



Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

SAFPT NATIONAL
1041, avenue de
Draguignan
ZI Toulon Est
83130 LA GARDE
Tél : 06.12.26.21.06

La Garde, le 2 juin 2014,

Madame Yolande RESTOUIN
Secrétaire Général National du
Syndicat Autonome de la
Fonction Publique Territoriale
1041, avenue de Draguignan
ZI Toulon Est
83130 LA GARDE

À

Madame Marylise LEBRANCHU
Ministre de la Réforme de l'Etat,
de la Décentralisation et de la Fonction Publique
75 rue de Varenne
75700 PARIS Cedex 07

Objet : Observations du S.A.F.P.T à propos du Projet de Loi relatif à la déontologie et
aux droits et obligations des fonctionnaires.

Lettre en AR n° 1A 082 380 3015 8

Madame la Ministre,

Par la présente, les représentants du S.A.F.P.T viennent vous faire part des observations et des questions relevées
à la lecture du Projet de Loi cité en objet.

En effet, si certaines modifications d'articles nous semblent opportunes, il nous paraît important dans énumérer
un certain nombre en faisant une projection de leur application dans le quotidien des agents.

Ainsi et dans l'ordre chronologique, le S.A.F.P.T a relevé les points suivants :

Titre II (De la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires)

Article 20 :

I - Suppression des mots « en position hors cadre » au 1° alinéa de l'article 14 bis de la loi 83-634.

Est-ce une bonne mesure ? Cette possibilité permettrait au fonctionnaire de pouvoir revenir au sein de sa fonction
publique d'origine en cas d'échec, de convenance personnelle ou de désaccord avec son employeur d'accueil !

II - 11° alinéa et suivants : un congé avec traitement pour accomplir des périodes de service, de réserve ou
d'instruction. Cela veut-il dire que, ces congés seront accordés, en sus des congés annuels, de plein droit aux
demandeurs ?

En effet et pour l'heure, circulaire du 2 août 2005 a rappelé les obligations de l'État quant à l'emploi d'agents
publics au sein de la réserve militaire. Celle-ci précise que les réservistes fonctionnaires, tout comme les
réservistes du secteur privé, bénéficient, dans le cadre de leurs activités militaires annuelles dans la réserve
opérationnelle, **d'une autorisation de plein droit de s'absenter de leur service lorsque la durée d'activité est
comprise entre un et cinq jours. Au-delà de cinq jours, les autorisations de s'absenter sont à la discrétion
du chef de service. À défaut, les réservistes opérationnels peuvent accomplir leurs activités pendant leurs
congés.**

Le projet de Loi compte ajouter l'alinéa des périodes de réserve à l'article 34 de la Loi 84-16. Or cet article comporte 10 alinéas, celui-ci serait le onzième. Le début de l'article 34 ne laisse aucun doute à ce qui devrait se passer puisqu'il commence ainsi : « le fonctionnaire en activité **a droit** ». En regardant les 10 alinéas qui figurent déjà au dit article, le S.A.F.P.T observe que **tous** sont des congés de droit et que les Collectivités et les administrations ne peuvent y déroger!

En conséquence, si l'alinéa des périodes de réserve est ajouté, l'employeur ne devrait plus avoir l'opportunité qu'il possède actuellement à travers la circulaire!!!

Ainsi, les agents n'étant pas concernés par cette mesure risquent de percevoir cette mesure comme une injustice. Ils devront, pendant les périodes d'absence de leurs collègues, assurer leurs tâches !

Sans compter le ressenti en ce qui concerne les avantages tirés des périodes sus évoquées. ...

Chapitre II (Du renforcement de la protection fonctionnelle des agents)

Article 25

IV – Après les mots « pourrait être victime » ne serait-il pas judicieux d'ajouter « dans le cadre de son activité professionnelle ou en dehors de celle-ci, à condition que les agissements sus énumérés soient en relation avec les fonctions exercées, sans qu'une faute personnelle... » ?

Une telle précision semble indispensable afin qu'aucune interprétation ne puisse être faite par les différentes parties.

Article 26

II – Suppression des mots « ou d'office ; dans ce dernier cas, la commission administrative paritaire est obligatoirement consultée ». Cette suppression revient à dire que le rôle de la C.A.P (carrière de l'agent) est tronqué. L'avis de cette instance, même s'il n'est que consultatif, sera éludé alors qu'il s'agit tout de même d'une mesure imposée par l'autorité !

Chapitre III (De la modernisation des garanties disciplinaire des agents)

Article 27

Il paraît incroyable que l'administration puisse disposer d'un délai de trois ans, alors qu'elle a connaissance de faits répréhensibles pour engager des procédures disciplinaires. Une épée de Damoclès et une certaine pression pouvant, de ce fait, être mise en place sur le fautif.

