

# BILAN D'ACTIVITÉ 2019



**CONSEIL SUPÉRIEUR  
DE LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE**





## LE MOT DU PRÉSIDENT

L'année 2019 a été marquée par des évènements institutionnels et politiques importants qui ont permis au CSFPT d'avoir une activité très soutenue.

Tout d'abord, le renouvellement du collège des représentants des organisations syndicales qui, suite aux élections professionnelles de décembre 2018, a trouvé sa pleine effectivité à la séance de février 2019. Il y a une continuité certaine dans la répartition des organisations syndicales, mais il faut toutefois noter l'arrivée de

Sud-Solidaires CT qui obtient désormais un élu. J'en ai d'ailleurs profité pour donner ma démission et faire confirmer ainsi par l'ensemble des membres, anciens et nouveaux, du CSFPT ma légitimité.

L'autre élément qui a occupé la plus grande partie du premier semestre est la contribution du CSFPT à la préparation du projet de loi « Transformation de la fonction publique » qui est devenu une loi le 6 août 2019. En participant, de manière parfois très critique, à l'élaboration de ce texte, syndicats et élus locaux ont apporté leurs contributions et leurs propositions, dont certaines ont été intégrées dans le texte.

L'essentiel de ce projet de loi a été examiné au Conseil commun de la fonction publique ; toutefois, certains articles - trop peu selon les membres du CSFPT - ont été examinés par le CSFPT dans sa séance du 18 mars 2019.

Je ne peux évoquer ici l'ensemble des mesures que contient cette loi mais je retiendrai toutefois que le Gouvernement a accédé à la demande des employeurs de réorganiser le collège des élus communaux en tenant compte du nouvel équilibre démographique et du point important des intercommunalités.

Depuis septembre, le CSFPT examine les projets de décrets subséquents à la loi.

Au total, le CSFPT a fait la preuve, en 2019, de sa capacité à résister à certaines mesures, mais surtout de sa volonté de proposer et d'améliorer, de manière continue, l'organisation de la fonction publique territoriale et de ses instances.

Plusieurs enjeux de première importance nous attendent en 2020 : l'examen des projets de décrets et surtout la préparation des ordonnances qui régleront des questions essentielles, telles que la protection sociale complémentaire, la formation et l'organisation du dialogue social.

Autant de sujets pour lesquels le CSFPT est prêt puisqu'aussi bien la formation spécialisée n°5 travaille d'ores et déjà sur les discriminations syndicales et le dialogue social, alors que la formation spécialisée n°2 poursuit sa réflexion sur le maintien dans l'emploi et que la formation spécialisée n°3 a ouvert à nouveau - en raison du contexte - le dossier statutaire des sapeurs-pompiers professionnels.

Autant de sujets qui touchent à l'organisation des collectivités locales et de leurs agents, au service desquels le CSFPT demeure.

Philippe Laurent,  
Maire de Sceaux

*Philippe Laurent*

# LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

## COMPOSITION ET RÔLE

### L'INSTANCE NATIONALE DU DIALOGUE SOCIAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Institué par la loi fondatrice de la fonction publique territoriale du 26 janvier 1984, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) est l'instance paritaire de consultation nationale de la fonction publique territoriale (FPT). Contribuant à garantir l'unité de la FPT, il permet d'organiser le dialogue entre les représentants des élus locaux d'une part, et des fonctionnaires territoriaux représentés par les organisations syndicales d'autre part. Il assure ainsi la concertation nécessaire au suivi des textes législatifs et réglementaires concernant la FPT.

Vingt élus locaux représentent les conseillers municipaux, départementaux et régionaux élus par leurs pairs et vingt représentants des organisations syndicales sont désignés par celles-ci sur la base de la représentativité résultant des élections professionnelles.

Pour assurer les missions qui lui sont confiées, le CSFPT dispose d'une équipe composée de huit personnes mises à disposition par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), conformément à l'article 11 de la loi et du concours de la Direction générale des collectivités locales (DGCL), placée auprès du ministère de l'Intérieur, qui assure le secrétariat de cette institution.

### UNE ANNÉE DE RENOUVELLEMENT PARTIEL

L'année 2019 a été tout d'abord marquée par l'installation des nouveaux membres, représentants des personnels, suite aux élections du 6 décembre 2018. C'est ainsi la moitié du Conseil supérieur qui a été renouvelée à la suite de ces élections. Ce renouvellement a également été l'occasion de nouvelles élections à la présidence de chaque formation spécialisée, mais également à celle du Conseil supérieur lui-même, puisque Philippe LAURENT a décidé, à l'occasion de ce renouvellement, de remettre en jeu son mandat, étant ainsi réélu à l'unanimité des suffrages exprimés.

