



Syndicalement VÔTRE

N° 56 | AVRIL 2020 JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

CORONAVIRUS/COVID-19 :

LIBERTÉ / ÉGALITÉ / SOLIDARITÉ

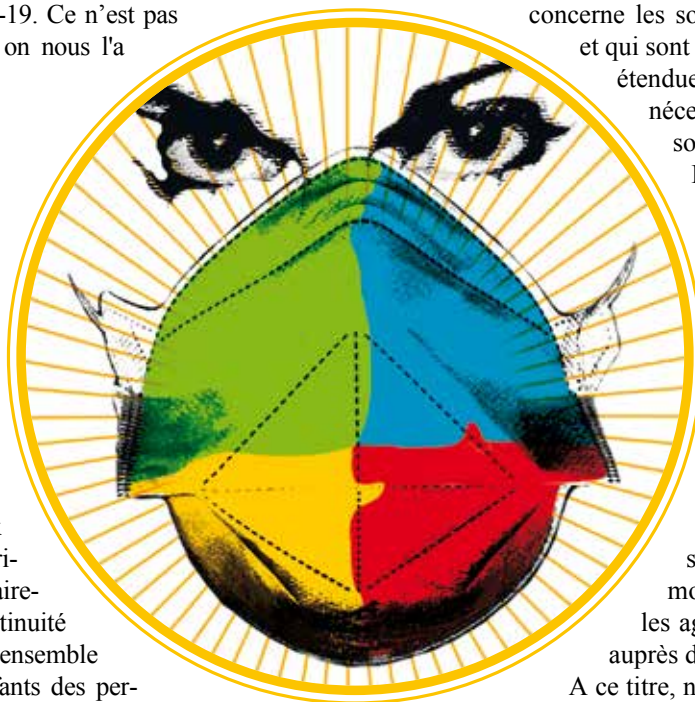
Qui aurait pu imaginer une telle situation? Plus de trois milliards de personnes confinées dans le monde, des dizaines de milliers de morts, une situation dramatique dans la plupart des pays faute de moyens nécessaires. Cette crise sanitaire empire de jour en jour en France et partout dans le monde: il ne s'agit donc pas d'une simple grippe comme on a pu l'entendre dire au début de l'épidémie liée au Covid-19. Ce n'est pas juste une petite infection comme on nous l'a expliqué au départ.

LES SERVICES PUBLICS EN PREMIÈRE LIGNE

Depuis maintenant plusieurs semaines, la plupart d'entre nous doivent subir les mesures de confinement avec leurs lots de mesures « encadrant » nos libertés. D'autres non, l'ensemble des personnels soignant-es, et ce, bien que l'hôpital public ait subi des restrictions budgétaires qui rendent encore plus difficile l'exercice des soins. De nombreux personnels, dont les agent-es territoriaux, sont mobilisé-es, volontairement ou pas, pour assurer la continuité des services publics. Parmi eux, l'ensemble des personnels accueillant les enfants des personnels soignants (enseignant-es, ATSEM, personnels d'accueil de la petite enfance, personnels techniques...). Les personnels de l'Aide Sociale à l'Enfance, les assistantes maternelles et familiales qui doivent assurer la prise en charge des dizaines de milliers d'enfants et de jeunes majeurs. D'autres services, tout aussi essentiels, s'effectuent pour limiter les risques par télétravail et dans le cadre d'astreintes et de permanences afin d'assurer la continuité de l'action publique.

MOBILISATION ET SOLIDARITÉ SUR LE TERRAIN

Le bilan, en ce début avril, montre un grand élan de solidarité de la part des agents territoriaux. Par exemple, un accord a été conclu entre la Région Nouvelle Aquitaine et le CHU de Limoges pour l'hébergement de personnels soignants asymptomatiques dans l'internat du lycée Renoir. Cet accueil concerne les soignants qui habitent loin du CHU et qui sont tenus à des amplitudes horaires très étendues. Il y a eu plus de volontaires que nécessaire parmi les agents territoriaux sollicités.



Dans tous les départements les ordures ménagères sont ramassées, les mairies sont ouvertes, l'accueil des enfants des soignants est assuré aussi par des collègues territoriaux; les services funéraires sont assurés, l'assainissement est effectué, les soins à domicile et la prise en charge des résident-es des maisons de retraite et des EHPAD également... Encore une fois les services publics et leurs agent-es montrent toute leur utilité sociale et les agent-es leur engagement sans faille auprès des usagers.

A ce titre, nous ne pouvons que regretter l'attitude de certains employeurs territoriaux qui mettent la pression sur des collègues en leur demandant de poser des jours de C.A ou de RTT pendant la période de confinement, alors même qu'ils sont en autorisation d'absence.

La problématique des contractuel-les en fin de contrat ou mis au chômage partiel, la situation particulière des assistantes .../...



TABLEAU DE BORD

au 1^{er} janvier 2020



TRAITEMENT INDICIAIRE. Valeur annuelle du traitement indiciaire brut correspondant à l'IM 100 : 5 623,23 € selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 01/02/2017. Traitement minimum afférent à l'IM 309 : 1 447,98 € selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 01/02/2017 (art. 3 décret. n°85-1148 du 24/10/1985).

SMIC ET MINIMUM GARANTI. Valeur du SMIC et du minimum garanti à compter du 1^{er}/01/2018 (décret. n°2017-1719 du 20/12/2017) : **SMIC** : 10,15 €/heure, soit 1 539,42 €/mois ; **minimum garanti** : 3,65 €. Les agents rémunérés, le cas échéant, sur la base d'un indice majoré correspondant à un traitement inférieur à la valeur du SMIC ont droit à une "indemnité différentielle".

INDEMNITE DE RESIDENCE. L'indemnité de résidence est calculée en appliquant au traitement brut les taux suivants : 1^{ère} zone, Haute-Corse et Corse du Sud : 3% ; 2^e zone : 1% ; 3^e zone : 0%. **Montant minimum** ▶ à compter du 01/07/2016, sur la base du traitement correspondant à l'IM 313 (IB 308) soit, 1^{ère} zone : 43,73 € ; 2^e zone : 14,57 € ▶ à compter du 01/02/2017, sur la base du traitement correspondant à l'IM 313 (IB 308) soit, 1^{ère} zone : 44,00 € ; 2^e zone : 14,66 €.

SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT. Mode de calcul (art. 10 bis décret n°85-1148 du 24/10/1985) ▶ pour 1 enfant : 2,29 € ▶ pour 2 enfants : 10,67 € +3% du traitement brut plafonné ▶ pour 3 enfants : 15,24 € +8% du traitement brut plafonné ▶ par enfant au-delà du 3^e : 4,57 € +6% du traitement brut plafonné. Remarque : si l'agent perçoit une NBI, le taux (3, 6 ou 8%) s'applique à la somme (traitement + NBI). **Montants minimaux** calculés sur la base du traitement correspondant à l'IM 449 (IB 524) soit ▶ à compter du 1^{er}/07/2016 (sous réserve de confirmation par la brochure 1014) : pour 2 enfants : 73,41 € ; pour 3 enfants : 182,55 € ; par enfant au-delà du 3^e : 130,05 € ▶ à compter du 01/02/2017 : pour 2 enfants : 73,79 € ; pour 3 enfants : 183,56 € par enfant au-delà du 3^e : 130,81 €. **Montants maximaux** calculés sur la base du traitement brut correspondant à l'IM 717 (IB 879) soit : ▶ à compter du 01/07/2016 : pour 2 enfants : 110,86 € ; pour trois enfants : 282,42 € ; par enfant au-delà du 3^e : 204,95 € ▶ à compter du 01/02/2017 (sous réserve de confirmation par la brochure 1014) : pour 2 enfants : 94,17 € ; pour 3 enfants : 237,91 € ; par enfant au-delà du 3^e : 171,57 €.

AIDES AUX FAMILLES. Garde des jeunes enfants : l'employeur a la possibilité d'attribuer à ses agents, au titre de la prise en charge partielle des frais de garde des jeunes enfants, des chèques

emploi service universel (CESU) préfinancés, dans les conditions fixées, pour les agents de l'Etat, par une circulaire du 24/12/2014. **Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant** : 23,59 €/jour.

ENFANTS HANDICAPES. Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans : 165,02 €/mois. **Séjour en centre de vacances spécialisé** : 21,61 €/jour. **Allocation pour jeune adulte étudiant ou en apprentissage entre 20 et 27 ans** /mois : 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.

