

L'autonome des Territoriaux



Disponibles, nous sommes en permanence à votre écoute.

Nous défendons votre grade, votre fonction.

Nous vous informons sur vos droits et vos obligations.

Nous revendiquons pour de nouveaux acquis sociaux.



Edition du S.A.F.P.T. N° 36 JUILLET / AOUT / SEPTEMBRE 2007
Rédaction : Jean-Michel DAÛY, Yolande RESTOUIN, Thierry CAMILIERI
Mise en pages et Diffusion Internet : Thierry CAMILIERI

www.safpt.org

l.autonome@safpt.org

Sommaire N° 36

Photo de couverture : Mairie de Tahiti - Papeete

Page 2 : Editorial du Secrétaire Général National : Rentrée mobilisatrice.

Page 3 : Réunion Extraordinaire du Bureau National, La formation et l'entraînement au tir confiés au CNFPT, La CNRACL publie deux guides pour les retraites et futurs retraites.

Page 4 : Reclassement des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers avant attribution d'une pension d'invalidité

Page 5 : Tout savoir sur le compte épargne temps, Taux de paie.

Page 6 : Obligation d'obéissance hiérarchique : refus de travailler le samedi et dimanche, Cumul d'activités, Retraite : Les territoriaux sont loin d'être des privilégiés.

Page 7 : Un poste informatique professionnel peut-il être protégé ? , Accident de service Notion.

Page 8 : Maintien de la nouvelle bonification indiciaire en cas de promotion, Les suicides au travail interrogent les organisations.

SITE INTERNET - WWW.SAFPT.ORG



RENTREE MOBILISATRICE

Cher(es) Collègues,

Après la période estivale, qui je l'espère vous aura été à toutes et à tous profitable, voici venu le temps de la rentrée, et pour ce qui nous concerne de la rentrée syndicale.

Cette dernière nous sépare des quelques 13 à 14 mois des prochaines échéances électorales professionnelles de 2008, période d'intense activité et de mobilisation syndicale.

Il nous faut à tous prendre conscience de l'importance du travail qui nous attend, afin que le **S.A.F.P.T.** accède à nouveau sur la place qui lui revient sur l'échiquier syndical.

A nous responsables nationaux de vous en donner les moyens tant dans le domaine de la communication que dans celui de la cohérence de nos actions nationales.

A vous responsables locaux de mobiliser toutes vos forces actives de terrain afin de pouvoir composer vos listes.

A vous adhérents de vous investir tant sur nos listes que dans la persuasion auprès de vos collègues à voter pour les listes **AUTONOMES** qui seront les nôtres, en partenariat ou non, avec la FA-FPT.

En parallèle, nous attendons les contacts de nos Ministères de tutelle, de la D.G.C.L. et du C.S.F.P.T., destinataires de notre cahier de propositions nationales 2007 / 2208, fruit de nos excellents travaux nationaux de Juin dernier à Salon de Provence, contacts qui doivent nous permettre de pouvoir argumenter à votre profit toutes nos revendications et propositions.

Il nous faut aussi rester attentifs aux prochaines dispositions qui nous seront proposées en matière de négociations salariales, et démontrer toute notre détermination à obtenir des résultats probants générant des décisions cohérentes et pérennes afin que les salaires de la F.P.T. soient régulièrement et systématiquement revalorisés en fonction de l'évolution de l'inflation mais aussi en fonction de la qualité et de l'importance des missions de service public que nous servons au quotidien.

Autre point d'actualité, celui de la mise en place des réformes de la F.P.T. et de la Catégorie C., ainsi que l'application des décrets afférents qui paraissent. Vigilance accrue dans ce domaine afin que chacun puisse bénéficier obligatoirement des mesures, sans compromission avec l'Autorité Territoriale quelles que soient les incidences tant financières qu'administratives.

Travail important à mener en C.A.P. et C.T.P. par nos représentants **AUTONOMES**, avec force et détermination mais aussi avec toute la cohérence de nos actions et propos qui nous distingue des autres.

Cette rentrée particulière nous appelle à une mobilisation sans faille, et demande à chacun de nous de redoubler d'efforts.

Vous souhaitant à toutes et tous bonne rentrée, je vous remercie par avance du maintien de votre confiance et vos engagements à nos côtés dans notre cause **AUTONOME**, et vous prie de croire, Cher(es) Collègues, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs, amicaux et dévoués.

Jean-Michel DAÛY
S.G.N.

