



**10%**  
*Immédiatement*



## BULLETIN DE LA DELEGATION CGT AU CSFPT

# SEGUR DE LA SANTE

TRANSPOSITION A LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE

# DECEPTION



UNE SEANCE PLENIERE TENUE LE 29  
SEPTEMBRE 2021 DANS DES CONDI-  
TIONS MATERIELLES DEPLORABLES

### 8 PROJETS DE DECRETS ET ARRETES

2 PROJETS DE DECRETS DIRECTEURS  
DE PROJET ET EXPERTS DE HAUT NI-  
VEAU

5 PROJETS DE DECRETS « SEGUR »

1 PROJET D'ARRETE RSU

### 2 RAPPORTS

RAPPORT FILIERE SAPEURS POM-  
PIERS: « Pour une filière sapeurs-  
pompiers rationalisée et ancrée  
dans la FPT »

RAPPORT SUR LA RECONVERSION  
PROFESIONNELLE

**Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni le mercredi 29 septembre, en séance plénière.**

**L'ordre du jour particulièrement chargé comprenait 8 projets de textes de décrets ou arrêtés et 2 projets de rapports en auto saisine.**

### **DIRECTEURS DE PROJETS ET EXPERTS DE HAUT NIVEAU**

2 projets de décret relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

### **TRANSPOSITION DU SEGUR A LA FPT**

Projet de décret modifiant les dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale.

Projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux.

Projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux.

Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture de la fonction publique territoriale.

### **RSU**

Le 8ème et dernier texte était un projet d'arrêté fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

### **SEGUR ET SPP AU CŒUR DE LA SEANCE**

Le cœur de cette séance était donc la transposition à la FPT du SEGUR que n'a pas signé la CGT : « Une première réjouissance pour nos collègues sur le terrain... Une réjouissance vite transformée, et nous le déplorons, en une grande déception ».

Le second élément important de cette séance était le rapport sur la filière sapeurs-pompiers initié en juillet 2019 pour répondre à la vaste mobilisation des SPP portée par une large intersyndicale.

Il convient ici de souligner le rôle de la CGT dans la production de ce rapport qui a reçu un vote favorable de l'ensemble des membres du CSFPT.

### **DES CONDITIONS MATERIELLES DEPLORABLES**

Un autre fait marquant de cette séance aura été les conditions matérielles déplorables : absence de tables pour poser les ordinateurs et les documents, éparpillement des délégations ne permettant pas les échanges, absence de prise en compte de la pause méridienne pour un CSFPT d'une durée de 8 heures, etc...

A croire que tout est fait pour dégrader les conditions de travail des représentants des personnels territoriaux.

Les conditions d'organisation des formations spécialisées en visio n'étaient pas optimales pour traiter 8 projets de décrets et d'arrêtés.

La délégation CGT a fait connaître sa réprobation de cette situation que ce soit en FS et en plénière.

**De l'argent pour l'Hôpital  
pas pour le capital**



**LES « OUBLIÉ·E·S DU SEGUR » :  
PLUS QUE JAMAIS, FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX !**

## DECLARATION LIMINAIRE DE LA DELEGATION CGT

Mesdames,  
Messieurs.

Lors de la réunion de bureau du 08 septembre dernier, nous avons été informés que, du fait des travaux dans les futurs locaux, les instances se dérouleront ici, au CNFPT, que nous remercions pour son accueil.

Mais contrairement à ce qui avait été acté lors de cette réunion de bureau, cela ne concerne que les plénières. Alors qu'elles avaient été annoncées en format mixte (présentiel ET visio), les formations spécialisées se sont finalement tenues uniquement en visio.

La CGT vous réaffirme qu'il n'est pas simple de débattre en visio, et insiste pour qu'à partir de maintenant, les formations spécialisées se tiennent en présentiel, d'autant plus qu'il nous est annoncé des ordres du jour chargés jusqu'à la fin de l'année.

A l'inconfort s'ajoutent les problèmes techniques. C'est ainsi que plusieurs camarades se sont retrouvés exclus des FS, uniquement suite à des problèmes de connexion.

Non seulement le format exclusivement visio nous a été imposé, mais sans les moyens demandés par la CGT depuis 2015, devenus indispensables par la crise sanitaire.

Nous sommes toujours en attente de la concrétisation des engagements pris par Mr Laurent en 2019, confirmés lors du renouvellement de la délégation des employeurs par Mr Deluga en mai 2021.

Aussi, la CGT demande la mise en place immédiate d'un groupe de travail afin de réfléchir collectivement sur la convention qui actera les moyens alloués aux délégations.



Salima GUEDOUAR, animatrice de la délégation CGT au CSGT

## DIRECTEURS DE PROJETS ET EXPERTS DE HAUT NIVEAU

Le corpus relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet soumis au CSFPT était constitué de deux textes.

Le premier texte est un projet de décret relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Ce texte fixe les dispositions relatives aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet pouvant être créés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Il définit les emplois concernés, prévoit les modalités de sélection des candidats à ces emplois et les conditions d'emploi.

