



*Déclaration d'Eric CONEIM, pour l'UNSA TERRITORIAUX*

Monsieur le Secrétaire d'Etat,  
Monsieur le Président du CSFPT,  
Monsieur le Directeur Général des Collectivités Locales,  
Mesdames et Messieurs les représentants des collectivités locales,  
Mesdames et Messieurs les représentants du personnel,

Le syndicat UNSA TERRITORIAUX profite de votre présence pour rappeler son attachement à ses valeurs : autonomie, indépendance, respect des principes républicains et volonté de réformer.

Mais pour réformer encore faut-il partager le diagnostic de la situation et s'entendre sur les objectifs de la réforme.

Or, à l'issue du 1<sup>er</sup> Comité interministériel de la transformation publique, le 1<sup>er</sup> février, le gouvernement a annoncé le lancement de la concertation sur 4 chantiers de transformation sur la base d'un constat, que nous n'avons pas eu l'occasion de partager. D'ailleurs, les organisations syndicales auront-elles accès au rapport du comité d'experts appelé CAP 2022, mandaté pour donner ces pistes de réflexions ?

Cela n'est pas pour nous rassurer sur la finalité de la concertation dont vous avez été chargé, Monsieur le Secrétaire d'Etat.

Mais revenons à l'annonce gouvernementale. Je commencerai par rappeler les objectifs figurant à la première page du dossier de presse :

1. Améliorer la qualité de service en développant la relation de confiance entre les usagers et l'administration,

2. Offrir un environnement de travail modernisé aux agents publics en les impliquant pleinement dans la définition et le suivi des transformations,
3. Accompagner la baisse de la dépense publique.

Pour atteindre ces objectifs, le gouvernement a donc, entre autres, décidé de lancer nous concerter sur 4 axes :

- La mise en place d'une politique de rémunération plus individualisée,
- L'élargissement du recours aux contractuels,
- L'accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière, avec notamment la mise en place d'un plan de départ volontaire,
- La révision du dialogue social.

Si nous comprenons assez rapidement comment ces axes pourraient contribuer à atteindre l'objectif de baisse de la dépense publique, permettez-nous par contre, de douter de leur efficacité pour atteindre les deux premiers objectifs auxquels tous les partenaires pourraient adhérer.

Quand aborderons-nous le chantier de la qualité de vie au travail, celui de la formation continue des agents ou celui des inégalités salariales qui font qu'en 2018, 30 % des territoriaux vivent avec moins de 1500 € par mois ?

Mais puisque notre avis n'est pas demandé sur la manière d'atteindre les objectifs, profitons de ce moment d'échanges pour attirer votre attention sur la fonction publique territoriale dont vous connaissez sans aucun doute les spécificités, de par votre expérience d' élu local.

Elle se caractérise d'abord par des services publics de proximité, ancrés au cœur des territoires, là où les services de l'Etat et les ex-entreprises publiques ont souvent déserté.

Elle emploie plus d'1 million 800 000 agents, soit moins de trois agents pour 100 habitants pour nettoyer les rues, collecter les déchets, s'occuper des enfants de la naissance à l'adolescence, des personnes âgées, gérer la solidarité (à l'heure où la France compte presque 9 millions de pauvres), assurer la police de proximité, le secours et la protection incendie, etc., etc...

Lorsque l'on parle de dépense publique, n'oublions pas que 70 % des territoriaux ont un salaire inférieur à 2 000 € alors que la proportion est inverse pour les fonctionnaires d'Etat. Il ne s'agit pas par ce propos de stigmatiser nos collègues, mais de souligner la faiblesse des traitements, spécificité de la territoriale.

Or, cela ne constitue pas une faiblesse des compétences mais c'est plutôt la

conséquence des contraintes budgétaires s'appliquant aux collectivités qui peuvent embaucher des personnes diplômées sur des grades peu rémunérés avec peu, voire pas de primes.

Lorsque l'on parle de réforme, rappelons que c'est une fonction publique qui s'adapte constamment : il y a eu la réforme territoriale avec la modification des structures (régions, métropoles, intercommunalité, fusion des communes, ...), les changements dans la répartition des compétences et les transferts d'agents, ...

Alors plutôt que de parler de réformer le statut, terme qui fait plaisir à l'opinion publique, nous préférerions que vous parliez d'une nouvelle évolution, faisant suite aux précédentes.

Ceci étant dit, **revenons maintenant au premier chantier soulevé par le gouvernement**, à savoir la mise en place d'une politique de rémunération plus individualisée afin de récompenser les agents méritants.

Rappelons-le, une nouvelle fois, les effectifs de la fonction publique territoriale sont constitués à 75% de fonctionnaires de catégorie C. Ceci conduit à ce que 50 % des territoriaux ont un salaire net inférieur à 1 708 euros, soit un salaire médian inférieur de 34 % avec celui des collègues de l'Etat.

Rappelons aussi que les outils de mise en place d'une telle politique existent déjà, avec notamment l'entretien professionnel qui a remplacé la notation, et surtout la création du régime indemnitaire relatif aux fonctions, aux sujétions, à l'expérience et l'expertise professionnelle dit RIFSEEP, qui prévoit un Complément Indemnitaire Annuel, qui par définition... est individualisé.

