



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Lettre mensuelle d'information de la fédération autonome de la fonction publique territoriale
N° 27 Juillet 2015



LES AGENTS DES RÉGIONS FUSIONNÉES POURRONT PERCEVOIR UNE INDEMNITÉ DE MOBILITÉ

Les agents employés par les régions qui seront contraints de changer de lieu de travail du fait des fusions qui interviendront le 1^{er} janvier prochain seront éligibles au versement d'une indemnité de mobilité si la collectivité qui les accueille décide d'en instaurer une.

Une incertitude planait sur la possibilité pour les personnels des régions de bénéficier de cette indemnité, étant donné que celle-ci avait été inscrite dans la loi Maptam du 27 janvier 2014. Au final, les personnels des régions fusionnées sont bien eux aussi visés par le projet de décret en Conseil d'Etat précisant les conditions d'attribution d'une indemnité de mobilité que le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a examiné en séance plénière le 27 mai dernier.

L'article 1 de ce projet de texte «prend en compte les situations imposées de changement d'employeurs qui font référence à l'article L.5111-7 [du Code général des collectivités territoriales ou CGCT] et qui ne sont pas spécifiquement inscrites dans la cinquième partie du CGCT. C'est le cas des personnels des régions regroupées conformément au IV de l'article 35 du projet de loi Notr. Les agents des régions qui seront obligés de changer de lieu de travail dans le cadre des fusions percevront une indemnité à condition que le conseil régional le décide et que la distance aller-retour entre leur domicile et leur nouveau lieu de travail soit allongée d'au moins vingt kilomètres. L'indemnité ne pourra dépasser des montants plafonds définis dans un projet de décret simple, qui a également été examiné le 27 mai par le CSFPT.

Le décret instaurant l'indemnité de mobilité sera publié «cet été», a indiqué le 3 juin le secrétaire d'Etat chargé de la réforme territoriale.

Extrait de localtis.info – 10 juin 2015.





DANS LES PETITES VILLES, LES SERVICES PUBLICS COMMENCENT À FAIRE LES FRAIS DE LA BAISSÉ DES DOTATIONS

Pour faire face à la réduction des dotations qui a débuté en 2014, 17% des petites villes se sont résolues à fermer des services publics ou à réduire les horaires d'ouverture de ces services pour voter un budget à l'équilibre.

La fermeture des crèches et des centres de loisirs partiellement ou totalement pendant les vacances scolaires, la fermeture de l'accueil en mairie durant une ou plusieurs demi-journées par semaine, l'allongement des périodes de fermeture des équipements sportifs ont été les décisions les plus courantes. Ces constats résultent d'une enquête que l'APVF a menée auprès de 200 communes comprises entre 3.000 et 20.000 habitants.

Les secteurs les plus touchés par les coupes budgétaires ne devraient pas être ceux de l'enfance-jeunesse et des sports, mais ceux de la culture (pour 50% des villes) et de la voirie (pour 60% d'entre elles).

Assez logiquement, ces deux secteurs sont ceux où la réduction du nombre d'agents, dans l'optique de réaliser des économies, est la plus importante. Les communes le font en ne remplaçant pas les départs en retraite (c'est le cas dans 70% des petites villes) ou en ne remplaçant pas les agents en

congé (cas de 55% des petites villes). Si ces mesures doivent permettre de parvenir effectivement à des économies, elles pourraient cependant avoir «une incidence sur la qualité des services» et «l'offre de service», s'alarme l'APVF.

S'agissant des investissements publics locaux, les craintes des élus locaux et des professionnels du bâtiment et des travaux publics sont une nouvelle fois confirmées. 65% des petites villes vont connaître une diminution du montant en volume de leurs dépenses d'équipement pour le mandat 2014-2020, par rapport au mandat précédent.

