



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

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

N° 17 Mai 2014

LE 15 MAI 2014 MARQUERA UNE ETAPE IMPORTANTE POUR LA DEFENSE DU SERVICE PUBLIC ET DE SES AGENTS

Engagée aux côtés de 6 autres organisations syndicales représentatives de la Fonction publique, la Fédération Autonome de la Fonction publique – **FA-FP** – mesure au lendemain de ce 15 mai la portée de cette action unitaire.

Au delà de la traditionnelle polémique sur le nombre de manifestants et des chiffres diversement appréciés du pourcentage de grévistes, **la FA-FP constate que cette journée d'action et de mobilisation est une réussite pour plusieurs raisons.**

Tout d'abord sur la capacité démontrée par les 7 organisations syndicales engagées dans ce mouvement à dépasser les clivages habituels en faisant le choix d'un front unitaire et solidaire sur les questions de pouvoir d'achat et de la qualité de l'emploi public.

A six mois d'une échéance électorale majeure que représentent les élections professionnelles du 4 décembre prochain dans les trois versants de la Fonction publique, cette volonté d'agir ensemble dans l'intérêt des agents et de l'emploi public représente un message particulièrement fort à l'heure où le « chacun pour soi » devrait logiquement l'emporter en matière de stratégie électorale.

Ensuite sur la détermination des agents à refuser de céder à un quelconque renoncement alors même que Monsieur le Premier Ministre dans un courrier adressé à chacune de nos organisations le 13 mai dernier et que Madame la Ministre de la Décentralisation, de la Réforme de l'Etat et de la Fonction Publique dans une interview radiophonique le 15 mai au matin ont tenu à rappeler, chacun à leur manière, que les revendications portées par notre mouvement n'avaient aucune chance d'être entendues !

Dans un contexte très difficile lié au faible niveau de rémunération, la perte d'une journée de traitement pour faits de grève peut apparaître comme particulièrement dissuasive, notamment dans les versants avec une très forte proportion d'agents de catégorie C.

Pour autant ce sont plusieurs centaines de milliers d'agents qui ont cessé le travail.

La journée du 15 mai fut l'occasion de réaffirmer que :

- NON les agents de la Fonction publique ne sont pas des privilégiés,
- OUI l'emploi public doit être préservé.

C'est dans cette perspective que la FA-FP continue à s'engager en réaffirmant :

« La défense du Service public c'est maintenant ! »





LA NÉGOCIATION SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE DÉBUTERA LE 22 MAI

Le ministère propose l'ouverture d'un cycle de négociation sur la qualité de vie au travail des agents publics. Il précise que « Les employeurs publics se doivent d'être exemplaires, et le développement du bien-être au travail est un facteur majeur d'efficacité des services publics ».

La négociation reposera sur deux piliers : Comment favoriser le développement d'une culture du collectif ? Et comment permettre une meilleure conciliation vie privée – vie professionnelle ?

Elle sera en outre divisée en quatre séquences :

- Comment améliorer l'organisation collective du travail en s'appuyant sur l'encadrement et les agents ?
- Comment mieux accompagner l'encadrement pour promouvoir la qualité de vie au travail ?
- Comment mieux reconnaître la place et l'expression des agents ?
- Comment mieux concilier vie familiale, vie sociale et vie professionnelle ?

Pour le ministère, cette conciliation des différents temps peut progresser notamment par la mise en place de chartes des temps et par le recours à des modalités particulières d'organisation du travail (télétravail notamment).

La conclusion de la négociation est prévue pour novembre 2014.

Extrait de *La Gazette* – 14 avril 2014

Statut FONCTIONNAIRES

2017, LA FIN DU STATUT DES FONCTIONNAIRES... FICTION ? OU REALITE

Imaginons quelles seraient les conséquences pour le fonctionnement du secteur public ? Les avis sont tranchés.

« Ce serait comme en Allemagne, estime l'ancien ministre communiste et « père » du statut Anicet Le Pors. Quelques centaines de milliers d'agents à droits syndicaux réduits seraient centrés sur des missions régaliennes avec éventuellement interdiction du droit de grève et du droit syndical. » Les autres agents publics seraient gérés par des grandes conventions collectives.

