



Séance plénière du CSFPT du 29 mai 2024

Les secrétaires de mairie à l'honneur ! Enfin, presque...

Cette séance a débuté par la réaction de la FA-FPT à la présentation de la synthèse nationale des Rapports Sociaux Uniques de la FPT pour 2021. Ces données revêtent un caractère significatif car les RSU font l'objet d'un taux de réponse par collectivité de près de 65%. C'est encore malgré tout trop peu lorsqu'on sait que c'est une obligation.

Nous avons réagi sur 2 thématiques concernant particulièrement, la formation et la santé et sécurité.

Pour la partie formation nous constatons :

- un recul des journées de formation par agent depuis 2007 ;
- un recul de la part des formations réalisées par le CNFPT au profit d'autres organismes externes aux collectivités ;
- un recul des durées de formation ;
- une très faible utilisation du Compte Personnel de Formation pour les agents territoriaux avec seulement 3% des agents permanents qui l'utilisent, en baisse de 52% par rapport à 2019 ;
- un recul également de la Validation des Acquis de l'Expérience, en baisse continue depuis 2017 à 2019.

Cela nous semble contraire aux exigences de «performance» et d'«efficacité» de la fonction publique territoriale notamment érigées en nouveaux totems par le ministre de la Transformation et de la fonction publiques.

C'est bien ce que l'on appelle une injonction paradoxale !

Et justement sur le thème de la santé, nous avons relevé que seulement **8% des collectivités ont mis en place un plan de prévention des Risques Psycho-sociaux**. Là encore, comme pour le DUERP, comment accepter qu'une collectivité ne respecte pas ses obligations réglementaires en matière de protection de ses agents ? Nous encourageons tous les représentants FA-FPT à l'exiger dans leurs collectivités.

COMMUNIQUÉ

Nous souhaitons profiter de cette analyse des RSU pour un petit focus sur nos collègues pompiers, en grève depuis des semaines notamment pour la reconnaissance de maladies professionnelles résultantes de l'exposition aux fumées et autres polluants.

La filière Incendie et Secours est malheureusement la 1^{ère} en nombre d'accident de service par agents. Mais elle a le plus faible taux de maladies professionnelles de toute la FPT - 0,1 maladie professionnelle pour 100 agents. 2 hypothèses :

- soit les SDIS sont extrêmement performants en prévention des maladies professionnelles ;
- soit ils les ignorent complètement et aucune conséquence de l'exposition aux polluants n'est reconnue.

La FA-FPT et la FA SPP PATS penchent évidemment pour la 2^{ème} hypothèse, d'autant que les études mondiales et le Centre International de Recherche sur le Cancer, dépendant de l'OMS, soulignent le caractère cancérigène du métier de pompier.

Pour cette séance, ce sont ensuite les 4 projets de textes pris pour l'application de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, qui étaient à l'ordre du jour :

- **Projet de décret relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie.**
- **Projet de décret relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie.**
- **Projet de décret fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.**
- **Projet de décret relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.**

Pour **la FA-FPT**, c'est, encore une fois, le dilemme entre les intérêts des agents exerçant le difficile métier de secrétaire - désormais « général » - de mairie et notre attachement à une fonction publique de carrière qui se pose sur ces textes.

Nous craignons qu'au prétexte du problème bien réel d'attractivité, les pistes d'évolution que nous propose le gouvernement, deviennent des facteurs d'individualisation des parcours basées sur les éléments d'un soi-disant « mérite » et qui cloisonneront les agents dans un parcours métier, contraire au principe de « fonction publique de carrière » auquel la **FA-FPT** est profondément attachée.

Nous ne souhaitons pas que le traitement de ce sujet « secrétaires généraux de mairie » deviennent l'expérimentation et l'élargissement à toute la FPT de l'approche métier tant vantée depuis des semaines à propos du projet de loi « Efficacité de la fonction publique ».

Reconnaissant néanmoins que malgré ses insuffisances, la loi en objet instaure quelques effets positifs pour nos collègues concernés, notamment le plan de requalification en catégorie B, nous avons tenté de corriger des injustices contenues dans ces projets de textes en déposant des amendements ou en s'associant à d'autres, dans l'intérêt de tous les agents tenant la fonction de secrétaires de mairie.

Malheureusement, c'est bien le point de départ, c'est à dire **la loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie** qu'il faut revoir. **Et d'abord la 1^{ère} de ces contradictions qui laisse de côté très arbitrairement les agents recrutés illégalement en C1, en ne les intégrant pas au plan de requalification ou au dispositif de promotion-formation !!!**

Ces dispositions ne concernant que les grades C2 et C3, la FA-FPT a tenté de faire prendre en compte la situation de ceux qui relèvent du C1 qui ne sont pas responsables de leur recrutement sur des niveaux non-prévus règlementairement

Il est également prévu la mise en place d'un dispositif de réduction de 6 mois en faveur de l'avancement d'échelon, toutes les 8 années d'ancienneté dans les fonctions de secrétaire général de mairie. Cette réduction pourrait être augmentée de 3 mois selon la valeur professionnelle.

La FA-FPT est opposée à l'avancement « au mérite ». Cette disposition est de surcroit non-prévue par la loi de décembre dernier. Nous avons donc demandé sa suppression et le report des 3 mois sur l'avantage automatique de 6 mois, le portant ainsi à 9 mois.

Enfin, les dispositions issues de la loi retranscrites dans ces 4 projets de décret ne sont nullement contraignantes pour les employeurs territoriaux et certaines situations déjà illégales pourraient perdurer après le 1^{er} janvier 2028, date d'entrée en vigueur de l'obligation de recrutement en catégorie B pour un secrétaire général de mairie. De la même manière, il n'y a pas également une obligation de promotion pour les agents en C2 ou C3 déjà en poste et éligibles par la loi au plan de requalification ou au dispositif de promotion-formation.

C'est donc aussi la manière dont les employeurs vont s'approprier les insuffisantes possibilités offertes par la loi qui nous inquiètent.

Pour toutes ces raisons et en accord avec la position unitaire des organisations syndicales, la FA-FPT a voté contre ces 4 projets de décret.

Sur ces 4 textes, l'avis défavorable unanime des organisations syndicales impose une 2^{ème} présentation en CSFPT

La FA-FPT appelle de nouveau tous les agents publics à rester attentifs et vigilants quant aux annonces du ministre de la Transformation et de la Fonction publiques relatives au projet de loi « Efficacité de la Fonction publique » et sur sa vision de notre avenir. La rémunération au mérite, d'apparence séduisante, sera pour la FPT à budget constant : la prime donnée à l'un sera prise sur le dos de l'autre.

Nous refusons de devenir des courtisans.