

La lettre aux
SYNDICATS

0.40 € - diffusion gratuite aux syndicats

Fédération des Personnels des Services Publics et des Services de Santé
FORCE OUVRIERE



n° 198 - avril 2024



**Le droit de grève dans la fonction
publique territoriale en 10 questions**

RENFORCER LA COMPÉTENCE NUMÉRIQUE DES AGENTS

Le CNFPT a signé le 27 mars 2024 une convention avec le GIP Pix, un service public en ligne gratuit pour doper ses compétences numériques via des défis apprenants et ludiques dont sont déjà adeptes plus de 100 collectivités territoriales et près de 30.000 agents. L'objectif de ce partenariat ? Construire une réponse adaptée pour accompagner plus encore les collectivités territoriales et leurs agents face aux défis liés à la transformation numérique !

les orienter vers les formations appropriées proposées par le CNFPT ;

- enrichissant et diversifiant les modalités d'accompagnement des agents en matière de numérique, avec une évolution des programmes de formation du CNFPT pour mieux répondre aux demandes des agents. De son côté, Pix travaille à enrichir sa plateforme pour proposer

SOMMAIRE

Page 2 - CNFPT
Renforcer la compétence numérique des agents

Page 4/6 - CSFPT
Compte-rendu du 28 mars 2024

Pages 7/10 - DOSSIER
Le droit de grève dans la fonction publique territoriale en 10 questions

Page 11/12 - ACTU
Projet de réforme de la fonction publique : ce que le gouvernement envisage

Pages 13/14 - WEB/PRESSE
Vers une clarification des autorisations spéciales d'absence

La Lettre aux syndicats FO Territoriaux
Directeur de publication : Didier BIRIG
Impression et diffusion : Société Edition Tribune - Public & Santé - 153-155 rue de Rome 75017 Paris - tél. 01.44.01.06.00
n° de Commission Paritaire 1225 S 07626
issn n° 1775-8548



Un enjeu de taille alors que l'ensemble des 241 métiers territoriaux sont d'ores et déjà impactés par la transition numérique et près d'un tiers le seront encore plus fortement dans les 10-15 ans à venir, d'après une étude réalisée par le CNFPT fin 2021.

Cette convention signée entre François DELUGA, président du CNFPT, et Benjamin MARTEAU, directeur de Pix - présentée aujourd'hui à l'occasion d'un webinar dédié - entend renforcer la complémentarité des offres respectives des partenaires en :

- identifiant les besoins des agents grâce aux parcours Pix, afin de

des parcours apprenants qui permettront aux collectivités territoriales de bénéficier d'une palette élargie de dispositifs.

Après une phase initiale de test auprès des agents du CNFPT et de près de 1.000 agents des Maisons France Services, ce partenariat s'étend progressivement aux formations pertinentes et témoigne de l'engagement commun entre Pix et le CNFPT pour le développement d'une offre complète et adaptée, favorisant la réussite de la transition numérique des collectivités et le renforcement des compétences numériques des agents territoriaux.

Retrouvez le webinar en ligne.



La prévention, c'est ensemble que nous la faisons.

Campagnes de sensibilisation et d'information, ateliers, stages et conseils...

Depuis plus de 20 ans, nous agissons sur les territoires pour rendre nos sociétaires acteurs de leur propre prévention, et les aider à réduire les risques au quotidien.

- Dangers de la route
- Santé et autonomie
- Gestes qui sauvent
- Dangers du quotidien
- Aléas naturels
- Risques nautiques
- Risques cyber
- Argent et éducation budgétaire



La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : P5 / Photonostop.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Réunion plénière

La délégation FO était composée de :

*Gisèle LE MAREC, Christophe ODERMATT, Delphine POYET et Sébastien VADÉ - titulaires
Yann ROUÉ – suppléant
Bertrand BEDEAUX – Expert FO police municipale*

Cette séance était consacrée à l'examen de 2 projets de décrets.

Compte- rendu du CSFPT du 27 mars 2024

Texte 1 : **Projet de décret relatif à la date et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de service chargés des compétences de l'Etat, transférées à certains départements et métropoles en application de l'article 38 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale.**

Pris en application de la loi 3DS, ce projet de décret a pour objet d'arrêter au 1^{er} novembre 2024 la date et les modalités du transfert définitif des services ou parties de service de l'Etat en charge de la gestion du réseau routier national, aux départements et métropoles qui en avaient fait la demande.

Les services concernés relèvent des directions interdépartementales des routes Île-de-France (DRIAT/DIRIF), Ouest, Centre-Ouest, Sud-Ouest, Massif Central, Méditerranée, Centre-Est et Est, et des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement suivantes : Ile-de-France (DRIAT), Pays-de-la-Loire, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté et Grand-Est.

