusieurs membres fondateurs du syndicat et de plusieurs autres, qui sans être fondateurs n'étaient, pour autant, pas moins importants dans la direction de notre organisation.

Puis nos statuts furent complètement remaniés à l'occasion de ce congrès. Le SNSPP est maintenant dirigé par :

- **Le Congrès**, organe directeur et souverain qui se réunit tous les 2 ans

- **Le Comité National**, qui réunit les Délégués régionaux, au nombre de 26, ils sont désignés par les sections départementales ( 1 par région administrative + 1 par DOM), le Conseil syndical et le Bureau exécutif.
- **Le Conseil Syndical**, composé de 15 membres élus ( renouvelable par tiers à chaque congrès), de membres de droit (2), de membres honoraires et de membres désignés.
- **Le Bureau exécutif**, élus au sein du conseil syndical, il est composé du Président, du Secrétaire Général, du Trésorier, de deux Vice-Présidents et de deux membres de droit.

Cette nouvelle organisation s'est mise en place efficacement et les nouveaux responsables ont trouvé leur marque pour continuer au présent l'action entreprise par leurs prédécesseurs auparavant.

Ces bonnes dispositions furent confirmées par le congrès de Blainville en octobre 2004 à l'occasion duquel, et c'est heureux, nous avons pu assister à un rajeunissement des cadres du syndicat.

Mais la meilleure des confirmations de la bonne marche du SNSPP est le nombre des sections qui ne cesse de croître.

L'organisation n'est rien, si elle n'est pas reliée dans les faits par une action dynamique mais réfléchie, audacieuse mais de dialogue, agressive mais constructive.

En mot une action labellisée CFTC.

Dès novembre 2002, la nouvelle direction du syndicat rencontra le Ministre de l'Intérieur pour lui présenter la motion adoptée par le congrès.

L'action ne devait plus s'interrompre et c'est « au pas de charge » que les réunions et contacts divers se sont succédés jusque août 2004, date à laquelle la loi de modernisation de la sécurité civile est parue.

Pendant ces mois d'activité intense le SNSPP a été reçu près de 20 fois en entretien particulier ou en séance plénière par les ministres de l'Intérieur qui se sont succédés (Sarkozy puis de Villepin). L'action du SNSPP a permis de renforcer l'image de la Confédération auprès du gouvernement. Jacky DINTINGER et Jacques VOISIN nous en ont d'ailleurs remercié au cours du dernier Comité National Confédéral.

L'action fut menée d'abord dans l'Intersyndicale avec la CGT, FO et les autonomes puis seul à partir de mars 2004. Nous n'avons pas voulu cautionner une manifestation politique, à notre sens, organisée entre les deux tours des cantonales et qui se sont révélées violentes comme nous l'avions prédit. Cette décision fut difficile à prendre, mais la suite des événements semble nous avoir donné raison.

### **Le résultat de nos actions :**

La Loi de Modernisation de la Sécurité Civile, reconnaît la dangerosité du Métier de Sapeur-Pompier et répond ainsi à une très ancienne revendication.

C'est le symbole de la reconnaissance de la nation mais ce n'est pas que cela.

- C'est l'action d'hygiène et de sécurité qui est favorisée par la création obligatoire d'un CHS dans tous les SDIS.
- C'est la création de mesures sociales spécifiques pour tous les accidentés et les malades ainsi qu'à leurs ayants droits.
- C'est la naissance d'un nouveau projet de fin de carrière qui assure à tous ceux qui éprouvent des difficultés opérationnelles un aménagement de leur activité entre 50 et 55 ans.

Par contre sur l'aspect organisation générale de la sécurité civile, derrière les grands principes de solidarité et d'actions envers le grand public, rien de bien nouveau.

Malgré nos appels incessants, la profession est restée sourde et a complètement occulté ce côté de la loi. La nouvelle organisation générale de la sécurité civile n'est pas satisfaisante, il semble que nous ayons reculé sur quelques points, par rapport aux associations privées par exemple. Mais il serait trop long de tout développer ici.

Fin 2004 et début 2005 furent occupés par notre lutte contre **la privatisation du secours à personne**. Lutte acharnée dont le service public ne s'est pas trop mal tiré grâce à nos actions et à l'appui de bon nombre d'élus.

Ces élus nous les rencontrons régulièrement maintenant au sein de la Conférence Nationale des SDIS où nous siégeons en qualité de titulaire. Cette nouvelle instance réunit, de façon non paritaire, le Ministre de l'Intérieur, des parlementaires, des présidents de CA de SDIS et les sapeurs-pompiers. Elle ne remplace pas l'action du CSFPT elle la précède.

### **Beaucoup de travail nous attend encore :**

- Améliorer les conditions de départ à la retraite des SPP à partir de 55 ans en améliorant le régime de bonification.
- Obtenir la reconnaissance de la place des personnels administratifs et techniques qui concourent au fonctionnement du service public de sécurité civile qu'est devenu le SDIS.
- L'existence du SSSM et de ses composantes est maintenant reconnue il faut maintenant le rendre attractif en terme de carrière.
- Revoir le régime indemnitaire et les améliorations possibles, presque dix ans après sa mise en place.
- Renforcer le grade de Major, créé sur une idée du SNSPP, et lui donner enfin toute la place qu'il mérite.

Cette énumération n'est pas exhaustive, mais elle démontre le chemin qu'il nous reste à parcourir. Beaucoup de réunions de travail sont déjà prévues dans les tous prochains jours et nous continuerons à jouer notre rôle au sein de toutes ces instances.

**TRAVAIL                      REFLEXION                      AUDACE**

**Quelques mots qui doivent axer notre action pour pouvoir affirmer notre plus CFTC**

### **Le Syndicat National des Policiers Municipaux (SNPM)**

Depuis le congrès de Vichy de nombreux changements sont intervenus dans la vie du SNPM qui n'ont pas tous été favorables à son développement et même qui ont contribué à une phase très délicate dans son fonctionnement.

Tout d'abord ce fut un changement de trésorier en janvier 2003 qui se passa en douceur grâce à la compétence et au dévouement d'Isabelle BLEGEAN qui trop occupée par son UD et sa profession a cédé cette fonction à Dominique MARTIN.

