

## L'AGGLO RÉDUIT LE BUDGET DU CONSERVATOIRE



## Rapport sur la filière enseignement artistique

**Le constat de fortes inégalités statutaires et territoriales**

**24 propositions d'amélioration des conditions de carrière**

## Période de préparation au reclassement

**Discussion du projet de décret**



## SOMMAIRE

I/ Rapport sur la filière enseignement artistique

II/ Projet de décret instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

### I/ Rapport sur la filière enseignement artistique

**Un projet de rapport en auto saisine du Conseil supérieur était à l'étude.** Il s'agit d'un rapport consacré à l'enseignement artistique, branche de la filière culturelle de la fonction publique territoriale, représentant près de 36 000 agents (1,9% de l'ensemble des agents territoriaux). Ce document, préparé par la formation spécialisée n°3, présidée par Jésus DE CARLOS (CGT), a fait écho à un vœu unanime de l'ensemble des membres du Conseil supérieur, émis le 1er mars 2017. Il soulève de nombreuses difficultés propres à cette filière : les missions des cadres d'emplois, la précarisation des emplois ou encore le contexte dans lequel ils sont exercés ; et s'efforce d'apporter des préconisations (au nombre de 24) afin d'améliorer les conditions d'exercice et les carrières des agents concernés.

Le rapport est consultable ici <https://www.csfpt.org/rapports-publications/rapport-enseignement-artistique>

#### **Intervention Jésus DE CARLOS (CGT) en tant que Président de la formation spécialisée n°3**

Monsieur le Président,

Monsieur le directeur général,

Mesdames, Messieurs les élus,

Chers collègues,

Le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale a formulé un vœu à l'occasion de la séance plénière du 1er mars 2017 pour une revalorisation de la filière enseignement artistique.

Cette démarche s'inscrit dans un contexte de forte dégradation des conditions d'emploi et de déroulement de carrière des agents exerçant des missions d'enseignement artistique mais également de mutations de l'environnement territorial en terme de politique publique culturelle, de structuration institutionnelle et de dotations de l'Etat. Ce rapport répond également aux demandes des organisations syndicales et des employeurs siégeant au Conseil supérieur qui ont saisi le CSFPT à plusieurs reprises sur les difficultés existantes.

L'enseignement artistique est traversé par plusieurs problématiques :

- ♦ Une inégalité de l'offre d'enseignement sur l'ensemble du territoire.
- ♦ Une dévalorisation et un délitement de l'enseignement supérieur.
- ♦ De fortes contradictions de missions entre les catégorie A et B.
- ♦ Une précarisation des emplois et recrutement massif de contractuels
- ♦ Une dégradation des conditions d'emploi, du temps de travail, des obligations de service et des pratiques professionnelles.

Ainsi, dix ans après un premier rapport consacré à la filière culturelle, dans le cadre de la procédure d'auto-saisine, le Bureau du Conseil

supérieur a confié à la Formations spécialisée n°3 chargée des questions statutaires que j'ai l'honneur de présider la constitution d'un second rapport plus spécifiquement sur la filière enseignement artistique.

Pour réaliser ce rapport, la formation spécialisée a procédé à des auditions dont celles de plusieurs acteurs professeurs de l'enseignement artistique et a fait la synthèse des demandes qui lui ont été présentées. Plusieurs experts sont venus pour éclairer la commission sur les représentations liées aux pratiques artistiques dans les collectivités et plus particulièrement dans les conservatoires ainsi que pour présenter également les évolutions positives et négatives depuis plusieurs décennies, notamment, un taux de contractuel hors normes mais également la richesse des projets culturels pour un enseignement initial et supérieur de qualité en territoire. Il faut noter la participation du ministère de la Culture sur la situation de l'enseignement musical dans les conservatoires et sur la situation complexe des écoles nationales et territoriales supérieures d'art.