Seize départements ou métropoles bénéficiaires du transfert sont identifiés : les métropoles de Lyon et Dijon, les conseils départementaux de l'Aveyron, de la Côte d'Or, de la Haute-Garonne, du Gers, de l'Isère, du Lot, du Maine-et-Loire, de la Haute-Marne, de la Mayenne, de la Moselle, des Pyrénées Orientales, du Rhône, de la Seine-et-Marne et du Vaucluse.

Le transfert portera sur un total de 392,1 équivalents temps plein (ETP), dont 179 emplois pourvus au 31 décembre 2023.

La publication de ce décret, envisagée à l'été 2024, ouvrira pour les agents une période de 2 ans pour choisir leur situation future, en application de l'article 83 de la loi MAPTAM auquel renvoie la loi 3DS.

Après avoir dénoncé le manque de garanties offertes aux agents transférés, FO est une nouvelle fois



intervenue sur la question du grade d'intégration (ou de détachement) des agents relevant du grade de chef d'équipe principal d'exploitation des travaux publics de l'Etat (TPE), qui risquent, selon le choix de la Collectivité d'accueil, d'être intégrés dans le cadre d'emploi des adjoints techniques et non dans celui des agents de maîtrise, comme cela a été envisagé lors de précédents transferts.

La Direction Générale des Collectivités Territoriales (DGCL) a, une nouvelle fois botté en touche, en refusant de publier une note de cadrage sur ce point précis à destination des collectivités, en prétextant le principe constitutionnel de libre administration. Elle a toutefois fini par admettre, timidement, que les chefs d'équipe principaux d'exploitation des TPE avaient vocation à être intégrés ou détachés dans le cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux. Aucun amendement n'a été déposé sur texte.

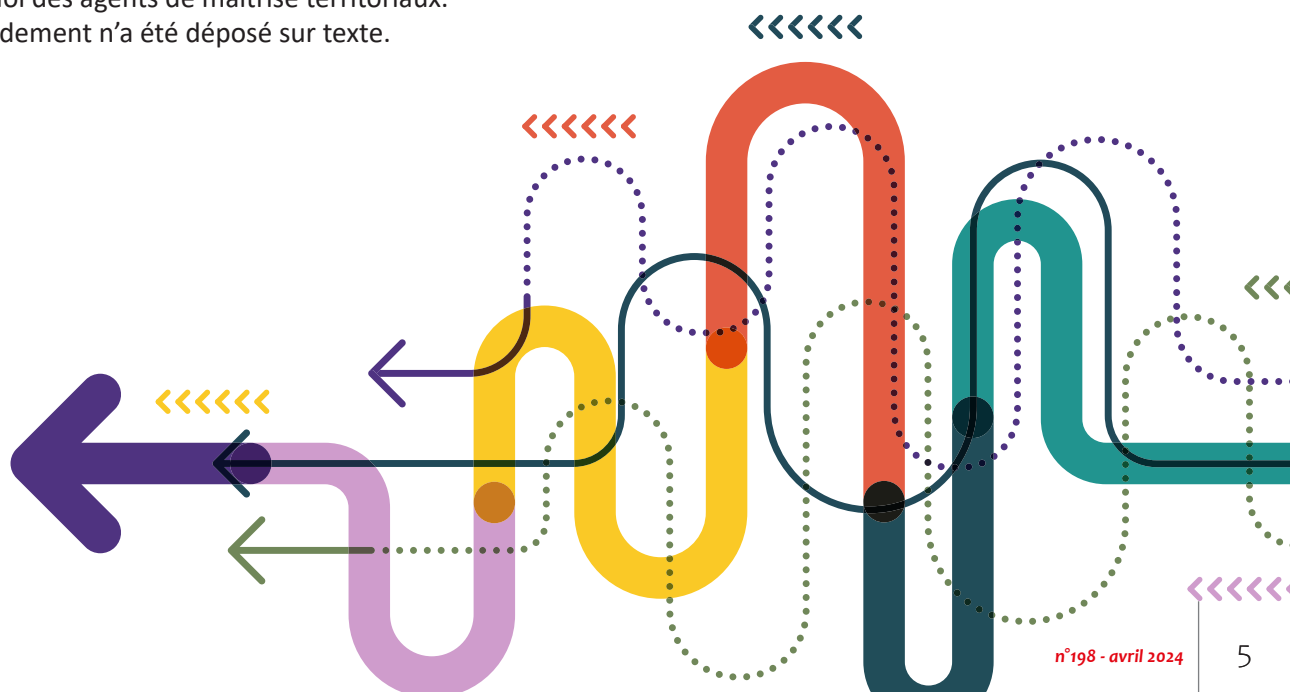
Vote

POUR : Employeurs

CONTRE : OS

ABSENCE : -

Compte-tenu du vote unanimement défavorable des représentants des OS, le projet de texte devra être réexaminé lors d'une prochaine séance du CSFPT.





