

# UN CSFPT MARQUE PAR LES MESURES SANITAIRES LIEES AU COVID

## VENUE DE LA MINISTRE DE LA FONCTION PU- BLIQUE AU CSFPT:

- SES PROPOS
- LA DECLARATION  
DE LA CGT
- LA MOTION  
UNANIME DU  
CSFPT

## CSFPT D'OCTOBRE

- REJET DU PROJET DE DE-  
CRET SUR LES CAP ET CON-  
SEILS DE DISCIPLINE
  - PROJET DE DECRET SUR LES  
CONCOURS ET EXAMENS  
SPP
  - PROJET DE DECRET SUR LA  
LIMITATION DES INSCRIP-  
TIONS AUX CONCOURS
- ### RETOUR SUR LE CSFPT DE SEPTEMBRE
- PROJET D'ORDONNANCE  
COLLECTIVITE EUROPEENNE  
D'ALSACE

LE CSFPT  
LANCE UNE  
AUTOSAISINE  
SUR LE COVID  
A L'INITIATIVE  
DE LA CGT

COMITE  
SOCIAUX  
TERRITORIAUX,  
UN DECRET  
EN CSFPT EN  
DECEMBRE

# SOMMAIRE



## CSFPT D'OCTOBRE 2020

### I/ VENUE DE LA MINISTRE

Propos de la ministre

Déclaration de la CGT

Motion unanime du CSFPT

### II/ PROJET DE DECRET SUR LES CAP ET CONSEIL DE DISCIPLINE

Responsable de la délégation : Salima GUEDOUAR

### III/ PROJET DE DECRET SUR LES CONCOURS ET EXAMENS SPP

Directeur de la publication: Karim LAKJAA

### IV/ PROJET DE DECRET SUR LA LIMITATION DES INSCRIPTIONS AUX CONCOURS

Pour tout contact:

## CSFPT DE SEPTEMBRE

FEDERATION CGT DES SERVICES PUBLICS

### PROJET D'ORDONNANCE RELATIVE A LA COMMUNAUTE EUROPEENNE D'ALSACE

263 rue de Paris - Case 547  
93515 MONTREUIL CEDEX

### COVID : LE CSFPT LANCE UNE AU AUTO-SAISINE

01 55 82 88 20

### COMITE SOCIAUX TERRITORIAUX : UN PROJET DE DECRET SOUMIS AU CSFPT EN DECEMBRE

[fdsp@cgt.fr](mailto:fdsp@cgt.fr)

<https://www.cgtservicespublics.fr>



## I/ VENUE DE LA MINISTRE DE LA TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La ministre a développé un discours technocratique digne de la pure novlangue envers lequel la majorité des organisations syndicales et certains employeurs ont été plus que dubitatifs.

Elle a affirmé notamment :

- « **Le dialogue social est au cœur de la méthode que je souhaite déployer** ».
  - « Vouloir mettre en œuvre un agenda cohérent de modernisation, en y associant les agents ».
  - « Nous avons mis les agents au cœur de nos objets de transformation », « dans le cadre d'un travail transverse ».
  - « La dégradation de la situation sanitaire sur plusieurs grandes métropoles et villes nous conduit à inciter au renforcement du télétravail pour 2 à 3 jours sur les zones d'alerte pour tous ceux qui peuvent le faire, mais sur la base du volontariat des agents ».
  - « Nous menons une réflexion sur le management du télétravail ».
  - « Cette situation constitue un test pour l'unité du pays, un Effort collectif ».
  - « Je promeus un dialogue social plus resserré, authentique et dense nourri pas des données, des informations venant du terrain.
  - « **Sur le jour de carence, personne ne subit de conséquence financière à s'isoler, se faire tester et attendre le résultat test** ».
  - « **Les autorités médicales ne veulent pas différencier la covid des autres pathologies qui elles sont soumis à jours de carence** »
  - « En la matière, je n'ai aucun totem, aucun tabou » [NDLR référence à l'ouvrage de Freud de 1913, intitulé « Totem et Tabou »
  - « La Protection Social Complémentaire, un sujet qui est cher à la CGT, doit affiner pour la FPT. Il faut une véritable trajectoire sur certains dossiers comme la PSC ».
- « **La mise en œuvre de la négociation collective dans FP permettra un dialogue social de proximité** »
  - « Le CNFPT prend en charge 50% des coûts des apprentis. L'Etat apporte également une aide de 3000 € par apprenti. Ce sur la période qui court du 1<sup>er</sup> juillet 2020 et 28 février 2021, y compris à titre rétroactif. Un décret est à venir. **Le reste à charge pour les employeurs est presque nul du fait de la possibilité du cumul des 50% des 3000 €** ».
  - « Pour la FPE l'objectif est de 11000 apprentis dont 6% en situation d'handicap contre 5% actuellement ».
  - « Il n'y a pas d'Etat sans les agents. La première ressource de l'Etat et des CT ce sont leurs agents ».
  - On ne gère pas l'action publique comme une entreprise. Elle ne choisit pas ses clients. Elle a des usagers, c'est-à-dire tout le monde. Ce qu'elle produit n'a pas de prix variable, parfois il n'y a pas de prix »
  - « **L'attractivité de la Fonction publique diminue parce que les métiers ne sont pas connus** ».
  - Je suis attaché à 'obligation de neutralité pour les fonctionnaires et contractuels. Elle doit être réaffirmée, comme la laïcité lors des recrutements ».
  - « Je ne vais pas faire des miracles. Les miracles sont d'un autre ordre que celui de l'action publique ».
  - « Je ne supporte pas que l'on oppose en permanence le privé et public ».
  - « Mon 1<sup>er</sup> combat c'est de factueliser. On a un enjeu de données pour observer les disparités, l'écart type dans la FPT ».
  - « Je suis prête à être authentique. Mais j'ai aussi besoin de savoir vos lignes rouges pour construire quelque chose ensemble ».

## DECLARATION DE LA CGT

Madame le Ministre,

Cet été, l'opprobre a été jeté sur votre prédécesseur à l'occasion d'une perquisition de son domicile.

Nous comprenons désormais sa sur-réaction véhémement lors d'une intervention de la délégation CGT dans cette même salle, évoquant des cas rares de prévarication d'élus locaux.

Ces faits ne resteront pas dans l'histoire.

Les informations parvenues par voie de presse vous présentent comme une femme de conviction. Vous seriez adepte de thèses promues par un prix Nobel d'économie nord-américain, dont les postulats théoriques considèrent toute appréhension de l'intérêt général comme purement illusoire.

Ce professeur Buchanan décrit la chose publique, élus y compris, comme un ensemble de féodalités dont le bureaucratisme est à combattre. Vous auriez adopté ces vues avec enthousiasme en fréquentant un pays où, objectivement, l'état des infrastructures locales, du service public de proximité et de santé font peine à voir.

Vous êtes, dit-on attachée à la maîtrise des finances publiques. Vous êtes bien consciente alors, de la véritable dépendance du capital envers l'argent public et particulièrement l'argent public local, et ce sans aucune contrepartie.