En juin de cette même année, la démission surprise de notre président Jean-Pierre Colin Lalu nous a déstabilisé et nous avons mis un certain temps à nous en remettre car aucune autre personne n'était préparée à prendre ce poste.

Ce fut Michel VAN DEN BIESEN qui prit la fonction mais malheureusement, malgré sa bonne volonté, la charge de travail dans sa commune et le fait qu'il soit seul, ne lui ont pas donné la possibilité d'exercer sa charge de président comme il le souhaitait.

Ce ne fut qu'en novembre 2004, lors de son congrès, que le SNPM a pris un nouveau départ avec une nouvelle équipe pleine de bonne volonté.

Un nouveau Président a été élu en la personne de Dominique Martin qui, bien qu'étant à la retraite a accepté cette fonction car son temps libre lui permet d'être plus disponible.

Au Secrétariat général a été élu Thierry BEDINI et comme trésorier Christophe DOLADILLE qui est aussi notre webmaster du site SNPM.

Nos publications ont repris et nous essayons, avec quelques succès, de remonter la pente car cet intermède n'a pas été sans laisser de trace, un certain nombre d'adhérents nous ayant quittés.

Malgré cela, notre moral est bon et assez optimiste, les différentes discussions avec le ministère pour le volet social, dont nous espérons voir l'aboutissement pour la plus grande satisfaction de l'ensemble des policiers municipaux.

**Encore une fois nous tenons à remercier Isabelle BLEGEAN et Michel VAN DEN BIESEN pour tout le travail qu'ils ont effectué pour le bien de notre profession.**

### **Les Assistantes Maternelles**

Un effort a tout particulièrement été développé en direction des assistantes maternelles en

liaison avec la structure nationale provisoire qui a été mise en place sous l'autorité d'Eva Hoggendorn. Alain MAZEAU ayant en charge le dossier au niveau de la Fédération.

Les succès enregistrés dans ce domaine au CG du Nord du Bas Rhin, de la Dordogne sont significatifs et donnent l'exemple et la voie à suivre pour 2007.

### **UNION des OPHLM – OPAC**

PARTICIPATION aux réunions avec les ministères et la fédération des organismes HLM sur :

- la préparation de la loi sur les offices de l'habitat
- suivi de l'enquête réalisée par la fédération sur les OPAC
- préparation des accords cadres pour les OPAC : la formation professionnelle (d'autres accords suivront)

PRESENCE au congrès HLM et distribution de tracts expliquant les actions entreprises

ORGANISATION de stages pour le personnel des Offices et OPAC

RENCONTRE avec la confédération pour la création d'une plate forme avec tous les acteurs du logement

### **Les Administrations Parisiennes**

Un rapport détaillé a été fourni pour la Résolution Générale

### **Les Retraités**

L'UNRCOTER (Union Nationale des Retraités des Collectivités Territoriales) est une composante à part entière de la Fédération.

Compte tenu du nombre d'agents de la Fonction Publique Territoriale retraités ayant été syndiqués à la CFTC pendant leur vie professionnelle, l'UNRCOTER présente avec plus de

500 adhérents une participation à améliorer.

Tous les ans une Assemblée Générale à Paris, avec un temps de loisir, permet de garder le contact entre les adhérents et d'échanger sur les activités dans les départements où la plupart continuent à militer avec les actifs.

L'instruction de dossiers, les réponses aux nombreuses questions des adhérents constituent une part importante de l'activité des membres du Bureau et du Conseil.

Une publication la « Voix des Retraités (UNERCOTER) a été prise en charge par la Fédération chaque année.

Par ailleurs, et dans le cadre de l'organisation et de la mise à jour de ses fichiers la Fédération devrait pouvoir informer suffisamment à l'avance les futurs retraités, de la possibilité et l'intérêt à rejoindre l'UNERCOTER.

L'UNERCOTER, ce sont aussi des démarches permanentes en liaison avec la Fédération pour obtenir :

- Le relèvement du taux de la pension de réversion
- L'obligation pour les collectivités territoriales de cotiser à une Caisse de retraite complémentaire au profit des personnels.

Écoutons l'appel de nos amis de l'UNERCOTER, « **tant que nous le pouvons, continuons la lutte, ne soyons pas des assistés, restons syndiqués au côté de la CFTC, siégeons dans les instances où nous pouvons être utiles : Préfon, CODERPA (Comité départemental des retraités et personnes âgées), Conseils d'administration de maisons de retraite etc... »**

## **2-5 Les structures locales**

Une organisation, quelle que soit la valeur de ses projets, de ses convictions, de ses ambitions, de ses moyens, l'histoire l'a montré, ne peut réussir si elle ne s'appuie pas sur la base, les structures locales, les responsables et les militants de terrain.

Ce principe a été affirmé il y a plus de cent ans, et pour la 1<sup>ère</sup> fois par la CFTC, il a un nom :  
« **Subsidiarité** ».

## **III COMMUNICATION ET INFORMATION**

### **3 - 1 Communication interne**

Depuis le dernier congrès de Vichy, la communication interne et externe s'est structurée autour de trois principaux médias :

#### **3 – 1 – 1 La presse écrite**

Le magazine LA VOIX reste la tête de pont : le trimestriel de 32 pages est élaboré le dernier mois de chaque trimestre (mars, juin, septembre et décembre). Il est diffusé à 12 000 exemplaires auprès de nos responsables et adhérents, ainsi que pour une moindre part, auprès des institutions territoriales, la presse professionnelle et des collectivités.

LA VOIX compte plusieurs suppléments : La VOIX des Départements & Régions (32 pages, 12 000 exemplaires), La Voix de la Police Municipale (32 pages, 2 000 exemplaires), le Guide du Retraité (10 000 exemplaires), Le Guide des Grilles Indiciaires, le supplément Congrès (1000 exemplaires), Mairie Flash Info et l'Indicateur de l'Urbanisme.

La Lettre Territoriale CFTC a désormais acquis un statut de magazine à part entière. Sa parution est bimestrielle et sa diffusion s'élève à 12000 exemplaires. Chaque numéro est diffusé avec l'un des magazines, généralement La VOIX.

Le magazine PLEINS FEUX est également trimestriel et diffusé auprès des adhérents du SNSPP-CFTC, les adhérents de SDIS.

La FNACT réalise et diffuse une revue de presse mensuelle que reçoivent les syndicats.