Texte 2 : Projet de décret relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres.

Le projet de décret a pour objet de définir le nouveau régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres.

Jusqu'alors composé de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et, sous condition, de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), le projet prévoit un régime indemnitaire en deux parts, l'une fixe et l'autre variable. Le projet en précise les modalités et les taux. Le décret prévoit, lors de la première application de ses dispositions, la possibilité pour ces fonctionnaires de bénéficier d'un dispositif de sauvegarde garantissant le maintien du montant indemnitaire mensuel perçu au titre du régime indemnitaire antérieur.

FO a souhaité rappeler le contexte qui a permis d'aboutir à ce projet de décret. Il y a quelques mois, le gouvernement avait inscrit à l'ordre du jour du CSFPT un projet de décret en vue de mettre en œuvre le RIFSEEP pour les policiers municipaux. FO avait vivement réagi en indiquant que cette méthode était inacceptable et en demandant que le sujet du RI PM fasse l'objet de négociations. FO avait fait adhérer les autres OS à cette revendication et le projet avait été retiré de l'ordre du jour.

Le projet de décret présenté est l'aboutissement d'un an de négociations avec le gouvernement, la coordination des employeurs territoriaux, et la participation très active de FO.

Au terme de cette négociation, FO souligne que les montants inscrits sont supérieurs à ceux proposés au départ : + 10 % pour la catégorie C et + 8 % pour les catégories A et B. Contrairement au RIFSEEP, la part fixe est indexée sur le traitement de base.

FO dénonce régulièrement et l'a fait encore aujourd'hui, le fait que dans la fonction publique territoriale, le versement des primes et indemnités ne soit qu'une faculté pour les collectivités employeurs et non une obligation.

Cela participe d'ailleurs à un manque d'attractivité de la territoriale. Mais pour FO, cela ne doit pas être un frein, voire un prétexte, pour renoncer à négocier des améliorations. C'est le cas pour la filière Police Municipale dont le régime indemnitaire n'a pas évolué depuis 2006.

FO a demandé qu'à l'occasion de la mise en œuvre de ce décret, les employeurs territoriaux s'engagent au travers de la signature d'une charte, document dans lequel l'ensemble des amendements proposés par FO a été intégré.

FO s'est estimée satisfaite que tous ses amendements aient été retenus, et a rappelé que ce dossier exclusif du régime indemnitaire devrait être jugé en parallèle avec des futures mesures sur le statut et la retraite, qui vont prochainement s'ouvrir.

Vote

POUR : Employeurs, FO, FAFPT

CONTRE : -

ABSTENTION : -

Les autres OS n'ont pas souhaité participer au vote et ont quitté la séance juste avant le recueil des voix.



Le droit de grève dans la fonction publique territoriale en 10 questions

Le droit de grève est un droit fondamental à valeur constitutionnelle. Dans la fonction publique, il doit cependant être concilié avec d'autres principes, comme le principe de continuité du service public.

1

Qu'est-ce que le droit de grève ?

Droit fondamental à valeur constitutionnelle, «le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent» (préambule de la Constitution du 4 octobre 1958 ; code général de la fonction publique [CGFP], art. L114-1). En outre, la loi n°2019-828 du 9 août 2019 de transformation de la fonction publique (art. 56) encadre le droit de grève des agents territoriaux en instaurant un dispositif de service minimum dans la fonction publique territoriale. Désormais, ces dispositions sont intégrés dans le CGFP (art. L114-7 et s. ; lire la question n°8).

2

Quelles sont les limites au droit de grève ?

Le droit de grève n'est pas absolu et doit être concilié avec d'autres principes ; par exemple, celui de continuité du service public (lire la question n°8). L'exercice du droit de grève ne doit pas être abusif et être compatible avec la sauvegarde de l'intérêt général ou avec la protection de la santé, de la sécurité des personnes et des biens.

De manière générale, l'exercice du droit de grève dans le secteur public est régi en partie par les articles L2512-1 à L2512-5 du code du travail (lire la question n°4 et les suivantes). En outre, la jurisprudence reconnaît aux chefs de service, responsables du bon fonctionnement des services placés sous leur autorité, de fixer eux-



mêmes, en ce qui concerne ces services, la nature et l'étendue des limitations à apporter au droit de grève. Ces limitations sont prises sous le contrôle du juge qui vérifie qu'elles visent à assurer la continuité du service (maintien d'un service minimum), la sécurité des personnes ou des biens, ou le maintien de l'ordre public et ne portent pas une atteinte excessive au droit de grève. Par exemple, le Conseil d'Etat a jugé que ne porte pas atteinte au droit de grève le fait de demander à des sapeurs-pompiers leur intention de faire grève.

