



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

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

N° 23 Février 2015

RIEN NE REMPLACERA LA COMMUNE

Le président de la République a dit son attachement à la commune, en considérant néanmoins que «les communes vont être renforcées». «La mairie est le lieu même de la République», a ainsi déclaré François Hollande, inaugurant la nouvelle mairie de Masseret, commune de 650 habitants. «La mairie, c'est là où les parents viennent déclarer leur enfant, (...) c'est là où les élus délibèrent, où les votes se font - pour les scrutins locaux comme nationaux -, là où toutes les démarches administratives s'effectuent», a-t-il rappelé. En poursuivant : «C'est même le lieu où on vient sans savoir pourquoi, où on va rencontrer les personnels administratifs, vérifier si le papier est bien le bon, avoir un contact, avoir une vie, une reconnaissance ». La mairie est un «lieu de vie», «le lieu où on se rassemble», «c'est la République», a souligné le chef de l'Etat. «On est d'une commune, on est attaché à un lieu, on a des souvenirs, le souvenir de l'école, le souvenir de la mairie», a par ailleurs dit François Hollande d'une voix enjouée. Il a ensuite exprimé «tout le respect de la République» pour les élus, en particulier les maires, qui «font une tâche difficile» : «Quand il y a un danger, c'est au maire que l'on s'adresse.»



Pour autant, a-t-il poursuivi, «les intercommunalités sont absolument indispensables si on veut porter des projets» que ce soit en matière de «développement économique», de «petite enfance», ou s'agissant des «médiathèques».

Le président de la République a rejeté toute conception qui opposerait la campagne aux villes. «Les métropoles ne peuvent pas concentrer toute l'activité», a-t-il jugé. «L'espace rural ne peut être seulement un paysage que l'on viendrait traverser (...). Il est en soi un espace de développement, de vie». Evoquant encore la question des ressources financières des collectivités, le président de la République a mis en avant la nécessité pour le gouvernement de renforcer la «solidarité financière» entre les collectivités. Les déclarations du chef de l'Etat prennent un relief particulier avant le début de l'examen en séance publique à l'Assemblée nationale du projet de loi Notr redistribuant les compétences des collectivités. En commission, les députés ont en outre posé le principe de l'élection des conseils communautaires au suffrage universel direct en 2020.



LAFA-FP SIGNERAIT L'ACCORD-CADRE SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Après plusieurs mois de négociations dans le cadre de l'agenda social, la version définitive de ce projet d'accord vient d'être soumise à l'avis de l'ensemble des composantes de la **FA-FP**, que ce soit au sein de la **FA-FPT**, de la **FA-FPH** ou de la FA/SPP-PATS. Les adhérentes et adhérents de la **FA-FP** se sont positionnés à plus de 80 % POUR la signature de cet accord-cadre dont les travaux ont été suivis par une partie de notre équipe spécialisée dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail (Gilberte Canoine, Valérie Guertin, Franck Chaussivert, Pascal Paquier, Éric Tournemolle) équipe coordonnée par le Docteur André Guéneq. En apportant sa signature, la **FA-FP** entend : - respecter le travail et l'engagement de tous les participants aux travaux de l'agenda social, en soulignant la prise en compte par l'Administration de nombreuses propositions formulées par les organisations syndicales, dont la **FA-FP**, - souligner l'intérêt de la démarche qui consiste à poser clairement la question de la qualité de vie au travail dans la Fonction publique, au moment où cette même Fonction publique est régulièrement prise à partie par ses détracteurs, Fédération Autonome de la Fonction Publique

LE COUP D'ACCÉLÉRATEUR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) organisait le 10 février dernier un colloque sur le thème « ensemble pour relever les défis de l'égalité ». Les conclusions de ce colloque soulignent le long chemin qui reste à parcourir spécialement dans le public, et remarquent que les choses avancent mais à un rythme incroyablement lent.

Le constat est sans appel quant à l'accès à l'emploi des personnes handicapées, dix ans après la loi qui instaure le fameux taux de 6 % de personnes handicapées parmi les effectifs de toute structure de 20 personnes au moins ; et de constater que la loi n'a pas tenu toutes ses promesses.

La fonction publique est particulièrement montrée du doigt. Certes, le taux d'emploi y est plus élevé que dans le privé mais le handicap et l'état de santé constituent les premiers motifs de saisine du Défenseur, a souligné Patrick Gohet, adjoint au Défenseur des droits chargé de la lutte contre les discriminations.