SEJOURS D'ENFANTS. Colonies de vacances, séjours linguistiques ou non ▶ enfants de -13 ans : 7,58 € ▶ enfants de 13 à 18 ans : 11,46 €. **Centres de loisirs sans hébergement** ▶ 5,46 € pour la journée complète, ▶ 2,76 € pour les séjours en 1/2 journée. **Maisons familiales de vacances et gîtes** ▶ pension complète : 7,97 € ▶ autre formule : 7,58 €.

Séjours éducatifs ▶ forfait pour 21 jours consécutifs au moins : 78,49 € ▶ pour les séjours d'une durée au moins égale à 5 jours et inférieure à 21 jours : 3,73 €/jour. **Séjours linguistiques** ▶ enfants de -13 ans : 7,58 € ▶ enfants de 13 à 18 ans : 11,47 €.

RESTAURATION. Prestation par repas : 1,27 €.

CHOMAGE. ATTENTION : Depuis l'intervention de la loi n°2019-828 du 6/08/2019, un article applicable spécifiquement aux agents publics prévoit les cas d'ouverture de leur droit à allocation d'assurance chômage. Il s'agit de l'article 72 de la loi n°2019-828 du 06/08/2019 qui précise que l'article L. 5424-1 du code du travail - relatif au droit à allocation d'assurance chômage des agents publics - s'applique à ces derniers lorsqu'ils sont privés de leur emploi ▶ soit que la privation d'emploi soit involontaire ou assimilée à une privation involontaire ▶ soit que la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle ▶ soit que la privation d'emploi résulte d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire). Ces dispositions s'appliquent aux employeurs publics en auto-assurance (art. L. 5424-2 code du travail). En outre, les agents contractuels relevant d'un employeur public ayant adhéré au régime d'assurance chômage ont droit au versement d'une allocation chômage (art. 72 loi n°2019-828 du 06/08/2019) ▶ en cas de privation d'emploi involontaire ou assimilée à une privation involontaire (pour tous les agents contractuels) ▶ en cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle (pour tous les agents en CDI) ▶ en cas de privation d'emploi résultant d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de

service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire (pour tous les agents en CDI).

A NOTER : pour les salariés du secteur privé, le décret n°2019-797 du 26/07/2019 détermine les nouvelles règles d'assurance chômage, en application de la loi n°2018-771 du 05/09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il abroge et remplace la convention d'assurance chômage du 14/04/2017 et ses textes associés à compter du 01/10/2019. **Montant de l'allocation.** L'allocation journalière est constituée par (montants applicables à compter du 1^{er}/07/2019) ▶ une partie fixe : 12 € ▶ une partie proportionnelle : 40,4% du salaire journalier de référence. **Allocation minimale** : 29,26 € et 57% du salaire journalier de référence. **Allocation maximale** : 75% du salaire journalier de référence.

CONTRIBUTIONS AU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE. Sur la rémunération brute mensuelle plafonnée au quadruple du plafond de sécurité sociale (soit 13 712 € pour 2020), taux de la contribution : 5% à compter du 01/01/2018 (source : Unedic) ; puis 4,05% à compter du 01/10/2018. **A NOTER :** à compter du 01/10/2017, une majoration exceptionnelle et temporaire de 0,05% s'est ajoutée au taux de base de 4% de la contribution employeur pour la durée de la convention du 14/04/2017 et, au plus tard, jusqu'au 30/09/2020. A compter du 01/01/2018, de nouvelles dispositions sont intervenues afin de compenser la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG).

POUR LES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ, la loi n°2017-1836 du 30/12/2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit la prise en charge progressive par l'ACOSS de la part salariale de la contribution chômage ▶ à hauteur de 1,45% entre le 1^{er}/01/2018 et le 30/09/2018 ▶ puis à hauteur de 2,40% (soit la totalité de contribution salariale) à compter du 1^{er}/10/2018. En conséquence, le taux de la contribution est ainsi réparti (source Unedic) ▶ 4,05% à la charge des employeurs ▶ 0,95% à la charge des salariés entre le 1^{er}/01/2018 et le 30/09/2018 ▶ puis 0% à compter du 1^{er}/10/2018.

(PAR DÉROGATION) POUR LES AGENTS PUBLICS ▶ jusqu'au 31/12/2017 : la répartition de la contribution était déterminée par rapport à la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) (art. R. 5424-1 C. travail), le taux de la contribution à la charge de l'agent était égal à celui de la CES (1% ou 0%) ; celui de la contribution employeur était égal à la différence entre le montant global des contributions dues (6,45%) et le montant de la CES due par l'agent (1% ou 0%) soit, le cas échéant,

5,45% ou 6,45% à la charge de l'employeur (Circ. min. du 03/01/2012) ▶ à compter du 01/01/2018, la CES est supprimée par la loi n°2017-1837 du 30/12/2017 de finances pour 2018. En conséquence, la circulaire ministérielle du 15/01/2018 (annexe 6), précise que les employeurs publics continuent de prendre en charge le différentiel entre le taux de la part salariale de la contribution chômage (0,95% au 01/01/2018 puis 0% au 01/10/2018) et la CES (0% puisque supprimée).

La contribution due par les employeurs publics s'élève donc désormais à ▶ 5% du 01/01/2018 au 30/09/2018 [4,05% (part employeur) + 0,95% (part salariale prise en charge par l'employeur)] ▶ 4,05% à compter du 01/10/2018. En fonction de la durée et du type de contrat, le taux de la contribution employeur peut être modifié.

Assiette des contributions : ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, c'est-à-dire : traitement brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités, avantages en nature (selon les règles du régime général de sécurité sociale dont relèvent les agents contractuels, seuls agents pour lesquels des contributions peuvent être dues).

BAREME POUR L'ÉVALUATION FORFAITAIRE DE CERTAINS AVANTAGES EN NATURE. Les montants forfaitaires des avantages en nature nourriture et logement sont revalorisés au 01/01/19.

NOURRITURE : lorsque l'employeur fournit la nourriture, quel que soit le montant de la rémunération du salarié, cet avantage est évalué forfaitairement. 1 repas = 4,85 € ; 2 repas = 9,70 €.

LOGEMENT :

Rémunération brute mensuelle	Avantage en nature pour 1 pièce	Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale
moins de 1714€	70,80€	37,90€
de 1714€ à 2056,79€	82,70€	53,10€
de 2056,80€ à 2399,59€	94,30€	70,80€
de 2399,60€ à 3085,19€	106,10€	88,40€
de 3085,20€ à 3770,79€	129,90€	112€
de 3770,80€ à 4456,39€	153,40€	135,40€
de 4304,40€ à 5141,99€	175,70€	165€
à partir de 5142€	200,50€	188,70€

Option : L'employeur peut également estimer l'avantage d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut, d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.



maternelles et des assistantes familiales est aussi à régler afin que personne ne sorte perdant de cette période: et là nous ne pouvons que regretter l'absence de réponse du ministre de la Fonction publique pourtant prompt à louer l'engagement des agents publics mais moins rapide lorsqu'il s'agit de régler les problèmes de la « vraie vie » !

LA SANTÉ ET LA PROTECTION DE TOUS ET TOUTES DOIVENT ÊTRE ASSURÉES

Beaucoup d'autres sont également en première ligne comme les salarié-es des magasins alimentaires, les caissières des supermarchés, les livreurs, tou-tes ces salarié-es devant quotidiennement faire face à la pénurie criante de moyens de protection. Sur ce dernier point, il est inacceptable que des agent-es en particulier chargé-es de l'accueil du public, des soins aux personnes âgées dans les EHPAD, des services de soins à domicile, les travailleurs sociaux et les assistantes familiales... ne disposent pas des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Cette situation est proprement scandaleuse et il faudra bien, après cette crise, que les responsabilités soient assumées avec toutes les conséquences que cela implique. Une commission d'enquête devra faire la lumière sur les errements et les erreurs du gouvernement et les (ir)responsables de ce désastre devront s'expliquer ! Mais l'heure des comptes n'a encore pas sonné.

