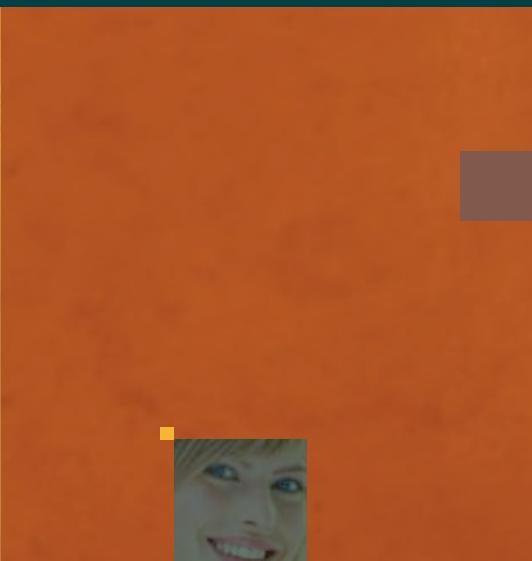


2012

CONSEIL SUPÉRIEUR
de la FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE





L'Édito DU PRÉSIDENT

La fonction publique territoriale, et avec elle « son » Conseil supérieur, sont à un tournant.

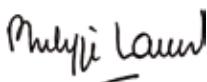
En jeu : l'existence même d'une fonction publique territoriale, construction particulière née avec le mouvement de décentralisation des années 80, ayant accompagné avec succès ce mouvement, et dont les caractéristiques en font, à bien des égards, un exemple.

Pour être pleinement au service d'une gestion publique locale moderne et efficace, à la fois proche des citoyens et capable d'aider les élus locaux à construire une stratégie pour leur territoire, d'organiser la démocratie et la solidarité de proximité, il faut aux agents publics territoriaux l'assurance de carrières structurées et attractives, des moyens conséquents de formation, y compris au niveau supérieur, de bonnes conditions d'exercice de leur métier et enfin la perspective d'y trouver les sources de leur épanouissement personnel dans le service public.

Dans ces multiples domaines, le CSFPT a contribué et continuera à contribuer à trouver des voies d'amélioration. Il restera présent sur tous les dossiers de l'agenda social : précarité, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, droits et moyens des syndicats, qualité et organisation du dialogue social, couverture complémentaire santé, rémunérations et primes d'intéressement individuel et collectif, évolution statutaire, conditions de recrutement, mais aussi conséquences de la réforme des collectivités locales pour les agents ...

Bientôt, un « Conseil commun de la fonction publique » examinera toutes les questions communes aux trois fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière. Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, et avec lui son collège employeurs, que la loi du 19 février 2007 installe comme interlocuteur du gouvernement, continueront à faire entendre la voix spécifique d'une fonction publique territoriale forte et reconnue comme l'une des conditions d'une vraie décentralisation et d'un service public local de qualité, pour tous les citoyens.

Philippe Laurent
maire de Sceaux



La fonction publique territoriale

4

34% C'est la part de la fonction publique territoriale dans l'emploi public¹.

■ Les collectivités territoriales

Les 53 287 collectivités locales employeurs sont réparties en :

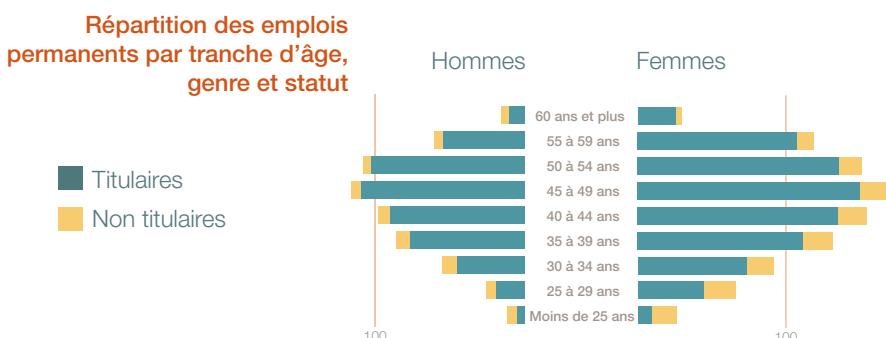
38 680 communes
101 départements dont
5 d'outre mer
26 régions, dont
4 d'outre mer et la collectivité
territoriale de Corse
14 430 établissements publics
de coopération intercommunale,
dont **2 599** à fiscalité propre.

