



LE SERVICE PUBLIC *territorial*
C'EST UN *bien* PUBLIC

Loi n° 2007-209 du 7 février 2007 relative à la Fonction publique territoriale : Analyse et arguments pour agir

Entre sa présentation au Conseil Supérieur la Fonction publique territoriale, où la CGT a voté contre, et son adoption finale par les députés le 7 février 2007, le projet de loi relatif à la Fonction Publique Territoriale a été fortement remodelé (texte disponible sur le site fédéral : http://www.spterritoriaux.cgt.fr/IMG/pdf_2007_000_109.pdf). En effet, alors que ce texte comportait initialement 36 articles, il est passé au fil des débats parlementaires à 72 articles. Pas moins de 219 amendements ont été déposés. Plus de 40 décrets sont attendus.

Notre délégation au Conseil Supérieur de la FPT sera attentive et force de propositions pour que ces décrets apportent un plus aux agents.

Plusieurs dispositions du texte ne concernent en rien la Fonction Publique Territoriale. Tout cela sent la fin de législature. Depuis le départ, nous ne cessons de dire que le texte ne répond en rien aux attentes des territoriaux, pire qu'il va sur certains points à l'encontre même de leur intérêt et de celui du service public.

Chapitre I : Formation professionnelle des agents territoriaux

Les dispositions qu'il comporte sont pour l'essentiel la transposition pour la FPT de la réforme de la formation professionnelle des fonctionnaires d'Etat (loi n°2007-148 du 2 février 2007), elle-même issue de l'accord national interprofessionnel sur la formation du 4 mai 2004.

Un nouveau concept, « *la formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la fonction publique territoriale* », voit le jour. Il comprend plusieurs types d'actions de formation :

- la formation d'intégration et de professionnalisation pour tous les agents, y compris pour la catégorie C.

Cette disposition constitue une avancée plus particulièrement pour la catégorie C. Mais cette formation par sa durée et son contenu doit permettre aux agents territoriaux une appropriation des valeurs et du fonctionnement de la FPT, de la conception du service public. Tant au niveau du CNFPT que du CSFPT, nous serons à l'offensive et force de proposition.

- Qu'il s'agisse de la formation continue, des préparations aux concours, examens professionnels ou de la formation personnelle, l'ensemble de ces actions constituent un droit pour les agents, qui doit être respecté par les employeurs. Seul le refus pour nécessité de service peut être évoqué. Ce dernier doit être motivé. L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à la demande d'un agent sans l'avis de la CAP (**article 2**).

L'**article 1** prévoit également la mise en place d'un livret individuel de formation retraçant les formations et les bilans de compétences dont bénéficient les agents.

L'**article 3** instaure un droit individuel à la formation (DIF) de 20 heures par an, cumulables sur 6 ans maxi, pour tous les agents occupant un emploi permanent.

Le DIF aurait constitué un véritable progrès pour les agents si sa mise en œuvre n'était pas conditionnée à l'accord de l'autorité territoriale, et si ce dernier n'avait la possibilité, après avis du CTP, de faire exercer le DIF sur le temps personnel de l'agent. En outre, le DIF, qui aurait pu être un plus en matière de formation, risque progressivement de se substituer aux préparations de concours et examens actuels ainsi qu'aux actions de perfectionnement. Il s'agit d'un hold-up caractérisé et d'une régression par rapport à l'existant!

Pour la CGT, le DIF doit être considéré comme du temps de travail et l'agent doit être seul décideur de son contenu. Dans ces conditions, le DIF serait bien une avancée vers notre revendication de 10% du temps de travail de chaque agent consacré à la formation.

Dans les **articles 3 et 4**, est prévue une prise en compte des formations et expériences professionnelles, pour dispenser un agent de tout ou partie d'une formation d'intégration ou de professionnalisation.

Les agents qui bénéficient d'une formation personnelle ou sont engagés dans une procédure de VAE, peuvent bénéficier d'un congé ou d'une décharge partielle de service(**article 5**).

Cette disposition n'est pas suffisante. Il convient que, quelque soit le type de formation, celle-ci soit considérée comme du temps de travail.