#### **Le rapport est composé de trois parties :**

**La première** aborde les enjeux et évolutions législatives et réglementaires de l'enseignement artistique dans le cadre de la décentralisation culturelle. Ce rapport soulève la question de la coresponsabilité et de la coopération entre l'Etat et les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des



Jésus De Carlos

politiques publiques d'enseignement artistique visant à promouvoir l'éducation artistique et culturelle au travers de parcours initiaux et le cas échéant de parcours professionnels. Dans ce cadre, la formation spécialisée s'est interrogée sur les évolutions à apporter aux établissements publics de coopération culturelle (EPCC).

**La deuxième** partie présente un état des lieux des principales caractéristiques et spécificités de la filière enseignement artistique spécialisée dans la Fonction publique territoriale.

Pour chaque cadre d'emplois, la formation spécialisée s'est attachée d'une part à interroger les missions actuelles des agents afin d'en préciser les évolutions et les limites et d'autre part, à établir des propositions visant à traiter de la situation générale mais aussi des

cas particuliers afin de clarifier les évolutions statutaires et le déroulement de carrière des assistants, des professeurs et des directeurs des établissements d'enseignement artistique.

**La troisième partie** du rapport détaille les problématiques par cadre d'emplois ainsi que les propositions du Conseil supérieur visant à faire évoluer la situation des fonctionnaires et contractuels chargés des missions d'assistance, d'enseignement et de direction des établissements d'enseignement artistique.

**Ce rapport présente 24 propositions déclinés en quatre parties :**

Tout d'abord 9 propositions générales qui concernent l'ensemble de la filière notamment la revalorisation des rémunérations et des qualifications mais aussi une réforme des concours et de la formation initiale et continue afin de permettre à la filière de continuer à rendre un service public de qualité et de proximité.

Ensuite trois propositions pour le cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistiques visant, à reclasser les agents en catégorie A compte de l'absence de missions réelle de catégorie B. Il faut souligné que 41% de ces agents sont contractuels et exercent des missions d'enseignement relevant exclusivement de la catégorie A dans la Fonction publique de l'Etat.

Puis sept propositions pour le cadre d'emploi des professeurs d'enseignement artistique. Trois d'entre elles porte sur l'enseignement ini-

tial et visent à actualiser les missions notamment la coordination et la conduite de projet et à créer la discipline intervenant en milieu scolaire. Les quatre autres proposition concernant l'enseignement supérieur propose d'harmoniser les missions et les éléments de la carrière entre les versants. Dans le corps du rapport, il est également souhaité une évolution statutaire transitoire en trois grades dans les meilleurs délais et la construction d'un référentiel commun afin de sortir de l'impasse concernant le cas spécifique des PEA arts plastique et qu'enfin puisse s'appliquer une mission effective de développement de la recherche dans la Fonction publique territoriale qui concernerait à terme tous les PEA quel que soit leur discipline. Pour cela, il parait souhaitable qu'une mission interministérielle aborde les modalités d'exercice des missions communes d'enseignement supérieur et de recherche dans les deux versants pouvant conduire à la création d'un corps unique.

Enfin, cinq propositions pour le cadre d'emploi des directeurs d'établissement d'enseignement artistique visant à faire évoluer les missions notamment d'encadrement supérieur et d'expertise, créer les conditions d'un déroulement de carrière et indiciaire et supprimer le classement des conservatoires pour favoriser la mobilité des DEEA.

La FS3 s'est attaché à n'oublier personne, ni aucunes problématiques statutaires même si les enjeux liées aux conditions d'emploi notam-

ment le temps de travail n'a pas pu être abordé faute de temps pour auditionner des experts.

Au regard des problématiques et des propositions concrètes formulées dans ce rapport pour répondre aux difficultés de reconnaissance des qualifications d'une part, et d'évolution statutaire, d'autre part, la FS3 pointe la nécessité d'une évolution rapide de la situation des assistants, professeurs et directeur des établissements d'enseignement artistique.

