

L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 84 - Décembre 2019 / Janvier 2020



.Joveux Noël et Bonne Année 2020



Disponibles, nous sommes en permanence à votre écoute
Nous défendons votre grade, votre fonction
Nous vous informons sur vos droits et vos obligations
Nous revendiquons pour de nouveaux acquis sociaux

SOMMAIRE :

- Page 2 : Editorial du SGN**
- Page 3 : Réflexions du S.A.F.P.T concernant la réforme des retraites**
- Page 5 : Une rentrée compliquée et épuisante pour les ATSEM, Le T.A de Toulon à tranché**
- Page 6 : Réforme FPT : le droit de grève, Durcissement des conditions de retour de disponibilité**
- Page 7 : Lignes directrices de gestion et révision des attributions des commissions administratives paritaires, Application du délit d'entrave à la fonction**
- Page 8 : L'Institut d'études et de formation syndicale du SAFPT, Bulletin d'adhésion**

SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Rédaction : Yolande RESTOIN, Thierry CAMILIERI, Bruno CHAMPION

www.safpt.org autonome@safpt.org

SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde

Chers(es) Collègues,

En cette période de fêtes qui clôture une année 2019 des plus tumultueuses, je tiens à vous remercier pour votre fidélité à notre cause et pour le travail important que vous avez et que vous continuez d'effectuer sur le terrain.

C'est en effet grâce à tout ce travail que notre Organisation continue de progresser, car c'est en étant tous ensemble, unis par une même volonté qui est celle de défendre nos métiers, notre statut et nos acquis que nous pourrons surmonter les plus grandes difficultés.

Des difficultés qui sont de plus en plus nombreuses et dont les plus importantes concernent la réforme des retraites et la loi de transformation de la Fonction Publique.

Concernant les retraites, bien que nous ne soyons pas d'accord sur le projet présenté car trop de flou dans celui-ci et peu ou pas de réponses aux questions posées, nous sommes parfaitement conscients qu'il faudra bien financer, d'une manière ou d'une autre, l'allongement notable de la durée de vie.

Si les mouvements de grève sont là pour rappeler à l'ordre nos gouvernants, il faut qu'ils soient lancés à bon escient et pour tous les salariés, sans distinction.

Aujourd'hui un bras de fer s'est installé entre certaines Organisations Syndicales et nos Gouvernants mais si on y regarde de plus près, on se rend compte qu'il s'agit surtout de combats catégoriels d'arrière-garde.

Dans tous les articles que l'on peut lire émanant des Organisations Syndicales ou de nos Gouvernants, qui parle de la Fonction Publique Territoriale et des problèmes que les Territoriaux rencontrent au quotidien (évolution de carrière, gel du point d'indice, régime indemnitaire, instances statutaires amputées de certaines prérogatives, manque de moyens humains et matériels dans les écoles maternelles, etc, etc.....), PERSONNE puisque seuls les combats catégoriels font la une des médias.

Il faut aussi penser que les négociations entre toutes ces personnes durent depuis plus de vingt mois pour finalement aboutir dans la rue.

Comment peut-on discuter et négocier pendant si longtemps pour aboutir à un tel chaos.

Le SAFPT a transmis un courrier en date du 6 novembre 2019 (courrier que vous trouverez dans les pages suivantes) dans lequel nous exposons nos interrogations concernant les Territoriaux.

Par ailleurs, si le SAFPT s'est joint au mouvement de grève du 17 décembre 2019, ce n'est pas pour grossir les rangs des autres Organisations Syndicales qui nous oublient mais uniquement pour faire valoir les revendications des Territoriaux. (Vous trouverez le préavis et le communiqué sur notre site)

je vous souhaite à toutes et tous, au nom de l'ensemble des membres du Bureau National, un très bon Noël auprès de ceux qui vous sont chers ainsi qu'une année 2020, nous l'espérons tous, beaucoup moins agitée.

*Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale*

Réflexions du S.A.F.P.T concernant la réforme des retraites

Courrier adressé le 6 novembre 2019

Monsieur le Ministre,

Suite à la concertation que le Gouvernement a lancé depuis septembre auprès des organisations syndicales mais aussi auprès de la population, le Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale voulait vous faire part, une nouvelle fois, de ses interrogations grandissantes et préoccupant les fonctionnaires et plus particulièrement ceux de la FPT !

