



L'@ lettre

aux syndicats

*Fédération Force Ouvrière des personnels
des Services Publics
et
des Services de Santé*

N° 96 bis

Avril 2014

WWW.FOTERRITORIAUX.ORG

SOMMAIRE :

Ces informations sont classées par ordre chronologique et peuvent être lues de façon linéaire ou en naviguant dans le document en cliquant sur le n° de page depuis le sommaire ci-dessous.

Pour revenir à cette page, cliquez sur « Retour au sommaire » en bas de chaque page.

INFOS collectées sur Internet sur différents sites et compilées par D.G.

Modification de la NBI pour les présidents des chambres régionales et territoriales des comptes :	page 5
Allocations pour perte d'emploi les assistants familiaux :	page 5
Responsabilité de la commune en cas de faute commise par un vacataire :	page 5
Harcèlement moral :	page 6
Sapeur-pompier volontaire : période probatoire :	page 6
Suivi médical post-professionnel des fonctionnaires territoriaux exposés à l'amiante :	page 7
Dérogation au dispositif des emplois d'avenir :	page 8
Fonction publique : plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux :	page 8
Le télétravail : une pratique encore embryonnaire dans la Fonction publique :	page 8
Modification du décret relatif aux centres de gestion :	page 10
Pharmacies à usage intérieur des services départementaux d'incendie et de secours :	page 10
Mesure de suspension :	page 10
Contentieux de la fonction publique: ce qui a changé au 1er janvier 2014 :	page 11
L'administration peut-elle licencier en raison d'une réorganisation du service un agent public :	page 12
Refus de renouvellement d'un agent reconnu travailleur handicapé :	page 13
Sapeurs-pompiers : double appartenance professionnels / volontaires :	page 13
L'apprentissage dans la fonction publique : enseignements et perspectives d'évolution :	page 13
Élections professionnelles et vote électronique :	page 15
Fonction publique: journée d'action le 15 mai contre l'"austérité salariale" :	page 15
Sanction suite à un détournement de fonds publics par un agent :	page 16

Harmonisation des carrières de catégorie C :	page 16
Gel du point d'indice jusqu'en 2017, alors que les salaires baissent déjà ? :	page 17
Contentieux lié à une fin de contrat :	page 19
Le maire doit-il obligatoirement suspendre un fonctionnaire interdit d'exercer suite à un :	page 20
Réforme des logements de fonction :	page 20
Nouveau barème fiscal applicable aux indemnités kilométriques :	page 21
Gel du point d'indice jusqu'en 2017 : une rigueur qui glace les syndicats :	page 21
L'Assemblée nationale refuse de rétablir le jour de carence :	page 22
Le rapport Malvy-Lambert propose d'optimiser les mutualisations :	page 24
Harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique :	page 25
Comment prévenir les risques de trajet domicile-travail ? :	page 25
Cotisations vieillesse et veuvage des collaborateurs occasionnels du service public :	page 27
Fonction publique: période d'astreinte :	page 27
Fiche individuelle de prévention des expositions :	page 28
Rémunération des agents contractuels :	page 28
L'argument selon lequel l'obligation de discrétion professionnelle des fonctionnaires porterait :	page 28
La fonction publique employait 5,5 millions de personnes fin 2012 :	page 29
Les collectivités locales ont -elles l'obligation de rémunérer leurs stagiaires ? :	page 30
Fonction publique : négociations sur la qualité de vie au travail :	page 30
Fonctionnaires : entre liberté d'expression et devoir de réserve :	page 31
Régies de recettes : indemnité de responsabilité au sein des polices municipales :	page 32
Fonctionnaires: les gestes du gouvernement :	page 33
Accident de trajet en cas de départ anticipé :	page 33
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) – Prise en compte dans la retraite additionnelle : ...	page 34
L'assermentation de l'ensemble des agents territoriaux pour donner force probante aux constats :	page 34
Non titulaire et CDI: renouvellement et licenciement :	page 34

Concours : appréciation du jury :	page 35
Commission administrative paritaire : valeur professionnelle des agents :	page 35
Une concertation relative aux conventions de participation pour les mutuelles complémentaires :	page 35
TIC et conditions de travail dans la fonction publique :	page 36
Congés de longue maladie et de longue durée :	page 37

Modification de la NBI pour les présidents des chambres régionales et territoriales des comptes

Un arrêté du 28 mars 2014 modifie l'arrêté du 3 mars 2003 modifié fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire en faveur des membres des chambres régionales et territoriales des comptes exerçant des responsabilités supérieures.

Ainsi, un président d'une section passe d'un indice de 49 à 80

[Arrêté du 28 mars 2014, JO du 30 mars](#)

Retour au SOMMAIRE :

Allocations pour perte d'emploi les assistants familiaux

Le régime des allocations auxquelles ont droit les assistants familiaux recrutés par les collectivités territoriales et involontairement privés d'emploi est défini par l'accord prévu par le code du travail (article L.5422-20), dès lors que cet accord a été agréé et qu'il est compatible avec les règles qui gouvernent l'emploi des agents publics.

[Conseil d'Etat, 7 janvier 2014, req. n°11MA04708](#)

Retour au SOMMAIRE :

Responsabilité de la commune en cas de faute commise par un vacataire

Commets une faute, la commune qui emploie un agent en qualité de vacataire, alors que l'intéressé occupait un emploi permanent et qu'il aurait dû bénéficier des dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale.

[Cour administrative d'appel de Nancy, 9 janvier 2014, req. n°13NC00034](#)

Retour au SOMMAIRE :

Harcèlement moral

Les faits de harcèlement sexuel établis en l'espèce justifient l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans de l'agent qui en est l'auteur.

En l'espèce, un chef d'équipe dans un centre de tri de La Poste a fait l'objet d'une sanction disciplinaire au motif d'un comportement inadapté et équivoque à l'égard d'agents féminins placés sous son autorité. Il s'avère que l'agent s'est comporté de manière très familière avec plusieurs agents féminins placés sous son autorité. L'une de ses agents affectée au guichet, avait fait l'objet d'attentions particulières et subi des propos et des gestes déplacés et réitérés malgré ses refus, sur une période de plus de dix ans.

En l'espèce, le rapport du médecin de prévention, établi dans le cadre de la procédure d'enquête, a fait état de la souffrance de l'intéressée, ainsi que du malaise de deux anciennes guichetières, ayant subi les mêmes comportements lors de leur prise de fonction dans ce bureau de poste. Ainsi, ces faits sont constitutifs de harcèlement sexuel.

Dès lors, ces faits justifient une sanction disciplinaire. Compte tenu de la position hiérarchique de l'agent, de la gravité des faits qu'il a commis et de leur réitération, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux années, proposée à l'unanimité du conseil de discipline, n'est pas disproportionnée.

[Conseil d'Etat, 15 janvier 2014, req. n°362495](#)

Retour au SOMMAIRE :

Sapeur-pompier volontaire : période probatoire

La rupture d'office de la période probatoire d'un sapeur-pompier volontaire doit être motivée.

La décision de rompre l'engagement d'un sapeur-pompier volontaire avant la fin de la période probatoire constitue une décision retirant ou abrogeant une décision créatrice de droits. Elle doit être motivée en application des dispositions de la loi du 11 juillet 1979. Elle devra également être précédée de la communication à l'intéressé de son dossier compte tenu qu'il s'agit d'une mesure prise en considération de la personne.

Texte de référence : [Cour Administrative d'Appel de Marseille, 9e chambre - formation à 3, 12 novembre 2013, n° 11MA04254, Inédit au recueil Lebon](#)

Retour au SOMMAIRE :

Suivi médical post-professionnel des fonctionnaires territoriaux exposés à l'amiante

Les maladies liées à l'amiante pouvant se déclarer à l'issue d'un long délai de latence (dix à cinquante ans), la réglementation prévoit désormais un suivi médical post professionnel.

Après l'arrêt de leur activité, les agents territoriaux ne bénéficient plus de suivi médical par leur employeur. C'est pourquoi un suivi médical « post-professionnel » pour les agents de la fonction publique territoriale qui ont été exposés à l'amiante au cours de leur vie professionnelle a été instauré par le décret n° 2013-365 du 29 avril 2013. Il consiste en examens médicaux de dépistage, destinés à détecter une éventuelle maladie professionnelle liée à l'amiante. Il est pris en charge financièrement par les employeurs territoriaux.

Qui est concerné ?

Il faut avoir été exposé à l'amiante dans certaines conditions. La condition d'exposition concerne les travaux de retrait ou d'encapsulage d'amiante et de matériaux, d'équipements et de matériels ou d'articles en contenant (y compris dans les cas de démolition) ainsi que les interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante. Il faut avoir cessé définitivement ses fonctions et la qualité de fonctionnaire doit être perdue. C'est le cas lors de l'admission à la retraite d'un agent, d'une démission régulièrement acceptée, d'un licenciement ou encore d'une révocation. Le décret ouvre également le droit au suivi médical post-professionnel aux anciens fonctionnaires ayant été exposés à l'amiante, qui ont quitté définitivement leurs fonctions avant son entrée en vigueur.

Enfin, il faut avoir été fonctionnaire territorial. Les agents non titulaires, pour leur part, bénéficient du suivi médical post-professionnel mis en place par les caisses primaires d'assurance maladie en vertu de l'article D. 461-25 du Code de la sécurité sociale. Les trois conditions (avoir été exposé à l'amiante, avoir cessé définitivement ses fonctions et avoir été fonctionnaire territorial) sont cumulatives.

La procédure de suivi post-professionnel

L'ancien fonctionnaire doit demander la prise en charge à la dernière collectivité d'exposition. Il précisera son choix concernant le médecin qui exercera le suivi. La collectivité indiquera alors à l'ancien fonctionnaire la nature et la périodicité des examens auxquels il aura droit en fonction de son degré d'exposition. Le médecin choisi par le fonctionnaire prescrira les examens.

Les modalités d'examen prévoient, en cas d'exposition à l'amiante, « une consultation médicale et un examen tomodensitométrique (TDM ou « scanner ») thoracique réalisés tous les 5 ans pour les personnes relevant de la catégorie des expositions fortes et 10 ans pour celles relevant de la catégorie des expositions intermédiaires dans les conditions prévues par le protocole de suivi validé par la Haute Autorité de santé ».

La radiographie pulmonaire standard et les explorations fonctionnelles respiratoires n'ont par contre plus leur place dans le dépistage des affections pleuro-pulmonaires liées à l'amiante. Le protocole de suivi mentionne également qu'« une double lecture effectuée par des radiologues ayant satisfait aux exigences d'une formation appropriée est recommandée. Une troisième lecture devra être faite par un expert en cas de discordance ». L'employeur délivrera par la suite une attestation d'exposition afin que l'agent ait droit au suivi.

L'ensemble de ces dispositions étaient déjà existantes pour les salariés du secteur privé et les agents de la Fonction publique d'État.