Ce texte est de nouveau présenté, suite à l'avis unanimement défavorable exprimé par le collège des organisations syndicales lors de la précédente séance plénière.

Le texte suivant est un projet de décret portant échelonnement indiciaire des experts de haut niveau et des directeurs de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Ce texte fixe l'échelonnement indiciaire des experts de haut niveau et directeurs de projet de la fonction publique territoriale régis par le décret statutaire.

Mesdames, Messieurs,

Le projet de décret qui nous représenté aujourd'hui pour la 2ème fois, comporte, de façon inhabituelle dans notre instance, 2 modifications sur le fond qui indiquent un travail de réécriture.

Force est de regretter que ce travail n'a pas été l'occasion de revenir sur les défauts et dangers majeurs de ce texte:

1°) l'aggravation d'une césure dommageable, au sein de la catégorie A, entre la très grande majorité des cadres territoriaux et une petite minorité de cadre «A supérieur dit A+», constituée de ce fait en oligarchie séparée de l'essentiel des effectifs territoriaux.

En effet, le rapport réserve de fait à cette petite oligarchie, les missions de conduite de projets, de conseil, d'audit ou de médiation impliquant une grande capacité d'analyse et de proposition.

2°) Le rapport persiste en outre à réserver l'exercice interne de ces missions aux collectivités de plus de 80 000 habitants et aux rares établissements territoriaux équivalents.

Il redouble ainsi le clivage opéré au sein de la fonction publique territoriale par une ségrégation entre un cercle restreint de métropoles et de superstructures territoriales, seules autorisées à se doter d'experts en interne, et la grande masse des collectivités, condamnées à sous-traiter leurs besoins à des prestataires privés.

La présentation du décret affirme qu'il s'agit de réserver à un effectif maximum de 750 parmi les 1 800 000 agents territoriaux, les missions d'experts de haut niveau et de directeurs de projets, et de limiter leur exercice à quelques centaines de collectivités sur 40 000 employeurs territoriaux.

Plus choquant encore, ce décret remet toujours cause la situation des 400 directeurs de projet aujourd'hui en poste dans les grandes collectivités et dont la majorité se trouverait interdite d'accès et de reconnaissance dans le dispositif du décret, et placée dans une précarité statutaire insupportable.

Preuve est en est, que l'annonce de la prochaine publication de ces décrets conduit déjà certains employeurs territoriaux à des recrutements de directeurs de projets par le biais de projet.

3 \* Enfin, même pour l'effectif ultra-réduit autorisé par ce rapport à valoriser son expertise, son exercice est conditionné à l'obligation d'un détachement de son cadre d'emploi d'origine dans un nouveau type d'emploi fonctionnel, ce signifie un amalgame entre "expertise" territorial et allégeance au pouvoir politique local.

Nous n'en serions pas rendus aujourd'hui à une telle réduction et à une telle dépréciation des capacités d'expertise et de projets des collectivités, si le rapport de notre CSFPT de 2017 sur la revalorisation de la catégorie A avait été pris en compte.

Ce rapport soulignait la nécessité de sécuriser les parcours professionnels et de ne pas faire dépendre la situation matérielle et la valorisation des qualifications des cadres de leur accès à des postes par nature précaires

Nous le réaffirmons, contrairement aux administrations centrales de l'Etat, il n'y a pas de haute fonction publique dans la FPT. La transposition de ce concept élitiste au sein de nos collectivités nuit gravement à la reconnaissance et l'épanouissement des compétences individuelles et collectives des personnels et notamment des encadrants.

Les cadres supérieurs des collectivités locales possèdent pour la plupart un haut niveau de qualification et de responsabilité, suite à un parcours professionnel et garanti par concours.

Le déploiement de leurs capacités doit être facilité par des garanties fondamentales telles la neutralité et l'impartialité inhérentes à leur statut général et leurs statuts particuliers et par une évolution de carrière motivante.

Leurs responsabilités sont de plus en plus souvent dévoyées par des politiques managériales dupliquées au mépris des valeurs et des missions spécifiques au champ de la fonction publique territoriale. Leurs capacités sont entravées par les baisses d'effectifs, les réorganisations incessantes et la bureaucratisation d'une gestion pyramidale qui les confinent à des tâches à court-terme.

Nous l'avons rappelé, le répertoire des métiers territoriaux du CNFPT recense 35 fonctions différentes couvrent l'ensemble des cadres d'emploi de la catégorie A : l'ingénierie ou la conduite de projet font partie des compétences transversales qu'on attend d'eux.

La complexité des politiques publiques implique des études prospectives, organisationnelles et techniques, préservées des pressions des intérêts privés. Elle justifie des actions transversales appliquées à des réalités territoriales, économiques et sociales mouvantes.

Les personnels de catégorie A aspirent à une autre reconnaissance de leur investissement et de leur expérience professionnelle.

