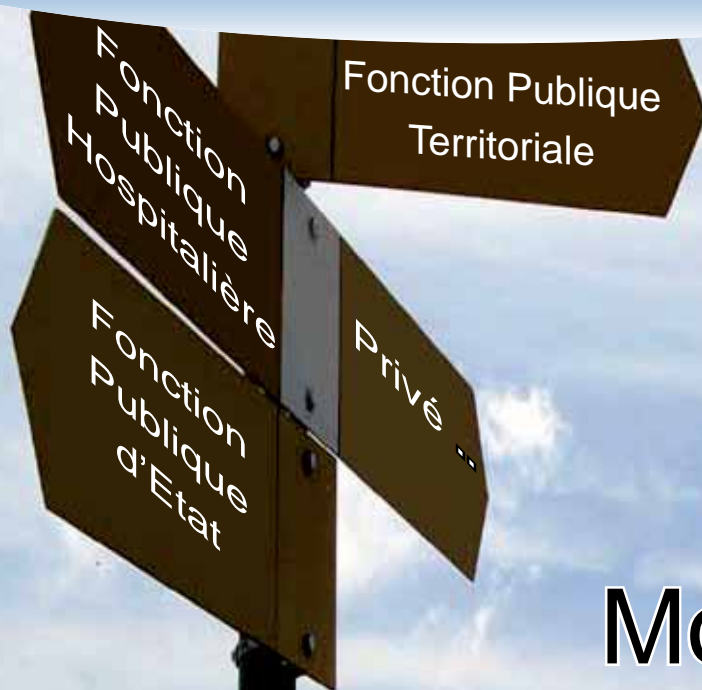


échos

FÉDÉRATION AUTONOME DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Mobilité !
Dans quel sens ?



Un syndicat de territoriaux Pour défendre le service public de proximité

- Mobilité des fonctionnaires : vous disiez sécurité de l'emploi ?
- Les augmentations au 1^{er} juillet 2009
- Rémunération au mérite individuel, intéressement collectif : la compétition est ouverte ...
- La FA-FPT auditionnée

- L'avenir des retraites en débat au Congrès de la FA-FPT

SPP / PATS

POLICE MUNICIPALE

SNSM

C'BON À SAVOIR

ÉDITEUR

Fédération Autonome de la
Fonction Publique Territoriale
96 rue Blanche - 75009 Paris
Tél. 01 42 80 22 22
Fax. 01 42 80 91 81

e-mail

contact@fafpt.org

site Internet

www.fafpt.org

Directeur de la publication

Antoine Breining

Rédactrice en chef

Martine Gretener

Responsables de rubriques

André Goretti

(Pompiers-PATS)

Jean-Michel Weiss

(Police municipale)

Yann Richard

(SNSM)

Conception et mise en page

Laurent Sénécaux

Impression

DB PRINT NORD

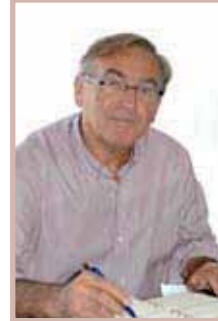
53 rue de la Lys

59250 Halluin

Commission paritaire

N°0309 S 05497

Le gouvernement affiche clairement les couleurs



Au cours des derniers mois, un certain nombre d'annonces ont conforté nos inquiétudes, quant à l'avenir que le gouvernement entend réserver à la Fonction publique en matière de réformes. Pour l'heure, la méthode semble décidée.

En effet, les pouvoirs publics avaient le choix entre la mise en place d'une réforme complète, qui aurait concentré les évolutions sur un seul projet de loi, démarche qui aurait pu paraître trop brutale, ou alors entre une méthode moins radicale, par la mise en place de mesures législatives et réglementaires spécifiques à tel ou tel sujet.

C'est apparemment cette seconde solution qui a été choisie, puisque les dispositifs réglementaires et législatifs qui ont été soumis au Conseil supérieur de la FPT laissent plutôt penser que le gouvernement veut avancer plus lentement, mais résolument. C'est ainsi qu'a été examiné, début juillet, le projet de décret créant une indemnité de départ de la Fonction publique. Quelques jours plus tard, le Parlement examinait le projet de loi mobilité qui répond à plusieurs orientations gouvernementales, à savoir :

- la possibilité de recourir à l'intérim
- le cumul d'emplois à temps non complet
- l'incitation au départ à travers la prime de départ
- la possibilité de licencier un fonctionnaire titulaire.

Bien que ces dispositifs soient d'une certaine mesure encadrés, ils ouvrent néanmoins la boîte de Pandore qui va permettre au gouvernement de réduire les effectifs dans la Fonction publique, mais également d'aller vers une restructuration de certaines administrations, suite à la mise en œuvre de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques), et plus globalement de s'orienter vers une gestion libérale de la Fonction publique.

Il est clair, aujourd'hui, que le gouvernement entend mettre en musique le répertoire annoncé par le Président de la République en octobre 2007 aux élèves de l'IRA à Nantes, mais également les préconisations contenues dans le Livre blanc de M. Jean Silicani.

La Fonction publique doit se préparer à une période extrêmement difficile, car d'autres mesures tout aussi inquiétantes et radicales vont très certainement être prises au cours des prochains mois.

Le statut de la Fonction publique est en grand danger. Non seulement parce qu'on touche à des règles ou à des principes fondamentaux de ce statut, mais bien pire encore, parce que cela se réalise en l'absence totale de dialogue social.

Lorsque le Premier ministre François Fillon a présenté aux organisations syndicales les préconisations du Livre blanc, il les avait assurées, droit dans les yeux, que rien ne se ferait sans une consultation la plus large possible, avec les organisations syndicales et les employeurs. Cette promesse est tombée dans l'oubli.

D'ici quelques semaines, les organisations syndicales vont se retrouver pour définir les actions à entreprendre cet automne, pour tenter de calmer les ardeurs gouvernementales.

Il faut espérer que l'unité syndicale permettra de mobiliser l'ensemble des agents de la Fonction publique, non pas et uniquement pour préserver leur statut, mais également pour maintenir un service public de qualité, envié par beaucoup et qui a su démontrer qu'il restait, dans les moments difficiles, le plus efficace rempart de la solidarité nationale.

Antoine BREINING

Président de la FA-FPT

Mobilité des fonctionnaires : Vous disiez sécurité de l'emploi ?

Déjà adopté par le Sénat en avril 2008, les députés ont adopté le 7 juillet dernier le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction publique. Mais faute d'accord sur la totalité du projet, le texte a dû être examiné par une commission mixte paritaire (composée de 7 députés et de 7 sénateurs) pour aboutir à une version commune. C'est maintenant chose faite, et le rapport de cette commission a été déposé le 8 juillet. Le projet de loi devrait être adopté définitivement par le Parlement fin juillet. Il faut dire que le sujet est particulièrement sensible, puisqu'il remet en cause, ni plus ni moins, le statut de la Fonction publique, et notamment la sécurité de l'emploi, tant décriée ...

Ne nous voilons pas la face, il s'agit essentiellement là, pour le gouvernement, d'un nouvel outil parmi d'autres pour réduire le nombre de fonctionnaires de l'État, en les « transvasant » vers les deux autres Fonctions publiques, territoriale et hospitalière. Mais ne versons pas non plus dans l'angélisme, car nos employeurs territoriaux ne se priveront certainement pas d'y puiser également quelques idées pour gérer leurs fonctionnaires ... Dans le même temps, **ce projet de loi instaure la possibilité de recourir à l'intérim**, et favorise donc implicitement le développement des emplois contractuels et précaires au détriment des recrutements statutaires dans la Fonction Publique !