La FSU est intervenue auprès du Ministre pour que le Coronavirus/Covid-19 soit reconnu comme maladie professionnelle irréfutable pour tou-tes les agents-es infecté-es ayant été en service au moment de cette crise sanitaire. Ils et elles ne doivent pas être tenu-es de démontrer que c'est pendant le service qu'ils ou elles ont contracté cette maladie.

RÉPONDRE AUX BESOINS DES PLUS FRAGILES

A l'heure où la situation dans les hôpitaux s'aggrave c'est la solidarité et l'aide aux plus fragiles qui priment. S'engager dans la réserve sanitaire et/ou éducative est, par exemple possible, pour mettre à disposition ses compétences. Beaucoup se demandent ce qu'il est possible de faire pour manifester sa solidarité. Rester chez soi n'est pas seulement un acte de protection individuelle, cela protège aussi toute la société.

Cependant, de nombreux besoins sont signalés par les associations d'aides aux plus démunis, le chômage partiel va toucher les plus précaires parmi les salarié-es. Quant aux plus fragiles encore, sans domicile fixe,

migrants... les associations souffrent d'un manque de bénévoles, se rapprocher de ces associations peut être un acte fort de solidarité. Emmanuel Macron a promis que « les plus précaires ne seraient pas oubliés », nous saurons le lui rappeler. Là aussi, l'incurie est criante.

Les salarié-es et privé-es d'emploi ne doivent pas non plus devenir les victimes sociales de ce désastre sanitaire. Nous avons d'abord alerté, puis dénoncé les coups qui étaient portés contre les services publics et les moyens qui leur étaient retirés, en particulier sur le versant hospitalier. Nous avons alerté puis dénoncé les orientations du gouvernement principalement sur

ÉDITORIAL

le plan social et économique: toujours plus pour les uns et toujours moins pour les autres.

CETTE CRISE SANITAIRE EST AUSSI UNE CRISE DE NOTRE SOCIÉTÉ

A ces alertes pas de réponse, sourd et raide dans ses bottes, le gouvernement a poursuivi ses réformes dont le but est de remettre en cause notre modèle social solidaire. Il est aujourd'hui criant que les tenants du moindre coût, les fétichistes des restrictions budgétaires, les aficionados de la restructuration à pas cher, récoltent les fruits pourris de ce qu'ils ont semé... mais ils n'en payent pas les pots cassés.

Cela illustre bien la période particulièrement difficile que nous traversons: le nombre de personnes pauvres est en constante augmentation, la précarité aussi: près de 90% des contrats de travail signés sont des CDD, la question du mal-logement et des phénomènes de gentrification, du pouvoir d'achat qui baisse, le sentiment de déclassement ressenti par beaucoup, tous ces éléments montrent une société où les inégalités sont de plus en plus importantes, où les écarts entre les plus riches et les plus pauvres augmentent et où les solidarités sont mises à mal. La vision purement budgétaire et l'approche comptable portées par le gouvernement participent de cette logique, conditionnent les politiques de réduction des dépenses publiques et provoquent d'une part une dégradation des droits sociaux et d'autre part une remise en cause de notre modèle social. Il est clair que ça ne peut pas continuer comme ça ! Les politiques libérales nous mènent droit dans le mur. Alors, des changements importants doivent intervenir !

Didier Bourgoïn co-secrétaire du SNUTER-FSU

UNE COMMISSION
D'ENQUÊTE DEVRA FAIRE
LA LUMIÈRE SUR
LES ERREMENTS ET
LES ERREURS
DU GOUVERNEMENT
ET LES (IR)RESPONSABLES
DE CE DÉSASTRE DEVRONT
S'EXPLIQUER !

faire face à l'épidémie de covid-19 »

ACTUALITÉ SYNDICALE

La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 dite « D'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 » a été promulguée au motif de donner certaines garanties à la population française pendant la crise sanitaire liée à l'épidémie. Cette loi modifie temporairement des articles du Code de la santé publique, du Code de la sécurité sociale, du Code de l'action sociale et des familles et du Code du travail.

Il n'est jamais neutre dans un État de droit de recourir à des mesures d'urgence ou d'exception. Celles-ci sont prises au motif d'une situation impérieuse et exceptionnelle qui demande effectivement une réponse particulière en matière de politique publique. Mais, ceci n'efface pas qu'elles sont aussi toujours prises par des gouvernements qui ne se départissent pas pour autant de leur orientation politique propre... Bref, il faut au contraire redoubler de vigilance pour ce qui est d'apprécier et de juger de l'opportunité des mesures d'urgences, de la portée de leur mise en œuvre, de leurs conséquences à court, moyen et long terme pour la société, et particulièrement pour les libertés publiques.

Notre préoccupation syndicale doit être la vigilance à ce qu'il n'y ait aucune conséquence de l'état d'urgence sanitaire dans la situation ordinaire de la société et des conditions faites aux personnels.

ETAT D'URGENCE SANITAIRE, MESURES RESTRICTIVES POUR LES DÉPLACEMENTS DES PERSONNES ET RÉQUISITIONS

L'article 2 introduit dans le titre III du livre premier de la troisième partie du code de la santé publique un chapitre Ier bis : « Etat d'urgence sanitaire » (art. L. 3131-12 à art. L. 3131-20) et complète l'article L. 3136-1. Ce chapitre

est applicable jusqu'au 1^{er} avril 2021. Au-delà, la notion législative d'état d'urgence sanitaire sera caduque.

L'article 2 dispose que l'état d'urgence sanitaire est déclaré par décret en conseil des ministres sur rapport du ministre de la santé. Les données scientifiques sur cette situation sanitaire sont rendues publiques. L'Assemblée nationale et le Sénat sont informés des mesures prises par le gouvernement et peuvent demander un complément d'information. La prorogation de l'état d'urgence n'est possible au-delà d'un mois que par promulgation d'une loi (art. L. 3131-13) après avis du comité scientifique (sur la formation de ce comité, voir art. L. 3131-26).

La loi du 23 mars 2020 fixe cependant de manière dérogatoire à deux mois l'état d'urgence à compter de son entrée en vigueur (cf. son article 4). Au-delà du 24 mai, l'état d'urgence ne pourra être prolongé que par la loi, mais il prendra fin par décret. Les mesures prises en application de cette loi cesseront dans le même temps (article L. 3131-14 du code la santé publique).

L'article L. 3131-15 liste les mesures, que la loi conditionne comme « strictement proportionnées aux risques sanitaires encourus et appropriées aux circonstances de temps et de lieu », pouvant être prises pour enrayer l'épidémie. Toutefois, des mesures supplémentaires pourront être prises par décret (10°).



MESURES POUR LA SANTÉ DES PERSONNES

- ✓ les mesures de mise en quarantaine pour les personnes susceptibles d'être affectées (3°);
- ✓ les mesures de placement et de maintien en isolement au domicile ou autre lieu d'hébergement pour les personnes affectées (4°);
- ✓ la réquisition de tous biens et services nécessaires à la lutte contre la catastrophe sanitaire et des personnes nécessaires au fonctionnement de ces services ou à l'usage de ces biens (7°). Une indemnisation de ces réquisitions est prévue par le code de la défense (art. R2234-1 à art. R2234-18);
- ✓ la mise à la disposition des patients de médicaments appropriés pour l'éradication de la catastrophe sanitaire (9°).

MESURES POSSIBLES DE RESTRICTION DES LIBERTÉS

- ✓ les restrictions de déplacement (restriction ou interdiction de circulation dans les lieux et aux heures fixées par décret (1°))
- ✓ l'interdiction aux personnes de sortir de leur domicile sauf pour les besoins familiaux et de santé (2°)
- ✓ la limitation ou l'interdiction des rassemblements sur la voie publique et des réunions (6°)
- ✓ la fermeture provisoire d'une ou plusieurs catégories d'établissements recevant du public (sauf ceux fournissant des biens ou des services de première nécessité) et des lieux de réunion (5°).

En outre, un contrôle des prix de certains produits rendus nécessaires (8°) peut être exercé.

LES RECOURS ÉVENTUELS SONT AINSI PRÉVUS :

L'article L. 3131-18 précise : « Les mesures prises en application du présent chapitre peuvent faire l'objet, devant le juge administratif, des recours présentés, instruits et jugés selon les procédures prévues aux articles L. 521-1 et L. 521-2 du code de justice administrative. » Cette possibilité de recours est une condition de l'effectivité de l'opposabilité du principe de « stricte proportionnalité ». Au total, entre son déclenchement par décret simple, et les conditions de contrôles très limitées du Parlement, l'état d'urgence sanitaire

ACTUALITÉ SYNDICALE

soulève de très graves questions, dont de nombreuses peuvent avoir des conséquences lourdes en matière de déréglementation du travail.