Face au recul constant de l'accompagnement technique et juridique des services déconcentrés de l'Etat, il leur a fallu acquérir toujours plus d'expertise. Face aux délégués, cabinets d'audits hautement lucratifs, et spécialistes du pantouflage qui veulent renforcer leur emprise sur les services publics, les cadres territoriaux ont acquis une capacité croissante d'analyse, de proposition et de négociation



Les cadres territoriaux attendent de pouvoir exercer la plénitude de leurs responsabilités professionnelles, sociales et environnementales dans des parcours professionnels stables.

**Ce décret dessine une voie diamétralement contraire.**

Il conduit à déqualifier 97 % des autres cadres territoriaux confinés à gérer l'existant, renforçant le sentiment collectif de perte de sens de leur travail, de perte de perspectives professionnelles.

Il ouvre une voie royale à la privatisation des missions d'expertise et conduite de projet, avec la mobilisation correspondante de fonds publics au bénéfice de prédateurs qui rêvent de transformer le marché des collectivités en chasse gardée.

Les difficultés de recrutement et de conservation par les collectivités des fonctionnaires en capacité de répondre à leurs besoins ne pourront qu'en être aggravées.

Si malgré tous ces défauts, ce décret était promulgué, nous demandons solennellement aux employeurs territoriaux d'en exclure l'application; nous proposons à l'ensemble des organisations syndicales d'agir ensemble pour garantir et élargir l'exercice et la juste rémunération des missions d'expertise et de conduite de projet dans le cadre normal d'activité des fonctionnaires territoriaux.

**Le 1<sup>er</sup> texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.**

Il a fait l'objet du vote suivant :

Collège employeur : avis favorable unanime (13) ;

Collège des organisations syndicales : avis défavorable unanime (19).

**Le second texte a reçu également un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.**

Il a fait l'objet du vote suivant :

Collège employeur : avis favorable unanime (13) ;

Collège des organisations syndicales : 14 défavorables ; 5 abstentions (CFDT).



Pascal GRANDJEAT, membre de la délégation CGT au CSFPT

## TRANSPOSITION DU SEGUR A LA FPT

Le CSFPT a examiné 5 textes transposant le SEGUR de la santé à la FPT.

La délégation CGT a effectué une déclaration unique pour l'ensemble de ces textes.

### DECLARATION DE LA DELEGATION CGT

Mesdames,  
Messieurs.

L'ordre du jour de cette séance plénière présente 5 projets de décrets relatifs à la déclinaison des mesures « grilles indiciaires » du Ségur dans la fonction publique territoriale.

Une première réjouissance pour nos collègues sur le terrain... Une réjouissance vite transformée, et nous le déplorons, en une grande déception. Nous expliquerons pourquoi dans un second temps.

Tout d'abord, force est de rappeler que la CGT n'a pas signé l'accord Ségur, les revendications des agents massivement mobilisés ces deux dernières années étant loin d'être satisfaites.

La CGT, 1ère organisation syndicale dans la fonction publique territoriale, a pesé de tout son poids pour faire évoluer les choix du ministère.

La crise sanitaire que nous traversons a permis de mettre en lumière ces métiers du soin et du lien, tant mis à mal et sous-payés !

Etre aujourd'hui agent social, auxiliaire de soin à domicile, c'est avoir un salaire au mieux de 800<sup>e</sup>, des emplois du temps non-complets imposés, des déplacements non payés, c'est subir un épuisement et une usure professionnelle hors-norme.

Gel de la valeur du point d'indice, mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique qui augmente la précarité, allonge la durée du temps de travail et détruit les garanties statutaires, restructurations, budget 2022 préparé sous le sceau de l'austérité, absence des indispensables et nombreuses créations d'emplois, projet de loi 3DS s'attaquant de nouveau au service public : tout cela est inacceptable !

Vous comprendrez alors que dans ce contexte, le bénéfice du CTI dans le cadre du Ségur ne répond que trop partiellement aux revendications des agentes et agents e la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale.

Certes plusieurs mois après la publication du décret du CTI pour la FPH, les personnels des EHPAD et foyers logements de la FPT ont pu en bénéficier.

Mais qu'en est-il des agents travaillant dans les services d'aides à domicile, SSIAD et SSAD de la FPT ? Seront-ils encore longtemps exclus du bénéfice du CTI ?

Malheureusement, la demande de rendez-vous de la Fédération CGT des services publics adressée à ce sujet en mars 2021 à la Ministre de la transformation de la fonction publique, Mme de Montchalin est restée jusque-là sans réponse.

Néanmoins, nous avons appris par les médias et par un courrier de Mme Brigitte Bourguignon adressé à Monsieur Chassaigne, Président du groupe de la gauche Démocrate et Républicaine à l'Assemblée Nationale, que les SSIAD territoriaux bénéficieront d'un complément de rémunération de 183<sup>e</sup> nets par mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Une question s'impose alors : Où sont les projets de décrets ? Quand seront-ils présenter au CSFPT ?