Les élus des petites villes ne devraient pas majoritairement chercher des marges de manœuvre supplémentaires du côté du levier fiscal et des emprunts. 60% des petites villes interrogées s'engagent ainsi à une stabilisation des taux des impôts directs locaux durant le mandat et seulement 30% déclarent qu'elles auront davantage recours à l'emprunt sur la même période.

Extrait de localtis.info – 15 juin 2015.

COMMENT ASSURER LE RESPECT DE LA LAÏCITÉ PAR LES AGENTS TERRITORIAUX ?



Sujet à l'ordre du jour d'un colloque organisé le 4 juin par le CNFPT.

Les atteintes à la laïcité de la part d'agents territoriaux dans l'exercice de leurs fonctions demeurent relativement rares, mais ces cas peuvent poser d'énormes difficultés aux collectivités concernées.

Que ce soit le cas d'une collègue musulmane portant le voile au restaurant municipal ou celui d'une assistante maternelle voilée gardant des enfants à son domicile les collectivités restent discrètes. Les réponses sont délicates à formuler, a reconnu Jean-Louis Bianco, président de l'Observatoire de la laïcité, placé auprès du Premier ministre. Il déclare qu'il faut agir avec discernement et non avec une conception rigide. Il ne s'agit pas de déclencher la guerre, la panique, le communautarisme mais il faut toutefois faire respecter la loi, car, sinon, on ne sait plus où sont les limites et d'ajouter : avant de contraindre, il faut expliquer pourquoi l'attitude en question est une atteinte à la neutralité, et ainsi convaincre la personne [qui est à l'origine des difficultés].

L'employeur doit notamment s'attacher à apprécier si la demande de l'agent (par exemple la pratique du jeûne ou la demande de jours de congés pour des motifs religieux) n'entrave pas le fonctionnement du service. S'il peut parvenir à un accord avec l'agent, autant qu'il privilégie cette piste, a déclaré en substance Eric Tison, sous-directeur des Libertés publiques au ministère de l'Intérieur. Mais, a-t-il ajouté, si l'autorité territoriale estime que cet accord risque d'aboutir à une dégradation du service rendu au public, «il faut en tirer des conséquences».

Dans un contexte de d'hyper-médiatisation de la question de la laïcité, le gouvernement a souhaité consacrer ce principe parmi les valeurs fondamentales de la fonction publique. La nouvelle version du projet de

loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, qui sera présentée le 17 juin en Conseil des ministres, affirme que «le fait pour un fonctionnaire de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses croyances religieuses, constitue un manquement à ses obligations professionnelles». En outre, il est écrit que «le fonctionnaire traite également toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience».

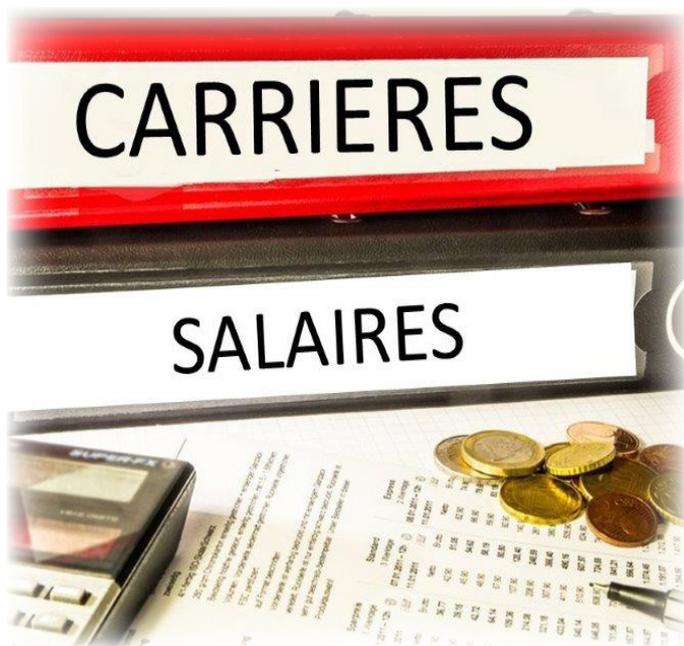
La formation et l'information sont «la clé pour que la laïcité soit vivante dans la vie quotidienne et pas simplement incantatoire», a corroboré le président de l'Observatoire de la laïcité. En faisant le constat que «beaucoup de concitoyens» ne savent pas la définir.

