



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Lettre mensuelle d'information de la fédération autonome de la fonction publique territoriale
N° 1 Janvier 2016

LE TAUX D'ABSENCE A AUGMENTÉ DE PRÈS DE 20 % EN SEPT ANS DANS LES COLLECTIVITÉS

Depuis 2007, le taux d'absence des agents des collectivités territoriales a grimpé de 19 %, selon une étude. En 2014, la durée moyenne des arrêts a eu tendance à baisser, un phénomène lié, selon l'étude, à la suppression du jour de carence, qui aurait entraîné une hausse de la proportion d'arrêts courts.

Dans les collectivités territoriales, le taux d'absence des agents a augmenté de 19 % depuis 2007, en raison notamment des arrêts pour longue maladie, selon une enquête publiée le 8 décembre. Ce taux s'élevait en moyenne à 8,8 % en 2014, selon cette enquête, la 16 sur le sujet réalisée par le courtier en assurance des collectivités territoriales et des établissements de santé Sofaxis. La maladie ordinaire représente le premier facteur d'absence pour raison de santé : sa part varie entre 41 et 46 % du taux des absences chaque année.

La longue maladie-longue durée représente environ un tiers du taux d'absences global (entre 31 et 36 %), l'accident du travail, de 12 à 15 % et la maternité, environ 10 %. L'accident du travail affiche la plus forte progression du taux d'absence (+ 49 % depuis 2007). En 2014, la durée moyenne des arrêts a eu tendance à baisser, un phénomène lié, selon l'étude, aux nouvelles dispositions législatives, avec la suppression du jour de carence, ce qui a entraîné une hausse de la proportion d'arrêts courts. En 2014, 42 % des agents ont été absents au moins une fois (contre 40 % en 2013).





LE RECRUTEMENT DIRECT D'UN AGENT NON TITULAIRE POUR OCCUPER UN EMPLOI FONCTIONNEL PEUT DONNER LIEU À UN CDD OU À UN CDI



Le président d'une communauté d'agglomération a recruté un agent par contrat à durée indéterminée (CDI) pour occuper l'emploi fonctionnel de directeur général des services techniques de cet établissement. En effet, les dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale autorisent le recrutement direct sans publicité de la création ou de la vacance de l'emploi dont il s'agit, ni concours de fonctionnaires ou d'agents non titulaires, pour occuper les emplois fonctionnels dont elles dressent la liste.

Or, ces dispositions, qui ne fixent pas la durée des contrats de recrutement pouvant être proposés dans ce cadre, doivent être regardées comme dérogeant aux dispositions des articles 3-3 et 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 qui régissent la durée des contrats conclus par les collectivités et établissements publics territoriaux en vue du recrutement des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents.

Aussi, le recrutement d'un agent non titulaire, sur le fondement des dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, peut donner lieu à un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée.

RÉFÉRENCES

CE 30 septembre 2015 req. n°375730

MODALITÉS D'INSCRIPTIONS AU TABLEAU D'AVANCEMENT



L'administration est libre de choisir les agents qu'elle décide d'inscrire au tableau d'avancement parmi les candidats sélectionnés par voie d'examen professionnel qui remplissent les conditions statutaires pour pouvoir y prétendre, après avis de la commission administrative paritaire, dès lors que cette appréciation n'est entachée d'aucune erreur manifeste.

RÉFÉRENCES

CAA de Nantes, 16 octobre 2015, req. n°14NT00767.



COMMENT MIEUX DÉVELOPPER LE TÉLÉTRAVAIL ?



Le télétravail est une pratique encore trop peu répandue en France, bien qu'il présente de nombreux avantages pour les territoires, les salariés ou les travailleurs indépendants et les entreprises qui y recourent.

Afin de hisser la France au niveau de ses homologues européens (6 % de télétravailleurs en France contre 25 % aux Pays -Bas et 23 % en Allemagne), le Gouvernement a annoncé le 13 mars dernier à l'occasion du Comité interministériel aux ruralités (mesure n° 16) la décision d'élaborer un plan national de déploiement du télétravail avec les associations d'élus et les partenaires sociaux.

Le pilotage de ce plan a été confié au Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), à la Direction générale du travail (DGT), et à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Sous l'égide de la DGAFP des travaux ont d'ores et déjà commencé qui permettront la publication d'un décret cet automne visant à encadrer et soutenir le développement du télétravail dans la fonction publique. Avant la fin de l'année, le CGET et la DGT réuniront un premier groupe de travail pour les entreprises et le secteur privé, inaugurant un processus de consultation qui durera plusieurs mois et auquel seront associés des représentants des collectivités territoriales.