Ces nouvelles mesures, couplées à la mise en œuvre de la rémunération au mérite et à l'intéressement collectif que nous évoquons un peu plus loin dans nos colonnes, constituent à notre sens une grave remise en cause du statut de la Fonction publique, et au-delà, de la garantie d'égal accès aux emplois publics, mais aussi de l'indépendance des agents publics vis-à-vis du pouvoir politique. Mais examinons à présent à quelle sauce nous allons être mangés ...

Suppression des barrières statutaires

Le texte proposé instaure un « droit à la mobilité » en supprimant les barrières statutaires. Ainsi, un

attaché de la Fonction publique d'État pourra désormais être intégré dans la Fonction publique territoriale. Plus globalement, le projet de loi facilite par exemple les possibilités de détachement des agents, militaires ou civils, auprès d'une autre administration et prévoit leur intégration dans cette administration après cinq ans de détachement.

Il faut relever qu'en cas de détachement, et pour autant que le fonctionnaire d'État bénéficiait d'un régime indemnitaire plus favorable dans son administration d'origine, il aura le droit de le conserver à titre individuel ... un petit pas de plus vers l'individualisation des rémunérations, au mépris des solidarités entre les agents d'un même service ! Car est-il bien utile de préciser que ce système exonère totalement l'administration de rechercher éventuellement une disposition qui harmoniserait les rémunérations indemnitaires !

La réorientation professionnelle en cas de suppression de poste

Le projet de loi crée un processus de réorientation professionnelle, qui sera imposé au fonctionnaire et qui peut déboucher sur un licenciement de fait ! En effet, le texte prévoit qu'un fonctionnaire dont le poste est supprimé « peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite ». Cette disposition s'applique s'il « a refusé successivement trois offres

d'emploi public fermes et précises, correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle, et tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence habituel ». « L'offre d'emploi doit être ferme et précise, prenant la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Le poste proposé doit correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent. »

Cette réorientation s'appliquera plus particulièrement dans le cas où le poste de l'agent est supprimé (ou susceptible de l'être) suite à une restructuration. S'agissant de la Fonction publique territoriale, les précisions suivantes sont apportées :

« Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné » dans un emploi correspondant à son grade « dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois ».

« Sont également examinées les possibilités d'activité dans une autre collectivité ou établissement que celle ou celui d'origine sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent. »

« Le fonctionnaire a l'obligation de faire état tous les six mois à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier

les candidatures auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement. »

« Le CNFPT ou le centre de gestion peuvent mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, ces obligations, en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion. Dans ce cas, le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite. »

Fonctionnaire à moitié territorial, à moitié État ...

Le projet de loi autorise le cumul d'emplois à temps incomplet entre les trois versants de la Fonction publique. Le traitement du fonctionnaire nommé dans des emplois permanents à temps non complet ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à chaque emploi. Et la question que nous avons soulevée dès 2008, quant à l'affiliation des fonctionnaires placés dans ce contexte, a trouvé réponse, puisqu'il est précisé qu'il « est affilié et cotise au régime de retraite dont

il relève au titre de son emploi principal ».

Projet de décret instituant une indemnité de départ volontaire dans la Fonction publique territoriale

Le CSFPT a eu à s'exprimer, le 2 juillet dernier, sur un projet de décret instituant une indemnité de départ volontaire dans la FPT, qui s'inscrit dans la politique du gouvernement visant à encourager la mobilité des agents publics. La Révision Générale des Politiques Publiques engagée en juillet 2007, prévoit un accompagnement financier dans le cadre de cette mobilité. Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension, l'indemnité est versée en une fois à compter du départ de l'agent et est calculée par référence à son salaire dans la limite de 24 mois de rémunération brute annuelle. Il a été demandé que le terme « restructuration de service » du projet de décret soit supprimé pour éviter que l'autorité territoriale ne mette en place des moyens de pression notoires sur les agents pour les inciter à une mobilité.

Majoration des traitements et attribution de points d'indice

À compter du 1^{er} juillet 2009, les traitements des fonctionnaires sont revalorisés de 0,5 %. La valeur annuelle afférent à l'indice 100 majoré est fixée à 5 512,17 € ; la valeur mensuelle du point est d'environ 4,593 €. Suite à la revalorisation du SMIC de 1,3 %, le traitement brut minimum de la Fonction

publique est porté à l'indice majoré 292 au 1^{er} juillet 2009, ce qui correspond à 1 341,29 €. En conséquence, des points d'indice majoré sont attribués à compter de cette même date aux échelles 3, 4 et 5 de la catégorie C :

- échelle 3 : attribution de 2 points aux trois premiers échelons
- échelle 4 : attribution de 2 points aux deux premiers échelons
- échelle 5 : attribution de 2 points au 1^{er} échelon et de 1 point au 2^{ème} échelon.

Décret n° 2009-824 du 3 juillet 2009

Ce qui change au 1^{er} juillet ...

Smic, allocations chômage, traitement des fonctionnaires, TVA dans la restauration : les taux augmentent ...

Smic : Un décret publié au Journal officiel du vendredi 26 juin fixe l'augmentation du Smic horaire à 1,3 % au 1^{er} juillet, le Smic horaire brut étant ainsi porté à 8,82 € (contre 8,71 €).

Allocations chômage : Suite à sa réunion du vendredi 26 juin, le Conseil d'administration de l'Unédic a décidé de revaloriser à hauteur de 1 % les allocations chômage à compter du 1^{er} juillet.

TVA dans la restauration : À partir du 1^{er} juillet, dans le secteur des cafés et restaurants, le taux de la TVA passe de 19,6 % à 5,5 % en métropole et à 2,1 % dans les départements d'outre-mer. En contrepartie, les prix devraient baisser de 11,8 % sur une liste de 7 produits (entrées, plats, formules et café noir notamment).

Traitement des fonctionnaires : La revalorisation de 0,5 % des traitements de la Fonction publique concerne 5 millions d'agents en activité. Elle s'inscrit dans le calendrier pluriannuel 2009-2011 d'évolution de la valeur du point d'indice (+0,5 % au 1^{er} juillet 2009, + 0,3 % au 1^{er} octobre 2009 et + 0,5 % au 1^{er} juillet 2010), conformément aux engagements pris par le gouvernement à l'issue des négociations salariales de 2008.



Rémunération au mérite individuel, intéressement collectif : la compétition est ouverte ...

Alors qu'il écorne comme jamais auparavant les règles statutaires de la Fonction publique, le gouvernement s'attaque dans le même temps à la rémunération des fonctionnaires. Conformément aux souhaits du Président de la République, il entend mettre en place une « juste rétribution de la performance des agents publics, qui passe par la mise en place d'une rémunération au mérite individuel et par un mécanisme d'intéressement collectif ».

Ainsi, à la fin de 2008, le Premier ministre a-t-il confié au député du Lot-et-Garonne Michel Dieffenbacher une mission sur l'intéressement collectif. Sous couvert de participer à la modernisation de la gestion des ressources humaines au sein de la Fonction publique, les objectifs étaient clairs : tendre vers une *meilleure reconnaissance des résultats individuels et une nouvelle politique de rémunération. Un mécanisme d'intéressement récompensant l'effort collectif d'une équipe, d'un service ou d'une administration fait partie intégrante d'une telle politique.*

À l'occasion des rencontres organisées au cours du printemps par le ministre de la Fonction publique avec les organisations syndicales de fonctionnaires signataires des accords salariaux du 21 février 2008, l'idée de l'intéressement collectif pour les fonctionnaires a clairement refait surface. C'était d'ailleurs une façon comme une autre de détourner le débat sur les revalorisations de salaires ... Mais, contrairement au secteur privé où l'intéressement est financé par les profits des entreprises, où trouver le financement pour la Fonction publique ? L'idée consiste certainement à financer cet intéressement collectif par les économies réalisées par une partie des suppressions d'emplois des fonctionnaires, et le tour sera joué !