La publication par le CNFPT, à l'occasion du colloque, d'un ouvrage intitulé «Les fondamentaux sur la laïcité et les collectivités territoriales» tombe donc à point. Les agents et les élus y trouveront une série de fiches techniques, réalisées avec le ministère de l'Intérieur, abordant les principaux sujets que les collectivités territoriales doivent gérer en lien avec le principe de laïcité. Dans une approche résolument pédagogique, le CNFPT a agrémenté l'ouvrage de QCM et de clips d'animation numérique. Les lecteurs apprécieront certainement.

Sur la laïcité et plus généralement les questions de déontologie, les collectivités doivent privilégier une réflexion collective. Présents en nombre au cours de la journée, les responsables syndicaux ont aussi rappelé que le respect des valeurs déontologiques ne saurait être effectif sans que la sérénité matérielle des agents publics ne soit assurée. Un argument selon eux pour que le gouvernement fasse un geste sur les rémunérations, dans le cadre de la négociation en cours sur les grilles.

Extrait de localtis.info – 8 juin 2015.

RATIOS « PRO PRO », REÇUS COLLÉS... DERNIERS AJUSTEMENTS SUR LE PROJET D'ACCORD SUR L'AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE



Quelques ajustements devraient intervenir dans la dernière mouture du projet d'accord sur l'avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) qui sera envoyée aux syndicats le 15 juillet.

Sur la définition des ratios promus/ promouvables (taux d'avancement de grade) dans la fonction publique territoriale notamment et contrairement à ce que l'accord prévoyait dans un premier temps, ces ratios pourraient continuer à être définis au niveau des employeurs locaux (« région, département et bloc communal », selon les expressions de la ministre). Et non plus inscrits dans les décrets statutaires.

Le projet d'accord a également été amendé en ce qui concerne les listes d'aptitude. Le texte actuel indique que les pistes visant à renforcer la gestion de ces listes « feront l'objet d'une mise en œuvre afin de favoriser le recrutement effectif des lauréats ». Et elles conduiront à la présentation d'un bilan d'étape en 2016.

Pour la **FA-FP**, cette rédaction est succincte, et « la version proposée initialement offrait de meilleures garanties aux agents concernés par cette problématique ».

Premier rendez-vous salarial en février

Lors de cette réunion, la ministre a en outre annoncé que le premier rendez-vous salarial, sur le point d'indice, serait organisé en février 2016.

Elle a également rappelé que les fonctionnaires bénéficieront, en cas d'accord, d'une première revalorisation avec la transformation d'une partie des primes en points d'indice entre 2016 et 2018.

Les grilles seraient également revalorisées entre 2017 et 2020, avec un effort particulier en début et en fin de carrière. Et les mesures bénéficieraient d'abord aux agents de la catégorie B (les « C » ayant perçu des revalorisations début 2014 et début 2015).

Groupes de travail sur les A atypiques

Concernant la catégorie A atypique, les « petits A », c'est-à-dire les agents qui ont été reclassés en catégorie A sans bénéficier de la grille A type, feront l'objet d'un groupe de travail au premier semestre 2016. Et les « A supérieur » au premier semestre 2017.

Pour plusieurs syndicats, ces nouvelles grilles « présentent des anomalies, avec certains agents, notamment de catégorie C, qui percevront moins qu'avant » et « certains « C » ne percevront qu'un ou deux points de plus en 2018, et les grilles présentées intègrent les points déjà accordés lors des revalorisations de 2014 et 2015 ».