RÉQUISITION DES PERSONNELS SOIGNANTS ET DE LA RÉSERVE SANITAIRE

Les articles L.3131-1 à L.3136-1 du Code de la santé publique sont applicables jusqu'au 1er avril 2021. Ces articles du Code de la santé publique précisent que le



PLACIDE

ministre chargé de la santé peut prendre les mesures nécessaires en cas de menace sanitaire grave. Dans une telle situation, un fonds finance les actions nécessaires à la préservation de la santé de la population (art. L3131-5).

Les établissements de santé mettent en place un plan spécifique. La réserve sanitaire est organisée pour compléter les moyens habituels (établissements de santé, agences régionales de santé, collectivités territoriales). Ainsi les réservistes sont mis à disposition de l'agence nationale de santé publique : leur salaire est maintenu. L'absence des réservistes est indemnisée à l'employeur par l'Agence nationale de santé publique. En cas d'absence du réserviste liée à un accident ou une maladie imputable au ser-

Les services effectués dans le cadre de la réserve sanitaire correspondent à du service effectif et n'ont pas d'incidence sur le déroulé de la carrière (art. L3133-4).

SUSPENSION DU JOUR DE CARENCE SANS EFFET RÉTROACTIF

L'article 8 s'appuie sur l'article L. 321-1 du Code de la sécurité sociale. Il rappelle que les prestations d'assurance maladie, le traitement ou la rémunération des périodes de congé pour raison de santé sont garantis. Il précise que **le jour de carence est suspendu à partir du 23 mars 2020** et ce jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire. Cette suspension n'étant pas rétroactive, le jour de carence est maintenu pour les arrêts de travail délivrés jusqu'au 22 mars. Il s'agit là du résultat, encore trop partiel, d'une intervention syndicale unanime.

ACTUALITÉ SYNDICALE

vice dans la réserve sanitaire, l'employeur est également indemnisé par l'Agence nationale de santé publique. Le réserviste victime de dommages (ou ses ayants droit en cas de décès) a droit à la réparation intégrale du préjudice subi à la charge de L'État (art. L3133-6).

DES ORDONNANCES AFFECTENT LES SITUATIONS FAITES AUX PERSONNELS ET LES CONDITIONS DE FONCTIONNEMENT DE L'ADMINISTRATION

L'article 11 de la loi du 23 mars 2020 prévoit l'habilitation du gouvernement à prendre des ordonnances dans un délai de trois mois sur différents sujets affectant la situation des personnels.





Emploi et temps de travail

L'objectif affiché est de limiter les ruptures de contrats de travail, notamment par le recours à l'activité partielle qui serait favorisée par des indemnités (chômage partiel).

Sous réserve d'accords de branche et d'entreprises rendus alors possibles, les employeurs privés pourraient imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, imposer ou modifier les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus et des jours affectés sur le compte épargne temps, déroger au repos hebdomadaire et au repos dominical (dans les secteurs nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale).

Il faut rappeler que, pour la Fonction publique, les volumes de congés relèvent du réglementaire et non de la loi qui définit le seul principe de droit à congés payés. La loi n'avait pas besoin de prévoir de disposition particulière. Cependant, pour les RTT, des dispositions relevant de la loi ont obligé à prévoir une ordonnance pour la Fonction publique, dans les mêmes termes que pour le secteur privé. Les enjeux se posent donc pour la Fonction publique dans des termes approchant de ceux applicables pour le sec-

teur privé, à ceci près que celui-ci n'est pas en charge de l'intérêt général.

Toutefois, dans un contexte de forte limitation de la liberté d'aller et venir, toutes ces mesures ne sont pas assorties de dispositions particulières permettant l'expression des revendications et de prendre l'avis des représentants des personnels. Cet élément est bien sûr à intégrer dans l'analyse générale pour souligner les risques de déréglementation des relations de travail.

Prise en charge des enfants.

Des mesures particulières sont aussi prises pour assurer les gardes d'enfants. En raison de la fermeture des structures d'accueil collectif des jeunes enfants,

ACTUALITÉ SYNDICALE

et pour permettre aux parents dont l'activité professionnelle est maintenue sur leur lieu de travail de faire garder leurs enfants, les assistants maternels agréés sont autorisés à accueillir jusqu'à six enfants simultanément au lieu de quatre (art. L. 421-4 du code de l'action sociale et des familles). Ceci n'est

DOCU

SNUTER-FSU/LA FSU TERRITORIALE COMMUNIQUE

Engagé-es au quotidien...

Les agent-es territoriaux au service de l'intérêt général.

La crise sanitaire mondiale que nous vivons actuellement est sans précédent. Près de la moitié de la population mondiale fait désormais l'objet de mesures de confinement pour limiter la propagation du virus SARS-CoV-2 à l'origine de la maladie Covid-19.

En France, la priorité devrait être l'éradication de la maladie. Or de nombreux secteurs non-essentiels de l'économie fonctionnent toujours, mettant en danger la santé des travailleuses et travailleurs pour garantir les profits de quelques-un-e-s. C'est dans ce contexte que le gouvernement a promulgué une loi d'urgence sanitaire, qui contient des dérogations amplifiant les atteintes au droit du travail et au statut de la fonction publique. C'est inacceptable!

Cette crise met cruellement en lumière le résultat de nombreuses années de remise en cause des services publics par les politiques libérales. Malgré l'engagement et le professionnalisme des personnels soignants, notre système de santé ne peut aujourd'hui faire face à la crise, avec des conséquences tragiques pour les personnes les plus vulnérables.

Dans ce contexte, les services publics locaux contribuent à assurer les services essentiels :

ramassage des ordures, assainissement ; accueil des enfants des personnels soignants et de la protection de l'enfance dans les crèches, les écoles et les collèges, suivi des patientes et des enfants en PMI, aide sociale à l'enfance, (établissements, milieu ouvert, assistantes familiales), accompagnement des plus fragiles, prestations sociales, EHPAD, etc.

D'autres services tout aussi essentiels s'effectuent par télétravail et dans le cadre d'astreintes et de permanences, afin d'assurer la continuité de l'action publique ou de fournir les prestations sociales aux plus démunis.

Les agents territoriaux font, une fois de plus, la démonstration de leur rôle central dans le maintien de la cohésion sociale de notre pays. Cependant, ils et elles doivent bénéficier de toutes les protections et équipements nécessaires à l'exercice de leurs missions, c'est une priorité absolue : malheureusement c'est loin d'être le cas partout.

La FSU Territoriale rappelle aux employeurs territoriaux leur obligation d'assurer la protection et la santé de leurs agent-e-s, pour leur intégrité physique et la sécurité sanitaire de la société toute entière.

Les Lilas, Ile 31 mars 2020

pas sans poser des questions de cohérence qu'il convient de réfléchir en fonction de l'actualité de la situation sanitaire.

Droits sociaux

- ☑ les mesures d'expulsion locatives devraient être reportées ;
- ☑ les conditions d'organisation et de fonctionnement de l'établissement recevant ou accompagnant des personnes en situation de handicap et des personnes âgées, des mineurs et majeurs protégés et des personnes en situation de pauvreté devraient être adaptées ;
- ☑ les conditions d'ouverture ou de prolongation des droits ou de prestations aux personnes en situation de handicap, aux personnes en situation de pauvreté,

notamment les bénéficiaires de minima sociaux et prestations sociales, et aux personnes âgées devraient être adaptées ;

- ☑ les conditions d'ouverture, de reconnaissance ou de durée des droits relatifs à la prise en charge des frais de santé et aux prestations en espèces des assurances sociales ainsi que des prestations familiales, des aides personnelles au logement, de la prime d'activité et des droits à la protection complémentaire en matière de santé devraient être garanties ;
- ☑ l'indemnisation des victimes par l'Office national d'indemnisation des victimes d'accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales et par le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante devra être garantie.