Enfin, La Vie à Défendre, la revue de la confédération CFTC, est diffusée auprès de tous les adhérents CFTC.

### **3 – 1 - 2 Le site Internet : <http://www.fnact.com>**

C'est en quelque sorte la cheville ouvrière de la communication. Preuve de son succès, des deux ou trois cents passages par mois en 2002, le site enregistre aujourd'hui 12 000 passages par mois qui atteignent certains jours plus de 800 connexions. Il marque un changement de réflexe de nos militants qui ont fait un effort important pour se former à l'Internet et s'équiper.

Le site Internet de la FNACT-CFTC (<http://www.fnact.com>), avec ses informations réactualisées tous les jours, permet d'apporter l'essentielle réactivité qui manquait aux publications trimestrielles. Avec sa quinzaine de rubriques principales et plus de 50 sous-rubriques, il offre en même temps une information complète sur le rôle et les valeurs de la FNACT-CFTC, le droit syndical, l'action syndicale, le statut, les textes officiels, l'actualité territoriale et de multiples informations pratiques. La rubrique « journal officiel » reprend au jour le jour les textes qui intéressent nos adhérents.

À noter le développement de nombreux services en ligne : commande d'affiches et de triptyques, réservation de formations FNACT-CFTC, contacts de correspondants de la FNACT dans les départements, téléchargement de communiqués, tracts et autres rapports.

À l'occasion de ce congrès, une page congrès permet d'ailleurs de suivre en direct, en photos et en vidéos le déroulement non confidentiel de nos travaux.

### **3 – 1 – 3 Mailling list**

Le troisième vecteur de communication s'appuie sur la messagerie Internet. Il s'agit de la diffusion pluri-hebdomadaire d'informations e-mail auprès de nos militants enregistrés (communication interne), ou auprès de médias et institutions (communication externe) à l'occasion d'événements particuliers. Notre mailling list comprend ainsi près de 170 responsables de la FNACT et une centaine de médias.

Ce mode de communication rapide nous permet de diffuser largement et instantanément nos communiqués, tracts, courriers officiels, et informations sur nos actions et l'actualité des collectivités. Précisons que pour les syndicats non équipés, les informations leur sont transmises par télécopie. Dernier né, ce service est encore en réflexion afin de le faire évoluer.

## **3 - 2 Communication externe**

### **3 – 2 – 1 Presse Nationale professionnelle et spécialisée**

C'est le Président fédéral, qui en application des statuts, a la charge de ce dossier. Il s'est attaché, chaque fois que cela a été possible, en liaison avec les responsables des secteurs

professionnels (pompiers professionnels, Police Municipale, Secrétaires de Mairie, HLM OPAC, et différentes filières) à obtenir la publication d'articles ou d'interviews...

Le bon relationnel avec La Gazette, La Lettre du Cadre ont favorisé l'information FNACT .

Comme la fédération l'a proposé à plusieurs reprises, et notamment dans le cadre de l'envoi des circulaires sur des thèmes d'actualité, de nombreux responsables ont utilisés la presse locale pour diffuser des informations relatives à nos inquiétudes et nos propositions. Ouest France, la Dépêche du Midi, l'Est Républicain, La Voix du Nord, Nord-Eclair, le Parisien et bien d'autres ont été régulièrement saisis, et ont publié de nombreux articles.

Que nos collègues en soient vivement remercié, car l'information locale joue un rôle primordial surtout en période électorale.

Pour l'avenir, comme le conseil fédéral le souhaite, ces interventions au niveau de la presse et des médias locaux devraient encore être développées

## **IV Nos Interventions dans les Instances paritaires de la FPT**

### **4 -1 Le Conseil Supérieur**

C'est une tâche relativement lourde pour nos représentants, qui demande une grande disponibilité, une connaissance polyvalente de l'ensemble des statuts.

Des réunions, presque chaque semaine sont organisées au sein des différentes formations spécialisées (5)

Les représentants CFTC n'ont manqué aucune de ces réunions, dont les comptes-rendus grâce aux synthèses de Catherine Pouchard, ont été diffusés régulièrement.

## **4 - 2 Le CNFPT**

Dans ce secteur, également la FNACT a été présente à toutes les séances, réunions plénières, réunions des commissions (finances, marché, gestion, emploi, international).

Parmi nos interventions :

- Demande d'une augmentation des moyens de la formation
- La défense du paritarisme et des institutions
- Le développement de la formation continue notamment en direction des catégories B et C
- L'adoption des programmes aux réalités territoriales
- La modernisation des outils de formation
- Une plus grande décentralisation, et le développement du rôle des CRO
- Le maintien sous l'autorité du CNFPT de l'organisation des concours
- La défense des droits des incidentés de carrière,...

## **4 -3 Le Conseil National d'Orientation**

Notre ami Bernard Falcand a participé à l'ensemble des réunions y compris les réunions thématiques.

A noter que le conseil fédéral a souhaité que des informations plus nombreuses en direction notamment des CRO, soient effectuées à l'instar de la communication mise en œuvre par le conseil.

## **4 - 4 Les Conseils Régionaux d'Orientation**

Dans ce domaine, nous ne disposons, en dehors des synthèses fournies par la Direction du CNFPT que de peu d'informations sur le positionnement et les propositions des représentants

de la FNACT.

De même les assises annuelles ont réuni peu de participants CFTC (7 à 10 délégations représentées au plus) alors que les équipes des autres fédérations sont souvent complètes. Le Conseil fédéral a émis à plusieurs reprises le souhait que nos collègues soient davantage motivés pour défendre la formation qui constitue un enjeu fondamental pour le développement des carrières et de la profession.

#### **4 - 5 L'Observatoire de la Fonction Publique**

Créé à l'initiative de Michel Sapin, Ministre de la fonction publique, nous y sommes représentés par Yves Missaire (Titulaire) et Joëlle SCHROEDER (Suppléante), jusqu'à son départ.

Il s'agit de travaux particulièrement intéressants et d'une prospective indispensable pour le développement statutaire et l'avenir de la FP .

#### **4 - 6 Le Conseil Supérieur du Travail Social**

Comme nous l'avions sollicité, la Confédération a donné son accord pour pouvoir siéger dans cette instance dans la mesure où la FPT emploie de nombreux travailleurs sociaux, le Conseil fédéral a retenu Annick Simon pour nous y représenter.