Cinq thèmes ont été proposés pour ouvrir la négociation

À partir de cinq thèmes, un accord-cadre pour la Fonction publique de l'État doit être défini, les volets Fonction publique territoriale et Fonction publique hospitalière devant être discutés ultérieurement :

- 1. le champ d'application de l'intéressement** : il s'agira de préciser qui pourra bénéficier d'un accord d'intéressement ;
- 2. les objectifs et les critères** : la négociation portera sur le nombre maximum d'objectifs et sur le type de critères qu'un dispositif d'intéressement pourra prendre en compte ;
- 3. les modalités de distribution** : la discussion portera sur plusieurs principes : le caractère non automatique de l'intéressement d'une année à l'autre, le mode de distribution et le mode de calcul de la prime qui peut être proportionnelle à la rémunération ou forfaitaire ;
- 4. le dialogue social** : la question ici sera de déterminer à quel niveau le dialogue social devra avoir lieu, sur quels thèmes et dans quelles instances

- 5. la mise en œuvre et suivi de l'accord** : quatre dimensions devront être discutées : la formation de l'encadrement, l'information des agents, la certification des critères et la révision du dispositif.

Les pistes ouvertes par le rapport

Le rapport propose un intéressement *ouvert au plus grand nombre*, basé sur la réalisation d'objectifs tels l'amélioration de la performance, de la qualité du service, de la situation financière ... Le rapporteur évoque une *base de réflexion* s'élevant à 300 euros pour cette prime d'intéressement. Il indique que *le versement de la prime à une partie restreinte de la population (le quart des agents par exemple) apparaît comme le meilleur système, car il crée une émulation entre les services et rend possible une rotation des bénéficiaires.* Et le ministre ne dit pas autre chose, quand il explique que *l'intéressement collectif consiste à verser un complément de rémunération aux fonctionnaires d'un service si ce dernier a atteint les objectifs qui lui ont été fixés (qualité d'accueil du public, traitement des demandes des usagers). L'idée, c'est donc d'intéresser les services à leurs propres résultats. Ceux qui réussissent mieux seront mieux payés. Ambiance ...*



depuis quelques mois un plan de formation à l'évaluation.

Objectif

Il n'y aura pas de primes négatives ; personne ne verra sa rémunération baisser, mais certains verront leur rémunération moins augmenter que traditionnellement, avait annoncé le secrétaire d'État en charge de la Fonction publique -jusqu'au dernier remaniement ministériel André Santini. Et ses services se sont chargés d'expliquer le dispositif par le menu : chaque poste va avoir un barème de 0 à 6 en fonction du niveau de difficulté et de responsabilité, c'est le fixe, la cotation du poste, ça ne bougera pas. Et à côté, il y aura une part variable, qui va aussi dépendre d'un barème. Un arrêté va bientôt lister le niveau d'objectif à atteindre, de 0 à 6, avec un minimum plancher et un plafond maximal. L'agent va construire sa cotation avec son DRH ou son supérieur, au moment des entretiens d'évaluation. Évidemment, les gens qui occupent des postes sans grande responsabilité n'auront pas une part de variable très importante. Et d'assurer qu'aucun agent de la Fonction publique ne verra sa rémunération totale baisser au cours de la première année ... Et après ???

La rémunération au mérite individuel

La rémunération au mérite individuel, quant à elle, est mise en place dès cette année, et à terme, la prime de fonctions et de résultats (PFR) devrait, petit à petit, remplacer les quelque 2.000 indemnités et autres bonifications qui s'entremêlent au sein de l'administration française. Elle comprendra une part de rémunération fixe (dite prime de fonction, représentant 60 % de la PFR), versée en fonction du niveau de difficulté et de responsabilité du poste, et une part de rémunération variable (dite prime de résultats, égale à 40 % de la PFR), qui sera fixée individuellement et annuellement en fonction de l'atteinte des résultats fixés à chaque fonctionnaire.

Les catégories A en cobayes

Les premiers à inaugurer la PFR seront les attachés et attachés principaux, c'est-à-dire les 21.600 cadres (catégorie A) de la filière administrative de la Fonction publique d'État. La généralisation à l'ensemble de cette catégorie de fonctionnaires devrait être aboutie au plus tard au 1^{er} janvier 2012. Néanmoins, ce ne seront pas que les hauts fonctionnaires qui seront bénéficiaires de la PFR, puisque les catégories B vont rentrer dans la danse, et enfin l'ensemble des trois Fonctions publiques (État, hospitalière, territoriale). *La légitimité du dispositif repose sur une bonne évaluation, sur la qualité de l'évaluateur. Ainsi, les premiers ministères à mettre en place la PFR ont mis en place*

Quoi qu'il en soit, à la FA-FPT, nous sommes loin d'être convaincus que l'esprit de compétition qui devra entrer dans les mœurs soit garant de la cohésion, nécessaire à un service public de qualité. Cela ne pourra se faire qu'au détriment des usagers. Une mauvaise ambiance, que ce soit entre collègues ou entre services, n'a jamais été couronnée de résultats positifs. Et au-delà de ces considérations générales, nous sommes particulièrement intéressés de savoir comment sera mesuré le mérite individuel ... au nombre de dossiers traités à l'heure ? au nombre d'arbres plantés, ou de poubelles vidées ? Faudra-t-il privilégier la quantité au détriment de la qualité ? Qui va déterminer les objectifs à atteindre ?

Sortir d'un système dans lequel la rémunération des fonctionnaires ne tient pas compte de leurs efforts personnels, ainsi que le souhaite Monsieur Woerth, est certes un objectif qui peut être discuté, mais pas à n'importe quelles conditions !



Premier bilan sur l'application de la loi Hortefeux : la FA-FPT auditionnée par la Commission des lois de l'Assemblée nationale

Le 24 juin dernier, la **FA-FPT**, comme d'autres organisations syndicales, a été auditionnée par les députés Michel Piron et Bernard Derosier, tous deux chargés par la Commission des lois d'un rapport sur l'application de la loi du 19 février 2006 relative à la Fonction publique territoriale. Bien qu'il ne soit pas encore possible de dresser un réel bilan de l'application de cette loi, il a néanmoins été particulièrement intéressant de soulever, avec les deux rapporteurs, un certain nombre de difficultés qui relèvent de l'application de la loi Hortefeux.



Sans vouloir dresser un tableau exhaustif des différents dispositifs qu'elle contient, la **FA-FPT** a néanmoins insisté sur quelques difficultés qui lui paraissent importantes.

Les plans de formation ne sont de loin pas mis en place dans l'ensemble des collectivités auxquelles s'applique cette mesure. Par ailleurs, la construction de ces plans de formation devait promouvoir un dialogue social de qualité avec les représentants des personnels. On observe aujourd'hui que dans de nombreux cas, les plans de formation traduisent les orientations décidées par les directions des Ressources humaines et ne prennent pas en compte les souhaits des agents. Par ailleurs, le DIF (droit individuel à la formation) est encore peu utilisé dans les collectivités.