Les communes restent le premier employeur, avec plus de 1,1 million d'agents, les intercommunalités 233 000, les organismes départementaux 384 000, les autres établissements 144 000 et les conseils régionaux 74 000.

En 2010, les dépenses de personnel des collectivités s'élevaient à 52 milliards d'euros (50,21 milliards d'euros en 2009).

■ Les agents territoriaux

La fonction publique territoriale² emploie 1 900 000 agents.



Au total, 60,6% des agents sont des femmes, avec un taux de 57,5% chez les titulaires, de 66,5% chez les non-titulaires.

Statut

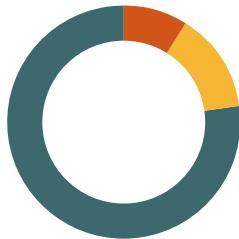
71,4% des agents territoriaux sont titulaires

13% d'entre eux exercent à temps non complet.

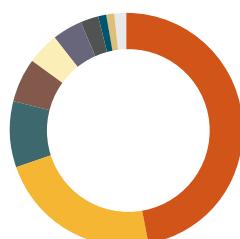
En 2009

Répartition des agents par catégorie et par filière

Les agents par catégorie



Les agents par filière



9% des agents sont de catégorie A,

14 % de catégorie B,

77% de catégorie C

47,1%	technique	orange
22,7%	administrative	yellow
9,1 %	sociale	teal
6%	animation	brown
4,5%	médico-sociale & médico-technique	light yellow
4,1%	culturelle	dark blue
2,6%	incendie secours	light blue
1,1%	police	dark teal
1,1%	sportive	yellow
1,5%	non déterminés	grey

Selon le répertoire des métiers territoriaux du CNFPT, les agents exercent au total 230 métiers différents, répartis dans 35 familles.

www.observatoire.cnfpt.fr/

Rémunerations

En 2008, le salaire mensuel net moyen d'un agent à temps complet était de 1 743 euros³.

www.dgcl.interieur.gouv.fr

¹ La fonction publique d'Etat en représente 45%, la fonction publique hospitalière 21%. Source DGAFP ; rapport annuel sur la fonction publique 2010-2012

² Chiffres au 31 décembre 2009 ; champ des bilans sociaux.

³ Source : INSEE

Le CSFPT est l’instance du dialogue social de la fonction publique territoriale

6

Le dialogue social s’effectue sous forme d’information, de consultation et de concertation. Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale⁴ (CSFPT) constitue le cœur du dispositif institutionnel de concertation. Il est présidé par un représentant des collectivités territoriales élu en son sein, depuis octobre 2011, Philippe Laurent, maire de Sceaux (Hauts de Seine).

Le CSFPT, instance de dialogue entre les élus et les organisations syndicales de la fonction publique territoriale, présente trois caractéristiques.

■ Le paritarisme

La loi du 5 juillet 2010⁵ a modifié les modalités de consultation⁶. Mais tous les travaux, en formation spécialisée, en groupe de travail, en bureau ou en séance plénière, se déroulent en présence de représentants des élus territoriaux et de représentants des organisations syndicales, en nombre égal.

■ La représentation des employeurs

Le collège des employeurs publics territoriaux du CSFPT est invité à participer aux consultations nationales organisées par le gouvernement. Il est reconnu par la loi comme l’interlocuteur du gouvernement.

En 2010, le collège des employeurs a été saisi par les organisations syndicales pour l’ouverture de négociations sur la protection sociale.

En 2011, le collège des employeurs est membre des groupes de travail mis en place suite à l’accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

■ Les études en autosaisine

Utilisant son pouvoir d’autosaisine, le CSFPT a produit depuis 2003 vingt-trois rapports relatifs à la gestion des personnels.

Certains rapports concernent le cœur du statut : assistants maternels et familiaux, filière culturelle, filière médico-sociale, filière sapeurs-pompiers, modernisation des examens professionnels, de la formation professionnelle.

D’autres rapports ouvrent des pistes nouvelles : réussir la mutation de la fonction publique territoriale, l’observation paritaire de l’emploi territorial, rapport d’orientation sur le droit syndical, rapports sur l’égalité professionnelle femmes hommes, sur les cadres dirigeants, l’action sociale, la précarité dans la fonction publique territoriale.