Malheureusement et malgré toute la bonne volonté de l'intéressée l'absence de convocations, laisse penser que le gouvernement ne souhaite pas développer cette structure.

## **V Nos Relations au Niveau des instances CFTC**

### **5 - 1 La Confédération**

René RICOT et Jacques HEESTERMANS (en qualité de suppléant) ont participé aux réunions du Conseil fédéral et des comités nationaux.

Par ailleurs, il convient de souligner le bon relationnel entre les responsables confédéraux et la FNACT, qui se rencontrent régulièrement, malgré quelques divergences de vue.

### **5 - 2 L'INTERFON CFTC**

De nombreuses réunions de travail ont eu lieu avec les Ministres ou le Directeur Général de la fonction publique.

Les principaux dossiers communs aux 3 fonctions ont concerné :

- les négociations salariales
- la loi précarité
- les retraites
- les CDD CDI, l'action social et le dialogue social

La question des statuts a beaucoup occupé cette instance, notamment après le départ du Délégué Général, Michel PICARD. Avec le plein accord du Conseil Fédéral, la FNACT a rappelé avec fermeté que cette structure souple de coordination se devait de rassembler les seuls fonctionnaires relevant du Titre I de la loi de 1983, selon une juste représentation.

### **5 - 3 les UD et les UR**

La qualité des échanges entre les UD et les UR étant variable d'une circonscription à une autre il paraît difficile de porter un jugement global sur ce relationnel.

Par ailleurs leur aide sera appréciée au niveau des locaux et des moyens lorsque la création de syndicats départementaux sera envisagée par les syndicats locaux.

#### **5 - 4 L'EUROFEDOP**

Même s'il ne s'agit pas d'une structure « purement » CFTC , nous sommes très attachés à notre participation et au bon fonctionnement de l'EUROFEDOP.

René RICOT, et Patrice BEUNARD qui siègent dans cette instance nous ont régulièrement représenté à Bruxelles, et au Luxembourg. Notre Président y anime une commission concernant les Services Publics.

Notre inquiétude reste de voir l'EUROFEDOP de plus en plus marginalisée par rapport aux organisations concurrentes et notamment de l'EPSU.

Nous ne pouvons que regretter que les gouvernements, à l'instar d'autres dirigeants, refusent d'accorder la même audience, voire les mêmes moyens à une instance d'obédience « chrétienne » l'EUROFEDOP qui existe depuis 30 ans et a fait ses preuves.

Est-il envisageable que notre EUROFEDOP ne soit plus reçue dans les mêmes conditions que l'EPSU, lorsque des conseils des ministres Européens ou autres manifestations officielles se déroulent ?

## CONCLUSION

Vous l'aurez tous compris en parcourant ce rapport, il y manque l'essentiel.

**L'essentiel**, c'est le travail de terrain, des militants de base, des responsables locaux, qui se sont mobilisés, dévoués au quotidien pour aider les autres, favoriser leurs carrières, animer le service public local et développer le relationnel avec les élus.

Qu'ils en soient ici vivement remerciés.

# **ANNEXES**

## **Annexe 1**

Bilan des actions de formation (Alain MAZEAU, responsable formation)

## **Annexe 2**

Objectif 500 Commission développement

## **Annexe 3**

Position de la FNACT-CFTC sur les institutions territoriales

## **Annexe 1 Bilan des actions de formation (Alain MAZEAU)**

Les demandes et les actions de formation sont en nette augmentation depuis le dernier congrès de Vichy de 2002.

38 actions de formation dispensée en 2002

18 stages CAP - CTP – CHS

9 R.S. 1

3 stages spécifiques aux Asmats.

1 formation ATSEM.

1 formation communication de base.

1 formation spécifique OPAC-HLM.

1 formation titulaire siégeant dans les C.R.O.

1 formation droit syndical.

1 formation statut.

1 formation décentralisation

1 formation régime indemnitaire

soit 83 Journées de formation représentant 1 135 journées stagiaires correspondant à 611 stagiaires qui ont suivis les actions de formation pour 2002.

## 2003

34 actions de formation mis en place

6 formations CAP - CTP - CHS

6RS1

1 formation spécifique ASMAT

1 formation juridique

1 formation ATSEM

1 formation communication écrite et orale

1 formation spécifique OPAC-HLM

1 formation titulaire C.R.O.

2 formations droit syndical

1 formation statut F.P.T.

1 formation décentralisation

4 formations R.S. 2

3 formations régime indemnitaire

1 formation retraite

1 formation rencontre des permanents

2 formations RS 3

1 formation trésorier

soit 75 journées de formation représentant 1 056 journées stagiaires et 527 stagiaires qui ont ainsi pu être formés.

# 2004

35 actions dispensées

9 R.S. 1

1 formation juridique

1 formation ATSEM

1 formation titulaire C.R.O.

3 formations droit syndical

10 formations statut - p. P.T

4 formations R8 2

3 formations retraite

1 formation rencontre des permanents

1 RS 3

1 bilan social

Soit 81 jours de formations pour 1210 journées stagiaires et 593 stagiaires qui ont été formés.

Sur trois ans, 107 actions de formation ont été dispensées qui correspondent à 3 401 journées stagiaires, 239 journées de stage pour 1 793 stagiaires.

Les grandes lignes de la politique de la formation syndicale s'inscrivent dans le développement de mouvement par la mise en place des actions de formation, la décentralisation des formations et le développement du réseau des formateurs et intervenants.

Il faut continuer à se former aujourd'hui pour développer ses compétences de demain, mais on ne forme pas pour former, la formation n'est pas toujours la bonne réponse, c'est vrai, on ne peut former tout le monde car la qualité, vaut mieux que la quantité, la formation a un coût, et la FNACT en attend des résultats.

Alain MAZEAU,

Responsable de

Formation

## Annexe 2 - 1

# COMMISSION DÉVELOPPEMENT DU 17 MAI 2004

(compte-rendu)

**Ce que l'on veut faire ?** Préparer et planifier les actions et les événements CFTC que nous aurons à mener de septembre 2004 à l'automne 2007 pour faire progresser la CFTC lors des prochaines échéances électorales territoriales. Pour y parvenir, il nous faut définir des objectifs concrets et réalisables (I), ensuite, à partir de ces objectifs, préciser les moyens envisageables pour les atteindre (II). Il ne suffira plus, alors, et à partir du moment où cela aura été validé, que de suivre pas à pas les actions définies (plan de développement).