Texte de référence : [Circulaire du 17 décembre 2013 relative au suivi médical post-professionnel des agents de la fonction publique territoriale ayant été exposés à l'amiante](#)

Retour au SOMMAIRE :

Dérogation au dispositif des emplois d'avenir

Le décret n° 2014-188 du 20 février 2014, paru au Journal officiel du 22 février 2014 apporte une modification au dispositif des emplois d'avenir.

Cette dérogation est mise en œuvre sur appréciation de Pôle Emploi pour le compte de l'État, ou d'un organisme participant au service public de l'emploi (missions locales, entreprise de travail temporaire...) ou encore du Président du conseil général lorsqu'un bénéficiaire du RSA est concerné. Elle consiste à autoriser le recrutement d'un jeune dans un emploi d'avenir avant l'échéance des 6 ou 12 mois de recherche d'emploi lorsque son parcours de formation, ses perspectives locales d'accès à l'emploi au regard de ses qualifications ou de ses difficultés sociales particulières le justifient. La dérogation s'applique à compter du 23 février 2014.

Texte de référence : [Décret n° 2014-188 du 20 février 2014 portant modification du décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir](#)

Retour au SOMMAIRE :

Fonction publique : plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux

La circulaire n° 5705/SG du 20 mars 2014 précise les modalités de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.

À partir des diagnostics des facteurs de risques réalisés avec les agents et leurs représentants, le Premier ministre rappelle que chaque employeur public doit élaborer un plan d'action de prévention des RPS au plus tard en 2015. Cette obligation résulte de la signature de l'accord le 22 octobre 2013. Les CHSCT doivent être associés étroitement à ce processus. Des instructions spécifiques à chaque fonction publique viendront préciser ce dispositif

Texte de référence : [Circulaire n° 5705/SG du 20 mars 2014 du Premier ministre relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques](#)

Retour au SOMMAIRE :

Le télétravail : une pratique encore embryonnaire dans la Fonction publique

Dans le cadre des expérimentations en cours, seuls des établissements publics et des collectivités locales ont une vision globale et stratégique du télétravail.

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui fait référence à la réalisation de tâches « à distance ». Il apporte une réponse concrète aux problèmes quotidiens des personnels. Il se traduit

par des gains réels pour les agents en matière de réduction du stress dû au transport et de reconquête de temps au profit d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et privée. Il apporte une plus grande responsabilisation dans le travail.

Dans le secteur public, c'est toutefois une pratique encore embryonnaire avec des expériences positives et variées. La fonction publique territoriale apparaît plus entreprenante en matière de télétravail que la fonction publique d'État ou hospitalière.

Les caractéristiques du télétravail

La forme de télétravail la plus utilisée est le télétravail à domicile. Cette modalité d'organisation du travail n'est cependant pas faite pour tout le monde et repose sur une relation de confiance. Les deux critères de réussite sont la confiance construite sur les résultats du travail réalisé et l'autodiscipline du télétravailleur.

Le télétravail concerne tous les personnels, hommes et femmes, dans la mesure où leur activité est réalisable à distance. La plupart des postes dont l'activité est principalement administrative sont ainsi compatibles avec le télétravail dans le cas de durée hebdomadaire courte (un à deux jours par semaine). Seuls les métiers qui imposent d'être en présence du public, en contact avec la nature ou des équipements techniques semblent à exclure du télétravail.

Le télétravail est une modalité efficace pour répondre aux problèmes de maintien ou de retour progressif en activité en cas de problèmes de santé. Il est peu utilisé comme modalité d'accompagnement aux réorganisations impliquant des transferts géographiques. Les organisations représentatives du personnel s'impliquent avec intérêt pour porter des projets autour du télétravail.

Freins et obstacles au télétravail

Dans un contexte de réformes et d'économies, les responsables sont frileux face au télétravail car ils craignent d'attirer l'attention ou de trahir l'existence de sureffectifs. La numérisation intégrale des documents n'est pas un préalable au télétravail, mais facilite grandement la vie du télétravailleur et de son entourage professionnel. Elle n'est cependant pas possible dans toutes les structures.

L'encadrement de proximité préfère aussi avoir les personnels « sous la main ». Le développement du télétravail ne porte de ce fait que sur de faibles effectifs. Le fonctionnement même du dialogue social ne privilégie pas non plus cette modalité de travail, souvent associée à une image de mauvaise connaissance du travail réel.

D'autres obstacles limitent le télétravail comme le manque d'ambition des employeurs qui n'osent pas se fixer d'objectifs de gains concrets. Les risques de dérive vers un « droit au télétravail » et d'irréversibilité de la mesure appliquée, le rendent inacceptable pour certains employeurs.

Pour réussir, la mise en place du télétravail nécessite une nouvelle organisation du travail avec instauration d'objectifs personnels ou d'équipe et de suivis d'activité pour tous les agents. Elle doit être concertée et maîtrisée car elle modifie durablement le rapport entre les employés et l'employeur. Et cela, toutes les collectivités territoriales ne sont pas en capacité de l'accompagner.

Source : [Perspectives de développement du télétravail dans la fonction publique](#), rapport du CGIET

Retour au SOMMAIRE :

Modification du décret relatif aux centres de gestion

Le décret n° 2014-370 du 25 mars 2014 apporte plusieurs modifications au décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion.

Les modifications portent sur la prise en compte sur les modalités de création du collège spécifique institué par l'article 13 de la loi n° 84-54 du 26 janvier 1984, sur l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique ainsi que sur la lutte contre les discriminations. Est également à prendre en compte la nouvelle dénomination des conseils généraux issue de la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires.

Texte de référence : [Décret n° 2014-370 du 25 mars 2014 modifiant le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)

Retour au SOMMAIRE :

Pharmacies à usage intérieur des services départementaux d'incendie et de secours

Les modalités de fonctionnement des pharmacies à usage intérieur des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) sont précisées par l'arrêté du 10 mars 2014.

Le texte indique les modalités de gestion de la pharmacie par le pharmacien chargé de sa gestion ainsi que les responsabilités qui en découlent. Les modalités de prescription et d'administration des médicaments, objets ou produits mis à disposition par la pharmacie à usage intérieur des SDIS, sont également précisées. Enfin, les dispositions particulières à respecter pour les substances classées comme stupéfiants et les procédures à suivre en cas de détournement ou de vol de produits sont également détaillées.

Texte de référence : [Arrêté du 10 mars 2014 fixant les conditions dans lesquelles sont gérés les médicaments, objets ou produits détenus et dispensés par les pharmacies à usage intérieur des services départementaux d'incendie et de secours](#)

Retour au SOMMAIRE :

Mesure de suspension

L'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 a pour objet de limiter les effets dans le temps d'une mesure de suspension sans qu'aucun texte n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire ni même fasse obligation à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire d'engager une procédure disciplinaire.

[Cour administrative d'appel de Bordeaux, 14 janvier 2014, req. n°12BX02385.](#)

Retour au SOMMAIRE :

Contentieux de la fonction publique: ce qui a changé au 1er janvier 2014

À compter du 1er janvier 2014, le décret n° 2013-730 du 13 août 2013 marque une réforme importante du contentieux de la situation individuelle des agents publics.

Le décret n° 2013-730 du 13 août 2013 a modifié les dispositions des articles R. 222-13 et R. 811-1 du Code de justice administrative.

La liste des contentieux de la fonction publique relevant du juge unique est clarifiée. Elle est limitée aux seuls litiges concernant la notation ou l'entretien individuel de l'agent, et les sanctions disciplinaires du 1er groupe. L'objectif semble donc de réduire le nombre de contentieux de la fonction publique relevant du juge unique.

En outre, l'appel est désormais ouvert à toutes les décisions du tribunal administratif statuant sur un litige relatif à la situation individuelle d'un agent.

1. La répartition des litiges entre formation collégiale et juge unique au 1er janvier 2014

Jusqu'au 31 décembre 2013, les litiges relatifs à la situation individuelle des fonctionnaires ou agents publics, ainsi que des agents ou employés de la Banque de France, relevaient du tribunal administratif statuant en juge unique, en premier et dernier ressort (à l'exception des recours comportant des conclusions indemnitaires).

Seuls les litiges concernant l'entrée au service, la discipline et la sortie du service étaient jugés par une formation collégiale du tribunal administratif, statuant uniquement en premier ressort.

L'article 2 du décret n° 2013-730 a modifié les dispositions de l'article R. 222-13 2° du Code de justice administrative. Le juge unique statue « Sur les litiges relatifs à la notation ou à l'évaluation professionnelle des fonctionnaires ou agents publics ainsi qu'aux sanctions disciplinaires prononcées à leur encontre qui ne requièrent pas l'intervention d'un organe disciplinaire collégial ».

Le contentieux de la notation ou de l'évaluation de l'agent public relevait déjà de l'office du juge unique, sauf si le recours était assorti de conclusions indemnitaires.

Plus important, le juge unique est, désormais, appelé à statuer en matière de recours dirigé contre les sanctions individuelles du 1er groupe (avertissement, blâme et exclusion temporaire de 3 jours). C'est bien la sanction effectivement prononcée qui emporte attribution de compétence au juge unique, et non la sanction envisagée. Il importe peu que le conseil de discipline ait été, ou non, initialement saisi pour avis sur une sanction envisagée plus grave.

En règle générale, de telles fautes disciplinaires sont légères et sans gravité. Elles emportent relativement peu de conséquences sur la situation individuelle et professionnelle de l'agent concerné. Ces sanctions sont automatiquement effacées du dossier de l'agent à l'issue d'un délai de trois ans (sauf si l'agent est à nouveau sanctionné dans ce délai). L'intérêt d'un recours en annulation est donc ici relatif. Le nombre de contentieux en cette matière confiés au juge unique semble donc assez réduit.

Tous les autres contentieux relatifs aux litiges individuels des agents seront jugés par une formation collégiale.

2. La modification de l'article R. 811-1 du Code de justice administrative : un élargissement de l'appel

Avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de l'article R. 811-1 du Code de justice administrative, les litiges soumis au juge unique n'étaient susceptibles que du seul recours en Cassation. Pour pouvoir

bénéficiaire d'un second degré de juridiction, il fallait alors assortir sa requête initiale de conclusions indemnitaires, obligeant les agents à avoir recours à un avocat, et nécessitait également la démonstration d'une faute de l'administration, d'un préjudice actuel et certain, et d'un lien de causalité. Désormais, l'attribution de la majeure partie des litiges individuels à la formation collégiale du tribunal administratif emporte la faculté d'interjeter appel des jugements qui seront rendus.

L'appel est également ouvert aux décisions rendues par le juge unique. Il aurait été préjudiciable que les jugements rendus sur les recours contre les sanctions disciplinaires du 1er groupe ne soient pas susceptibles d'appel.

L'appel est ouvert contre toutes les décisions du tribunal rendues à compter du 1er janvier 2014.

La réforme du contentieux de la fonction publique élargit et facilite donc la possibilité d'interjeter appel des jugements rendus en la matière.