REUNION EXTRAORDINAIRE DU BUREAU NATIONAL

Le 26 septembre 2007 à Tain l'Hermitage

Ordre du jour : **Partenariat FA-FPT / S.A.F.P.T.**

Cette réunion extraordinaire du B.N. s'avère impérative, suite à la convention de partenariat avec la FA-FPT signée en juin 2006 à Blagnac en vue des élections professionnelles de 2008, et ce, afin de faire le point sur ce qui a été fait et ce qui reste à faire, dans la lignée des écrits de ladite convention.

LA FORMATION ET L'ENTRAÎNEMENT AU TIR CONFIES AU CNFPT

Le 5 août dernier, le Décret n° 2007-1178 paru au journal officiel confie désormais en exclusivité au CNFPT la formation et l'entraînement au tir des Policiers Municipaux.

On peut légitimement s'interroger sur la mise en œuvre et l'application de ce décret.

En effet, lorsqu'on connaît les difficultés de certains centres régionaux à faire effectuer les formations obligatoires en temps voulu, la perplexité est de rigueur pour cette nouvelle attribution... Ces FCO non effectuées ont été la cause directe, ces dernières années, du refus d'avancement de grade de nombreux Policiers Municipaux par leur Centre de Gestion.

Au regard de ces éléments et dans le meilleur des cas, les 50 cartouches minimum et obligatoires par agent et par an risquent fort de devenir un maximum... **dans le pire, certains perdront peut être leur agrément pour n'avoir pas eu de séance d'entraînement !!!**

La vigilance devra donc être grande et tout dysfonctionnement signalé.

Bruno CHAMPION
Responsable de la Commission Police Municipale
S.A.F.P.T

LA CNRACL PUBLIE DEUX GUIDES POUR LES RETRAITES ET FUTURS RETRAITES

La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales a publié et mis en ligne le 31 août une nouvelle version de son guide destiné aux retraités de la fonction publique territoriale. Ce guide "a pour objectif de vous éclairer sur vos droits fondamentaux. Nous vous y décrivons la marche à suivre pour bénéficier des principaux avantages auxquels vous pouvez peut-être prétendre...", indique la CNRACL à l'adresse de ses lecteurs. Sa vocation est avant tout pratique : changements de situation, révision des pensions, majoration pour enfants ou pour l'assistance d'une tierce personne, modalités de paiement, possibilités de cumul, allocation de solidarité et allocation supplémentaire d'invalidité, aides du Fonds d'action sociale, offres de services...

Un second guide a lui aussi été mis à jour et mis en en ligne fin juillet. Il s'agit cette fois du "guide du futur retraité", réalisé afin d'aider les agents territoriaux à mieux comprendre les règles et mécanismes qui détermineront le calcul de leur pension, et donc à faire certains choix (âge de départ à la retraite, cumul avec une activité salariée...).



Guide du futur retraité 2007



Guide du retraité 2007

Guides disponibles
sur notre Site Internet :

WWW.SAFPT.ORG



Reclassement des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers avant attribution d'une pension d'invalidité

A compter du 1^{er} septembre 2007, pour toute demande de pension d'invalidité une attestation employeur sur le reclassement est obligatoire.

L'alinéa 2 de l'article L.24 du code des pensions civiles et militaires auquel renvoie le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 dispose que la liquidation d'une pension d'invalidité intervient sous les deux conditions cumulatives suivantes :

- il doit être établi que le fonctionnaire est inapte en raison de son état de santé à exercer ses fonctions par suite de maladie ou infirmité grave dûment établie,
- il ne peut être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé.

En conséquence, le service gestionnaire de la CNRACL doit pouvoir contrôler, d'une part, l'inaptitude absolue et définitive du fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions et d'autre part la mise en œuvre par l'employeur des dispositions relatives au reclassement.

Pour assurer le contrôle du reclassement dans le respect du principe de libre administration lié au pouvoir de nomination et dans le respect du principe de confiance instauré entre le service gestionnaire et les collectivités, il a été proposé de mettre en place une nouvelle procédure.

Le conseil d'administration de la CNRACL a approuvé le principe d'une attestation que doit établir l'employeur dans le cadre d'une demande de pension d'invalidité. Cette attestation constitue un engagement de l'autorité qui la délivre et possède une valeur juridique. Le modèle de cette attestation est téléchargeable **sur le site c니라cl.fr**.

Il a été identifié 2 cas d'utilisation de cette attestation qui devra impérativement être jointe au dossier de demande de pension d'invalidité constitué par l'employeur et transmise à la commission départementale de réforme avec le dossier de l'agent.

