

Livre blanc : le CSFPT livre son diagnostic sur la fonction publique territoriale

Localtis.info

Fonction publique territoriale Publié le jeudi 7 juillet 2016

Alors qu'à la veille de l'élection présidentielle le débat sur l'évolution de la fonction publique va rebondir, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a adopté ce 6 juillet un "livre blanc" de la fonction publique territoriale. Le document dresse un panorama des grandes questions qui se posent aujourd'hui aux agents et aux employeurs territoriaux. Volontairement consensuel, il avance souvent des propositions minimalistes.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a adopté le 6 juillet, en présence de la ministre de la Fonction publique, un livre blanc baptisé "Demain, la fonction publique territoriale". Voulu par le président du Conseil supérieur, Philippe Laurent, dès sa réélection en mars 2015, ce document dresse un bilan des travaux conduits par le conseil supérieur depuis sa création en 1984 et, en même temps tente de "dégager les principales problématiques sur lesquelles [l'instance] aura à se pencher dans les années à venir". Plutôt que de bâtir "une feuille de route" et "un catalogue de réformes à conduire", le conseil supérieur entend "identifier les principaux points critiques, à reprendre, à actualiser".

Comme Philippe Laurent l'avait annoncé dès le lancement de la démarche, le CSFPT ne propose pas de "big bang" : il rejette les "solutions simplistes" consistant à "tout supprimer". Pour autant, il ne défend pas le statu quo. Le statut de la fonction publique doit pouvoir selon lui évoluer et s'adapter.

Au total, le Conseil supérieur développe cinq grandes questions : l'accès à l'emploi, le développement des carrières et les garanties des conditions d'emploi, les conditions et la qualité de vie au travail, le dialogue social et les mutations des territoires. Ces questions sont développées en 22 points.

L'une des principales propositions du livre blanc concerne la protection sociale complémentaire des agents. "Une réflexion sur la définition d'un socle de participation des employeurs mérite d'être engagée", écrit le CSFPT. Cette proposition a déjà été débattue en 2010 dans le cadre des travaux du conseil supérieur. Mais à l'époque, le collège employeurs n'y a pas été favorable. Le CSFPT estime qu'il faut ouvrir de nouveau le débat, car "face au désengagement progressif de la Sécurité sociale dans les remboursements de santé, il devient de plus en plus urgent et nécessaire pour les agents de bénéficier d'une complémentaire santé". Le CSFPT constate aussi que, parmi les collectivités ayant fait le choix d'aider leurs agents à payer leur mutuelle, "certaines ont été plus généreuses que d'autres".

Pour une action sociale "pérenne"

En matière d'action sociale en faveur des agents (aide au logement, chèques cultures, chèques vacances...), le CSFPT observe aussi une grande hétérogénéité : même si les collectivités ont depuis 2007 l'obligation de mettre en place des prestations d'action sociale, les agents des petites collectivités restent défavorisés par rapport à leurs collègues des grandes collectivités. **Le CSFPT ne propose pas de piste pour réduire ces inégalités, mais entend s'intéresser à la question de la garantie des droits des agents en cas de mobilité voulue ou forcée.**

En matière de rémunérations des agents, le CSFPT avance plusieurs pistes. En particulier, le traitement doit selon lui "représenter la part prépondérante de la rémunération" et le régime indemnitaire doit à l'inverse "rester une part accessoire de la rémunération". Par ailleurs, "un cadre commun doit permettre de renforcer les droits des agents non titulaires en matière de rémunération", estime l'instance.

Pour réduire le nombre des "reçus-collés", c'est-à-dire les lauréats de concours qui ne trouvent pas d'emploi, "il serait souhaitable, estime le CSFPT, d'aborder les conditions d'accompagnement à l'emploi, de l'information aux dispositifs de recrutement et de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières par les centres de gestion".

La formation des agents "doit devenir un enjeu prioritaire afin de garantir une fonction publique qualifiée", indique le CSFPT. Qui entend "participer de manière régulière, en lien avec les centres de gestion, à toutes les démarches de connaissance, d'accompagnement et de mutualisation des initiatives portant sur cette question".

Revoir les missions des cadres d'emplois

Favorable au maintien d'une fonction publique de carrière, le CSFPT observe que "certains cadres d'emplois sont en extinction" et que, "pour d'autres, les missions ne semblent plus adaptées aux évolutions des politiques publiques ou des référentiels professionnels". **Le conseil supérieur s'interroge : "Ne serait-il donc pas utile de revoir leurs missions dans un cadre global, en lien avec l'évolution des domaines d'intervention de l'action publique dans le respect de l'architecture des carrières ?" Toujours en matière de rémunération, le CSFPT estime que les nouvelles bonifications indiciaires (NBI) "seraient à revoir et à adapter en fonction de l'évolution de certaines fonctions, de l'existence de nouvelles missions et de certains dispositifs".**

Le droit au reclassement statutaire est inégalement mis en œuvre, observe par ailleurs le CSFPT. Cette question nécessitera, dans les années à venir, "une réflexion approfondie et des mesures efficaces", ajoute-t-il. Il insiste sur "la nécessité d'identifier, en amont, les fonctions ou métiers à caractère pénible", afin d'"anticiper les possibilités de reconversion". Le CSFPT souligne aussi l'importance du développement de la connaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles. Dans ce domaine, la généralisation de l'utilisation du logiciel "Prorisq" développé par la Caisse des dépôts permettrait de disposer de "données fiables et détaillées et surtout exhaustives". **Le CSFPT considère, enfin, que la création d'un nouveau congé "de reconversion professionnelle" proposée notamment par la fédération des centres de gestion "peut constituer une piste de travail" pour favoriser les reclassements.**

Une véritable culture de prévention des risques en matière de santé et de sécurité au travail doit émerger, affirme le CSFPT. La contribution de l'instance à cet objectif pourrait consister en la réalisation d'un "bilan des dispositions en matière d'hygiène, sécurité, conditions de travail et prévention des risques psycho-sociaux dans les collectivités".

Réforme territoriale : "les agents ne sont pas écoutés"

Au chapitre de la gestion collective des agents, le CSFPT affirme qu'"une meilleure gestion des carrières impliquerait de conduire une réflexion sur le rôle futur des centres de gestion du niveau local au niveau national et d'autre part d'aborder les enjeux d'une affiliation obligatoire des collectivités aux centres de gestion".

En matière de dialogue social, le CSFPT prône son renforcement à l'échelle régionale. A l'échelle nationale, "il lui semble important d'accroître la reconnaissance voire les compétences du collège des employeurs territoriaux" du CSFPT.

Le CSFPT s'inquiète des conditions de mise en œuvre de la réforme territoriale. Les agents concernés par les restructurations "semblent peu ou pas informés, encore moins écoutés". Faute d'un véritable dialogue social, poursuit-il, "le risque existe (...) d'inégalités maintenues ou renforcées, souvent au détriment des nouveaux entrants par une révision à la baisse de leurs garanties statutaires." Malgré des avancées au cours des dernières années, la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes est "une question toujours d'actualité" écrit par ailleurs le CSFPT.