La gestion privée est grosse de subventionnements publics massifs parce qu'antagonique avec l'égalité entre les territoires à laquelle, par essence, les membres de ce conseil sont tous attachés.

Le mouvement ouvrier a appris à se méfier de ceux qui veulent le soumettre à un projet politique en se parant de vérité scientifique. L'action publique diffère nettement de l'optimisation financière ou de la vente de logiciels.

Elle est mise en œuvre par des hommes et des femmes réellement existants qui exigent une digne rémunération, et échappent à une logique réduite à celle du tiroir-caisse.



Appliquée aux services de santé, cette optimisation vient de se traduire, et se traduit de nouveau par les défaillances que l'on sait, se répercutant sur la vie sociale de tout le pays.

Dans les hôpitaux, des choix opposés à la dignité humaine ont parfois été effectués. Soignants et personnels sociaux, majoritairement des femmes, ont mis leur santé en danger.

La mobilisation qui aura lieu demain à l'initiative de la CGT témoignera de la lutte contre les réductions de moyens et de personnels qui perdurent malgré les besoins.

Le dispositif de complément de traitement indiciaire pour la fonction publique hospitalière, résultant du Ségur de la Santé, est un autre exemple de la haute considération portée aux agents territoriaux qui se dévouent au quotidien pour les personnes souffrantes et les personnes âgées.

Depuis le début du confinement, il est facile de constater que le traitement des personnes âgées dans les maisons de retraites privées n'a jamais été à la hauteur de la prise en charge par les Ephad.



Salima GUEDDOUAR, animatrice de la délégation CGT au CSFPT.

Au 1<sup>er</sup> juillet dernier, lors du bureau du conseil supérieur, la CGT a posé la question d'un éventuel décret pour l'application du complément de traitement indiciaire. La DGCL nous a affirmé à ce moment-là que la loi de finances s'appliquerait directement, sans décret.

Lors du rendez-vous salarial du 07 octobre dernier, la DAGFP affirme le contraire...

**La CGT réaffirme haut et fort que la fonction publique territoriale mérite la même considération que les autres. Aussi, la CGT insiste pour que le CTI soit s'appliqué aux personnels des Ephad, mais également à l'ensemble des professionnels des services d'aide, de soins et d'accompagnement à domicile, également personnels de santé, avec rétroactivité au 1<sup>er</sup> septembre.**

La suspension du jour de carence en cette période de covid a fait l'objet d'un vœu unanime du CSFPT lors de sa plénière de septembre dernier. A-t-il été entendu ?

La CGT a voté ce vœu, et soutient également le vœu d'aujourd'hui qui pour but d'avoir une vision transparente de la période de confinement. Mais elle réaffirme sa volonté première, à savoir la suppression du jour de carence.

**Vous avez en face de vous les représentants de personnels dont 75% exercent en catégorie C,** avec des grilles indiciaires dont vous avez sans doute pris connaissance, et dont la valeur du point d'indice n'a pas évolué depuis plus de 10 ans.

Ces agents refusent d'ajouter le stress de la précarité à un quotidien de plus en plus difficile. Nous avons l'expérience des choix de privatisation et de sous-traitance en cascade faits par certains élus.

La déresponsabilisation, l'incapacité à répondre aux questions et aux besoins des usagers, les conditions indignes, la perte de sens, sont trop souvent au rendez-vous. On constate parfois des recours au travail illégal...

Les décrets et ordonnances mettant en œuvre la Loi de transformation ne fait que remettre en cause les fondamentaux de la fonction publique, réduire les garanties des agents, et la qualité du service public envers les usagers.

**La CGT a voté contre cette loi dans toutes les instances nationales** où elle a été présentée dont le seul but est de faire voler en éclat le statut de la fonction publique, et laisser les grands groupes



financiers prendre la main, en précarisant et en dévalorisant les personnels.

La réduction des instances représentatives des personnels, notamment par la suppression des CHSCT, montre l'illogisme du gouvernement.

**La feuille de route que vous a fixé le 1<sup>er</sup> ministre, ex-monsieur confinement – déconfinement, est la mise en œuvre de cette loi régressive.**

**L'une de vos premières annonces a d'ailleurs consisté à réaffirmer le gel du point d'indice.**

Votre générosité envers le MEDEF ne s'étend donc pas à la fonction publique, qui manque d'une véritable reconnaissance de son engagement au service du public notamment dans le cadre de la crise de la COVID, autre que des médailles....

Vous participez donc aujourd'hui pour la première fois à une séance plénière de notre instance.

A cette instance n'est présente que la moitié des représentants mandatés. Cela donne-t-il la mesure de votre considération pour le dialogue social et le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ?

Celle-ci a initié une démarche d'auto-saisine visant à objectiver l'impact du Covid sur la Fonction publique territoriale.

**Ce processus a été initié à la demande de la CGT, 1<sup>ère</sup> organisation syndicale de la Fonction publique territoriale.**

2 réunions inter formations spécialisées ont déjà eu lieu. Cette démarche aboutira d'ici quelques mois à la publication d'un rapport qui vous sera remis.

Nous avons tous constaté un frein à son initiative, du fait l'impossible recueil de statistiques, afin de mesurer différents indicateurs comme le nombre de « plan de continuité d'activité », le nombre de plan de reprise des activités, le nombre de réunion des CHSCT, le nombre de

décès d'agents territoriaux dus au Covid, la ventilation des agents selon les différentes positions administratives exorbitantes du droit commun, volume du télétravail, etc....

Pendant la période Covid, l'organisation dans l'urgence du fonctionnement des services publics s'est faite par le dialogue social.

**Nous avons observé qu'un nombre important d'employeurs territoriaux ont mis entre parenthèses les instances paritaires, ne les réunissant pas, même pas en visio-conférence. Quand elles étaient réunies, bien souvent elles n'ont pas été saisies des PCA ou des PRA.**

Quand les CHSCT ont pu jouer les rôles, ils ont pu montrer toute leur utilité.

La CGT réaffirme l'importance du dialogue social, à tous les niveaux, à commencer par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, seule instance à pouvoir aborder les spécificités de la fonction publique territoriale.

**La CGT s'oppose à la suppression des CHSCT qui ont prouvé leur importance pendant cette période compliquée.**

La CGT s'oppose également à la suppression des instances médicales, et insiste pour la reconnaissance de la maladie professionnelle pour tous les agents de tous les services qui ont été atteints par la Covid, ce que ne permet pas le décret du 14 septembre, beaucoup trop restrictif de par le champ professionnel, le plan des emplois concernés, et celui des symptômes reconnus. De plus, les conséquences sur le long terme ne sont pas encore connues.

Madame la Ministre,

Depuis le début de cette crise sanitaire, sociale et économique, le service public a démontré, le rôle important qu'il joue dans la cohésion nationale.

Le Président de la République, lors de son allocution aux français du 13 avril dernier reconnaissait que le pays « *tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal* » ; Il promettait de donner « *toute sa force* » aux termes de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, selon lesquels « *les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune* ».