ACTUALITÉ SYNDICALE

DOCU

SNUTER-FSU/LA FSU TERRITORIALE COMMUNIQUE COVID-19 et droit de retrait

La DGAFP vient de produire une analyse de l'utilisation par les agents du droit de retrait dans la Fonction publique qui, appliquée à la situation de crise sanitaire du Covid-19, est inacceptable. En effet, selon cette note : « *En période d'épidémie, les personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (personnels de santé ; personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui, ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus à l'origine de l'épidémie* ».

Pour se dédouaner, il est argué de la nécessité de prévoir des mesures de protection renforcées (masques, consignes d'hygiène, mesures d'organisation, suivi médical...).

Mais que se passe-t-il si tel n'est pas le cas et qui en jugera ?

Il y est également affirmé que : « *d'après les données épidémiologiques disponibles à ce jour, seul un contact rapproché et prolongé avec des personnes présentant des symptômes pourrait les contaminer. La transmission du virus se fait par un contact étroit et notamment l'émission de gouttelettes de salive qui pénètrent dans les voies respiratoires* » et que les mesures « barrières » seraient suffisantes.

Mais cela le savons-nous vraiment ? Et que se passe-t-il en cas de contamination : on incrimine les agents, y compris volontaires, qui seraient donc responsables au motif du non-respect des règles ?

Par ses appréciations la DGAFP nie la situation de dangerosité et contredit les mesures de confinement imposées.

La FSU Territoriale demande au contraire que l'exercice du droit de retrait soit reconnu dans son principe lorsque les conditions de sécurité au travail ne sont pas réunies. Notamment en cas d'absence des mesures et moyens de protection que les employeurs doivent mettre à la disposition des agent.e.s.

Nous exigeons que les CHSCT soient réunis d'urgence, y compris au moyen de visio-conférences, dans toutes les collectivités afin qu'il puisse leur être rendu compte de la situation et des mesures prises.

Les représentants du personnel doivent pouvoir exercer si nécessaire leur droit d'accès aux locaux et leur droit d'alerte.

Nous connaissons l'engagement sans faille des personnels des services publics qui doivent pouvoir exercer leur droit de retrait quand la situation l'exige. Le gouvernement devrait, plutôt que de publier des textes restrictifs, prendre et faire prendre les justes et indispensables mesures de protection auxquelles les agent.e.s ont droit.

Parmi elles, la reconnaissance de fait comme maladie professionnelle pour tout agent.e ayant contracté le Covid-19, comme cela est le cas pour les personnels soignants en contact avec les malades.

Nous appelons aussi les employeurs territoriaux à la responsabilité et à leur devoir d'organisation des services dans le cadre des Plans de Continuation de l'Activité qui sont mis en œuvre.

Les Lilas le 30 mars 2020





Recrutements dans la Fonction publique

Il est prévu d'autoriser les autorités compétentes à déterminer des modalités adaptées de déroulement des concours ou examens de recrutement pour pouvoir les organiser et garantir dans le respect du principe d'égalité de traitement des candidats.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Une habilitation par ordonnance est donnée, pour adapter dans les domaines relevant de la loi, la détermination des modalités d'accès aux formations de l'enseignement supérieur ou les modalités de délivrance des diplômes de l'enseignement supérieur.

Conséquences pour l'enseignement scolaire: rien dans la loi !

Ceci n'épuise pas les mesures d'ajustement qui pourraient être prises, notamment par arrêtés, en particulier pour l'enseignement scolaire.

DÉLAIS ET PROCÉDURES : ASSOULISSEMENT DES OBLIGATIONS DE L'ADMINISTRATION

Les délais et procédures devant les autorités administratives ou juridictionnelles peuvent être suspendus ou reportés à compter du 12 mars 2020. Les reports et suspensions ne pourront être appliqués au-

delà de trois mois après la fin de l'état d'urgence.

Ces dispositions sont nécessaires pour garantir même la possibilité de confinement de nombreux agents publics. Elles sont aussi nécessaires pour permettre de réorganiser la reprise des services en tenant compte des priorités objectives. Toutefois, et compte tenu des larges possibilités que cette loi ouvre en matière de reculs sociaux, il importe d'être attentif à ce que ces dispositions, ces «souplesse» ne portent pas atteinte à l'accès des usagers aux droits.

VIGILANCE !

Bien que le législateur ait borné aujourd'hui et en l'état actuel de la loi la possibilité de recourir à l'état d'ur-

ACTUALITÉ SYNDICALE

gence sanitaire jusqu'au 1er avril 2021, et au-delà des avis d'opportunité qui pourront être formulés quant au véritable contenu des ordonnances, il est de première importance de s'assurer que les mesures d'exception ainsi prises ne laissent pas d'effets de long terme dans le droit ordinaire. ■



ACTUALITÉ STATUTAIRE

CONGÉ DE MATERNITÉ

↓ Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics / JORF n°0071 du 22 mars 2020 texte n°9. / NOR: CPAF2002959D.

↳ A l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale, l'agent qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps

RECRUTEMENT DIRECT DANS LES EMPLOIS DE DIRECTION DE LA FPT

↓ Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale / JORF n°0064 du 15 mars 2020 texte n° 30. / NOR: COTB1932244D.

↳ Publics concernés : candidats à un emploi de direction de la fonction publique territoriale ouvert aux agents contractuels. Objet : emplois de direction de la fonction publique territoriale ouverts aux agents contractuels.

Ce décret modifie plusieurs dispositions relatives aux emplois de direction de la fonction publique territoriale en fixant les conditions d'emplois et de rémunération des agents recrutés par la voie du recrutement direct et détermine, pour certains emplois, les modalités de sélection des candidats permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics

Le décret est pris pour l'application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue de l'article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le décret et les textes qu'il modifie, dans leur rédaction issue de cette modification, peuvent être consultés sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

↓ Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de

violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique / JORF n°0064 du 15 mars 2020 texte. n° 23 / NOR: CPAF1934186D.

↳ Publics concernés: fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

Objet : dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Le décret précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place dans l'ensemble des administrations. Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés. Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.

Le décret, pris pour l'application de l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction issue de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

ASSISTANTS MATERNELS

↓ Ordonnance n°2020-310 du 25 mars 2020 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants. / NOR n°SSAA2008160R / J.O. du 26 mars 2020

↳ Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 421-4 du code de l'action sociale et des familles, et sous réserve du respect de conditions de sécurité suffisantes, l'assistant maternel est autorisé à accueillir en cette qualité jusqu'à six enfants simultanément. Ce nombre est

toutefois diminué du nombre d'enfants de moins de trois ans de l'assistant maternel présents à son domicile. Le nombre de mineurs de tous âges placés sous la responsabilité exclusive de l'assistant maternel présents simultanément à son domicile ne peut excéder huit. (voir la suite du texte dans le corps de l'ordonnance).

URGENCE SANITAIRE

↓ Ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période. / NOR n°JUSX2008186R | J.O. du 26 mars 2020

↓ Ordonnance n°2020-328 du 25 mars 2020 portant prolongation de la durée de validité des documents de séjour. / NOR n°INTV2008127R / J.O. du 26 mars 2020

↓ Ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail. / NOR n°MTRD2008131R / J.O. du 26 mars 2020

↳ Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, pour les demandeurs d'emploi qui épuisent, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020, leur droit à l'une des allocations mentionnées aux articles L. 5422-1, L. 5423-1, L. 5424-1 et L. 5424-21 du code du travail, la durée pendant laquelle l'allocation est versée fait l'objet, à titre exceptionnel, d'une prolongation déterminée par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du premier alinéa et fixe notamment la limite que la prolongation de la durée des droits ne peut excéder. (voir la suite du texte dans le corps de l'ordonnance).

↓ Ordonnance n°2020-313 du 25 mars 2020 relative aux adaptations des règles d'organisation et de fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux / NOR n°SSAA2008159R | J.O. du 26 mars 2020

↳ Les établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés au I de l'article L. 312-1 du code de l'action



sociale et des familles ainsi que les lieux de vie et d'accueil mentionnés au III du même article peuvent, en veillant à maintenir des conditions de sécurité suffisantes dans le contexte de l'épidémie de covid-19, adapter leurs conditions d'organisation et de fonctionnement et dispenser des prestations non prévues dans leur acte d'autorisation, en dérogeant aux conditions minimales techniques d'organisation et de fonctionnement mentionnées au II de l'article L. 312-1 du même code, en recourant à un lieu d'exercice différent ou à une répartition différente des activités et des personnes prises en charge. Ils peuvent aussi déroger aux qualifications de professionnels requis applicables, et, lorsque la structure y est soumise, aux taux d'encadrement prévus par la réglementation, en veillant à maintenir des conditions de sécurité suffisantes dans le contexte de l'épidémie de covid-19 (voir la suite du texte dans le corps de l'ordonnance).