Vous comprendrez ainsi l'étonnement de la fédération CGT des services publics quant à l'étude des projets de décrets présentés ce jour... alors que la première phase du Ségur n'est pas achevée pour la

FPT et qu'à ce jour des milliers d'agents restent oubliés du Ségur, oubliés du CTI !

Revenons-en néanmoins aux textes proposés à l'ordre du jour. Le passage de la catégorie C en catégorie B pour les auxiliaires de soin et les auxiliaires de puériculture n'est que poudre aux yeux ! Seule la lettre change... pas les salaires !

Après avoir étudié attentivement les grilles indiciaires, la CGT ne peut que déplorer la faiblesse des rémunérations pour ces métiers.

Des métiers, rappelons-le, à grande majorité féminine. Une honte pour le gouvernement qui se targue d'ouvrir pour l'égalité femmes-hommes !

En effet, les indices proposés pour l'ensemble des grilles, dont les indices sommitaux, sont loin des indices en vigueur dans d'autres filières notamment techniques ou administratives !

Il en est de même pour la durée des carrières qui ne cesse de s'allonger. Quelle aide à domicile pourrait encore travailler à l'âge de 67ans... usée par la pénibilité de son métier dans l'espoir de bénéficier un jour d'une « pseudo » retraite de misère...

Face à ces politiques néfastes à l'intérêt général et aux besoins de la population, la colère des agentes et agents de la filière médico-sociale ne cesse de s'amplifier.

Ces derniers mois, les grèves massives des agentes du secteur de la petite-enfance : auxiliaires de puériculture, puéricultrice, agents sociaux en attestent.

Elles luttent ensemble et ne lâchent rien pour un service public de qualité de la petite enfance. Ce service public de qualité passe avant tout par une reconnaissance professionnelle de ces agentes. Quel mépris de leur proposer une nouvelle grille indiciaire, une nouvelle catégorie... avec une si infime augmentation salariale.

Elles ne sont pas dupes et, soutenues par la CGT, elles se mobiliseront massivement pour se faire entendre le 5 octobre prochain !

Il en est de même pour les agents sociaux, les auxiliaires de soin, à domicile ou en établissement. Sans elles, pas d'accueil ni d'accompagnement des personnes âgées et en perte d'autonomie : en grève le 23 septembre dernier, les aides à domicile ne se laisseront pas faire et sauront aussi faire entendre leur voix !

La fédération CGT des services publics soutient plus que jamais ces professionnelles, ces premières de corvées, la colère gronde face à la mise en place de ces mesures salariales au rabais.

Plus que jamais, la CGT revendique 10% immédiatement pour la fonction publique :

- ▶ 10% d'augmentation salariale immédiatement mesure nécessaire pour rattraper les pertes accumulées depuis 10 ans et dégeler le point d'indice ;
- ▶ 10% de travail en moins rapporté à la durée légale, c'est permettre de créer des emplois, tout comme l'avait permis le passage aux 35 h, de travailler mieux et travailler toutes et tous en passant aux 32 h ;
- ▶ 10% de création de postes, c'est répondre aux besoins sociaux dans les services publics.

Pour un service public de qualité, la fédération CGT des services publics, dans l'unité et la convergence la plus large, ne lâchera rien !



Delphine DEPAY, experte de la délégation CGT au CSFPT



**PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LES DISPOSITIONS STATUTAIRES APPLICABLES À CERTAINS CADRES D'EMPLOIS DE LA CATÉGORIE A DE LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Ce texte, qui doit entrer en vigueur le 1er janvier 2022, modifie les dispositions statutaires relatives aux cadres d'emplois de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale en, d'une part, fusionnant les deux classes du premier grade et, d'autre part, faisant bénéficier les intéressés de nouvelles modalités de carrière plus proches de celles des cadres d'emplois en A-type.

**Il a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.**

Il a fait l'objet du vote suivant :

Collège employeur : avis favorable unanime (11) ;  
Collège des organisations syndicales : 12 favorables ; 7 abstentions (CGT).

**PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LES DISPOSITIONS INDICIAIRES APPLICABLES À CERTAINS CADRES D'EMPLOIS DE LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Ce texte modifie les dispositions statutaires relatives aux cadres d'emplois de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale en, d'une part, fusionnant les deux classes du premier grade et, d'autre part, faisant bénéficier les intéressés de nouvelles modalités de carrière plus proches de celles des cadres d'emplois en A-type.

**Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.**

Il a fait l'objet du vote suivant :

Collège employeur : avis favorable unanime (11) ;  
Collège des organisations syndicales : 12 favorables ; 7 abstentions (CGT).

**PROJET DE DÉCRET PORTANT STATUT PARTICULIER DU CADRE D'EMPLOIS DES AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE TERRITORIAUX**

Ce texte, qui doit entrer en vigueur le 1er janvier 2022, définit les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux, classé dans la catégorie B de la fonction publique territoriale, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe.

**Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.**

Il a fait l'objet du vote suivant :

Collège employeur : avis favorable unanime (10) ;  
Collège des organisations syndicales : 12 favorables ; 7 abstentions (CGT).

**PROJET DE DÉCRET PORTANT STATUT PARTICULIER DU CADRE D'EMPLOIS DES AIDES-SOIGNANTS TERRITORIAUX**

Ce texte, qui doit entrer en vigueur le 1er janvier 2022, décret définit les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux, classé dans la catégorie B de la fonction publique territoriale, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe.

**Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.**

Il a fait l'objet du vote suivant :

Collège employeur : avis favorable unanime (10) ;  
Collège des organisations syndicales : 10 favorables ; 9 abstentions (Dont la CGT).

**PROJET DE DÉCRET FIXANT L'ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE APPLICABLE AUX AIDES-SOIGNANTS ET AUX AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Ce texte, qui doit entrer en vigueur le 1er janvier 2022, fixe l'échelonnement indiciaire du corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture de la fonction publique territoriale (FPT) après leur reclassement en catégorie B dans le cadre de la mise en œuvre des accords du Ségur de la santé.

**Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.**

Il a fait l'objet du vote suivant :

Collège employeur : avis favorable unanime (10) ;

Collège des organisations syndicales : 12 favorables ; 7 abstentions (CGT).



## Projet d'arrêté fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Ce texte se substitue à l'arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs figurant dans le rapport sur l'état de la collectivité, le présent arrêté définit la liste des indicateurs à renseigner dans la base de données sociales structurée autour de dix thèmes.

### DECLARATION DE LA CGT

Mesdames,  
Messieurs,

L'arrête fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales suscite certaines interrogations de notre part :

- Quand sera présentée la synthèse des bilans sociaux 2019 ?
- Y aura-t-il des synthèses des futurs RSU et dans quel délai ?
- Aura-t-on la possibilité de réviser régulièrement l'arrêté et son annexe, sans être obligé d'attendre une adaptation qui ferait suite à des modifications législatives ?

La CGT redemande que les organisations syndicales puissent définir les items de présentation des futures synthèses.

La CGT a déposé des amendements qui ont pour seul but d'obtenir des réponses précises qui seront utilisées dans des futures auto-saisines. On a trop souvent entendu dernièrement dans les différentes auto-saisines qu'on n'avait pas de statistiques précises.

A ce sujet, au titre de la feuille de route de la FS1, nous demandons la mise en place de l'observatoire de la statistique. Cet objectif a été validé en 2019, mais aussi en 2015, et toujours pas mis en place.

Et nous profitons pour demander qu'à l'avenir, la FS1 soit systématiquement sollicitée lors de la demande de statistique pour toutes les auto-saisines. Elle devra également valider toutes les sources de statistiques utilisées dans toutes les auto-saisines.

Merci.

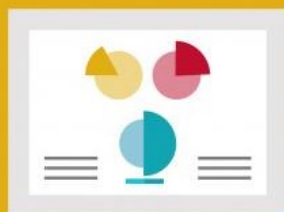
**Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.**

Il a fait l'objet du vote suivant :

Collège employeur : avis favorable unanime (2) ;

Collège des organisations syndicales : 8 favorables ; 11 abstentions (Dont CGT).

## LE BILAN SOCIAL DEVIENT LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)



## RAPPORT SAPEURS- POMPIERS

Dans la suite du rapport "Etat des lieux de la filière Sapeurs-Pompiers" adopté à l'unanimité par le CSFPT, lors de la séance du 17 octobre 2018, les membres du CSFPT ont souhaité apporter une suite à ce rapport compte tenu des éléments d'analyse qu'ils avaient mis en lumière.

Si la filière de 2012 et les dispositions d'harmonisation des grilles avec PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) ont permis d'affirmer totalement l'ancrage de cette filière au sein de la FPT, celle-ci rencontre toujours des difficultés pointées au niveau de son architecture fonctionnelle et opérationnelle au sein de ses différents cadres d'emplois.

Si l'articulation grade emploi trouve son équilibre dans la catégorie A, par contre, les catégories B et C font face à beaucoup de difficultés d'application dans l'aspect opérationnel.

Avant l'issue des sept années de mesures transitoires qui s'achevaient le 31 décembre 2019, les évaluations de la filière et les nombreuses alertes des organisations syndicales représentatives ont amené les sapeurs-pompiers à intégrer dans leurs revendications les éléments relatifs à leur carrière.

En mars 2019, débutait un mouvement social qui a été l'un des plus longs de la corporation dont un des points de crispation concernait l'organisation de la Sécurité Civile en pointant le "déroulement de carrière".

Face à de nombreuses incertitudes, les organisations syndicales représentatives, ont provoqué l'ouverture d'une réflexion globale sur cette filière, consécutivement au constat qu'encore trop de SDIS risquaient de ne pas être au rendez-vous à la fin des mesures transitoires au 1er janvier 2020.