Lucien Deleye, Avocat au Barreau de Lille, Bignon Lebray Avocats

Texte de référence : [Décret n° 2013-730 du 13 août 2013 portant modification du Code de justice administrative \(partie réglementaire\)](#)

Retour au SOMMAIRE :

L'administration peut-elle licencier en raison d'une réorganisation du service un agent public en accident de service ?

Aucune disposition de nature législative ou réglementaire, ni aucun principe général du droit, n'interdit de licencier, en raison d'une réorganisation du service, un agent public placé en arrêt de travail du fait d'un accident de service.

Dans un arrêt en date du 5 décembre 2013, la Cour Administrative d'Appel de Nancy a jugé qu'aucune disposition de nature législative ou réglementaire, ni aucun principe général du droit, n'interdit de licencier, en raison d'une réorganisation du service, un agent public placé en arrêt de travail du fait d'un accident de service.

André Icard

Texte de référence : [Cour Administrative d'Appel de Nancy, 3e chambre - formation à 3, 5 décembre 2013, n° 12NC02079, Inédit au recueil Lebon](#)

Source : publié sur andre.icard.

Retour au SOMMAIRE :

Refus de renouvellement d'un agent reconnu travailleur handicapé

Le refus de renouvellement d'un contrat de recrutement, y compris lorsqu'il concerne un agent reconnu travailleur handicapé, n'a pas, sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire, à être motivé en application de la loi du 11 janvier 1979, ou en vertu de la législation applicable au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique.

[Cour administrative d'appel de Versailles, 23 janvier 2014, req. n°12VE02756](#)

Retour au SOMMAIRE :

Sapeurs-pompiers : double appartenance professionnels / volontaires

Si la double appartenance sapeur-pompier professionnel-volontaire relève de la seule volonté de l'agent, il revient aux SDIS d'en préciser les règles.

La double appartenance « sapeurs-pompiers professionnels » (SPP) – « sapeurs-pompiers volontaires » (SPV) s'inscrit dans le respect des textes en vigueur. Il convient en effet que le sapeur-pompier professionnel, lorsqu'il s'engage comme volontaire, puisse être dans une situation clarifiée. Son activité de SPV doit donc être bien dissociée de l'exercice du métier de SPP. Plusieurs services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) ont ainsi défini quelques règles applicables en la matière (pas d'affectation en qualité de SPV dans le même centre où il exerce en tant que SPP, pas de garde postée, etc...). Ainsi, être SPV pour un SPP relève donc bien de sa seule volonté. Il revient au SDIS d'en préciser les règles. Le décret du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires (n° 2013-412) énonce clairement cette possibilité et prévoit plusieurs mesures d'accompagnement (l'avancement concomitant par exemple). Enfin, le conseil national des sapeurs-pompiers volontaires a émis une recommandation sur la liberté de choix qu'impose cette double appartenance, qui sera relayée prochainement par une instruction explicitant les modalités d'application du décret du 17 mai 2013.

[Question écrite de Jean-Paul Bacquet n°37617, JO de l'Assemblée Nationale du 11 février 2014](#)

Retour au SOMMAIRE :

L'apprentissage dans la fonction publique : enseignements et perspectives d'évolution

L'apprentissage reste marginal et relativement sous-utilisé dans la fonction publique. Un rapport de mars 2014* publié par l'Inspection générale des affaires sociales propose désormais des axes de réflexion pour le développer.

Le secteur public non-industriel et non-commercial peut embaucher des apprentis. Les collectivités locales sont notamment concernées. Or, la fonction publique ne comptabilise que "2,5 % de l'ensemble des apprentis", un chiffre qui "reste bien en deçà des potentialités", selon les auteurs du rapport.

Le dispositif de l'apprentissage correspond à un effort particulier du secteur public pour favoriser l'insertion

des jeunes dans des métiers offrant des débouchés. Les contrats d'apprentissage, qui restent des contrats de droit privé, n'offrent cependant pas de possibilités particulières d'embauche ultérieure dans la fonction publique. Ils permettent cependant de préparer un diplôme dans les mêmes conditions de formation que pour les apprentis du secteur privé.

Les enseignements actuels sur l'apprentissage

Tant au niveau de l'âge que du sexe ou bien encore du diplôme préparé, les profils des apprentis varient d'une collectivité à une autre. Alors que dans certaines collectivités les apprentis seront à forte majorité des femmes, dans d'autres en revanche, ils seront surtout masculins. Globalement, il existe néanmoins une certaine parité dans le recrutement des apprentis. De même, le nombre d'apprentis varie d'une collectivité à une autre, de quelques-uns à plusieurs dizaines.

Dans les collectivités territoriales, le dispositif de l'apprentissage est généralement porté à la connaissance des organismes paritaires. Toutes les collectivités n'intègrent cependant pas le processus de l'apprentissage au sein de la gestion prévisionnelle des emplois (GPEEC) car il s'agit d'un dispositif qui n'a pas vocation à être pérenne. Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale constate par ailleurs l'inadéquation entre les diplômes préparés et les besoins de compétences exprimés par les collectivités locales.

Les débouchés professionnels des apprentis sont assez disparates. Soit ils sont recrutés par la collectivité, quand des postes vacants sont offerts et leur sont accessibles ; soit ils trouvent un poste dans une autre structure publique ou privée. Il convient également de souligner que peu d'apprentis réussissent, suite à leur formation, un concours d'accès à la fonction publique territoriale.

Les évolutions pour dynamiser l'apprentissage

Dans le secteur public, les démarches administratives visant à recruter des apprentis doivent être simplifiées. Les centres de gestion de la fonction publique territoriale devraient tenir un rôle d'information et d'accompagnement à l'attention des communes qui y sont affiliées et, plus généralement, de l'ensemble des collectivités souhaitant recourir à ce dispositif.

La question du financement ne doit pas non plus être éludée. Le dispositif de l'apprentissage coûte cher et, contrairement au secteur privé où il existe une taxe d'apprentissage, le financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale repose principalement sur les collectivités elles-mêmes. Il s'agit ainsi de réfléchir à la mise en place d'outils permettant de rendre plus attractif, sur un plan budgétaire, la mise en œuvre de ce dispositif.

L'absence d'un statut clairement précis de l'apprenti au sein des structures publiques locales doit également être appréhendée. Ce statut pourrait apporter des réponses à des interrogations régulièrement soulevées, comme la question du recrutement de mineurs. Les nombreuses restrictions concernant les machines qu'ils peuvent être amenés à manipuler génèrent en effet une pratique d'emploi d'apprentis uniquement majeurs. Il est aussi nécessaire que l'ancienneté acquise par l'apprenti lors de sa formation en alternance puisse être prise en compte.

Quoi qu'il en soit, les apprentis sont et doivent demeurer des apprenants et non des agents remplaçant le personnel manquant. La dynamisation du dispositif de l'apprentissage passant impérativement par un strict respect de cette règle.

* Texte de référence : Les freins non financiers au développement de l'apprentissage, rapport de l'Inspection générale des affaires sociales, mars 2014

Retour au SOMMAIRE :

Élections professionnelles et vote électronique

Le projet de décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique pour l'élection des représentants du personnel a été rejeté le 12 mars par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

Le texte prévoit des dispositions en matière de sécurité des systèmes et de confidentialité des données, des modalités pour la constitution des bureaux de vote, la nécessité d'une délibération : l'autorité territoriale de la collectivité auprès de laquelle est placée l'instance de représentation peut, par délibération après avis du comité technique compétent, décider de recourir au vote électronique par internet. Le projet de décret mentionne aussi les clés de chiffrage ainsi que la possibilité de transmission des candidatures et professions de foi par voie électronique.

Source : [Avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 12 mars 2014](#)

Retour au SOMMAIRE :

Fonction publique: journée d'action le 15 mai contre l'"austérité salariale"

Les quelque cinq millions de fonctionnaires de l'Hexagone sont appelés à participer à une journée nationale d'action le 15 mai par sept syndicats notamment pour dénoncer "la politique d'austérité salariale" du gouvernement.

Dans un communiqué publié mardi 8 avril, les syndicats CFDT, CGT, CFTC, FSU, Solidaires, Unsa et FA-FP (Autonomes) "dénoncent une nouvelle fois l'absence de négociations salariales dans la fonction publique et la dégradation de la qualité de l'emploi public".

"La politique d'austérité salariale à l'égard des agents publics aboutit à une baisse incessante de leur pouvoir d'achat", écrivent les syndicats qui réclament depuis l'arrivée au pouvoir de François Hollande un dégel du point d'indice, qui sert de base au calcul des salaires et est resté inchangé depuis 2010.

Pour les syndicats, la reconnaissance du travail des fonctionnaires "ne peut plus attendre". Ils appellent donc les agents des trois versants de la fonction publique (État, Territoriale et Hospitalière) "à une journée nationale d'action et de mobilisation le 15 mai prochain, journée qui pourra prendre des formes diversifiées (rassemblements, manifestations, grèves, arrêts de travail...)".

Les fonctionnaires craignent de faire les frais du plan d'économies de 50 milliards annoncé par l'exécutif d'ici 2017.

Dans sa déclaration de politique générale mardi, Manuel Valls ne leur a pas fourni de réponse claire à ce stade. Il a indiqué que l'État serait mis à contribution à hauteur de 19 milliards d'euros, l'assurance maladie à 10 milliards d'euros et les collectivités à 10 milliards, restant vague sur les 11 milliards restants.

Dans ce contexte, augmenter le point d'indice paraît toutefois délicat. Selon la Cour des comptes, une augmentation de 1 % de sa valeur représenterait un coût de 1,8 milliard d'euros pour les trois fonctions publiques.

Retour au SOMMAIRE :

Sanction suite à un détournement de fonds publics par un agent

Un adjoint technique territorial, employé comme concierge au sein de deux écoles d'une commune conteste sa révocation. Il lui est reproché d'avoir accepté, sur la demande de son chef de service, lui-même poursuivi devant le juge pénal, de procéder sur ses propres deniers à des achats de matériel, avant de les rapporter dans les magasins où ils avaient été achetés, afin d'obtenir un avoir qui était ensuite utilisé par son chef de service pour tenter de justifier des détournements de fonds antérieurs.

Il a ainsi participé activement à un détournement de fonds publics pour acquérir, à son profit, divers matériels.

L'agent ne peut utilement contester le caractère répréhensible de ces pratiques en se bornant à affirmer qu'il se contentait d'obéir aux ordres reçus, et en se prévalant de la relaxe des poursuites pénales engagées à son encontre.

Saisi de ce litige, le conseil de discipline de recours, a estimé suffisant d'infliger à l'intéressé une sanction maximale de trois jours de suspension de fonctions. Or, compte tenu de la gravité des fautes ainsi constatées, le conseil de discipline de recours a commis une erreur d'appréciation en proposant une telle sanction.

Retour au SOMMAIRE :

Harmonisation des carrières de catégorie C

Les règles d'avancement de grade des agents de catégorie C seront harmonisées par le gouvernement. Les modifications proposées interviendront au cours du premier semestre 2014 pour prendre effet lors des avancements prononcés au titre de l'année 2015.