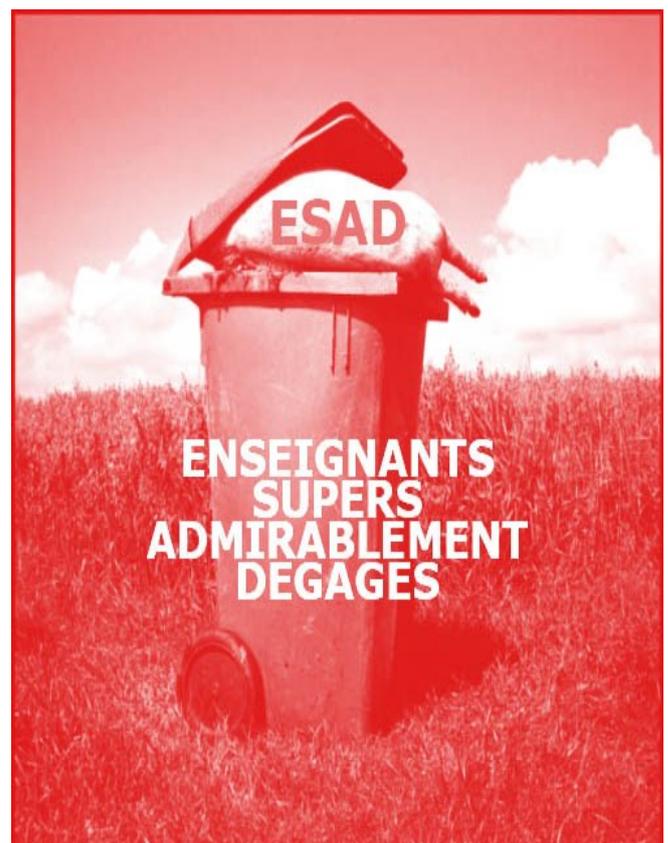
La nécessaire évolution des missions et des statuts particuliers des cadres d'emplois de la filière enseignement artistique trouvera probablement un prolongement dans le traitement en FS2 des enjeux de la formation, des concours et de la mobilité professionnelle.

Il pourrait également être envisagé de poursuivre la réflexion sur les aspects d'environnement professionnel liés aux conditions d'emploi, de temps de travail, des obligations de service et de pratiques professionnelles à valoriser.

Il y est aussi crucial d'assurer la continuité de la politique publique d'enseignement artistique sur tout le territoire. Si le gouvernement engage actuellement des mesures concrètes d'accès à l'éducation artistique et culturelle, il doit octroyer les moyens pour que les collectivités territoriales puissent exercer leurs compétences décentralisées en matière d'enseignement artistique.

Les politiques culturelles en France ont progressé lorsqu'elles faisaient l'objet d'une ambition partagée entre l'Etat et les collectivités territoriales.

C'est cette perspective de renforcement des coopérations qui pourra redonner un élan à la culture et plus particulièrement à l'enseignement artistique spécialisée dans tous les territoires et plus particulièrement dans ceux qui en ont le plus besoin.



ESAD de Strasbourg

#### **Intervention de la CGT, Nathalie Brunet, Professeur d'enseignement artistique en conservatoire**

La CGT a fait depuis longtemps le constat de la précarité hors norme de l'enseignement artistique (près de 50% de non-titulaires) ainsi que du blocage des carrières dans tous les cadres d'emplois, de l'abandon du fonctionnement normal des processus de validation des titres et de l'organisation des concours (parfois depuis plus de 10 ans !).

Aucune autre filière ne peut se targuer d'un tel taux de contractuels, de personnels bloqués dans leurs cadres d'emplois sans possibilité d'évolution, et de personnels non titulaires condamnés à le rester.

La filière se caractérise aussi par une proportion très élevée de personnels ultra qualifiés, et ultra spécialisés hors de toute reconnaissance statutaire, les parcours diplômants, après la réforme LMD étant loin de répondre aux besoins de la filière.

Dans le champ de l'enseignement supérieur, les incohérences avec l'Etat sont flagrantes, du point de vue du traitement des personnels (Ecoles d'Art), et insatisfaisantes du point de vue de la production et de la reconnaissance des niveaux et des grades des futurs agents enseignants.

Il était urgent d'aborder ces problèmes de manière exhaustive et circonstanciée. Le rapport élaboré en FS3 y répond en grande partie et propose des pistes intéressantes d'évolution.