Les agents sont en effet confrontés à de nombreuses difficultés : lenteur des employeurs à apporter une réponse, difficultés de reclassement, nonrenouvellement de contrats, etc. Alors que l'action du FIPHFP (accompagnement, financement, etc.) est saluée par tous, sont également soulignés plusieurs écueils, telles que la complexité juridique, la « grave crise de gouvernance » lors de l'installation du fonds, et la rapidité avec laquelle les équipes ont dû élaborer les moyens d'actions (catalogue des aides, guides employeurs et systèmes de gestion).

Plusieurs intervenants ont également fait part de leur inquiétude quant à la pérennité du fonds, faisant notamment référence aux rumeurs périodiques de fusion avec son

homologue du secteur privé, l'Agefiph. Une autre inquiétude, financière cette fois, repose sur la ponction de 29 millions d'euros opérée par le gouvernement dans le cadre de la loi de finances de 2015 sur le FIPHFP et de craindre « une période de recul des moyens financiers à disposition », de « régression ».

Enfin, les défis pour le fonds et les acteurs de l'emploi des personnes handicapées s'annoncent nombreux.

Pour Martine Carillon-Couvreur, vice-présidente de la commission des affaires sociales de l'Assemblée et députée de la Nièvre, il est urgent de penser à de nouveaux métiers et de nouvelles formes d'accompagnement, de miser sur l'innovation et soutenir la recherche et développement, etc. « L'entrée dans l'emploi de nouvelles personnes porteuses de handicap sera d'autant plus aisée que des outils novateurs seront à leur disposition. »

Pour tous les acteurs de ce colloque, le maintien dans l'emploi et la progression de carrière et l'aide à la reconversion professionnelle constituent les objectifs pour une véritable politique d'inclusion.

Extrait de La Gazette du 11/02/2015



NOUVEAU CONGÉ PARENTAL : ce qui change pour vous



Deux décrets publiés fin 2014 entérinent la réforme du congé parental. Le premier modifie les modalités d'indemnisation, le second, la durée même du congé.

Quels sont les changements :

Sont concernés, les parents d'enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2015 qui cessent de travailler totalement ou partiellement à l'arrivée de leur progéniture. Pour en bénéficier, vous devez justifier d'au moins 8 trimestres de cotisation vieillesse dans les 2 dernières années (si c'est votre premier enfant) et dans les 4 et 5 années précédentes si vous avez déjà respectivement deux ou trois enfants.

Quelle durée pour le nouveau congé parental ? Pour un premier enfant, ce congé est porté à un an maximum si les deux parents le prennent. Mais attention, l'un des parents ne peut pas poser 8 mois et l'autre 4, c'est 6 mois maximum par parent.

Il est toujours possible de s'absenter plus longtemps, mais passé six mois, vous ne serez plus indemnisé par la Caisse d'allocations familiales.

En revanche, les deux parents peuvent prendre leur « semestre » de manière simultanée. « Si vous vivez seul, ce congé peut tout de même durer jusqu'au premier anniversaire de votre enfant », précise la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF).

À partir du deuxième enfant, le congé reste à 36 mois mais chacun des deux parents ne pourra prendre que 24 mois maxi. Donc si l'un prend 24 mois, l'autre conjoint devra poser 12 mois. Ou chacun 18 mois

Quelle indemnisation durant ce congé parental ?

- En cas de cessation d'activité totale, le montant de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) s'élève à 390,52 euros par mois. (Si vous et votre conjoint choisissez de percevoir la PreParE pour le même mois, le montant total de vos deux droits sera limité au montant d'un seul taux plein, soit 390,52 € par mois).
- Si vous travaillez à mi-temps (ou moins), vous percevrez 252,46 euros.
- Pour une durée du travail comprise entre 50 et 80 %, le barème est fixé à 145,63 euros. Attention, durant un congé parental, impossible de reprendre une activité pour arrondir vos fins de mois. Hormis celle d'assistante maternelle.

Désormais l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant est versée au début du mois suivant la naissance de l'enfant. Et non plus au prorata du nombre de jours restants à courir dans le mois de naissance. La prime de naissance (ou d'adoption) octroyée sous condition de ressources, sera désormais versée en même temps.