A l'heure actuelle, il nous paraît bien difficile de se positionner sur le régime universel des retraites puisque, chaque jour apporte sa variante ou sa contradiction !!! Tantôt débutant en 2025 avec en première ligne l'année 1963, tantôt un recul pour débuter par l'année 1968 et tantôt applicable qu'aux nouveaux entrants dans la vie active !!! Le flou absolu est de mise quant à l'avenir sur la question.

Le SAFPT est d'ailleurs fort dubitatif sur les mesures et les conséquences d'un tel régime..... Il nous semble évident qu'avant de penser à un régime de retraite universel, il aurait été de bon ton d'accorder au mieux les avantages et inconvénients de chacun, car si pour l'heure on en est à « raboter » les avantages des régimes spéciaux et des fonctionnaires, il faudrait également penser à gommer leurs inconvénients. Pour cela, il serait essentiel et primordial d'établir un socle universel au niveau des droits et obligations de chacun

Parent pauvre de la Fonction Publique, la Territoriale que nous représentons, s'insurge de « certains privilèges » accordés aux agents des deux autres versants de la Fonction Publique ainsi qu'aux salariés du Privé. Le SAFPT peut vous citer pour exemple le 13ème mois, les jours de carence souvent pris en charge par l'employeur dans le Privé, la protection sociale, la rupture conventionnelle, la prise en compte des heures de nuit, fériés ou dimanches, le délit d'entrave et bien d'autres avantages si l'on se penche un tant soit peu sur le Code du travail. Rajoutons la différence de traitement entre un agent de l'Etat en congé maladie pour ce qui est de son régime indemnitaire ou la prise en compte d'une carrière en catégorie active (voir le développement de ces points ci-après) et vous comprendrez aisément que **vosre réforme devrait passer en premier lieu par une équité beaucoup plus générale qu'une simple remise à plat des régimes de retraites**. Bien sûr, certains vont nous rappeler la sempiternelle « libre administration des Collectivités Territoriales » !!! Si nous nous en remettons à cet état de fait, cela voudrait dire que nous pouvons conserver notre Régime actuel

De plus et pour rappel, le principe de la libre administration des Collectivités Territoriales a été foulé aux pieds avec la fin de la possibilité d'avancement à l'échelon minimum pour les agents territoriaux. En ce qui concerne l'âge programmé (62, 64, ou 100 ans un jour ?), il est avancé le fait que le nombre de retraités augmente et que l'on pourrait tendre vers 1 actif pour 1 retraité..... Cette analyse est sans doute juste puisque l'on « robotise » de plus en plus notre société et qu'en Fonction Publique il est préconisé une suppression de postes massive. Dans ce contexte, il est certain que le déficit ne fera que s'aggraver !

Par ailleurs, un pan de notre société n'est pas ou peu abordé : les personnes en recherche d'emploi qui, au vu du système actuel ne ferait que croître....., mais le SAFPT n'est pas un spécialiste de l'économie et préfère se concentrer sur ce qu'il connaît le mieux : la Fonction Publique Territoriale. Et puisque nous parlons de réforme des retraites, nous espérons que celle des élus sera elle aussi mise sur la table et alignée sur cette « Universalité » (Maire, Député, Sénateur, Ministre....)

Notre syndicat espère bien avoir attiré toute votre attention sur ce chapitre et poursuit sa réflexion selon les bases établies par votre rapport.

Bien entendu, le principe d'un système de retraite universel, fonctionnant par points, plus juste, plus égalitaire, plus simple, uniformisant la gestion des retraites public/privé, semble un enjeu et une volonté chez la majorité des français... Sauf que, même si le principe paraît acceptable, plusieurs problèmes importants, autres que ceux précités, se posent et doivent être clarifiés pour obtenir une adhésion.

En premier lieu, le fait de passer des 25 meilleures années pour le Privé et des 6 derniers mois pour le Public à l'ensemble de la carrière (soit entre 42 et 43 annuités) appelle aux questionnements, surtout pour la génération nait entre 1963 et 1973 ! Certes, « une photographie » de la carrière doit être prise afin de ne pas pénaliser de façon drastique cette génération mais aucune mesure concrète n'est avancée pour l'heure... et encore moins une explication sur ladite photographie ! Pour rappel, cette génération a commencé à travailler sous le régime du franc avec un SMIC inférieur à 5000 francs et des cotisations à cette hauteur !... Si la valeur du point est calculée de façon unilatérale, il est aisé de comprendre la portion congrue qui ressortira des premières années de travail !