La VAE et la REP, dispositifs nouveaux dans la Fonction publique territoriale, n'ont pas encore trouvé leur « rythme de croisière ». Il semblerait que la lourdeur de la constitution des dossiers soit un frein à la VAE, mais que parallèlement, les directions des Ressources

humaines ne poussent pas à la « consommation ».

En matière d'égalité professionnelle femme/homme, des évolutions intéressantes sont constatées. Mais la **FA-FPT** estime que les objectifs fixés par le législateur ne sont de loin pas atteints et qu'une réelle sensibilisation doit se poursuivre sur ce point.

L'évolution de la catégorie C a été bien perçue, mais paraît insuffisante. La **FA-FPT** avait soulevé un certain nombre de failles dans cette réforme, lorsqu'elle a été mise en place. Le temps lui donne raison, puisque le Conseil supérieur de la FPT a validé un certain nombre de correctifs, tout récemment.

Le remplacement des quotas par les ratios est une avancée évidente qui a permis le déblocage d'un certain nombre de situations en matière de promotions. La **FA-FPT** déplore cependant que certaines collectivités, voire même certains centres de gestion, mettent en place des critères sélectifs qui, en fait, retransforment les ratios en quotas.

La **FA-FPT** a d'ailleurs porté devant la justice administrative un tel procédé, qui a fait l'objet d'une annulation de la décision de l'autorité territoriale par le juge administratif (Tribunal d'Instance de Caen/**FA-FPT**/ Conseil général).

Enfin pour l'action sociale, il est clair que l'obligation de financement inscrite dans la loi est une avancée très importante. Cette disposition solidifie les décisions prises en matière d'action sociale par de nombreuses grandes et moyennes communes. Malheureusement, il semble bien que là aussi, des freins existent au niveau des petites collectivités qui ont du mal à mettre en place cette action sociale, dans la mesure où la mutualisation au niveau départemental n'est pas encore mise en place. Beaucoup d'agents des petites communes, qui sont les plus nombreuses, sont encore exclus du dispositif.

En conclusion, cette audition intéressante a permis de mettre le doigt sur un certain nombre de difficultés liées à cette loi qui, pour le moment, n'entre que pleinement dans son application. Il sera intéressant de dresser un vrai bilan d'ici fin 2010.



Apprentissage dans la Fonction publique territoriale : une mesure qui a du mal à exister !



La FA-FPT a été auditionnée par l'Inspection générale qui doit dresser un rapport pour le ministre de la Fonction publique au sujet de l'évolution de l'apprentissage dans la Fonction publique territoriale.

Le constat global que nous avons pu faire est celui d'une mesure peu appliquée dans les collectivités. Seuls un certain nombre de responsables nous ont signalé des expériences intéressantes.

Il apparaît, en effet, que ce n'est pas tellement le dispositif qui pose problème, puisque la procédure administrative est plutôt bien encadrée et peu compliquée, mais c'est bien la gestion même du contrat qui pose problème.

En effet, c'est sur la base du volontariat que sont désignés les maîtres d'apprentissage, quand la politique de la collectivité s'oriente vers une professionnalisation des jeunes. Dans la mesure où ces maîtres d'apprentissage n'ont aucun statut précis, ni aucune formation précise, les volontaires sont plutôt rares. Par ailleurs, ils ne disposent souvent d'aucune décharge sur leur activité professionnelle pour assurer cette mission, pourtant difficile.

D'autre part, la notion de polyvalence est assez répandue

dans les collectivités et de ce fait, conduire un jeune vers un CAP très spécialisé pose également quelques problèmes, notamment en matière d'orientation professionnelle. Mais le frein provient aussi de la part des jeunes qui connaissent peu le monde de la Fonction publique territoriale ou celui des collectivités.

Il faut cependant signaler qu'en Indre-et-Loire par exemple, notamment dans la filière technique, des pratiques intéressantes sont développées. À Bergerac également, la pratique de l'apprentissage s'est instaurée

depuis un moment et permet aux jeunes lauréats d'être recrutés par la collectivité, à la fin de leur apprentissage, ou au moins dans les mois qui suivent leur réussite, si un poste devient disponible.

Il nous semble donc que sur ce sujet de l'apprentissage, un réel effort de communication et d'information doit être réalisé, accompagné d'une sensibilisation des collectivités. Enfin, nous avons suggéré que le Conseil supérieur de la FPT propose un cadre réglementaire sur le statut de maître d'apprentissage.



Les retraites en débat au Congrès de la FA-FPT

À l'occasion du Congrès, différents thèmes seront abordés lors des travaux en ateliers et commissions. Les collègues qui participeront à nos assises pourront s'exprimer au cours des débats, mais il nous a semblé intéressant d'associer plus largement l'ensemble de nos adhérents à la réflexion sur un sujet qui nous touche tous, à plus ou moins longue échéance : les retraites. Voici donc le rapport qui pose la problématique et ouvre quelques pistes de discussion. N'hésitez pas à nous faire part de vos idées et observations ; elles sont les bienvenues et enrichiront les échanges.

En préambule, il n'est sans doute pas inutile de revenir sur les deux points clefs de la réforme des retraites des fonctionnaires issus de la loi du 21 août 2003 :

- **la notion d'allongement de la durée de cotisation** puisqu'à l'horizon 2012, c'est sur la base de 164 trimestres de cotisation que seront calculés les droits à pension

- **le principe de l'incitation financière qui consiste à encourager le fonctionnaire à poursuivre son activité au delà des annuités nécessaires.**

Cette incitation se traduit par une décote appliquée pour le calcul de la pension, décote qui atteindra 5 % par an dès l'année 2015. Dans le même temps, et afin d'inciter les agents à différer leur départ de la Fonction publique, une surcote est également mise en place et permettra de majorer la pension de 3 % par an.

En résumé, la volonté affichée consiste à :

- allonger la durée de cotisation
- pénaliser les fonctionnaires qui souhaitent quitter leur emploi plus tôt
- encourager celles et ceux qui peuvent poursuivre leur activité au-delà de la durée minimale de cotisation.



Cette situation ne peut qu'inciter la FA-FPT à s'interroger sur les points suivants.

La réalité économique de la société française et plus largement de l'ensemble des sociétés industrialisées, révèle de manière criante la difficulté que rencontrent les jeunes (18/25 ans) pour accéder au monde du travail. Or, plus les années passent, plus ces jeunes verront s'accroître le nombre de trimestres qui leur seront nécessaires pour leur permettre de faire valoir leur droit à pension. L'entrée tardive des jeunes dans le monde du travail implique, compte tenu des éléments repris ci-dessus, un départ à la retraite au-delà de 65 ans (66 ans pour un début de carrière à l'âge de 25 ans).

Le principe de retraite par répartition repose notamment sur la solidarité intergénérationnelle.

Dans ce contexte, ce sont les actifs qui financent les pensions des retraités. Pour que cette avancée sociale emblématique de notre société puisse continuer à fonctionner, cela suppose que les cotisations prélevées sur la masse salariale des actifs permettent de couvrir le montant des retraites en cours. Cet équilibre s'appuie en premier lieu sur des données démographiques toutes simples : si la population âgée croît plus rapidement que la population active, les caisses de retraites ne sont plus alimentées de manière satisfaisante, sauf à devoir augmenter le montant des prélèvements.

La société française, toutes les études socio démographiques le prouvent, est confrontée à cette inversion de la pyramide des âges. Pour autant, le vieillissement de la population dans des conditions de santé publique satisfaisante se doit d'être considéré comme une marque de progrès pour notre société.