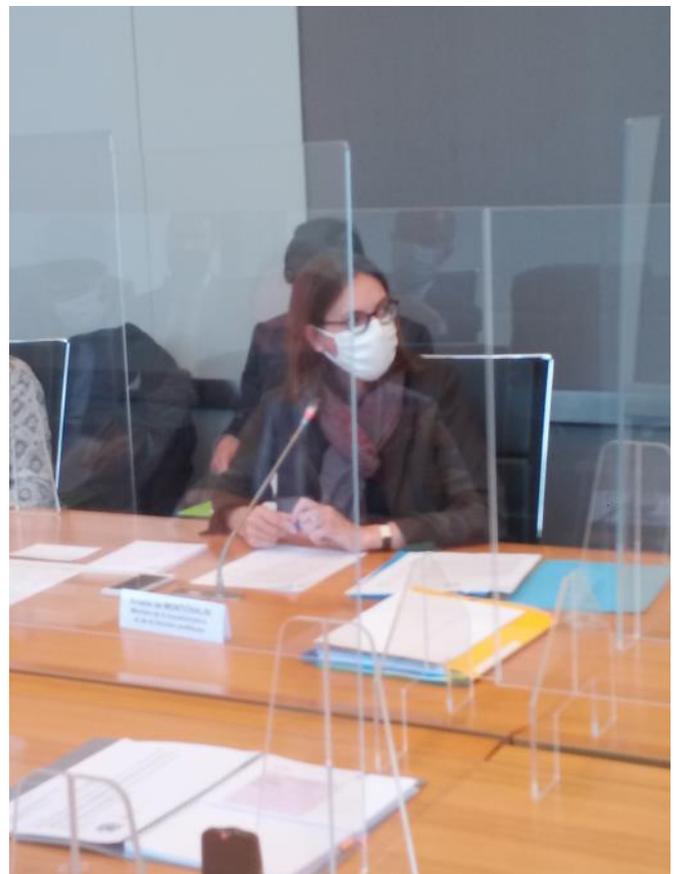
C'est la raison pour laquelle, la CGT revendique un véritable plan de rupture intitulé « 10% pour la Fonction publique » :

- **10 % d'augmentation du point d'indice pour le faire passer à 5 € ;**
- **10% d'augmentation des effectifs de la Fonction Publique, qui a, si le besoin s'en faisait sentir, démontré son utilité en cette période de crise ;**
- **10% de réduction du temps de travail en passant au plus vite aux 32 heures hebdomadaires.**

C'est cet état d'esprit qui guidera les actions de la CGT.

Merci.

La ministre écoutant la déclaration de la CGT.



## Motion du CSFPT sur la crise COVID 19

14 octobre 2020

L'ensemble des membres du CSFPT, élus et représentants des organisations syndicales, souhaitent vous transmettre un certain nombre de constats, de remarques et d'interrogations relatives à la gestion de la crise sanitaire. De la même manière, en tant qu'instance de dialogue social, il a décidé de réaliser une auto saisine sur les aspects de cette crise qui concernent les services publics locaux.

Les agents territoriaux et les élus ont répondu présents lors de la crise sanitaire, mais ont été aussi largement touchés par les effets économiques et sociaux de cette crise.

Soucieux de traiter, avec leurs moyens, les attentes légitimes de nos concitoyens, les employeurs locaux, avec les agents de tous les services, ont essayé de répondre à cette crise et aux urgences qu'elle entraîne. Les membres du CSFPT ont bien conscience de la réelle hétérogénéité des situations et considèrent que la pandémie a révélé, et parfois amplifié, ces différences, ces inégalités, ces dysfonctionnements. C'est donc pour l'avenir que nous souhaitons que soient prises en compte ces remarques, quelles que soient la durée et l'ampleur de la crise sanitaire.

La première remarque concerne l'absence de statistiques globales, détaillées et indépendantes sur ce sujet pour la fonction publique, et notamment pour la fonction publique territoriale. Cette absence constitue un véritable frein qui ne permet pas de mesurer l'impact des mesures décidées ni d'analyser les réponses des collectivités. Ces statistiques permettraient, entre autres, de mieux

évaluer le nombre de collectivités qui ont mis en place un « plan de continuité d'activité », essentiel pour adapter l'organisation des services aux situations d'urgence. C'est donc une culture de la « gestion de crise » qui doit se développer rapidement en prévision et prévention d'autres crises. Plus généralement, il apparaît important de mettre en oeuvre un ou plusieurs dispositifs de recueil des données statistiques relatives à la fonction publique territoriale.

Deuxième remarque, la crise a fait apparaître la nécessité de renforcer la démocratie sociale sur l'ensemble du territoire, et ce de façon obligatoire. En effet, des inégalités se sont aussi manifestées dans les relations sociales et le dialogue social. A ce titre, le CSFPT souligne la nécessité de renforcer les instances paritaires formelles, et, en premier lieu, les CHSCT particulièrement adaptés à ce type de situation. Certes, les mesures répondant aux demandes des employeurs ont été prises en urgence dès les premières semaines sans faire l'objet d'un dialogue social formel, pour autant, les collectivités pouvaient organiser, à leur discrétion, des réunions d'instances paritaires. On constate que les collectivités qui avaient une culture et une pratique habituelle du dialogue social ont mieux résolu certaines difficultés que celles qui y sont moins accoutumées.

Cette crise a aussi été l'occasion de faire évoluer les conditions de travail.

Si l'impact normatif et pratique de la COVID 19 a été considérable, sa gestion en urgence a souvent été chaotique. Dans ce cadre, il faudrait, à l'avenir, distinguer prescriptions obligatoires et

préconisations adaptables en fonction des situations. De même, il serait intéressant de connaître plus précisément le statut, la position administrative sous laquelle les agents ont pu travailler durant cette période : télétravail, présentiel, ASA... Même si le télétravail s'est développé considérablement à cette occasion, on peut constater que les collectivités n'ont pas toujours engagé les moyens pour que cette nouvelle modalité puisse fonctionner dans les meilleures conditions. Il est donc nécessaire d'engager rapidement des discussions sur ces questions.

Aujourd'hui il est essentiel et urgent pour l'ensemble des membres du CSFPT d'insister sur l'importance du classement de la COVID 19 comme maladie professionnelle pour les agents territoriaux qui ont eu affaire à des personnes atteintes et qui ont, de ce fait, été contaminés. Pour l'instant, les projets existants entraînent une inégalité aux dépens des agents de la fonction publique territoriale. Ces agents, très présents durant toute cette crise (de nombreux agents territoriaux se sont engagés dans des services hospitaliers ou des EHPAD), ne peuvent être les « oubliés » des dispositifs de reconnaissance mis en place pour les agents hospitaliers.