De même, pour les plus anciens, l'accomplissement du Service Militaire est pris actuellement en compte en ce qui concerne les annuités sans que cela ne nuise puisque cet accomplissement n'entre pas dans le calcul des 25 meilleures années ou des 6 derniers mois. Qu'en sera-t-il avec la réforme ? Tout comme l'évocation faite par Monsieur le Président de la République d'une meilleure prise en compte des périodes de chômage, de congés maternité ou autres... comment sera calculée cette période ?

Il est acté que la valeur du point ne baissera pas, mais le système étant prévu à enveloppe constante, que se passe-t-il quand le nombre de retraités augmente ? Et, puisque nous sommes un syndicat de fonctionnaires territoriaux, qu'advient-il de la Retraite Additionnelle (RAFP) pour laquelle nous cotisons depuis 2005 ? Depuis cette date, un certain nombre de points ont été acquis. De quelle façon seront-ils convertis ?

De la même manière, comment seront transformés les droits acquis au titre de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) ?

Autre sujet, l'égalité de traitement privé-public. Celle-ci ne peut être réelle que si les primes et indemnités du public sont prises en compte dans le calcul de la retraite.... Actuellement le poids des primes dans la rémunération des agents publics entraîne un montant extrêmement minoré des pensions de retraite (RAFP), à peine compensé par la règle de prise en compte des six derniers mois. Le principe de cette prise en compte est acté dans les préconisations mais le fait de cotiser sur les primes entraînera une baisse des revenus nets aggravée par l'augmentation du taux de cotisation. De plus, les cotisations sur les primes concerneront les agents mais aussi les employeurs qui verront leur masse salariale augmenter de manière plus ou moins conséquente. Il n'est pas sûr que certaines Collectivités Territoriales ne revoient pas à la baisse les régimes indemnitaires attribués sous couvert de la libre administration des Collectivités Territoriales ... avec des conséquences de baisse salariale qui s'ajouteront à celles précitées ! Une compensation au titre de cette baisse de revenus sera-t-elle prévue pendant la période de transition ?

De plus, le Régime Indemnitaire ne sera, de toute évidence, comptabilisé que sur les années cotisées (nouvelle inquiétude pour les premières générations concernées par la réforme).

Pour poursuivre ce chapitre, certains fonctionnaires dont les territoriaux n'ont aucune prime ou très peu... Il faudrait donc instaurer un socle substantiel et obligatoire de régime indemnitaire dans toutes les collectivités pour pallier ces inégalités ... objet même de la Réforme !!!

Au regard de ces éléments, nous ne pouvons que constater que les fonctionnaires partent avec un sacré handicap ! Pour finir sur ce point, pour que les agents puissent vérifier si ce nouveau système ne les lèse pas, le Gouvernement devra établir un document d'évaluation détaillant précisément le mode de calcul des « droits acquis » en points et le mode de transition choisi.

Autre interrogation, du fait de l'intégration des primes, quel fonctionnement sera mis en place en cas de maladie, accident de service et maladie professionnelle. A l'heure actuelle une grande disparité règne sur ce sujet notamment en FPT alors que les fonctionnaires d'Etat possèdent un Décret indiquant que le Régime Indemnitaire suit le traitement de base. Sera-t-il appliqué à tout le monde ? De nouvelles modalités de maintien ou de perte verront-elles le jour ?

Le sujet des professions placées ou maintenues en Catégorie active est également très préoccupant.

Il est question de basculer certaines professions vers un compte pénibilité (C2P) avec les pertes que cela comporte... un certain silence est constaté pour les agents techniques exerçant des missions insalubres, les Auxiliaires de soins ou les auxiliaires de puériculture...

En effet, la suppression de la notion de catégorie active pénaliserait ces métiers classés en catégorie active pour l'heure. De même, qu'advient-il du sort de certaines professions pour lesquelles le SAFPT se bat depuis des années pour leur reconnaissance dans cette catégorie (ATSEM ou agents sociaux) ?

