

**Rapport intermédiaire sur les modalités de recrutement et de formation des ATSEM et des agents de la filière animation : la balle est dans le camp du gouvernement !**

**Note sur le droit syndical : une forte attente des organisations syndicales d'adapter le cadre législatif aux pratiques locales.**

**Un projet de décret balai pour « toiler » les erreurs de PPCR**

**Audition : le gouvernement programme la mort de la CNRACL !**



**Élections professionnelles Fonction publique territoriale**

  
**6 DÉCEMBRE  
2018**

**JE VOTE CGT**

## SOMMAIRE

1. Approbation des PV des assemblées plénières des 14 février et 11 avril 2018
2. Présentation du rapport en auto-saisine de la FS2 portant sur « les modalités de recrutement et de formation des ATSEM et des agents de la filière animation ».
3. Note réalisée le droit syndical dans la fonction publique territoriale
4. Projet de décret portant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
5. Demande d'Agrément du Syndicat autonome de la fonction publique territoriale (SAFPT)
6. Audition de Claude Domeizel, Président de la CNRACL

### I/ Approbation des PV des assemblées plénières des 14 février et 11 avril 2018

Les PV sont adoptés à l'unanimité sans remarque.

### II/ Rapport intermédiaire sur « les modalités de recrutement et de formation des ATSEM et des agents de la filière animation »

Après une présentation des préconisations largement reprises du rapport réalisé par Jésus DE CARLOS, président de la FS3 chargé des questions statutaires, la CGT a fait une déclaration et plusieurs interventions afin de rappeler le contexte de dégradation des conditions de travail des animateurs et des ATSEM suite aux rythmes scolaires de 2013 et le « plan mercredis » annoncé pour la rentrée 2018.

La CGT a demandé :

- la création d'une véritable catégorie A dans la filière animation
- la création des postes de catégorie A par les employeurs publics

une filière avec un cadre d'emplois de catégorie B (éducatrice scolaire ?) pour permettre un véritable déroulement de carrière aux ATSEM

La CGT a dénoncé le blocage des carrières des ATSEM avec la voie d'accès sur le cadre d'emploi d'agent de maîtrise (demandé par la cfdt) préconisée dans le rapport IGA/IGEN alors que le CSFPT souhaitait ( dans le rapport ATSEM voté à l'unanimité ) un accès en B comme une première étape à la création d'un cadre d'emploi de catégorie B.

La CGT a demandé que les prochains rapports en auto saisine puisse se faire conjointement entre la FS3 et la FS2 car les questions de déroulement de carrière, de rémunérations sont liées aux questions de concours et de formation.

Les employeurs publics ont demandé à l'Etat de prendre en compte les propositions des trois rapports. L'éducation ce n'est pas que l'école.

### La déclaration de la CGT

« Ce rapport complète les rapports ATSEM et filière animation. Il s'inscrit dans les suites de leurs recommandations. Depuis 2013, les conditions de travail des animateurs et des ATSEM se sont dégradées suite à l'application des rythmes scolaires. A la rentrée 2018, « le plan mercredis » va s'appliquer pour les villes qui sont à une semaine scolaire de 4 jours. **La CGT est opposée à l'application d'un taux d'encadrement dérogatoire mettant en difficulté, le professionnalisme, la qualité éducative, la sécurité des enfants.** Le cadre d'emploi et la filière ne permettent pas un déroulement de carrière complet pour les agentes et agents qui en font partie.

La filière animation a une forte proportion de non titulaires, la majorité des agents sont bloqués en catégorie C. Il n'existe pas de véritable catégorie A.

**Il faut en finir avec l'exploitation des contractuels dans la filière animation.** Les agents exerçant des missions d'animation font partis des filières majoritairement féminines les plus concernées par la précarité, précarité entretenue depuis plusieurs décennies par les employeurs publics.

La filière animation comprend environ 40% de contractuels. Les agents en poste bénéficient peu des dispositifs de résorption de l'emploi précaire compte tenu de l'impossibilité de cumuler les durées légales pour remplir les conditions d'un emploi statutaire. Ils sont communément appelé « vacataires » bien qu'il ne relève pour la plupart d'emplois permanents des alinéas 3-1 de la loi du 26 janvier 1984.