1^{er} cas : L'inaptitude du fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions est démontrée mais il refuse de déposer une demande de reclassement ou l'employeur se trouve dans l'impossibilité d'aménager son poste de travail, de l'affecter sur un autre emploi de son grade ou de le reclasser. L'attestation devra être jointe au dossier pour qu'un avis favorable à la radiation des cadres soit donné par le service gestionnaire sous réserve que les autres conditions soient remplies.

2^{ème} cas : L'inaptitude du fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions est établie mais il refuse une proposition de reclassement pour un motif non lié à son état de santé. L'attestation devra être complétée par la collectivité et le service gestionnaire émettra un avis défavorable à la demande de pension d'invalidité.

Le service gestionnaire pourra être amené à procéder à des contrôles ponctuels en demandant aux employeurs des pièces justificatives.

L'attestation pourra ne pas être utilisée lorsque l'agent sera reconnu dans l'incapacité définitive et absolue à l'exercice de toute fonction. Dans ce cas particulier, un avis favorable à la demande de pension d'invalidité sera notifié par le service gestionnaire à la collectivité employeur.

Ce dispositif sera mis en place à compter du 1^{er} septembre 2007 conformément à la décision du conseil d'administration de la CNRACL.

Dans une première phase transitoire, à la réception d'un dossier de pension d'invalidité ne comportant pas l'attestation, le service gestionnaire demandera cette attestation complétée par l'employeur sans imposer systématiquement un passage en CDR. Cette décision vise à ne pas désorganiser le circuit de traitement des dossiers d'invalidité.

A l'issue de cette période transitoire, l'attestation devra impérativement être transmise à la CDR avec le dossier médical. La CDR rendra un avis prenant en compte les informations relatives au reclassement contenu dans l'attestation. A défaut, le service gestionnaire pourra retourner le dossier à la collectivité employeur.

Tout savoir sur le compte épargne-temps

Un guide décrit et analyse le dispositif pour les trois fonctions publiques.

Ce mode d'emploi (*) du compte épargne-temps (CET) s'adresse aux gestionnaires des ressources humaines, aux organisations syndicales ainsi qu'à l'ensemble des agents concernés. Ils y trouveront toutes ses modalités d'application.

Cortège de risques. Corollaire de la réduction du temps de travail, le CET permet d'épargner des jours de congés puis de les utiliser lors de congés sabbatiques, de compléments de congés pour raison familiale ou de départ à la retraite anticipé. Selon les auteurs, 90000 agents de l'État auraient ouvert un tel compte, avec un dépôt de l'ordre de six jours par an, soit un stock de plus de deux millions de journées... «On relève les taux les plus élevés de CET dans les services où les agents ont le plus de difficultés à prendre effectivement les jours auxquels ils ont droit», soulignent Marine Dorne Corraze, administratrice territoriale et Marie-Christine de Montecler, rédactrice en chef de l'«Ajda».

Dans la FPT, aucun chiffre global n'est connu, mais les deux auteurs ne voient aucune raison pour que le dispositif n'y évolue pas comme dans la FPE. Avec son cortège de risques: la mise en place du CET a permis de repousser dans le temps les conséquences de la RTT mais, depuis peu, une prise de conscience se fait jour, dans les trois fonctions publiques, des risques liés à ce report, tant en termes financiers que de qualité du service public.



Le dispositif crée une dette, qui ne fait l'objet d'aucune provision dans la FPT ni la FPE. « Or le stock ne cesse de croître », constatent les auteurs. Dans ces conditions, cet ouvrage énumère les pistes d'assouplissement actuellement à l'étude. L'objectif serait d'inciter les agents à consommer plus régulièrement leurs CET, par exemple en réduisant le nombre minimal de jours épargnés ouvrant droit à consommation, ou en réduisant la durée minimale de congés pouvant être pris au titre du CET. **Jacques Paquier.**

Le CET crée une dette, qui ne fait l'objet d'aucune provision dans la FPT ni la FPE », soulignent les auteurs.

[*] "Le compte épargne-temps dans les fonctions publiques », de Marine Dorne Corraze et Marie-Christine de Montecler, éd. Dalloz, mars 2007.

Taux de la paie

ATTENTION ! Au 01 juillet 2007, l'indice minimum de rémunération n'est plus l'IM 280 mais l'IM 283 correspondant à un traitement mensuel brut de 1283,20 €(décret n°2007-1054 du 28 juin 2007).

