



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

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

N° 16 Avril 2014

ELECTIONS MUNICIPALES : QUAND LES ASSEMBLÉES DÉLIBÉRANTES CHANGENT, LES DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES DEMEURENT !

Atous les étages de la gouvernance, l'alternance s'impose comme une évidence dans un pays démocratique comme le nôtre. Les élections municipales qui viennent de s'achever confirment si besoin était cette réalité.

Au delà des convictions politiques de chaque citoyenne et citoyen, l'exercice d'une mission de service public oblige chaque fonctionnaire à respecter ses obligations en matière de devoir de réserve notamment et de respect des orientations de la nouvelle assemblée délibérante dès lors que celles-ci s'inscrivent dans le cadre des valeurs de la République.

L'indépendance absolue incarnée par la **FA-FPT** vis à vis des pouvoirs politiques, philosophiques ou religieux, donne à notre Fédération une forte légitimité en matière de vigilance quant au respect du statut de la Fonction publique.

Si le statut prévoit une réelle protection des agents de la Fonction publique tout au long de leur carrière, c'est bien pour garantir à l'ensemble de ces agents la possibilité d'exercer leurs missions en toute indépendance et ce, quelle que soit la sensibilité politique de leur autorité d'emploi.

Le projet de loi relative à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires qui sera publiée dans les prochains mois confirme si besoin était le rôle essentiel des agents de la Fonction publique en matière d'éthique et de vigilance vis à vis des notions fondamentales que sont la Liberté, l'Égalité et la Fraternité.

La **FA-FPT** veillera pour sa part au respect des droits et garanties des agents de la Fonction publique territoriale en dehors de toute accointance avec les employeurs publics qui, de ce point de vue, se doivent d'être irréprochables !

Elections GIP

Coup de chapeau à Bruno Ragot, Patrick Marie et à toute leur équipe !

Les Conseils généraux du Calvados, de la Manche et de l'Orne ont confié leurs missions de contrôle et de veille sanitaire dans le secteur de l'eau ou des services vétérinaires notamment, en créant un Groupement d'Intérêt Public (GIP) de droit privé sous l'enseigne LABEO.

Opposée à cette orientation qui confie à un organisme de droit privé des missions de service public, la **FA-FPT** s'est exprimée sur ce sujet dans le cadre d'une rencontre bilatérale au cabinet de Mme Lebranchu le 8 avril dernier. La **FA-FPT** a demandé la suppression du droit d'option public/privé au bénéfice exclusif du droit public pour la gestion du personnel.

Dans le même temps, notre Fédération a également fait le choix de soutenir les personnels de ces GIP afin de les accompagner dans l'objectif de les aider à faire progresser leurs droits.

Les résultats des élections professionnelles qui viennent d'avoir lieu au sein du GIP LABEO démontrent si besoin était toute la dynamique engagée par la **FA-FPT** dans la perspective des élections professionnelles puisque les candidates et candidats présentés par notre Fédération au Comité d'Entreprise ont recueilli 85,69% des voix et 31 des 32 sièges ouverts dans les trois départements (titulaires et suppléants).

Nos collègues de la CFDT et de la CGT recueillent respectivement 10,17 et 4,14% des suffrages.

Le prochain indicateur sur le baromètre électoral de la **FA-FPT** sera lié aux élections des Commissions Administratives et Techniques des Services d'Incendie et de Secours, instances spécifiques aux Sdis qui auront lieu en juin et juillet prochains.

Notre projet « Réussir ensemble 2014 » semble plus que jamais sur la bonne voie.

De l'engagement de chacune et chacun de nous dépendra notre réussite de demain !





VENT DE RÉFORME SUR LES TERRITOIRES

Le discours de politique générale de Manuel Valls du 8 avril dernier a dévoilé, entre autres, les réformes territoriales du nouveau gouvernement ; les objectifs étant de réduire le « millefeuille » administratif et la réalisation d'économies à hauteur de 10 milliards d'euros.

Voici les 4 réformes territoriales :