Enfin, il n'est pas inutile de rappeler que les collectivités locales, qui ont agi dans un cadre républicain, n'ont eu de cesse de coopérer avec les services de l'Etat ou les hôpitaux. Or, pour autant, il semble que les administrations ont agi en silo et que les collectivités n'avaient pas toutes les informations nécessaires pour agir efficacement, l'absence de concertation lors de la gestion de la rentrée scolaire en est un bon exemple. Aussi, à l'avenir, il est essentiel que l'ensemble des collectivités puissent disposer des données disponibles par territoire, telles que fournies par les ARS ou la DARES.

Le CSFPT a déjà eu l'occasion, par un voeu unanime exprimé le 23 septembre dernier, de proposer une « suspension » du jour de carence durant la crise sanitaire. Il s'agit clairement d'une mesure



de santé publique destinée à protéger les agents et les usagers. De même, on peut s'interroger sur la date de mise en oeuvre des lignes directrices de gestion. Du fait du retard des élections locales, de nombreuses collectivités n'ont pu les mettre en oeuvre et souhaiteraient que leur date d'application soit reportée.

Au moment où nous entrons dans une nouvelle phase d'alerte qui suscite de nombreuses inquiétudes, il est impératif de permettre aux collectivités locales et à leurs agents d'agir de manière responsable, éclairée et efficace au service des usagers du service public

\*\*\*\*

**Le CSFPT réuni en séance plénière a adopté à l'unanimité cette motion sur la crise sanitaire adressée à la ministre de la transformation de la fonction publique, à l'occasion de sa venue devant cette instance.**

La CGT a voté favorablement cette motion qui intègre **plusieurs demandes de la CGT.**

En effet, elle s'inscrit dans le cadre de **l'auto saisine** du CSFPT sur la crise sanitaire, auto saisine initiée à la demande de la CGT.

Cette motion rappelle, au demeurant, comme souligné par la CGT, **l'absence de statistiques globales**, détaillées et indépendantes sur ce sujet pour la fonction publique, et notamment pour la fonction publique territoriale.

Elle rappelle la nécessité de renforcer la **démocratie sociale** sur l'ensemble du territoire, et ce de façon obligatoire ; de renforcer les **instances paritaires formelles**, et, en premier lieu, les **CHSCT** particulièrement adaptés à ce type de situation. Mention sur laquelle la CGT a particulièrement appuyé à quelques semaines d'un débat sur le décret portant création des Comité sociaux territoriaux supprimant les CHSCT.

La motion souligne **l'impact normatif** lié à la crise sanitaire sur la FPT, **l'impact sur les conditions de travail**.

Elle affirme la nécessité du **classement de la COVID 19 comme maladie professionnelle** pour les agents territoriaux qui ont eu affaire à des personnes atteintes et qui ont, de ce fait, été contaminés.

Elle rappelle le **vœu unanime** exprimé le 23 septembre dernier, proposant une « **suspension** » **du jour de carence** durant la crise sanitaire.

Elle se conclue par le **rôle des agents territoriaux, producteur d'un service public territorial** au bénéfice des **usagers**.

## **II/ PROJET DE DECRET SUR LES CAP ET CONSEIL DE DISCIPLINE**

Le CSFPT a débattu d'un projet de décret relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale.

Ce projet de décret précise les compétences des commissions administratives paritaires à compter du 1er janvier 2021, révisé la composition des commissions administratives paritaires en supprimant les groupes hiérarchiques à compter du prochain renouvellement général des instances et supprime les conseils de discipline de recours.

Pour rappel, ce texte a fait l'objet d'un avis unanimement défavorable exprimé par les représentants des organisations syndicales, lors de son premier examen le 23 septembre dernier.

### **DECLARATION DE LA CGT**

Monsieur le Président

Monsieur le Directeur général

Mesdames, Messieurs, Chèr(e)s collègues

La CGT a participé en compagnie d'autres organisations syndicales à une grève massive et his-



toriquement longue sans discontinuité à partir de mars 2019 contre la rédaction de la loi de transformation de la Fonction Publique et après son adoption.

**Réunion après réunion, plénières après plénières que cela soit au CCFP ou au CSFPT, c'est la volonté de ce gouvernement animé par ces ministres, que nous combattons, puisqu'ils ont déclaré la guerre à la fonction publique.**

Guerre contre les fonctionnaires, contre leur statut, contre leur rémunération, contre l'idée d'une carrière dans la fonction publique.

Aujourd'hui c'est un décret d'application de la Loi 2019-828 relatif aux C.A.P. et conseils de discipline dans la FPT qui est présenté pour la seconde fois après un précédent rejet lors de la séance plénière du 23 septembre 2020 ». Ce décret sera l'ultime attaque par le gouvernement et son ministre de la Fonction Publique contre les CAP achevant le cadre collectif d'harmonisation des évolutions des carrières des agents et des besoins des administrations qui leur étaient dévolu.

Il retire aux agents leurs outils collectifs d'intervention et même leur visibilité sur les critères. Les agents seront pour leurs capacités de construire leurs parcours professionnels suspendus à la mise en œuvre de lignes directrices de Gestion, dispositif dont les objectifs affichent la maîtrise de la masse salariale, des budgets votés pour des périodes pouvant s'étendre à 6 annuités.

**Vider de leurs essences, les CAP rabougries cesseront d'être le lieu de discussion sur les carrières des agents. Dans cet espace de négociation demeurait un regard équitable sur les carrières et sur l'application des dispositions réglementaires.**

Par ailleurs, Serons-nous seul à nous opposer au projet qu'impose ce décret d'une gestion locale des CAP dédiées au sapeur-pompier professionnels, en rupture avec leur gestion nationale pour les catégories A et B. C'est une rupture avec les principes d'équité, de recul et de prévention à l'égard des pressions locales, garantis par la ges-

tion nationale.

Alors qu'aucune difficulté de fonctionnement ne la motive. La gestion locale obligatoire même pour les établissements les plus étriqués met en cause l'idée même de construction d'une évolution de carrière.

Par ailleurs, Serons-nous seul à nous opposer au projet qu'impose ce décret d'une gestion locale des CAP dédiées au sapeur-pompier professionnels, en rupture avec leur gestion nationale pour les catégories A et B. C'est une rupture avec les principes d'équité, de recul et de prévention à l'égard des pressions locales, garantis par la gestion nationale.

Alors qu'aucune difficulté de fonctionnement ne la motive. La gestion locale obligatoire même pour les établissements les plus étriqués met en cause l'idée même de construction d'une évolution de carrière

Par la force des choses, il est une évidence, que même amendé, la CGT ne saurait être favorable à l'écriture de toutes les mesures déclinées de la loi TFP notamment dans le cas d'espèce en ce qu'elles portent atteintes aux droits individuels et collectifs des fonctionnaires territoriaux.

**Pour la CGT c'est une certitude, avec la fin de cet espace de discussion c'est l'augmentation des voies de recours qui vont s'imposer.**

Autour de nos amendements de retraits des dispositions applicables au CAP des sapeurs-pompier et de retrait de ce texte dans sa globalité, nous pourrions collectivement au-delà de nos différences, marquer notre attachement au fonctionnement actuel des CAP en rejetant une seconde fois ce décret.