Les questions qui se posent pour ces agents sont : comment sera alors reconnue la pénibilité et à quel âge pourront-ils partir ? La possible disparition progressive de la Catégorie Active est également alarmante... Verrons-nous alors des éboueurs, égoutiers, Auxiliaires de soin, Auxiliaires de puériculture ou autres sur « le terrain » jusqu'à 64 ans ?

Pour les Policiers Municipaux ou les Sapeurs-Pompiers et selon le rapport que vous avez présenté « ils pourront quant à eux, partir à compter de 57 ans »

Cet éventuel maintien des professions précitées passe par la mise à plat des avantages dévolus aux personnels évoluant dans cette Catégorie ... puisqu'à l'heure actuelle, aucun Policier Municipal (ou agents classés en catégorie active en FPT) ne peut faire valoir ses droits à la retraite à 57 ans du fait de l'absence pour ces Cadres d'emplois de la Bonification d'un cinquième du temps de service effectivement accompli en tant que fonctionnaire appartenant à un emploi de Catégorie active !

D'autre part, « l'âge d'équilibre » évoqué lors de la présentation de la Réforme et qui ne semble pas très Constitutionnel sera-t-il appliqué à cette Catégorie ?... dans ce cas et de par le principe retenu, l'âge d'équilibre pourrait bien être de 59 ans !

Ce fameux « âge d'équilibre » qui pénalisera les retraites des employés même si ces derniers ont le nombre d'annuités requises. Dans ces conditions, cette augmentation de deux ans n'est pas acceptable... il est évident que c'est une façon à peine dissimulée d'augmenter le nombre d'annuités avec l'apparence de ne pas y toucher

Il est à considérer que bien des employés des secteurs Privé et Public se trouvent dans l'expectative et la peur d'une perte massive de leur pension de retraite... mais ce nouveau système ne fait que confirmer les problèmes de la FPT, à savoir qu'une véritable réforme de la politique de rémunération des agents est nécessaire que ce soit au niveau de la valeur du point d'indice, des grilles indiciaires ou du régime indemnitaire...ce qui vient compléter la première partie de notre courrier dédié à un socle universel en matière de droits et d'obligations !

A partir de cet instant, on pourra peut-être évoquer une équité privé-public

Après bientôt vingt mois de concertation avec les organisations syndicales dites représentatives, le SAFPT constate que rien n'est défini et qu'en guise d'avancées... seules des grèves se profilent !!!

A l'heure où le débat est porté au niveau des citoyens, le SAFPT, représentant plus de 10000 voix en FPT, se tient à votre disposition pour vous rencontrer et développer son argumentation présentée.

Dans l'attente de votre réponse, les représentants du SAFPT vous prient de recevoir leurs salutations distinguées.

UNE RENTREE COMPLIQUEE ET EPUISANTE POUR LES ATSEM

Préambule (avant-propos)

Le 1^{er} mars 2018 paraissait le nouveau décret n°2018-152 portant statut particulier du cadre d'emplois des ATSEM, même s'il clarifiait ses missions, même s'il prévoyait un déroulé de carrière vers le cadre d'emplois des agents de maîtrise par la promotion interne, et la possibilité d'accéder en catégorie B sur concours interne dans le cadre d'emplois des animateurs...

La mesure-phare de la loi Blanquer portée par le ministre de l'Education nationale qui oblige l'instruction pour les enfants entrant dans leur 3^{ème} année dès cette rentrée, sans donner les moyens humains et matériels aux écoles maternelles, sans penser aux conséquences sur la santé morale et physique des agents territoriaux qui y travaillent nous prouve une nouvelle fois que la reconnaissance des conditions de travail très difficiles ne sont pas la priorité ni la préoccupation de l'administration.

Une rentrée chaotique

Beaucoup d'enfants sont arrivés le jour de la rentrée à l'école avec la couche... Bien que l'hygiène de l'enfant fasse partie du cadre d'emplois des ATSEM, ils se sont retrouvés à donner des soins qui sont normalement de la compétence des structures petite enfance (crèches, multi-accueil...) dotées d'auxiliaires puéricultrices.