## DEFINIR LES OBJECTIFS

### **1- Au plan national**

> Les membres du conseil et du bureau de la FNACT-CFTC devront d'abord et avant tout définir **un objectif chiffré et réalisable** en termes de nombre de listes à présenter et de résultats à obtenir pour les élections de 2007. La commission suggère de réaliser un score de 10 % aux prochaines élections en présentant 500 listes.

> Après cette première étape, les membres du conseil fédéral pourront définir **des orientations\*** (voir stratégie ci-dessous) que les syndicats auront le loisir de reprendre pour monter de nouvelles listes. La commission propose de « taper là où il y a du monde » en priorité, de cibler prioritairement cinq zones (région parisienne, Rhône-Alpes, Nord-Pas-de-Calais, Ouest et Est), de viser les collectivités à fort potentiel (forts effectifs), et enfin de concentrer l'effort sur les filières qui comportent le plus d'effectifs (administrative, technique, sanitaire et sociale et police municipale).

> **Lancement officiel du plan de développement** : il paraît judicieux que le bureau du **16 juin** soit l'occasion de déterminer ces objectifs et orientations. Le conseil fédéral du 14 septembre pourrait ensuite entériner les décisions prises par les membres du bureau.

> Les objectifs théoriques devront faire l'objet d'un **bilan d'étape** chaque année anniversaire (juin de chaque année). Ce sera l'occasion d'**ajuster** nos moyens aux objectifs.

## **2- Plan local**

> L'expérience des élections de 2001 a démontré que le fait de fixer des **objectifs stricts** aux syndicats a été mal perçu et mal compris par les militants qui l'ont ressenti comme un ordre fédéral. De là, la **souplesse** sera certainement un moyen essentiel pour décliner notre objectif national au niveau local.

> Les syndicats locaux devront dans cette logique **se fixer leurs propres objectifs**. Soit créer des listes dans telle ou telle autre collectivité, soit aller prospecter sur le département voisin qui a besoin d'aide ou en l'absence de syndicats CFTC, etc. Pour les aider, la fédération peut leur fournir des **éléments chiffrés** sur les résultats obtenus par la CFTC dans les départements (CNRACL, CAP, CTP, CHS...) et un état des forces CFTC dans le département. La commission propose également de constituer une fiche par département sur laquelle seraient recensées toutes les informations indispensables au développement (cf. ci-dessus) ainsi que les effectifs des principales collectivités.

> Ensuite, en comptabilisant les listes possibles dans chaque département, nous pourrons dans un premier temps formuler un **bilan chiffré** rapporté au niveau national (nombre de listes dans tous les départements et les acteurs volontaires de ce développement).

> A partir de là, il faudra **imaginer des actions ciblées**, nationales et locales, afin d'ajuster notre potentiel aux objectifs fixés.

### **RÉFLÉCHIR AUX MOYENS À METTRE EN ŒUVRE**

1/ Les objectifs définis, nous savons ce que nous voulons faire. Mais il est nécessaire maintenant de voir **comment allons-nous le faire ?** Pour cela, la commission a passé en revue les différents types de moyens envisageables et les a planifiés (voir le tableau ci-joint) : référents développement, actions communications, événementiel, formation, supports d'information, site Internet, et les collaborations envisagées.

> Toutes ces actions regroupées dans le plan de développement sont programmées et visent à atteindre les objectifs fixés.

> La commission suggère de réfléchir au travail en partenariat avec les unions départementales.

2/ La commission propose de recourir à un professionnel pour concevoir certains outils de communication (affiches, dépliants, fonds de tracts, objets publicitaires et professions de foi). Trois devis seront proposés lors du prochain bureau du 16 juin. Gilles Debiais et Patrick Capone (à confirmer) s'occupent de trouver des prestataires.

3/ Comment on finance ?

La commission propose donc au bureau de se prononcer sur la création d'une ligne budgétaire et sur la définition d'un budget réservé au développement.

Est-il envisageable de trouver des moyens de financement pour le développement (subvention de l'Etat pour le développement attribué à la confédération et plan confédéral de développement à l'horizon 2008...) ?

## **Annexe 2 - 2**

# **FNACT-CFTC**

## **Contribution de la FNACT-CFTC aux propositions de réforme des institutions de la Fonction Publique Territoriale (CDG et CNFPT)**

**Examen du document remis  
aux membres du Conseil d'Administration du CNFPT  
le 28 janvier 2004**

**Projet adopté  
par le bureau fédéral le 4 février 2004  
et par le conseil fédéral le 10 mars 2004**

### **I- Quelques rappels historiques**

La fonction publique territoriale, née de la loi du 26 janvier 1984 avait été précédée par la loi de 1972 avec la création du centre de formation des personnels communaux

(CFPC) qui fixait les premières règles de fonctionnement et d'organisation d'une administration publique locale moderne. Cette dernière institution allait permettre au gouvernement Mauroy (loi Deferre) de proposer une première loi de décentralisation sur la base de la référence à la motivation des élus et à la capacité de leurs collaborateurs, grâce à la formation dont ils avaient pu bénéficier depuis 10 ans et avant avec l'ANEM et l'ENAM, de prendre à leur compte l'initiative de gérer le service public local pour mieux répondre aux besoins de nos compatriotes. Cette fonction publique territoriale, encore toute jeune puisqu'elle n'a que 20 ans a suscité plus que toute autre de nombreuses modifications législatives et réglementaires.

Même si certaines de ces réformes ont favorisé le développement statutaire, **le dialogue et la concertation entre le gouvernement, les élus et les syndicats représentatifs se sont progressivement dégradés.**

Différentes mesures législatives **ont réduit la portée et l'esprit du paritarisme**, et ont largement remis en cause le principe fondamental de mutualisation qui avait présidé au fondement du CFPC.

**La loi dite « Galland » de 1986 a causé un préjudice considérable à l'architecture programmée et adoptée par le parlement en 1984** en réduisant les structures de formation et de gestion appelées à fonctionner de façon indépendante sur trois niveaux (départemental, régional et national) avec des mécanismes de coordination et de financement novateurs et acceptés par les élus locaux.