3

Tous les agents ont-ils le droit de grève ?

Des textes législatifs particuliers ont interdit, totalement ou partiellement, le droit de grève à certaines catégories d'agents :

- les militaires,
- les fonctionnaires de police nationale,
- les gardiens de prison,
- les magistrats de l'ordre judiciaire,
- les personnels de la navigation aérienne...

4

A quels agents s'appliquent les dispositions du code du travail encadrant le droit de grève ?

Les articles L2512-1, L2512-4 du code du travail, relatifs à l'exercice du droit de grève dans les services publics, ont vocation à s'appliquer aux personnels de l'Etat, des régions, des départements et des communes comptant plus de 10.000 habitants. Ces dispositions s'appliquent également aux personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés, chargés de la gestion d'un service public (CGFP, art. L114-2).

5

L'exercice du droit de grève est-il soumis à un préavis ?

Les agents du secteur public soumis aux dispositions de l'article L2512-2 du code du travail doivent respecter un préavis avant d'exercer leur droit de grève. Emanant d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé, le préavis doit préciser les motifs du recours à la grève. Il doit en outre mentionner le champ géographique et l'heure de début de la cessation du travail et préciser si la grève envisagée est d'une durée limitée ou non. Ce préavis doit parvenir à l'autorité hiérarchique cinq jours francs avant le déclenchement de la grève. Pendant la durée du préavis, le code du travail prévoit explicitement que «les parties intéressées sont tenues de négocier» (art. L2512-2). En cas de non respect de cette obligation de préavis, les agents grévistes encourent des sanctions disciplinaires. En revanche, dans les communes de moins de 10.000 habitants, il n'est pas obligatoire.



Enfin, s'agissant plus spécifiquement des enseignants des écoles maternelles et élémentaires, un préavis de grève ne peut être déposé par une ou plusieurs organisations syndicales qu'après une négociation préalable entre l'Etat et elles. En cas d'échec de la négociation et de grève, les enseignants doivent déclarer leur intention de faire grève au moins quarante-huit heures avant (comprenant au moins un jour ouvré).

6

Quelles formes la grève peut-elle prendre ?

Selon le Conseil constitutionnel, la grève se définit comme « *la cessation concertée du travail pour la défense des intérêts professionnels* ». Mouvement en principe collectif, la grève d'un seul agent peut cependant être légale, par exemple s'il exerce seul ses fonctions, comme un gardien de musée. Pour autant, elle ne peut pas prendre n'importe quelle forme. Ainsi, une grève politique, c'est-à-dire dépourvue de but professionnel, est illicite. D'autre part, la durée de la grève ne peut être différente pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel concerné. Le code du travail interdit également la grève « tournante », c'est-à-dire les arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté, les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service, ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme. Les grèves « *du zèle* »,

qui consistent à rendre impossible l'exécution du service, sont, de même, considérées comme illicites. La grève « *sur le tas* » avec occupation et blocage des locaux de travail est également interdite. Enfin, la loi interdit expressément la grève « *perlée* » (CGFP, art. L114-9) : en cas de risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité peut imposer aux agents qui se sont déclarés grévistes de rejoindre la grève dès le début de leur période de travail et jusqu'à son terme.

7

Quelles peuvent être les sanctions en cas de non-respect des dispositions encadrant le droit de grève ?

Le non-respect des dispositions relatives à l'exercice du droit de grève dans le secteur public a vocation à entraîner l'application de sanctions disciplinaires. L'article L2512-4 du code du travail précise que ces sanctions sont prises dans le respect du principe du contradictoire : les agents doivent être mis à même de présenter des observations sur les faits qui leur sont reprochés et d'avoir accès au dossier les concernant. De plus, la révocation et la rétrogradation ne peuvent être prononcées qu'en conformité avec la procédure disciplinaire normalement applicable. Dans ces circonstances, la révocation est prononcée sans perte des droits à la retraite.

La jurisprudence tempère néanmoins le caractère sanctionnable du non-respect des dispositions encadrant le droit de grève. En effet, la participation des agents à une grève irrégulièrement déclenchée n'est pas constitutive d'une faute, dès lors qu'ils n'ont pas méconnu sciemment les dispositions encadrant l'exercice du droit de grève dans les secteurs publics (CE, 8 janvier 1992, n°90634).





Qu'en est-il du service minimum ?

La loi du 6 août 2019 a entendu encadrer l'exercice du droit de grève dans la fonction publique territoriale afin d'assurer la continuité des services publics les plus essentiels. Ses dispositions sont désormais insérées dans le CGFP. Ainsi, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, l'autorité territoriale et les organisations syndicales les plus représentatives (celles qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des agents publics) ont la possibilité d'engager des négociations pour signer un accord destiné à assurer cette continuité (CGFP, art. 114-7). La loi liste les services publics concernés par ces accords. Seuls sont concernés les 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 3 ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire (CGFP, art. L114-7).