L'absence de politique de maintien de l'emploi statutaire et de qualifications professionnelles contri-

bue à exploiter ces agents sur des emplois au temps de travail morcelé (accueil du matin, restauration collective, accueil du soir, mercredis et vacances scolaires) renouvelé chaque année. Ils s'agit principalement de recrutements locaux pour les agents de catégorie C.

### La CGT revendique :

- la titularisation des personnels d'animation contractuels ayant 3 ans d'ancienneté dans le grade recruté abusivement sur les article 3 et 3-1 de la loi du 26 janvier 1984.
- la modification de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 pour fermer définitivement le « robinet » de la précarité qui se renouvelle chaque année.
- La création d'un corps d'inspection du travail spécifique à la Fonction publique pour sanctionner les employeurs « voyous ».

Ces constats ont été faits par les rapports et les préconisations en découlant.

La formation et le recrutement doivent permettre de contribuer à résoudre ces problématiques. Dans cette déclaration nous ne reprendrons pas l'ensemble des points qui figurent dans le rapport ainsi que dans notre contribution.

Nous souhaitons pointer les propositions qui nous paraissent essentielles.

D'abord pour **organiser le recrutement et la formation**, il faut que les volontés politiques existent pour assurer les missions de services publics avec des personnels qualifié-e-s et compétent-e-s en nombre suffisants avec des créations de postes.

Pour l'organisation des concours les conditions de déclaration des postes vacants, le nombre de postes ouverts doivent faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales. **Il faut une un Atsem à temps plein par classe.**

*Un recrutement par concours avec des conditions permettant un rythme soutenu de recrutement. Des concours annuels dans tous les centres de gestion avec le rétablissement d'une épreuve écrite d'admissibilité pour le concours interne. Dans le rapport est proposée que cette épreuve écrite soit identique à celle du 3<sup>e</sup> concours actuel : série de trois à cinq questions à réponse courte posées à partir d'un dossier succinct remis aux candidats portant sur les problèmes susceptibles d'être rencontrés par une ou un Atsem dans l'exercice de ses fonctions.*

**Une formation pour préparer le concours et acquérir le CAP Petite Enfance pour les « faisant fonction ».** Pour les animateurs la principale proposition du rapport est la reconnaissance des diplômes professionnels. : BAPAAT, BPJEPS, DEPJEPS, DESJEPS.

*Cette exigence doit s'accompagner de l'accès à des formations pour les personnels en poste pour obtenir ces diplômes. Une autre problématique est essentielle, elle est de permettre à ces cadres d'emploi en particulier Atsem et adjoints d'animation de pouvoir avoir un déroulement de carrière en B.*

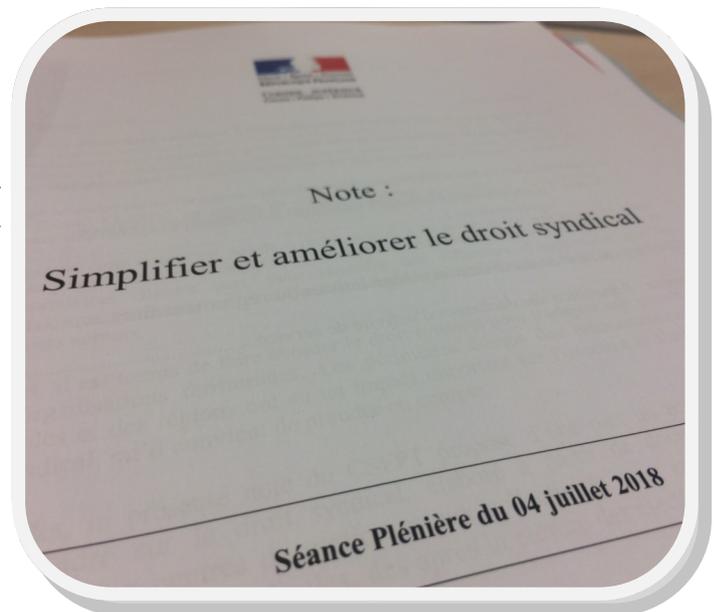
**Pour les Atsem, cela implique de réfléchir à une nouvelle filière et un déroulement de carrière en B.** Nous en profitons pour rappeler que la CGT revendique le passage en B des agents de maîtrise. La mise en place de service de remplacement évoqué dans le rapport doit se faire avec des collègues titulaires. Pour les adjoints d'animation il faut permettre le passage en B. Se pose également le développement de la filière animation avec la création d'un véritable cadre d'emplois de catégorie A. »

**Vote : avis favorable à la majorité (CGT, FO, UNSA, FA-FPT, employeurs publics) et 1 abstention (cfdt).** Remarque : toutes les organisations syndicales sauf la cfdt ont participé et contribué à la rédaction du rapport.

