



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

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

N° 20 Septembre 2014

DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA FA-FPT SÉANCE PLÉNIÈRE DU CCFP DU 18 SEPTEMBRE 2014

Madame la Ministre,
Mesdames et Messieurs les membres du CCFP,
Mes chers Collègues,

Il nous revient, comme à l'accoutumée, de conclure quasiment ce tour de table de déclarations liminaires.

La FA-FPT ne reviendra pas sur les nombreux éléments qui viennent d'être évoqués par nos collègues et que nous partageons de longue date, chacun connaît ici les sujets sur lesquels la FA-FPT entend poursuivre son engagement. Permettez-nous toutefois de revenir sur la notion essentielle du pouvoir d'achat dans la Fonction publique.

Que ce sujet soit aujourd'hui encore porté de manière collective par une intersyndicale regroupant la quasi-totalité des organisations syndicales représentatives, alors même que moins de trois mois nous séparent de la date des prochaines élections professionnelles, en dit long sur notre volonté partagée de ne pas renoncer sur ce sujet.

Certains l'ont dit avant nous, la décision du Conseil constitutionnel invalidant la minoration des cotisations retraites contraint le gouvernement à renoncer à cette piste en matière de revalorisation du pouvoir d'achat.

Vous connaissez, Madame la Ministre, nos réticences sur ce sujet, réticences qui nous ont conduits à interpeller par courrier Monsieur le Président de la République, en lui indiquant notamment que ce dispositif représentait pour la FA-FPT une erreur historique en matière de choix de société.

Le Conseil constitutionnel, s'il n'a pas choisi tout à fait les mêmes mots pour étayer sa décision, est venu conforter notre analyse et nous nous en réjouissons, pour ce qui est de la sauvegarde du principe de retraite par répartition publique.

Nous aurions évidemment préféré que nos arguments soient entendus par le gouvernement avant que le Conseil constitutionnel ne vienne, par sa décision, rajouter à la perte de repères vécue aujourd'hui par bon nombre d'agents de la Fonction publique.

C'est notre conception du dialogue social et nous ne doutons pas qu'elle soit partagée par le plus grand nombre des membres du CCFP.



Madame la Ministre, nous faisons partie de celles et ceux qui se sont réjouis de votre maintien au poste de Ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique lors du dernier remaniement ministériel tout comme de la confirmation de votre cabinet.

De notre point de vue, cette décision traduit la volonté du Premier ministre de vous conforter dans votre approche du dialogue social, de la défense de

la Fonction publique, du service public et de ses agents.

Nous continuerons donc, pour notre part, à poursuivre avec la même conviction notre engagement dans les travaux de l'agenda social, mais il nous faut rapidement faire la démonstration que sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations tout comme sur la qualité de vie au travail, nous sommes en capacité, collectivement, de faire progresser, de manière significative, la situation des agents de la Fonction publique, notamment en matière de rémunérations.

Nous pensons pouvoir compter sur votre engagement.
Vous pouvez compter sur notre détermination.

Le pire aujourd'hui, serait de renoncer !



LES SYNDICATS SÉVÈRES AVEC L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE EN 2015

L'entretien professionnel, qui sera généralisé à l'ensemble des collectivités territoriales à partir du 1er janvier 2015, a suscité de longs débats au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), lors d'une réunion le 17 septembre.

Les membres de l'instance consultative ont déposé pas moins de 37 amendements sur un projet de décret, qui précise les modalités d'organisation de

la démarche appelée à remplacer la notation, conformément à ce qu'a prévu la loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale.

Conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire, l'entretien aura lieu chaque année. «Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé», stipule le projet de décret soumis au CSFPT. «Ces critères, fixés après avis du comité technique, portent notamment sur : les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ; les compétences professionnelles et techniques ; les qualités relationnelles ; la capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur», poursuit le texte.

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un compte rendu, dont la collectivité se servira pour formuler ses décisions d'avancement de carrière. Si les employeurs ont voté pour le texte, les représentants des personnels ont été partagés entre l'opposition (11 voix) et l'abstention (8 voix). «Le texte n'offre pas suffisamment de garanties sur les possibilités de recours de la part des agents, ainsi que sur la formation des évaluateurs», critique Bruno Collignon, président de la FA-FPT. De son côté, la CFDT Interco regrette que les contractuels ne soient pas concernés par l'entretien. En effet, celui-ci ne s'adressera qu'aux fonctionnaires. Les organisations syndicales ont par ailleurs rejeté un projet de décret portant sur les droits et moyens accordés aux organisations syndicales dans la fonction publique territoriale. La CFDT Interco exprime une «immense déception» sur un texte «qui améliore si peu la situation». Un projet de décret visant à corriger certaines dispositions du décret du 29 janvier 2014 procédant à la revalorisation des grilles indiciaires des agents de la catégorie C a suscité moins de débats (7 voix pour, 17 abstentions). Il empêchera que des agents ne soient perdants après leur reclassement dans leur nouvel échelon. Sans toilettage, c'est ce qui adviendrait, en contradiction avec l'objectif poursuivi par le gouvernement.