⁴ Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale a été créé par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (articles 8 et suivants)

⁵ Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

⁶ Au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), les avis sont recueillis par collège (employeurs et salariés), alors que jusqu’à présent les voix s’additionnaient.

- Le CSFPT contribue également à la définition du programme annuel des études de la prospective et de l'Observatoire de la fonction publique territoriale.

Les études du CNFPT sur les emplois de direction, les agents de catégorie C en recrutement direct, les effets et conséquences de la refonte des cadres d'emplois de catégorie C, les transferts de personnels techniques ouvriers et de service (TOS) ont été réalisées suite à une commande spécifique du CSFPT.

LES ATTRIBUTIONS DU CSFPT CONSISTENT EN :

• UN RÔLE CONSULTATIF

Le CSFPT est saisi obligatoirement, pour avis, des projets de loi touchant la fonction publique territoriale ainsi que des mesures réglementaires relatives à la situation des fonctionnaires territoriaux et aux statuts particuliers des cadres d'emplois. L'avis du CSFPT est rendu lorsqu'ont été recueillis d'une part, l'avis des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires et, d'autre part, l'avis des employeurs publics territoriaux.

• UN POUVOIR DE PROPOSITION ET D'ÉTUDE

Le CSFPT peut formuler des propositions en matière statutaire et procéder à toute étude sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales.

• UN RÔLE DE REPRÉSENTATION DES EMPLOYEURS PUBLICS TERRITORIAUX

Les attributions du CSFPT ont été renforcées par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

Les membres siégeant au sein du CSFPT en qualité de représentants des collectivités territoriales forment le collège des employeurs publics territoriaux, consulté par le gouvernement sur toute question relative à la politique salariale ou à l'emploi public territorial.

Comment fonctionne le CSFPT ?

8

Qui est membre du CSFPT ?

Présidé par un élu local, le CSFPT est composé de 20 représentants des collectivités territoriales et de 20 représentants des organisations syndicales.

Elus territoriaux

Les représentants des collectivités locales sont répartis de la façon suivante :

- 7 représentants des communes de moins de 20 000 habitants
- 7 représentants des communes de 20 000 habitants et plus
- 4 représentants des départements
- 2 représentants des régions.

Représentants syndicaux

Les représentants des organisations syndicales sont répartis en fonction du nombre de voix obtenu aux élections des commissions administratives partielles. Les dernières élections ont donné la répartition suivante :

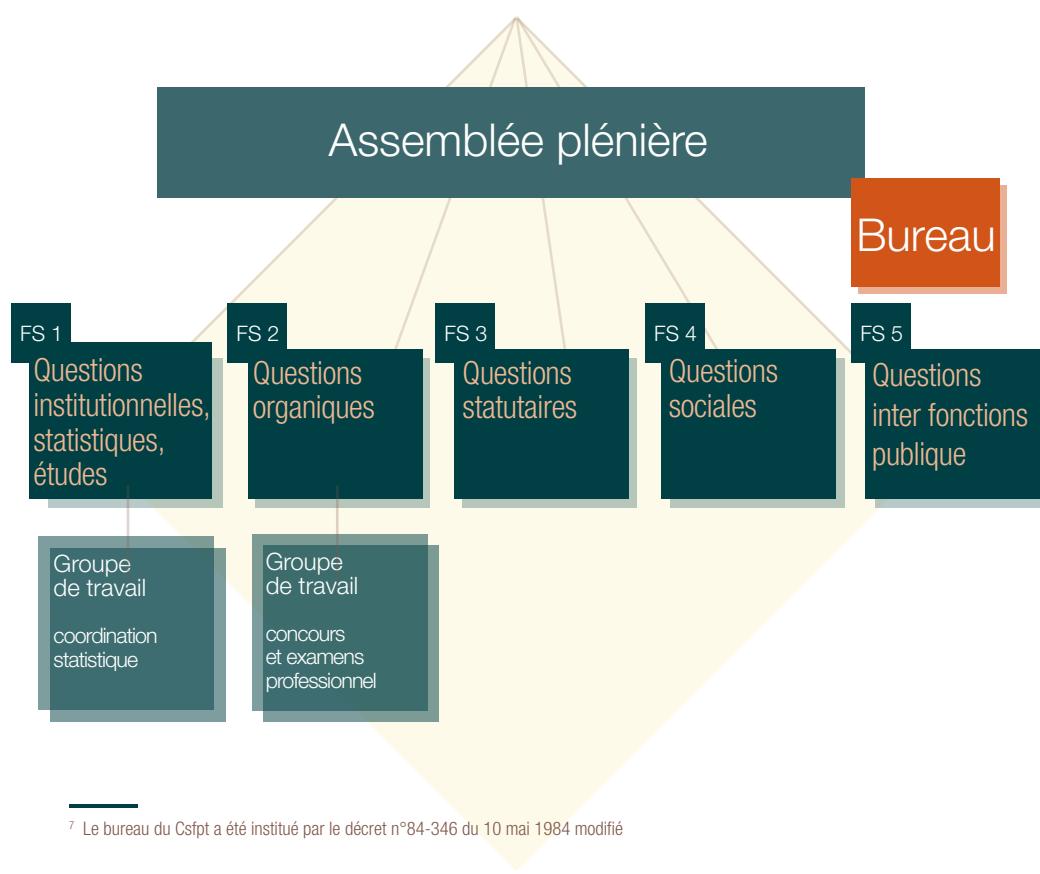
- 7 membres : CGT
- 4 membres : CFDT
- 4 membres : FO
- 2 membres : FA-FPT
- 2 membres : UNSA
- 1 membre : CFTC