Le smic étant établi à la même date à 1280,10 € aucune indemnité différentielle n'est à verser aux agents concernés par cette mesure :

- Adjoint administratif 2ème classe - 1er échelon - IB 281 IM 283
- Adjoint technique 2ème classe - 1er échelon
- Adjoint social 2ème classe - 1er échelon
- Adjoint d'animation 2ème classe - 1er échelon
- Adjoint du patrimoine 2ème classe - 1er échelon
- Aide opérateur sportif - 1er échelon

Obligation d'obéissance hiérarchique : refus de travailler le samedi et dimanche

Aux termes de l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983, est légale la décision d'un maire infligeant une sanction disciplinaire (exclusion temporaire d'un jour) à un agent qui avait refusé de travailler le samedi et dimanche durant lesquels était organisée une fête municipale, malgré une mise en demeure.

La cour précise que le maire n'avait nullement l'obligation de faire appel au volontariat avant de réquisitionner 4 de ses agents. Elle ajoute que l'intérêt du service doit prévaloir sur les motifs de convenance personnelle des agents. Ainsi, en refusant d'accomplir des tâches qu'il avait vocation à accomplir et qui ne procédaient pas d'un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public, cet agent a commis une faute de nature à justifier la sanction qui lui a été appliquée.

CAA Paris, n° 02PA01519, 19 octobre 2005, M.Q

Cumul d'activités : Quel est le contenu de l'évolution réglementaire enfin apportée en termes d'exercice d'activités privées ?

Le n° décret 2007-611 du 26 avril 2007 détermine les situations dans lesquelles des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions, peuvent exercer certaines activités privées.

Ce décret d'application de la loi de modernisation de la fonction publique précise les modalités du contrôle déontologique applicable aux agents publics (fonctionnaires et agents non titulaires) lorsqu'ils décident de partir vers le secteur privé.

Par ailleurs, ce texte fixe les modalités d'organisation de la commission de déontologie.

Le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires et des agents non titulaires de droit public assouplit les règles de cumuls tout en maintenant certaines interdictions.

RETRAITE Les territoriaux sont loin d'être des privilégiés

Les pensions dans la FPT demeurent faibles, font valoir les représentants des personnels.

Le régime des retraites de la « fonction publique est encore une sorte de régime spécial, a déclaré André Santini, dans un entretien à «La Croix », le 28 août. La question du rapprochement du secteur public avec celui du privé se pose pour 2008, elle fait partie des axes de travail», a-t-il ajouté.

Calcul de la pension. Dans l'entourage d'André Santini, on affirme qu'il n'existe, pour l'heure, aucune intention d'aligner sur le secteur privé la période d'activité prise comme salaire de référence pour le calcul de la pension: les six derniers mois dans la FPT, contre les vingt cinq dernières années au sein du régime général. Fin 2007, l'alignement progressif de la durée de cotisation, ouvrant droit à une pension à taux plein, s'achèvera, la portant à quarante annuités dans le secteur public comme dans celui du privé.

A compter de 2009, l'allongement progressif de la durée de cotisation concernera tous les salariés. «Nous sommes loin d'être des privilégiés», fait valoir Jacqueline Valli, présidente de l'Union nationale des retraités des collectivités territoriales. Les salaires dans la fonction publique sont inférieurs à ceux du secteur privé. Dans la FPT, le minimum garanti de retraite pour quarante ans de service est inférieur à 1 000 euros. Les fonctionnaires territoriaux apparaissent, du fait de la proportion importante d'agents de catégorie C comme les moins bien lotis, avec une pension mensuelle moyenne s'élevant à 1000 euros en 2005, contre 1593 euros pour les agents de l'Etat II en est de même pour la retraite _ taux plein: 15% dans la FPT contre 38% à l'Etat. **Jacques Paquier**



André Santini, secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique, indique que le rapprochement des deux secteurs public et privé fait partie des axes de travail.

Un poste informatique professionnel peut-il être protégé ?

L'arrêt, dit « Nikon », n° 4164 du 2 octobre 2001 de la Cour de cassation a donné une réponse ferme à cette question : « *Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; [...] Celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; [...] l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur.* »



Quelles sont les sanctions prévues en cas de violation de ce secret ?

Le respect de la vie privée est protégé et sanctionné pénalement par les articles 226-1 à 226-7 du Code pénal, l'atteinte au secret des correspondances par l'article 226-15 et les atteintes aux droits de la personne résultant des fichiers ou des traitements informatiques par les articles 226-16 à 226-24. L'article 226-15 précise ainsi que : « *Le fait, commis de mauvaise foi, d'ouvrir, de supprimer, de retarder ou de détourner des correspondances arrivées ou non à destination et adressées à des tiers, ou d'en prendre frauduleusement connaissance, est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Est puni des mêmes peines le fait, commis de mauvaise foi, d'intercepter, de détourner, d'utiliser ou de divulguer des correspondances émises, transmises ou reçues par la voie des télécommunications ou de procéder à l'installation d'appareils conçus pour réaliser de telles interceptions.* »

Quelles sont les exceptions ?