« Ce serait un retour au XIXe siècle, lorsque l'État s'investissait seulement sur les enjeux de sécurité et de fiscalité, redoute Pierre Bauby, chercheur en sciences politiques et président de l'observatoire de l'action publique de la Fondation Jean-Jaurès. Progressivement, l'État a joué un rôle fondamental pour l'intérêt général, la cohésion sociale et le développement équilibré des territoires. » À l'écouter, cet équilibre serait alors remis en cause.

Du côté de la gestion RH, deux pistes pourraient se concrétiser.

✓ « On pourrait avoir des agents qui feraient le choix de travailler sous statut et d'autres sans statut, préconise l'ancien ministre UMP de la Fonction publique Éric Woerth. Ils ne seraient pas soumis aux mêmes aléas dans le déroulé de leur carrière. » Une gestion différenciée inédite et probablement complexe à mettre en œuvre.

✓ Plus radical : le basculement de l'ensemble des agents non régaliens sur des contrats de droit privé, soit près de 4 millions de personnes, si l'on considère que les fonctions « vitales » de l'État sont assumées par quelque 700 000 à 800 000 agents (sécurité, diplomatie, budget...). Ceux-là dépendraient alors des dispositions du code du travail.

Professeur de droit public à l'université Lyon-III, Didier Jean-Pierre relativise les effets de cette révolution administrative. « Le basculement dans le code du travail d'agents œuvrant au sein du service public aboutit souvent à un droit hybride mixte, constate-t-il. Ces personnels ne sont jamais complètement alignés sur le droit des salariés du secteur privé. » Une demi-révolution qui braquerait cependant les organisations syndicales. De la CGT à la CFE-CGC, en passant par FO, Solidaires, la CFTC, la FSU, l'Unsa, la FA-FPT ou la CFDT, toutes ont martelé, ces derniers mois, leur attachement viscéral au statut des fonctionnaires. Alors ne parlez pas de scénario fiction aux syndicats...

Extrait d'*Acteurs publics* – 18 avril 2014

ADOPTION PAR LE SÉNAT DU PROJET DE LOI SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Le Sénat a adopté le 17 avril dernier, en deuxième lecture, le projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce texte, voté par l'Assemblée nationale le 28 janvier 2014, concerne directement les collectivités puisqu'il porte en préambule que « l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ». Cette « politique intégrée » va de la lutte pour l'égalité salariale à celle pour la parité, ainsi que « des actions destinées à prévenir les stéréotypes sexistes ».

Parmi les modifications notables, celle qui concerne le mariage. Afin de lutter contre les mariages forcés, le Code civil est modifié et l'article 202-1 prévoit maintenant le consentement des époux.

L'article 18 ter de ce projet de loi modifierait le Code général des collectivités territoriales, en instaurant l'obligation, pour les maires des communes de plus de 50 000 habitants, de présenter un rapport annuel « sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ». Cette disposition s'appliquerait aussi aux EPCI à fiscalité propre de plus de 50 000 habitants.

Le texte prévoit également d'étendre la parité aux fédérations sportives, aux chambres de commerce et d'agriculture ainsi que dans des instances consultatives collégiales.

Le texte a été adopté à minuit quarante-cinq, dans un hémicycle presque vide... et où ne restaient quasiment que des sénatrices.

Extrait de Mairie Info – 18 avril 2014

CONGÉS POUR MALADIE D'UN ENFANT – MODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL

La sous-section 2 de la section 4 du chapitre V du titre II du livre II de la première partie du Code du travail est modifiée et prévoit le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade.

Un salarié peut maintenant, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application de l'article 1er aux agents publics civils et militaires.

Ndlr : on peut saluer cette évolution du droit mais n'oublions pas que la transposition de certains avantages du secteur privé vers le public prend souvent beaucoup de temps. Espérons en l'occurrence que le décret entrera en application dans les meilleurs délais.