### III/ Note « simplifier et améliorer le droit syndical »

Cette note a été réalisée par le groupe de travail de la FS4 en 4 mois. Les 5 organisations syndicales ont oeuvré pour faire évoluer le droit syndical dans le bon sens.

La première partie est une sorte « d'accord cadre » visant à proposer un protocole d'accord type qui aurait une valeur de référence applicable dans toutes les collectivités pour l'application réglementaire du droit syndical.



La deuxième partie de la note présente les évolutions législatives permettant notamment de mutualiser certains droits syndicaux. Les parties en bleu mettent en évidence les désaccords avec les employeurs ou entre OS.

Les organisations syndicales ont demandé une évolution rapide du droit syndical compte des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

La CGT a souligné fortement son opposition à la fusion annoncée du CTP/CHSCT par le gouvernement. Sur proposition de la CGT, le Président du CSFPT écrira au Ministre de la Fonction publique pour demander les suites qu'il veut donner aux évolutions législatives du droit syndical.

Par ailleurs, la DGCL doit travailler les propositions d'ordre réglementaires susceptible de pouvoir faire l'objet de négociation entre employeurs et syndicats dans le cadre du renouvellement des protocoles d'accord locaux. Un point sera fait en septembre 2018.

### Déclaration CGT

« La CGT tient à remercier l'ensemble des participants au groupe de travail de la FS4 pour la qualité des échanges et des débats qui se sont déroulés dans un bon état d'esprit durant tous les travaux. L'existence des syndicats a été reconnue et réglementée en 1881 par WALDECK-ROUSSEAU.

L'exercice du droit syndical permet aux agents de la fonction publique d'être représentés et surtout de participer au fonctionnement, à l'organisation et à l'évolution du service public. C'est le principe même du fonctionnaire citoyen affirmé dans le statut de la fonction publique depuis 1946.

Le droit syndical permet aux agents publics de bénéficier d'informations syndicales, d'exercer une activité syndicale sur leur temps de travail pour faire aboutir les revendications en matière de traitement, de conditions de travail, de prestations sociales...

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique devrait nécessairement être appliquée, afin d'améliorer le dialogue social avec les partenaires sociaux.

*Selon les articles L 2411-1 et L 2411-2 du Code du travail, la plupart des représentants du personnel, qu'ils soient en CDI, en CDD ou en intérim, sont protégés durant tous leurs mandats. Cette notion n'est pas appliquée dans la fonction publique, nous le regrettons.*

*Toutefois, les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel à tous les niveaux de gouvernance afin de conduire à bien leur mission d'intérêt général.*

*À ce titre, les militants syndicaux doivent avoir tous les moyens pour accomplir leurs fonctions qui sont de plus en plus diversifiées, doivent pouvoir bénéficier de protection juridique et fonctionnelle conformément aux règles du Code du travail.*

*À cet égard, nous souhaitons l'amélioration du décret 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, à savoir :*

- Reconnaître le parcours syndical,
- Réévaluer le calcul des droits syndicaux nationaux, ces contingents n'ont pas été augmentés depuis 2008, soit plus de 10 ans, alors que les missions et le niveau de débat social ne cessent de croître.
- Améliorer la gestion du temps national avec la possibilité de donner moins de 50 % de temps issus du contingent du conseil supérieur à l'image de celui du conseil commun pour lequel il est possible de donner à un militant 20 % de crédit de temps syndical,
- réévaluer les droits liés aux instances des centres de gestion, des conseils départementaux et régionaux au vu des périmètres géographiques et des strates d'agents à prendre en charge, protéger le statut des représentants du personnel dès lors que l'employeur porte atteinte à la libre désignation à l'exercice régulier des fonctions d'un représentant du personnel ou d'un délégué syndical

*Définir le délit d'entrave et préciser l'utilisation des nécessités de service, afin de mieux encadrer ces possibilités de restriction du droit syndical*