Il s'agit ainsi des services 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. Désormais, les agents occupant ces fonctions identifiées comme indispensables par ces accords (*lire la question suivante*) doivent déclarer leur intention de faire grève au plus tard quarante-huit heures avant d'exercer ce droit. Si finalement un agent renonce à faire grève, il doit en informer l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation. Il en va de même pour l'agent gréviste qui décide de reprendre son service. A défaut, les agents encourent une sanction disciplinaire (CGFP, art. L114-9 et art. L114-10).



Sur quoi porte l'accord destiné à instaurer un service minimum dans la FPT ?

Le dispositif mis en place par la loi du 6 août 2009 (*lire la question n°8*) tend à définir les prestations minimales devant être assurées en cas de grève. Il s'agit, par un accord, d'identifier notamment les fonctions et le nombre d'agents dont la présence est indispensable pour assurer ces prestations minimales, 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 est approuvé par l'assemblée délibérante (CGFP, art. L114-8). A défaut de conclure un accord sur ces points dans un délai de douze mois après le début des négociations, c'est l'assemblée délibérante qui décide alors des services concernés, des fonctions et du nombre d'agents indispensables pour garantir la continuité du service public (CGFP, art. L114-8).



Quel est l'effet de la grève sur la situation de l'agent ?

L'absence de service réalisée par un fonctionnaire territorial donne lieu à une retenue sur son traitement : tel est le cas lorsqu'il se met en grève. A défaut de dispositions législatives précisant le régime de cette retenue, son montant doit être proportionnel à la durée de la grève. Il s'agit alors de comparer cette durée aux obligations de service auxquelles les intéressés étaient soumis pendant la période de grève.

RÉFÉRENCES

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- Décret n°2008-1246 du 1^{er} décembre 2008 relatif aux règles d'organisation et de déroulement de la négociation préalable au dépôt d'un préavis de grève.
- Code général de la fonction publique, art. L114-1 et s. ; art. L114-7 à L114-10.
- Code de l'éducation, art. L33-2 à L33-10.

Source
GAZETTE DES COMMUNES

Projet de réforme de la fonction publique : ce que le gouvernement envisage

À l'occasion de la réunion de lancement de la concertation sur le projet de réforme de la fonction publique le 9 avril, le ministre Stanislas GUERINI a dévoilé de nombreuses mesures qu'il entend introduire dans ce texte destiné à renforcer "l'efficacité" du service public. Il a confirmé vouloir développer la rémunération au mérite et remettre en cause les catégories administratives (A, B et C), ou encore indiqué vouloir trouver des réponses "plus justes et efficaces" aux situations d'insuffisance professionnelle.

*"Entrer et bouger plus facilement",
"récompenser l'engagement",
"mieux valoriser l'acquisition des
compétences et la formation
continue". Tels sont les grands
objectifs du projet de loi
"pour l'efficacité de la fonction
publique".*

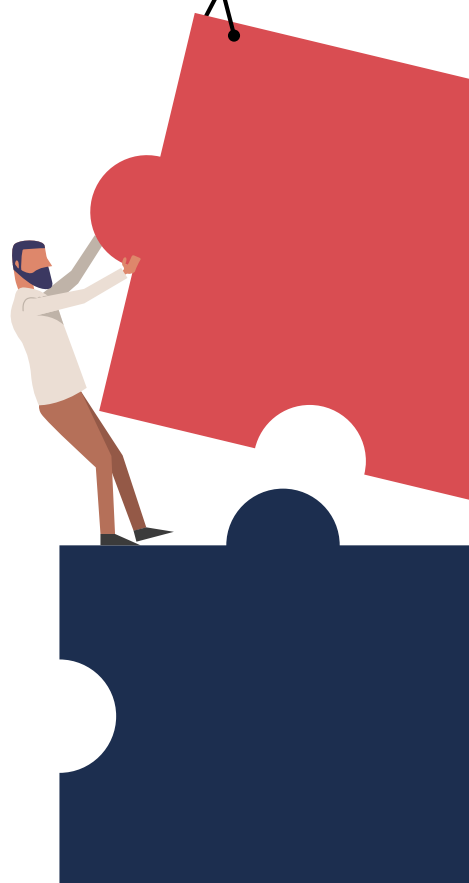
Dénomination désormais donnée à ce qui était jusque-là le projet de réforme de la fonction publique - que Stanislas GUERINI, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, a présenté le 9 avril lors de la réunion de lancement de la concertation avec les organisations syndicales (voir notre article). Pour chacun de ces objectifs, de nombreuses questions sont soulevées et des pistes sont évoquées, dans un document que l'entourage de Stanislas GUERINI a transmis aux interlocuteurs du ministre, la veille de la rencontre.