CES AGENTS QUI TRAVAILLENT DANS UNE MAIRIE FN

Les syndicats appellent à la vigilance les fonctionnaires territoriaux exerçant dans les 11 municipalités remportées par le Front national aux dernières élections municipales.

Des agents s'inquiètent des conséquences sur leur quotidien professionnel de l'élection d'un premier magistrat Front national. Il faut être vigilant, a répondu le responsable syndical FO d'une de ces municipalités, parce que le FN n'est pas un parti comme les autres, mais les fonctionnaires ont un devoir d'obéissance. Il s'empresse d'ajouter : "Mais il ne nous faudra pas six jours pour bloquer la ville si les nouveaux élus dépassent les bornes".

L'article 28 du titre I du statut général des fonctionnaires stipule que l'agent "doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public". Une définition qui laisse peu de place à la désobéissance. "La légalité est rarement remise en cause par le FN, qui veille justement à ne pas franchir la frontière de l'illégalité", constate Bruno Collignon, président de la Fédération autonome de la fonction publique territoriale (FA-FPT).

"S'il y a incompatibilité entre les valeurs de liberté, d'égalité et surtout de fraternité inscrites au fronton des mairies et les missions confiées par les élus FN, nous nous positionnerons aux côtés des agents", affirme-t-il, insistant sur l'importance de "les soutenir collectivement, notamment au niveau juridique".

Des agents en souffrance sous les ordres d'élus d'extrême droite, une ambiance de suspicion et de délation, des avancements de grade en échange de certaines informations ont été constatés dans le passé.

La demande de mutation, de mise à disposition ou d'un départ à la retraite pour les plus âgés constituent les options pour les agents, la mairie disposant de six mois pour les accepter. Un scénario que refuse Bruno Collignon, pour qui "s'en aller est un message terrible". Contre "les fantasmes et les rumeurs", il plaide pour une vigilance "de l'intérieur".

Pour Stéphane Pintre, président du Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales (SNDGCT) et directeur général des services (DGS) de la mairie d'Antibes, chacun doit agir selon sa conscience personnelle. "Certains n'accepteront pas de travailler avec les nouveaux élus, c'est une position respectable, mais nous ne

pouvons pas prendre de position nationale", estime-t-il en refusant tout "procès en sorcellerie" des nouvelles mairies frontistes.

Contacté par Acteurs publics, le maire d'Hénin-Beaumont, Steeve Briois, réfute tout exode des agents communaux, "hormis les départs déjà prévus de certains cadres et de trois agents très politisés", confie-t-il. Lorsque l'on évoque les craintes des agents, il rejette la responsabilité sur "ceux qui ont essayé d'empoisonner le débat". Quant aux expériences hasardeuses des maires FN élus en 1995, l' élu refuse toute comparaison.

Pour l'ancien élu socialiste et habitant d'Hénin-Beaumont Alain Alpern, une partie des agents de la ville "n'a pas vu d'un mauvais œil l'arrivée du FN". En 2012, une étude du Cevipof avait souligné cette montée du Front national chez les fonctionnaires, avec 15 % d'intentions de vote pour Marine Le Pen dans la fonction publique d'État, 18 % dans l'hospitalière et 13 % dans la territoriale. La faute au gel du point d'indice pour Denis Lefebvre, secrétaire général de la CFTC Fonction publique, qui souligne que "le fait de désespérer les agents publics favorise la montée de l'extrême droite"

Extrait d'Acteurs publics – 6 mai 2014

CT & CAP UN CHANGEMENT

Le décret n° 2014-473 du 9 mai 2014 modifie le décret n° 2011-2010 du 27 décembre 2011 relatif aux comités techniques et aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics en supprimant l'inéligibilité aux comités techniques des agents atteints d'une affection de longue durée

FIN DE DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Si la collectivité dont relève l'agent ne peut lui proposer un emploi correspondant à son grade, il doit saisir le CNFPT ou le centre de gestion local afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade. Jusqu'à son reclassement ou, le cas échéant, son licenciement, l'agent ne bénéficie de la part du centre d'aucune rémunération.

Références : Cour administrative d'appel de Bordeaux, 11 mars 2014, req. n°13BX01652