



ACTUALITÉ

Autonome



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Lettre mensuelle d'information de la fédération autonome de la fonction publique territoriale

N° 6 - Mai 2013

Mayotte : département d'Outre Mer à part entière.

Dans le cadre de la mise en place des dispositions spécifiques aux DOM (sur rémunération, congés bonifiés, indemnité de sujétion géographique...) les ministères de la Fonction publique et de l'Outre mer ont sollicité l'ensemble des organisations syndicales représentées à Mayotte pour des rencontres bilatérales.

La **FA-FPT**, présente au sein du Service d'Incendie et de Secours de Mayotte a contacté notre collègue Bouchourani Colo qui a ainsi participé à cette rencontre bilatérale le 3 mai dernier accompagné du président fédéral.

Les propositions formulées par notre délégation, dont certaines ont retenu une attention particulière de la part de nos interlocuteurs, seront développées dans le prochain Echos.

Notre Collègue de Mayotte a profité de son séjour en métropole pour évoquer la situation des policiers municipaux mahorais avec Fabien Golfier, secrétaire national en charge des polices municipales.

La création d'un syndicat Autonome au conseil général de Mayotte a également été évoquée avec le président fédéral.

En 2014, la **FA-FPT** pourra largement compter sur l'engagement de nos collègues ultramarins !



Bulletin d'information réalisé par
le service communication
de la FAFPT

Fédération Autonome de la
Fonction Publique Territoriale
96 rue Blanche - 75009 Paris
Tél. 01 42 80 22 22
Fax. 09 83 00 44 12
e-mail secretariat@fafpt.org
site Internet www.fafpt.org

Rédactrice de l'actualité
Chantal Kunkler
Conception et mise en page
Laurent Sénécaux
Impression
à Wattrelos

Retrouvez toute l'actualité autonome sur notre site : www.fafpt.org

DOSSIERS ACTUELS



Rappel !!!

Pensez-y au moment de votre déclaration d'impôt ...

Vous pouvez bénéficier d'une réduction d'impôt si vous faites parti d'un syndicat de salariés ou de fonctionnaires, du secteur privé ou public. Cette réduction s'applique aux salariés et aux fonctionnaires et aux retraités cotisants.

Attention, cette réduction ne s'appliquera pas si vous avez choisi la déduction de vos frais réels.

Les organisations pour lesquelles vous cotisez doivent être des syndicats professionnels dotés de la personnalité civile, garantissant la défense des salariés, des fonctionnaires, et être représentatifs.

Le montant de cette réduction d'impôt s'élève à 66% des cotisations versées sur l'année, dans la limite de 1% du montant des traitements, des salaires, des pensions et des rentes viagères à titre gratuit perçus sur l'année et diminués des cotisations sociales déductibles.

Lorsque vous faites votre déclaration, n'oubliez pas de joindre un reçu du syndicat indiquant la somme des cotisations versées et la date de ce paiement

FÉDÉRATION AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

ANNÉE 2013

66% de la cotisation syndicale déductible des impôts

FAFPT Autonome et Libre

CETTE ANNÉE, LES SYNDIQUÉS NON IMPOSABLES BÉNÉFICIERONT D'UN CRÉDIT D'IMPÔT

Attestation de versement de cotisation syndicale pour l'année 2013

Montant: €

Nom: _____

Prénom: _____

Adresse personnelle: _____

Carte d'adhérent

Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale
96 rue Blanche 75009 PARIS ☎ 09 83 00 34 12 ☎ 09 83 22 44 12 ✉ secretariat@fafpt.fr www.fafpt.org

Pour une couverture prévoyance généralisée des agents de la FPT.

Les organisations syndicales, les associations d'élus et UNI-TER constatent unanimement que des évolutions du statut sont nécessaires pour permettre à tout agent d'accéder à une couverture prévoyance protectrice et accessible financièrement grâce à l'intervention des employeurs publics. Tous soulignent que les agents exercent leurs missions avec une sécurité minimum en cas d'arrêt de travail pour raison de santé. Ce risque de précarité est lié au niveau des revenus faibles dans des situations de temps non complet.

Plus de la moitié des agents ne bénéficient toujours pas d'une couverture de prévoyance permettant de compenser cette perte de revenu et le nouveau dispositif instauré par le décret du 8/11/2011 ne permet pas une amélioration de la couverture sociale des agents ; le vieillissement de la population et l'allongement de la durée du travail induisant une augmentation sensible des arrêts de travail.