Ce délai devrait être moindre (3 à 6 mois maximum). Le délai de trois ans ne devant être qu'une exception et assujettie à l'attente d'une décision ou d'un jugement provenant d'une autre administration (pénale, civile...).

Article 28

III – Le sursis n'est pas accordé, de par la règle édictée aux agents dont la sanction est fixée à un mois d'exclusion temporaire de fonction.

Il serait judicieux de pouvoir assouplir cette règle et d'accorder, pour ce cas précis, un sursis ne pouvant excéder la moitié de la sanction prescrite soit 15 jours d'exclusion ferme et 15 jours d'exclusion avec sursis.

De plus, cette mesure permettrait de compléter la palette de possibilités de sanctions puisqu'il existe un vide entre l'exclusion temporaire de 15 jours (2° groupe) et l'exclusion temporaire d'un mois à deux ans (3° groupe).

Les deux nouvelles sanctions (toujours article 28), à savoir la radiation du tableau d'avancement et la radiation de la liste d'aptitude semblent plus délicates à mettre en œuvre. En effet, il paraît difficile de pouvoir mettre en place une demande de sanction de ce genre auprès du Conseil de discipline alors que ce conseil a lieu dans le laps de temps qui sépare la publication du tableau d'avancement et la réunion de la C.A.P dans le 1° cas. Pour le 2° cas, même problématique de temps entre la promulgation de la liste d'aptitude et la nomination.

Par ailleurs, pour la fin annoncée des fonctionnaires « auto entrepreneur », sans entrer dans le débat d'une bonne ou une mauvaise chose, il semble essentiel de se questionner sur la mesure prise à l'époque. Il s'agissait de reconnaître indirectement les faiblesses de rémunérations de la Fonction Publique et d'offrir la possibilité à des fonctionnaires d'améliorer leur quotidien. Force est de constater que le pouvoir d'achats des fonctionnaires s'étiole d'année en année (- 0,8 % en euro constant pour les fonctionnaires de la FPT en 2011). La fin de cette mesure devrait être assortie d'une prise de conscience et d'un effort conséquent quant au point d'indice.

Enfin et puisqu'il s'agit des Lois relatives aux droits et obligations des fonctionnaires, pourquoi ne pas en profiter pour mettre à jour le report des congés.

Certes, ces articles ne font pas partie des lois modifiées mais de trois décrets propres aux trois fonctions publiques. Il s'agit du Décret n° 84-972 article 5 pour la FPE, du n° 2002-8 article 4 pour la FPH et du n° 85-1250 article 5 pour la FPT. Malgré la jurisprudence et l'article 7 de la directive européenne 2003/88/CE, ces articles n'ont toujours pas été modifiés, seules trois circulaires pour chaque fonction publique ont été édictées (FPE : BCFR1104906C, FPH : DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 et FPT : NOR COTB1117639C).

Les articles précités demeurent donc en contradiction avec les règles établies

L'article 21 de la Loi 83-634 permettrait de poser des alinéas supplémentaires pour chaque fonction publique et pour chaque cas (congés annuels, maternité...) rétablissant la norme en vigueur.

Par ailleurs, ces mêmes articles prévoient qu'un congé annuel non pris ne peut donner lieu à aucune **indemnité compensatrice**. Cette notion étant d'ailleurs reprise par chaque circulaire.

Néanmoins, et là encore, cette disposition réglementaire est en contradiction avec la jurisprudence communautaire. En effet, dans ses décisions du 20 janvier 2009 (affaires C 350/06 et 520/06) et du 10 septembre 2009 (affaire C-277/08), la Cour avait jugé que l'article 7 de la directive 2003/88/CE devait être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que lors de **la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris n'est payée au travailleur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé.**

De plus et comme le S.A.F.P.T vous l'indiquait dans son courrier en date du 27/10/2014, la Cour Administrative d'Appel de Nantes en date du 6 juin 2013 (N° 12NT00291) a rendu un jugement en ce sens.

Cette possibilité, selon les cas et circonstances, devrait également apparaître dans les décrets des trois versants de la Fonction Publique !

Le S.A.F.P.T vous remercie de l'attention que vous porterez à ses réflexions et profite de l'occasion pour renouveler sa demande de rendez-vous ministériel compte tenu de la fin des échéances électorales, puisque d'après votre dernier courrier notre futur entretien y était assujéti.

Dans l'attente, je vous prie de croire, Madame la Ministre, à l'expression de ma haute et respectueuse considération.

Pour le S.A.F.P.T, Yolande RESTOUIN

Copie :

- Monsieur Manuel VALLS, Premier Ministre.