Article de Localtis – 18 septembre 2014

RÉFORME TERRITORIALE : LES ÉLECTIONS DÉPARTEMENTALES À NOUVEAU PROGRAMMÉES EN MARS 2015.

Dans son discours de politique générale, Manuel Valls a indiqué que les élections départementales initialement prévues par la droite en mars 2014, et reportées en mars 2015, puis, en décembre 2015 par Manuel Valls auront finalement lieu... en mars 2015. Le chef du Gouvernement justifie ce revirement par le maintien, in fine, du conseil départemental « dans les départements, notamment ruraux, où les communautés de communes n'atteignent pas la masse critique ». Il en a profité pour rappeler, dans le droit fil de son discours de La Rochelle du 28 août, les deux autres cas de figure prévus pour cet échelon. Dans les départements, où le conseil général se trouve en concurrence avec une métropole « la fusion des deux structures pourra être retenue ». Dans ceux qui comptent « des intercommunalités fortes, les compétences départementales pourront être assumées par une fédération d'intercommunalités ».

Ce nouveau changement de calendrier est, avant tout, dû au risque de censure du Conseil constitutionnel. Après avoir annoncé, en juin 2014, la date de décembre 2015 pour les départementales et les régionales, l'exécutif s'est aperçu que la prolongation de 21 mois du mandat des conseillers généraux élus en mars 2008 pouvait poser quelque difficulté... Cette durée aurait pu apparaître anormalement longue aux yeux des sages... Du coup, Manuel Valls a préféré, dans son discours de politique générale, séparer les départementales et les régionales et maintenir les régionales en décembre 2015 ; décision qui recueille l'assentiment de l'Association des régions de France qui précise que « Ce calendrier est le seul réaliste pour réussir la réforme territoriale » et que «cette décision laisse du temps à la démocratie et à la construction d'une nouvelle aventure territoriale dans les nouvelles régions ».

Pour l'Assemblée des départements de France (ADF), la tenue du scrutin cantonal en mars 2015 « justifie le report de la loi relative à la Nouvelle organisation territoriale de la République ». Le président de l'ADF estime qu'il n'est pas opportun que les compétences des collectivités soient en discussion au Parlement alors que des candidates et des candidats se présenteront devant les Français et conduirait à un taux record d'abstention.

Extrait de La Gazette du 16 septembre 2014.



AUX PETITS SOINS POUR LA SANTÉ DES FONCTIONNAIRES



A lors qu'un accord-cadre sur la qualité de vie au travail doit être signé en octobre par le gouvernement et les organisations syndicales, Acteurs publics s'est penché sur les risques psychosociaux qui pèsent sur la productivité des quelque 5 millions de fonctionnaires et varient sensiblement d'un versant de la fonction publique à l'autre, même s'ils dépendent d'abord des tâches à réaliser.

Dans les soins, les services à la personne ou la restauration, l'exposition aux produits chimiques, aux agents biologiques sans oublier les contraintes de rythme, les horaires atypiques, les astreintes et durées longues de travail, accentuent la pression.

Stress, harcèlement et addictions... Michel Debout, professeur de médecine légale et droit de la santé au CHU de Saint-Étienne, estime que « ces questions deviennent prioritaires dans la fonction publique, où les situations de harcèlement deviennent trop fréquentes. Lorsqu'un fonctionnaire en est victime, il rencontre beaucoup de difficultés pour le faire reconnaître et l'impression de ne pas peser lourd, seul contre l'administration, renforce cette fragilité. » Selon lui, la responsabilité des chefs de service serait déjà souvent mise en cause. En jurisprudence administrative, de premiers cas de harcèlement avérés ont d'ores et déjà fait l'objet de condamnations pénales pour les cas les plus graves. La pression excessive sur les agents peut aussi donner lieu à des retards dans l'avancement ou à des retenues sur les primes des cadres qui dépassent les bornes.