Nous vous ferons grâce des modalités de déroulement de carrière qui statutairement s'appuie sur la valeur professionnelle des agents.

Savez-vous enfin, qu'aucun régime indemnitaire minimum n'est obligatoire, de par l'application du principe de libre administration des collectivités ? De très nombreux agents touchent donc moins de 100 € de prime mensuelle, voire zéro dans les petites collectivités.

Aussi il semble que derrière ce constat, ce n'est finalement pas un problème d'outil mais bien le problème d'utilisation de cet outil et par voie de conséquence de la formation ou de l'aptitude du management qui devraient être traités.

**Concernant le deuxième chantier**, à savoir le recours aux contractuels. Là encore, l'UNSA TERRITORIAUX constate un taux déjà très élevé dans la FPT, plus de 25 %, record des trois versants. Or, la neutralité des agents statutaires permet

de garantir les intérêts publics et l'égalité de service rendu aux usagers.

Par ailleurs, les souplesses envisagées par le gouvernement existent déjà dans la loi du 26 janvier 1984 qui définit le recours à ces personnels contractuels. Quel est donc le réel objectif en assouplissant les modalités de recours à ces contrats, Monsieur le Secrétaire d'Etat, si ce n'est celui de remplacer des agents sous statut par des emplois précaires, corvéables à merci ?

**Concernant le troisième chantier**, celui visant à la mise en place d'un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière, en vue de faciliter des plans de départs volontaires. Là encore, il y a beaucoup à dire. Nous ne nous attarderons pas sur la terminologie provocatrice du « plan de départs volontaires ». Revenons plutôt aux réalités de nos territoires. Nous connaissons tous le contexte économique dans lequel se trouvent les collectivités. Il est à parier que nombre d'entre-elles ne pourront pas mettre en place un tel plan qui comprend certainement le versement d'indemnités. Par ailleurs, le dispositif existe depuis 2009 pour la FPT [*mémo : 29 décembre 1998 pour la FPH, 17 avril 2008 pour la FPE*]. Il nécessite d'une part une délibération de la collectivité et d'autre part une démission des agents volontaires, et ce dans un contexte économique tendu. A notre connaissance ce dispositif a fait un FLOP ! Pourquoi les nouvelles dispositions envisagées aujourd'hui, dont nous attendons d'ailleurs les contours, auraient plus d'efficacité ? A cause d'une reprise économique ? A cause d'une baisse du chômage ? L'UNSA TERRITORIAUX est plus que dubitative sur cette proposition.

**Enfin le dernier chantier** est celui de la refonte du dialogue social à des fins de rationalisation pour une meilleure efficacité... Au niveau national d'abord, prenons l'exemple du CSFPT, cheville ouvrière de ce dialogue. Nous avons pu y constater concrètement que les contributions à l'amélioration des textes comme de simples amendements techniques, sont systématiquement rejetés par le gouvernement, pour des raisons telles que : « *cela s'est toujours fait ainsi* ». Les textes qui sont inscrits aujourd'hui à l'ordre du jour sont les mêmes que ceux qui ont été rejetés à l'unanimité en décembre, sans qu'aucune des remarques des organisations syndicales ou des représentants des employeurs n'ait été prise en compte.

Bel exemple de dialogue avec les partenaires sociaux !

Revenons aussi sur les accords PPCR, soutenu par notre organisation et les autres syndicats réformistes. Il a été reporté d'un an au mépris des textes adoptés

précédemment, alors même que le cadencement unique des échelons, contrepartie défavorable pour les fonctionnaires territoriaux a, lui, été maintenu ! Là encore, zéro place à la discussion, même pas symbolique pour les 50 000 assistants sociaux-éducatifs ou éducateurs de jeunes enfants qui ne passeront pas en catégorie A dans les délais prévus.

L'UNSA TERRITORIAUX souhaite donc rappeler au gouvernement qu'un dialogue social, ou pas d'ailleurs, s'effectue à plusieurs, sinon il s'agit d'un monologue ! Et le nombre d'instances n'a aucun effet sur le fond. Enfin, rappelons une autre spécificité de la FPT, il y a autant de manières de conduire le dialogue social que de types de collectivités.

En matière de concertation au niveau national, nous ne pouvons que constater que des signaux négatifs dans les décisions gouvernementales telles que :

- le rétablissement du jour de carence,
- la hausse de la CSG notamment pour les retraités,
- la hausse des cotisations retraite, non compensées, le gel du point d'indice et le report du PPCR,
- et enfin l'absence des organisations syndicales dans le Comité Action Publique 2022.

Malgré cela, l'UNSA TERRITORIAUX continuera à dialoguer et à proposer. Nous comptons sur vous, Monsieur le Secrétaire d'Etat, pour être entendus et pour que le bon sens et l'écoute soient désormais la base des discussions à venir.

Nous attendons enfin un véritable dialogue : concret et efficace !