Toutes les organisations considèrent cette situation comme inacceptable car elle impacte fortement la mobilisation des ressources d'aide sociale et les procédures de surendettement. Spécifique à la fonction publique territoriale cette situation est également qualifiée d'injuste puisque des systèmes de mutualisation ont été mis en place de longue date pour la fonction publique de l'Etat et Hospitalière sur le modèle du privé.



LA FA-FPT Y ÉTAIT !!!



Acte III : de la décentralisation revirement de situation sans concertation !



La version du projet de loi soumis pour avis lors de la séance du 27 mars au CSFPT n'aura pas passé le printemps.

Ce texte de 124 articles intitulé « Projet de loi de décentralisation et de réforme de l'action publique » est aujourd'hui remplacé par trois projets distincts dont le premier volet sera débattu au Sénat dès le 30 mai.

Le premier texte porte désormais sur la « modernisation de l'action publique territoriale et l'affirmation des métropoles » ; il comprend 55 articles et consacre la métropole comme nouvelle référence territoriale.

Le deuxième texte s'intéressera plus particulièrement à la « mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et à la promotion de l'égalité des territoires ».

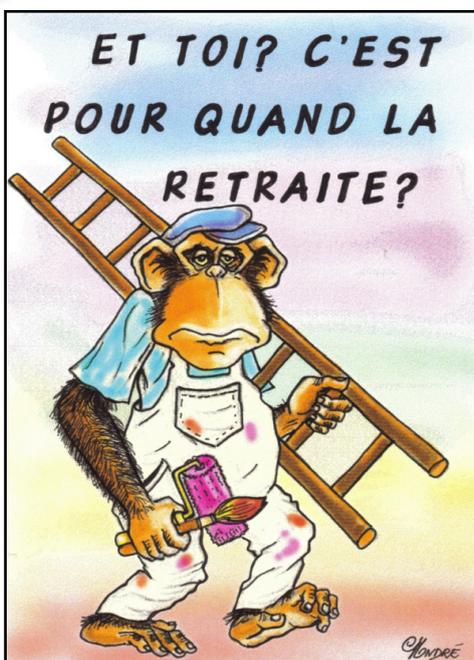
Ses 35 articles sont essentiellement consacrés aux transferts de compétences et au développement des régions. Enfin, le dernier volet de cette trilogie s'intéressera au « développement des solidarités territoriales et à la démocratie locale ». 55 articles au total qui viendront compléter les 90 articles des deux premiers volets...

Ce découpage avec ses 21 articles supplémentaires ne clarifie en rien les objectifs de ce nouvel acte de décentralisation et ne renforce aucunement la protection des agents qui seront directement impactés par les futures réorganisations territoriales.

Tout en restant fidèle à ses engagements réformistes, la FA-FPT a d'ores et déjà réagi à ce qui s'apparente aujourd'hui à un détricotage qui risque à terme de vider cette nouvelle étape de décentralisation de tout son sens, tant vis à vis du service public rendu aux usagers que des agents qui l'incarnent.

Des actions seront très certainement organisées dans les prochains jours, la FA-FPT s'engagera de manière constructive dans la défense de la fonction publique et de son versant territorial.

En réaction, la FA-FPT a adressé une lettre ouverte aux sénateurs pour leur exposer les inquiétudes des agents sur l'impact de cette nouvelle réorganisation territoriale et les garanties données au personnel concerné par ce transfert. Avec la CGT et FO, la FA-FPT entend porter la voix des agents territoriaux sur les enjeux de ce projet à l'occasion d'un rassemblement devant le Sénat le 30 mai prochain à 13h



Réforme des retraites : il reste beaucoup à faire

Après la loi Fillon de 2010 y aura-t'il une nouvelle réforme des retraites ?

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) estime qu'en l'absence de nouvelles dispositions, le déficit du seul régime général atteindra en effet 25 milliards d'euros en 2020, contre 14 aujourd'hui.

Pour redresser la barre, plusieurs mesures sont envisageables :

- geler les pensions (comme viennent de le décider les partenaires sociaux pour les régimes complémentaires du secteur privé),
- augmenter les prélèvements, y compris ceux des pensionnés,
- ou encore reporter l'âge de départ à la retraite à 62 ans dès 2015.