Alain DARMEV pour la délégation



**Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.**

**Il a fait l'objet du vote suivant :**

- Collège employeur : 14 défavorables ;
- Collège des organisations syndicales : 17 défavorables (dont la CGT); 2 abstentions (L'UNSA), SUD Absent.

### **III/ PROJET DE DECRET SUR LES CONCOURS ET EXAMENS SPP**

Ce texte a pour objet de préciser, pour chaque cadre d'emplois de sapeurs-pompier professionnels, la nature des épreuves ainsi que l'organisation et le déroulement des concours et examens professionnels d'accès ou d'avancement de ces différents cadres d'emplois.

Pour rappel, ce texte a fait l'objet d'un avis unanimement défavorable exprimé par les représentants des organisations syndicales, lors de son premier examen le 23 septembre dernier.

#### **DECLARATION DE LA CGT**

Monsieur le Président

Monsieur le Directeur général

Mesdames, Messieurs, Chèr(e)s collègues

Ce décret n'est sûrement pas la pierre angulaire des travaux présentés à cette instance.

Cependant, il est notable qu'en ayant bousculé la procédure sur ce texte qui n'aurait pas dû retenir notre attention, son passage en deuxième lecture est symptomatique d'une difficulté qui a retenu toute l'attention de tous les membres du CSFPT.

**Défendre l'idée de la féminisation de la profession des sapeurs-pompiers est noble, la mettre en œuvre, est une autre histoire.**

En 2016 un rapport du ministère de l'intérieur définit un plan d'actions pour diversifier les recrutements chez les sapeurs-pompiers.

Ce rapport suscitait une réaction du président de l'association des pompiers de France :

- « 40 ans après le premier recrutement féminin chez les sapeurs-pompiers, les femmes restent très largement minoritaires puisqu'elles ne représentent que 4% des professionnels et 17% des volontaires. La marge de progression est importante d'où ce plan de féminisation en 21 mesures ».
- *"Pour que les femmes nous rejoignent, il y a une idée indispensable à faire passer explique le Président de l'association - Directeur Départemental Eric Faure. Le sapeur-pompier volontaire, ce n'est pas un surhomme, ce n'est pas un super athlète, ce n'est pas un Robocop. C'est un homme ou une femme ordinaire qui, avec ses collègues, va faire des choses extraordinaires."*

En 2018, faisant suite à un rapport À L'ATTENTION DE GÉRARD COLLOMB piloté par MME CATHERINE TROENDLÉ (sénatrice) M. FABIEN MATRAS (député), OLIVIER RICHEFOU (Vice président de l'ADF et Président de la CNSIS) leur 10ème Proposition précise engager une action résolue en faveur de la féminisation des effectifs.

En ce sens la Ministère de l'intérieur rédige une circulaire (NOR : INTE1921754C) dont l'objet est de déterminer les Mesures en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours

Lors de la CNSIS de juin 2019, un bilan de la mise en œuvre du plan en faveur des femmes de 2016 et mesures de consolidation projetées a été présenté.

**Ce décret restera comme celui qui aura mis un coup d'arrêt aux volontés institutionnelles affichées pour la féminisation de la filière, puisque ce décret renvoie à l'arrêté relatif aux épreuves d'exercices physiques communes aux concours**



**externes ouverts pour le recrutement de sapeurs-pompiers professionnels.**

Toutes les démonstrations faites par la DGSCGC ne suffiront pas à infléchir notre avis sur les résultats prévisibles à l'issue des épreuves sportives de préadmission.

S'il est regrettable que le CSFPT ne soit pas saisi sur l'arrêté que nous décrions tant, nous demandons qu'à l'issue du premier concours au cours duquel ces épreuves auront été appliquées le groupe concours du CSFPT soit saisi sur l'analyse des résultats de la préadmission, et ait la possibilité de rouvrir le dossier.

Confronté à tant d'incertitudes, nous voterons contre ce décret.

Merci pour votre attention.

**Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.**

**Il a fait l'objet du vote suivant :**

- Collège employeur : 10 favorables ; 4 abstentions ;
- Collège des organisations syndicales : 8 défavorables (dont la CGT); 11 abstentions.



## IV/ PROJET DE DECRET SUR LA LIMITATION DES INSCRIPTIONS AUX CONCOURS

Enfin, le CSFPT a débattu d'un projet de décret pris en application de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en vue de limiter l'inscription d'un candidat à un concours organisé simultanément par plusieurs centres de gestion.

Ce texte décrit le dispositif mis en place pour limiter l'inscription multiple d'un candidat à un même concours, dont les épreuves sont organisées simultanément par plusieurs centres de gestion, pour l'accès à un même grade de l'un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

### DECLARATION DE LA CGT

**Gouverner, c'est prévoir, ou bien surveiller et punir ?**

Le projet de décret qui nous est soumis vise à empêcher les inscriptions d'un candidat à plusieurs concours identiques d'accès à la fonction publique territoriale. **Il est significatif d'une démarche qui se focalise sur les conséquences d'un problème sans s'attaquer à ses causes.** Ce faisant, il risque d'aggraver encore les difficultés ciblées.

Aujourd'hui, la motivation première d'un candidat qui s'inscrit au maximum de concours d'accès à la Fonction publique est bien évidemment d'échapper au plus vite à la précarité d'un recrutement d'attente en qualité de contractuel.

Au-delà de la mise en place d'un **système centralisé lourd et coûteux de contrôle** et de sanction des inscriptions multiples, la nécessité d'éviter ces dérives exige de donner aux candidats les meilleurs outils et informations pour intégrer la fonction publique :

- La première réponse est de garantir une organisation annuelle de chaque concours, selon le cas à l'échelle nationale ou régionale, pour rétablir une égalité d'accès à la fonction publique territoriale quelle que soit l'année de son premier poste en collectivités.



- La seconde est d'en finir avec les pratiques de sous-déclaration des postes à ouvrir aux concours, de la part d'exécutifs locaux qui préfèrent pour certains pour des raisons idéologiques les recrutements contractuels.

L'attractivité et le renouvellement de la fonction publique territoriale ne peuvent plus être tributaires du bon vouloir des employeurs locaux,

Le recensement des postes nécessaires à ouvrir, doit vraiment, partout, relever du dialogue social, à l'échelon local et à celui des instances organisatrices des concours, à partir d'éléments partagés de l'évolution prévisionnelle des effectifs et besoin de recrutement des services publics locaux.

C'est ça qui permettra aux candidats internes comme externes de se déterminer en pleine connaissance des besoins à satisfaire.

La loi du 6 août 2019 de démantèlement de la fonction publique, et ses décrets d'application, tournent le dos à ces enjeux de visibilité et de pérennité des effectifs territoriaux.