L'**article 6** crée un droit à congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétence. L'**article 7** stipule que le programme d'actions de formation sera annuel et pluriannuel.

Globalement, le financement de ces dispositifs de formation n'est pas assuré par de nouvelles ressources et devrait donc être pris sur le 1% formation alors même que celui-ci est déjà pour partie consacré à d'autres missions que la formation.

Chapitre II : Institutions de la Fonction Publique Territoriale

Les **articles 8, 9 et 10** renforcent le CSFPT dans son rôle d'instance représentative de la FPT. Les représentants des collectivités territoriales qui siègent dans cette instance seront consultés par le gouvernement sur toute question relative à la politique salariale ou à l'emploi public territorial.

Pour la CGT, cette dernière disposition ne doit pas conduire à remettre en cause l'unicité de la fonction publique entre ses trois versants. Dans le même temps, nous estimons que, sous couvert du principe constitutionnel de libre administration des collectivités locales, les employeurs ont assez de liberté de manœuvre. De plus, avec le principe actuel de validation des accords minoritaires, cet article n'est pas nécessairement de nature à améliorer le dialogue social dans la FPT. Sans réforme préalable de la représentativité syndicale et sans reconnaissance du principe de l'accord majoritaire dans la Fonction publique, donner plus de pouvoir aux employeurs territoriaux risque d'être un facteur d'aggravation du déséquilibre du rapport de force employeurs-agents.

L'**article 11** a pour intention affichée de clarifier les compétences entre formation et gestion. Dans les faits, c'est un véritable imbroglio qui en découle.

Dorénavant, le CNFPT ne gèrera que les carrières des agents relevant de la catégorie A+, c'est-à-dire les administrateurs, les conservateurs des bibliothèques et du patrimoine ainsi que les

ingénieurs chefs. Outre ses missions en matière de formation, le CNFPT est chargé de la mise en œuvre des procédures de Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle, suivi des demandes de VAE et bilan de compétences, de la gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences, ainsi que de la gestion de son propre personnel.

L'**article 14**, prévoit que pour, entre autres, assumer leurs nouvelles missions en matière de gestion, d'organisation des concours et d'examens professionnels, de prise en charge des agents de la catégorie A, les centres de gestion s'organisent au niveau régional. Ils désignent un centre chargé d'assurer leur coordination, comme cela est déjà le cas pour l'ensemble des autres missions concernant les catégories B et C.

L'**article 15** de la loi complète l'article 15 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, en permettant aux conseils généraux et régionaux de s'affilier au centre de gestion pour la gestion des seuls agents TOS transférés.

L'**article 16** définit le mode de calcul de la cotisation aux centres de gestion pour le conseil général ou régional affilié volontairement pour les TOS ainsi que la compensation financière du CNFPT pour le financement des missions transférés.

Les **articles 17, 18 et 19** redéfinissent les missions des centres de gestion. Ces derniers assurent pour l'ensemble des collectivités du département les missions générales d'information sur l'emploi public, établissent un bilan de la situation de l'emploi, de la gestion des ressources humaines et élaborent des perspectives en terme d'évolution de cet emploi. L'ensemble de ces documents sont portés à la connaissance des CTP concernés.

De plus, pour les fonctionnaires des collectivités affiliées, les fonctionnaires privés d'emploi et leurs propres fonctionnaires, les centres de gestion assurent : l'organisation des concours et examens professionnels de catégorie A, B et C, l'établissement de la liste d'aptitude, la publicité des créations et vacances d'emploi, la publicité des tableaux d'avancement, la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, le reclassement des fonctionnaires inaptes, l'aide aux fonctionnaires à la recherche d'emploi, le fonctionnement de la CAP, du conseil de discipline, des CTP de moins de 50 agents, la gestion des décharges d'activités de services et des autorisations spéciales d'absence.

Pour les autres collectivités, les centres de gestion assurent les missions de publicité des listes d'aptitude, la publicité des créations et vacances d'emploi, la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, le conseil de discipline de recours.