Il n'a pas été tenu compte de la difficulté du nombre d'enfants effectivement accueillis dans les classes concernées (entre 25 et 30) ni de la configuration des lieux d'accueil (pas d'espace de change...).

Une mission supplémentaire et pas des moindres quand on sait qu'un ATSEM peut faire des journées bloc de 10 H : il accueille l'enfant le matin en garderie périscolaire, assiste le personnel enseignant sur le temps de classe (anime, aide, découpe, colle, nettoie, console, soigne...) accompagne l'enfant sur temps méridien (autonomie, repas, aide, débarbouille, surveillance...), gère le temps de sieste (toilette, déshabillage, endormissement,) tout en préparant les activités de bricolage ou selon les besoins pour la classe pendant que les enfants se reposent) puis c'est à nouveau le retour dans la classe, la surveillance de la récréation, les toilettes, les soins en cas de petits « bobo », à nouveau la garderie du soir pour terminer par la remise en état de la classe.

Rappelons que les risques des **Troubles Musculo-Squelettiques** chez les ATSEM sont la 1^{ère} cause de **maladie** professionnelle, un grand nombre de **maladies** chroniques des muscles, des tendons et des nerfs au niveau des articulations des membres et de la colonne vertébrale sont responsables de la plupart des reclassements pour inaptitude au poste dans d'autres filières quand cela est possible car les petites collectivités qui souvent n'ont pas de postes à proposer sont dans l'obligation de mettre ces agents en retraite d'office ce qui a de lourdes conséquences financières.

(Questionnaire national mené par le SAFPT en 2017 sur les conditions de travail et de santé de l'ATSEM).

L'administration dans son ensemble se dédouane de sa responsabilité en ignorant les demandes ponctuelles des syndicats :

- ✓ pour une reconnaissance de la pénibilité de ce métier en le classant en catégorie active, pour les formations obligatoires gestes et postures, produits chimiques, désinfections pour un équipement des classes en matériels ergonomiques...

Ce métier non reconnu qu'exercent ces agents territoriaux avec passion a pour conséquence une usure prématurée du squelette, l'ignorance est-elle le prix à payer pour un professionnalisme et une manière de servir sans faille auprès des enfants ??

Les fonctionnaires ne doivent-ils pas se voir assurés des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique ??

(Le SAFPT a adressé une nouvelle fois un courrier au ministère le 20/11/2019, disponible sur notre Site)

Madame Isabelle CANOVA
Référente Nationale des ATSEM et des agents travaillant sur le rythme scolaire

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE TOULON À TRANCHÉ

Jugement rendu par le tribunal administratif de Toulon
Dossier N°1501826 / 2019

La Commune de Flassans sur Issole a été condamnée à réparer le préjudice subi par madame Isabelle CANOVA, agent de la collectivité et investie d'un mandat syndical local et départemental.

Après 4 années de procédure, le Syndicat Autonome de Fonction Publique Territoriale (SAFPT) qui a accompagné madame CANOVA tout le long de ce contentieux, se félicite de cette décision. Elle permet à l'intéressée de démontrer que son professionnalisme ne pouvait être mis en cause et que la mesure prise était bien une mutation d'office ayant le caractère d'une sanction déguisée sous couvert d'une réorganisation des services.

Madame CANOVA se réserve le droit d'engager de nouvelles procédures devant les juridictions compétentes.

Réforme FPT 2019: le droit de grève dans certains services publics locaux est immédiatement encadré

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique introduit un article 7-2 au sein de la loi du 26 janvier 1984. Cet article prévoit que l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires (CT, CHSCT, CAP, futurs comités sociaux territoriaux) peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics :

- ✓ de collecte et de traitement des déchets des ménages ;
- ✓ de transport public de personnes ;
- ✓ d'aide aux personnes âgées et handicapées ;
- ✓ d'accueil des enfants de moins de trois ans ;
- ✓ d'accueil périscolaire ;
- ✓ de restauration collective et scolaire ;

dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services. On notera que les sapeurs-pompiers et les policiers municipaux sont exclus de ce dispositif.

Un accord devra être recherché afin de déterminer les conditions d'un service minimum. Cet accord détermine, afin de garantir la continuité du service public, les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés. Cet accord doit être approuvé par l'assemblée délibérante.