Pascal GRANDJEAT pour la délégation CGT

D'un côté, cela produit ce type de décret technique en vue de contrôler et neutraliser les tâtonnements de certains candidats à la fonction publique territoriale, de l'autre on a un décret sur des lignes directrices de gestion sensées fournir aux agents et futurs agents un éclairage sur l'évolution des besoins des collectivités et bassins d'emplois territoriaux, mais qui ne prévoit, rien absolument rien, sur les départ à remplacer ou bien les besoins à satisfaire.

La CGT s'abstiendra sur ce texte, compte tenu des précisions apportées pour prévenir ses effets pénalisants pour les candidats sont bien écartés. Mais elle continuera, parallèlement, à exiger la mise en œuvre, de façon coordonnée entre centre de gestion, d'une politique nationale de recrutement par concours pour tous les postes permanents, sur la base de besoins évalués en toute transparence et concertation

\*\*\*\*\*

**Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.**

**Il a fait l'objet du vote suivant :**

- **Collège employeur : 14 favorables ;**
- **Collège des organisations syndicales : 4 favorables ; 15 abstentions (dont la CGT).**

## **CSFPT DU 23 SEPTEMBRE 2020**

Le CSFPT a débattu d'un projet d'ordonnance portant diverses mesures institutionnelles relatives à la création de la Collectivité européenne d'Alsace.

Ce projet d'ordonnance est pris en application de l'article 12 de la loi n° 2019-816 du 2 août 2019 relative aux compétences de la Collectivité européenne d'Alsace. Seuls quatre de ses articles (11, 12, 13, 15 et 16) relèvent du champ de compétences du CSFPT.

### **DECLARATION DE LA CGT**

Ce projet d'ordonnance fait suite à la loi relative aux compétences de la Collectivité Européenne d'Alsace. La CGT avait fait part de son opposition à ce texte.

Les personnels des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, relèveront de plein droit au 1er janvier 2021 de la collectivité européenne d'Alsace



dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

Cette disposition ne règle en rien les problèmes auxquels ont été confrontés les agents qui ont subi des fusions ou réorganisations institutionnelles territoriales au titre de la loi MAPTAM, de la loi NOTRe ou de la révision des Schémas Départementaux de Coopération Intercommunale. (SDCI)

**La CGT tient à rappeler ici que les modifications répétées d'organisation du travail peuvent entraîner des Risques Psycho Sociaux sur diverses questions comme celles des doublons fonctionnels, des mobilités forcées, du maintien des avantages acquis et plus globalement du fait d'une très forte incertitude quant à l'avenir.**

Nous dénonçons lors de l'étude du projet de loi l'absence de garantie en matière de maintien de rémunération ou des droits relatif à la protection sociale, d'action sociale et de temps de travail. Le projet d'ordonnance qui nous est soumis maintient à minima les garanties. La CGT a déposé un amendement afin de fixer un régime indemnitaire au moins équivalent au plus favorable des deux régimes indemnitaires pré-existants.

Notre deuxième amendement vise à supprimer le 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 12-IV du projet d'ordonnance, dont le but est de permettre à l'employeur de faire des économies sur le dos des agents qui auront la malchance de perdre leur emploi, en dérogeant au droit commun quant au montant des revenus, et en mettant leurs revenus à la charge du CNFPT.

En tout état de cause, la CGT considère qu'une évaluation sur les conséquences humaines et financières devra être menée au moins dans les trois qui suivent la mise en place dans cette collectivité.

**Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.**

**Il a fait l'objet du vote suivant :**

- **Collège employeur : 10 favorables ;**
- **Collège des organisations syndicales : 13 défavorables ; 6 abstentions.**

# COVID : LE CSFPT LANCE UNE AU AUTOSAINISINE

A l'initiative de la délégation CGT, le bureau du CSFPT a adopté le principe d'une autosaisine de cette instance portant sur l'impact de la crise sanitaire liée au Covid sur la FPT. Cette démarche aboutira d'ici quelques mois à la publication d'un rapport qui vous sera remis.

Le CSFPT s'est ainsi réuni en inter formation spécialisées.

La première inter FS a eu lieu le 9 septembre. Elle était présidée par le Président du CSFPT, Philippe Laurent.

La seconde a eu lieu le 7 octobre. Elle était présidée par le Président de la formation spécialisée « questions statutaires, Karim Lakjaâ (CGT)

Dans le cadre de cette démarche la CGT est intervenue comme suit.

Nous constatons que le CSFPT remarque un frein à son initiative. En l'espèce, il s'agit notamment d'une absence de données pour la fonction publique territoriale. Elle ne permet pas de mesurer l'impact des mesures décidées ni d'analyser les réponses des collectivités. Ces statistiques permettraient, entre autres, de mieux mesurer différents critères comme le nombre de « plan de continuité d'activité », le nombre de plan de reprise des activités, le nombre de réunion des CHSCT, le nombre de décès d'agents territoriaux dus au Covid, la ventilation des agents selon les différents positions administratives exorbitantes du droit commun, volume du télétravail, etc....

Cette carence obère au demeurant la capacité des employeurs territoriaux et de la FPT à s'adapter à un nouvel acmé épidémique. Il convient donc de renforcer les moyens directs d'observation du CSFPT, notamment de sa FS1, par exemple en faisant appel au programme 1000 Thèses pour les collectivités locales.



Au-delà, l'impact de la crise sanitaire est protéiforme et touche plusieurs dimensions de la FPT.

Nous observons 5 types d'impacts.

**Premièrement un impact normatif ou juridique certain.**

La crise Covid a été l'occasion d'une réécriture importante du droit de la FP. Ce nouveau corpus juridique constitué de lois, ordonnances, décrets a trait tant aux positions administratives, qu'aux congés, qu'aux modalités de travail et qu'à la rémunération. Ce majoritairement au détriment des agents.

**Deuxièmement un impact sur l'organisation du travail et la continuité du service public territorial**

En témoignent les différentes positions administratives créées ad hoc (télétravail, présentiel, ASA). Le télétravail s'est développé considérablement à cette occasion. De manière générale, les conditions de travail des agents territoriaux se sont dégradées. Dans le même temps, beaucoup ont vu leurs droits à congés amputés, sans même bénéficier de la prime Covid. Leur implication n'a pas été reconnue à la hauteur de leur engagement au service de l'ensemble de la société.



Karim LAKJAÂ, pour la délégation CGT

### Troisièmement un impact sur la santé au travail des agents territoriaux

Ce sujet a fait l'objet d'un courrier qui a été adressé le 8 septembre à la ministre de la FPT en intersyndicale par la CFE CGC, la CFTC, la CGT, la FA, FO, la FSU, Solidaires et l'UNSA.

Au plan local, nous avons pu constater à travers nos 1400 bases syndicales que de nombreux employeurs territoriaux n'avaient pris l'ampleur de la crise et n'avaient pas adopté et mis en œuvre les mesures de protections de leurs agents.

### Quatrièmement, un impact sur la démocratie sociale

La réécriture partielle du droit de la FP s'est faite en court-circuitant le FPT.