Ils peuvent également assurer toute tâche en matière de retraite et d'invalidité, recueillir, traiter et transmettre aux régimes de retraite les données relatives à la carrière et aux cotisations des agents.

L'ensemble de ces dispositions est contraire à nos propositions CGT visant à une véritable gestion collective des carrières de tous les fonctionnaires, quelque soit la taille de la collectivité, aux niveaux national pour les A, régional pour les B et départemental pour les C. La loi ne permet donc pas une véritable clarification des compétences des institutions de la FPT, qui aurait nécessité de recentrer le CNFPT sur les seules missions de formation et les centres départementaux de gestion sur les carrières des agents de catégorie C. De plus, la loi aurait pu être l'occasion d'ancrer une véritable gestion collective des carrières par l'affiliation obligatoire aux centres de gestion de l'ensemble des collectivités. Enfin, le transfert de missions et de leur financement du CNFPT vers les centres de gestion pérennise l'amputation du 1% formation pour financer d'autres missions que celle-ci.

L'**article 20** prévoit que les centres de gestion peuvent mettre à disposition des collectivités qui le demandent des agents en vue d'assurer des remplacements ou des missions temporaires. De même, ils peuvent également mettre à disposition des agents chargés de la fonction inspection des règles d'hygiène et de sécurité.

Pour la CGT, ces dispositions auraient constitué une véritable avancée entre autres pour les petites collectivités, à condition que les agents mis à leur disposition soient uniquement des fonctionnaires.

Une autre disposition prévoit que, pour répondre aux besoins en personnel des communes ou collectivités de moins de 3.500 habitants pour effectuer des remplacements ou missions d'une durée au moins égale à la moitié de la durée légale du travail, les centres de gestion peuvent procéder à des recrutements pour une durée supérieure et mettre l'agent recruté, avec son accord, pour le temps disponible, à la disposition d'un ou plusieurs employeurs privés.

Cette disposition est dangereuse. Elle ouvre la porte, pour les collectivités de cette strate des moins de 3.500 à la généralisation des emplois à temps non-complet. Nous le savons tous, les employeurs locaux, souvent pour des raisons électoralistes préfèrent recruter plusieurs temps non-complets qu'un temps complet. Dans le même cadre, cette mesure institutionnalise le cumul privé-public, la précarité pour les agents concernés et affaiblit le service public rendu aux populations de ces communes pour qui, bien souvent, les collectivités locales constituent le seul accès possible aux services publics. Il s'agit d'une nouvelle brèche dans le statut. A l'inverse, la loi aurait pu prévoir que les centres de gestion recrutent des fonctionnaires et les mettent à disposition des collectivités locales en fonction de leurs besoins. Ainsi ces dernières auraient pu bénéficier d'un service public de remplacement mutualisé, offrant toute garantie en terme de neutralité, équité,...

Avec ce même **article 20**, les centres de gestion peuvent assurer la gestion de l'action sociale et des comptes épargne temps. Ils peuvent souscrire pour le compte des collectivités des contrats dans le domaine de la santé et de la prévoyance.

L'**article 22** reconnaît aux centres de gestion la possibilité de créer des services de médecine préventive mis à la disposition des collectivités.

L'**article 23** prévoit que le centre de gestion coordonnateur prévu à l'**article 14** réunit une fois par an une conférence sur l'emploi public territorial, avec la participation des centres de gestion, du CNFPT et des organisations syndicales.

Nous aurons des choses à dire à cette occasion et devons faire en sorte que cette conférence ne tourne pas à la « grand messe ».

Une conférence nationale des centres de gestion coordonnateurs aura lieu également tous les ans.

Chapitre III : Gestion des personnels territoriaux

Les **articles 26 et 27** instaurent un « mini statut » pour les contrats à durée indéterminée de droit public introduits par la loi 2005-843 du 26 juillet 2005.

Cette disposition est contraire au principe d'une fonction publique de carrière. En reconnaissant les CDI dans la Fonction publique, sous couvert d'application de la directive européenne 1999/70/CEE du 28 juin 1999 alors que celle-ci ne le prévoyait pas, le gouvernement a fait le choix délibéré d'ébranler l'architecture de la FPT. Etre fonctionnaire, c'est être recruté sur concours, être titulaire. Au-delà des mots, ce sont des principes républicains définissant les règles d'accès à l'emploi public qui sont remis en cause.