- ✓ Réduire de moitié le nombre de régions en 2017. Dans un premier temps, il s'agirait d'inviter les régions à « proposer de fusionner par délibérations concordantes ». Fusionner sur la base du volontariat était déjà proposé par François Hollande en envisageant des incitations financières à ces initiatives. Toutefois en l'absence de propositions, c'est par la loi que la « nouvelle carte des régions » sera dessinée. Les régions disposeront ainsi de « tous les leviers », « des compétences », « pour accompagner les entreprises et encourager l'investissement local ». Cette décision ne semble pas choquer les principaux intéressés à condition que ces nouvelles régions disposent de moyens nécessaires pour améliorer le quotidien des concitoyens et permettre le développement économique des territoires. D'autres précisent qu'il faut des régions fortes sur le modèle des pays européens ainsi organisés.
- ✓ Instaurer « une nouvelle carte intercommunale » avant 2018 fondée sur les bassins de vie.
- ✓ Supprimer la clause générale de compétence des régions et départements. Manuel Valls compte proposer la suppression de cette clause pour les départements en sursis et les régions, afin que ces deux échelons soient dotés de compétences « spécifiques et exclusives » sans préciser s'il comptait revenir ou pas sur les exceptions inscrites dans la loi de décembre 2010 (culture, tourisme, sport...). On attendra forcément d'en savoir plus sur le devenir de ces compétences une fois le département supprimé. De même, avec des régions deux fois plus grandes, il sera difficile d'imaginer un exercice de certaines compétences à l'échelle régionale. L'intercommunalité va-t-elle hériter de nouvelles compétences ?
- ✓ Supprimer le département d'ici 2021, ou plus précisément la suppression des conseils départementaux. Conscient que ces changements donneront lieu à de nombreux et longs débats, le Premier ministre souligne sa détermination de s'engager à passer à l'acte à l'horizon 2021. Claudy Lebreton, président de l'ADF, se dit « abasourdi » par cette annonce et prévient que les départements « mettront tout en œuvre pour démontrer la pertinence de leur existence pour nos concitoyens ». D'autres voix s'élèvent pour qualifier cette annonce inconsidérée et abrupte et pour s'inquiéter du rôle de « liquidateur » de l'institution départementale qui sera conféré aux élus départementaux de 2015.

Un effort financier sera demandé aux collectivités dans le cadre de leur participation au redressement des comptes publics : 10 milliards d'euros sur trois ans, de 2015 à 2017, sur un total de 50 milliards d'économies de la Nation.

L'Etat et ses agences devront contribuer à hauteur de 19 milliards, l'assurance maladie devra économiser 10 milliards, le reste viendra d'une plus grande justice, d'une mise en cohérence et d'une meilleure lisibilité de notre système de prestations a ajouté Manuel Valls. Le Premier ministre a également confirmé que ces « économies nouvelles » seront traduites dans un projet de loi de finances rectificative au début de l'été

Extrait de Localtis.info & Acteurs publics du 8 avril 2014.

LES FRANÇAIS MAJORITAIREMENT SATISFAITS DES SERVICES PUBLICS LOCAUX

Les Français sont très majoritairement satisfaits (78%) de la gestion de leurs services publics locaux, et huit sur dix estiment que cela représente un enjeu important aux élections municipales, selon le baromètre BVA pour l'Institut de la gestion déléguée et 20 minutes, publié jeudi 20 mars.

Pour 30% des personnes interrogées, la qualité de ces services s'est plutôt améliorée par rapport à il y a quelques années. Elle s'est dégradée aux yeux de 27% et n'a pas changé pour 43%. La gestion des services publics locaux dans leur commune constituait un enjeu important des élections municipales des 23 et 30 mars pour 81% des personnes interrogées et pour 16% d'entre elles, cela était même l'enjeu prioritaire de leur vote. Parmi les services publics locaux auxquels ils accordent le plus d'importance, les Français placent la distribution de l'eau et de l'électricité en premier (45%), devant la collecte des déchets (37%) et les réseaux de télécommunication internet haut-débit (33%). Le service des transports de proximité reste important (29%) avec l'assainissement des eaux (22%) et la voirie locale (16%). Des services type Vélib ou Autolib (3%) et les services funéraires (2%) viennent en dernière position des préoccupations. Sur le mode de gestion des services publics, une majorité de Français, 62%, affirment préférer une « gestion directe » (exploitation du service par les fonctionnaires de la collectivité locale) à une « gestion déléguée » (exploitation déléguée par la collectivité locale à une entreprise, souvent privée).

Enquête réalisée par internet du 3 au 7 février 2014 auprès d'un échantillon national de 1.000 personnes, représentatif de l'ensemble de la population de 15 ans et plus (méthode des quotas)

*Extrait de La Gazette des communes
20 mars 2014*

LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE POUR LA PREMIÈRE FOIS ENCADRÉE PAR UNE CIRCULAIRE



Une circulaire sur la lutte contre le harcèlement dans la Fonction publique a été envoyée aux ministres et aux préfets le 4 mars 2014. La circulaire vise à préciser les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel et moral prévues par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et leur impact dans les trois versants de la Fonction publique.

La circulaire rappelle d'abord que le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est aussi assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

La circulaire rappelle en outre que la notion de harcèlement moral a été introduite en tant que telle dans le statut général des fonctionnaires par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale qui en fait également un délit pénal et qui condamne les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale de l'agent ou de compromettre son avenir professionnel.

Outre les sanctions des comportements de harcèlement et les mesures de protection des victimes, la circulaire souligne également que « les situations de souffrance liées à ces agissements au sein de l'administration rendent

impérieuse, en amont, la mise en œuvre de mesures préventives ». La logique préventive passe d'abord, dans la Fonction publique, « par un plein exercice de la responsabilité hiérarchique (...). Et la première des préventions repose sur le devoir, pour l'autorité hiérarchique, de faire cesser l'existence de troubles dans le service. »

La prévention du harcèlement doit être articulée avec la démarche globale de prévention de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les agents. Doivent être associés les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail (CHSCT) et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, assistants et conseillers de prévention, agents chargés de fonctions d'inspection). La circulaire rappelle par ailleurs que lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui sont signalés et dont elle a pu vérifier la véracité, sa responsabilité peut être engagée devant le juge administratif.