Le gouvernement souhaite en effet moderniser les modalités d'avancement de grade de la catégorie C pour effacer les différences existantes entre les règles d'avancement de grade applicables aux fonctionnaires de la filière technique et celles applicables aux autres fonctionnaires de catégorie C. Ces travaux pour une revalorisation de la carrière des fonctionnaires de catégorie C seront menés en concertation avec les organisations syndicales.

Texte de référence : [Question écrite n° 08427 de M. Marc Daunis \(Alpes-Maritimes - SOC\) publiée dans le JO Sénat du 3 octobre 2013 - page 2865](#)

Retour au SOMMAIRE :

Gel du point d'indice jusqu'en 2017, alors que les salaires baissent déjà ?

Selon une source gouvernementale citée par l'AFP mercredi 16 avril 2014, le point d'indice serait gelé jusqu'en 2017. Le Premier ministre avait confirmé dans la journée la poursuite du gel, mais sans donner d'échéance. Des "annonces" qui tombent en même temps qu'une étude de l'Insee qui confirme que la baisse des salaires nets moyens de la fonction publique est pourtant bien réelle. Dans la FPT, l'évolution entre 2011 et 2012 est de - 0,5 % en euros constants.

Le point d'indice sera gelé jusqu'en 2017, explique avoir appris « de source gouvernementale » l'AFP jeudi 16 avril. A la mi-journée, le Premier ministre Manuel Valls avait déclaré que les fonctionnaires devaient participer à « l'effort commun » et confirmé, mais sans donner d'échéance, le gel du point d'indice, qui n'a pas augmenté depuis 2010.

« Je sais ce que nous devons à nos fonctionnaires, si essentiels à la vie de ce pays (...) Nous leur devons notre reconnaissance », avait-il dit devant la presse en présentant les projets d'économies budgétaires. « Cependant, la situation nous oblige à leur demander de contribuer à notre effort commun : nous confirmons donc le gel du point d'indice. Mais les règles d'avancement dans la fonction publique d'État seront préservées », avait ajouté Manuel Valls, sans préciser ce qu'il en serait, sur ce point, pour la fonction publique territoriale, ou la fonction publique hospitalière.

Dans le détail du plan d'économies, rendu public par les services du Premier ministre, il est écrit que « les fonctionnaires contribueront à l'effort d'économie nécessaire avec la poursuite de la stabilisation de la valeur du point fonction publique ».

Au début de l'année, alors Premier ministre, Jean-Marc Ayrault avait assuré que les économies prévues d'ici la fin du quinquennat ne se feraient « pas sur le dos » des quelque 5,2 millions d'agents, dont les salaires sont gelés depuis 2010.

Le « hasard » est parfois cruel. Ces informations sortent concomitamment avec une étude de l'Insee d'avril qui confirme la baisse des salaires des fonctionnaires. Dans la fonction publique territoriale (FPT), l'évolution entre 2011 et 2012 est - 0,5 % en euros constants (+ 1,4 % en euros courants). La baisse se poursuit donc. Elle a en effet été de - 0,8 % entre 2010 et 2011, selon une précédente étude de l'Insee. Le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) est de 1 850 euros par mois en 2012 pour les territoriaux.

Les fonctionnaires d'Etat les plus touchés - Pour la FPE et la FPH, la baisse est encore plus importante (respectivement - 0,8 % et - 0,6 %), mais les salaires nets moyens en EQTP sont aussi plus élevés : 2 460 euros nets par mois en 2012, et 2 240 euros. Ce, en raison des structures très différentes en termes de catégories statutaires, précise l'institut. Les fonctionnaires d'Etat sont plus nombreux à être en catégorie A, et les trois quarts des territoriaux sont en catégorie C, notamment.

Salaire mensuel moyen par versant de la fonction publique

(niveaux en euros)

	2012	Évolution entre 2010 et 2011 (%)		Évolution entre 2011 et 2012 (%)	
		€ courants	€ constants	€ courants	€ constants
Fonction publique de l'État - FPE (1)					
Brut	2 970	2,2	0,1	1,5	-0,4
Net	2 460	2,0	-0,1	1,1	-0,8
Fonction publique territoriale - FPT (2)					
Brut	2 200	1,4	-0,6	1,7	-0,2
Net	1 850	1,3	-0,8	1,4	-0,5
Secteur hospitalier public - SHP (3)					
Brut	2 660	1,8	-0,3	1,6	-0,3
Net	2 240	1,5	-0,6	1,3	-0,6

(1) hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(2) hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(3) hors bénéficiaires de contrats aidés, internes et externes.

Note : les évolutions en euros constants sont calculées par rapport à l'inflation y compris tabac.

Champ : France. Salariés en équivalent-temps plein (EQTP).

Sources : Insee, Siasp.

En 2012, le salaire net évolue de façon moins dynamique que le salaire brut, en lien notamment avec l'augmentation de l'assiette de CSG et de CRDS et avec l'augmentation du taux de cotisation pour pension civile des titulaires, précise également l'Insee.

L'étude de l'Insee examine aussi une autre donnée de rémunération : la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP). Cette dernière mesure l'évolution moyenne de la rémunération des agents présents d'une année sur l'autre, et retient les agents présents la totalité des deux années chez le même employeur et avec la même quotité de travail. Compte tenu de l'importance des mouvements de main-d'œuvre (entrées dans la fonction publique, sorties, changements d'employeur) et des changements de quotité de travail, deux tiers des agents sont dans ce cas, souligne l'Insee.

Dans la FPT, la RMPP nette « progresse » de 0,4 % en euros constants. La baisse des heures supplémentaires rémunérées déclarées par les employeurs a pesé sur l'évolution de la RMPP, selon l'institut de la statistique.

Rémunération mensuelle moyenne des personnes en place par versant de la fonction publique

(niveaux en euros)

	2012	Évolution entre 2010 et 2011 (%)		Évolution entre 2011 et 2012 (%)	
		€ courants	€ constants	€ courants	€ constants
Fonction publique de l'État - FPE (1)					
Brut	3 130	3,2	1,1	2,3	0,4
Net	2 600	3,0	0,9	1,9	0,0
Fonction publique territoriale - FPT (2)					
Brut	2 300	2,5	0,4	2,7	0,7
Net	1 940	2,3	0,2	2,4	0,4
Secteur hospitalier public - SHP (3)					
Brut	2 630	3,6	1,5	2,1	0,2
Net	2 220	3,3	1,1	1,8	-0,1

(1) hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(2) hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(3) hors bénéficiaires de contrats aidés, internes et externes.

Note : les évolutions en euros constants sont calculées par rapport à l'inflation y compris tabac.

Champ : France. Salariés en équivalent-temps plein (EQTP).

Sources : Insee, Siasp.

Retour au SOMMAIRE :

Contentieux lié à une fin de contrat

Lorsque le juge est saisi par un agent contractuel de droit public d'une demande tendant à l'indemnisation du préjudice qu'il estime avoir subi du fait d'une décision de l'administration de mettre fin à son contrat, il lui appartient d'apprécier le préjudice effectivement subi par l'agent.

[Cour administrative d'appel de Paris, 23 janvier 2014, req. n°11PA04006.](#)

Retour au SOMMAIRE :

Le maire doit-il obligatoirement suspendre un fonctionnaire interdit d'exercer suite à un contrôle judiciaire ?

Non : si le maire n'est pas tenu de prononcer la suspension d'un fonctionnaire territorial placé sous contrôle judiciaire, interdit d'exercer et de se rendre en mairie, il est en revanche tenu de tirer les conséquences comptables de l'absence de service fait imposée par l'interdiction d'exercer résultant de la mesure de contrôle judiciaire.

M. A..., fonctionnaire territorial, a fait l'objet, le 15 mai 2013, d'une ordonnance du juge des libertés et de la détention du tribunal de grande instance de Grasse le plaçant sous contrôle judiciaire et lui interdisant notamment « de ne pas se livrer à l'activité professionnelle, s'abstenir de paraître dans les locaux de la mairie de Mouans-Sartoux et ne plus exercer son activité d'agent assermenté au service de l'urbanisme ».

Aux termes de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 : « En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire... ». Il résulte de cette disposition que la commune de Mouans-Sartoux, qui ne semble d'ailleurs pas avoir été saisie d'une demande de l'intéressé en ce sens, n'était pas tenue de prononcer la suspension de M. A...

Qu'elle était en revanche tenue de tirer les conséquences comptables de l'absence de service fait imposée par l'interdiction d'exercer résultant d'une mesure de contrôle judiciaire.

Dans ces conditions, les moyens tirés du fait qu'il devrait bénéficier de la présomption d'innocence et qu'il se trouve privé des garanties liées à la procédure disciplinaire et à la procédure de suspension dont bénéficierait un fonctionnaire ayant commis des fautes caractérisées dans l'exercice de ses fonctions, sont inopérants.

Il en résulte que M. A...n'est pas fondé, en l'état de l'instruction, à soutenir que c'est à tort que le premier juge a estimé que l'obligation dont il se prévaut à l'encontre de la commune n'était pas non sérieusement contestable au sens de l'article précité du Code de justice administrative.

Sa requête doit donc être rejetée. Il en va de même, dès lors que la commune n'est pas la partie perdante dans la présente instance, de ses conclusions tendant au remboursement de ses frais de procédure.

André Icard

Texte de référence : [Cour Administrative d'Appel de Marseille, 13 janvier 2014, n° 13MA03870, Inédit au recueil Lebon](#)

Retour au SOMMAIRE :

Réforme des logements de fonction

La question écrite n° 39435 publiée au JOAN précise les modalités pratiques de la réforme des logements de fonction.

Le décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 a supprimé la gratuité des avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage) dont peuvent bénéficier les agents de l'État et les agents territoriaux au terme d'une période transitoire fixée au premier septembre 2015 pour les concessions de logement en cours.

Pour appliquer ces dispositions dans la Fonction publique territoriale, l'assemblée délibérante devra apprécier le mode de répartition qu'elle souhaite mettre en place. Les critères pourront porter sur la surface du logement ou le nombre d'occupants.

Texte de référence : [Question écrite n° 39435 publiée au JOAN le 4 mars 2014](#)

Retour au SOMMAIRE :

Nouveau barème fiscal applicable aux indemnités kilométriques

Le barème des indemnités kilométriques a été publié par l'administration fiscale pour 2014. La Direction générale des finances publiques diffuse le nouveau barème fiscal applicable aux indemnités kilométriques. Ce barème est nécessaire au calcul des impôts sur le revenu ainsi qu'au calcul des frais professionnels. Il est applicable lorsque le salarié a utilisé un véhicule personnel (automobile ou un deux-roues motorisés) pour des déplacements professionnels.

Texte de référence : [Barèmes d'évaluation forfaitaire du prix de revient kilométrique applicables aux automobiles et aux deux-roues motorisés](#), Direction générale des finances publiques, 27 mars 2014

Retour au SOMMAIRE :

Gel du point d'indice jusqu'en 2017 : une rigueur qui glace les syndicats

Les 5,2 millions de fonctionnaires pourraient voir le point d'indice gelé pendant sept années consécutives, jusqu'à la fin du quinquennat en 2017, une mesure "insupportable" et "inacceptable" pour les syndicats de la Fonction publique.