Comment fonctionne le CSFPT ?

Depuis sa création en 1984, le CSFPT s'est réuni à 187 reprises en séance plénière.

Les membres du bureau⁷ sont désignés par l'assemblée plénière. Le bureau est composé à parité d'élus locaux et de représentants des organisations syndicales. Il comporte

18 membres, plus le président. Le bureau établit l'ordre du jour des séances plénières du CSFPT et coordonne l'activité des formations spécialisées. En outre, il peut recevoir délégation de l'assemblée plénière pour émettre des avis et recommandations.



⁷ Le bureau du Csfpt a été institué par le décret n°84-346 du 10 mai 1984 modifié

Le CSFPT est l’instance du dialogue social de la fonction publique territoriale

10

Cinq formations spécialisées

- La formation spécialisée n°1 chargée des questions institutionnelles, statistiques et études sur les ressources humaines. Elle est présidée par Jean-Pierre Bouquet, maire de Vitry-Le-François.
- La formation spécialisée n°2 chargée des questions organiques (gestion du fonctionnaire, formation, instances paritaires, organes de gestion de la fonction publique territoriale, mobilités). Elle est présidée par Didier Pirot (FO).
- La formation spécialisée n°3 chargée des questions statutaires. Elle est présidée par Claude Michel (CGT).
- La formation spécialisée n°4 chargée des questions sociales (conditions de travail, action sociale, retraite, temps de travail, protection sociale, sécurité et santé au travail). Elle est présidée par Daniel Leroy, adjoint au maire de Moussey-le-Neuf.
- La formation spécialisée n°5 chargée des questions inter fonctions publiques (décentralisation, parité, comparabilité, égalité femmes – hommes, Outre-mer). Elle est présidée par Antoine Breining (FA-FPT).

Deux groupes de travail

Deux groupes de travail permanents réunissent des représentants des formations spécialisées et des partenaires reconnus pour leur expertise. Le secrétariat de ces groupes est assuré par la Direction générale des collectivités locales.

- Le groupe de suivi et de coordination des statistiques sur les ressources humaines dans les collectivités territoriales. Il est présidé par le président de la formation spécialisée n°1. Il comprend des représentants des organismes producteurs de statistiques ou contribuant au recueil des données : l’INSEE, la DGCL, la DGAFP, la CNRACL, l’IRCANTEC, le CNFPT, la FNCDG, les centres de gestion.
- Le groupe concours et examens professionnels. Il est présidé par le président de la formation spécialisée n°2. Il comprend des organisateurs de concours (centres de gestion, CNFPT), des représentants d’associations d’élus. Il veille à l’évolution des modalités d’accès et d’organisation des concours territoriaux.

Qui sont les partenaires ?

Le CSFPT est en relation avec les associations d'élus, les associations professionnelles, l'INSEE, le CNFPT, la FNCDG, les centres de gestion, la CNRACL, l'IRCANTEC, les mutuelles de la fonction publique territoriale et des centres d'étude comme l'Institut d'études politiques (IEP) de Paris.