Dans un deuxième temps, **la volonté de ne plus remplacer un fonctionnaire sur deux qui part à la retraite bouleverse considérablement les conditions de cet équilibre.** À cette situation, vient s'ajouter le nombre croissant d'emplois pour lesquels les

charges sociales ne sont plus prélevées sur la même assiette. Le développement des contrats sous des formes diverses et variées en est un parfait exemple (contrats à durée déterminée, contrats aidés par l'État...).

Enfin, l'automatisation qui vise à réduire l'activité humaine, et donc la masse salariale, associée aux délocalisations aggravent encore davantage le déséquilibre évoqué précédemment.

Si la FPT n'est que partiellement touchée par ces dernières dispositions, la dégradation des retraites dans l'ensemble de la société civile ne manquera pas d'emporter les fonctionnaires territoriaux dans cette tourmente à court ou moyen terme (l'alignement du nombre d'annuités en est le dernier exemple).

Les fonctionnaires territoriaux, tout comme l'ensemble des fonctionnaires, ne pourront maintenir des avantages sociaux, alors que dans le même temps, la grande majorité des citoyens est par ailleurs privée. Situation d'autant plus difficile à tenir que ces avantages sont financés par l'argent public, et donc par le contribuable.

Il s'agit donc d'une problématique de société civile à laquelle nous nous devons de réfléchir de manière globale, et non pas seulement au travers du prisme de la FPT. Tout se passe aujourd'hui comme si la volonté de l'État consistait à rompre tous les facteurs nécessaires au maintien des conditions d'équilibre en matière de retraite.

Les pistes de réflexion

Jouer sur les aspects démographiques ne semble pas envisageable pour ce qui nous concerne ; inverser la pyramide des âges ou les

courbes de natalité dépassent largement notre champ de compétences !! Cette option ne devrait donc pas retenir notre attention.

D'autres pistes peuvent par contre faire l'objet d'une étude :

- **la défense des emplois** permettant de maintenir l'équilibre entre les actifs et les retraités en développant par exemple de nouveaux emplois de service public liés aux services à la personne
- **exclure toute exonération de charges sociales**, tout salarié a des besoins en matière de couverture sociale, et son financement doit être assuré de manière équilibrée
- **proposer une nouvelle organisation de la vie au travail** en ménageant tout au long de la vie professionnelle des périodes d'activité plus ou moins soutenues en fonction de paramètres sociologiques et médicaux reconnus (vieillesse, vie familiale..)

- **aménager une sortie de vie professionnelle progressive** selon les possibilités des agents et les contraintes liées aux métiers exercés (pénibilité, dangerosité...).

- **réfléchir à la possibilité de créer un prélèvement social** sur l'ensemble des biens produits par automatisation ; la diminution de la masse salariale ne diminue pas pour autant les besoins humains en matière de soins ou de retraite.

En conclusion, ces enjeux peuvent sembler complexes mais demeurent essentiels. Ils ne peuvent se limiter à une réflexion centrée exclusivement sur notre situation statutaire. Les besoins fondamentaux de chaque être humain, notamment dans le domaine des retraites, ne sont pas liés à leur statut professionnel. Les Autonomes doivent faire la démonstration de leur capacité à défendre ces valeurs fondamentales pour chacun d'entre nous.





M.E.C : des auditions fantômes pour un rapport rédigé à l'avance !!!

La mission d'évaluation et de contrôle des finances de l'Assemblée nationale s'est intéressée au financement des SDIS au cours d'une série d'auditions. Le rapport d'information des Messieurs Ginesta, Mariani et Derosier est sans surprise : il reprend les nombreux arguments détracteurs annoncés au cours des auditions sans jamais appuyer la moindre proposition sur les contre arguments qui ont pu être formulés. Un rapport donc orienté mais surtout couru d'avance ...

La loi d'orientation relative aux lois de finances de 2001 s'articule autour de deux pôles : la logique de performance appliquée à la gestion publique et la transparence de l'information budgétaire avec contrôle étroit par le Parlement. Les objectifs se sont ainsi substitués aux moyens. Dans ce cadre, l'Assemblée nationale a mis en place la mission d'évaluation et de contrôle. La MEC s'est intéressée aux services départementaux d'incendie et de secours entre le 12 mars et le 9 juin 2009, interrogeant différents acteurs de ces établissements (élus locaux, directeurs, représentants de la DSC, représentants des organisations syndicales représentatives, Madame le ministre Michèle Alliot-Marie) avant de produire un rapport présenté à la presse le 8 juillet dernier ...

Les rapporteurs ont soulevé plusieurs points de dysfonctionnements dans les SDIS :

- le coût des services d'incendie et de secours
- le temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels et l'augmentation des effectifs
- la mutualisation
- la complexité du système actuel entre décideurs et payeurs
- la responsabilisation citoyenne au travers la fiscalisation de la dépense en la rendant transparente pour le contribuable.

1. Le coût des services d'incendie et de secours

Le député Ginesta, trop bien connu des pompiers, n'a eu de cesse de répéter au cours des auditions que le budget de la sécurité civile dépasse aujourd'hui les 5,5 milliards. Les budgets flambent depuis 11 ans, les dépenses de personnel augmentent bien plus vite que les interventions.

Les différents acteurs de terrain ont souligné que les statistiques étaient trompeuses et qu'il ne fallait pas se positionner de manière binaire entre augmentation des personnels et augmentation des interventions.

Les représentants Autonomes ont regretté que la MEC n'aborde cette évaluation qu'au travers de l'analyse des dépenses. D'une part, si les budgets ont été multipliés de manière considérable ces dernières années, c'est aussi du fait de la départementalisation.

Il aurait été inconcevable d'imaginer que celle-ci se ferait à coût constant.

Comme il serait inimaginable aujourd'hui de ne plus garantir une couverture du service public de secours aux populations à un niveau inférieur afin de tirer sur les budgets. Des dépenses qui se stabilisent depuis que la départementalisation a été achevée au niveau national.

Les Autonomes ont également proposé d'aborder le sujet des dépenses autrement : ne serait-il pas opportun d'évaluer

aussi les économies réalisées grâce à l'intervention des sapeurs-pompiers ? Combien de bâtiments industriels et de maisons épargnés, d'hospitalisations évitées sans compter les vies sauvées ?

Le constat du rapport est sans appel : les dépenses des SDIS ne sont pas maîtrisées. Une surprise ?

2. Le temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels et l'augmentation des effectifs

Selon les rapporteurs, les gardes de 24h ne sont plus adaptées : les sapeurs-pompiers n'interviennent en moyenne que 2h17 par garde, ne sont que 89 jours par an sur leur lieu de travail et passent leur temps à se former, faire du sport ou à dormir la nuit.

Globalement, les acteurs locaux se sont entendus : en termes de coût, la garde de 24h est la plus rentable. Le passage en garde de 12 ou même 8h impliquera une augmentation des effectifs.

Les représentants Autonomes ont fait valoir qu'au même titre que tous les fonctionnaires territoriaux, une heure de garde doit être comptabilisée comme une heure de travail effectif. C'est le droit européen qui l'impose et la France devra s'y plier.

Le rapport préconise une évolution vers des régimes de gardes de 12, 10 ou 8h « correspondant mieux à la sollicitation opérationnelle ». Couru d'avance ?