Avancement d'échelon : la durée unique ne passe pas

Autant de critiques laissent mal augurer la conclusion d'un accord majoritaire et Marylise Lebranchu elle-même a souligné qu'un tel accord sera difficile à obtenir. Pour la CGT, le point essentiel reste le dégel du point et la question de l'avancement d'échelon avec une cadence unique dans tous les versants qui pose problème dans la territoriale, qui pratique souvent l'avancement à la durée minimum.

La CFDT en revanche estime qu'il faut lire les dispositions de l'accord dans leur ensemble. L'avancement d'échelon à un rythme unique est certes quelque peu pénalisant pour la territoriale, mais le projet de texte contient également l'engagement d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades. Aujourd'hui, de nombreux territoriaux, surtout des « C », n'évolue que sur un seul grade. Ensuite, il faudra voir effectivement quels moyens on se donne pour que cet engagement soit tenu. »

De son côté, Solidaires se montre très réticent sur le projet. Ils souhaitent que la négociation salariale sur le point d'indice ne figure pas dans le protocole.

La **FA-FP**, qui salue la volonté du ministère et des directions générales d'aboutir à un accord, estime notamment que « la question des corps et cadres d'emplois atypiques de catégorie C mériterait une meilleure prise en compte dans ce projet, ainsi que dans l'annexe servant à définir son calendrier de mise en œuvre ».

Lors de cette réunion, les représentants des employeurs locaux ont salué des dispositions visant à renforcer l'attractivité de la territoriale. Ils ont aussi exprimé leurs inquiétudes quant au coût de telles mesures. « Nous attendons un chiffrage un peu précis pour déterminer si nous envoyons un signal positif pour la signature de ce projet d'accord », explique Philippe Laurent, président du CSFPT. Madame Lebranchu a confirmé que, malheureusement, la réforme va coûter plus cher aux employeurs sans avancer de chiffres, renvoyant la question du coût à l'après signature du projet d'accord.

Les organisations syndicales auront jusqu'à la fin septembre pour se prononcer sur le texte dans sa globalité. Faute de quoi, le rendez-vous salarial annuel, notamment, serait remis en cause, a indiqué Marylise Lebranchu. Enfin, le comité de suivi devrait être composé uniquement de représentants de syndicats signataires.

Extrait de lagazette.fr – 9 juillet 2015.



LES MODALITÉS D'ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC VONT ÊTRE BIENTÔT DÉFINIES

La loi Sauvadet du 12 mars 2012 a fixé quelques grands principes concernant l'organisation du télétravail dans la fonction publique, notamment celui du volontariat («l'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire») et a confié à un décret le soin de préciser leur application.

Le projet de décret limite à trois jours par semaine le recours au télétravail. Un rapport du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies (CGIET) remis en juillet 2011 au ministre de la Fonction publique avait constaté que la plupart des agents travaillant déjà à distance grâce aux nouvelles techniques de communication, le faisaient durant un à trois jours par semaine. Ainsi, ils n'étaient pas coupés du collectif de travail.

Certaines catégories d'agents (femmes enceintes, travailleurs handicapés ou réintégré après un congé de longue maladie...) pourraient bénéficier d'une dérogation leur permettant de travailler de leur domicile ou d'un centre de télétravail plus de trois jours par semaine. La disposition n'a toutefois pas fait l'unanimité. Par exemple, la Fédération autonome de la fonction publique (FAFP) préférerait une rédaction ouvrant davantage les possibilités de dérogation. Au-delà des personnes ayant des difficultés personnelles, il faudrait pouvoir aussi prendre en compte les personnes ayant des difficultés familiales, comme celles dont un proche est hospitalisé à domicile, suggère le docteur André Guéneac, en charge du dossier à la FAFP.

La durée de l'autorisation délivrée à l'agent serait d'un an maximum, renouvelable «après entretien avec le supérieur hiérarchique direct qui émet un avis».