Au plan local, nous avons observé qu'un nombre important d'employeurs territoriaux ont mis entre parenthèses les instances paritaires, ne les réunissant pas, même pas en visio-conférence. Quand elles étaient réunies, bien souvent elles n'ont pas été saisies des PCA ou des PRA. Quand les CHSCT ont pu jouer les rôles, ils ont pu montrer toute leur utilité.

### Considérant ces éléments, nous définissons plusieurs revendications :

En matière de protection de la santé des agents :

- Les moyens de protection doivent être mis à disposition des 2 millions d'agents territoriaux par l'ensemble des 54 000 employeurs territoriaux.
- Cette protection doit aussi passer par la suppression définitive du jour de carence.
- Il y a la question de la reconnaissance du Covidé en tant que maladie professionnelle.
- Nous réaffirmons le rôle et la place des CHSCT. Ceux-ci ne doivent pas disparaître. Un consensus a d'ailleurs été exprimé à ce sujet en bureau du CSFPT.



En matière de démocratie sociale :

- La CGT réaffirme la compétence générale du CSFPT pour tout ce qui a trait à la FPT, que ce soit en période de crise sanitaire ou pas. Le CCFP n'est pas le plus à même de traiter des spécificités de la FPT.
- Au plan local, les compétences des CT doivent être respectées, notamment en ce qui concerne les PCA et les PRA. Ils doivent être réunis régulièrement à ce sujet.

En matière de positions administratives des agents :

- Il convient de rétablir l'ensemble des positions administratives dans leur éventail le plus large.

En matière d'organisation du travail et notamment la massification du Télétravail

- Le télétravail doit être fortement encadré. Il ne doit pas être le vecteur d'une ubérisation de la fonction publique territoriale.

En la matière, la CGT dispose un outil qu'elle a mis au pot commun de l'auto-saisine Covid.

En effet, son Union fédérale qui regroupe 10000 cadres territoriaux a réalisé une enquête de terrain avec des universitaires.

2177 agents et cadres territoriaux ont témoigné de leur quotidien dans ce contexte, de leurs conditions de travail et de vie, de l'adaptation de leur organisation.

L'enquête couvre a minima des employeurs territoriaux réunissant 300 000 agents et cadres territoriaux (15% de la FPT). Ce calcul est réalisé à partir de l'indentification des employeurs d'une partie de répondant-e-s.

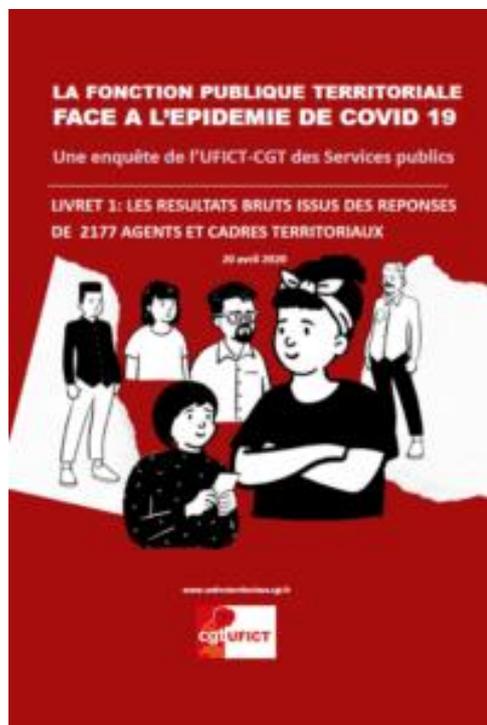
## Voici quelques résultats globaux

- Des effets certains sur le sommeil, le stress, vie familiale, appétit, concentration
- Des positions administratives hétérogènes et sabbies
- En présentiel, des agents et cadres n'ayant pas tous accès à des équipements de protection individuelle
- 10% des agents et cadres en présentiel ont envisagé le recours au droit de retrait
- En travail à domicile, une dotation en moyens professionnels insuffisante et un recours aux équipements personnels.
- Une perte de lien avec le collectif de travail
- Un impact négatif pour les usagers
- Des agents et cadres sous informés
- Un management dématérialisé et en perte de contrôle
- Un droit de retrait observé plus qu'à l'ordinaire au sein de l'organisation
- Des employeurs qui réunissent peu les CHSCT
- Des syndicats diffusant une information syndicale pour 6 répondant-e-s sur 10, mais ayant disparus pour 4 répondant-e-s sur 10.

## Quelques résultats spécifiques au cadres

- 1096 cadres ont répondu, majoritairement des femmes, des A, des titulaires
- Des convergences et des divergences observées et liées à la place, au rôle et à la culture professionnelle des cadres
  - Des effets individuels certains mais qui diffèrent pour partie de l'ensemble de la FPT
  - Une évolution du travail vécue différemment
  - Des cadres mieux informés et mieux dotés en équipements professionnels
  - Des cadres moins prompts à user du droit de retrait mais qui observent son recours d'avantage que le reste de la FPT
  - Un management à distance renforcé pour les cadres

A consulter ici: <https://syndicoop.fr/ufictsp/tous-les-resultats-bruts-de-lenquete-de-lufict-intitulee-la-fpt-face-au-covid-19/>



## COMITE SOCIAUX TERRITORIAUX : UN PROJET DE DECRET SOUMIS AU CSFPT EN DECEMBRE

La loi Dussopt impacte également les instances paritaires locales.

Elle crée une nouvelle instance née de la fusion des CT et CHSCT : le Comité social territorial (CST). Tout droit inspiré du privé où sévit le CSE.

Quant aux CAP perdent leurs compétences en matière d'évolution de carrière (avancement et promotion au profit du CST. Celui est saisi de lignes directrices de gestions RH ou LDG... Celles-ci visent à réduire à porter atteinte au principe fondateur de la FP, celui de la carrière ; permettre aux employeurs territoriaux la plus grande « souplesse » en la matière ; in fine réduire le coût de la main d'œuvre territoriale.

Il s'agit là d'un vaste processus de régression des libertés syndicales. En matière de santé au travail, c'est un véritable retour au passé.

Lors du bureau du CSFPT du 14 octobre, la DGCL a annoncé qu'un projet de décret relatif à la mise en œuvre des CST serait présenté au CSFPT du 18 novembre.

La délégation CGT s'est immédiatement opposée à un tel calendrier précipité pour plusieurs raisons :

**Premièrement**, ce projet de texte est composé de 96 articles. L'analyse de cette masse n'est pas possible dans un délai aussi court : à savoir à peine une semaine entre la transmission du document et le délai limite de dépôt des amendements (si ce texte est amendable compte-tenu de sa nature réactionnaire).

**Deuxièmement**, la nature même du texte entraîne un changement de paradigme dans le fonctionnement des futures instances paritaires. Comprendre cette nouvelle logique dans sa globalité et ses détails (ses vices) nécessite du temps. Le sujet des fameuses LDG en est une exemplifica-



tion. Le flou le plus total règne en la matière. Les employeurs territoriaux ne sont pas prêts. Pourtant elles doivent s'appliquer en 2021 aux promotions et avancements de grades.