↓ **Ordonnance n°2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif.** / NOR n°JUSX2008167R / J.O. 26 mars 2020.

Les dispositions de la présente ordonnance sont applicables à l'ensemble des juridictions de l'ordre administratif sauf lorsqu'elles en disposent autrement. Durant la période comprise entre le 12 mars 2020 et la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré dans les conditions de l'article 4 de la loi du 22 mars 2020 susvisée, il est dérogé aux dispositions législatives et réglementaires applicables aux juridictions administratives dans les conditions prévues au présent titre. (voir la suite du texte dans le corps de l'ordonnance).

CONSEIL D'ETAT 20 DÉCEMBRE 2019

→ Requête n°423592 - MME B. Un agent placé en congé de longue durée à la date à laquelle il atteint la limite d'âge ne peut être regardé comme remplissant la condition d'aptitude physique requise pour bénéficier d'une prolongation d'activité. Par suite, les services effectués postérieurement à la limite d'âge, alors que l'agent a été autorisé à tort par l'administration à poursuivre son activité, ne

sont pas pris en compte dans la liquidation de la pension de retraite.

CONSEIL D'ETAT 24 DÉCEMBRE 2019

→ Requête n°408985 - M. B. Lorsqu'un fonctionnaire occupant par voie de recrutement direct un emploi fonctionnel atteint la limite d'âge, il peut être maintenu en activité jusqu'au renouvellement de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui l'emploie. Les services ainsi accomplis postérieurement à la limite d'âge sont pris en compte dans les droits à pension. Ils doivent également être pris en compte pour déterminer le cas échéant le coefficient de majoration qui s'applique au montant de la pension liquidée.

CONSEIL D'ETAT 21 JUIN 2019

→ Requête n°424593 - M. A. Lorsque le juge disciplinaire est saisi de pièces dont il est soutenu qu'elles ont été recueillies en méconnaissance d'un secret protégé par la loi, il lui incombe seulement, après avoir soumis ces pièces au débat contradictoire, de tenir compte de leur origine et des conditions dans lesquelles elles ont été produites pour en apprécier, au terme de la discussion contradictoire devant lui, le caractère probant. Par suite, lorsqu'une sanction a été infligée sur le fondement de conversations téléphoniques enregistrées à l'insu de l'intéressé, les conditions de ces enregistrements, qui n'étaient pas imputables à l'administration, ne peuvent faire obstacle à ce que leur contenu soit soumis au débat contradictoire. Dès lors, il ne peut être soutenu que l'employeur aurait méconnu son obligation de loyauté à l'égard de son agent et que l'origine des enregistrements aurait entaché d'irrégularité la procédure disciplinaire.

ACTUALITÉ SYNDICALE





Face au Covid-19, les travailleurs sociaux, medico sociaux et assistants familiaux répondent présent-es

ACTUALITÉ SYNDICALE

Le secteur de la protection de l'enfance, dont l'ASE et la PMI, est sous tension depuis plusieurs mois. Les personnels, qui n'ont eu de cesse d'alerter sur la situation dégradée de leur secteur, doivent maintenant assurer leurs missions auprès des enfants et des familles dans des conditions extrêmement difficiles consécutives à la pandémie du Covid-19.

DES PERSONNELS MOBILISÉS ENVERS ET CONTRE TOUT

La situation est très critique dans des foyers de l'enfance, des maisons d'enfants à caractère social qui, depuis le début de la période de confinement, assurent l'accueil des enfants et adolescents. Malgré la formidable mobilisation des personnels, au manque de personnels qualifiés et de moyens préexistants s'ajoutent les arrêts de travail et les effets durables du confinement : prise en charge des enfants et adolescents percutée par l'absence de visites familiales, pour certains, ruptures de soins thérapeutiques, la désorganisation d'un quotidien sécurisant. Ce climat amplifie des conditions de travail déjà détériorées.

Les assistants familiaux qui accueillent 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 à leur domicile les enfants de l'ASE ont dû assumer du jour au lendemain la prise en charge globale des enfants. Bien que le lien soit maintenu avec les équipes, les assistants familiaux se retrouvent isolés du fait de l'interruption d'activités, des visites ou droit d'hébergement des parents. Elles et ils font preuve d'un engagement professionnel sans faille, démontrant leur sens du service public.

Malgré les contraintes liées au confinement limitant de fait les visites à domicile, l'ensemble des professionnelles sociales et médico-sociales poursuivent l'accompagnement de prévention et de protection des futures mères, des familles, des enfants et des adolescents dont ils ont la charge. Le confinement peut favoriser les violences intra familiales, engendrer une détérioration des situations les plus fragiles, c'est pourquoi les travail-

leurs sociaux continuent à assurer l'accompagnement et une veille sociale et éducative.

BRISER L'ISOLEMENT ET ASSURER LA PROTECTION DES PERSONNELS

Les syndicats locaux de la FSU Territoriale, dans les Départements, agissent auprès des employeurs pour qu'aucun professionnel et collectif de travail ne reste isolé et obtienne les moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Les 101 Conseils départementaux sont les chefs de file de la protection de l'enfance. A ce titre, la FSU Territoriale considère qu'ils doivent fournir à tous les professionnel-les assurant cette mission, les protections et équipements garantissant leur intégrité physique.

La FSU Territoriale rappelle que les travailleurs sociaux sont aussi en première ligne pour faire face à cette situation sanitaire inédite. Leur investissement professionnel et leur mobilisation doivent être reconnus au même titre que les salarié-es qui agissent pour répondre aux besoins essentiels de la population, qu'ils travaillent dans les établissements de santé ou médico sociaux, les EHPAD, les commerces d'alimentation, les transports, l'énergie, la salubrité publique...

PRÉPARER LE "JOUR D'APRÈS" = PRÉPARER LA RUPTURE NÉCESSAIRE

Cette crise sanitaire exceptionnelle ne doit pas faire oublier les différentes responsabilités des collectivités territoriales et de l'Etat dans le délabrement annoncé de la Protection de l'Enfance. A l'issue de la pandémie, les professionnel-les devront avoir les moyens structurels, financiers et humains pour assurer pleinement cette mission essentielle à l'avenir de notre société.

La FSU Territoriale veillera à ce que la Protection de l'Enfance ne soit pas l'oubliée des chantiers à venir. Dans le travail social comme dans la société, « le jour d'après » se doit d'être en rupture avec les jours d'avant cette crise sanitaire. ■

PROJET DE LOI 3D

DOSSIER

ATTENTION DANGER

La question de la décentralisation englobe la redéfinition des missions et des domaines d'intervention de l'État. C'est en effet l'architecture politique de l'ensemble État et collectivités territoriales qui est posée par tout nouvel acte de décentralisation. Assurer cohérence et efficacité de l'État, dont les collectivités locales font partie, est une nécessité : la France est un État unitaire, « *une République indivisible, laïque, démocratique et sociale (...), son organisation est décentralisée* » (Constitution, art. 1). C'est donc la question de l'État qui est posée, de la définition et de la mise en œuvre de l'intérêt général.

« 3D » POUR « DÉCENTRALISATION, DIFFÉRENCIATION, DECONCENTRATION »

À l'issue du Grand Débat, organisé « en réponse » au mouvement des Gilets Jaunes, le gouvernement a lancé, à la demande du Président de la République, une concertation avec les collectivités locales pour envisager, dans le cadre d'une « large concertation », de leur donner de nouvelles compétences. C'est le projet de loi 3D pour « Décentralisation, Différenciation et Déconcentration ».

Ce projet a pour ambition de transformer les relations entre les collectivités locales et l'État, qui souhaite ainsi « *répondre à une demande forte des élus locaux et des citoyen-nes qui souhaitent une meilleure adaptation des politiques publiques aux spécificités locales.* »

C'est Jacqueline Gourault, ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités locales, qui est naturellement en charge de ce dossier. Des réunions, ont déjà été organisées depuis le début de l'année 2020, à Arras, Agen, Dijon, Châlons-en-Champagne, Metz et Pontivy. Ces concertations sont à double niveaux. Locales, elles sont organisées par les Préfets. Elles y associent les élus-es locaux, les associations, les parlementaires, les représentant-es de la société civile... Au niveau national elles concernent les associations d'élus-es locaux (ADF, AMF, Régions de France...) la représentation nationale... mais pas les représentant-es des personnels!