À défaut d'accord, l'organe délibérant détermine les conditions du service minimum. À défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.

Les agents devront indiquer leur intention de participer à la grève au plus tard 48 heures avant le début de la cessation concertée du travail. Dans le cas où un préavis de grève a été déposé et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, les agents des six secteurs précités devront informer, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer. Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève et sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'autorité territoriale comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues à l'article 226-13 du code pénal, pour atteinte au secret professionnel.

La posture de l'agent qui se déclare gréviste ou qui est gréviste, est très encadrée et susceptible de constituer une faute disciplinaire. L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part doit en informer l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter.

Par ailleurs, l'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse l'affecter. Ces obligations d'information ne sont pas requises lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme. Encourt une sanction disciplinaire l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, dans les conditions prévues ci-dessus. Une sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service.

L'encadrement du droit de grève n'était jusqu'à ce jour effectif qu'au sein des fonctions publiques d'État et hospitalière. La loi met aussi fin au système selon lequel lorsqu'un préavis national avait été déposé par une organisation syndicale, le dépôt d'un préavis au niveau local n'était pas obligatoire.

Durcissement des conditions de retour de disponibilité pour suivre son conjoint dans la FPT

L'article 74 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 durcit les conditions de retour de disponibilité pour suivre son conjoint dans la Fonction Publique Territoriale. Lors d'une disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire, la réintégration, aux conditions prévues par l'article 67 de la loi n° 84-53 (selon trois modalités : réintégration dans le cadre d'emplois et réaffectation sur le même emploi, réintégration dans le cadre d'emplois et affectation sur la première vacance ou création d'emploi, maintien en surnombre) sera automatique seulement si la disponibilité n'a pas excédé trois ans. Au-delà, une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine devra être proposée au fonctionnaire. Cette disposition est d'application directe.

Lignes directrices de gestion et révision des attributions des commissions administratives paritaires

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 instaure des règles et procédures pour l'édition des lignes directrices de gestion et révision des attributions des commissions administratives paritaires. Les commissions administratives paritaires ne sont plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité applicables à compter du 1er janvier 2020, ainsi que pour les décisions individuelles en matière de promotion applicables à partir du 1er janvier 2021. Les autres évolutions des attributions des commissions administratives paritaires entrent en vigueur pour les décisions individuelles applicables à compter du 1er janvier 2021. S'agissant des lignes directrices de gestion, le titre Ier du décret entre en vigueur au lendemain de sa publication, à l'exception des articles concernant les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à l'avancement, qui s'appliquent pour les décisions individuelles de promotion prenant effet à compter du 1er janvier 2021.

Le texte réglementaire précise les conditions dans lesquelles, dans la fonction publique, l'autorité compétente peut édicter des lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels et, pour la fonction publique de l'Etat, les orientations générales en matière de mobilité. En outre pour la fonction publique de l'Etat, il définit les conditions dans lesquelles les administrations peuvent définir des durées minimales ou maximales d'occupation de certains emplois. Le décret supprime la référence à la consultation des commissions administratives paritaires en matière de mobilité, de promotion et d'avancement au sein des textes réglementaires applicables. Il précise les conditions dans lesquelles les agents peuvent faire appel à un représentant syndical dans le cadre d'un recours administratif formé contre les décisions individuelles en matière de mobilité, de promotion et d'avancement.

Question N° 1145 : Application du délit d'entrave à la fonction

Question publiée au JO le : 19/09/2017 - Réponse publiée au JO le : 16/10/2018

TEXTE DE LA QUESTION :