Une délibération de l'assemblée locale préciserait les modalités de prise en charge, par la collectivité, «des équipements et des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail». Elle détaillerait aussi «les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail». Un avenant au contrat de travail de l'agent concerné préciserait les conditions d'application de cette délibération. Elle fixerait notamment «les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses fonctions en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être contacté».

Le ministère en charge de la fonction publique présentera aux responsables syndicaux une nouvelle version du projet de décret tenant compte de leurs remarques avant de présenter le texte en septembre prochain devant le Conseil commun de la fonction publique. La publication interviendrait peu de temps après. Ce qui permettrait aux employeurs publics de répondre plus facilement et dans un cadre sécurisé à des demandes en matière de télétravail, ou d'initier ce genre de pratique. Le texte arrivera ainsi à point nommé dans un contexte, qui comme on le sait, est marqué par la réorganisation des services de l'Etat et des services des collectivités.

Extrait de maire-info – 9 juin 2015

BOOSTER SA CARRIÈRE EN ÉVOLUANT AU SEIN DE LA FPT, C'EST POSSIBLE



Au delà des procédures d'avancement naturelles prévues par les règles de la fonction publique territoriale, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés à l'initiative de l'agent public qui souhaite changer de poste, de filière, de catégorie... au sein de sa propre collectivité locale ou dans une autre.

Changer de poste

Un fonctionnaire territorial qui souhaite changer de service au sein de sa collectivité locale peut demander une mutation interne, sachant que ce dispositif ne peut concerner qu'un changement d'emploi à l'intérieur du même grade et du même cadre d'emplois.

Pour rejoindre une autre collectivité territoriale, il pourra demander une mutation externe, si, après avoir postulé à une offre d'emploi, sa candidature est retenue. Il informe alors sa collectivité employeur de sa volonté de mobilité, qui ne peut s'opposer à son départ. La mutation intervient ensuite dans un délai de trois mois.

Changer de métier

Il existe désormais des possibilités de changement de filière – et donc de métier – lorsque le niveau des missions et la catégorie d'emploi sont équivalents. Cela peut se faire par la voie du détachement, dans sa propre collectivité ou une autre, sur la même catégorie hiérarchique.

En application de la loi du 3 août relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, le détachement au sein d'une même collectivité locale est en effet désormais possible, à condition que ce mouvement s'effectue «à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son grade antérieur» (modification du décret 86-68 en mai 2011).

Il est aussi possible de demander l'intégration directe, autre modalité issue de la loi mobilité.

Soumise à l'avis de la commission administrative paritaire (CAP), elle se traduit par une radiation du cadre d'emplois et par une intégration concomitante dans celui d'accueil, sans période de détachement intermédiaire ni application d'aucune autre position statutaire de transition. Sont cependant exclus de ce dispositif les métiers dont l'exercice reste subordonné à la détention d'un diplôme ou d'un titre spécifique.

Changer de catégorie

Pour donner un vrai coup d'accélérateur à sa carrière, (re)passer un concours reste une des meilleures options, notamment pour changer de catégorie. Dans ce cadre-là, il peut être intéressant de faire valoir son droit individuel à la formation (DIF), introduit dans la FPT par la loi du 19 février 2007.

Tout agent bénéficie chaque année d'un droit individuel de 20 heures de formation, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. Sa mise en œuvre relève de l'initiative de l'agent, en accord avec son employeur.

En 2012, un DIF sur quatre a été mobilisé pour préparer les concours et les examens professionnels, selon le dernier rapport du CNFPT sur la mise en œuvre de ce dispositif dans la FPT (octobre 2014). Le DIF peut être suivi pendant ou hors du temps de travail.

A savoir : pendant longtemps, l'expérience professionnelle a été très peu prise en compte par l'administration. Depuis la loi 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, elle est prise en compte dans le cadre des procédures d'avancement. Afin notamment d'encourager le développement de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE), ce texte a entériné la création d'un congé spécifique (24 heures par an et par validation).

Source : lagazette.fr – 9 juin 2015.