Contrairement à ce que veut faire croire le gouvernement, soudainement animé par une pseudo volonté sociale, cette disposition n'est pas de nature à améliorer réellement le quotidien de nos collègues en CDI ou CDD. Plus que jamais, une véritable loi de titularisation est nécessaire. A nous de l'imposer !

L'**article 28** permet au directeur général des services d'une collectivité ou à son représentant, au directeur du centre de gestion ou à son représentant, d'assister le président de la CAP concernée.

Est ainsi instauré pour la seule parité employeurs la fonction d'expert. On peut y voir un coup de canif porté au principe paritaire.

L'**article 29** permet aux communautés de communes, d'agglomération et urbaine et aux communes adhérentes à ces dernières, de créer un comité technique paritaire compétent pour tous les agents.

Cette disposition peut avoir l'avantage de prendre en compte plus précisément la situation des agents des communes adhérentes et d'homogénéiser la situation des agents des collectivités concernées, à condition bien sûr que cette homogénéisation se fasse par le haut ! Elle pose la question du devenir du CTP de la communauté et des CTP locaux. Nous serons vigilants quant au contenu du décret.

L'**article 30** précise que les CTP sont consultés sur le plan de formation. De plus, cet article complète le contenu du rapport de la collectivité, en matière d'action de formation, de demandes de temps partiel, de respect du droit syndical.

Le bilan présenté tous les deux ans au CTP constitue une source d'information qu'il nous faut utiliser dans notre activité revendicative.

L'**article 31** rend obligatoire, pour le concours sur titre, l'organisation d'épreuves. De même, il élargit les possibilités pour le non fonctionnaire de se présenter à la troisième voie du concours sur épreuve avec une prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette disposition va dans le bon sens : tout en ne dérogeant pas au principe du concours par épreuve, elle tient compte de l'expérience des candidats.

Le champ d'application de l'**article 32** regroupe l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (article L 323-3 Code du Travail applicable depuis 2007 à la FPT) et le recrutement des fonctionnaires sans concours (articles 38 de la loi FPT du 26 janvier 1984), et plus précisément la prise en compte des spécificités pour les cadres d'emplois de catégorie A et B « nécessitant l'accomplissement d'une scolarité ».

La durée du contrat comme « agent contractuel » de l'agent handicapé avant titularisation dans ces cadres d'emploi cumule « la durée de cette scolarité » avec la « durée du stage » post-recrutement prévu par le cadre d'emploi. Cela ne semble concerner que le cadre d'emploi des élèves administrateurs et des lieutenants de sapeurs pompiers professionnels.

Avec l'**article 33**, c'est la promotion interne qui est dévoyée. A l'origine, cette dernière a été mise en place pour permettre aux agents, plus particulièrement en fin de carrière, de progresser socialement et d'accéder à un cadre d'emploi supérieur, en ne tenant compte que de leur ancienneté. A présent, à travers cet article, sont pris en compte comme voie d'accès supplémentaire à la promotion interne la « valeur professionnelle et les acquis de l'expérience de l'agent ».

Cette mesure risque dans de nombreuses collectivités de vider la promotion interne de son caractère social. La prise en compte de la « valeur professionnelle » est en outre potentiellement porteuse de bien des pratiques arbitraires.

L'**article 34** complète les périodes (congé d'adoption, présence parentale, d'accompagnement en fin de vie) qui suspendent la durée de validité de la liste d'aptitude.

L'**article 35** met en place le principe d'avancement de grade promu/promouvable, avec la fixation de taux de promotion par collectivité, après avis du CTP.

En lieu et place des actuels quotas, cette disposition n'est pas de nature à améliorer de manière sensible le déroulement de carrière des agents. Au contraire, la définition de taux collectivité par collectivité peut conduire à créer des quotas locaux, différents d'une collectivité à l'autre, le

pouvoir de nomination revenant de toute façon à l'élu, qui reste libre de promouvoir ou pas les agents. Les ratios vont devenir un nouvel outil de mise en concurrence des collectivités : ce nouveau système va aggraver les inégalités entre collectivités, grandes et petites, riches et pauvres.