**Troisièmement**, le projet de décret n'est pas stabilisé. En effet, il ne le sera pas tant que le Conseil d'Etat n'aura pas statué sur le projet de décret Comité social d'administration (équivalent du CST mais pour la FPE). Encore une fois cela démontre que le FPT est à la remorque de la FPE et que ses spécificités ne sont pas prises en comptes.

**Quatrièmement**, il y a besoin d'un temps de démocratie sociale sur ce sujet. La délégation CGT au CSFPT ne peut s'exprimer en la matière sans au préalable un débat démocratique au sein des instances de la fédération CGT des services publics. Dont nous rappelons l'opposition la plus totale à la loi Dussopt et la revendication de son abrogation.

**Cinquièmement**, la séance plénière du CSFPT était prévue le 25/11/2020, et non le 18/11/2020. Ni les représentants syndicaux ni une majorité des élus locaux présents à ce bureau n'ont eu connaissance de cette modification unilatérale.

Nous demandons donc la transmission du projet de décret une fois stabilisé et le report de son examen à décembre.

Demande soutenue par les autres OS du CSFPT et acceptée...



Le 15 octobre 2020, la DGL a réuni l'ensemble des organisations syndicales du CSFPT (SUD étant une nouvelle absent) afin de présenter l'économie globale du projet de décret CST.



## LA STRUCTURE DU PROJET DE DECRET

Il devrait être organisé comme suit :

### **TITRE IER : ORGANISATION DES COMITES SOCIAUX TERRITORIAUX**

#### **TITRE II : COMPOSITION**

#### **TITRE III : MODALITES DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

CHAPITRE IER : REPRESENTANTS DU PERSONNEL DE L'ASSEMBLEE PLENIERE

CHAPITRE II : REPRESENTANTS DU PERSONNEL DE LA FORMATION SPECIALISEE

CHAPITRE III : DUREE DES MANDATS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU SEIN DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

#### **TITRE IV : ELECTIONS**

CHAPITRE 1 : LISTES ELECTORALES

CHAPITRE 2 : CANDIDATURES

CHAPITRE 3 : DEROULEMENT DU SCRUTIN

#### **TITRE V : ATTRIBUTIONS**

CHAPITRE IER : COMPETENCES DE L'ASSEMBLEE PLENIERE

CHAPITRE II : COMPETENCES DE LA FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SANTE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE III : ARTICULATION DES COMPETENCES DE L'ASSEMBLEE PLENIERE ET DE LA FORMATION SPECIALISEE

#### **TITRE VI : FONCTIONNEMENT**

**TITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES**



## L'ASSEMBLEE PLENIERE DU CST

L'assemblée plénière du comité social territorial débat au moins une fois par an de la programmation indicative des travaux de l'instance.

Elle est consultée pour avis sur les questions relatives à :

- 1° Les projets relatifs à au fonctionnement et à l'organisation des services;
- 2° Aux projets d'évaluations relatifs à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- 4° Aux projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels. Dans les conditions fixées au chapitre II du titre 1<sup>er</sup> du décret du 29 novembre 2019 susvisé ;
- 5° A la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- 6° au projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes , dans les conditions prévues à l'article 1<sup>er</sup> du décret du 4 mai 2020 susvisé ;
- 7° Aux orientations en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- 8° Aux autres questions prévues par des dispositions législatives et règlementaires ;
- 9° Au rapport social unique.

L'assemblée plénière du comité social territorial examine pour information:

- 1° annuellement, la création des emplois à temps non complet ;
- 2° le bilan annuel de la mise en œuvre du télé-travail ;
- 3° le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE ;
- 4° le bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur

contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B ;

5° Les questions relatives à dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les personnels.

Lorsqu'aucune formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail n'a été instituée au sein du comité social territorial, l'assemblée plénière met en œuvre les compétences réservées à la formation spécialisée.

## LA FORMATION SPECIALISEE REMPLACANT LE CHSCT

En l'absence de FS, c'est le CST qui exerce les compétences en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail.

Les prérogatives des CHSCT sont maintenues, à droit constant, pour les compétences de la FS.

Il s'agit notamment des sujets suivants :

En consultation

- Les questions et projets de textes relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, à l'aménagement et au temps de travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes, lorsqu'elles ne s'inscrivent pas dans des réorganisations de service ;
- Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et d'introduction de nouvelles technologies ;
- La mise en œuvre des mesures en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail et de service, des invalides, des travailleurs handicapés et les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes ;
- Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.



En information :

- le rapport annuel établi par le service de médecine préventive et sur les informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique (RSU).

S'ajoutent d'autres compétences :

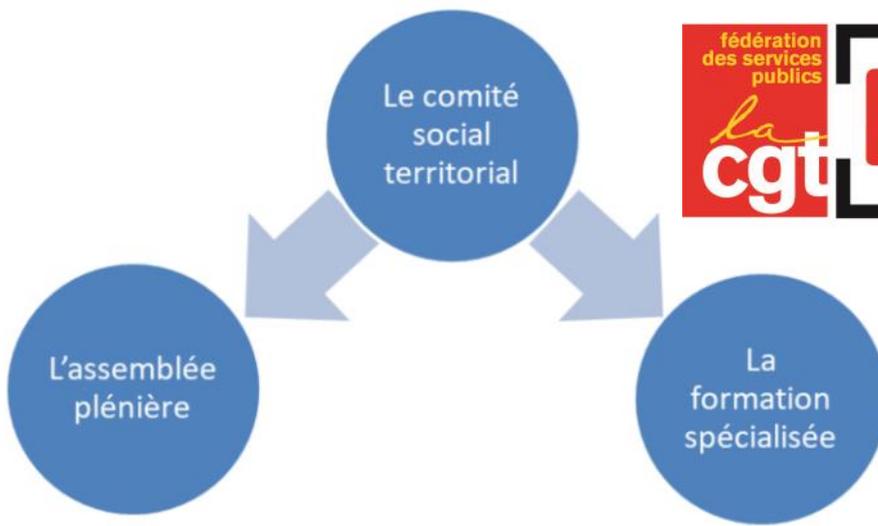
- sur l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents,
- contribution à la prévention des risques professionnels et incitation pour toute initiative que la formation spécialisée estime utile,
- Suggestion de toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité au travail et formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité.

Peuvent être créés des FS spécifiques créées en cas de risques particuliers, de site et de service. Celles-ci ont pour compétences l'analyse des risques ayant conduit à leur création, prévention des risques professionnels sur leur périmètre et suggestion de toute mesure visant à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail sur le site ou le service entrant dans leur périmètre.

**Les membres titulaires des FS sont désignés parmi les titulaires et suppléants de l'assemblée plénière.**

**Les membres suppléants sont désignés parmi les titulaires et suppléants de l'assemblée plénière et/ou les membres du collège électoral de l'assemblée plénière.**





Les comités sociaux territoriaux siègent en assemblée plénière et, dans les cas prévus aux articles 32-1 I. et 32-1 II. de la loi du 26 janvier 1984, en formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