Le point d'indice restera gelé jusqu'en 2017, a annoncé le gouvernement cette semaine. Jouer sur le point d'indice, c'est augmenter tous les fonctionnaires, alors que revaloriser les catégories C, comme cela a été fait en février, « répond à un devoir de solidarité envers la fonction publique », a justifié le 17 avril sur RMC la ministre Marylise Lebranchu, qui a aussi fait part de son intention de demander un geste de solidarité aux plus hauts salaires, « par exemple ceux qui gagnent plus qu'un ministre ».

Un gel qui met le feu aux poudres - Les représentants des agents ne l'entendent pas de cette oreille : « Il faut une bonne dose de schizophrénie – ou plus sûrement de duplicité – pour afficher une soi-disant volonté de redonner du pouvoir d'achat aux salariés et, dans le même temps, en tant que premier employeur du pays, annoncer que près de 20 % d'entre eux devront continuer à subir des amputations sans précédent », indique la Fédération CGT des services publics. Les syndicats sont d'autant plus inquiets que des discussions sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations doivent débiter le 19 mai. « Au vu des annonces, il est manifeste que la ministre n'aura aucune marge de manoeuvre pour ouvrir de véritables négociations », souligne Solidaires.

« C'est ce que je craignais, c'est tout à fait insupportable. Déjà quatre années de blocage de salaires cela ne s'était jamais vu depuis la création du statut en 1945, il y a plus d'un demi-siècle... Alors là, sept ans ! », s'est indigné Guy Barbier, secrétaire général de l'Unsa Fonction Publique.

Incrédule, Jean-Marc Canon, secrétaire général de la CGT, premier syndicat de fonctionnaires, affirme de son côté que ce « n'est pas envisageable ». « Si le gel devait être confirmé jusqu'en 2017, ce serait un affrontement », a-t-il dit. Le premier round est prévu dès le 15 mai.

Mobilisation prévue le 15 mai - Les huit syndicats de la Fonction publique (CFDT, CGT, CFTC, FO, FSU, Solidaires, Unsa et FA-FP) ont appelé à une journée nationale d'action ce jour-là contre « l'absence de négociations salariales » et « la dégradation de la qualité de l'emploi public ».

« Près de 20% des salariés de ce pays se voient stigmatisés et contraints à une nouvelle perte massive de pouvoir d'achat alors que la situation est déjà sans précédent », a ajouté M. Canon.

Même surprise pour Brigitte Jumel, secrétaire générale CFDT qui préfère s'« en tenir à ce qu'a dit le Premier ministre », confirmant le gel du point d'indice sans donner de date. Elle estime qu'un gel jusqu'en 2017 est « inentendable » (sic).

« Inacceptable » dans toutes les bouches - « Un an de plus de gel des salaires, c'est déjà totalement inacceptable », a ajouté la responsable du deuxième syndicat de la Fonction publique. Elle rappelle que l'Insee vient de publier une étude qui révèle la baisse du salaire moyen des fonctionnaires en 2012, après 2011, compte tenu de l'inflation. « Si ça se confirme, (...) c'est totalement inacceptable », a également réagi Christian Grolier (FO), se déclarant « extrêmement déçu et extrêmement mécontent ». « Ce sont toujours les salariés qui paient la facture, pendant qu'on fait des cadeaux aux entreprises. On en a assez », a ajouté le responsable syndical.

Pour Bernadette Groison (FSU) c'est « le pire qui s'installe ». « C'est la cinquième année que nous subissons le gel des salaires. Ma première réaction, est une réaction d'indignation et de colère », a-t-elle ajouté.

Dernière revalorisation en 2010 - Au début de l'année, alors Premier ministre, Jean-Marc Ayrault avait assuré que les économies prévues d'ici la fin du quinquennat ne se feraient « pas sur le dos » des quelque 5,2 millions d'agents. En 2010, le point d'indice avait été revalorisé de 0,5% . Une augmentation de 1% de sa valeur représenterait un coût de 1,8 milliard d'euros pour les trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière), selon la Cour des Comptes.

Retour au SOMMAIRE :

L'Assemblée nationale refuse de rétablir le jour de carence

Les députés ont rejeté via une motion de rejet préalable (avant même la discussion) une proposition de loi UMP relative aux arrêts de travail et aux indemnités journalières, dont l'article 8 visait à rétablir la journée de carence pour les fonctionnaires.

Cette proposition de loi, portée notamment par la députée UMP des Ardennes, Bérengère Poletti, a été repoussée par le vote d'une motion de rejet préalable du PS dans un hémicycle « relativement rempli, ce qui

est plutôt rare un jeudi matin », selon l'observation du socialiste Denys Robiliard.

Outre une série de mesures et de renforcement des contrôles des arrêts maladie, le texte examiné lors d'une journée consacrée à des propositions de groupes minoritaires prévoyait de rétablir le jour de carence non indemnisé pour les fonctionnaires instauré en 2012 par la droite et supprimé par la gauche revenue au pouvoir.

Les auteurs de la proposition de loi s'appuyaient notamment sur une étude menée par le groupe Sofaxis auprès de la FPH et de la FPT en selon laquelle, en 2012 a été observée une baisse du nombre des congés maladies de courte durée, de plus de 43 % dans la territoriale.

Les députés UMP et UDI ont réaffirmé que la mesure votée sous le gouvernement Fillon avait fait baisser l'absentéisme, notamment dans les hôpitaux, et permis des économies. « Idées fausses » récusées par le gouvernement et la majorité.

Alibi - Représentante du gouvernement, la secrétaire d'Etat à la Famille Laurence Rossignol a dénoncé un texte « alibi », « inadapté à la réalité » et des « postures dogmatiques : voir en chaque personne en arrêt maladie un fraudeur potentiel et ne jamais laisser passer une occasion d'opposer les Français », irritant vivement les députés UMP. Sur le « coeur » de la proposition de loi, l'ancienne sénatrice a notamment critiqué une volonté de « mépriser et méconnaître les agents de la fonction publique ».

Pas de conséquences tangibles sur les finances locales - « Le temps parlementaire est précieux et il n'est pas nécessaire de rejouer la saison III de la fraude et du jour de carence », a lancé Gérard Sebaoun (PS). Le député a également cité une étude de l'Association des DRH des grandes collectivités qui montre que le nombre d'arrêts maladie a baissé en 2012, mais pas le nombre de jours d'absence, et que le jour de carence n'a pas eu de conséquences tangibles sur les finances locales.

Phénomène multifactoriel - Et plusieurs des mesures sur les contrôles des arrêts maladie sont « déjà satisfaites », ont affirmé plusieurs élus socialistes. Ces derniers ont aussi insisté sur le fait qu'il fallait s'attaquer aux causes réelles de l'absentéisme. « Il s'agit d'un phénomène multifactoriel », a insisté Gérard Sebaoun, citant notamment l'âge, les conditions de travail, le contexte économique et social difficile. « Il faut mieux analyser ces données pour y apporter de meilleures réponses », a-t-il insisté.

« L'instauration de la journée de carence ne dispense pas les organisations publiques de mieux appréhender la réalité des conditions de travail des agents et les stratégies qu'il convient d'adopter pour les améliorer. La recherche de la performance des politiques publiques, gage d'efficacité de la dépense publique, n'est pas contradictoire avec l'instauration de rapports de confiance entre agents publics ou avec la reconnaissance du travail accompli », répond dans son rapport Bérengère Poletti.

Préserver un réservoir électoral - « Nous sommes au coeur d'une idéologie et d'un sujet tabou pour la gauche », a considéré en séance Bérengère Poletti, tandis que Dominique Tian a reproché à la majorité de « tenter de préserver un réservoir électoral » et que Pierre Morange a évoqué « un marchandage de tapis syndical ».

La quasi totalité des orateurs UMP et UDI ont aussi jugé contradictoire la fin de non recevoir de la gauche à l'heure des 50 milliards d'euros d'économies recherchées « par tous les moyens » par le gouvernement. « Les petits ruisseaux font les grandes rivières », a lancé Isabelle Le Callenec (UMP). « Les économies ne sont ni de droite ni de gauche », a considéré Arnaud Richard (UDI).

Sans l'article sur le rétablissement du jour de carence, « injuste et à l'impact budgétaire très limité », l'orateur du groupe Radical, républicain, démocrate et progressiste Olivier Falorni a affirmé qu'il aurait pu voter la proposition.

Retour au SOMMAIRE :

Le rapport Malvy-Lambert propose d'optimiser les mutualisations

Le rapport de Martin Malvy et Alain Lambert (« Pour un redressement des finances publiques fondé sur la confiance mutuelle et l'engagement de chacun ») remis mercredi 16 avril 2014 à François Hollande préconise des aménagements pour redresser les finances des collectivités en matière de ressources humaines. La principale d'entre elles consiste à créer des instances paritaires intercommunales, à mettre en place des plans de formation, et un plan de santé/sécurité au travail au niveau intercommunal.

Il faut booster les mutualisations, selon les auteurs du rapport. Les expériences menées sont « limitées en termes de champs, ou sont le fait de quelques grandes collectivités ». De plus, elles ne concernent jamais l'ensemble des communes membres, et « les mutualisations portent souvent sur les domaines fonctionnels (ressources humaines, marchés publics, informatique..) alors qu'il existe aussi des gains substantiels dans les mutualisations de services opérationnels », insistent Martin Malvy et Alain Lambert.

Etablir le plan de formation au niveau intercommunal - Par ailleurs, certaines mutualisations ne sont pas juridiquement possibles « alors même qu'elles font sens ». Les auteurs du rapport citent l'exemple des nombreuses petites communes membres d'une intercommunalité qui délèguent la gestion de carrière de leurs agents au centres de gestion et ne disposent pas dès lors d'une véritable politique des ressources humaines. « Afin d'encourager une culture de gestion commune et l'harmonisation des conditions de travail », ils préconisent donc de créer des instances paritaires intercommunales, d'établir le plan de formation au niveau intercommunal et de développer la santé et la sécurité au travail à ce niveau.

Martin Malvy et Alain Lambert insistent dans le même temps sur le coût des mutualisations de services parfois, « liés notamment aux alignements de régime indemnitaire, aux fusions de systèmes d'information, à la réallocation des bâtiments... Par exemple, le coût de mutualisation du système d'information entre deux collectivités territoriales de plusieurs milliers d'agents « est de près de 20 millions d'euros ». Pour les auteurs, « les bénéfices des mutualisations doivent s'apprécier dans le moyen terme. Les éventuels coûts à court terme doivent être compensés par des économies structurelles ». Ils préconisent de mobiliser tous les réseaux (corps préfectoral et associations d'élus) pour promouvoir les mutualisations et accompagner les collectivités dans cette démarche.

