

Tout savoir sur... Sûr de tout savoir

La loi de transformation de la F.P. a été votée pendant l'été et la réforme s'annonce.

Avec la loi de Transformation de la Fonction publique ce sont des modifications en profondeur des principes et du fonctionnement des services publics qui s'opèrent. Réduction du périmètre et des moyens aux services publics pour les usagers, remise en cause du Statut, mépris du rôle des agents... La loi votée par le Parlement en juillet a fait voler en éclats de nombreuses garanties statutaires et donne davantage de pouvoir aux employeurs en particulier : **avec la fusion des C.T. et des C.H.S.C.T et l'affaiblissement des C.A.P. Les situations individuelles de carrières (mutations dès le 1er janvier 2020, promotions et avancements de grades en 2021) ne seront plus discutées, défendues et vérifiées par les représentants des personnels.**

L'objectif du gouvernement est que le "manager local" en décide seul et en toute opacité. Le syndicat FSU œuvrera pour contraindre au maximum de transparence sur les décisions prises et feront tout pour défendre un traitement équitable des agents.

La rupture conventionnelle

1 - La rupture conventionnelle pour les titulaires et contractuels, qu'est-ce que c'est ? Il s'agit d'un accord amiable par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. En pratique, ce pourrait être une solution optimale pour toutes les situations sclérosées que subissent agents et administration-employeur et que le statut ne permet pas de gérer correctement voire éthiquement.

La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties. Le fonctionnaire qui signe une rupture conventionnelle avec son administration perçoit une indemnité de rupture. Il a également droit aux allocations de chômage s'il en remplit les conditions classiques d'attribution. La rupture conventionnelle est en effet qualifiée comme une « perte involontaire d'emploi » selon la réglementation chômage.



2 - Qui concerne-t-elle ? Pour l'instant, les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels en CDI. Le texte exclue expressément l'application du mécanisme aux fonctionnaires stagiaires.

3 - Quand sera-t-elle applicable ? La possibilité pour un fonctionnaire ou pour un agent contractuel de convenir d'une rupture conventionnelle **sera possible à partir du 1er janvier 2020 et, pour l'instant, jusqu'au 31 décembre 2025**. En effet, il s'agit pour l'heure de créer une "période d'essai".

4 - A quelles conditions ? Pour l'instant posées pour les titulaires (le régime des contractuels sera établi par décret), 2 conditions doivent être remplies par l'agent pour pouvoir bénéficier d'une rupture conventionnelle.

Il doit être âgé de **moins de 62 ans** et ne doit pas justifier de la durée d'assurance, tous régimes de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir une pension de retraite à taux plein. Il ne peut être en position de détachement en qualité d'agent contractuel.

5 - Comment calculer son indemnité ? Le montant de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle sera déterminé en amont par les parties et ne pourra dépasser un plafond qui sera fixé prochainement par décret.

6 - Quels effets ? En échange du versement de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle décidée par les parties, la rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

Attention, si le fonctionnaire est à nouveau recruté au sein de la même fonction publique dans les 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, une obligation de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle peut lui incomber.

Le mécanisme promis par la loi est donc très intéressant et prometteur mais gare aux décisions hâtives de s'engager avec son administration dans la voie d'une rupture conventionnelle. Avant d'exprimer (pire d'officialiser) ce souhait auprès de leurs employeurs, fonctionnaires et agents feront bien de vérifier que cette solution correspond en tous points à leurs besoins et attentes.

Conseil de disciplinaire de recours : C'est la fin !



La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est entrée en application dès le lendemain de sa publication. Un article supprime les Conseils de Discipline de recours.

Les fonctionnaires qui faisaient l'objet d'une sanction pouvaient faire un recours devant ces commissions.

Seuls les recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant le 7 août 2019 (date de publication de la loi) restent de la compétence du Conseil de discipline de recours. Après cette date, les agents devront saisir le Tribunal administratif.

Pour la FSU, cela revient à judiciariser les recours et à une perte de droit. La FSU regrette que les instances internes de recours soient supprimées sans aucune concertation.

La FSU rappelle son attachement aux instances paritaires et au rôle des représentants du personnel.

La FSU, engagée pour défendre le service public et ses agents

Contractuels

Avec le recours accru aux contractuels et le détachement d'office, il s'agit bien de mettre en place tous les outils permettant de liquider le statut, dernier obstacle au démantèlement des services publics locaux. Mais ne soyons pas dupes, certains employeurs territoriaux se frottent déjà les mains et pourraient se saisir de l'opportunité pour se conduire comme les pires des patrons.

Cette loi va encourager et accentuer la précarité avec des contrats à durée déterminée non renouvelables, ne permettant ni l'accès au CDI, ni à la titularisation.



Détachement d'office en cas de privatisation



La loi crée la possibilité de détacher d'office les fonctionnaires auprès du prestataire en cas de privatisation. Cette disposition permet aux employeurs qui veulent privatiser de transférer aux entreprises non seulement les missions, mais également les fonctionnaires, qui se verront proposer un CDI durant le temps du marché public.

Il s'agit bien de contourner le statut, qui aujourd'hui constitue un frein aux privatisations car un transfert de missions au secteur privé oblige l'employeur public de retrouver un poste à tous les agents concernés par la privatisation.

Prorogation de la GIPA en 2019

Indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat



Le décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) et l'arrêté du 8 octobre 2019 fixant, au titre de l'année 2019, les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat sont parus au Journal officiel du 10

octobre 2019.

La nouvelle période de référence à prendre en compte correspond aux quatre années comprises **entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2018**. **Calculateur GIPA :** <https://www.snuter-fsu.fr/spip.php?article2607>

A vous la parole

Réorganisations, horaires de travail, classifications, ambiance de travail, congés... Vous êtes de plus en plus nombreux à nous faire part de vos remarques (positives ou négatives), difficultés, propositions. Ce lien nous est précieux car il nous permet d'alimenter nos réflexions et d'adapter au mieux nos actions.

Alors n'hésitez pas à nous contacter pour témoigner, discuter, et ce, même si vous n'êtes pas adhérent. C'est avec vous (et pour vous) qu'on avance !
Exprimez-vous : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr

LA FONCTION PUBLIQUE EST NÉE POUR SERVIR,

CETTE LOI VA LA DÉTRUIRE.

DITES NON À LA LOI
DE ~~TRANSFORMATION~~ **DESTRUCTION**
DE LA FONCTION PUBLIQUE !



Parce que les agents de la Fonction Publique Territoriale sont indispensables tous les jours, notre engagement est de leur être utile au quotidien