**La loi Hoeffel de 1994 a rétabli des équilibres et a pu redonner une certaine motivation au personnel.**

Du legs des législateurs de 1972 et de 1984, il nous reste les **institutions du CNFPT et des CDG qui ont fort heureusement et parfaitement rempli leur mission** (même si on peut leur reprocher de ne pas avoir toujours su le faire savoir au public et aux élus locaux) en remplaçant par l'efficacité, le dévouement, le pragmatisme, des règles de fonctionnement trop souvent inadaptées et qui ne favorisent pas la collaboration.

**Le socle statutaire pendant cette période a été largement ébranlé :**

- **Recrudescence de la précarité**, avec la contractualisation croissante de la FPT malgré la seule initiative notable prise en la matière (celle de M. Le Pors en 1985)
- **Absence d'unité en matière de concours** comme à l'Etat par exemple, dans la mesure où les grandes collectivités majoritairement ne veulent perdre aucune de leurs prérogatives dans ce domaine
- **Remise en cause du paritarisme**, sauf à estimer ce qui serait une erreur, que le collège des personnels au CA du CNFPT, le CNO et les CRO ont une quelconque influence sur les décisions prises...

- **La mutualisation a perdu** l'effet qui en avait fait le moteur de la loi de 1972. Le 1 % de la cotisation doit supporter l'ensemble des prestations de gestion et de formation. Le CNFPT pour régler les dépenses afférentes aux missions obligatoires (formations initiales d'application ...) s'est mis à « vendre » de la formation continue. Les collectivités les moins riches, sont exclues comme le sont les agents de catégorie C, les plus nombreux, alors qu'à l'époque l'ANEM les avait pris en charge pour en faire des cadres de catégorie B et souvent A de grande qualité. En outre, le fossé continue à se creuser entre les moyens de l'Etat qui consacre près de 4 % de la masse salariale à la formation professionnelle et le 1 % affecté à la FPT que seules quelques grandes collectivités peuvent compléter.
- **L'Europe, reste très éloignée des préoccupations françaises** dans le domaine de la Fonction Publique. Pourtant une action pressante et insidieuse s'exerce, comme la CFTC le dénonce depuis plus de 15 ans pour réduire, dans le cadre **d'orientations libérales issues de la pensée anglo-saxonne, la portée des missions de notre service public et par conséquent les statuts de la fonction publique**, afin de l'offrir à l'entreprise, au marché, dans un souci permanent de rentabilité. Ce qui, si l'on n'y prend garde, conduira à remplacer dans la constitution le C de « Citoyen » par le C de « Consommateur ».

## II - Les procédures de concertation

Le projet de loi, annoncé **officiellement** aux partenaires sociaux, au cours de la réunion du 27 janvier 2004 à l'ensemble des organisations syndicales par le Ministre de la Fonction Publique, porte sur l'ensemble des trois fonctions publiques même si l'essentiel de la réforme semble devoir concerner la FPT.

**Il est regrettable de constater que toute l'année 2003, dans la perspective de cet examen parlementaire, a été marquée par de multiples initiatives gouvernementales** consistant à ouvrir, comme on le dit trop souvent dans le cas où les décisions sont déjà prises, « la plus large des concertations ».

Comme pour le dossier de réforme des retraites et de la décentralisation, les partenaires sociaux ont été sollicités pour donner des avis sur les rapports Courtial, Hyst, Dreyfus.

Toutes ces contributions préjugent d'une volonté d'amélioration, mais présentent l'inconvénient majeur d'entretenir la confusion, l'inquiétude, la cristallisation des antagonismes existant, surtout lorsqu'elles sont porteuses de solutions partisans, inadaptées, déstructurantes, voire rétrogrades.

Dans tous les cas, nous croyons devoir relever qu'un certain nombre de pistes conduisent à satisfaire le positionnement de celles ou ceux qui les ont initiées, plutôt que de servir l'intérêt général qui est celui du développement du service public.

C'est dans ce contexte que se situe, comme le ministre l'a exprimé lors de la présentation des vœux au CNFPT le 28 janvier dernier, la contribution commune des centres de gestion et du CNFPT .

A cet égard, on fera observer que la composition du groupe de travail CDG/CNFPT nous paraît très contestable, le CNFPT étant représenté, outre trois membres du Conseil d'Administration (dont un seul administrateur représentant le personnel), par trois fonctionnaires, membres de l'équipe de Direction du CNFPT.

Pour la CFTC, les fonctionnaires n'ayant pas vocation à définir des orientations politiques, la participation de ceux-ci au groupe de travail en réduit considérablement sa légitimité.

La représentation du CNFPT au sein de ce groupe de travail devrait être l'émanation du Conseil d'Administration (trois administrateurs représentant les élus, trois administrateurs représentant le personnel).

### **III - Examen des propositions**

#### **1 – Sur les raisons développées par le CNFPT et les centres de gestion pour justifier l'urgence et la nécessité de la réforme institutionnelle :**

**La FNACT-CFTC regrette que le volet réforme institutionnelle précède les aménagements statutaires.**

Comme il a été dit en préambule, notre FPT souffre de la difficulté, de la nécessité même si cela passe par un texte constitutionnel de voir **les grandes collectivités**, tout en maintenant leur autonomie de gestion dans les services, **accepter le principe d'unicité nationale en confiant les concours et la gestion des carrières à des instances territoriales spécialisées.**

Aménager et assouplir certaines règles de recrutement (concours), de carrière (seuils, quotas), valoriser les acquis professionnels, développer la mobilité entre les filières et les fonctions publiques, redonner dans un esprit de confiance mutuelle un nouveau souffle au paritarisme, réaffirmer par rapport aux sollicitations communautaires notre choix de service public, tout cela constitue à nos yeux les seules réformes susceptibles de donner des résultats positifs, tant qu'il ne sera pas répondu au préalable susvisé.

**L'examen de ces aspects doit constituer l'objet prioritaire de la réforme**, les mesures éventuelles d'adaptation des institutions chargées de la mise en œuvre du statut ne pouvant en être que la conséquence, faute de quoi selon le bon sens populaire, on risque de « mettre la charrue avant les bœufs ».