Le CSFPT est présidé par Philippe LAURENT, maire de Sceaux, élu en 2011, réélu en 2015 et 2019, et est composé de 20 représentants des collectivités territoriales, ainsi répartis :

- 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,

et de 20 représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux, selon la répartition suivante :

- |          |           |
|----------|-----------|
| • CGT    | 7 membres |
| • CFDT   | 5 membres |
| • FO     | 4 membres |
| • UNSA   | 2 membres |
| • FA-FPT | 1 membre  |
| • SUD-CT | 1 membre  |

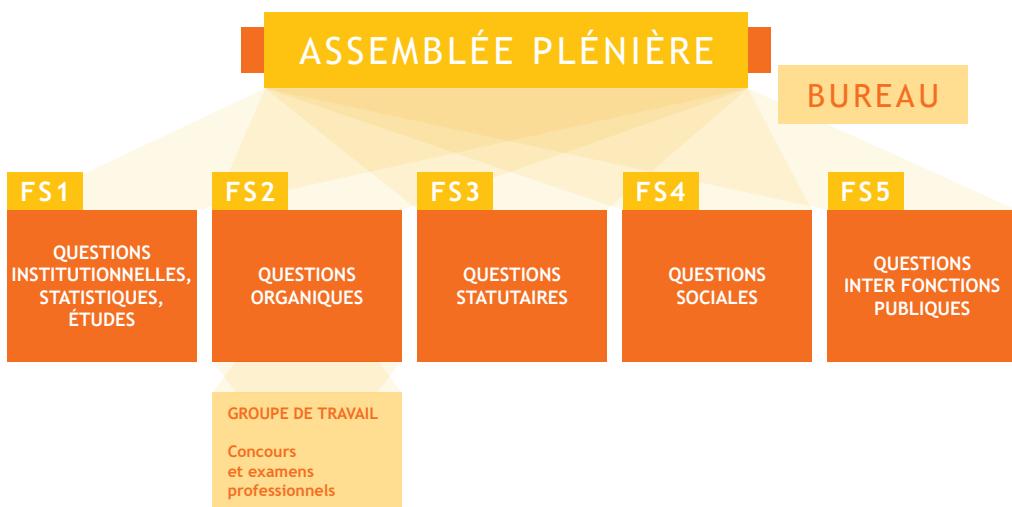
Un Bureau et cinq formations spécialisées, également paritaires, complètent l'organisation institutionnelle du CSFPT.

# ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

## UNE INSTITUTION AUX RÔLES MULTIPLES

Outre son pouvoir de proposition et son rôle consultatif, le CSFPT peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales. A cet effet, le CNFPT ainsi que les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de lui fournir les documents, statistiques et renseignements qu'il demande dans le cadre des travaux qu'il conduit. C'est dans ce contexte que le CSFPT a procédé, depuis plus de quinze ans, à la réalisation de plus de quarante documents, rapports et notes dont la liste figure à la fin de cette brochure.

Le Conseil supérieur, depuis sa création en 1984, est légalement tenu de se réunir quatre fois par an au moins, afin d'émettre un avis sur les textes qui lui sont soumis par le Gouvernement et pour effectuer un important travail en autosaisine. Dans les faits, il se réunit beaucoup plus fréquemment.



# L'ACTIVITÉ DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN 2019

## UN TRAVAIL DE FOND AXÉ SUR L'EXAMEN DES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

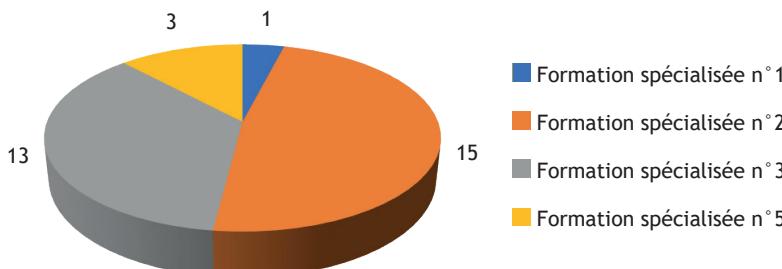
Alors que l'année 2018 avait été marquée par un grand nombre de dossiers élaborés en autosaisine, ayant conduit au vote de plusieurs rapports sur des sujets variés, l'activité de l'année 2019 a été principalement axée autour du projet de loi de transformation de la fonction publique, devenu depuis une loi, promulguée le 6 août, ainsi que sur les projets de décrets d'application y afférents. L'ensemble du Conseil supérieur, et particulièrement la formation spécialisée n°2, a ainsi eu à travailler sur le fond l'examen de ces projets de textes officiels d'activité abondante.