A l'inverse, pour la CGT, cet avancement doit pouvoir s'effectuer de grade à grade, sans aucun blocage, à l'intérieur d'un même cadre d'emploi. La position du gouvernement dans cette affaire est contradictoire puisque d'un côté, il maintient les blocages et de l'autre, avec les policiers municipaux, il enlève tout blocage. Partout, la CGT va revendiquer des ratios à 100 % pour permettre la nomination de tous les agents remplissant les conditions.

L'article 36 répond à une demande déjà ancienne des employeurs et concerne le remboursement du temps de la formation obligatoire d'un agent qui aurait changé de collectivité dans le cadre d'une mutation, dans un délai de 3 ans après sa titularisation.

Cette mesure peut constituer un frein à la mutation, droit statutaire reconnu à tout fonctionnaire. En outre, elle renforce la conception trop répandue selon laquelle le fonctionnaire serait agent de sa collectivité avant d'être un agent de la FPT. Pour la CGT, les formations initiales devraient être prises entièrement en compte dans le cadre du budget du CNFPT. Nous touchons là la question du financement de l'établissement national de formation de la Fonction publique territoriale et les limite du 1%. Nous ne cessons de réclamer 3 % de la masse salariale des collectivités locales pour la formation dans un cadre national mutualisé. Cette revendication n'a rien d'irréaliste puisque les collectivités consacrent déjà en moyenne 2,3 % de la masse salariale à la formation. Il faut mutualiser ces moyens pour garantir à tous les agents, quelque soit leur collectivité, le bénéfice d'une formation professionnelle de qualité.

L'article 37 abaisse le seuil de création d'emplois fonctionnels et crée ce type d'emplois dans les mairies d'arrondissement de Paris, Marseille et Lyon.

L'abaissement du seuil permettant le recrutement de cadres de direction va dans le sens de notre revendication d'inverser la logique des seuils. Par contre la CGT a exprimé son désaccord avec l'élargissement du champ des emplois fonctionnels. Une chose est de permettre à plus de collectivités locales de recruter des cadres de direction, une autre de s'orienter vers une sorte de « spoil system » à la française.

Sur l'extension à Paris, Lyon et Marseille, la fonctionnalisation de ces postes au plus près des « élus de proximité » ne risque-t-elle pas de fragiliser le service public local en initiant là aussi une sorte de « système des dépouilles » dans lequel le DG et le DGA d'arrondissement dépend encore plus qu'aujourd'hui du pouvoir politique local ? Doubler le nombre d'emplois fonctionnels peut constituer un frein à une libre expression et à la responsabilité sociale des cadres.

L'article 38 élargit l'attribution des autorisations spéciales d'absence pour les agents ayant un mandat au titre du CNFPT. Ce même article prévoit le remboursement des frais de salaires relatifs aux ASA aux collectivités dont les agents sont bénéficiaires.

Il s'agit d'une avancée intéressante.

L'article 44 porte de 6 mois à deux ans la durée maximale d'exclusion temporaire de fonction (sanction du 3^{ème} groupe).

Il s'agit d'une aggravation inacceptable des sanctions du 3^{ème} groupe. Considérant la durée d'exclusion sans rémunération, cette mesure peut avoir pour conséquence de pousser des agents à quitter la FPT.

L'article 45 constitue un recul important en matière de suppression d'emploi. Avec cette article, les modifications du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi à temps non complet ne sont plus considérées comme une suppression d'emploi, lorsque cette modification n'excède pas 10% du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsque cette

diminution n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL. Dans ce cas, l'agent n'est plus pris en charge par le centre de gestion et le CTP n'est plus informé.

L'**article 46** prévoit que lorsqu'une organisation syndicale n'est pas en capacité de prendre son contingent d'heure dans le cadre des décharges d'activité de service, cette dernière perçoit une somme égale au coût de la rémunération nette du nombre d'agents correspondant.