Mais officiellement, il ne s'agit point encore, pour la plupart, de mesures arrêtées, puisque la concertation doit permettre d'associer

les représentants des personnels à la construction du projet de loi.

*"Ouvrir les portes
et les fenêtres"*

Le ministre entend ainsi faciliter l'accès à la fonction publique - "ouvrir les portes et les fenêtres", a-t-il dit mercredi au micro de France inter - pour y attirer "des talents plus diversifiés". Cela passe par une professionnalisation des concours qui sont aujourd'hui "un peu déconnectés de la réalité des métiers", une harmonisation des modalités des concours sur titres existants - ce qui doit se traduire concrètement par un allègement des épreuves prévues pour ceux qui sont en place dans la fonction publique territoriale - ou encore "la possibilité de titulariser les apprentis à la fin de leur contrat d'apprentissage", comme l'a confirmé Stanislas GUERINI lors de son interview. Pour "fluidifier les mobilités" (y compris les départs) et "mieux gérer les parcours professionnels", l'exécutif met sur la table l'obstacle des pertes de rémunération des agents survenant dans certains cas, après une mobilité. Le maintien de la rémunération des agents est cependant possible dans certaines situations au sein de l'administration territoriale de l'Etat. D'où cette interrogation : ne faut-il pas "étendre le périmètre" de cette possibilité ?



Pour simplifier la gestion des agents contractuels, le gouvernement souhaite que la *"portabilité du CDI"* - dispositif permettant à un agent employé sous ce type de contrat d'en garder le bénéfice lorsqu'il change d'employeur public - soit *"applicable à l'ensemble des situations"*. Ce qui pourrait vouloir dire qu'elle pourrait à l'avenir s'imposer aux employeurs territoriaux, alors qu'aujourd'hui, ceux-ci sont libres de maintenir ou non le bénéfice de la durée indéterminée du contrat d'un agent en CDI, lors de son recrutement.

Exit les catégories A, B et C ?

Après avoir assoupli par décret en fin d'année dernière les quotas s'appliquant à la promotion interne des agents territoriaux (voir notre article du 9 janvier 2024), le gouvernement souhaite aller plus loin. Il songe à *"la mise en œuvre d'une nouvelle voie de promotion pour les fonctionnaires ayant validé une formation certifiante, mise en place avec l'accord de l'employeur, dans le but de développer les qualifications professionnelles"*. Il veut aussi que les employeurs et managers aient la possibilité d'une *"réponse graduée"* face à des agents faisant preuve d'insuffisance professionnelle.

Le licenciement pour ce motif *"est aujourd'hui la seule réponse"* à une telle situation, critique le ministère en charge de la Fonction publique. La faculté est d'ailleurs peu utilisée par les employeurs publics. Ce qu'a semblé regretter mardi Stanislas GUERINI : *"Je veux qu'on lève le tabou du licenciement dans la fonction publique"*, a-t-il dit dans Le Parisien. Une petite phrase qui a aussitôt déclenché un tollé chez les syndicats (voir notre article du 10 avril 2024). Autre intention affichée par le gouvernement : la mise en place d'*"une nouvelle organisation des parcours de carrière"*, qui pourrait remettre en cause les catégories hiérarchiques A, B et C. Celles-ci sont *"en décalage croissant avec les évolutions de l'emploi et des métiers"*, critique-t-il. En semblant pousser pour leur remplacement par *"une gestion des ressources humaines centrée d'abord sur l'appartenance à une filière professionnelle"*. Avec les catégories administratives, *"vous avez au fond une étiquette qui vous est collée sur le front, qui est liée au diplôme que vous avez eu"*, et il est *"très difficile de décoller cette étiquette"*, complétait

Stanislas GUERINI sur France inter. En dénonçant *"les plafonds de verre"* qui sont ainsi *"au-dessus de la tête de nos agents"*.

"Mieux récompenser"

On le sait, le développement de la rémunération au mérite sera l'une des mesures phares du projet de loi. Le gouvernement veut en particulier *"mieux prendre en compte les fonctions exercées et la valeur professionnelle"* dans les avancements d'échelon, alors que ceux-ci sont aujourd'hui quasi-exclusivement déterminés par l'ancienneté. À cette fin notamment, le gouvernement veut *"faire de l'évaluation professionnelle un acte managérial essentiel pour les agents"* : celle-ci est considérée comme l'outil permettant de *"reconnaitre de façon objective les parcours méritants comme les situations d'insuffisance"*. Au-delà du mérite individuel, le gouvernement souhaite une meilleure reconnaissance de l'engagement collectif. Des dispositifs dit *"d'intéressement"* existent certes déjà dans ce but. Mais du fait de leur *"complexité"* et des *"montants peu significatifs"* en jeu, ils sont rarement mis en œuvre. Le gouvernement veut donc parvenir à les *"refonder"*. Le projet de loi intégrerait aussi des mesures visant à mieux protéger les agents publics contre les violences commises contre eux dans l'exercice de leurs fonctions, une concertation ayant été menée par le ministre sur le sujet ces derniers mois.