Par ailleurs, pour les ré-internalisations, ils proposent de prévoir dans une loi qu'en cas de reprise d'une entité, le personnel soit reclassé selon les règles en vigueur dans la FPT, et de soumettre aux collectivités territoriales – qui assurent le financement de ces structures – l'élaboration ou le renouvellement des conventions collectives. En effet, certaines conventions collectives sont plus coûteuses que le statut de la fonction publique. Et l'article L1224-3 du Code du travail oblige les collectivités, lorsqu'elles reprennent une entité privée, à offrir des conditions contractuelles analogues.

Agir sur le temps de travail - Une autre proposition des rapporteurs a trait au contrôle de légalité. Ils souhaitent que ce dernier soit davantage orienté vers des domaines sources d'économies potentielles pour les collectivités et préconisent d'instituer, par la loi, une obligation de délibérer sur l'organisation des services et du temps de travail dans la collectivité dans les six mois suivant le renouvellement de l'assemblée délibérante, et que ces délibérations soient soumises au contrôle de légalité. Ils pointent du doigt le temps de travail dans les collectivités, qui est parfois inférieur aux 1 607 heures légales. « Les témoignages collectés par la mission s'accordent pour estimer la durée annuelle moyenne autour de 1 580 à 1 590 heures, soit une durée inférieure de 1 à 2 % à la durée légale », soulignent-ils.

Enfin, Martin Malvy et Alain Lambert insistent sur l'urgence à reconnaître le rôle des collectivités et de leurs agents « dans la modernisation du pays et l'exercice quotidien des services publics ». Ils soulignent que « nombre de collectivités, en particulier les régions, les départements et les grandes agglomérations, ont commencé à limiter les embauches, redéployer des moyens, procéder à des rationalisations, sans que cela ne soit connu et reconnu ». « Un petit nombre de collectivités concentrent la majorité des effectifs et de la

dépense locale, insistent-ils encore. Ainsi, seulement 1 % des collectivités ont plus de 1 000 agents et emploient 43 % des effectifs totaux. »

Focus

Des exemples à promouvoir

Martin Malvy et Alain Lambert saluent quelques exemples, qui devraient être plus largement diffusés selon eux. C'est le cas de Caen et de son intercommunalité, qui partagent la direction des bâtiments, la direction informatique et téléphonie, la direction de la culture (hors équipements culturels), et le service social du personnel. Limoges est également citée, où les services supports (RH, commande publique, juridique, système d'information, parc automobile, moyens généraux, bâtiments et communication) ont été mutualisés. Enfin, Strasbourg, Toulouse, et Mulhouse ont mutualisé l'ensemble des services entre la ville centre et l'agglomération pour une économie évaluée à 2 millions d'euros par an pour la seule agglomération de Mulhouse.

Le rapport Malvy-Lambert préconise d'ailleurs de développer les lieux d'échanges de bonnes pratiques, de doter les collectivités territoriales d'un véritable centre de ressources, et de les diffuser sur le site www.collectivites-locales.gouv.fr. « Le CNFPT pourrait également proposer aux collectivités des formations sur ce thème », ajoutent-ils dans leur rapport.

Retour au SOMMAIRE :

Harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique

La circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 rappelle les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique.

Ce texte vient également préciser que les situations de souffrance liées à ces agissements au sein de l'administration rendent obligatoire, en amont, la mise en œuvre de mesures préventives. Celles-ci doivent être articulées notamment avec la démarche globale de prévention de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les agents. Les nouvelles dispositions rappelées sont aussi prévues par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012. Elles impactent les trois versants de la fonction publique.

Texte de référence : [Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique](#)

Retour au SOMMAIRE :

Comment prévenir les risques de trajet domicile-travail ?

La prévention du risque trajet est un enjeu de santé au travail pour les collectivités territoriales. L'enjeu des déplacements domicile travail est à la fois économique, social et environnemental. Les accidents de trajet ont en effet un coût social et économique non négligeable. Un service public ne peut également

pas rester indifférent à l'impact environnemental de son activité : les déplacements routiers quotidiens de ses salariés en font partie. Et souvent, un problème d'accessibilité, comme l'implantation dans une zone mal desservie par les transports publics impliquant des trajets difficiles, aura des effets négatifs sur le recrutement, l'absentéisme, la motivation au travail.

Les trajets ont un impact sur la santé au travail et l'environnement

Les études de l'Insee montrent que la distance entre le lieu d'habitation et le lieu de travail s'accroît régulièrement. Lié à l'allongement des trajets, l'usage de la voiture (et du deux-roues motorisé) pour les déplacements domicile travail n'a cessé d'augmenter ces dernières années. Cette évolution induit pour les salariés une augmentation mécanique de l'exposition au risque.

Les déplacements domicile travail ont un impact à la fois sur la santé au travail (trajets plus longs et plus pénibles, risque d'accident de la route plus élevé) et sur l'environnement (production de CO2 et de polluants, encombrement de l'espace urbain). Maîtriser cette mobilité pour réduire son impact environnemental est un enjeu essentiel des politiques d'urbanisme et de transport mises en place par les collectivités territoriales.

Les employeurs et les salariés ne peuvent cependant répondre seuls aux questions qui concernent les conditions de trajet, la mobilité vers l'emploi, l'offre de service autour du travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. La prévention du risque trajet nécessite dans ces circonstances que les employeurs publics engagent une concertation avec les partenaires sociaux et avec les acteurs publics en charge du territoire.

Prévenir le risque trajet domicile travail

La prévention du risque trajet n'est pas prévue par des dispositions réglementaires ou législatives. Néanmoins, les employeurs ont intérêt à engager avec les partenaires sociaux une action dans ce domaine. Il faut ainsi intégrer systématiquement les objectifs de sécurité et de santé au travail dans les plans de déplacement.

L'organisation du travail devra être aménagée pour réduire les déplacements et les contraintes horaires. Les services pour faciliter les trajets des salariés devront être développés. Les possibilités de logement à proximité du lieu de travail devront être facilitées. Les salariés seront aidés à mieux organiser leur trajet.

Les accidents mortels en deux roues motorisé entre le domicile et le travail étant en hausse continue depuis plusieurs années, le risque lié à l'usage des deux-roues motorisé devra être réduit. Le covoiturage en sécurité sera favorisé tout comme l'usage du vélo. Le risque d'accident de trajet lié à des horaires atypiques est aussi à appréhender. Pour les salariés à statut précaire, des trajets plus sûrs devront être pensés. Maîtriser dans le temps la mobilité domicile travail permettra d'infléchir la tendance des déplacements domicile travail toujours plus longs et d'encourager des modes de transport alternatifs à la voiture. Les objectifs de santé publique seront favorisés en encourageant l'activité physique. La prévention du risque trajet apparaît ainsi comme un enjeu d'importance pour l'avenir des collectivités territoriales.

Pour aller plus loin : [Conseil d'État, Section du Contentieux, 17 janvier 2014, n° 352710, publié au recueil Lebon](#)

Retour au SOMMAIRE :

Cotisations vieillesse et veuvage des collaborateurs occasionnels du service public

Le taux de la cotisation dé plafonnée des assurances vieillesse et veuvage des collaborateurs occasionnels du service public est relevé.

Il est procédé au relèvement, à compter du 1er janvier 2014, de 0,3 point du taux de la cotisation dé plafonnée des assurances vieillesse et veuvage (décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013*). La circulaire de la Caisse nationale d'assurance vieillesse n° 2014-17 du 21 février 2014 précise l'incidence de ce relèvement sur les taux de cotisations des assurances vieillesse et veuvage (part patronale) applicable sur les rémunérations des collaborateurs occasionnels du service public. Les taux sont déterminés à partir des taux de cotisations de droit commun sur lesquels est appliqué un abattement de 20 %.

Textes de référence :

[Circulaire Caisse nationale d'assurance vieillesse n° 2014-17 du 21 février 2014](#)
[Décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013 modifiant les taux des cotisations d'assurance vieillesse de divers régimes de Sécurité sociale et des cotisations d'allocations familiales](#)

Retour au SOMMAIRE :

Fonction publique: période d'astreinte

L'arrêt du 7 novembre 2013 de la Cour administrative d'appel de Versailles apporte des précisions sur la définition de la période d'astreinte.

Sont considérées comme des périodes d'astreintes, les moments où un fonctionnaire doit être joignable à tout moment par téléphone dans le but de pouvoir renseigner ou appuyer techniquement d'autres agents. C'est notamment le cas s'il est mis à sa disposition un téléphone portable qui lui permet d'être joint « à son domicile ou en tout autre lieu de son choix ».

L'astreinte doit être distinguée de la permanence qui correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou un jour férié, sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

Textes de référence : [Cour administrative d'appel de Versailles, 6e chambre, 7 novembre 2013, n° 12VE00164, Inédit au recueil Lebon](#)

Retour au SOMMAIRE :

Fiche individuelle de prévention des expositions

Le contenu et les modalités de la fiche individuelle de prévention des expositions évoluent compte tenu de la nécessité de prise en compte des problématiques de pénibilité.

L'article L. 4121-3-1 du Code du travail dispose que, pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif, ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche les conditions de cette exposition.

La fiche individuelle de prévention des expositions devra désormais être tenue à la disposition du travailleur « à tout moment ». Seules les expositions à des facteurs de risques « au-delà de certains seuils, et après application des mesures de protection collective et individuelle » devront être maintenant prises en compte dans la fiche.

Les modalités et la périodicité selon lesquelles la fiche individuelle devra être renseignée par l'employeur, les facteurs de risques professionnels, et les seuils d'exposition seront déterminés par décret.

Retour au SOMMAIRE :

Rémunération des agents contractuels

L'autorité administrative compétente peut, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables, fixer et modifier librement les dispositions statutaires qui régissent les agents des services publics, même contractuels, et notamment celles qui sont relatives aux conditions de leur rémunération.

[Cour administrative d'appel de Bordeaux, 14 janvier 2014, req. n°12BX02158.](#)

Retour au SOMMAIRE :

L'argument selon lequel l'obligation de discrétion professionnelle des fonctionnaires porterait une atteinte disproportionnée à la liberté d'expression n'est pas sérieux

Les dispositions de l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 qui prévoient notamment que seule l'autorité dont dépendent les fonctionnaires, par une décision expresse, peut les délier de leur obligation de discrétion professionnelle, ne renvoient pas à un règlement la détermination de leurs modalités d'application.

En outre, dans le cas où une autorité hiérarchique sanctionne un fonctionnaire au titre d'un manquement à l'obligation de discrétion, une telle sanction est soumise au contrôle du juge de l'excès de pouvoir. Ainsi, est garantie la nécessaire conciliation entre, d'une part, la sauvegarde de l'ordre public et les exigences du service public et, d'autre part, le respect de la liberté d'expression et de communication.

Aussi, l'argument selon lequel l'article 26 de la loi de 1983 porterait une atteinte disproportionnée à cette liberté en ne prévoyant pas les garanties permettant aux fonctionnaires, sans encourir une sanction disciplinaire, de dénoncer publiquement des dysfonctionnements graves d'un service public dans un but d'intérêt général ne peut être regardé comme soulevant une question sérieuse. La question prioritaire de constitutionnalité n'a donc pas été transmise au Conseil Constitutionnel.