Cette année a également été marquée par l'installation des nouveaux membres représentants des personnels, suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018. Une nouvelle organisation syndicale a ainsi rejoint le Conseil supérieur : SUD-CT, qui y dispose désormais d'un siège.

Le renouvellement de la moitié des membres siégeant au Conseil supérieur a également été l'occasion d'un renouvellement complet des présidences (celle du Conseil supérieur, Philippe LAURENT se succédant à lui-même, et celles des cinq formations spécialisées, avec l'élection de quatre hommes et d'une femme dont les noms apparaissent dans les pages suivantes, ainsi que sur les pages consacrées au bilan d'activité de chacune de ces formations spécialisées).

Du fait d'une actualité législative et réglementaire intense, les instances ainsi renouvelées du Conseil supérieur se sont immédiatement mises à l'ouvrage.

Répartition par formations spécialisées  
des textes étudiés par le CSFPT en 2019



# DIVERSITÉ DES THÈMES ABORDÉS AU TITRE DE L'AUTOSAISINE

**8 séances plénières** - chiffre en hausse, au regard de l'année précédente, et **10 réunions du bureau** se sont tenues sur l'année civile et les formations spécialisées se sont réunies 37 fois, chiffre assez identique aux années précédentes. Ces réunions ont eu pour objet, soit de statuer sur les projets de textes officiels présentés par le Gouvernement, soit de travailler à la préparation de rapports en autosaisine (activités développées dans le cadre de chaque formation spécialisée, pages 10 et suivantes).

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a ainsi été conforté dans son double rôle de veille - par l'examen des projets de textes officiels présentés par le Gouvernement - et d'anticipation - par son travail dense en autosaisine sur des sujets essentiels, en lien avec l'activité des collectivités locales.

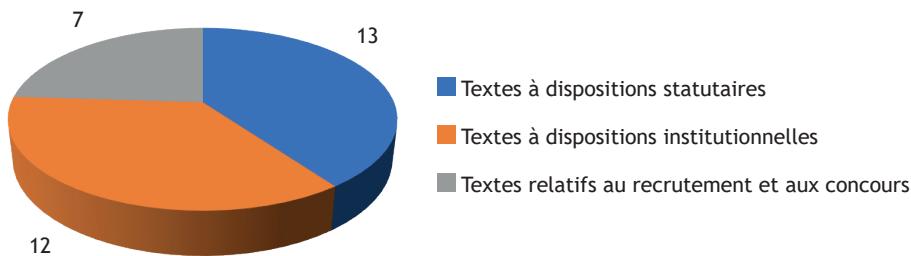
En effet, l'activité du CSFPT en 2019 ne se résume pas au seul examen des projets de lois et de décrets, portant sur des domaines variés et pas seulement sur le projet gouvernemental relatif à la fonction publique. Cette année a également été marquée par un fort travail continu sur différents thèmes d'autosaisine. Pour rappel, le travail d'autosaisine - dont le programme est arrêté chaque année par le bureau du Conseil supérieur - est effectué par chaque formation spécialisée, en fonction du champ de compétences qui est le sien, et a pour objectif d'étudier dans les détails un point particulier lié à la gestion des personnels de

la fonction publique territoriale. Cela peut ainsi concerner une filière, un cadre d'emploi, une problématique liée à la qualité de vie au travail, à la prévention des risques ou encore à l'aménagement du temps de travail.

Ainsi, cette année, les cinq formations spécialisées ont-elles œuvré, au travers qui de questionnaires, qui d'auditions ou encore de visites de terrain, aux thématiques suivantes : les contrats aidés, la reconversion professionnelle et le maintien dans l'emploi, les sapeurs-pompiers, le document unique ou encore la lutte contre les discriminations syndicales. Ces travaux, bien engagés, se poursuivront en 2020 pour donner lieu à des projets de rapports sur ces différents thèmes, projets qui seront soumis au vote de l'ensemble des membres du Conseil supérieur.

Pour rappel, les rapports votés par le Conseil supérieur - voir liste détaillée page 17 - sont chaque fois remis officiellement au(x) ministre(s) concerné(s) par le thème étudié. Ils sont en outre publiés sur le site [www.csfpt.org](http://www.csfpt.org), ainsi qu'à la Documentation française. Ces documents font souvent l'objet de suites, réservées par l'autorité réglementaire. Le travail en autosaisine du Conseil supérieur s'avère donc plus que jamais essentiel, car porteur de propositions réalisistes et pertinentes, ayant vocation à améliorer les conditions de travail et le déroulement de carrière des 1,9 million d'agents publics territoriaux.