De plus, dans le relevé des conclusions, adopté à l'issue de la table ronde du 13 janvier 2004, le Ministre confirme dans sa déclaration, que **le gouvernement fait la promesse d'intervenir dans d'importants domaines et en particulier celui de la formation**, laquelle pour les trois fonctions publiques doit être améliorée, voire réorganisée (formation tout au long de la vie...).

**Est-il de bonne stratégie pour le CNFPT et les centres de gestion, au niveau du positionnement des élus qui représentent ces institutions, d'engager des propositions dans ce domaine promis à modification très prochainement et on peut le souhaiter appelé à subir des réajustements au niveau des moyens financiers ?**

En bref, pourquoi tenir compte du 1 % de cotisation actuelle même si elle est plus largement affectée à la formation dans le nouveau projet, alors que très certainement dans le cadre de l'accord ministériel les organisations syndicales et en tout état de cause la CFTC, vont être appelées à proposer des moyens plus élevés en harmonie avec les droits de la FPE et d'un dispositif tenant compte des droits acquis en 2003 par le secteur privé.

**S'agissant du transfert de personnel lié à l'acte II de la décentralisation,** l'observation peut être faite que les personnels concernés (pour l'essentiel TOS et agents de l'équipement) pèseront, comme cela a été le cas en 1984 sur l'organisation, le fonctionnement et les pratiques institutionnelles dans la FPT.

De fait, on aurait pu se préoccuper de savoir si le CNFPT bénéficierait au moment de l'intégration ou de la mise à disposition des agents de l'Etat de moyens financiers pour répondre à une demande de formation non encore prise en compte dans les programmes pluriannuels de formation.

La question de « lisibilité », « d'absence de pilotage » ne sera pas réglée par un « nouveau bricolage institutionnel » mais par la réponse à la question suivante : les élus locaux dans le souci de maintenir une FPT de carrière, de développer le service public et réussir la décentralisation sont-ils tous d'accord pour que les collectivités territoriales (communes, conseils généraux, conseils régionaux, intercommunalités, établissements publics...) acceptent de confier par la loi, à des établissements publics territoriaux dont ils auront par ailleurs la gestion, les missions d'organisation des concours, d'établissement des listes d'aptitude et de formation, en référence au principe de mutualisation ?

Sans réponse à cette question, il n'y a pas lieu d'échafauder le plan de « nouvelles usines à gaz » ...

## **2 – Sur la répartition des missions « concours » et « emplois » entre les institutions :**

Sous réserve d'une réponse positive à la question précédente, une mise au point mérite d'être formulée en termes de répartition.

- Une répartition entre institutions, par référence aux catégories A+ , A et B , est certes pratique, peut avoir son utilité, mais peut s'avérer inadaptée

Pour la CFTC, et surtout dans la nécessité d'une forte sensibilisation des jeunes aux débouchés offerts au niveau des 280 métiers de la FPT, surtout dans la période actuelle compte tenu des postes à pourvoir, **plus la publicité relève d'une structure nationale disposant de moyens importants et de relais déconcentrés, plus elle sera efficace.**

**Une information nationale garantissant des dates uniques, des sujets communs, des jurys composés sur les mêmes références réglementaires, garantissant la légitimité du concours, sa fiabilité, constituent sans équivoque un attrait important pour les jeunes candidats au moment de leur entrée dans la vie active.**

De plus, des concours pour le même emploi, organisés à des dates différentes sur plusieurs points du territoire, par plusieurs structures de compétences, favorisent les candidatures multiples, avec le risque de discrédit sur les niveaux de sélection qu'implique une réussite après des échecs répétés.

**Pour ces raisons, nous sommes très attachés à ce que tous les concours de catégorie A+ et A fassent l'objet d'une coordination nationale.**

L'unité des dates, des sujets, les directives de correction doivent être garanties ce qui n'empêche pas que sur le plan organisationnel, l'autorité maître d'ouvrage peut confier certaines maîtrises d'œuvre à d'autres partenaires institutionnels (organisation des épreuves écrites, de certaines épreuves pratiques, de certains entretiens ...)

**Sur ce plan, le CNFT qui a fait ses preuves et qui dispose de personnels expérimentés, d'outils performants, d'une expérience incontestable, et de structures déconcentrées adaptées et particulièrement opérationnelles, en particulier au niveau interrégional, doit poursuivre ses missions.**

De l'avis d'un des fondateurs du CFPC, Pierre Schielé, dans un témoignage récent, « **la balkanisation des concours** », **serait une grave erreur** et aurait des incidences « funestes » sur l'avenir de la FPT..., ce qui ne manquerait pas de faire plaisir à ses détracteurs. »

**Concernant les concours des catégories B et C, le niveau d'organisation ne doit pas s'inspirer d'un principe théorique de répartition, mais devrait se situer en fonction du bassin d'emploi.**

Les critères de technicité des opérations, du nombre de postes offerts, de la possibilité de trouver les examinateurs doivent être prises en compte. Ainsi on se rendra à l'évidence rapidement que certains concours de C et de B peuvent valablement être ouverts au niveau départemental ou régional, d'autres, en revanche, pour éviter des coûts prohibitifs, nécessiteront la prise en charge par le niveau national.

Il reste bien entendu que quels que soient les concours, les règles formalisant les épreuves et les programmes des concours doivent être maintenues dans le cadre d'un dispositif réglementaire coordonné par la DGCL et le Conseil Supérieur de la FPT.

Enfin il convient de formuler le regret que le rapport diligenté par les élus du CNFPT et l'association des présidents de centre de gestion ne prévoit aucun partenariat avec l'Etat, pour la mise en commun de concours.

La pratique existe mais des règles législatives seraient les bienvenues en la matière.

Ce partenariat sur les bases que nous préconisons pourrait également être envisagé avec les grandes écoles, l'université, les lycées et les collèges de façon à ce que les statuts territoriaux favorisent des études communes et surtout la mise en œuvre de programmes d'enseignement et de diplômes adaptés aux spécificités territoriales dans le cadre notamment des concours sur titres.

S'agissant de la REP, nous souscrivons pleinement à ce que le cadrage général soit assuré à l'échelon national, étant précisé que nous préconisons également un cadrage commun sur des principes de base entre les trois fonctions publiques.