[Conseil d'Etat, 5 février 2014, req. n°371396.](#)

Retour au SOMMAIRE :

La fonction publique employait 5,5 millions de personnes fin 2012

Au 31 décembre 2012, près de 5,5 millions de personnes travaillaient dans la fonction publique en France, un chiffre en hausse de 0,3 % sur un an, selon des données publiées mercredi 22 avril par l'Insee.

Dans les trois versants de la fonction publique, les effectifs ont toutefois progressé de façon inégale avec - 1 % dans la fonction publique d'État (après - 2 % en 2011), + 1,6 % dans la Territoriale (après + 0,3 % en 2011) et + 0,7 % dans l'Hospitalière, selon l'Institut national de la statistique.

La fonction publique d'État employait fin 2012 quelque 2,4 millions de salariés, la Territoriale près de 1,9 million et l'Hospitalière 1,1 million (en tenant compte des contrats aidés), selon l'Insee, qui avait donné de premiers résultats en décembre sur cette question de l'emploi public.

En hausse continue depuis les années 1980, les effectifs de la fonction publique, soit environ 20 % de l'emploi total en France, s'étaient stabilisés pour la première fois en 2008. Après une hausse de 0,4 % en 2009, les chiffres pour 2010 et 2011 en légère baisse, avaient également confirmé cette tendance.

Pendant le quinquennat de Nicolas Sarkozy, quelque 150 000 postes ont été supprimés, notamment via la Révision générale des politiques publiques (RGPP) lancée en 2007, et dont la mesure phare était le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux dans la fonction publique d'État.

Depuis l'arrivée de François Hollande, le gouvernement a mis fin à la RGPP et entend maintenir les effectifs stables au cours du quinquennat, les créations de postes dans les ministères "prioritaires" (Justice, Police, Éducation) devant être compensées par des suppressions ailleurs.

Manuel Valls a confirmé la semaine dernière que "les effectifs des ministères (...) continueraient de diminuer" pour permettre les créations de postes prévues dans les secteurs prioritaires.

Dans sa note sur l'emploi public, l'Insee relève également que 32,4 % des agents appartiennent à la catégorie A, 19,4 % à la catégorie B et 46,6 % à la catégorie C, la moins bien payée.

Alors que le plan d'économies de 50 milliards d'euros du gouvernement prévoit un maintien jusqu'en 2017 du gel du point d'indice (qui sert de base au calcul des salaires des fonctionnaires et n'a pas évolué depuis 2010), la ministre de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, a indiqué récemment qu'elle allait "appeler les plus hauts salaires" à "un geste de solidarité".

Ce geste qui pourrait bénéficier aux catégories C, sera examiné dans le cadre de négociations prévues en mai sur les carrières des agents.

Texte de référence : L'emploi dans la fonction publique en 2012, Insee Première n° 1496, avril 2014

Copyright © AFP : « Tous droits de reproduction et de représentation réservés ». © Agence France-Press 2014

Retour au SOMMAIRE :

Les collectivités locales ont -elles l'obligation de rémunérer leurs stagiaires ?

Les collectivités territoriales sont concernées par l'obligation de gratification de leurs stagiaires instaurée par la loi du 22 juillet 2013 (n° 2013-660). La loi fait écho à des pratiques de gratification des stages existantes dans un certain nombre d'entre elles, mais non obligatoires jusqu'alors.

Tant que les dispositions réglementaires relatives à la gratification des stages n'ont pas été modifiées pour inclure ces collectivités d'accueil dans leur champ d'application, les dispositions du code de l'éducation (article D 612-60) qui fixent le montant de la gratification ne peuvent leur être rendues applicables. Par conséquent, les conventions de stage en milieu professionnel, prévues par l'article L 612-8 du code de l'éducation et signées entre autres avec les collectivités territoriales peuvent être conclues sans imposer une telle gratification. Une instruction en ce sens a été envoyée aux préfets le 25 octobre 2013. Cette situation concerne notamment les stages effectués au sein de ces organismes par les étudiants travailleurs-sociaux. Une concertation en cours étudie les conditions de mise en œuvre de l'article D612-60 aux collectivités et associe étroitement les représentants des départements et des régions.

[QE de Philippe Le Ray, n°50399, J.O. de l'Assemblée Nationale du 11 mars 2014](#)

Retour au SOMMAIRE :

Fonction publique : négociations sur la qualité de vie au travail

Les axes d'actions pour favoriser la qualité de vie au travail sont connus depuis l'accord intervenu le 10 avril entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

Les axes d'actions retenus concernant la qualité de vie au travail sont au nombre de quatre. Il s'agit de la conciliation entre les vies familiale, sociale et professionnelle, de l'organisation collective du travail, du droit d'expression des agents ainsi que de l'accompagnement de l'encadrement.

L'échéancier de travail sur ces thématiques est fixé de mai à octobre 2014. Le mois de décembre 2014 sera consacré aux élections professionnelles.

Retour au SOMMAIRE :

Fonctionnaires : entre liberté d'expression et devoir de réserve

La liberté d'expression, consacrée par la déclaration des droits de l'homme, connaît des atténuations particulières lorsqu'elle concerne les fonctionnaires, sous la forme du principe de neutralité dont découlent l'obligation de discrétion professionnelle et le devoir de réserve.

Si la liberté d'opinion de l'individu est absolue, le fonctionnaire, même en dehors de ses fonctions, demeure un fonctionnaire qui est soumis à une obligation de dignité en toutes circonstances : Internet, ses blogs et réseaux sociaux sont donc un terrain d'expression de cette liberté et de ses limites dont les frontières ont été, depuis une décennie dessinées par le juge.

1. Principes généraux

En tant qu'individu, le fonctionnaire s'expose à des sanctions pénales en cas d'abus de la liberté d'expression (diffamation ou injure). En tant que fonctionnaire, il s'expose, en plus, à des sanctions disciplinaires. Les limites de la liberté d'expression du fonctionnaire dépendent du moment où il s'exprime.

Pendant l'exécution du service, cette liberté a pour limite, outre la nécessaire continuité du service public, l'exigence de neutralité dudit service, le respect du public et celui de l'autorité hiérarchique.

Le fonctionnaire doit en outre être lanceur d'alerte : il a l'obligation (article 40 du Code de procédure pénale) de dénoncer les faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

De plus, le fonctionnaire, en sa qualité d'agent public, est soumis à un principe de neutralité dont découlent diverses obligations qui sont de nature à restreindre sa liberté d'expression :

- L'obligation de secret interdit à l'agent public la divulgation d'informations dont il a connaissance du fait de ses fonctions (sanctions pénales : un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende).
- L'obligation de discrétion professionnelle interdit à l'agent public la divulgation d'informations relatives au fonctionnement de l'administration dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. (secret défense, secret de l'instruction etc.).
- Pendant comme en dehors du service, la liberté d'expression du fonctionnaire a pour limite le respect d'un devoir de réserve qui varie selon le statut particulier régissant son corps, la nature de ses fonctions, son rang hiérarchique, les circonstances de temps et de lieux, le sujet abordé et enfin la nature de la publicité donnée aux propos tenus.

Ce devoir de réserve est une construction du juge administratif, liée **au principe de neutralité**, principe fondamental du service public reconnu par le Conseil constitutionnel. À ce titre, tout fonctionnaire doit faire preuve de réserve et de mesure dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles à l'égard des administrés et des autres agents publics.

L'ingérence des autorités publiques au titre du contrôle de la liberté d'expression des fonctionnaires sera d'autant plus régulière qu'il aura eu des propos de défiance envers son employeur public, c'est-à-dire qu'un lien avec le service pourra être établi.

Plus encore que le fond de ce qui est exprimé, c'est la manière dont l'opinion va être émise, la publicité qui va lui être donnée qui la rendra sanctionnable au titre du devoir de réserve.

2. Liberté d'expression et liberté d'opinion confrontées au devoir de réserve du fonctionnaire sur Internet

S'agissant de la messagerie électronique, toute utilisation d'une adresse professionnelle relève du champ professionnel et reste à tout moment opposable par l'administration au fonctionnaire. En conséquence, a été sanctionné, pour atteinte aux principes de neutralité et de laïcité, un agent qui a utilisé son adresse électronique professionnelle à des fins personnelles en qualité de membre d'une association religieuse.

S'agissant des réseaux sociaux, constitue un manquement au devoir de réserve des commentaires diffamatoires, grossiers et injurieux notamment à l'égard de la hiérarchie ou de l'administration, postés sur un réseau social. À l'inverse, des critiques d'ordre général sur la mondialisation publiées par un agent communal n'ont pas été sanctionnées.

S'agissant de la publication d'article, un sous-préfet a été sanctionné pour avoir publié, sous sa signature, un article dans lequel il s'exprimait de manière vivement polémique à l'égard tant de différentes personnalités françaises que d'un État étranger, et ce, même si aucune référence n'avait été faite à sa qualité de fonctionnaire dans l'article ou que le sujet traité n'avait aucun lien avec ses fonctions ou que la publicité avait été réduite (site internet très spécialisé, non officiel et confidentiel).

Fabrice LORVO, Avocat en droit des médias et de la communication,
et **Raphaël CRESPELLE**, Avocat en droit public
Avocats associés au sein du cabinet FTPA

Retour au SOMMAIRE :

Régies de recettes : indemnité de responsabilité au sein des polices municipales

Une instruction du 27 mars 2014 précise les modalités relatives à l'indemnité de responsabilité due aux régisseurs d'État au sein des polices municipales.

La circulaire présente le dispositif applicable aux régies de recettes créées auprès des communes et groupements de communes qui emploient des agents de police municipale, des gardes champêtres ou des agents chargés de la surveillance de la voie publique. L'indemnité versée dépend du montant moyen mensuel des recettes effectivement encaissées. Un livret d'accompagnement joint en annexe de l'instruction du 27 mars 2014 répond aux questions les plus fréquentes.

Texte de référence : [Instruction du 27 mars 2014 du ministère de l'Intérieur relative à la mission de recensement pour le remboursement de l'indemnité de responsabilité due aux régisseurs d'État au sein des polices municipales](#)

Retour au SOMMAIRE :

Fonctionnaires: les gestes du gouvernement

Pressé par sa majorité, le Premier ministre Manuel Valls a lâché du lest lundi 28 avril sur plusieurs mesures du plan de rigueur, dont le gel des retraites, la revalorisation du RSA et confirmé la hausse des salaires des fonctionnaires les moins bien rémunérés.

Le Premier ministre a confirmé des mesures annoncées l'an dernier en faveur des fonctionnaires les moins bien payés. Cela représente "en moyenne 440 euros de salaire net en plus dès l'an prochain pour 1,6 million d'agents" en catégorie C et B en début de carrière, selon M. Valls.