M. Régis Juanico interroge M. le ministre de l'action et des comptes publics sur l'application du délit d'entrave à la fonction publique territoriale. **Le délit d'entrave est pour un employeur le fait de porter atteinte à l'exercice du droit syndical, la désignation des instances représentatives du personnel ou l'exercice des missions et fonctions des délégués du personnel.** Ce délit est défini par plusieurs dispositions du code du travail (articles L. 2146-1, L. 2316-1, L. 2328-1, L. 4742-1 du code du travail notamment). Sa mise en œuvre est souvent associée aux fonctions de l'inspecteur du travail (art. L. 8113-3 du code du travail) qui reste l'autorité de police de référence pour l'application des dispositions du code du travail. Cette codification s'explique par des raisons historiques liées à la construction du code du travail et à l'ajout successif de dispositions législatives de circonstance destinées à protéger les salariés et les instances représentatives. **Le délit d'entrave participe à la protection d'une liberté constitutionnelle (le droit syndical) dont l'objet est de protéger en priorité les représentants syndicaux en général qu'ils soient salariés de droit privé, agents publics, fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers.** L'émergence d'un ensemble de règles nouvelles applicables à la fonction publique au cours de ces trente dernières années (CHSCT, CT, CAP, droits syndicaux) largement inspirées du droit social supposent la mise en place de règles juridiques permettant de protéger ceux qui prennent le risque de représenter les agents et d'imposer la mise en place des structures paritaires nécessaires au dialogue social. **Or depuis quelques années, certaines organisations syndicales signalent une recrudescence de comportements d'élus locaux pouvant être considérés comme des délits d'entrave.** Aussi, il souhaiterait connaître les intentions du Gouvernement concernant une éventuelle extension à l'ensemble des agents publics et fonctionnaires des dispositions du code du travail relatives à la protection du droit syndical et établir ainsi une égalité de traitement entre salariés et fonctionnaires en la matière.

TEXTE DE LA REPONSE :

Le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical est prévu par l'article L.2146-1 du code du travail. Conformément à l'article L.2111-1 de ce même code, les dispositions de l'article L.2146-1 sont applicables, d'une part, aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés et, d'autre part, au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé. Les agents publics font l'objet de dispositions spécifiques destinées à garantir leurs droits et libertés. L'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Les articles 100 et 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale fixent le régime des droits et moyens dont bénéficient les organisations syndicales pour exercer leur activité. La neutralité de l'administration envers l'activité syndicale des agents publics est également garantie par les articles 6 et 18 de la loi du 13 juillet 1983 précitée. **Les agents investis d'un mandat syndical ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination notamment dans leur déroulement de carrière.** Le décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, pris en application de l'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983, a ainsi renforcé les garanties applicables aux agents exerçant une activité syndicale en matière d'avancement, de rémunération et d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire. En outre, les commissions consultatives paritaires, instaurées pour les agents contractuels à partir de 2019, auront à se prononcer en cas de non renouvellement du contrat à durée déterminée d'un agent investi d'un mandat syndical. Le respect de ces droits fait l'objet d'un contrôle par le juge administratif, y compris dans le cadre des procédures d'urgence. C'est ainsi qu'a pu être enjoint à un centre de gestion d'attribuer, dans un délai de huit jours compte tenu de la proximité des élections professionnelles, les droits qu'un syndicat tenait en vertu des dispositions législatives et réglementaires en matière de tenue de réunion syndicale, octroi d'un local ou délivrance des autorisations spéciales d'absence et décharges d'activité de service (CE, 29 septembre 2008, n° 315909). **Le Conseil d'Etat a également reconnu le droit d'un agent bénéficiant d'une décharge totale d'activité de service à bénéficier des indemnités liées à son emploi sur la base d'un temps plein (CE, 26 août 2009, n° 299107).**

L'Institut d'études et de formation syndicale du SAFPT vous propose ci-après les thèmes des formations 2020:

- ✓ Loi de transformation de la FP
- ✓ Bilan social et Statut Carrière
- ✓ CST, CAP, instances et Droits syndicaux
- ✓ Fonctionnement Sections, Elus ou Délégués

Si vous êtes intéressé(e) par l'une des formations précitées, merci de nous le faire savoir par mail à l'adresse suivante :

ief@safpt.org

En fonction des demandes, un calendrier sera établi précisant les dates et les lieux de ces formations.



Agrément de l'IEF – SAFPT

Arrêté du 12 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 9 février 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale relatif à l'Institut d'études et de formation syndicale du SAFPT, suite à la demande d'agrément validée à la Plénière du CSFPT du 26 septembre 2018

JO du 25 octobre 2018.

INSTITUT D'ETUDES et DE FORMATION SYNDICALE (I.E.F - SAFPT)

Siège social : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde

Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

ief@safpt.org

8

BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e), nom et prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (S.A.F.P.T)**

1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde - Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cédex 9

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale et les timbres correspondants aux mensualités payées ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature