



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

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

N° 19 Août 2014

CNRACL, LA FA-FP Y PARTICIPERA !

Lors de notre comité fédéral du mois de juin, il avait été décidé que notre organisation syndicale présenterait des candidats en vue du renouvellement des membres du Conseil d'Administration de la CNRACL (caisse de retraite).

Cette élection se fera sous le logo **FA-FP** puisque les territoriaux (**FA-FPT**) et les hospitaliers (**FA-FPH**) y sont associés.

Par un arrêté du 1er août dernier, nous avons pris connaissance des modalités pour participer à cette élection.

Ce Conseil sera composé de 6 collèges :

- les 4 premiers collèges sont réservés aux représentants des administrations
- les collèges 5 et 6 sont réservés aux représentants du personnel (le collège 5 réservé aux agents actifs, le collège 6 réservé aux agents retraités).

Le scrutin se déroulera du 20 novembre au 4 décembre 2014, soit par vote électronique, soit par vote par correspondance.

Avec nos collègues hospitaliers, nous avons travaillé à la constitution des 2 listes :

- 24 noms pour les actifs (6 titulaires et 18 suppléants)
- 8 noms pour les retraités (2 titulaires et 6 suppléants).

En respectant les critères géographiques, de filières et de parité, nous avons établi nos listes qui vous seront présentées prochainement.

L'ensemble des documents (actes individuels de candidature, listes complètes, modèles d'affiches et de professions de foi) devront être adressés à la CNRACL pour le 8 septembre dernier délai.

Il vous appartient de commencer à sensibiliser l'ensemble de nos collègues pour cette élection et dans les semaines à venir nous vous adresserons des documents de communication (affiches et flyers).





LE TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES EN HAUSSE DANS LA TERRITORIALE

Al'occasion de la présentation des résultats 2013, en forte progression, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique affiche sa nouvelle feuille de route 2014-2018.

Ainsi pour la première fois depuis la création du Fonds en 2006, les dépenses d'intervention (160,8 millions d'euros) dépassent les contributions des employeurs (148,7 millions d'euros) en 2013. L'augmentation du taux d'emploi légal, passé de 3,74% en 2006 à 4,64% en 2013 dans les trois fonctions publiques, témoigne également d'une prise de conscience accrue des employeurs publics. Avec 5,66% (5,32% en 2013), la territoriale fait figure de très bonne élève, même si ce taux est encore en deçà de l'objectif de 6% fixé par les pouvoirs publics.



L'accessibilité physique, numérique ou des écoles de la fonction publique, qui devra être effective au 1er janvier 2015, fait, par ailleurs, l'objet d'un essor important entre 2012 et 2013. Le comité national du FIPHFP a décidé le 11 décembre dernier de proroger de deux ans le programme accessibilité, dont les financements ont atteint 13,7 millions d'euros fin 2013, soit 64% de plus qu'en 2012 ; 11 écoles du service public et centres de formation ont fait appel au FIPHFP pour un montant de 2,36 millions d'euros en 2013. Le FIPHFP continue à soutenir l'accessibilité numérique en passant des conventions de partenariat avec la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication de l'Etat, le service d'information du gouvernement et le centre national d'enseignement à distance pour un montant de 11 millions d'euros. En outre, l'établissement public a adopté une nouvelle feuille de route pour les années 2014- 2018, qui précise notamment les relations entre l'Etat, le FIPHFP et la Caisse des dépôts et fixe dix objectifs opérationnels pour devenir force de proposition en matière d'innovation et de contribution aux politiques publiques du handicap.

Extrait de La Gazette du 10 juillet 2014



CARACTÉRISATION DE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Compte tenu des responsabilités attendues, l'absence de fiche de poste ne peut justifier les lacunes d'un agent, motivant son licenciement pour insuffisance professionnelle.

Un agent non titulaire, directeur de la communication d'un département conteste son licenciement pour insuffisance professionnelle. En dépit des observations du directeur de cabinet du président du conseil général relevant son incapacité à élaborer une stratégie de communication et ses lacunes dans l'encadrement de son équipe, l'agent n'a pas su produire, à la hauteur des attentes exigées d'un directeur recruté sur un poste d'administrateur territorial impliquant des capacités de conception et d'impulsion, le plan stratégique de communication du département et a adopté une posture attentiste. Compte tenu des responsabilités attendues sur un tel emploi, l'absence de fiche de poste ne peut être avancée par l'agent pour justifier ses lacunes. En outre, si le non-respect par l'agent de ses horaires de travail et son ton parfois inapproprié à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques auraient pu justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre, cela n'empêchait pas que ces griefs soient pris en compte dans le cadre de l'appréciation globale sur sa manière de servir. Ainsi, les manquements de l'intéressé, constatés en l'espèce constituaient une insuffisance professionnelle susceptible de justifier son licenciement.

RÉFÉRENCES : Cour administrative d'appel de Douai, 10 avril 2014, req. n°13DA01499.

TOUS LES ENJEUX DE LA CONFÉRENCE SOCIALE POUR LES FONCTIONNAIRES DES 7 & 8 JUILLET



Mieux articuler réforme de l'État et réforme territoriale sur le plan du dialogue social et anticiper l'évolution des services publics via un nouveau cadre d'échanges.

À cette occasion, Marylise Lebranchu propose que soit mis en place un nouveau cadre de dialogue social sur l'action publique avec les partenaires sociaux, confédérations et organisations patronales, et avec les fédérations de fonctionnaires, au niveau national et au niveau local", a indiqué le ministère à l'AFP. La ministre "veut répondre ainsi à une

attente forte des agents publics, qui souhaitent désormais des décisions claires, concertées et rapides afin d'avoir une meilleure visibilité sur leur avenir et sur l'avenir de l'action publique". Depuis son arrivée au ministère de la Décentralisation et de la Fonction publique, au printemps 2012, Marylise Lebranchu ne cesse de rappeler la nécessité de développer un dialogue social serein et constructif. Les syndicats ont d'abord applaudi en relevant le changement de ton du gouvernement à l'égard des fonctionnaires. Mais ils soulignent désormais l'absence d'avancée concrète, particulièrement en matière de rémunérations. Certes, les bas salaires de la fonction publique – les agents de catégorie C et une partie de la B – ont vu leurs rémunérations réévaluées en début d'année. Mais le point d'indice, base du calcul de leur salaire, est gelé depuis l'été 2010 et pourrait le rester jusqu'à la fin de la mandature. Un sujet sensible que devraient évoquer les organisations syndicales pendant la conférence sociale qui s'alarment également des conséquences de la réforme territoriale pour les agents publics en particulier pour ce qui concerne leurs conditions de travail.

Thèmes des tables rondes proposées :

"Le dialogue social dans le processus de réforme de l'action publique."

- "Amplifier l'action pour l'emploi, en particulier pour les jeunes, les seniors et les personnes en difficulté"
- "Assurer le passage de l'école à l'insertion professionnelle des jeunes"
- "Développer un agenda économique et social pour la croissance et l'emploi en Europe"
- "Accélérer le retour de la croissance par l'investissement"
- "Garantir le pouvoir d'achat par une rémunération équitable"
- "Rénover notre politique de santé"
- "Le dialogue social dans le processus de réforme de l'action publique"

Acteurs publics 7/07/2014

ANNULATION D'UN REFUS DE TITULARISATION INSUFFISAMMENT MOTIVÉ

Le refus de titularisation d'un agent ne manifestant aucune difficulté relationnelle et ayant donné pleine satisfaction dans son travail doit être annulé. Le litige porte en l'espèce sur le refus de titularisation d'un éducateur des activités physiques et sportives. Pour justifier sa décision, le maire de la commune concernée a estimé que la qualité de son travail n'était pas remise en cause, mais s'est fondé sur son « comportement contestataire » du fait qu'il ait annulé des cours de son propre chef, et des difficultés relationnelles. Or, des attestations unanimes des professeurs des écoles montrent que les relations professionnelles de l'intéressé tant avec les agents de son service qu'avec ceux des établissements scolaires pour lesquels il travaillait ont toujours été bonnes. En outre, le fait de ne pas avoir informé le directeur du service des sports ni la directrice des activités scolaires ou périscolaires à propos du report de certains cours, ne justifie pas, à lui seul, le refus de titularisation de l'intéressé en fin de stage. En revanche, il s'avère qu'il a donné entière satisfaction dans son travail et fait preuve, dans le cadre des activités proposées aux enfants, de sérieux, de disponibilité, de gentillesse et de pédagogie. Ainsi, le refus de titularisation litigieux est entaché d'une erreur manifeste d'appréciation et a été annulé.