Cette disposition n'encourage pas une démarche syndicale au plus près des salariés. Elle est contraire à notre conception.

L'**article 47** élargit le champ d'application du principe des avantages acquis au titre de l'article 111 de la loi statut.

Chapitre IV : Dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine préventive

L'**article 48** regroupe dans un même chapitre XIII de la loi 84-53 les dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité et la médecine préventive.

Chapitre V : Dispositions diverses

L'**article 49** prévoit la possibilité de compenser financièrement à un agent titulaire les droits à congés ouverts à compter de 6 mois après la promulgation de la présente loi et non utilisés à l'issue d'une période fixée par décret.

De par la faiblesse des rémunérations dans la Fonction publique territoriale, cette disposition va conduire certains agents à monnayer leurs droits à congés. Elle s'inscrit dans la droite ligne du slogan « travailler plus pour être payé plus ». Les agents doivent pouvoir bénéficier de leur droits à congés pour reconstituer leur force de travail, vaquer à leurs occupations personnelles, se distraire et, en même temps, voir leur salaire revalorisé sensiblement.

Les **articles 50 et 51** sont des articles de coordinations avec les autres.

L'**article 52** autorise les cadres supérieurs qui ont atteint la limite d'âge pour la retraite à pouvoir demander à être maintenus en activité jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité qui les emploie, si ce renouvellement intervient dans les 18 mois suivant le jour où ils ont atteint la limite d'âge.

Cette disposition crée un recul social et participe insidieusement à reculer une fois de plus l'âge de départ à la retraite.

L'**article 53** élargit les possibilités de recrutement d'agent non-titulaires dans les petites collectivités.

Comme nous l'avons vu précédemment, les centres de gestion auraient pu jouer un rôle d'employeur mutualisé et mettre à disposition des collectivités des fonctionnaires.

L'**article 54** permet l'intégration automatique dans la FPT des agents de catégorie A sur un emploi spécifique depuis au moins 15 ans et possédant un diplôme de niveau licence qui en font la demande.

La CGT revendique la mise en œuvre d'un plan national de résorption des emplois spécifiques. Mais quels « emplois spécifiques » de catégorie A sont visés par cet article ? Le délai de 15 ans de carrière sur ces emplois spécifiques est-il pertinent ? (lien à établir avec l'historique de l'emploi spécifique : quand et pour quel motif a-t-il été instauré, niveau de qualification requis et acquis et quelle reconnaissance statutaire correspondante ?). Cette problématique de résorption des « emplois spécifiques » ne se pose-t-elle pas également pour les catégories B et C ?

L'**article 59** précise que la collectivité territoriale Corse exerce les mêmes compétences que les régions en matière d'accueil, de restauration et d'hébergement dans les établissements d'enseignement.

L'**article 61** prévoit la possibilité pour les collectivités qui accueillent des fonctionnaires de l'Etat, au vu de la loi n°2004-809 du 13 août 2004, de maintenir à ces derniers leur régime indemnitaire.

Si cette mesure permet la légitime garantie du niveau de rémunération des agents transférés, elle ne va pas assez loin : pour la CGT, le transfert des agents de l'Etat aurait dû être l'occasion d'un alignement par le haut des carrières et donc des rémunérations.

L'**article 67** étend la procédure d'attribution des logements de fonction aux TOS transférés et l'**article 68** prévoit les conditions de transferts des TOS qui n'étaient pas affectés dans un collège ou un lycée lors du transfert des services.

L'**article 69**, issu d'un amendement du CSFPT et plus particulièrement de la formation spécialisée n° 5 présidée par notre camarade Evelyne Boscheron, prévoit la tenue de négociations dans chaque collectivité sur les mesures de promotion de l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation et de mobilité. De plus l'article prévoit l'élaboration d'un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur, soumis au CTP.

Cet article marque un progrès tant les besoins en matière d'égalité professionnelle sont grands dans la FPT. A nous de le faire vivre.