La possibilité pour l'employeur public de porter plainte à la place de l'agent victime serait étendue, alors qu'aujourd'hui elle est limitée à certaines situations. Le gouvernement veut aussi mieux protéger les proches des agents publics contre d'éventuelles menaces. Alternant réunions bi et multilatérales, la concertation avec les organisations syndicales sur le projet de loi doit s'achever le 20 juin, le texte devant être présenté à la rentrée. Mais les discussions s'annoncent laborieuses, les syndicats étant vent debout contre un projet de loi qu'ils n'ont pas demandé (CGT), qui organise *"la casse"* du statut de la fonction publique (FO), ou qui le *"saccage"* par *"parti pris idéologique"* (FSU).

11 avril 2024 - LOCALTIS



Vers une clarification des autorisations spéciales d'absence



Faute de texte d'application, les collectivités continuent d'utiliser les autorisations spéciales d'absence (ASA) en ordre dispersé. La Cour des comptes elle-même le souligne dans son bilan d'étape sur la loi de transformation de la fonction publique (TFP) du 6 août 2019, publié le 9 novembre : « *Plusieurs de ses mesures font encore défaut. Il en est ainsi de l'encadrement du dispositif très sensible des autorisations spéciales d'absence [ASA].* » Alors que la loi « TFP » prévoyait une harmonisation du régime des ASA dans les trois versants de la fonction publique, le décret d'application, initialement attendu pour 2020, se fait en effet toujours attendre.

Congé exceptionnel, l'autorisation spéciale d'absence peut être accordée pour différents motifs. Certaines autorisations sont de droit, donc concédées automatiquement, par exemple pour l'exercice d'activités syndicales, pour des motifs civiques (personnes désignées comme jurés d'assises, par exemple) ou lors du décès d'un enfant.

Libre appréciation

Les ASA discrétionnaires sont, elles, octroyées à l'occasion de certains événements de la vie

familiale ou courante. Elles sont laissées à la libre appréciation de l'employeur et doivent faire l'objet d'une délibération, après avis du comité social territorial.

Depuis la loi du 19 juillet 2023, l'article L.622-1 du code général de la fonction publique reprend le principe auparavant inscrit dans la loi du 13 juillet 1984, stipulant que « *les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux* ».

Cependant, « *en l'absence de textes sur les ASA, rien n'a changé pour les collectivités qui appliquent donc, depuis des années, en ordre dispersé, ce type d'autorisations* », confirme Olivier DUCROCQ, président de l'Association nationale des directeurs des centres de gestion (ANDCDG). A Bournezeau (Vendée) - 30 agents, 3.500 habitants - une délibération de 2019 a ainsi permis de clarifier le nombre de jours ouvrables d'ASA accordés, selon les situations les plus fréquentes rencontrées dans la commune. Tant que le décret qui doit préciser les événements familiaux concernés n'est pas publié, les employeurs peuvent en effet continuer à délibérer selon leurs interprétations. Au risque cependant de voir retoquer la décision par la préfecture ou devoir y renoncer si la délibération va au-delà des dispositions du futur décret.

Des collectivités profitent de ce flou pour essayer d'associer les ASA à des événements inédits ou de nouveaux critères, notamment en matière d'égalité femmes-hommes. C'est ainsi que, depuis le printemps 2023, une ASA pour fausse couche a été votée à la communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise (*lire le témoignage FOCUS*) ou une autre adoptée à Saint-Ouen (Seine-Saint-Denis) - 1.400 agents, 54.000 habitants - pour règles incapacitantes.

Réduire les inégalités

« Nous avons décidé de faire de ce congé un outil pour réduire certaines inégalités. Nous avons déjà délibéré en vue d'aller au-delà de ce qui était proposé en cas de décès d'un enfant – ce qui nous a valu une remarque de la chambre régionale des comptes en mars dernier – ou pour le congé de paternité, avant que le nombre de jours accordés soit augmenté. Nous préparons aussi une délibération sur les congés menstruels », avance Dany DA COSTA, directrice générale des services de la communauté de communes de Caux-Austreberthe (Seine-Maritime) - 9 communes, 42 agents, 25 300 habitants.