Quant à la formation, dont le volume horaire a été pointé par les rapporteurs, les représentants Autonomes ont souligné son importance. **Paradoxalement, plus le nombre d'interventions diminuera et plus la formation prendra de l'importance. Ce n'est pas lors de l'intervention que l'on se forme mais bien en amont.**

Malgré cela, le rapport préconise de revoir les référentiels de formation en favorisant la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et le maintien des capacités au cours des pratiques opérationnelles.

3. La mutualisation

Tous les acteurs ont été unanimes, un effort doit être fait pour permettre une mutualisation des moyens efficace et optimale. Le principe d'une mutualisation aussi entre les écoles départementales a été proposé dans le rapport.

4. La complexité du système actuel entre décideurs et payeurs

La MEC pointe du doigt que la gouvernance actuelle est caractérisée par une complexité administrative et financière et un enchevêtrement des compétences. L'État régleme et les départements doivent payer. Les Autonomes ne se sont pas positionnés sur la question tant que les conditions de mise en application d'une solution ou l'autre resteront dans le flou. Néanmoins, ils ont rappelé que l'administration actuelle des SDIS n'est que la conséquence du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Le rapport s'oriente pour un renforcement de l'autorité des conseils généraux sur les SDIS et éventuellement, si cette option ne fonctionnait pas, envisager alors l'étatisation ... **Une formulation idéale qui ne froisse ainsi personne !!!**

5. La responsabilisation citoyenne au travers la fiscalisation de la dépense en la rendant transparente pour le contribuable

Outre la volonté officielle de responsabiliser les citoyens, il y a aussi la stratégie à peine déguisée d'égratigner l'image des pompiers auprès de la population.

Les représentants Autonomes ont souligné que l'apparition sur les avis d'imposition de la taxe d'ordure ménagère ne l'a ni fait baisser, ni n'a incité les contribuables à trier leur déchets. Ils ne sont pas opposés à cette notification, à la seule condition que figurent également tous les pôles de dépenses des départements et communes.

Et le rapport prône la création d'une fiscalité additionnelle aux impôts locaux ... Étonnant ?? Aujourd'hui, nous pouvons

regretter que l'argent du contribuable ait été gaspillé dans l'organisation d'auditions fantômes pour l'établissement d'un rapport d'information à la seule image de ses rapporteurs !



Une délégation Autonome manifesterà à Strasbourg ou Bruxelles à la rentrée

Pendant plusieurs mois, la **FA/SPP-PATS** n'a eu de cesse de demander à être reçue par Madame le ministre, Michèle Alliot-Marie. Sans nous préciser une date, le directeur de la DSC, le préfet Perret a reçu les organisations syndicales représentatives le 10 juin dernier afin de préparer un rendez-vous avec Mme le ministre, avant le 14 juillet ... Suite au remaniement ministériel et la prise de fonction du ministre Hortefeux au ministère de l'Intérieur, notre demande de rendez-vous n'a obtenu aucune réponse. Les dossiers essentiels en attente comme le temps de travail ne seront donc pas abordés ... Les Autonomes avaient décidé de se rendre le 14 juillet à Strasbourg devant le Parlement européen, date à laquelle le nouveau président de la Commission devait être élu. Cette élection étant reportée à septembre, les Autonomes attendront la rentrée pour manifester à l'Union Européenne leur mécontentement de voir l'État français s'asseoir sur les directives concernant le temps de travail !



Les mains courantes sont maintenant officialisées !

Un arrêté et une délibération de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) sur les fichiers de police municipale viennent d'être publiés au Journal officiel du 5 juin 2009. L'arrêté a donné lieu à un avis de la Cnil également publié le même jour.

Ces textes contribuent à fixer un cadre juridique à la mise en œuvre des traitements ayant pour objet la recherche et la constatation des infractions pénales par les agents de police municipale. En tant que personnels communaux relevant de l'autorité du maire, ces derniers peuvent mettre en œuvre des traitements automatisés de données à caractère personnel relatifs aux infractions qu'ils sont habilités à constater ou dont ils ont connaissance.

L'utilisation des données à caractère personnel relatives aux infractions, condamnations et mesures de sûretés est particulièrement encadrée, tant par la loi Informatique et Libertés que par la doctrine de la Cnil. Ainsi, conformément à l'article 26 I de loi Informatique et Libertés, les fichiers d'infractions, de condamnations et de mesures de sûretés doivent être autorisés par arrêté ministériels pris après avis motivé et publié de la Cnil. Ils ne peuvent être utilisés que dans les cas strictement prévus par la loi et par les fonctionnaires spécifiquement visés dans l'arrêté de création.

L'arrêté qui vient d'être publié vise donc à encadrer la mise en œuvre de tels fichiers par les services de police municipale, en voie de développement. Les finalités sont décrites à l'article 5 de l'arrêté et concernent exclusivement la recherche et la constatation d'infractions au moyen

de la tenue du registre de main courante destiné à enregistrer les interventions des agents verbalisateurs, l'élaboration et le suivi des rapports et procès-verbaux d'infraction et enfin le suivi du paiement des amendes forfaitaires. Les données ont fait l'objet d'une description précise excluant les fichiers photographiques ainsi que les informations sur la filiation des victimes ou sur les personnes mis en cause. Leur durée de conservation est de trois ans maximum à compter de la date de leur enregistrement. Il est à noter que les données pourront être archivées ou détruites conformément aux dispositions de l'article L.212-4 du Code du patrimoine.

La Cnil considère comme particulièrement important le fait que seuls les fonctionnaires et agents individuellement désignés (notamment par le jeu des délégations) et spécialement habilités par le maire, soient autorisés à accéder aux données dans la limite de leur attribution. Les mesures nécessaires pour préserver la sécurité des données reposent directement et pleinement sur les épaules du maire qui demeure responsable du traitement. À ce titre il devra s'entourer de précautions afin de respecter scrupuleusement les recommandations de la Cnil. À cet égard, la commission précise que tout enregistrement de données dans le traitement doit être effectué par l'agent ayant eu à connaître de l'événement à l'origine dudit enregistrement.

Enfin, si la Cnil a prévu une autorisation unique de traitements de données à caractère personnel mis en œuvre par les communes pour la gestion des missions confiées aux services de police municipale (circulation, stationnement, opérations

funéraires, etc...), elle en exclut les traitements sur les infractions qui sont subordonnées à l'envoi préalable d'une déclaration faisant expressément référence à l'arrêté. Cette formalité préalable devra notamment préciser le lieu exact d'implantation du traitement, les modalités d'exercice du droit d'accès ainsi que l'engagement spécifique du maire. Ces recommandations vont dans le sens du rapport du groupe de contrôle des fichiers de police et de gendarmerie, remis au ministre de l'Intérieur en décembre 2008, qui préconise un encadrement et un contrôle plus soutenus de ce type de fichier.

Le dossier de la police municipale va-t-il enfin avancer ?

Brice Hortefeux vient d'être nommé ministre de l'Intérieur, de l'Outre Mer et des Collectivités territoriales. Nous espérons que son retour va enfin permettre de faire avancer le dossier des policiers municipaux, des gardes champêtres et des agents de surveillance de la voie publique.

Depuis qu'il avait quitté la place Beauvau, il faut reconnaître que nos revendications n'ont pas été entendues. Madame Alliot-Marie, hormis de nous doter du pistolet à impulsion électronique, n'a tenu compte d'aucune de nos demandes.

Le rapport Ambrogiani est, pour l'instant, resté lettre morte. Nous comptons donc sur le nouveau ministre et son secrétaire d'État Alain Marleix, pour honorer les promesses du gouvernement. La FA-FPT sera là pour leur rappeler leurs engagements et pour continuer le travail engagé il y a déjà plusieurs années.