Ce plan devra permettre de sensibiliser et soutenir les acteurs par une large diffusion des expériences, d'apporter un appui au développement des réseaux de lieux d'accueil, de mettre en oeuvre un observatoire national du télétravail en collaboration avec l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et le cas échéant de faire évoluer le cadre juridique. Les travaux de ces groupes de travail permettront d'en définir les contours.

RÉFÉRENCES

Rép. min à la question écrite n° 17855 de M. Alain Houpert JO Sénat du 26 novembre 2015





RECONNAISSANCE DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES FONCTIONNAIRES: LES SYNDICATS TRÈS RÉSERVÉS

Les syndicats ont pu exprimer toutes leurs réserves, jeudi 17 décembre lors d'une réunion de travail, quant à la prise en compte de la valeur professionnelle dans l'avancement d'échelon. Un projet corrélé à la mise en place d'une cadence unique d'avancement dans les trois versants de la fonction publique.

Le projet de loi de finances pour 2016 adopté définitivement jeudi 17 décembre prévoit une disposition contenue initialement dans le texte PPCR.

Le PLF 2016 procède en effet à l'harmonisation des modalités d'avancement d'échelon dans les trois versants de la fonction publique, en instaurant une cadence unique d'avancement reposant, par défaut, sur la seule ancienneté de services.

Contingentement

Le statut disposera désormais en son article 78 pour la FPT, que l'avancement d'échelon est fonction de l'ancienneté, mais que « lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'Etat, il peut être également fonction de la valeur professionnelle ».

C'est sur la définition de cette « valeur professionnelle » que les syndicats représentatifs de la fonction publique ont été invités à réfléchir lors d'une première réunion de travail jeudi 17 décembre. La veille, devant le conseil supérieur de la FPT (CSFPT), Marylise Lebranchu avait précisé que serait mis en place dès 2016 « un nouveau dispositif plus efficace [que l'avancement d'échelon au minimum, NDLR], permettant de reconnaître de façon plus significative les agents les plus engagés et donner aux employeurs l'outil managérial dont ils ont besoin ».

Le document présenté aux syndicats lors de la réunion de travail, que La Gazette s'est procuré, indique en outre que la politique RH des organisations publiques « doit trouver les leviers pertinents pour apprécier la valeur professionnelle des agents en tenant compte des résultats négatifs qu'ont pu parfois produire certaines adaptations de dispositifs de mesures de la performance issus de la sphère privée, mais également dans le but de valoriser la motivation des agents et d'améliorer la qualité du service rendu ».

Echelon de proximité

Très peu de précisions ont été apportées à la définition de la « valeur professionnelle » durant les échanges avec le ministère. Parmi les généralités, le document se borne à indiquer que « procéder à une évaluation fine d'un agent nécessite au préalable une connaissance précise de son activité et de son environnement de

travail : l'échelon de proximité semble, de ce point de vue, être l'échelon le plus pertinent de réalisation de l'évaluation ».

Dans un communiqué, la CGT estime que les premières mesures annoncées du texte PPCR constituent une « grande arnaque ». « Le gouvernement a décidé de supprimer l'avancement d'échelon au minimum en commençant par la catégorie B et les A médico-sociaux dès le 1er janvier 2016, tout en imposant des contingentements basés sur l'évaluation professionnelle », tempête le syndicat. « L'avancement maximum devient donc la règle, tandis que l'avancement minimum devient l'exception, accessible à une minorité des agents. C'est ce que patronat et employeurs publics vantent à travers le salaire « au mérite » qui n'est ni plus ni moins que l'avancement « à la tête du client ! » Pour le syndicat, « c'est le blocage et l'allongement de plusieurs dizaines d'années des carrières qui se confirme ».

Bruno Collignon, président de la **FA-FP**, s'interroge aussi sur l'opportunité d'envoyer un tel message aux agents. « Quelle que soit l'appellation, il s'agit d'individualiser la performance », estime le représentant syndical. Pour lui, définir la valeur professionnelle ne peut se faire de manière uniforme pour tous les métiers de la fonction publique, et s'avère donc inéquitable. « L'idée est louable sur le fond mais impossible à réaliser, sauf à tomber dans des travers », insiste-t-il.

Journée d'action le 26 janvier

Dans un communiqué commun du 18 décembre, la CGT, FO et Solidaires appellent à une journée d'action le 26 janvier prochain. Ces organisations syndicales estiment que, si la négociation salariale qu'elles réclament depuis plusieurs années est bien confirmée pour le mois de février, elle ne se présente pas dans de bonnes conditions.

« En effet, en faisant adopter une loi de finances et une loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2016 avec quasiment aucune marge de manœuvre pour une augmentation générale des traitements, le gouvernement annonce la couleur : la politique d'austérité continue... », déplorent-elles.