A l'université de Lille-I, on mesure ces difficultés pour concilier habilement le bien-être et la performance et d'en conclure que les cadres doivent être formés à cette nouvelle dynamique et que les politiques confortent la position des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au-delà d'un simple rôle consultatif. La santé doit être regardée comme un investissement dans une optique de prévention et non plus seulement de réparation. En parallèle au plan national d'action pour mieux prévenir les risques psychosociaux, des négociations sur la qualité de vie au travail ont par ailleurs débuté en septembre entre le gouvernement et les organisations syndicales.

Pour poser son diagnostic, le gouvernement mise sur les inspections internes qui, au-delà de la sécurité, doivent aussi s'intéresser à la santé. L'objectif est de mesurer l'absentéisme pour raisons de santé, les rotations des agents, les visites sur demande au médecin de prévention et les actes de violence physique envers le personnel. Des taux qui devraient permettre de prendre la température dans les services pour anticiper les difficultés. Pour l'heure, les accidents de travail représentent

- ✓ * 1,7 % dans la fonction publique d'État, où le tiers des accidents entraîne des lésions musculaires et ligamentaires
- ✓ * et 6,4 % dans la territoriale, où le manque d'information sur la prévention paraît évident, en particulier dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants.
- ✓ * du côté de la fonction publique hospitalière, les accidents du travail s'élèvent à 5 % et les cas les plus graves sont recensés dans les structures de moins de 500 agents.



INDEMNISATION DES FRAIS DE TRANSPORT

A fin de garantir l'égalité d'accès à la formation et favoriser l'éco-mobilité, le CNFPT indemnise les frais de transport des stagiaires. Le bilan 2013 du nouveau dispositif fait apparaître une nette évolution des modes de déplacement des stagiaires ainsi que la maîtrise des objectifs budgétaires fixés, maîtrise qui est également le fruit d'une plus grande territorialisation de nos formations. Pour poursuivre cette avancée, le CNFPT a mis en place une nouvelle disposition : l'abaissement du seuil d'indemnisation de 50 à 40 km aller-retour (effective depuis le 4 août 2014). Ainsi, pour bénéficier d'une indemnisation, le parcours aller/retour du stagiaire doit être supérieur à 40 km sauf pour les stagiaires en situation de handicap. En cas de déplacement combinant l'usage d'un véhicule motorisé, hors véhicule de service, et des transports en commun, le barème pour les transports en commun s'appliquera.

Veiller sur la santé et le bien-être des fonctionnaires devient un réel défi pour les services de santé. Depuis 1995, les médecins du travail ont fondu de moitié dans la fonction publique, qui fait de plus en plus appel aux services autonomes interentreprises, déjà débordés. En 2011, les médecins inspecteurs du travail identifiaient déjà quatre régions où la médecine du travail était exercée sans le diplôme requis. L'effort à produire dans ce domaine reste donc considérable lorsqu'on sait que dans la fonction publique d'État, la moitié des congés maladie est lié à une dépression, une psychose ou une névrose dont le travail n'est pas forcément la cause, mais le déclencheur révélant la tension et le climat dans un service. Il s'agit d'une usure sournoise dont il reste complexe de démontrer la pénibilité, notion pas encore au goût du jour dans la fonction publique. Pourtant, la qualité du service public en dépend. Le cadre stratégique sur la santé et la sécurité au travail 2014-2020 posé par la Commission européenne en juin dernier ne fait pas l'impasse sur cette question, estimant même à 3 milliards d'euros par an le coût du stress professionnel en France et de conclure que la gestion du stress lié au travail et les risques psychosociaux doivent être gérés comme tous les autres risques. Pour limiter l'absentéisme et le turn-over dans les services, ce nouveau regard permettra aussi aux Français de travailler plus longtemps en bonne santé, ce qui serait bénéfique pour la productivité et l'économie française dans son ensemble.

Extrait de Acteurs publics du 12 septembre 2014



CUMUL D'EMPLOIS PUBLIC ET PRIVÉ

La révocation de l'agent est disproportionnée dès lors qu'il n'exerçait l'activité privée litigieuse que le week-end et qu'il y a mis fin avant l'engagement de la procédure disciplinaire.