Nouvelles formations CNFPT pour les brigades motorisées et équestres

Les nouvelles formations débiteront à l'automne et seront dispensées par la police nationale et la gendarmerie dans leurs écoles, dans le cadre de leur partenariat avec le CNFPT : à Sens pour la police et à Fontainebleau pour la gendarmerie.

Elles se dérouleront sous forme de deux modules de cinq jours chacun. Le policier municipal suivra principalement des cours de

conduite par tous les temps et des cours sur les gestes et techniques d'intervention professionnelle spécifiques aux motards de la police. Pour accéder à la formation, les policiers devront être détenteurs d'un permis moto.

Pour la formation équestre, celle-ci sera assurée par la garde républicaine (gendarmerie) à Saint-Germain-en-Laye. Elle sera également proposée sous forme de deux modules de cinq jours. Les agents auront à suivre une formation qui mêlera théorie équine et pratique spécifique de l'équitation quand on est policier. Cette formation est proposée aux cavaliers ayant un niveau d'équitation sanctionné par le Galop 6.

Ndlr : À l'heure actuelle, aucune information n'est disponible concernant les modalités d'organisation de ces formations. Le CNFPT les communiquera dès que possible à la rentrée.

Un partenariat innovant et efficace !

Pour la première fois, le pôle « prévention – sécurité » du CNFPT délégation Languedoc-Roussillon a mis en place des collectivités de la région qui accueillent des étapes du Tour de France, deux promotions de gardiens de police municipale stagiaires.

Ces agents en formation ont pu ainsi être pleinement associés à l'organisation et à l'encadrement du Tour de France.

À La Grande Motte (34) par exemple, les 25 gardiens stagiaires sont venus renforcés les 30 agents titulaires de la police municipale, les 22 assistants temporaires de police municipale et les 4 agents de surveillance de la voie publique. Ce dispositif était chargé d'assurer la sécurité de l'arrivée de la 3^{ème} étape Marseille – La Grande Motte, renforçant ainsi les 175 gendarmes mobilisés à cette occasion. Patrouilles d'ilotage sur la zone d'arrivée, gestion du parking des équipes, surveillance du parcours, gestion du périmètre de sécurité, les 25 gardiens stagiaires ont apporté leur aide à cette organisation.

Par ce partenariat innovant et efficace le CNFPT délégation Languedoc Roussillon et en particulier le pôle

« prévention – sécurité » prouve une nouvelle fois son efficacité par sa proximité et sa réactivité aux côtés des collectivités territoriales.

La collaboration de 25 agents de police municipale venant renforcer les 56 agents du service a été particulièrement appréciée par la collectivité.

La présence en nombre d'agents de police municipale a été également remarquée par les nombreux spectateurs. Par cette action, la police municipale a pris toute sa place aux côtés de la gendarmerie dans l'organisation d'une telle manifestation.





Après le Congrès de Vers : du pain sur la planche

Le Congrès annuel, qui s'est déroulé au mois de mai dernier à Vers dans le Lot, a été un moment fort de la vie du Syndicat national des Secrétaires de mairie (SNSM).

Des débats est née la motion élaborée, discutée et votée par les congressistes. Le Bureau national, quelque peu modifié cette année, avec l'appui du Conseil d'administration, s'attache à mettre en musique les revendications et desiderata de l'Assemblée générale.



Des relations avec les associations d'élus très constructives

Le rapprochement avec l'AMRF est important et permet d'entretenir encore plus encore les relations avec les associations d'élus.

Le SNSM a depuis un an maintenant renforcé ses liens avec l'association des maires de France (AMF) à la demande de son président, Jacques Pélissard, qui l'avait naturellement suggéré lors du Congrès de 2008 à Prénovel (Jura).

Différents rendez-vous actés pour la rentrée

Ainsi, le SNSM sera présent, pour la troisième année consécutive, aux universités d'été RuralITIC à Aurillac, du 26 au 28 août, et

Le Congrès tout juste achevé, un contact a été pris avec Jean-Pascal Biard de la Direction générale des collectivités territoriales (DGCL) pour que l'intégration des adjoints administratifs faisant fonction de secrétaire de mairie puisse (enfin !) trouver une issue espérée heureuse. Pour l'heure, le dossier est actuellement étudié avec les services de la DGCL.

Le SNSM se tourne vers l'avenir

Toujours dans la continuité du Congrès du mois de mai dernier, une rencontre est d'ores et déjà organisée à Aurillac (Cantal) avec Vanick Berberian, Président de l'Association des maires ruraux de France (AMRF). Les dossiers qui seront abordés sont nombreux. Par delà le maintien des services publics apportés à la population qu'il convient de préserver, telle

la Poste par exemple, les discussions ne manqueront pas non plus de s'articuler autour du rapport dit « Balladur ». Une loi devrait, logiquement, être discutée au Parlement à l'automne prochain. Tous ses champs d'application, exceptées les règles de scrutin qui elles aussi devraient être modifiées mais auxquelles le SNSM ne veut pas s'intéresser pour raison de déontologie, concernent les collectivités territoriales et donc leurs agents. C'est à ce titre que le SNSM compte bien faire entendre sa voix.

Nul doute qu'il conviendra de relever les manches cet automne pour s'atteler à cette réforme qui par certains aspects peut être nécessaire. Certains points abordés dans le rapport « Balladur » ont quelque peu été récemment tempérés par un rapport du Sénat, sur le même sujet, dit rapport « Bélot ».



y animera d'ailleurs, en sus des tables rondes et assemblées plénières, un atelier. Le thème de celui-ci sera l'appréhension et la connaissance des techniques nouvelles d'informations et de communications par les secrétaires de mairie.

Les 22 et 23 septembre, le SNSM sera également présent au forum professionnel grand ouest « Eco-développement des collectivités ». Ce symposium se tiendra à Vannes (Morbihan). L'occasion sera ici aussi donnée au SNSM d'exposer ses expériences dans ce domaine particulier en participant aux ateliers et tables rondes organisées sur les deux journées.

Enfin en cette rentrée, le SNSM sera aussi présent au Salon européen du littoral (SEL) à Lorient (Morbihan) les 6 et 7 octobre, salon placé sous le patronage de Jean-Louis Borloo, ministre d'État, ministre de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement durables. Cette première édition du SEL coïncide avec le Congrès de la Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale (FA-FPT) à Albi (Tarn),



où des adhérents du SNSM participeront bien évidemment. Des adhérents morbihannais représenteront le Bureau national à Lorient.

Force est de constater que le SNSM est de plus en plus convié à des manifestations qui intéressent de près les secrétaires de mairie, tant pour ses expériences que pour la technicité qu'il représente. La présence du SNSM à ces conférences permet également le développement de l'organisation, ce qui a pour corollaire la reconnaissance de la FA-FPT et de la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires (FGAF).

Ainsi grâce notamment à notre organisation, la création de l'Union régionale FGAF Bretagne est prévue pour le début de l'année prochaine. La date du 9 février 2010 est même déjà avancée pour réunir l'Assemblée générale constitutive de cette structure.

De tout ce qui précède supra, il est évident que le SNSM ne peut se cantonner à ses revendications et intérêts vernaculaires. S'y réduire reviendrait inéluctablement à se renfermer sur lui même et de rendre inaudible les objectifs qu'il poursuit de par ses statuts : la défense de la profession.