Mais des incohérences subsistent à l'intérieur de la filière, d'une spécialité à l'autre, puisque le Diplôme d'Etat de Musique est revalorisé au grade II du RNCP, alors qu'il n'en est toujours rien pour le Diplôme d'Etat de Danse ou

Théâtre... Que dire de l'impossibilité des intervenants en milieu scolaire d'accéder au grade de professeur, alors que les qualités d'autonomie, de polyvalence, de coordination et de savoir-faire requis dans cette fonction les placent naturellement dans le profil d'une catégorie A ?

Ces aberrations entravent gravement un secteur particulièrement fragilisé aujourd'hui par des arbitrages budgétaires qui sacrifient souvent en premier lieu la culture dans tous les budgets publics en difficulté.

Quarante années d'investissement et de maillage de l'enseignement artistique sur le territoire, ainsi que 20 000 agents se trouvent ainsi aujourd'hui dans une situation critique, alors que les Ministères de l'Education, de la Culture et de la Communication appellent tous deux au développement de l'éducation artistique au profit des enfants avec le dispositif 100% EAC.

La CGT revendique depuis 1999 pour ces personnels à qui est confié l'apprentissage artistique de nos enfants, l'intégration en catégorie A. Vingt ans plus tard, il est temps de répondre positivement à cette exigence d'égalité de traitement avec nos collègues de l'Éducation Nationale. Nous ne pouvons plus avoir de personnel chargé d'enseignement en catégorie B avec des traitements avoisinant le SMIC en début de carrière !

**La CGT demande que les principales préconisations du rapport fassent rapidement l'objet d'une traduction réglementaire ou législative en 2019 :** reclassement des APEA en catégorie A, création d'un 3ème grade ou d'un cadre d'emploi spécifique de PEA pour l'enseignement supérieur, déplafonnement de l'ISOE, organisation des concours et unification de leur gestion. D'évidence, la nécessité d'un débat dans le cadre d'assises de l'enseignement artistique pourrait permettre de régler certaines problématiques liées aux conditions

spécifiques d'exercice de la politique publique d'enseignement artistique dans la fonction publique territoriale.

**D'ores et déjà et en cohérence avec ces orientations, la CGT rappelle au gouvernement et aux collectivités territoriales l'impérieuse nécessité de se doter des moyens budgétaires et des outils juridiques indispensables à ces évolutions.**

**Nous insisterons sur 4 points à nos yeux essentiels pour assurer une vraie démocratisation de l'enseignement artistique en lien avec les attentes de la population:**

**1/ Concernant la mise en extinction du cadre d'emplois d'assistant d'enseignement artistique précisions sur les mesures transitoires:**

De nombreuses écoles de musique dites « de proximité » assurent le premier lieu d'accès à l'enseignement spécialisé dans les zones rurales ou péri-urbaines et les EPCI de moins de 10.000 habitants. Ce premier lieu d'accès est essentiel à la constitution d'une base large et plurielle pour les établissements plus importants. Dans ces écoles, les enseignants assurent des missions d'éveil, d'initiation et tout ou partie du 1er cycle des « apprentissages fondamentaux », souvent en lien étroit avec le premier degré de l'enseignement général.

Ces écoles ont souvent été identifiées dans le cadre des schémas départementaux de l'enseignement artistique (SDEA) initiés par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales et ont permis d'accompagner la consolidation de ces outils sur le territoire et de fidéliser des enseignants en améliorant progressivement leur statut salarial. La charte de l'enseignement artistique spécialisé initié par le ministère de la Culture en 2002 avait permis d'identifier les missions de service

public du réseau (missions pédagogiques, artistiques, culturelles et territoriales)

Malheureusement ces outils n'ont pas été valorisés ni soutenus au plan national faute d'impulsion budgétaire suffisante de l'Etat et en raison du caractère décentralisé des initiatives. Le taux de précarité et d'emplois peu qualifiés reste élevé.

Or, sous l'impulsion des loi MAPTAM et NOTRe, ces lieux d'enseignement ont été absorbés sans que le personnel enseignant n'ait été formé à intégrer des structures proposant des cursus plus complets, plus exigeants et parfois diplômants.

Il devient donc urgent que des **fonds spécifiques soient alloués au CNFPT et aux collectivités qui en font la demande dans le cadre de plans de formations** volontaristes, faute de quoi ces enseignants seront maintenus dans la précarité ou livrés aux organismes de formations privés dont les frais ne sont souvent pas pris en charge par l'employeur.

**Les pôles d'enseignement supérieurs sous tutelle ministérielle doivent voir aussi leurs moyens démultipliés pour leur permettre, dans la perspective de l'extinction du cadre d'emploi d'AEA, d'accompagner ces plans de formations dans le cadre du service public.**

Dans la même perspective, les conditions d'accès au concours d'APEA doivent être revues et mieux prendre en compte l'expérience professionnelle. A cet égard, les modalités d'un examen professionnel permettant de **contrôler et évaluer en situation les compétences pédagogiques des candidats qui ne possèdent pas les titres requis** pour le concours externe doivent être envisagées par les ministères exerçant un contrôle en lien avec les centres de gestion.

**Les moyens humains des DRAC (ICCEAC notamment), fortement touchées par la RGPP et la MAPTAM, doivent être renforcés pour accompagner ces plans de formation, assurer la veille statutaire et le suivi des schémas départementaux fortement remis en question par les incertitudes sur l'avenir des missions des départements.**

**2/ Concernant l'échelonnement indiciaire du 3ème grade de PEA, la CGT revendique dans un premier temps un alignement sur celui des professeurs agrégés avec un indice terminal en HEA, ce qui implique, par effet domino, une revalorisation des DEEA sur une grille intégrant un indice brut terminal en HEB.**

L'application du principe de comparabilité avec les corps de l'Etat rend impérative à moyen terme la création d'un corps unique PEA/PEN écoles supérieures d'art et du spectacle vivant intégrant les pôles d'enseignement supérieur et les deux CNSM. Cette évolution doit en

outre être accompagnée d'un rôle renforcé des organismes publics de recherche (IRCAM, GRM, Cité de la musique, MIM, GRAME pour la musique, CND pour la danse...)

La CGT, attachée au principe de l'unicité de la Fonction publique défendra la souveraineté du service public sur les missions d'enseignement et de recherche favorisant la mobilité des enseignants entre les versants de la Fonction Publique tout au long de leur carrière.

**3/ Concernant le devenir du cadre d'emploi des DEEA :**

La CGT demande que soit étudié, dans le cadre des travaux du CSFPT et en concertation avec les acteurs concernés, l'opportunité de faire évoluer celui-ci en cadre d'emplois à missions élargies (Directeur d'établissement culturel, sportif ou de loisir) .

Cette évolution permettrait d'atteindre un effectif pertinent et offrirait des débouchés statutaires viables et attractifs aux cadres dirigeants des filières culturelles sportives et animation, avec, pour cette dernière filière une issue statutaire que nous réclamons depuis longtemps.

Ce cadre d'emploi permettrait par ailleurs d'améliorer les conditions d'une mobilité vers la filière administrative (cadre d'emploi des administrateurs) et rapprocherait les conditions statutaires des cadres dirigeants de la culture, du sport et de l'animation de celle de leurs homologues de la FPE.

Ces préconisations sont cohérentes avec les mesures d'harmonisation des filières professionnelles préconisées dans le rapport catégorie A voté par le Conseil supérieur.



Nathalie Brunet,  
experte CGT

#### 4/ Concernant les artistes du spectacle vivant des orchestres, ensembles permanents et opéras en régie sous tutelle des collectivités territoriales

Le rapport évoque cette problématique et souligne la nécessité d'y remédier sans toutefois proposer de pistes concrètes autre que celle d'une reconnaissance dans les cadres d'emplois existants. Si il est nécessaire et possible de prévoir des solutions de mobilité au cours de la carrière, les missions de ces agents ne sont pas comparables ni interchangeables avec celles des PEA.

Par conséquent, la CGT demande que soit étudié, dans le cadre des travaux du CSFPT et en concertation avec les acteurs concernés, une **issue statutaire pour mettre fin à la précarité sans fin** imposée à ces collègues.

La viabilité d'une solution statutaire pour ces personnels nécessitera un échelonnement indiciaire à même de briser le « plafond de verre » du hors échelle (emplois très qualifiés) et le maintien des accords salariaux locaux lorsqu'ils s'avéreront plus favorables que le statut.

Enfin, ces mesures ne pourront avoir un effet positif sur l'enseignement artistique que dans un contexte de reconquête du service public doté de moyens suffisants avec :

- ◆ Une augmentation générale du point d'indice et un redéploiement de la grille indiciaire pour permettre une juste reconnaissance des qualifications dès le début de carrière
- ◆ Une augmentation des postes de fonctionnaires à statut pour répondre aux besoins croissants de la population et mettre fin à la précarité de l'emploi
- ◆ Le maintien des CHSCT avec de nouveaux droits d'intervention et de proposition
- ◆ L'abandon pur et simple de toutes les réformes du gouvernement Macron concer-

nant la Fonction publique, compte tenu de leur caractère régressif et antidémocratique

- ◆ L'arrêt du processus de réforme territoriale et la mobilisation des moyens financiers nécessaires au bon fonctionnement des collectivités territoriales

Compte tenu de la qualité des propositions du rapport propres à faire évoluer la situation statutaire de la filière enseignement artistique, la CGT donnera un avis favorable à ce rapport.

#### Vote sur le rapport

Ce rapport a reçu un avis favorable unanime des suffrages exprimés.

Le Président du CSFPT a annoncé que ce document sera présenté aux ministres concernés (Fonction publique, Culture, Enseignement supérieur et Intérieur).



Le Président du CSFPT, Philippe Laurent.

### II/ Projet de décret instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Ce texte fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités de mise en oeuvre de la période de préparation au reclassement. Il détermine le point de départ de cette période, en précise les objectifs et en détermine le contenu. Il fixe les modalités de déroulement de la période et rappelle la situation statutaire de l'agent durant celle-ci.

#### Intervention de la CGT, Pascal Grandjeat

Ce CSFPT se réunit 20 mois après la parution de l'ordonnance du 19 janvier 2017 instituant un droit à une période de reclassement pour les fonctionnaires des 3 fonctions publiques.

Les insuffisances du projet présenté porte la marque de cette procédure législative qui a court-circuité le dialogue social. Il est également regrettable qu'il n'ait pas attendu et pris en compte le travail engagé par notre Conseil sur le maintien dans l'emploi.

Ce droit est proclamé, dans un contexte de multiplication des situations d'inaptitude :

- ♦ -d'une part du fait de l'allongement de la durée des carrières ,
- ♦ et d'autre part du fait de la réduction des moyens budgétaires des collectivités au préjudice du remplacement des congés statutaires de l'article 57 de la loi de 84 pour les agents permanents, ce qui se traduit par une surcharge de travail dommageable, et une dégradation des conditions de travail.

Cette évolution est confirmée par les dernières statistiques produites en juin par la DGCL à partir des bilans sociaux biennaux.

**En 2015, il y a eu 4 830 décisions d'inaptitude définitive concernant des fonctionnaires, soit + 17 % en 2 ans.**

**En complément de ces décisions, on comptait en 2015, 5 730 demandes de reclassement suite à inaptitude, soit une augmentation de 12 % par rapport à 2013. S'y ajoute une augmentation de 23 % en 2 ans des disponibilités d'office et de 38% pour les licenciements pour inaptitude physique.**

Le dispositif proposé intervenant dans un contexte de progression inquiétante du nombre des situations d'altération de la santé mentale et physique et d'invalidité des fonctionnaires qui restent sans solutions.

Dans ce contexte, peut-on considérer que le texte présenté répond aux enjeux de maintien dans l'emploi des fonctionnaires ?

Vous ne serez pas étonné que la CGT ne se satisfasse absolument pas du cadre présenté par ce décret.

Indubitablement, il renvoie la responsabilité sur l'agent, sans lui laisser la capacité d'être le demandeur auprès du comité médical ou de la commission de réforme.

Il excuse l'employeur de ne pas attribuer d'emploi à l'agent quel que soit son état de santé mentale ou physique et les risques psychosociaux.



Il ne répond donc pas à l'obligation des employeurs de proposer un emploi à un agent quel que soit son état de santé physique ou mentale.

La CGT propose un dispositif réellement efficace fondé sur 3 axes:

**1°) un droit à une cessation progressive d'activité ou à congé de pré-retraite pour les fonctionnaires dont l'état de santé ne permet plus d'envisager un reclassement.**

Lors de la réunion plénière en date du 14 février 2018, la CGT avait voté contre l'abrogation de l'ordonnance n°82-298 du 31 mars 1982 relative à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

Le Conseil Supérieur avait à la suite adopté à l'unanimité un voeu réclamant la remise en place d'un dispositif équivalent dans le cadre de la réforme des retraites.

En effet, La CPA ouvrirait aux agents demandeurs la possibilité d'une diminution de leur temps de travail à partir de 57 ans et de transmettre efficacement leur expérience et leur savoir faire avant leur départ en retraite . Le rétablissement de ce dispositif est d'autant plus nécessaire que l'allongement de la durée des carrières et la pénibilité font apparaître de nouvelles pathologies.

La CGT propose également de s'inspirer du dispositif de congé "pré-retraite" en vigueur dans la filière sapeurs-pompiers professionnels.

**2°) Le reclassement doit être obligatoire dès que l'agent l'a demandé son reclassement et sa formation intervenir à partir de son affectation dans son nouvel emploi , pour lui permettre d'accéder à la qualification complémentaire nécessaire. Cette formation peut s'inscrire soit dans un congé , soit dans un temps partiel permettant une formation en alternance .**



Pascal Grandjeat, CGT

**3°) Complétement des évolutions législatives attendues pour cela, il devient urgent que le droit au maintien dans l'emploi soit placé au centre du dialogue social**

Avec le contrôle des instances représentatives du personnel sur sa mise en œuvre :

- ♦ Le Comité technique a vocation à connaître et à compléter le plan de formation de la collectivité pour y intégrer les formations de remise à niveau et de recon-

version prévues pour les agents et assurer une réelle GPEC

- ♦ La CAP doit pouvoir être saisie cas de désaccord entre l'agent et son employeur sur les moyens mobilisés.
- ♦ Le CHSCT doit être effectivement consulté sur les mesures prises en matière de reclassement.
- ♦ La commission de réforme doit garder et réaffirmer son rôle de garant d'une prise en compte équilibrée des points de vue du fonctionnaire et de l'employeur.

**Nous demandons que s'ouvrent enfin les négociations indispensables entre les organisations représentatives des employeurs territoriaux et des agents territoriaux à tous les niveaux pour que le droit au maintien et à la réinsertion dans l'emploi tout au long de la vie active devienne enfin réalité: au niveau national, au niveau des centres de gestion et au niveau de chaque collectivité.**

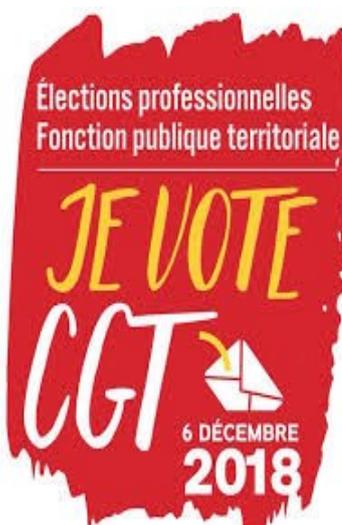
#### Vote sur le projet de décret

Ce texte a reçu un avis favorable à la majorité des membres du CSFPT. Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : avis favorable unanime (12) ;
- Collège des organisations syndicales : 13 favorables et 7 défavorables (La CGT).

#### Prochaine réunion plénière du CSFPT, le 17 octobre 2018:

- ♦ **Etat des lieux de la filière Sa-peurs—pompiers**
- ♦ **Audition de Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique**



Contact :

Fédération **CGT** des  
Services publics

Case 547

263 rue de Paris  
93515  
MONTREUIL

Tél. : 01 55 82 88 20

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



La délégation CGT au Ministère de l'intérieur