Le litige porte en l'espèce sur la révocation d'un fonctionnaire, conducteur ambulancier au motif qu'il avait cumulé son activité de fonctionnaire hospitalier avec une activité d'ambulancier dans une société privée, en méconnaissance des dispositions de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983. En effet, selon cet article, les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Toutefois, il s'avère que l'intéressé n'aurait pas exercé l'activité privée d'ambulancier en cause hors des périodes de week-end et de congés ; par ailleurs, les gains procurés par cette activité privée n'auraient pas excédé 400 à 800 euros par mois. En outre, le fonctionnaire a spontanément mis fin à ce cumul, avant qu'une procédure disciplinaire ne soit engagée à son encontre. Dans ces conditions, la sanction de révocation, relevant du quatrième groupe défini par l'article 81 de la loi du 9 janvier 1986 relative à la fonction publique hospitalière, n'est pas proportionnée à la gravité de la faute commise par l'intéressé.

Références : *Cour administrative d'appel de Paris, 12 mai 2014, req. n°13PA00570.*



QUELLE DÉFINITION DE LA « CLASSE MOYENNE » ?

Comme à chaque réforme fiscale, politiques de tout bord, mais aussi lecteurs et commentateurs s'écharpent autour de la notion floue de « classe moyenne ». Tout le monde cherche à savoir si la réforme profitera aux classes moyennes où si elles en seront les « sacrifiées ». Mais finalement, c'est quoi, la « classe moyenne » ? Et qui en fait partie ?

Il s'agit là d'un concept qui date des « Trente Glorieuses ». Il correspond à l'émergence, entre classes populaires (ouvriers, employés, agriculteurs) et classes aisées (patronat et cadres supérieurs), d'une catégorie de la population ni riche ni pauvre : cadres intermédiaires, techniciens, fonctionnaires, etc. Depuis le début des années 1980, cette classe moyenne se vit comme en déclin. Droite comme gauche dénoncent son étranglement par la fiscalité et le fait qu'elles ne bénéficient pas d'aide sociale ; et sa paupérisation avec le risque de les voir basculer dans la pauvreté. Il existe plusieurs définitions de ce concept :

- Premier moyen d'approcher la réalité de la « classe moyenne » : le salaire. Certaines études partent du postulat, que la classe moyenne représente la moitié de la population qui n'est ni dans les 30 % les plus pauvres ni dans les 20 % les plus riches.

Voici ce que cela donne en termes de salaires net (en 2011, dernières données disponibles) :

- 40 % de la population gagne moins de 1 559 euros net par mois.
- et 70 % moins de 2 156 euros par mois. Ces deux bornes situent donc la « classe moyenne » en termes salariaux. En deçà, on est dans les 30 % les plus pauvres ; au-delà, dans les 20 % les plus riches.

Il existe d'autres variables qui rentrent en ligne de compte pour affiner cette classification : le patrimoine, la composition du foyer, le lieu d'habitation, etc.

Salaires et « niveau de vie » Parmi les nombreuses définitions existantes, l'INSEE utilise le concept de déciles appliqué au niveau de vie. Celui-ci se calcule comme suit :

- On définit le revenu disponible d'un ménage, c'est-à-dire l'ensemble de ses revenus (activité, patrimoine, aides sociales), moins les impôts directs (sur le revenu, l'habitation, le patrimoine, CSG, CRDS)
- On le rapporte au nombre d'unités de consommation : dans un ménage, on compte une unité de consommation pour le premier adulte, 0,5 pour tous les autres membres âgés de 14 ans ou plus, et 0,3 pour les enfants de moins de 14 ans.

De nombreux économistes publient à ce sujet. Certains voient l'émergence d'une « hyper classe moyenne », située au carrefour de la bourgeoisie et du prolétariat, une sorte de passage obligé vers l'ascension sociale. D'autres les classent dans les « 40 % du milieu » mais d'autres classifications existent. Selon les économistes, qui se basent sur la répartition des revenus en 2010, les classes moyennes représenteraient 20 millions de personnes touchant un revenu mensuel brut de 3 000 euros en moyenne, et de 35 000 euros annuels. Les auteurs précisent bien que l'estimation de la répartition des revenus permanents est basée sur la répartition au sein de la population de 18 à 65 ans travaillant à au moins 80 % du plein-temps. D'après cette étude, les classes populaires représenteraient de leur côté 50 % des plus pauvres gagnant 1 500 euros par mois en moyenne, soit 25 millions de personnes. Les classes aisées, enfin, seraient les 10 % les plus riches (5 millions de personnes) touchant en moyenne 8 600 euros par mois. A noter que les auteurs distinguent bien, au sein de cette dernière catégorie, les « classes moyennes-aisées », soit 4,5 millions de personnes, des « classes très aisées », soit 0,5 million de personnes.

Extrait *Le Monde* du 18 septembre 2014