Extrait de Le Figaro du 8/02/2015

COMMENT PRÉVENIR LES PATHOLOGIES AU TRAVAIL DES FONCTIONNAIRES

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient de publier un guide de "démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques" (TMS), aboutissement d'un échange avec les organisations syndicales mené dans le cadre de la formation "Conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail" du Conseil commun de la fonction publique

L'objectif est d'accompagner patrons d'administration et chefs de service dans la mise en œuvre d'un dispositif de prévention de ces troubles susceptibles d'affecter le quotidien des agents. Des pathologies touchant les membres supérieurs, inférieurs et du dos : tendons, muscles, articulations, nerfs et système vasculaire. La DGAFP invite les employeurs publics à décliner une démarche structurée. "La transmission de connaissances à l'ensemble des agents, dont l'encadrement, sur le risque de troubles musculo-squelettiques leur permettra de les éclairer sur le choix de leurs gestes et sur les éventuels risques, détaille le guide. La prévention des TMS doit, en effet, s'engager de façon concomitante sur l'organisation du travail et les gestes professionnels et donner les moyens aux agents d'être acteurs du changement." Il s'agit d'informer les agents, de mettre en place des outils d'évaluation des risques, de créer une "boîte à idées" sur le sujet, de lancer des formations dédiées...

Extrait de Acteurs publics du 9/02/2015





NAJAT VALLAUD-BELKACEM ANNONCE UNE MODIFICATION DES ZONES DES VACANCES SCOLAIRES

Najat Vallaud-Belkacem, la ministre de l'Éducation nationale, fixera « au printemps » un calendrier scolaire des prochaines années, modifié pour tenir compte notamment des conséquences de la réforme territoriale sur les zones des vacances scolaires. La ministre a d'ores et déjà consulté la communauté éducative sur d'éventuels changements des calendriers, dont la pré-rentrée des enseignants actuellement prévue le 28 août et la rentrée des élèves le 31 août. Elle précise vouloir mener une réflexion qui est plus large que celle de la date de rentrée scolaire, parce qu'on va avoir à gérer (...) les conséquences de la réforme territoriale par exemple qui vont modifier les zones de vacances scolaires ». « Le fait qu'on ait une réforme territoriale qui divise par deux le nombre de régions, ça va mettre dans la même région des territoires qui auparavant relevaient de zones de vacances différentes, par exemple l'Aquitaine, le Poitou-Charentes, à un moment donné il va falloir coordonner tout cela ».

Le calendrier scolaire intègrera « d'autres réflexions, comme celle des vacances de printemps, sur lesquelles, c'est vrai, les élus de la montagne ont régulièrement évoqué des contraintes nombreuses » qui affectent les stations de ski, a-t-elle précisé. « Au cours du printemps je fixerai le calendrier des prochaines années scolaires », a-t-elle ajouté. Le calendrier scolaire tel qu'il est conçu actuellement, avec des vacances de printemps qui débordent sur le mois de mai, a fait perdre aux stations de ski 3 % de leurs recettes ces dernières années, avait estimé en octobre le PDG de la Compagnie des Alpes, Dominique Marcel, évoquant 30 000 emplois menacés. Actuellement, la France est divisée en une trentaine d'académies, lesquelles sont réparties dans trois zones A, B et C pour les vacances d'hiver et de printemps.

Mairie-Info du 11/02/2015

DISCIPLINE : avertissement de l'agent

L'agressivité et les manquements de l'agent à l'égard de sa hiérarchie justifient l'avertissement prononcé à son encontre à titre disciplinaire. Employé au sein d'une crèche municipale, un adjoint territorial d'animation a fait l'objet d'un avertissement, en raison de son attitude agressive lors d'un entretien avec l'adjointe au maire en charge de la gestion du personnel communal, destiné à aborder ses problèmes personnels. Il s'avère que l'agent a pris elle-même l'initiative de mettre fin à l'entretien. Or, cette attitude caractérise un refus de discussion avec l'autorité hiérarchique. Ce comportement n'est par ailleurs justifié par aucun motif valable, l'animosité supposée de l'adjointe au maire à l'égard de la requérante ne ressortant pas des pièces du dossier. Des faits similaires ont également été rapportés par la directrice de la crèche qui employait l'agent. La requérante ne conteste d'ailleurs pas le caractère excessif de sa réaction à l'encontre de la directrice de la crèche lorsque celle-ci lui a transmis l'appel téléphonique qu'elle a reçu, de la part d'un tiers, sur son lieu de travail. Ces éléments, qui suffisent à établir l'agressivité et les manquements dus à l'autorité hiérarchique qui sont reprochés à l'intéressée, présentent un caractère fautif. Dans ces conditions, le maire de la commune a pu légalement, sans commettre d'erreur d'appréciation, infliger un avertissement à la requérante. RÉFÉRENCES Cour administrative d'appel de Nancy, 4 décembre 2014, req. n°14NC00288.

NOTION DE PERTE INVOLONTAIRE D'EMPLOI

L'agent qui refuse le renouvellement de son contrat de travail ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime, lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur.

RÉFÉRENCES Cour administrative d'appel de Paris, 2 décembre 2014, req. n°13PA04861.