Répartition par nature  
des textes étudiés par le CSFPT en 2019



# LES FORMATIONS SPÉCIALISÉES

## COMPÉTENCES

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a en charge la gestion des dossiers relatifs au personnel des collectivités locales. Il se réunit en formation plénière plusieurs fois par an et comprend un bureau (qui arrête l'ordre du jour des séances plénierées) ainsi que 5 formations spécialisées, qui préparent le travail des séances plénierées. **Les attributions des formations spécialisées sont définies ainsi qu'il suit :**

### FORMATION SPÉCIALISÉE N° 1

#### QUESTIONS INSTITUTIONNELLES, STATISTIQUES ET ÉTUDES

Présidée par **M. Jean-Claude HAIGRON** - conseiller municipal de Vern-sur-Seiche (Ille-et-Vilaine)

- Études sur la gestion du personnel des administrations territoriales,
- Observatoire de l'emploi public territorial : statistiques,
- Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences,
- Études et propositions pour développer le partenariat avec les associations d'élus : AMF, ADF, ARF et autres,
- Propositions pour développer les relations avec les partenaires internationaux,
- Communication et publications du Conseil supérieur,
- Évolution de la décentralisation.

### FORMATION SPÉCIALISÉE N° 2

#### QUESTIONS ORGANIQUES

Présidée par **Mme Véronique SAUVAGE** (CFDT)

- Gestion du fonctionnaire : recrutement, positions, droits et obligations,
- Formation initiale, continue, professionnelle, diplômante : besoins, contenus, perspectives,
- Organes de gestion de la FPT : CNFPT, centres de gestion,
- Gestion des agents : CAP, CT, discipline,
- Mobilité externe et interne.

**À NOTER :** la présidente de la formation spécialisée n°2 préside également le groupe de travail sur le réaménagement des règles relatives aux concours et aux mécanismes de recrutement dans la fonction publique territoriale composé notamment d'organisateurs de concours et dont le but est d'œuvrer à l'évolution des modalités d'accès et d'organisation des concours territoriaux, tant pour ce qui concerne le public visé que le contenu des épreuves. Il comprend des représentants de la DGCL, du CNFPT, des centres de gestion et d'associations d'élus.



**FORMATION  
SPÉCIALISÉE**

**N° 3**

## **QUESTIONS STATUTAIRES**

Présidée par **M. Karim LAKJAA (CGT)**

- Statuts particuliers,
- Traitement et accessoires : régime indemnitaire et nouvelle bonification indiciaire,
- Dispositions propres aux fonctionnaires à temps non-complet,
- Dispositions concernant les agents non-titulaires,
- Titularisation des personnels non-titulaires.

**FORMATION  
SPÉCIALISÉE**

**N° 4**

## **QUESTIONS SOCIALES**

Présidée par **M. Daniel LEROY - adjoint au maire de Moussy-le-Neuf (Seine-et-Marne)**

- Information politique et représentation syndicale,
- Organisation des temps : temps partiel, congés, autres temps,
- Action sociale,
- Conditions de travail et amélioration du service public territorial,
- Régime de protection sociale et sanitaire du fonctionnaire (hygiène et sécurité, retraite, reclassement), médecine préventive et professionnelle,
- CNRACL et IRCANTEC.

**FORMATION  
SPÉCIALISÉE**

**N° 5**

## **QUESTIONS INTER FONCTIONS PUBLIQUES**

Présidée par **M. Laurent MATEU (FO)**

- Parité, comparabilité entre fonctions publiques, coordination statutaire,
- Identité territoriale,
- Questions européennes ; cohérence européenne du service public universel,
- Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

# BILAN D'ACTIVITÉ DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE

N°1

## QUELQUES ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX

La formation spécialisée n°1 s'est réunie 7 fois en 2019.

La première réunion, qui s'est tenue le 21 mars, a permis de définir la feuille de route de la formation spécialisée pour les années 2019 et 2020, à savoir :

1. Etude d'impact statistique sur le champ des ressources humaines des lois MAPTAM et NOTRe de 2014 et 2015 ; les objectifs de cette étude devront être définis au préalable afin de cerner les champs de la recherche de statistiques ;
2. Mise en œuvre d'actions coordonnées avec les autres acteurs de production de statistiques sur la fonction publique territoriale, pour renforcer la diffusion des bilans sociaux des collectivités territoriales.
3. Amélioration de la coordination des études statistiques produites par les acteurs territoriaux ;
4. Etude statistique sur les agents à temps non-complet ;
5. Communication par des intervenants extérieurs, portant sur le dialogue social européen dans les services publics locaux, notamment la présentation du comité du dialogue social sectoriel européen des administrations locales et régionales.
6. Constitution d'un observatoire des protocoles d'accord de renégociation des temps de travail suite aux recommandations du rapport de Philippe Laurent de 2016.