Les **articles 70 et 71** énoncent le caractère obligatoire de l'action sociale pour les collectivités territoriales. Ils complètent l'article 9 du titre I et prévoient son financement. Chaque assemblée délibérante détermine le type des actions et le montant des dépenses qu'il entend engager pour la réalisation de ces prestations

Cet article est certes une avancée, mais il va créer des inégalités supplémentaires entre agents d'une collectivité à l'autre. Pour la CGT, l'action sociale est du ressort de la collectivité et une clarification est nécessaire entre action sociale et activités sociales.

La CGT revendique :

- **dans le cadre d'un socle commun de prestations obligatoires, la reconnaissance dans le Statut des activités sociales, culturelles et sportives. Pour la CGT, les activités sociales, culturelles et sportives forment un tout et ces différentes dimensions doivent être présentes dans le socle commun. La création de ce socle commun peut être l'occasion d'instituer une participation obligatoire des employeurs au financement de la protection sociale complémentaire.**
- **la création obligatoire de Comités d'Actions Sociales, Culturelles, Sportives (CASCs) dans toutes les collectivités, groupements et établissements de plus de 50 agents**
- **la création d'un CASCs départemental auprès de chaque centre de gestion compétent pour l'ensemble des activités sociales, culturelles et sportives des collectivités de moins de 50 agents et pour la gestion du socle obligatoire des collectivités affiliées.**
- **la création, au niveau national, d'un organisme chargé de mutualiser un certain nombre de moyens, outil de solidarité permettant aux petites collectivités de dépasser le socle commun.**

Pour la CGT, s'agissant de salaire différé, la gestion doit être assurée exclusivement par les représentants des salariés (titulaires, non titulaires, temps complets et incomplets) élus sur listes syndicales représentatives.

La CGT propose que 3% de la masse salariale (traitements et charges sociales) soit attribué par les collectivités à ces comités pour développer leurs actions avec des niveaux de cotisation différenciés selon la taille des collectivités (plus ou moins de 50 agents) et une part de cotisation versée par les plus de 50 à l'organisme national. Pour la CGT, les bénéficiaires doivent être les agents titulaires et non titulaires, ainsi que les ayant droits sous conditions et pour certaines prestations.

La loi n°2007-148 du 2 février 2007 dite de modernisation de la fonction publique introduit notamment plusieurs mesures relatives à la FPT :

Possibilité de participation de l'employeur aux cotisations mutuelles (article 39)

Après l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est inséré un article 22 bis ainsi rédigé : « Art. 22 bis. - I. - Les personnes publiques mentionnées à l'article 2 peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent.

« II. - La participation des personnes publiques est réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en oeuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

« III. - Les modalités d'application du présent article sont fixées par décrets en Conseil d'Etat. »

Le temps partiel thérapeutique remplace le mi temps thérapeutique (article 42)

II. - Le 4° bis de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi rédigé : « Après six mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection, après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés, après avis du comité médical compétent, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. » ;

2° Dans les deuxième, troisième, quatrième et dernier alinéas, les mots : « mi-temps » sont remplacés par les mots : « temps partiel » ;

3° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé : « Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps ».

Sur la mise à disposition, l'article 14 précise que le fonctionnaire territorial peut être mis à disposition

« - des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

- de l'Etat et de ses établissements publics ;

- des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

- des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;

- du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, pour l'exercice de ses missions ;

- des organisations internationales intergouvernementales ;

- d'Etats étrangers, à la condition que le fonctionnaire mis à disposition conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine. »

Texte de la loi disponible sur le site fédéral (<http://www.spterritoriaux.cgt.fr/spip.php?article1385>).

La loi n°2007-209 relative à la Fonction publique territoriale doit faire l'objet d'un important chantier réglementaire d'application étalé jusqu'en 2008 et de prises de décision au conseil d'administration du CNFPT.

Des marges de manœuvre existent dans ce cadre pour limiter les effets négatifs de la loi voire obtenir des avancées. Au-delà de l'intervention de nos délégations CSFPT et CNFPT, il nous faut construire des mobilisations autour des points clés de la loi et porter haut et fort nos revendications pour de nouveaux droits et garanties et un service public de qualité répondant aux besoins sociaux des populations.

Février 2007