Il est probable que l'on fera un peu les trois. Bien qu'ils coûtent des milliards à l'Etat, les régimes spéciaux ont, en revanche, peu de chances d'être touchés. Le dossier est beaucoup trop explosif...

Extrait de Capital du 29/04/2013



LE DROIT À LA FORMATION

Le droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF a été mis en place dans l'ensemble de la fonction publique en 2007 (loi n°2007-148 du 2 février 2007) sur la base des principes fixés pour les salariés du secteur privé et élargis ensuite à la fonction publique territoriale.

La circulaire ministérielle du 16/04/2007 définit le DIF *comme un moyen donné aux agents et aux employeurs pour construire et accompagner les projets de formation à vocation professionnelle. Il est de ce fait limité aux seules actions présentant une utilité professionnelle directe pour les collectivités.*

Principe :

Le fonctionnaire qui occupe un emploi permanent bénéficie de 20 heures de formation par an au titre du DIF.

Pour les agents à temps partiel ou en poste sur des emplois à temps non complet, le DIF est calculé au prorata du temps de travail.

Les droits à formation sont acquis à partir d'un an de travail révolu et peut être cumulé sur une période maximale de six ans.

Les agents non titulaires qui occupent un emploi permanent bénéficient également d'un DIF à partir d'un an de services effectifs dans la même collectivité ou établissement.

Pour le calcul du DIF sont pris en compte les périodes d'activité (y compris les congés, maladies, maternité, VAE, formation syndicale), mais également les périodes de mise à disposition, de détachement et de congé parental.

L'agent doit être informé périodiquement du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF.

Le DIF pour quelle formation ?

Les heures acquises au titre du DIF ne peuvent être utilisées que pour des formations inscrites dans le plan de formation élaboré par l'employeur territorial et qui aura été transmis au CNFPT.

Elles doivent concerner :

- la formation de perfectionnement ; elle a pour but de développer les compétences d'un agent ou de lui permettre d'en acquérir de nouvelles,
- ou la préparation aux concours et examens professionnels pour permettre aux agents de se préparer aux examens professionnels d'avancement de grade ou d'accès à un autre cadre d'emplois par voie de promotion interne, ou aux concours internes. Elles peuvent également concerner l'accès aux corps d'un autre versant de la fonction publique (Etat, Hospitalier) ou aux emplois des institutions de l'Union Européenne.

N'entrent pas dans le champ d'application du DIF :

- les formations statutaires obligatoires (formation d'intégration et de professionnalisation)
- la réalisation ou le complément d'un bilan de compétences ou de VAE,

La mise en œuvre

Le DIF est mis en œuvre à l'initiative de l'agent, en accord avec l'autorité territoriale. Les formations ne peuvent être refusées que pour motifs de nécessités du service. Après demande de l'agent, l'autorité territoriale dispose d'un délai de deux mois pour notifier sa réponse. Le défaut de réponse au terme de ces deux mois vaut acceptation. L'accord est formalisé par une convention que l'autorité territoriale transmettra au CNFPT.

En cas de désaccord pendant deux années consécutives sur le choix de la formation, l'intéressé bénéficie d'une priorité d'accès aux formations équivalentes organisées par le CNFPT.

A noter : l'agent qui a déjà bénéficié d'une formation (perfectionnement ou préparation aux concours) dispensée pendant les heures de service ne peut prétendre à une nouvelle formation ayant le même objet dans les douze mois qui suivent la fin de la session précédente.

Toutefois, si cette première formation était inférieure à huit jours ouvrés (fractionnés ou non) il peut obtenir une nouvelle formation après une période de six mois sous réserve que la durée cumulée des actions de formation suivies n'excède pas huit jours ouvrés pour une période de douze mois.

Cas particulier : un agent peut, avec l'accord de l'autorité territoriale et signature d'une convention, utiliser par anticipation un nombre d'heures supplémentaires de formation (équivalent au plus à la durée déjà acquise dans la limite de 120h). Ce dispositif ne concerne pas les agents non titulaires recrutés sous CDD, en revanche ceux engagés sous CDI peuvent en bénéficier.

La portabilité du DIF

Le crédit d'heures acquis au titre du DIF reste invocable devant toute personne morale de droit public. Le fonctionnaire qui effectue une mobilité conserve son DIF qu'il n'a pas utilisé à la date du changement de collectivité ou d'administration. En cas de détachement ou de mutation les collectivités d'origine et d'accueil règlent par convention les modalités de transfert du DIF.