## COMPTE-RENDU D'ACTIVITÉ

La séance d'installation de la formation spécialisée n°1 a eu lieu le 21 mars et la validation de la feuille de route le 11 avril.

Une présentation de la synthèse des bilans sociaux a été réalisée par l'Observatoire des métiers et des compétences du CNFPT (année 2015).

Une première présentation de la note sur les emplois à temps non complet a été faite le 5 juin 2019.

L'examen du projet de décret fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité (bilans sociaux) a été effectué ; à cette occasion, a eu lieu l'audition de M. FRIESZ, chef du département des études, des statistiques et des systèmes d'information de la DGAFP sur la méthodologie relative au calcul d'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cette audition se place dans la suite des travaux de la formation spécialisée n°3 du Conseil commun de la fonction publique, relative à la mise en œuvre du nouveau protocole sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

En outre, le 12 septembre, on a procédé à l'audition de représentants de la Fédération nationale des centres de gestion sur le logiciel d'exploitation utilisé par la FNCDG pour la collecte et l'analyse des bilans sociaux.

Enfin, s'est tenue, le 12 décembre, la présentation de la version consolidée du projet de rapport sur les agents à temps non-complet.



JEAN-CLAUDE HAIGRON

Président de la formation spécialisée n°1  
Conseiller municipal de Vern-sur-Seiche (Ille-et-Vilaine)

# BILAN D'ACTIVITÉ DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE

N°2

## DU PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE...

2019 aura été une année importante pour la fonction publique, et particulièrement pour la fonction publique territoriale, avec la promulgation de la loi de transformation de la fonction publique, le 6 août.

En amont, c'est un travail de fond conséquent qui a été réalisé au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, sous l'égide de la formation spécialisée n°2, travail consistant en l'examen en détails des dispositions législatives ayant des incidences sur la gestion des personnels publics locaux. Des heures de réunion, de nombreux amendements, un dialogue social permanent, avant d'aboutir à la loi, qui ne constitue qu'une première étape, puisque de nombreux décrets doivent être désormais pris en application de certaines de ses dispositions.

## ... À SES DÉCLINAISONS RÉGLEMENTAIRES...

Sur les domaines de compétences qui sont les siens - et, principalement, le recrutement, la formation professionnelle ou encore les institutions de la fonction publique territoriale - la formation spécialisée n°2 a eu à se pencher, depuis la promulgation de la loi, sur plusieurs projets de décrets d'importance ayant trait, notamment, au Conseil supérieur lui-même, au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), aux centres de gestion (CDG), mais aussi à l'apprentissage.

D'autres textes réglementaires d'application de la loi seront examinés par cette même instance dans les tout premiers mois de l'année 2020.

## ... EN PASSANT PAR L'AUTOSAISINE :

### UNE ANNÉE CHARGÉE POUR LA FORMATION SPÉCIALISÉE N°2.

Cet important travail d'examen de projets de textes législatifs et réglementaires s'est réalisé en même temps que la poursuite de travaux inscrits, au titre de l'autosaisine, par le bureau du Conseil supérieur pour la formation spécialisée n°2.

Ainsi, l'année 2019 a-t-elle été marquée par la poursuite des travaux engagés sur le thème de la reconversion professionnelle et du maintien dans l'emploi, suite à la note de problématique votée sur ce sujet le 28 novembre 2018 par les membres du Conseil supérieur.

Ce travail de fond, réalisé sur la base de nombreuses auditions de professionnels de terrain et de spécialistes de la question, devrait aboutir, début 2020, à la proposition d'un rapport complet, traitant ainsi de ce sujet sur un plan préventif et non plus seulement curatif, en portant particulièrement l'attention sur la mise en œuvre et le financement du conseil en évolution professionnelle et des outils de la formation professionnelle, afin de faciliter des parcours de reconversion réussie.

Ainsi, cette année, **15 textes** auront ainsi été soumis aux travaux de la formation spécialisée n°2, soit le double de l'année précédente, dans des domaines concernant notamment différents concours et examens professionnels, la création légale de la collectivité européenne d'Alsace, les institutions de la fonction publique territoriale... la formation spécialisée n°2 s'étant réunie à 9 reprises tout au long de l'année 2019.



**VÉRONIQUE SAUVAGE**

Présidente de la formation spécialisée n°2,  
Membre de la Confédération française démocratique du travail

### UNE ACTIVITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE SUR DES SUJETS AYANT DONNÉ LIEU À DÉBATS

En 2019, les membres de la formation spécialisée n°3, lors des 9 réunions qui se sont tenues, ont étudié certaines dispositions du projet de loi relatif à la transformation de la fonction publique et 13 projets de décrets dont 3 ont été examinés deux fois, du fait du vote unanimement défavorable des organisations syndicales en plénière.