Une circulaire du Premier ministre aux préfets (6139/SG du 15 janvier 2020) a pour objet de «*déterminer les principes directeurs de la concertation*». Cette dernière devait durer jusqu'au mois de mai mais a normalement été reportée pour cause de Covid-19. Néanmoins le projet n'est pas abandonné. Comme l'indique la circulaire, c'est une invitation à «*repenser la manière dont la décentralisation doit être conçue*». C'est donc le lancement d'un «*nouvel acte de décentralisation*» qui se distingue des précédents, menés sous les gouvernements Mauroy et Raffarin : il s'agira de transférer aux collectivités la totalité d'une compétence (et pas seulement des «*bouts*»), ainsi que les financements et les responsabilités qui les accompagnent. Certain-es élu-es en ont rêvé : Macron va le faire. Il s'agit bel et bien d'un nouvel acte de décentralisation... mais «*adapté*» à chaque territoire.

DÉCLINONS LES 3 D: 1/ DÉCENTRALISATION

La décentralisation consiste à transférer des compétences de l'État vers des collectivités territoriales. Les lois de décentralisation successives à partir des lois Defferre de 1982 et 1983 ont progressivement accru les marges

de manœuvre des collectivités locales. La loi constitutionnelle du 28 mars 2003 a affirmé la décentralisation comme un principe constitutif de la République en l'inscrivant à l'article 1^{er} de la Constitution. Plus récemment, les lois du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales, du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles et du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République ont marqué une nouvelle étape en confiant de nouvelles compétences aux Régions, en réaffirmant la place du Département et en renforçant le rôle des Intercommunalités.

DÉCLINONS LES 3 D: 2/ DÉCONCENTRATION

La déconcentration est la délégation des moyens et des pouvoirs de décision de l'administration centrale aux services extérieurs de l'État : selon la formule d'Odilon Barbot au XIX^e siècle : «*c'est toujours le même marteau qui frappe, on en a juste raccourci le manche*».

La déconcentration est parallèle au mouvement de décentralisation. Elle consiste à transférer au sein même de l'État des responsabilités de l'administration centrale vers les services déconcentrés, dirigés par les représentants de l'État au niveau territorial (préfets, recteurs académiques, etc.). En juin 2019, le gouvernement a réaffirmé sa volonté de poursuivre ce mouvement en confiant aux responsables déconcentrés, notamment aux responsables départementaux, des pouvoirs de gestion accrus.

DÉCLINONS LES 3 D: 3/ DIFFÉRENCIATION

La différenciation territoriale consiste à attribuer par la loi des compétences spécifiques à une collectivité territoriale ou la capacité des collectivités territoriales

IL S'AGIRA
DE TRANSFÉRER
AUX COLLECTIVITÉS
LA TOTALITÉ
D'UNE COMPÉTENCE
(ET PAS SEULEMENT
DES «BOUTS»),.

à exercer de manière différente une même compétence. Une telle différenciation est d'ores et déjà possible si elle respecte les principes rappelés par le Conseil d'État, dans un avis du 21 février 2019, sur le projet de loi relatif aux compétences de la collectivité européenne d'Alsace. L'expérimentation territoriale qui permet d'attribuer temporairement une compétence spécifique à une ou plusieurs collectivités constitue un outil de différenciation.

70% DES FRANÇAIS CONTRE LA DIFFÉRENCIATION

Une large majorité de l'opinion publique est opposée à la notion de différenciation. En effet, 70% des Français s'opposent à la possibilité offerte aux collectivités d'adapter la loi à un contexte local. Un désaveu pour le Gouvernement en pleine préparation de son projet. Mais pas pour Jacqueline Gourault, raide dans ses bottes, pour qui ce sondage ne signifie rien sur les envies des Français. « *Au risque de vous décevoir, je ne suis pas sûre qu'il y ait un véritable sens dans ce questionnaire et cette question. Quand vous dites aux gens décentralisation, je ne suis pas sûre qu'ils comprennent exactement ce que ça veut dire. On est souvent entre techniciens, entre élus pour parler de décentralisation. Par contre, si vous parlez de proximité les gens vous répondent favorablement. Que les collectivités territoriales aient des libertés d'agir, ça je peux vous dire que les Français sont absolument d'accord.* » Phrase qui se résume par : « Bon vous êtes contre mais je vais vous expliquer pourquoi il faut être pour ».

EMPLOI, SPORT, CULTURÉ... ET LE RESTE

L'État semble, dans ce « nouveau » projet, ouvert à la discussion sur d'éventuels transferts de compétences au versant territorial de la Fonction

publique. Dans les domaines évoqués, à savoir le logement, les transports et la transition écologique. D'autres transferts ne sont, toutefois, pas exclus : sport, culture, certaines des compétences scolaires, certaines des compétences sociales, l'aide à la pierre, l'emploi... voire d'autres domaines encore ! Chaque item fait l'objet d'une « fiche technique » spécifique dans laquelle sont recensées des interrogations et des pistes d'évolution. Les domaines sélectionnés pourront faire l'objet de transferts aux collectivités locales. Mais cette option n'est en réalité qu'une parmi d'autres. Il existe tout un panel de modalités d'exercice des compétences, comme par exemple : la délégation de compétences, la contractualisation, ou encore « la participation à la gouvernance », et donc, à l'élaboration de leurs choix stratégiques.

ÉTENDRE LE POUVOIR RÉGLEMENTAIRE LOCAL

Autant de solutions qui seraient à choisir en fonction des spécificités de chaque territoire.

« *Les collectivités territoriales sont, pour de larges pans des services publics locaux, dans des situations différentes, qui appellent la mise en œuvre de solutions différentes.* » a même indiqué le Premier Ministre, c'est ce qui correspond au principe de différenciation que souhaite promouvoir le projet de loi. Édouard Philippe* n'entend pas en effet attendre la révision de la Constitution - laquelle est peut-être déjà renvoyée aux calendes grecques - pour le faire.

D'autant que, « dans le cadre constitutionnel actuel », il existe déjà « différentes manières » d'adapter le droit. Sous certaines conditions, il est ainsi possible d'attribuer par la loi des compétences spécifiques à une collectivité territoriale, et d'en adapter les modalités d'exercice. C'est en fait l'assouplissement des règles de mise en œuvre des expérimentations locales que vise le gouvernement. A ce sujet il entend simplifier les règles relatives à « l'entrée dans l'expérimentation », ou encore de créer de nouvelles

« BON VOUS ÊTES CONTRE MAIS JE VAIS VOUS EXPLIQUER POURQUOI IL FAUT ÊTRE POUR ».

options, en fin d'expérimentation : la « généralisation » à seulement une partie des collectivités territoriales et « l'attribution de marges de manœuvre plus importantes au pouvoir réglementaire local ». C'est aussi dans le cadre du droit commun que le renforcement de la capacité locale à réglementer est envisagé, et ce « dans les champs connus des compétences des collectivités territoriales ».

CE PROJET POSE PLUSIEURS QUESTIONS... ET PROBLÈMES.

Tout d'abord, la question serait de savoir sous quelle forme d'organisation administrative de l'État nous souhaitons vivre. Si l'art. 72 de la Constitution consacre la « libre administration des collectivités locales », il tempère cet élan au dernier alinéa de ce même art.72 qui dispose que : « Dans les collectivités territoriales de la République, le représentant de l'État, représentant de chacun des membres du Gouvernement, a la charge des intérêts nationaux, du contrôle administratif et du respect des lois. » Il est à craindre que le projet de loi 3D accentue de manière trop importante la demande de souveraineté, voire d'autonomie, de certains territoires.

D'autre part, les services de contrôle de la légalité des actes administratifs des DRCL des préfectures sont aujourd'hui bien mal en point compte tenu de la rationalisation budgétaire de leurs moyens et en fait ne contrôlent plus grand-chose. Cette situation est d'ailleurs accentuée par un contrôle a posteriori des actes administratifs qui deviennent exécutoires dès leur publication... même lorsqu'ils sont illégaux ! Ce projet pourrait à son terme enclencher un élan fédéraliste au détriment de l'unicité de traitement normalement assuré par l'État. Ainsi, une loi pourrait-elle être d'application différente d'une région à l'autre... et pour quel(s) motif(s) ? Loin de nier les spécificités locales on voit bien les risques d'un tel projet.