*La CGT approuve la plupart des mesures et préconisations du rapport. Cependant, nous sommes déçus de la non prise en compte de la révision du mode de calcul des DAS et MAD. 10 ans se sont écoulés sans la moindre révision, l'écart se creuse avec ce qui se pratique dans les autres versants de la fonction publique ; pourtant les missions de représentation sont similaires et augmentent de la même manière.*

*Ne pas prendre en compte dès à présent cette demande est contre-productif pour l'intérêt général. Seul l'aspect comptable a été pris en compte alors qu'il faille regarder attentivement la plus-value qu'apporte le droit syndical dans la mise en œuvre de l'exercice des missions.*

*Il existe clairement un seuil au-delà duquel bascule un service utile à un système inefficace. 1 ETP pour 350 agents permettait d'en finir avec les effets de seuil qui apparaissent à ce jour désuets et injustes. Cette proposition porte le droit syndical territorial à peine à la moitié de ce qui se pratique à l'État et à l'hospitalière, si l'on prend en compte la courbe présentée pendant les travaux, il apparaît donc nécessaire de poursuivre le travail en court sur cette thématique à partir d'une étude d'impact qui doit être conduite sous l'égide du CSFPT.*

*Nous sommes insatisfaits de la non-prise en compte de l'augmentation des droits liés aux instances des CDG, des Conseils départementaux et des Conseils Régionaux.*

*La CGT dénonce le manque de moyens alloués aux représentants du personnel qui souvent traitent plusieurs dizaines de saisines provenant de l'ensemble du territoire départemental ou régional, couvrant un nombre important d'agent et de collectivités locales.*

*En effet, l'analyse de dossiers de travail de préparation est disproportionnée à la réalité des centaines de pages à lire (des multiples agents à contacter pour étudier les points délicats soulevés à la lecture des dossiers).*

*Au final les avis rendus ne permettent pas d'éclairer la prise de décision des élus qui sollicitent ces instances.*

*Notre organisation est très attachée aux instances paritaires (CT, CHS-CT, CAP) que le gouvernement tente de fusionner entre elles de force, et ce contre l'avis unanime des organisations syndicales, voire même des employeurs territoriaux, alors que cela représente « le fondement du statut du fonctionnaire citoyen » qui apporte un regard éclairé sur l'intérêt des missions et sur la manière de les exercer. C'est bien la confrontation entre l'émergence des besoins nouveaux des usagers portés par les élus politiques et le savoir-faire et la maîtrise technique portée par les représentants du personnel qui permet de servir l'intérêt général en donnant des avis éclairés sur l'ensemble des projets de modification, soit sur l'organisation de l'exercice des missions, de santé au travail ou encore sur les questions de carrière des personnels.*

*En ne renforçant pas les droits liés aux instances, c'est l'intérêt même des usagers qui s'en trouve d'autant plus affaibli.*

*Notre organisation n'est pas favorable à la révision des modes de calcul des droits syndicaux qui consiste à retenir le principe des 15 sièges fictifs alors qu'auparavant seules étaient pris en compte les sièges réellement déclarés par les collectivités.*

*Et ce même si cela est présenté comme une meilleure adéquation entre les voix obtenues et les sièges réellement déclarés.*

*Le travail du groupe a permis de prendre en compte plusieurs annexes, une note sur les nécessités de service, sur les locaux syndicaux et une sur le droit à négociation. Pour autant, un travail doit se poursuivre sur la reconnaissance des parcours syndicaux pour ne plus voir de militant subir de discrimination syndicale au vu de leur militantisme.*

*La CGT est satisfaite de la fusion des AA et des DAS, en effet, cela permettra une meilleure répartition de l'ensemble des droits syndicaux dans le respect des règles, tout comme de l'extension du crédit de temps sur l'information syndicale, ce supplément d'heure doit permettre aux personnels de consulter les organisations syndicales lors des jours de permanence.*

*Enfin, il reste des propositions de modification législative qu'il faudra continuer à défendre ensemble, notamment les mises à disposition relevant du contingent du Conseil Supérieur de la FPT qu'il faudra prendre en compte dès 20 %. Le gouvernement devrait approuver toutes ces mesures et de les inscrire concrètement dans les textes de loi. La CGT votera ce rapport. »*