Le 10 juillet 2019, le Président du CSFPT en présence de plusieurs membres de cette instance a rencontré des représentants de l'intersyndicale SPP afin d'échanger sur ses revendications.

A cette occasion, le Président de la Formation spécialisée n°3 questions statutaires a proposé la mise en oeuvre d'une autosaisine sur les aspects statutaires de la filière SPP. Cette proposition prend aujourd'hui la forme du présent rapport.



Karim LAKJAÂ, Président de la FS3 et membre de la délégation CGT au CSFPT

Après les premières auditions, et confronté à une crise sanitaire, ce rapport trouve son opus alors que les mesures pérennes qui devraient s'appliquer uniformément sur le territoire national, le sont partiellement et laissent place, çà et là, à des insécurités juridiques.

Cela pourrait démontrer la nécessaire réflexion sur des modifications des dispositions statutaires dans un temps qui pourrait être court pour effectivement stabiliser durablement cette filière, le déroulement de carrière afin de porter une cohérence et un sens à l'évolution de carrière de ces agents en apportant les garanties nécessaires pour assurer l'opérationnalité de la Sécurité Civile française.



Il est à noter que le rapport « Pour une filière sapeurs-pompiers rationalisée et ancrée dans la Fonction publique territoriale » a été présenté par ses 3 rapporteurs Karim LAKJAA, président de la formation spécialisée n°3 du CSFPT (chargée des questions statutaires), Sébastien BOUVIER (CFDT) et Alain DARMEY (CGT), membres du collège des organisations syndicales du CSFPT.

L'articulation grade emploi trouve son équilibre dans la catégorie A. En revanche, les catégories C et B font face à beaucoup de difficultés d'application dans l'aspect opérationnel. Après 18 mois de travaux et une quinzaine de séances de travail, le CSFPT formule 7 propositions pour une réforme de la filière sapeurs-pompiers professionnels de grande ampleur, principalement pour les catégories C et B, mais aussi pour la catégorie A, SSSM compris.

Il est proposé que tous les sapeurs-pompiers soient sur des échelles indiciaires normées de la Fonction Publique territoriale. Par ailleurs, le schéma proposé, dans le cadre de ce rapport est organisé autour d'une structuration en trois grades, en tout point comparable aux autres filières de la Fonction Publique Territoriale.

**Ce rapport a fait l'objet d'un vote unanimement favorable (avec une abstention) de la part des membres du CSFPT.**

## DECLARATION DE LA CGT

2012-2021, soit 9ans après la publication des décrets qui ont réorganisé la filière des sapeurs-pompiers après une période transitoire vue nulle part ailleurs, le CSFPT c'était saisi en 2019 des problèmes statutaires, quand avait débuté un mouvement intersyndical historiquement long pour cette filière.

Les difficultés de cette filière ont notamment alimenté les revendications des sapeurs-pompiers lors de leur mouvement.

Le contexte sanitaire connu depuis depuis 2020 à ce jour, a bousculé ; auditions, séances de travail, l'organisation de séances vidéo et report conduisant à une présentation de ce rapport finalisé ce mois de septembre 2021.

Nonobstant notre contribution sur le contenu de ce rapport, il est absolument essentiel que fort de l'avis favorable qui doit être donné lors de cette séance, ce rapport soit porté dans les plus brefs délais aux autorités de tutelle.

La séance de ce jour nous démontre que les textes qui déclinent le ségur avant même la publication des textes applicables à la Fonction Publique Hospitalière, qu'il est possible pour ce gouvernement d'agir dans l'urgence pour répondre à une problématique.

Compte tenu des enjeux, la déception de la non présentation du rapport fin juin, doit être gommée par une rapide saisine du ministre de l'intérieur, pour entrer dans le calendrier à l'aube de prochaines élections présidentielles l'ouverture des travaux.



Alain DARMEY, co-rapporteur, lieutenant de sapeur pompier et membre de la délégation CGT au CSFPT



## RAPPORT DROIT A LA RE- CONVERSION

Ce rapport est intitulé « Instaurer et concrétiser un droit à la reconversion professionnelle et un maintien dans l'emploi dans la fonction publique territoriale » dont la rapporteure est Véronique SAUVAGE, présidente de la formation spécialisée n°2 du CSFPT.

Ce rapport a fait l'objet d'un vote unanimement favorable (8 abstentions) de la part des membres du CSFPT.

### DECLARATION DE LA CGT

La Délégation CGT du CSFPT s'était prononcée contre la note de problématique présentée le 28 novembre 2018 par le regretté président Didier Pirot.

Elle s'est néanmoins pleinement impliquée dans les travaux d'élaboration du rapport en auto-saisine sur la Reconversion et le maintien dans l'emploi, et se félicite du climat positif d'écoute et de respect mutuel qui règne en FS2.