Il est représenté au conseil scientifique et technique du fonds de prévention de la CNRACL.

Actuellement, une étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale a été confiée à des stagiaires de l'IEP de Paris.

En 2007, un rapport sur le dialogue social dans les collectivités avait été rédigé à la demande du CSFPT par des élèves administrateurs de l'INET.

En 2011, la promotion Salvador Allende réalise une étude sur l'impact de la réforme des collectivités territoriales sur les personnels. Quatre territoires sont objets d'étude : Plaine Commune et Est Ensemble, toutes deux en Seine Saint Denis, le pôle métropolitain de Nantes et la métropole Nice Côte d'Azur.

■ Depuis sa création,

le CSFPT a contribué à une meilleure connaissance des bilans sociaux des collectivités et de la fonction publique territoriale dans son ensemble. Certains de ses travaux se sont traduits par des amendements de textes législatifs ou réglementaires permettant l'amélioration de l'environnement professionnel des agents.

Les membres du CSFPT ont assuré les missions que la loi leur a confiées en émettant des avis, en proposant de nouvelles voies de réformes, en réalisant des études et en pilotant des enquêtes statistiques.

Les collectivités ont l'obligation de délibérer sur l'action sociale en direction de leurs agents.

Le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a nourri la réflexion et abouti à une modification de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984.

Le passage en revue de l'ensemble des concours et examens professionnels a permis de formuler des propositions de rénovation.

Le CSFPT a été à l'origine de propositions reprises dans la loi du 19 février 2007 visant à une évolution de la formation professionnelle des agents. Le CSFPT a joué un rôle d'alerte et saisi le gouvernement au sujet de l'impact

Pour cela, conformément à la loi, le CSFPT a bénéficié de la collaboration étroite et permanente de la Direction Générale des Collectivités Locales du ministère de l'intérieur et du soutien logistique du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

Par un long travail de discussions, d'auditions et de concertations entre les représentants des élus et ceux des agents territoriaux, le CSFPT a contribué à des évolutions significatives.

sur les agents de la réforme des collectivités locales, puis sur l'impact de l'organisation et du fonctionnement des collectivités de Guyane et de Martinique. Le CSFPT a été associé à la concertation menée par la DGAFP dans le domaine de la santé et des conditions de travail. Un rapport adopté le 16 mars 2011 a permis de formuler des propositions pour la résorption de la précarité des agents territoriaux.

Le collège des employeurs publics territoriaux a été consulté à plusieurs reprises sur les questions salariales, la protection sociale complémentaire et pour l'examen du projet de loi relatif à la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique.

Le CSFPT a produit 23 rapports

13

- | | | |
|----|---|------|
| 23 | La précarité dans la fonction publique territoriale | 2011 |
| 22 | Concours et examens professionnels de la FPT – bilan et perspectives | 2010 |
| 21 | La filière sapeurs pompiers | 2009 |
| 20 | La filière sportive | |
| 19 | Quels cadres dirigeants pour relever les défis de la république décentralisée ? | |