La circulaire incite les employeurs publics à afficher, dans les lieux de travail du secteur public, le texte de l'article 222-33 du Code pénal, qui définit le harcèlement et expose les peines encourues

Enfin, le volet formation doit être renforcé de manière à renforcer la prise de conscience des situations de harcèlement sexuel ou moral et la maîtrise du cadre juridique, afin de permettre aux agents rencontrant ces situations, en tant que témoins ou victimes, de saisir les interlocuteurs idoines dans les meilleures conditions. Tout nouvel entrant dans la Fonction publique « pourra recevoir une formation dédiée à ces problématiques ». Et la formation continue, qui devra traiter de la protection de l'agent, de l'obligation de signalement, de la prise en charge de la victime et des sanctions encourues, sera ciblée sur les agents des services de ressources humaines et l'encadrement supérieur et de proximité.

Extrait La Gazette des communes – 18 mars 2014





ACTION SOCIALE POUR LE PERSONNEL : CERTAINS AGENTS N'EN VOIENT TOUJOURS PAS LA COULEUR

Devenue en 2007 une dépense obligatoire des collectivités, l'action sociale en faveur des agents s'est développée au cours des dernières années, selon le rapport du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale adopté le 12 mars dernier. Les syndicats jugent toutefois les progrès encore insuffisants, en particulier chez les petits employeurs publics locaux.

Qu'il s'agisse de titres restaurants, de chèques vacances, de prêts immobiliers ou d'aides pour la garde des enfants, la loi du 19 février 2007 relative à la Fonction publique territoriale a permis à plus d'agents territoriaux de bénéficier de prestations d'action sociale et l'offre de prestations en direction du personnel s'est parfois étendue. D'après ce rapport, qui s'appuie sur plus de 100 enquêtes, -52% des grandes collectivités (régions, départements, communes de plus de 40.000 habitants et EPCI de plus de 500 agents) disposent d'un comité des œuvres sociales (COS).

Le rapport révèle que les conseils généraux et régionaux sont les collectivités qui, proportionnellement à leur masse salariale, dédient le plus de moyens à l'action sociale. Selon des représentants de petites et moyennes collectivités, le dispositif de l'action sociale présente un intérêt dans la mesure où il contribue à «l'amélioration de la situation des agents» et du «climat social au sein de la collectivité». Le souci de renforcer l'attractivité des collectivités pour recruter ou fidéliser leurs agents, ainsi que l'équité de traitement entre les agents sont également très présents dans les réflexions sur l'action sociale des petites et moyennes collectivités.

Les syndicats estiment qu'il faut instaurer un «socle minimum» de prestations au bénéfice de tous les agents ; Force ouvrière, la FA-FPT et la FNACT-CFTC plaident pour un taux qui devrait être au minimum de 1%. Ils observent une relative diminution de l'intérêt des élus, des représentants des personnels et aussi des agents, qui lui préfèrent parfois la protection sociale (complémentaire santé et garantie maintien de salaire). Le CSFPT constate encore qu'assez peu de centres de gestion semblent gérer l'action sociale - notam-

ment par la souscription de contrats cadres - pour le compte des collectivités de leur ressort, comme l'autorise la loi.

L'information des agents sur l'offre en matière d'action sociale est «un enjeu crucial», souligne le CSFPT, selon lequel il s'avère parfois nécessaire d'«accompagner» les agents dans les formalités de demande.

Concrètement, de quoi parle-t-on ?

Les prestations d'action sociale proposées par les collectivités à leurs agents peuvent être classées en cinq grandes thématiques : famille, repas et transport, secours et prêts, logement, «vacances, culture et loisirs».

Le rapport du CSFPT permet de relever d'importantes différences entre les types de collectivités concernées mais que globalement, les agents des communes sont plus ou moins toujours les moins bien lotis. De façon assez logique, les conseils généraux sont bien positionnés sur les prestations les plus «sociales» : mesures à destination des enfants handicapés des agents (93%), prestation pour la garde des jeunes enfants (80%), aide d'urgence (91%), prêt social (81%)... En revanche, les conseils régionaux font mieux sur le Cesu (62%, contre 46% des conseils généraux), le crédit immobilier (62% des employeurs régionaux, 26% des départements) ou les centres de loisirs (95%, contre 83%). En revanche, aucun conseil régional n'intervient dans la réservation de HLM (22% des départements) ni ne possède son propre centre de vacances pouvant accueillir ses agents (contre 13% des communes). Enfin, on constate que ce sont les EPCI qui sont les plus nombreux à offrir un remboursement des transports supérieur à la prise en charge obligatoire (41%), à avoir mis en place une subvention pour l'accès à un restaurant administratif (52%) ou à distribuer des chèques vacances (93%, contre 66% des communes).

Extrait de Localtis.info - 17 mars 2014