***Nous sommes en revanche fort étonnés de la forme prise par les contributions des employeurs territoriaux.***

***Ces derniers, depuis plus d'un an, ont porté sur les fonds baptismaux une coordination des employeurs territoriaux.***

***Or, voici que nous sommes mis devant le fait accompli de la contribution de, France Urbaine, dont nous aimerions connaître les élus.***

***La C.G.T. a rappelé et rappelle son attachement au***

***paritarisme. Il est hors de question pour elle de cautionner par son vote l'expression préalable de tel ou tel groupe de pression extérieure. Les mandats syndicaux au conseil supérieur font partie d'un groupe et d'un seul. Il ne peut en être autrement côté employeurs.***

La C.G.T rappelle également son attachement au statut et à une fonction publique de carrière. Dans ce cadre, la reconversion devrait aller de soi puisque chaque cadre d'emploi a par définition vocation à accueillir des agents affectés sur des tâches concrètes très diverses.

La prévention de l'usure professionnelle relève pour sa part de la responsabilité exclusive de l'employeur.

***Elle doit en premier lieu viser le maintien dans l'emploi.***

La prohibition de toute forme de management toxique constitue un préalable pour une telle prévention. Des mesures spécifiques doivent être adoptées pour les missions physiques, ce qui est actuellement rarement le cas.

Ces efforts doivent s'appuyer sur des DUERP opposables et s'effectuer dans la plus grande transparence. A cet égard, la fonction d'impulsion et de contrôle des CHSCT est incontournable et la C.G.T. se battra jusqu'au bout pour préserver l'existence de ces derniers.

En outre, le développement d'une médecine professionnelle dotée des moyens et des effectifs nécessaires est indispensable à l'existence même de cette prévention. Cette question dépasse la seule responsabilité des employeurs territoriaux. Il est urgent de combattre la politique actuelle de destruction du système de santé publique et de notre système de santé au travail.

## La C.G.T. n'a jusqu'à présent guère entendu les élus locaux sur ces questions.

Evidemment, ces efforts de prévention n'empêcheront pas qu'il soit nécessaire d'aborder des situations individuelles. La répartition des effectifs de la FPT avec 75% d'agents de catégorie C concentrés en particulier dans les petites communes rend fréquentes de telles situations.

Malheureusement, le travail d'élaboration du rapport ne nous a pas permis de réunir des données statistiques précises sur le nombre de fonctionnaires et agents territoriaux potentiellement en attente d'un dispositif de reconversion et de maintien dans l'emploi : cette carence d'information est en elle-même significative de la difficulté à appréhender cette question comme une responsabilité collective.

Nous regrettons en particulier, l'absence de bilan régulier de la mise en œuvre du dispositif P.P.R. qui figure dans la loi depuis plus de 5 ans, les décrets d'application s'étant fait attendre...

La délégation C.G.T. s'était félicitée de deux propositions contenues dans le rapport créant des droits au profit de chaque agent et adoptées après débat...

- D'une part un droit opposable à la reconversion,
- D'autre part un droit d'accès à un Conseiller en évolution professionnelle indépendant de la collectivité. Pour nous, cette indépendance ne va pas de soi, au vu du rôle actuel des CEP dans les CDG. TOUT reste à faire pour garantir cette indépendance.

La délégation C.G.T. partage le constat selon lequel les dispositifs financiers existants sont hors de proportion avec les moyens nécessaires et partage l'idée de création d'un fonds spécifique à gestion paritaire.



Elle se félicite enfin du dispositif de contribution financière incitant les collectivités, conformément à la loi, à adopter au plus vite un D.U.E.R.P.

Toutefois, la prévention de l'usure professionnelle relevant exclusivement de l'employeur, la CGT estime que ce fonds devrait être intégralement financé par ceux-ci. Elle est donc opposée :

- d'une part à la participation de la C.N.R.A.C.L. dont le fonds national de prévention doit rester intégralement consacré aux mesures de prévention et d'améliorations des conditions de travail de nature à réduire les besoins de reconversion
- d'autre part à celle des opérateurs de protection sociale complémentaire dont les actions collectives doivent être prioritairement renforcées et consacrées à la prévention avec l'objectif du maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, nous attirons l'attention du Conseil sur un certain nombre de formulations du rapport que nous refusons absolument de cautionner.

Sur le fond : la C.G.T. refuse de prendre acte « du recul de l'âge de la retraite » et de se positionner « dans le cadre de carrières de plus en plus longues », sauf à considérer que le modèle de société en vigueur n'est plus susceptible que de générer des reculs sociaux. Elle ne partage pas le constat d'une « réticence à partir en formation » du côté des agents, dès lors que les moyens matériels sont fournis.

Ainsi que nous l'avons dit, nous insistons sur l'indépendance du conseiller en évolution professionnelle qui pourrait être sans lien direct avec l'employeur mais néanmoins dépendant des employeurs territoriaux en général et d'une vision très patronale de l'évolution des emplois. A ce titre, l'importance des missions que le rapport entend lui attribuer pourrait entrer en conflit avec le principe de gestion paritaire du dispositif. Détail qui compte : au vu des toutes récentes mesures, il y aurait lieu de préciser que l'ASA de consultation du CEP est rémunérée.