Pour faciliter le travail des services de police et de la justice, la loi prévoit un certain nombre de dérogations. L'article 100 du Code de procédure pénal précise ainsi : « *En matière criminelle et en matière correctionnelle, si la peine encourue est égale ou supérieure à deux ans d'emprisonnement, le juge d'instruction peut, lorsque les nécessités de l'information l'exigent, prescrire l'interception, l'enregistrement et la transcription de correspondances émises par la voie des télécommunications. Ces opérations sont effectuées sous son autorité et son contrôle. La décision d'interception est écrite. Elle n'a pas de caractère juridictionnel et n'est susceptible d'aucun recours.* »

Références: convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, article 8. Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, article 12. Code civil, article L.9. Code pénal, articles 226-15, 432-9, R. 226-1 et suivant(s), R. 623-4, R. 625-9 et R. 635-2. Code de procédure pénale, articles 100 et suivant(s). Code des postes et des communications électroniques, article L. 6 et suivant(s) et D. 3. Loi n° 91-646 du 10 juillet 1991, article 1, JO du 13 juillet 1991.



ACCIDENT DE SERVICE **Notion.**

Alors même qu'il aurait été provoqué par un malaise sans lien avec le service, un accident doit être regardé comme un accident de service dès lors qu'il s'est produit pendant que l'agent effectuait son service.

CE 4 juillet 2007 reg. n° 276600.

Maintien de la nouvelle bonification indiciaire en cas de promotion

Si un agent promu continue d'occuper les mêmes fonctions, la NBI doit être maintenue.

Agent de catégorie C, un chef de district forestier principal, employé par l'Office national des forêts (ONF) avait été admis au bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), au titre des fonctions qu'il exerçait comme «agent forestier requérant une forte compétence technique». Promu dans le corps des techniciens opérationnels, ayant vocation à accueillir les anciens agents forestiers, l'intéressé a continué à occuper les mêmes fonctions. Or, le bénéfice de la NBI n'est pas lié au grade détenu, mais dépend uniquement de l'exercice effectif des fonctions qui y ouvrent droit. Aussi, la décision supprimant le versement de la NBI devait être annulée.

CE 26 juillet 2007, reg. n° 29341 O.

Les suicides au travail interrogent les organisations

Lorsqu'un suicide se produit sur le lieu de travail, Samuel Mayol, consultant en communication, formateur au CNFPT, conseille d'éviter de «fuir l'événement, en essayant de l'oublier». Selon lui, «il faut comprendre pourquoi le collègue a fait cela, il n'a pas forcément laissé de mot pour l'expliquer. Faire que le suicide, s'il a des origines professionnelles, n'ait pas eu lieu pour rien. Les conditions de travail ne doivent pas mener à un nouveau drame. Il faut en discuter avec les syndicats et les collègues pour inciter la hiérarchie à les modifier.»

Exprimer sa souffrance. Emmanuelle Chartier, sophrologue spécialisée en gestion du stress, insiste sur le désarroi du collègue de suicidé. Il est normal de se poser des questions: «Pourquoi ne ferais-je pas de même?, quel message m'a laissé le disparu? ». Suggérant aux employeurs la mise à disposition d'experts de ce type de situations, elle énonce les symptômes qui conduiraient à les rencontrer: « Le plus important, ce sont des cauchemars; mais le fait d'éviter ses collègues, de se sentir oppressé quand on va ou sort du travail, de peiner sur des tâches ordinaires, tout cela traduit qu'on a été touché.»

Annie Thiébaud-Mony, sociologue, chercheuse à l'Inserm, expliquait, dans « Le Figaro» du 19 juillet, que « l'organisation du travail peut pousser au suicide». Mettant en cause l'individualisation des résultats, elle épingle, au passage, la pensée managériale. «Je déteste le mot "management": C'est donner tout pouvoir à un gestionnaire d'imposer des objectifs de production, alors qu'il n'a pas la qualification technique. Quand un ouvrier s'adresse à un ingénieur, ils se comprennent. "Tu sais bien que pour telle raison technique, ce que tu me demandes est irréalisable:" S'il parle au manager, ce dernier répondra: "C'est l'objectif, il faut le réaliser: «Remplacer les spécialistes par des managers et imposer des objectifs, c'est mettre les salariés dans une contradiction impossible à résoudre. »



La souffrance au travail est de plus en plus souvent évoquée.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information