**Vote : avis favorable à l'unanimité.**



Intervention de Damien Martinez au nom de la CGT

#### **IV/ Projet de décret portant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (PPCR)**

Ce texte vise à corriger certaines erreurs liées à PPCR notamment concernant les directeurs des OPH, les règles électorales appliquées aux CCP, le report de PPCR pour les administrateurs et ingénieurs en chef territoriaux. La CGT n'a pas déposé d'amendement. 8 amendements ont été déposés. Le gouvernement a refusé l'amendement de FO visant la prise en charge de la publication des professions de foi par les collectivités territoriales. Les 5 organisations syndicales ont voté pour. Les employeurs publics se sont abstenus. Ensuite, le gouvernement a refusé l'amendement de la Cfdt visant à inscrire les fonctions d'expertise et de conduite de projet pour accéder au grade de conseiller socio-éducatif hors classe.

La CGT a soutenu cet amendement en précisant que l'harmonisation des missions entre cadre d'emplois à même niveau de qualification avaient été voté dans le rapport Catégorie A et que cette disposition avait été accepté par le gouvernement pour le cadre d'emplois des ingénieurs en chef. Cet amendement a été adopté par les deux collèges du CSFPT. Enfin, le gouvernement a inclus un cavalier dans le texte visant à permettre au président du tribunal de désigner un magistrat dans d'autres tribunaux que celui qu'il préside, afin en particulier de mieux couvrir le territoire des grandes régions lors de la tenue du conseil de discipline. La CGT a précisé que les représentants du personnel siégeant dans les conseils de discipline étaient aussi concernés et elle a demandé que cette disposition leurs soient appliqués.

**Vote : avis favorable (UNSA et employeurs) . La CGT et FO ont voté contre. La cfdt et la FA-FPT se sont abstenus.)**

#### V/ Demande d'Agrément du Syndicat autonome de la fonction publique territoriale (SAFPT)

Un complément d'information a été demandé. Ce sujet est reporté à la prochaine séance.

#### VI/ Audition de Claude Domeizel, Président de la CNRACL

Le président de la CNRACL a présenté les caractéristiques du régime de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. La CNRACL est excédentaire : en 2017, cotisations 21 milliards 123 millions ; prestations 19 milliard 236 millions. Elle verse 1 milliard d'euros par an aux autres régimes depuis 1975 soit 75 milliards d'euros ! Il est indéniable que le régime de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers contribue à la solidarité entre les régimes et les générations puisque le rapport est d'environ 2 actifs pour 1 retraité. Il y a 70 000 dossiers de retraite par an. Le système par répartition est aujourd'hui mise à mal car le gouvernement impose un plafond des évolutions budgétaire à 1,5 % impactant la gestion des activités de la CNRACL. Il y a environ 70 personnes qui font de l'informations par téléphone et 70 personnes consacrent leur activité à la valorisation des services effectués (IRCANTEC) dans le secteur privé.

Les prévisions sur 2018-2020 sont déficitaires en terme de résultats compte tenu de la baisse du nombre de cotisants au regard de la baisse des effectifs de fonctionnaires en 2017. Par ailleurs, la suppression de 70 000 fonctionnaires risquent de gréver lourdement la capacité de financement du régime de retraite. Le gouvernement va donc obligé la CNRACL a emprunté des capitaux aux banques pour maintenir son équilibre. Les prévisions sur 2030 sont catastrophiques pour le maintien de la caisse de retraite par répartition.

Plusieurs questions ont permis de mettre en évidence les contradictions notamment en terme d'augmentation du nombre de contractuels voulu par le gouvernement et les employeurs publics et la baisse des cotisations pour financer les retraites mais également l'accaparement des cotisations des fonctionnaires par le gouvernement.

La CGT a demandé que le régime indemnitaire soit intégré dans le calcul des cotisations et le recrutement de fonctionnaires en fonction des besoins des populations.

### PROCHAINE SEANCE PLENIERE LE 26 SEPTEMBRE 2018

Bulletin de la délégation CGT au CSFPT

Fédération CGT des Services publics

Case 547 - 263 rue de Paris 93515 MONTREUIL  
CEDEX Tél. : 01 55 82 88 20

Email : fdsp@cgt.fr

Le bulletin n°2 de la délégation CSFPT du 11 avril  
2018 sur : <https://cgtservicespublics.fr/>



La délégation CGT en séance plénière