Ceux-ci concernaient le RIFSEEP, la prime d'intéressement à la performance collective, les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics, les fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non-complet ainsi que les emplois de direction de la fonction publique territoriale.

### EN PARALLÈLE, UN TRAVAIL IMPORTANT ET URGENT A ÉTÉ LANCÉ SUR LES SAPEURS-POMPIERS

Dans le cadre des dossiers en autosaisine réalisés en 2018, un travail avait été réalisé sur « l'état des lieux de la réforme de la filière sapeurs-pompiers », sous la forme d'un groupe de travail qui avait abouti au vote unanimement favorable d'un rapport lors de la plénière du 17 octobre 2018.

Or, les développements récents au sein de la Conférence nationale des services d'incendie et de secours, et l'appel à la grève des sapeurs-pompiers professionnels et des agents des SDIS lancé par l'intersyndicale ont attiré de nouveau l'attention du CSFPT, toujours attaché à la défense du dialogue social et à la qualité de vie au travail des agents territoriaux. Cette situation traduit un profond malaise dans la profession. C'est pourquoi, Philippe LAURENT, Président du CSFPT, a souhaité organiser une réunion le 10 juillet dernier, en accord avec Olivier RICHEFOU, Président de la CNSIS, afin d'engager un échange positif, de dresser un inventaire des attentes et des revendications salariales et de favoriser des échanges constructifs pouvant créer les conditions d'une sortie de crise.

A l'issue de cette réunion, il a été proposé de réunir, en urgence, les membres de cette formation spécialisée dès le 18 juillet afin de commencer le travail au plus vite. Les éléments de cadrage ont été déterminés afin que les réflexions du rapport de 2018 puissent se poursuivre dès le mois de septembre.

Le bureau a donné son accord le 4 septembre et un certain nombre de thèmes prioritaires ont été retenus entrant dans le champ de compétences du CSFPT :

- le bilan des mesures transitoires,
- l'architecture statutaire avec un focus sur les catégories B et C (notamment le nombre de grades en catégorie C et la situation des lieutenants de 2<sup>ème</sup> classe),
- le temps de travail (d'autant plus avec les dispositions contenues dans le projet de loi de transformation de la fonction publique qui tendent à une harmonisation du temps de travail dans la fonction publique territoriale).

La FS3 s'est réunie ensuite à trois reprises en novembre et en décembre afin de procéder à des auditions et le projet de rapport devrait être présenté début 2020.



KARIM LAKJAA

Président de la formation spécialisée n°3  
Membre de la Confédération Générale du Travail

# BILAN D'ACTIVITÉ DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE

N°4

2019 a été, d'abord, l'aboutissement du travail sur le **protocole d'accord cadre sur le droit syndical dans la fonction publique territoriale**.

La 10<sup>ème</sup> réunion du groupe de travail sur le droit syndical, coordonné par Claire LE CALONNEC (CFDT), a permis de présenter ce protocole à la séance plénière du 10 juillet 2019 et d'obtenir un vote **favorable à l'unanimité**.

Ce document a été entièrement élaboré en interne avec le concours de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), dans le cadre d'un groupe de travail créé sous l'égide de la formation spécialisée n°4.

Ce protocole a été proposé à la négociation entre employeurs et organisations syndicales ; il est constitué de données réglementaires, donc non discutables, et d'autres ne relevant pas de l'ordre du droit, donc négociables. Il s'agit d'un véritable outil de dialogue social qui permettra aux collectivités d'établir leur propre protocole.

## L'AUTOSAISINE

La formation spécialisée n°4 s'est réunie à 6 reprises cette année dans le cadre de son travail en autosaisine sur le **Document unique d'évaluation des risques professionnels**. Le travail initié en 2018 s'est poursuivi. Il s'agit en particulier de l'enquête qualitative conduite en partenariat avec le CNFPT. La restitution de cette étude permet déjà de distinguer des pistes de préconisations. Dans le cadre des auditions, le Fonds national de prévention a ainsi pu être entendu. Sa mission d'aide aux employeurs dans leur politique de prévention a été notamment détaillée. L'appui, tant méthodologique que financier, peut être direct, par l'intermédiaire de contrats bilatéraux ou via les centres de gestion.

Les travaux actuels vont permettre de publier ce rapport prochainement, sans doute début 2020.