RÉFÉRENCES : Cour administrative d'appel de Marseille, 20 mars 2014, req. n°12MA04972.



LES VACANCES DES FRANÇAIS ; QUI PART ? ET POUR COMBIEN DE TEMPS ?

AVANTAGES EN NATURE

Le bénéfice à titre gratuit d'un logement de fonction et la fourniture des repas constituent des avantages en nature devant être pris en compte pour le calcul de la rémunération de l'agent.

En l'espèce, le litige oppose un centre communal d'action sociale (CCAS) à un de ses agents non titulaires. L'agent a été recruté afin d'assurer une mission de gardiennage et de veille de nuit dans une résidence pour personnes âgées gérée par le CCAS, de 22 heures à 8 heures du matin, toutes les nuits du mois sauf une ; en contrepartie, le CCAS a mis gratuitement à la disposition de l'agent un logement dans la résidence et lui a accordé la gratuité des repas et des fluides. Ainsi, les fonctions exercées par l'intéressé étaient limitées à l'ouverture et la fermeture des portes de la résidence pour personnes âgées et à une veille de nuit. Or, aucune disposition législative ou réglementaire n'imposait au CCAS de la recruter sur un emploi de gardien territorial d'immeuble et de lui octroyer une rémunération déterminée en application de la grille indiciaire correspondant aux agents d'entretien territoriaux auxiliaires. En outre, le bénéfice à titre gratuit d'un logement de fonction, d'un local pour entreposer divers effets ainsi que de la fourniture des fluides et des repas constituent des avantages en nature devant être pris en compte pour le calcul de sa rémunération.

RÉFÉRENCES Conseil d'Etat, 29 avril 2014, req. n°355671.

On considère qu'on part en vacances quand on quitte son domicile au moins quatre nuits consécutives pour des raisons non professionnelles !

La durée moyenne des vacances d'été serait de quinze jours. Mais une famille sur quatre prolongera son séjour d'une troisième semaine. On est loin des années 1970, où les salariés qui prenaient des vacances partaient en général quatre semaines groupées en août. Petite anecdote ; en pleine guerre froide, le général de Gaulle avait même ironisé sur ces mouvements massifs et suggéré aux Russes d'attaquer la France en août pour être sûrs de gagner : il n'y aurait eu personne à son poste de travail ou de défense !

Les inégalités face aux vacances

70 % des cadres supérieurs partent en congés chaque année, contre 40 % des ouvriers. Et encore, entre catégories, on ne part ni aussi souvent, ni aussi longtemps, ni dans les mêmes conditions. Le Crédoc estime, que 43% de la population n'est pas partie en vacances en 2013. Le taux de départ en vacances a légèrement augmenté de 1980 à 1990 (de 59% à 66%). Depuis il s'est sensiblement réduit et atteint 57% en 2013.

Le niveau des revenus détermine en grande partie le fait de partir en vacances. Seuls 35% des foyers aux revenus inférieurs à 1200€ mensuels sont partis en 2013 contre 79% de ceux qui disposent de plus de 3000€.

Ces inégalités se creusent depuis 1990. Pour les bas revenus le taux de départ en vacances a baissé de 9 points entre 1998 et 2013 ; de 44% à 35% pour atteindre son niveau le plus bas en 2010 et 2011 (33%). Pour les hauts revenus la baisse n'est que de 4 points pour la période 1998-2013 pour rester de l'ordre de 80%

Pourquoi on ne part pas

En 2010, 50% des personnes ne sont pas parties en vacances car elles n'en avaient pas les moyens financiers, 13% pour raisons de santé, 11% pour raisons familiales et 11% pour raisons professionnelles.

Ceux qui partent plusieurs fois

Aujourd'hui, les Français partent moins longtemps mais plus souvent, car ils fragmentent leurs déplacements tout au long de l'année. Ils restent toutefois des privilégiés car ils ne représentent que 22% de la population (en 2009). Les cadres sont 43% dans ce cas, mais les ouvriers sont quatre fois moins nombreux.



années 1970



années 2014