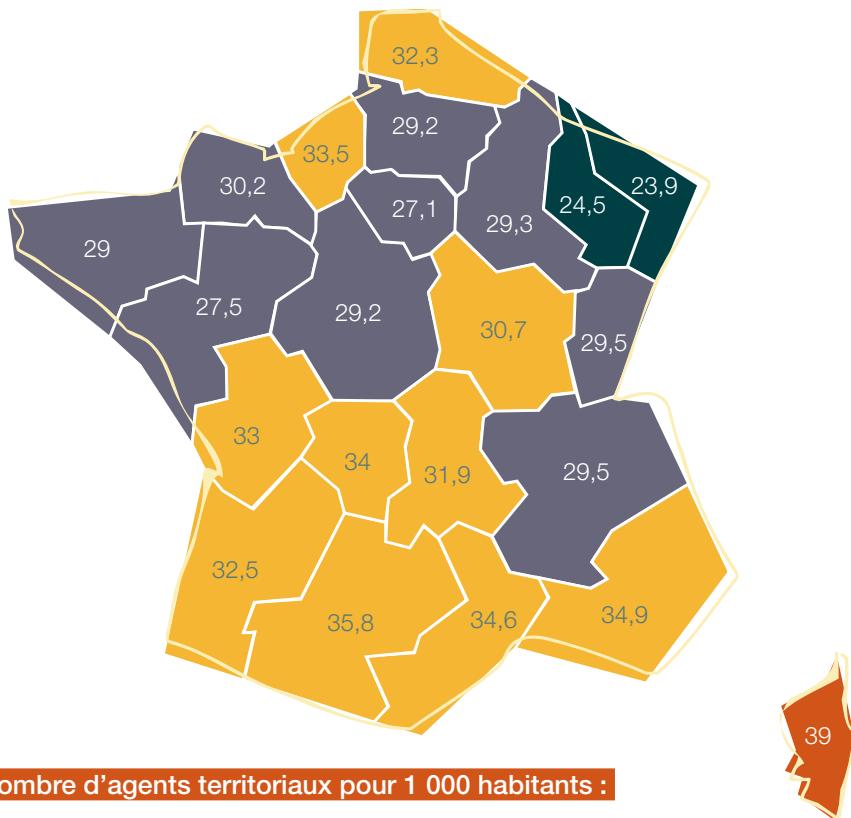
■ Et aussi ...

- | | | |
|----|--|------|
| 18 | Nouvelle bonification indiciaire (NBI) | 2008 |
| 17 | Propositions de correctifs à apporter statutairement pour les catégories C | |
| 16 | Commission départementale de réforme | |
| 15 | Filière culturelle | |
| 14 | Pour une vision coordonnée de l'emploi et de la formation de la fonction publique territoriale | 2007 |
| 13 | Etude sur le dialogue social dans la FPT | |
| 12 | La reconnaissance de l'expérience professionnelle dans la fonction publique territoriale | |
| 11 | L'action sociale dans la fonction publique territoriale | 2006 |
| 10 | Assistants maternels assistants familiaux : évoluer pour préparer l'avenir | |
| 9 | Liberté inégalité fraternité | 2005 |
| 8 | Les filières sociales, médico-sociale, médico-technique | |
| 7 | Vers une modernisation des examens professionnels de la FPT | |
| 6 | Pour une observation paritaire de l'emploi public territorial | 2004 |
| 5 | Enjeux et défis de la formation professionnelle dans la FPT | |
| 4 | Seuils et quotas | |
| 3 | Rapport d'orientation sur le droit syndical | |
| 2 | Réussir la mutation de la FPT – 20 ans après sa création | |
| 1 | Les diplômes de la vie (REP et VAE) | 2003 |

Le CSFPT est l’instance du dialogue social de la fonction publique territoriale

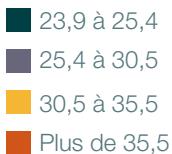
14

▪ Taux d'administration* au 31 décembre 2008



*Nombre d'agents territoriaux pour 1 000 habitants :

Départements d'Outre mer



Guadeloupe



Martinique



Guyane



Bóunión

France et DOM : 30,5

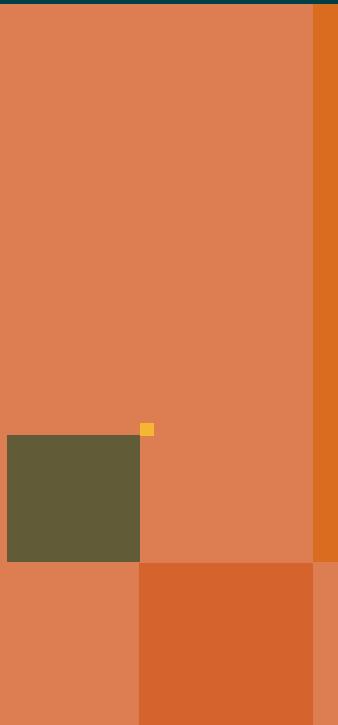
CNFPT, observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, juin 2010.
 Source : INSEE, Données COITER et Recensement de la population au 1^{er} janvier 2006

www.observatoire.cnfpt.fr www.insee.fr

* Agents territoriaux : agents de l'ensemble des collectivités et des établissements publics territoriaux (hors administrations parisiennes)



2012



Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale
Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales et de l'immigration
Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08

Contact : Sarah BONDoux – 01 53 43 84 14 – Site internet : www.csfpt.org