



Compte-rendu du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 10 décembre 2013

Montreuil, le 12 décembre 2013

Présent-e-s pour la CGT : Yvette CICHON, Christel BOSCH, Jésus De CARLOS, Marc PINKAS, Dominique POGNON, Eric DORN et Claude MICHEL.

A l'ordre du jour de cette séance plénière du Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale figurent plusieurs projets de décrets qui concernent la maîtrise du versant territorial de la fonction publique. Ces projets de décret modifient, le cadre d'emplois des agents de maîtrise de la filière technique et plus particulièrement le grade des agents de maîtrise principaux, ainsi que les grades de brigadiers chefs principaux et de chefs de police municipaux de la filière police municipale.

16 amendements ont été déposés sur ces textes, dont aucun n'a été retenu par le gouvernement

1. Texte n°1 : Projet de décret modifiant le décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux (décret en CE) ;

Vote du CSFPT sur le projet de décret :

Pour : Collège employeur

Contre : CGT, FO, UNSA et CFTC

Abstention : CFDT, FA/FPT et le Président du CSFPT

Avis du CSFPT : défavorable.

2. Texte n°2 : Projet de décret modifiant le décret n°88-548 du 6 mai 1988 portant échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise territoriaux ;

Vote du CSFPT sur le projet de décret :

Pour : Collège employeur

Contre : CGT, FO, UNSA et CFTC

Abstention : CFDT, FA/FPT et le président du CSFPT

Avis du CSFPT : défavorable.

3. Texte n°3 : Projet de décret modifiant le décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale (décret en CE) ;

Vote du CSFPT sur le projet de décret :

Pour : Collège employeur

Contre : CGT, FO, UNSA et CFTC

Abstention : CFDT, FA/FPT et le président du CSFPT

Avis du CSFPT : défavorable.

4. Texte n°4 : Projet de décret modifiant le décret n° 94-733 du 24 août 1994 portant échelonnement indiciaire applicable aux brigadiers chefs principaux et aux chefs de police municipale.

Vote du CSFPT sur le projet de décret :

Pour : Collège employeur majorité

Contre : CGT, FO, UNSA et CFTC

Abstention : CFDT, FA/FPT et employeurs opposition

Avis du CSFPT : défavorable.

Vœux portés par les organisations syndicales

Par ailleurs, un vœu a été adopté à l'unanimité demandant l'ouverture rapide de négociations sur la filière sapeurs-pompiers professionnels, avec une applicabilité à la même date que pour les autres filières. (Vœu ci-dessous).

Les membres représentants du personnel de la formation spécialisée n° 3 prennent acte que du fait de discussions en cours dans d'autres instances, et notamment à la Direction Générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, les mesures d'urgence de la catégorie C ne pourront pas s'appliquer aux sergents et adjudants de sapeurs-pompiers professionnels dès le 1^{er} février 2014, comme ce sera le cas pour tous les autres agents de la catégorie C de la Fonction Publique Territoriale.

Les membres représentants du personnel de la formation spécialisée n°3 émettent le vœu que le gouvernement et ses administrations mettent tout en œuvre pour que les textes concernant le cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels puissent être examinés et adoptés dans les premiers mois de l'année 2014 et que toutes dispositions soient prises pour qu'ils soient applicables rétroactivement au 1^{er} février 2014.

Vote du CSFPT sur le vœu :

Pour : CGT, CFDT, FO, FA/FPT, UNSA et CFTC et le Collège employeur

Contre :

Abstention :

Avis du CSFPT : favorable.

Un autre vœu a été porté pour demander que la mesure actée en 2006 concernant les chefs de police municipale pour leur intégration en catégorie B soit réactivée. (Vœu ci-dessous).

Le protocole dit de «professionnalisation des polices municipales» du 25 avril 2006, a initié la mise en voie d'extinction du grade de Chef de Police municipale. Afin de résorber le nombre d'agents concernés, des examens professionnels spécifiques ont été organisés suite à la publication du décret n° 2006-1396 du 17 novembre 2006 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès des chefs de police municipale au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale. Néanmoins, un certain nombre d'agents nommés au grade de Chef de police municipale entre le 18 novembre et le 31 décembre 2006 ont dû attendre la publication du décret n°2008-1451 du 22 décembre 2008 pour pouvoir s'y présenter.

D'après les derniers chiffres du Ministère de l'Intérieur, un peu plus de 1000 agents ont réussi ces examens et il resterait entre 600 et 700 Chefs de Police Municipale.