## LA FS4 DU CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Cette formation spécialisée commune aux trois versants de la fonction publique et portant sur les conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail, est enrichie de groupes de travail dédiés. Participation active aux deux réunions de la FS4 qui ont porté principalement sur l'exposition aux risques professionnels, la prévention des risques psychosociaux, mais aussi sur la problématique des services de santé mutualisés.

En complément, des groupes de travail ont été organisés, notamment sur la médecine de prévention et l'inaptitude.



DANIEL LEROY

Président de la formation spécialisée n°4  
Maire adjoint de Moussy-le-Neuf

Cette année la FS5 s'est réunie à huit reprises. Ses travaux ont porté presque exclusivement sur des thèmes pris en autosaisine, qu'il s'agisse des discriminations syndicales ou de la création d'un fonds pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un seul décret a été étudié mais il a été représenté à trois reprises.

### DOMAINE RÉGLEMENTAIRE

Un projet de décret relatif à la convention type de mise à disposition de parties de services des délégations régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions - prévue à l'article 18 de la loi n°2018 - 771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel - a été soumis à l'examen des membres de la FS5. Ce projet a été présenté à trois reprises au cours de l'année dans la mesure où des précisions ont été communiquées aux membres de la FS s'agissant de la ventilation par régions des ETP chargés des compétences transférées.

Le texte portait sur une disposition classique de transfert de compétences dans le cadre de l'article 80 de la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles du 27 janvier 2014 (loi MAPTAM).

Ce transfert de 200 ETP aux régions n'entraînait pas de transfert d'agents, il s'agissait d'un transfert de compétences. La compensation financière des dépenses de fonctionnement et d'investissement induites par ce transfert de compétences découle de l'article 18 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

### AUTOSAISINES

La FS5 s'est d'abord penchée sur la question du financement du Fonds pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. A ce titre, une audition de Christophe BERNARD, sous-directeur à la DGCL, a été organisée. La DGCL a plaidé pour qu'il y ait un fonds commun aux trois versants de la fonction publique.

A ce jour, si rien n'a encore été décidé, on s'oriente vers une gestion inter-fonctions publiques de ce fonds sans confusion des financements.

Par ailleurs, l'essentiel des travaux en autosaisine ont porté, cette année, sur la lutte contre les discriminations syndicales dans la fonction publique territoriale.

C'est la première fois que la question des discriminations syndicales est débattue au CSFPT et les différentes auditions organisées à ce titre ont donné lieu à de riches échanges.

De fait, le sujet en tant que tel a été peu étudié et demeure à ce jour largement méconnu.

L'investissement de la FS5 sur la question des discriminations syndicales est donc primordial pour pallier le manque de données statistiques et de recherches, permettre une prise de conscience des employeurs et ouvrir de nouvelles perspectives en faveur du dialogue social dans la fonction publique territoriale.

Au terme de cette fructueuse année de réflexion, la FS5 a le projet de lancer une grande initiative sur la promotion du dialogue social et la lutte contre les discriminations syndicales dans la fonction publique territoriale à travers un colloque organisé en lien avec le Défenseur des droits, l'ensemble des associations représentant les employeurs territoriaux et le Conseil Economique Social et Environnemental. De fait, il y a un terrible « impensé » sur la question du dialogue social et du syndicalisme, alors même que les syndicats sont reconnus depuis fort longtemps dans le paysage institutionnel de la fonction publique territoriale. Ce projet conjoint pourrait donc aboutir à la commande d'une grande enquête auprès du CNRS dès l'année prochaine.