**La proposition d'écarter le niveau national pour la gestion des FMPE, nous paraît inconséquente.** Dans ce domaine, le principe de subsidiarité doit s'exprimer. Tous les niveaux doivent pouvoir intervenir, s'associer, se compléter. La formule préconisée dans le rapport, que le Parlement aura très certainement le soin d'écarter, si elle est maintenue, laisserait par exemple, une structure départementale de gestion, se voir confier la mission impossible de tenter le placement des cadres A + pour lequel aucun débouché statutaire n'existe au niveau de la circonscription en dehors de la collectivité qui souhaite se séparer de lui.

S'agissant des conférences régionales pour l'emploi, nous sommes très inquiets sur la « notion de chef de file » chargé de la coordination de missions, un élément important et incontournable qui n'a pas échappé au rapport présenté par le groupe sénatorial qui constate une très grande disparité entre les moyens, voire les motivations des centres de gestion départementaux. Certains d'ailleurs, semble-t-il en majorité dans les départements ruraux, n'envisagent pas compte tenu de leurs possibilités de s'investir dans des actions régionales ou interrégionales.

Il s'avère, on pourrait les citer, qu'en dehors des circonscriptions à forts effectifs (Petite et Grande Couronne, Rhône, Nord, Bouches du Rhône ... ), les centres de gestion les plus performants ne sont pas aujourd'hui systématiquement ceux dont le siège se trouve dans la même ville que le chef lieu de région. Cette notion de chef de file, si elle n'est pas précisée et si la réglementation ne procède pas aux désignations, ne saurait fonctionner si elle repose sur des ententes, des conventions, transformables et non pérennisées.

### 3 – L'architecture proposée :

- **L'ambition exprimée ne semble pas reposer sur une analyse objective des moyens, et tenir compte des disparités susvisées.**
- L'organisation départementale et régionale des structures de gestion et de formation territoriale ne repose sur aucun fondement sérieux et objectif.
- Dans tous les cas, le positionnement du Conseil Supérieur de la FPT, qui semble tout à fait oublié, doit être organisé et développé surtout par rapport aux informations sur la mise en œuvre des textes réglementaires qu'il a en charge d'étudier et de proposer et qui nécessite les témoignages permanents du terrain.
- **Au niveau du paritarisme, le terme « renouvelé » mis entre parenthèses est significatif. L'analyse du reste du projet montre bien que c'est le paritarisme lui même qui est mis entre parenthèses, voire évacué. Le paritarisme au niveau des centres de gestion il est vrai n'existait pas cela ne change pas grand chose, mais que reste-t-il au niveau national à part le maintien d'un CNO consultatif ?**
- Si nous ne formulons pas d'opposition à la réévaluation à 500 agents du chiffre d'affiliation des collectivités aux CDG (la CFTC l'avait déjà proposé en 1994), demeure néanmoins la question récurrente déjà exprimée des collectivités de + de 500 agents et leur volonté en termes de concours et de promotion interne de s'inscrire dans un dispositif mutualisé .

### **Concernant les structures régionales de formation, la CFTC est hostile à la création d'établissements publics régionaux pour trois raisons essentielles :**

- La fin de la mutualisation entre régions « riches » et « pauvres » même si un système de péréquation est préconisé, car la pratique nous a prouvé les défaillances d'une telle organisation et les risques de dérives qui laissent en règle général les « faibles » sous la dépendance des puissants. Or la règle d'une répartition nationale mutualisée des moyens est pour nous une garantie incontournable.
- Le risque de voir la mise sous tutelle par la région qui exerce déjà des missions dans le domaine de la formation professionnelle du privé, de l'établissement public régional de la FPT ;
- La remise en cause de la collaboration interrégionale instituée depuis longtemps entre les délégations et qui s'avère très positive.

**Sur la représentation du conseil d'administration de l'EPN,** nous ne pouvons que réagir négativement aux propositions faites. Les chiffres qui

apparaissent 3 x 11 + 1 + des parlementaires, (et pourquoi pas le concierge !) sont autant arbitraires qu'ils prétendent répondre à des missions et à une organisation fonctionnelle restant à définir.

De même sur les questions de financement et par rapport aux oppositions que la FNACT a exprimées, il conviendrait que les organisations syndicales retrouvent le droit d'expression sur toute question de gestion et de financement, dans le cadre d'un paritarisme restauré.

Il est regrettable comme cela était dit dans les propos liminaires et à un moment où le Ministre de la Fonction Publique s'engage à développer les moyens de la formation pour les trois fonctions publiques, que la référence à un plafond de 1 % de la masse salariale soit préconisée, même si désormais et pour l'essentiel ce budget doit être consacré essentiellement à la formation.

## EN CONCLUSION

**La FNACT-CFTC ne peut qu'exprimer son opposition à ce protocole d'accord CNFPT/CDG qui n'a d'autre but que de supprimer le paritarisme et casser l'outil de formation des fonctionnaires territoriaux qu'incarne le CNFPT.**

La concertation (une concertation sincère) intéressant tous les partenaires, mais pas uniquement quelques institutions doit se poursuivre car l'urgence, surtout si elle repose sur l'argument de la deuxième phase de la décentralisation, ne paraît pas fondée.

Pour la CFTC :

- Paritarisme
- Mutualisation

Sont deux principes incontournables qui doivent présider à toutes modifications législatives de la FPT.

- Pour cette réforme, nous estimons prioritaire le toilettage des statuts, des carrières, de la formation initiale, de la validation des acquis...

Sur le rapport présenté, il nous semble qu'une économie aurait pu être réalisée en reprenant, et en l'actualisant le texte de 1984, développant sur trois niveaux, et avec des moyens distincts des missions de gestion et de formation.

Pour la FNACT-CFTC qui a largement participé à l'avènement de la fonction communale après 1945 et de la FPT, nous ne saurions accepter la «**casse annoncée**» dont le service public au final pourrait faire les frais.

Sauf à nous apporter la preuve que le CNFPT et les centres de gestion cela ne marche pas... nous refuserons la BALKANISATION du système qui nous paraît guidé par des ambitions sectorielles, voire personnelles...

Pour le bureau et le conseil fédéral  
Fait à Paris le 10/03/2004

René RICOT

Président de la FNACT-CFTC