Dès février 2013, la ministre de la Fonction publique Marylise Lebranchu avait annoncé ce coup de pouce envers les plus mal payés, au moment où elle annonçait le maintien du gel du point d'indice, qui sert de base au calcul des salaires, pour 2013. Cette mesure s'est déjà traduite au 1^{er} février dernier par des augmentations allant de 4,6 euros à 46 euros mensuels pour ces agents. Elle doit aussi se traduire au 1^{er} janvier 2015 par l'attribution de 5 points d'indice aux agents de catégorie C, selon le ministère. Près de la moitié des quelque 5 millions d'agents appartiennent à la catégorie C (les autres étant en catégorie B ou A, les mieux rémunérés).

Pour les autres, une revalorisation n'est pas au programme à ce stade, le gouvernement ayant décidé de maintenir le gel du point jusqu'en 2017. Mais Manuel Valls a confirmé l'introduction d'une "clause de revoyure" pour revenir en fonction de la croissance sur ce gel. La dernière revalorisation du point d'indice, de 0,5 %, remonte à 2010.

Copyright © AFP : « *Tous droits de reproduction et de représentation réservés* ». © Agence France-Presse 2014

Retour au SOMMAIRE :

Accident de trajet en cas de départ anticipé

Si un agent part plus tôt de son travail, l'imputabilité d'un accident au service survenu entre le lieu de travail et son domicile ne sera pas forcément écarté.

Est réputé constituer un accident de trajet, tout accident dont est victime un agent public qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et son domicile et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service.

La circonstance qu'un agent soit parti en avance par rapport à ses horaires de travail ne suffit pas à écarter l'imputabilité au service d'un accident survenu entre le lieu de travail et son domicile. Pour se prononcer sur l'accident, l'administration devra alors rechercher que les circonstances du départ anticipé ne constituent pas un fait de nature à détacher l'accident du service.

Texte de référence : [Conseil d'État, Section du Contentieux, 17 janvier 2014, n° 352710, publié au recueil Lebon](#)

Retour au SOMMAIRE :

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) – Prise en compte dans la retraite additionnelle

Un décret a pour objet de pérenniser la prise en compte de la garantie individuelle du pouvoir d'achat dans l'assiette des cotisations dues au régime de la retraite additionnelle de la fonction publique, sans limite de durée.

[Décret n° 2014-452 du 2 mai 2014, JO du 4 mai 2014](#)

Retour au SOMMAIRE :

L'assermentation de l'ensemble des agents territoriaux pour donner force probante aux constats pouvant être effectués dans l'exercice de leurs fonctions administratives est – elle envisageable ?

Les agents dont le maire peut demander l'assermentation à l'autorité judiciaire sont régis par des dispositions législatives et réglementaires spécifiques, notamment prévues dans le code de la santé publique, le code de l'environnement et le code de la route. Ces dispositions définissent, en fonction des infractions qu'ils sont habilités à rechercher et à constater, les conditions et les modalités de l'assermentation des agents des collectivités territoriales, ainsi que le cas échéant les cadres d'emploi auxquels ils doivent appartenir et les services au sein desquels ils doivent exercer leurs fonctions. Dans la mesure où la recherche et le constat de certains faits susceptibles de constituer des infractions s'inscrivent dans le cadre de missions de police judiciaire exercées sous l'autorité de procureur de la République, il n'est pas envisageable de rendre possible l'assermentation de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale pour donner force probante à tout constat qu'ils seraient amenés à effectuer dans l'exercice de leurs fonctions administratives.

[QE de Xavier Bertrand, n°36757, J.O. de l'Assemblée Nationale du 11 mars 2014](#)

Retour au SOMMAIRE :

Non titulaire et CDI: renouvellement et licenciement

Les modalités de transformation d'un contrat d'agent non titulaire en CDI et de licenciement sont précisées par la jurisprudence.

Un agent non titulaire peut bénéficier en fonction de son ancienneté d'un droit à voir son contrat à durée déterminée transformé en contrat à durée indéterminée. S'il n'accepte pas ce nouveau contrat, modifié substantiellement par son employeur, l'agent non titulaire sera considéré comme licencié et non démissionnaire. De même, s'il est licencié pour affecter un fonctionnaire sur l'emploi qu'il occupait,

l'administration devra procéder à la recherche de reclassement de l'agent non titulaire faute de quoi son licenciement sera déclaré illégal.

Textes de référence :

[Cour administrative d'appel de Paris, 4e chambre, 31 décembre 2013, n° 10PA05997, Inédit au recueil Lebon](#)

[Cour administrative d'appel de Paris, 10e chambre, 12 novembre 2013, n° 12PA01031, Inédit au recueil Lebon](#)

Retour au SOMMAIRE :

Concours : appréciation du jury

L'appréciation par le jury de la valeur des épreuves subies par les candidats relève de son pouvoir souverain. Par conséquent, elle n'est pas susceptible d'être discutée devant le juge administratif.

[Cour administrative d'appel de Nantes, 7 mars 2014, req. n°12NT01549](#)

Retour au SOMMAIRE :

Commission administrative paritaire : valeur professionnelle des agents

Pour élaborer les propositions de liste d'aptitude soumise à l'appréciation de la CAP (commission administrative paritaire), l'autorité compétente doit avoir procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de chacun des agents remplissant les conditions pour être promu.

[Conseil d'Etat, 12 février 2014, req. n°371058](#)

Retour au SOMMAIRE :

Une concertation relative aux conventions de participation pour les mutuelles complémentaires pourra-t-elle être envisagée ?

En vertu de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi n° 83-634, article 22 bis) et du décret du 8 novembre 2011 (n° 2011-1474), les collectivités territoriales doivent réserver leur participation, en matière de protection sociale complémentaire, aux contrats et règlements de leurs agents qui satisfont à des critères de solidarité. Ces critères sont définis par le décret (titre IV). Pour les vérifier,

elles peuvent se fonder sur le « label » délivré par des prestataires habilités et verser leur participation au titre de tous les contrats et règlements « labellisés » de leur personnel, ou bien engager une procédure spécifique de mise en concurrence, aboutissant à la signature d'une convention avec un seul organisme ouvrant droit à sa participation (« convention de participation »). Les difficultés sur les conventions de participation, tant en santé qu'en prévoyance, qui porteraient atteinte aux principes de solidarité du dispositif et à ceux régissant les mutuelles, seront à expertiser dans le cadre du rapport d'évaluation du décret du 8 novembre 2011, qui doit être établi pour novembre 2015. C'est sur cette base qu'une concertation pourra être envisagée.

[QE de Geneviève Gaillard, n° 41541, J.O. de l'Assemblée Nationale du 4 mars 2014](#)

Retour au SOMMAIRE :

TIC et conditions de travail dans la fonction publique

Le caractère professionnel de l'usage des technologies d'information et de communication est déduit de la mise à disposition par l'employeur à l'agent d'un outil de travail pour l'exécution de ses missions.

L'arrivée massive des TIC (technologies de l'information et de la communication) dans la fonction publique modifie en profondeur les conditions de travail des agents. L'introduction des TIC s'accompagne de modifications organisationnelles (travail en équipe ou en réseaux, autonomie des agents, assouplissement des lignes hiérarchiques) qui tendent à modifier la relation au travail. L'e-administration redéfinit les identités professionnelles et les modalités d'exercice du métier des agents. Elle peut conduire à de nettes améliorations de la façon d'appréhender son travail mais également à détériorer les conditions de travail.

TIC et secteur public : un fort taux d'utilisation

L'appellation "TIC" rassemble une large gamme de produits informatiques. Ils ont en commun de produire, transformer ou échanger de l'information. Ils concernent aussi bien des composants électroniques matériels (ordinateurs, téléphones portables, tablettes etc.) que les logiciels qui les accompagnent ainsi que les réseaux physiques et virtuels auxquels ils sont rattachés.

Les TIC sont fortement utilisés dans le secteur public pour accompagner les changements organisationnels. Trois niveaux d'utilisation sont possibles:

- un premier niveau dit "d'utilisation professionnelle de base" (il désigne les usages les plus courants de l'outil informatique),
- un second niveau dit "intermédiaire" (il indique une utilisation quotidienne plus poussée des TIC, avec des logiciels plus complexes),
- et enfin un troisième niveau, dit "expert" (il représente les cadres de la fonction publique, qui font un usage intensif de l'informatique et surtout du mail).

La diversité des TIC induit une pluralité des équipements et des usages. Cela a des effets différents

sur les conditions de travail des individus. Ils améliorent ou détériorent les conditions de travail des agents. Positivement, ils permettent une plus grande polyvalence des tâches et missions des agents, un accroissement de leur autonomie et un enrichissement de leur travail. Au contraire, l'instantanéité et le travail en temps réel, la virtualisation et la traçabilité de toutes les opérations qu'ils génèrent peuvent influencer négativement les conditions de travail.

L'incidence des TIC sur le vécu du travail

La réaction des agents vis-à-vis des TIC varie selon les postes occupés et la manière dont les TIC sont introduits. Les effets négatifs les plus répandus engendrent stress et sentiment d'urgence, en particulier pour les postes nécessitant un usage intensif de l'e-mail. Cela peut se traduire par une baisse de l'implication des agents publics.

Deux facteurs explicatifs peuvent être avancés : la résistance au changement et une incompatibilité de certaines méthodes managériales avec des missions de service public. Pour éviter les blocages psychologiques, un soin important est à accorder à la formation et à l'accompagnement des agents lors de la mise en œuvre des plans TIC.

Les TIC modifient également les relations de travail : échanges plus fréquents, "face-à-face" moins nombreux, relations informelles plus intenses. Ils peuvent néanmoins avoir un effet bénéfique sur le niveau d'implication à travers un renforcement des collectifs de travail et l'entraide entre collègues, excepté pour le télétravail. Ce dernier pouvant être la source de problèmes de cohésion des équipes et de partage de l'information, mais aussi d'une sensation d'isolement.

Le développement de l'"administration" apparaît d'ores et déjà bien engagé dans la fonction publique. Il contribue à la modernisation des techniques de travail des services. Encore faut-il que les collectivités sachent accompagner efficacement les plans d'action TIC.

Pour aller plus loin : [TIC et conditions de travail dans la fonction publique](#), Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique, 7 février 2014

Retour au SOMMAIRE :

Congés de longue maladie et de longue durée

Un congé de longue durée (CLD) doit avoir été précédé d'un congé de longue maladie (CLM). Un fonctionnaire est placé en congé de longue durée (CLD) après avoir épuisé ses droits à congé de longue maladie (CLM) rémunéré à plein traitement. La période de CLM à plein traitement doit être décomptée, lorsque ce congé a été attribué au fonctionnaire au titre de l'affection ouvrant droit ensuite au CLD, comme une période de CLD.

Une reprise d'activité à l'issue du congé de longue maladie (CLM) qui a précédé le placement en CLD est sans influence sur le décompte de la dernière année de CLM accordée à plein traitement comme CLD. L'imputation des droits à CLM sur les droits à CLD trouve donc à s'appliquer dans le cas où une période d'activité effective sépare la période de CLM de la période du CLD.

Textes de référence :

Retour au SOMMAIRE :

WWW.FOTERRITORIAUX.ORG