**LAURENT MATEU**

Président de la formation spécialisée n°5

Membre de Force Ouvrière



## LES PUBLICATIONS

# DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

1. « Les diplômes de la vie (REP et VAE) »  
Rapporteur : Henri Jacot - 2003
2. « Réussir la mutation de la FPT  
- 20 ans après sa création »  
Rapporteur : Henri Jacot - 2004
3. « Rapport d'orientation sur le droit syndical »  
Rapporteur : Daniel Leroy - 2004
4. « Seuils et quotas »  
Rapporteur : Jean-Claude Lenay - 2004
5. « Enjeux et défis de la formation professionnelle dans la FPT »  
Rapporteur : Serge Becuwe - 2004
6. « Pour une observation paritaire de l'emploi public territorial »  
Rapporteur : Henri Jacot - 2004
7. « Vers une modernisation des examens professionnels de la FPT »  
Rapporteur : Serge Becuwe - 2005
8. « Les filières sociale, médico-sociale, médico-technique »  
Rapporteur : Jean-Claude Lenay - 2005
9. « Liberté inégalité fraternité »  
Rapporteur : Évelyne Boscheron - 2005
10. « Assistants maternels, assistants familiaux : évoluer pour préparer l'avenir »  
Rapporteur : Jean-Claude Lenay - 2006
11. « L'action sociale dans la FPT »  
Rapporteur : Daniel Leroy - 2006
12. « La reconnaissance de l'expérience professionnelle dans la FPT »  
Rapporteur : Serge Becuwe - 2007
13. « Étude sur le dialogue social dans la FPT »  
Réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion Monod) - 2007
14. « Pour une vision coordonnée de l'emploi et de la formation de la FPT »  
Rapporteur : Henri Jacot - 2007
15. « Filière culturelle »  
Rapporteur : Jean-Claude Lenay - 2008
16. « Commission départementale de réforme »  
Rapporteur : Daniel Leroy - 2008
17. « Propositions de correctifs à apporter statutairement pour les catégories c »  
Rapporteur : Jean-Claude Lenay - 2008
18. « Nouvelle bonification indiciaire (NBI) »  
Rapporteur : Jean-Claude Lenay - 2008
19. « Quels cadres dirigeants pour relever les défis de la République décentralisée ? »  
Rapporteur : Philippe Laurent - groupe cadres dirigeants - 2009
20. « La filière sportive »  
Rapporteurs : Isabelle Belotti et Jean-Claude Lenay - 2009
21. « La filière sapeurs-pompiers »  
Rapporteur : Jean-Claude Lenay - 2009
22. « Concours et examens professionnels de la FPT - Bilan et perspectives »  
Rapporteur : Isabelle Belotti - 2010
23. « La précarité dans la fonction publique territoriale »  
Rapporteurs : Françoise Descamps-Crosnier et Claude Michel - groupe de travail « précarité » - 2011

- 24. « Impacts de la réforme territoriale sur les agents »**  
Réalisé par huit élèves administrateurs de l'INET sous l'égide du CSFPT - 2012
- 25. « Mise en œuvre pragmatique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la FPT »**  
Réalisé par des élèves en formation continue à l'Institut d'études politiques de Paris - 2012
- 26. « La filière police municipale »**  
Rapporteurs : Claude Michel et Didier Pirot - 2012
- 27. « L'état des lieux des effectifs de la fonction publique territoriale »**  
Rapporteur : Jean-Pierre Bouquet - 2013
- 28. « Médecins territoriaux »**  
Rapporteurs : Claude Michel, Daniel Leroy et Didier Pirot - 2013
- 29. « L'apprentissage en alternance dans les collectivités locales »**  
Rapporteur : Didier Pirot - 2013
- 30. « Les effets des lois de février 2007 sur l'accès à l'action sociale dans la FPT »**  
Rapporteur : Daniel Leroy - 2014
- 31. « Mayotte : les oubliés de la République »**  
Rapporteur : Bruno Collignon - 2014
- 32. « La réforme des rythmes scolaires »**  
Rapporteurs : Didier Pirot et Jean-Claude Haigron - 2014
- 33. « La filière animation »**  
Rapporteur : Jésus De Carlos - 2016
- 34. « Livre Blanc : Demain, la fonction publique territoriale »**  
Rapporteur : Philippe Laurent - 2016
- 35. « Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles »**  
Rapporteur : Jésus de Carlos - 2017
- 36. « La formation professionnelle des agents de la FPT - Bilan et perspectives »**  
Rapporteur : Didier Pirot - 2017
- 37. « La PSC - Les effets du décret n° 2011-1474 du 8/11/2011 sur l'accès à la PSC dans la FPT »**  
Rapporteur : Daniel Leroy - 2017
- 38. « Vers l'emploi titulaire dans la FPT de La Réunion - une ambition à partager »**  
Rapporteur : Bruno Collignon - 2017
- 39. « Revaloriser la catégorie A de la Fonction publique territoriale »**  
Rapporteurs : Daniel Leroy et Jésus de Carlos - 2017
- 40. « Recrutement et formation des ATSEM et des agents de la filière animation »**  
Rapporteur : Didier PIROT - 2018
- 41. « Filière enseignement artistique»**  
Rapporteur : Jésus DE CARLOS - 2018
- 42. « Etat des lieux de la filière sapeurs-pompiers »**  
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Sébastien BOUVIER - 2018
- 43. « Impact des emplois aidés sur l'emploi public territorial »**  
Rapporteur : Bruno COLLIGNON - 2018
- 44. Note de problématique  
« Une reconversion professionnelle maîtrisée pour un maintien dans l'emploi réussi »**  
Rapporteur : Didier PIROT  
Coordonnateur : Eric CONEIM - 2018
- 45. « Protocole d'accord-cadre sur le droit syndical proposé à la négociation entre employeurs et organisations syndicales »**  
Rapporteur : Daniel LEROY  
Pilote : Claire LE CALONNEC - 2019