Nous sommes sceptiques sur le rôle de l'entretien annuel d'évaluation durant lequel l'agent n'est pas délié du devoir d'obéissance hiérarchique. Il en est de même pour l'entretien de carrière.

Sans ouvrir ici de débat sur le compte personnel de formation, celui-ci doit d'abord et d'urgence être enfin mobilisé pour permettre à tous les agents intéressés d'exercer leur droit opposable aux formations d'acquisition des connaissances fondamentales de type CléA, qui constituent le plus souvent un pré-requis pour un parcours d'évolution professionnelle.

Pour l'essentiel, il est pour nous erroné de dire que, je cite : « L'enjeu est de déterminer si l'argent ne pourrait pas être utilisé autrement ». C'est d'ailleurs contradictoire avec la constitution d'un fonds dédié assis sur des ressources nouvelles.

Les employeurs **ont fait inscrire dans le rapport la difficulté dans laquelle ils se trouvent pour mobiliser des moyens financiers.**

La C.G.T rappelle que rien ne les contraignait ni à passer sous les fourches caudines dites « des contrats de Cahors » ni à relayer passivement les carences de l'État dans la gestion de la crise sanitaire sans présenter la facture à l'issue.

Enfin, la gestion du fonds dédié à l'échelle des « super-régions » actuelles apparaîtra peu accessible aux agents qui résident dans les plus étendues d'entre elles...

Attachés, comme nous l'avons dit à une fonction publique de carrière, nous considérons, certes, que certains collègues peuvent se sentir atteints dans leur identité par le deuil d'un métier mais que la logique du statut, en lien avec l'évolution du service public devrait justement permettre à ces évolutions de se dérouler dans le confort matériel, le respect de la dignité et selon un rythme adapté.

La C.G.T. refuse le vocable de « cassure », avec ou sans guillemets, s'agissant d'êtres humains et non de pots de fleurs. Elle estime inutile les références à la loi Dussopt, désormais intégrée dans un statut rabougri et dont l'auteur lui-même s'est montré incapable de dire ce qu'elle apportait de positif aux agents.

Nous avons trop souffert ces dernières années des rapports qui une fois votés restent ostensiblement sur la table, signifiant leur désintérêt des suites à leur donner.

Ayant subi depuis 2 ans, du fait de la loi Dussopt, une réduction considérable des prérogatives du CSFPT en matière d'examen et d'infléchissement des évolutions statutaires afférentes à son champ



professionnel, ses initiatives de préconisations réglementaires, à travers ses rapports d'auto-saisine sont devenus son principal moyen pour rester audible, crédible et de peser sur les événements. Le présent rapport sur reconversion et maintien dans l'emploi, ainsi que les rapports sur la filière sapeur-pompier et celui sur le DUERP sont ses premières et seules productions en 3 ans depuis les dernières élections professionnelles.

La C.G.T. est attachée au statut et au paritarisme. Elle tient à ce que le Conseil Supérieur poursuive son activité en auto saisine et à ce que les rapports adoptés se traduisent par des droits nouveaux effectifs pour les agents.

La rédaction ultime du rapport laisse un doute quant à l'impératif d'une cotisation employeurs dédiée au fond.

Notre accord à ce rapport sera assujéti à l'exigence de cette cotisation dédiée auprès de la ministre et des parlementaires dans le cadre de la loi de finances 2022, et l'engagement collectif du CSFPT à porter cette exigence.



Olivier RUBENS, membre de la délégation CGT au CSFPT.

## UNE AUTO-SAISINE SUR LES ASSISTANTES FAMILIALES ET ASSISTANTES MATERNELLES

Sur proposition du Président de la FS3 le bureau du CSFPT a adopté la feuille de route 2021—2022 de cette FS.

Celle-ci aura comme tâche principale de réaliser un rapport sur les assistantes maternelles et assistantes familiales: « *Ce rapport s'inscrit dans la suite du rapport précédent « Assistants maternels, assistants familiaux : évoluer pour préparer l'avenir » qui avait été voté le 25 octobre 2006 et dans le but d'améliorer la situation statutaire de ces personnels. En effet, il s'agit de personnels relevant de conditions statutaires bien spécifiques et qui sont souvent dérogatoires au statut général des fonctionnaires. Cela permettrait de voir quelles ont été les évolutions intervenues depuis 2006 et de formuler de nouvelles propositions. »*

**PROCHAIN CSFPT  
20 OCTOBRE 2020**



FEDERATION CGT DES SERVICES PUBLICS

<https://www.cgtservicespublics.fr/>

01 55 82 88 20

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



# IL Y A URGENCE À RÉUNIR LES CHSCT !

fédération  
des services  
publics

la  
cgt

**LES CHSCT NOUS DÉFENDENT - DÉFENDONS LES CHSCT**

Non à l'application de la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique !

[www.cgtservicespublics.fr](http://www.cgtservicespublics.fr)