Pour ces collectivités pionnières, il s'agit ainsi de peser sur le contenu du texte. « Nous ne sommes pas associés à la rédaction du décret, alors que le ministère aurait tout intérêt à nous consulter », regrette Marie-Claude SIVAGNANAM, directrice générale des services de la CA de Cergy-Pontoise.

Le congé est destiné aussi bien au père qu'à la mère, explique Marie-Claude SIVAGNANAM, DGS de la CA de Cergy-Pontoise (Val-d'Oise) - 13 communes, 700 agents, 212 400 habitants. En l'absence de décret, et alors que nous n'avons pas de lisibilité sur son échéance de publication, nous avons opté pour le dispositif de l'ASA, qui semble le plus adapté dans ces cas. En effet, il ne s'agit pas de traiter une question de santé, mais de se positionner sur le terrain du deuil, pour lequel existent déjà des autorisations d'absence. Nous avons fait beaucoup de publicité autour de cette décision, y compris du lobbying auprès de Stanislas GUERINI, ministre de la Fonction publique, afin de nourrir sa réflexion sur le futur décret. »

RÉFÉRENCES

- Loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.
- Code général de la fonction publique, art. L.622-1.
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

19 février 2024 - La Gazette

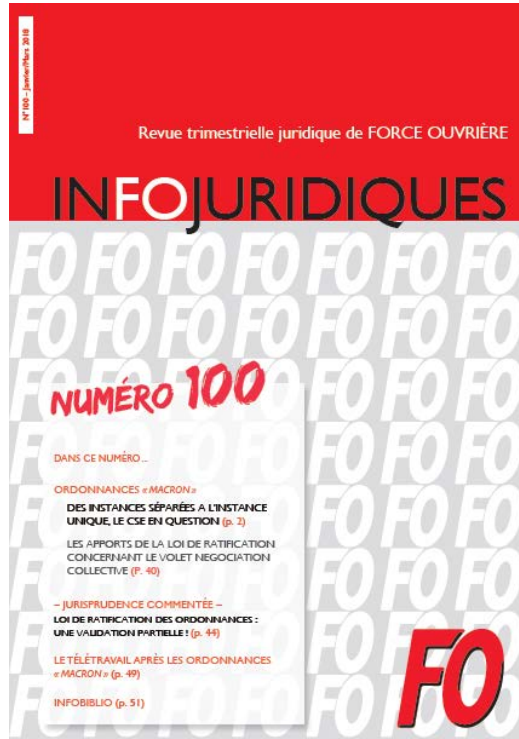
FOCUS

« En cas de fausse couche, le congé est destiné aussi bien au père qu'à la mère »

« Dans le cadre de notre nouveau projet d'administration, nous avons voté, en juillet 2023, une autorisation spéciale d'absence de deux jours pour les situations de fausse couche. »



INFOJURIDIQUES OFFRE D'ABONNEMENT



- ☐ 1 an pour **40 Euros**
☐ Tarif réserve aux adhérents Force Ouvrière : 1 an pour **20 Euros**

Revue trimestrielle réalisée par
Le Secteur Juridique Confédéral

Je joins mon règlement par chèque à l'ordre :
CONFEDERATION FO (INFOJURIDIQUES)

A retourner à :
CONFEDERATION FORCE OUVRIERE
SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES
141, avenue du Maine
75680 PARIS Cedex 14
Tél : 0140528354 – Fax : 0140528348
Email : sjuridique@force-ouvriere.fr

☐ Mr ☐ Mme ☐ Mlle

Nom :Prénom :

Syndicat :

Etes-vous conseiller Prud'hommes ? ☐ oui ☐ non

Adresse :

Code postal : Localité :

Signature

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par la confédération générale du travail FORCE OUVRIERE. Elles sont conservées pendant 3 ans à compter de la date de fin de votre abonnement et sont destinées à la direction de la communication de FO Conformément à la loi « informatique et libertés » et au règlement général sur la protection des données. Vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en contactant par mail sjuridique@force-ouvriere.fr ou par téléphone 01 40 52 83 54



- > l'actualité sociale et juridique
- > les analyses et les propositions FO
- > toutes les infos confédérales, interprofessionnelles, du public et du privé



ABONNEZ

VOUS

Bulletin
d'abonnement

Nom : Prénom :
 Adresse : Ville :
 Code Postal : ☎ : Mail :
 N° de carte : Syndicat : Fédération :
 Tarif public (54 €) : ☐ Tarif adhérent (18 €) : ☐ Tarif groupe (12 € / 5 abo minimum) : ☐
 A renvoyer, accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière L'Info militante à :
 L'Info militante, service abonnement, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cédex 14

CONTACT

Syndicat de
 Adresse
 Tel
 Mail

www.foterritoriaux.fr