La réforme de la catégorie B de la filière Police Municipale, initiée en 2010, a introduit la promotion au choix de la catégorie C vers la catégorie B en ouvrant ce dispositif aux grades de Brigadier-chef Principal et de Chef de Police municipale. Cette possibilité est limitée par un système de quotas. La dispersion des effectifs sur le territoire, en dehors de quelques secteurs géographiques concentrant un nombre conséquent d'agents, n'a pas permis de promouvoir une partie des Chefs de Police municipale restants, malgré la volonté de leurs employeurs.

Tous les derniers bilans de la filière Police Municipale établis par le CNFPT, relèvent que «la part des agents de catégorie C dans la filière police municipale est très largement supérieure à celle des catégories C dans le reste de la fonction publique territoriale. Les cadres B et A restent, pour leur part, sous-représentés dans cette filière, par rapport aux autres filières de la FPT.»

A l'occasion de la présentation des projets de décrets modifiant les décrets n°94-733 du 24 août 1994 portant échelonnement indiciaire applicable aux brigadiers chefs principaux et aux chefs de police municipale et n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale, les représentants des organisations syndicales membres de la formation spécialisée n° 3 émettent le vœu que des examens professionnels transitoires ouverts aux Chefs de Police municipale soient organisés dans les mêmes conditions, à raison de deux examens organisés sur une période de deux ans.

Vote du CSFPT sur vœu :

Pour : CGT, CFDT, FO, FA/FPT, UNSA et CFTC et le Collège employeur

Contre :

Abstention :

Avis du CSFPT : favorable.

Déclaration liminaire CGT

Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 10 décembre 2013

Déclaration liminaire

Modification les décrets : n°88-548 du 6 mai 1988 portant échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise territoriaux et n° 94-733 du 24 août 1994 portant échelonnement indiciaire applicable aux brigadiers chefs principaux et aux chefs de police municipale

Montreuil, le 9 décembre 2013

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs,

A l'ordre du jour de cette séance plénière du Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale figurent plusieurs projets de décrets qui concernent la maîtrise du versant territorial de la fonction publique. Ces projets de décret modifient, le cadre d'emplois des agents de maîtrise de la filière technique et plus particulièrement le grade des agents de maîtrise principaux, ainsi que les grades de brigadiers chefs principaux et de chefs de police municipaux de la filière police municipale.

Fédération CGT des Services publics

case 547 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL cedex

Tél : 01 48 18 83 74 – Fax : 01 48 51 98 20 – site : www.spterritoriaux.cgt.fr – e mail : fdsp@cgt.fr

Ces mesures sont destinées à concrétiser la priorité affirmée par Madame la Ministre pour la catégorie C.

Tout d'abord, la CGT rappelle à travers la politique d'austérité engagée par le gouvernement et maintenue pour 2014, avec notamment le gel du point pour la 4^{ème} année consécutive, que la mesure prévue ne répond en rien à la dégradation de la situation salariale des fonctionnaires.

En acceptant la révision de ces grilles, le gouvernement confirme l'intérêt de procéder à leur revalorisation

Ce ne sont que des mesures d'urgence qui nous sont proposées, et elles ne doivent pas occulter l'indispensable remise à plat des grilles, pour reconstruire l'ensemble de la grille de la Fonction publique, toutes catégories confondues. Concernant la maîtrise, la CGT demande son intégration en catégorie B. Cette revendication légitime, au vu des responsabilités exercées par ces fonctionnaires est à la vue des propositions du gouvernement de plus en plus évidente.

En gardant les 23 points majorés de différence, la grille indiciaire du grade des agents de maîtrises principaux permet de préserver l'existant.

Les agents de maîtrises et les techniciens de 2^{ème} classe, qui représentent un nombre non négligeable d'agents de la filière techniques sont les laissés pour compte.

En laissant, les agents de maîtrise à l'échelle 5, le gouvernement maintient une situation statutaire incompréhensible et dénoncée par l'ensemble des organisations syndicales.

En tenant compte de la nouvelle grille indiciaire des agents de maîtrises principaux, le traitement de ces derniers arrive à la hauteur des techniciens. De ce fait, ces agents seront moins bien considérés que leurs subalternes directs. Quelques mois après la réforme de la catégorie B, les grilles indiciaires sont déjà obsolètes.

Concernant la filière police municipale, et plus particulièrement les grades de brigadiers chefs principaux et de chefs de police municipaux, les propositions du gouvernement sont loin de répondre aux attentes légitimes.

Pour finir, un petit rappel concernant la filière sapeurs-pompiers professionnels, une nouvelle fois, elle sera la dernière des huit filières du versant territoriale de la fonction publique, à mettre en œuvre cette réforme indiciaire pour la maîtrise. La CGT demande que son application pour le grade de sergent et le grade d'adjudant soit rétroactive au 1^{er} février 2014, comme pour les autres agents des trois versants de la fonction publique.

Merci.

Examen du projet de programme d'actions 2014-2017 du Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). (Ci-joint).

| |
|--|
| La CGT avait demandé et obtenu lors du bureau du CSFPT du 13 novembre dernier, que ce programme soit présenté en amont aux membres de la formation spécialisée n° 4 du CSFPT en charge des questions sociales. |
|--|

Par l'intermédiaire de M.FARES, la CNRACL a présenté les orientations du programme d'action 2014/2017 du Fonds national de prévention.

Il a expliqué que ce programme d'actions avait fait l'objet d'une approbation lors de la séance du Conseil d'Administration de la CNRACL du 27 septembre dernier. Il a rappelé que la définition du programme d'action du FNP faisait l'objet d'une délibération du Conseil d'Administration de la CNRACL après avis ou sur proposition du CSFPT ou du CSFPH. Le programme sera adopté lors du Conseil d'Administration de la CNRACL du 2 décembre prochain. Ce programme a été établi sur la base d'une méthodologie élaborée pendant un an avec les différents partenaires de la CNRACL. Ce programme d'actions est prévu sur 4 ans entre 2014 et 2017 avec la volonté d'aligner le programme d'actions sur la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG).

M.FARES rappelle que ce programme d'actions comporte de grandes orientations permettant de s'adapter, car depuis le, préaccord de septembre dernier, d'autres accords ont été signés, comme l'accord-cadre sur les RPS d'octobre 2013 ou d'autres le seront comme un accord sur les troubles musculosquelettiques (TMS), ou d'autres sujets comme la prévention de la pénibilité risque d'aboutir à des accords.

M.FARES, nous présente ce programme d'action (*Programme ci-joint*) composé de 4 orientations et de 12 actions.

Les 4 orientations sont :

1. Orientation n° 1 : Mieux connaître pour mieux orienter la prévention ;
2. Orientation n° 2 : Evaluer pour mieux comprendre et s'adapter ;
3. Orientation n° 3 : Promouvoir la santé comme une responsabilité de l'employeur et un atout de la qualité ;
4. Orientation n° 4 : Conforter le rôle de l'employeur public dans le champ de la santé au travail.

Vote du CSFPT sur le projet de décret :

Pour : CGT, CFDT, FO, FA/FPT, UNSA et CFTC et le Collège employeur

Contre :

Abstention :

Avis du CSFPT : favorable.

Déclaration liminaire CGT

Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 10 décembre 2013

Examen du projet de programme d'actions 2014-2017 du Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Montreuil, le 9 décembre 2013

La démarche revendicative de la CGT porte l'urgence de l'amélioration de la santé au travail. Plusieurs axes du plan national du Fond National de Prévention permettront de prévenir un certain nombre de dangers, cependant, il est nécessaire d'aller plus loin, en légiférant et en travaillant en lien avec les élus des CHSCT locaux pour avoir de réels résultats.

En effet, les CHSCT sont un outil pour les salariés comme pour les syndicats, ils ne doivent pas être des chambres d'enregistrement pour dédouaner l'employeur de ses responsabilités. Nous avons constaté que des employeurs utilisent les fonds du Fond National de Prévention pour financer le document unique d'évaluation des risques et non des actions de prévention ciblées. Il est essentiel que les élus CHSCT soient associés en amont de la demande de fonds, mais aussi tout au long de la démarche financée. Le Fond National de Prévention ne devrait pas pouvoir débloquer un financement si le CHSCT n'a pas émis un avis favorable et n'est pas associé à la démarche.

Nous saluons l'étude particulière des Etablissements Hospitaliers pour Personne Agées Dépendantes et pour les personnels des écoles qui est une revendication de la CGT car ce sont des agents qui ont des missions accidentogènes. Les missions liées à la prévention ne doivent pas être avancées comme trop chères, la santé des travailleurs n'a pas de prix ainsi, nous revendiquons l'augmentation de la cotisation employeur.

Le logiciel PRORISQ permet la saisie des accidents de service et maladie professionnelle. Beaucoup de collectivités, établissements hospitaliers n'utilisent pas PRORISQ. Effectivement les premières versions ne permettaient pas d'interface avec les logiciels Ressources Humaines des différentes structures ce qui était rébarbatif en imposant plusieurs saisies. A ce jour, ce problème n'existe plus et n'est donc plus un obstacle. Cet outil doit être utilisé par les membres CHSCT pour avoir connaissance de chaque accident de service ou maladie professionnelle déclaré, il peut aussi permettre d'effectuer des requêtes. Cependant, trop de collectivités ne permettent pas l'accès à ce logiciel. La CGT demande de légiférer afin que l'utilisation de Prorisq soit effective dans toutes les collectivités locales permettant ainsi d'avoir une source unique de données.

Merci

Fédération CGT des Services publics

case 547 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL cedex

Tél : 01 48 18 83 74 – Fax : 01 48 51 98 20 – site : www.spterritoriaux.cgt.fr – e mail : fdsp@cgt.fr

Présentation et examen du rapport "l'apprentissage en alternance des collectivités locales : constats et propositions d'évolution." (Ci-joint)

Ce rapport a été rédigé, dans le cadre d'une l'autosaisie à la demande du gouvernement, par la formation spécialisée n°2 du Conseil supérieur, consacré à l'apprentissage en alternance dans les collectivités locales. Ce rapport, qui a nécessité plusieurs mois de travaux, d'auditions et de recherches, met clairement en exergue les différents freins qui aujourd'hui empêchent les collectivités d'y recourir. Il dresse un état des lieux de l'apprentissage en France, et plus particulièrement, dans le secteur des collectivités locales et élabore une série de propositions. Ce rapport trouve toute son importance dans un contexte où l'apprentissage est remis sur le devant de la scène par le gouvernement lui-même.

La CGT a émis une réserve sur une proposition de rapport concernant la création d'une quatrième voie à la fonction publique à travers u un concours sur titre. Ce concours serai composé uniquement d'un entrtien entre le candidat et le jury. Le collègue employeur

Vote du CSFPT sur le projet de décret :

Pour : CGT, CFDT, FO, FA/FPT, UNSA et CFTC et le Collège employeur

Contre :

Abstention :

Avis du CSFPT : favorable.

Déclaration liminaire CGT

Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 10 décembre 2013

Rapport sur l'apprentissage dans les collectivités territoriales.

Montreuil, le 9 décembre 2013

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs,

Le rapport qui est présenté aujourd'hui porte sur l'apprentissage dans les collectivités territoriales.

Les objectifs cette auto saisine étaient :

- de faire un état des lieux de l'apprentissage dans les collectivités territoriales ;
- d'analyser les freins à une plus grande prise en compte de l'apprentissage dans les collectivités territoriales.

Fédération CGT des Services publics

case 547 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL cedex

Tél : 01 48 18 83 74 – Fax : 01 48 51 98 20 – site : www.spterritoriaux.cgt.fr – e mail : fdsp@cgt.fr

Après plusieurs réunions et auditions vous avez le fruit du travail effectué par la FS 2 sur le sujet.

Il est affirmé sur l'objectif principal de l'apprentissage, les apprentis doivent demeurer des apprenants. L'objectif est que les apprentis puissent obtenir un diplôme.

Il est à noter qu'une déclaration de la Ministre va dans ce sens.

Il est également affirmé fortement, dans le même esprit, que l'accueil d'apprentis ne vise pas à pallier des manques d'effectifs au sein des collectivités.

Dans le rapport sont pointées des questions à résoudre afin de faire augmenter les contrats d'apprentissage hébergés dans les collectivités territoriales :

- Le poids des démarches administratives
- Le financement
- La clarification du statut de l'apprenti dans le secteur public
- La manipulation des matières dangereuses par les apprentis.
- Les modalités de rupture conventionnelle des contrats.
- L'approche GPEEC de l'apprentissage.
- La reconnaissance du maître d'apprentissage
- La concurrence entre les emplois d'avenir et les contrats d'apprentissage.

L'essentiel du sujet à traiter dans ce rapport est donc les raisons du faible nombre d'apprentis dans les collectivités.

Nous avons vu précédemment les points abordés dans le rapport à ce sujet.

Suite à ce rapport outre les freins sont pointés des points à développer et à approfondir.

Il s'agit en particulier du taux de réussite et du devenir des apprentis à la fin de leur contrat d'apprentissage.

Nous avons constaté l'absence de données précises et générales à ce sujet.

La question du recrutement des apprentis par les collectivités à l'issue de leur contrat a été abordée lors de nos travaux. Mais même si elle est importante, elle ne constitue le but de cette auto saisine.

A ce sujet nous avons une réserve sur l'éventuelle création d'un 4^e concours.

Nous proposons qu'il ait une continuité à cette auto saisine.

Nous proposons qu'une étude soit faite par le CNFPT sur les points précédemment cités pour approfondir les connaissances sur la réalité concernant le recrutement dans le versant territorial de la fonction publique.

Merci.

Le prochain CSFPT est programmé le 5 février 2014