Un engagement écrit de l'autorité territoriale à l'égard d'un agent engage-t-il la responsabilité de la collectivité ?

Le secrétaire d'État aux Collectivités territoriales a été interrogé sur le caractère contraignant pour la collectivité,

d'un engagement écrit du maire à l'égard d'un agent, relatif à un changement d'affectation permettant de bénéficier de divers avantages matériels. Le secrétaire d'État a rappelé qu'à l'égard des fonctionnaires, le maire ne peut prendre d'engagement en marge des statuts qui leur sont applicables et tout engagement qui contreviendrait aux textes les régissant serait en tout état de cause nul (l'administration étant d'ailleurs tenue de ne pas honorer un tel engagement). En revanche, à l'égard des agents non titulaires, la jurisprudence admet la validité de promesses d'embauche ou de

renouvellement de contrat par la collectivité qui les emploie. Le juge administratif vérifie notamment si les termes de l'engagement sont suffisamment caractérisés pour obliger la personne publique. Si tel était le cas, l'administration qui ne tiendrait pas les engagements pris engagerait sa responsabilité et pourrait, le cas échéant, être condamnée à des dommages-intérêts pour ce motif.

Le secrétaire d'État a indiqué qu'il pourrait en aller de même d'une promesse circonstanciée de changement de service assortie d'avantages particuliers.

(QE n° 43223 - JO AN du 5 mai 2009)

La participation d'un professeur d'enseignement artistique à un concert peut-elle être imputée sur son temps d'enseignement hebdomadaire ?

Le directeur de l'action culturelle d'une communauté d'agglomération avait, par une note de service, indiqué au directeur de l'école nationale de musique que les enseignants titulaires affectés dans son établissement qui n'ont pas effectué l'intégralité de leur heures de service hebdomadaire, ne peuvent bénéficier du paiement d'heures complémentaires ou de vacations au titre de leur participation à des concerts d'un ensemble instrumental déterminé.

La juridiction d'appel a rappelé que conformément aux dispositions du statut particulier du cadre d'emplois, les professeurs d'enseignement

artistique assurent un enseignement hebdomadaire de seize heures. La CAA a estimé que les obligations statutaires de service d'un professeur d'enseignement artistique ne comprennent que des heures d'enseignement devant des élèves.

La CAA a en conséquence considéré que ne peuvent être imputées sur le temps statutaire de service d'un professeur d'enseignement artistique, les heures consacrées à la

participation à des concerts, quand bien même ces derniers seraient organisés par la collectivité publique employeuse ou avec le concours de celle-ci et même si l'intéressé n'effectue pas, pour quelque raison que ce soit, l'intégralité de son service hebdomadaire de seize heures d'enseignement.

(CAA Nancy - 26 février 2009 - n° 07 NC 00917)



Bonification - naissance multiple

Il n'existe pas de règle particulière en cas de naissance multiple.

La bonification bénéficie au fonctionnaire (ou militaire) pour chacun de ses enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004, dès lors qu'il a interrompu à ce titre son activité pendant une durée continue d'au moins deux mois dans le cadre d'un congé maternité, d'adoption, parental, de présence parentale ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans. Ainsi, un congé maternité d'au moins deux mois pris au titre de la naissance de jumeaux ouvre droit à bonification pour chacun des deux enfants.

CE 29 mai 2009 req. n° 318318



Stagiaire : refus de titularisation

En dépit du rapport critique émis en fin de stage sur ses aptitudes professionnelles, le refus de titularisation d'un stagiaire qui n'a pas bénéficié de la formation d'adaptation à l'emploi obligatoire est illégal.

CE 27 mai 2009 req. n° 313773

Mutation

Affecté au gardiennage d'un groupe scolaire municipal, l'agent occupait un logement de fonction pour nécessité absolue de service, jusqu'à ce que le maire décide de changer son affectation et lui ordonne de quitter ce logement. Or, la mutation d'un fonctionnaire territorial qui comporte obligation de quitter un logement de fonction doit être soumise à l'avis de la commission administrative paritaire (CAP) compétente. Ainsi l'absence de consultation de la CAP est propre à créer un doute sérieux quant à la légalité de la décision du maire. De plus, l'agent fait état d'une atteinte suffisamment grave et immédiate à ses intérêts pour qu'il y ait urgence à suspendre la mutation litigieuse.

CE 13 mai 2009 req. n° 309791

Le versement du capital décès aux fonctionnaires sera étendu aux personnes pacsées

Le ministre de la Fonction publique Éric Woerth a annoncé le 26 juin dernier qu'il étendait le versement du capital décès aux personnes pacsées dans la Fonction publique. Jusqu'à présent, le dispositif de versement du capital décès n'était ouvert qu'aux fonctionnaires mariés non séparés et non divorcés et excluait de ce fait les fonctionnaires liés à un partenaire d'un Pacte civil de solidarité.

Le capital décès représente un an de traitement annuel d'activité, hormis les primes attachées à l'exercice des fonctions. Il est versé aux ayants droits des fonctionnaires décédés avant l'âge de 60 ans ou décédés sans avoir fait valoir leurs droits à la retraite. Cette mesure fera l'objet d'une modification de l'article D.712-2 du Code de la Sécurité sociale et pourrait concerner entre 250 et 300 partenaires survivants par an.

Travail dominical : les « communes touristiques » mieux définies

L'Assemblée nationale a adopté le 9 juillet un amendement au texte sur le travail dominical afin de mieux définir les « communes touristiques », où les salariés travaillant le dimanche n'auront pas de contrepartie.

Cet amendement fait référence à des « communes d'intérêt touristique » de façon à éviter toute confusion et distinguer les communes touristiques au sens du Code du tourisme, des communes d'intérêt touristique qui relèvent du Code du travail. En effet, la rédaction initiale du texte laisse à penser que ce sont l'ensemble des communes touristiques, telles qu'elles sont définies par le Code du tourisme, qui pourraient, après l'entrée en vigueur de la loi, être concernées par des dérogations de droit au repos dominical. Or, toutes les communes touristiques n'ont pas nécessairement vocation à entrer dans le champ de la loi.

Le débat entre la majorité et l'opposition tourne autour de la définition des communes touristiques. Ainsi, le rapporteur du texte affirme que son texte ne porte que sur les communes touristiques au sens du Code du travail, soit environ 500, alors que l'opposition évoque le chiffre de 6.000, prenant comme critère le Code du tourisme.

Le projet de loi prévoit de régulariser, avec contrepartie pour les salariés, le travail dominical dans trois grandes agglomérations (Paris, Lille, Marseille) et de l'étendre, sans contrepartie, à tous les commerces de détail des communes et zones touristiques.



Bénéficiaire au quotidien d'une action sociale de qualité, un droit qui crée des liens



1/2 million de
bénéficiaires

Désormais un droit*, l'action sociale est un véritable "Plus" pour :

- la gestion des collectivités,
- la qualité du cadre de vie de tous les salariés de la fonction publique territoriale.

En permettant à chacun de bénéficier de prestations adaptées à ses attentes et ses besoins, elle contribue à renforcer les liens qui unissent les agents et leurs collectivités.

Depuis plus de 40 ans, le CNAS mutualise tous ses moyens et s'engage aux côtés des collectivités et de leurs collaborateurs pour un service public toujours plus satisfaisant.

**Avec le CNAS,
l'action sociale vous sourit**

* Loi 209-2007 du 19 février 2007

Contact : Jean Tancerel - 01 30 48 09 09
www.cnas.fr

Au service de ceux qui se consacrent aux autres