LA QUESTION SERAIT DE SAVOIR SOUS QUELLE FORME D'ORGANISATION ADMINISTRATIVE DE L'ÉTAT NOUS SOUHAITONS VIVRE.

AUTRE QUESTION : QUELLE REPARTITION DES COMPÉTENCES ?

L'histoire de l'organisation administrative de notre pays a souvent oscillé entre la tentation d'un centralisme régulateur et autoritaire et la volonté d'une décentralisation de l'action publique et de ses prérogatives, sous le contrôle de l'État et de ses services. Le vieux débat entre Jacobinisme et Régionalisme. Aujourd'hui associé à une bureaucratie administrative centralisée, à son origine, le jacobinisme est une doctrine politique révolutionnaire qui défend la souveraineté populaire et l'indivisibilité de la République française.

Déjà, par le passé les différentes vagues de réforme ont été souvent l'occasion rêvée par certains pour externaliser missions ou activités c'est-à-dire : privatiser. Les partisans de ces privatisations avancent les arguments du moindre coût, d'une meilleure efficacité des agents.

Cette vision des choses est purement idéologique et quantité d'exemples de privatisation d'entreprises publiques ou de services publics locaux nous démontrent le contraire : distribution de l'eau, transports, collecte des déchets, restauration, espaces verts, logement social, etc. Les privatisations n'ont amené aucune amélioration de qualité de service, mais plutôt une restriction de la couverture du territoire et l'exclusion d'une partie des usagers, avec bien souvent une absence de maîtrise des coûts. Or le projet de loi 3D, allié à la loi de transformation de la Fonction publique pourrait être le levier parfait, rêvé par certains, pour démanteler les services publics. ■

* Voir deux circulaires du Premier Ministre, celle du 12 juin 2019 concernant la loi O.T.E pour Organisation Territoriale de l'Etat, et celle du 15 janvier 2020, fixant la feuille de route pour la concertation sur la répartition et l'exercice des compétences des collectivités locales.

LES INTERNATS SOLIDAIRES POUR L'ACCUEIL DE SOIGNANTS EN NOUVELLE AQUITAINE

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



Le territoire de la Nouvelle Aquitaine n'a pas été le premier touché par la pandémie, néanmoins le service public hospitalier est placé sous une très forte tension et fait face à l'afflux de malades venant des régions les plus affectées. De nombreux établissements hospitaliers ont fait appel à la Région Nouvelle Aquitaine pour offrir un hébergement à des personnels soignants. L'idée est de permettre à ces personnels en surcharge de travail, de pouvoir se reposer dans des lycées situés à proximité de leur lieu de travail et de ne pas être contraints de retourner chaque jour à leur domicile.

36 LYCÉES SUR PRÈS DE 300 ONT ÉTÉ IDENTIFIÉS PAR LA RÉGION.

La Région a fait appel au volontariat des agents des lycées qui sont situés à proximité des hôpitaux concernés, les agents y ont répondu massivement.

Les représentants FSU des personnels ont accueilli favorablement cette demande à la condition expresse que de très strictes mesures de protection soient mises en place, avant tout accueil, pour les agents de la Région qui sont volontaires.

Un protocole spécifique a été élaboré, il comprend en particulier :

- l'accord préalable de la médecine préventive de la Région pour chaque agent volontaire (sur la base soit du résultat de la dernière visite médicale si celle-ci est récente, soit d'une téléconsultation);
- la désignation formelle des agents volontaires retenus et la traçabilité de leurs interventions;

- La définition en lien avec l'établissement d'enseignement d'un protocole d'accueil des soignants : identification d'un espace dédié aux soignants, remise badges d'accès, fléchage, définition du service rendu (accueil des soignants le premier jour, hébergement simple avec petit déjeuner, ou hébergement avec plateau repas, entretien ménager des accès, des chambres et des sanitaires utilisés);
- la mise en place d'un protocole de nettoyage (aération des locaux, lavage des surfaces et pas d'aspiration, etc.) et de mesures de protection



des agents : port des équipements de protection individuels (EPI) spécifiques (sur-blouse, sur-chaussures, gants, masques...), sac poubelle dédié aux EPI après utilisation, etc. Les hôpitaux se chargent de l'entretien du linge et de la désinfection des lieux après l'évacuation par les soignants.

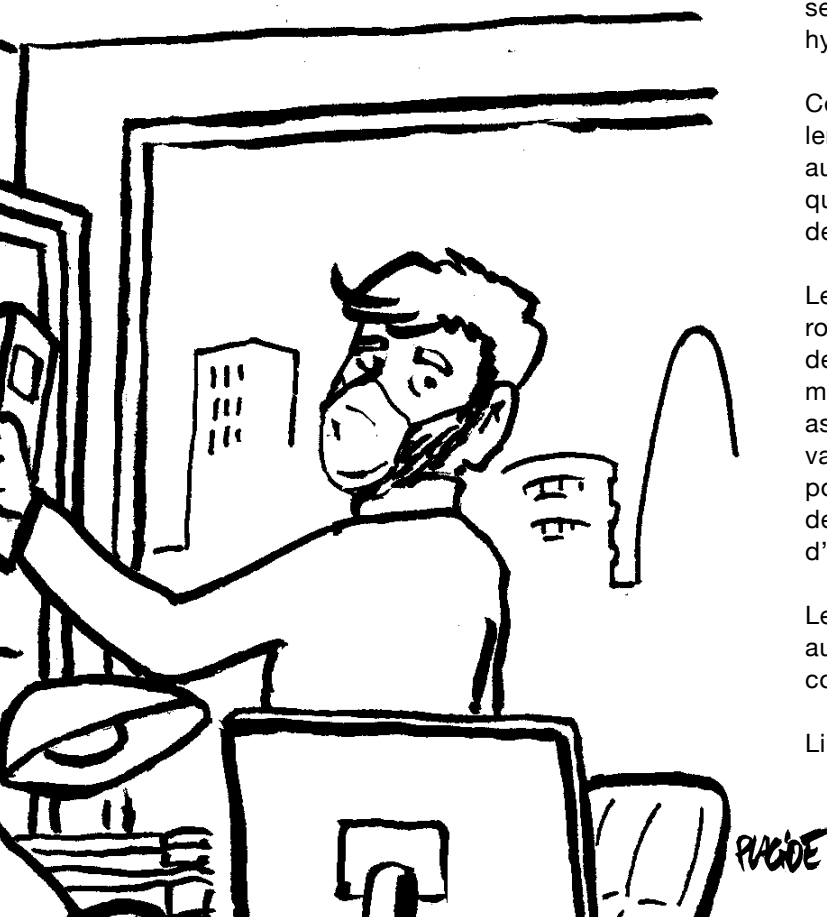
L'accueil a débuté le 27 mars au Lycée Renoir à Limoges. Au 6 avril, sept établissements étaient opérationnels à Limoges, Tulle, Poitiers, Mont-de-Marsan et Dax.

CET ACCUEIL TRÈS PARTICULIER EST AUSSI, POUR BEAUCOUP DE COLLÈGUES, UNE OCCASION SUPPLÉMENTAIRE D'EXPRIMER LEUR SOLIDARITÉ AVEC LES AGENTS DU SERVICE PUBLIC HOSPITALIER.

Par ailleurs, depuis le début de la période de confinement, les élu.e.s FSU se sont attaché.e.s à faire préciser le niveau de service à maintenir, dans le cadre de plans de continuité d'activité définis dans chaque pôle et dans chaque lycée.

Ils sont plus particulièrement intervenus pour que les agents des lycées, dont les missions ne sont pas télé-travaillables, ne soient pas mobilisés sur le terrain, sauf pour assurer quelques tâches minimales absolument essentielles pour préserver les bâtiments et permettre leur réouverture dès que possible.

Ils sont également intervenus pour préserver les droits de tou.te.s les agent.e.s notamment en matière de congés et de rémunération. ■



COMMUNIQUE DE PRESSE

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES DOIVENT RESPECTER SCRUPULEUSEMENT L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE

INTER 87
FSU

LA FSU TERRITORIALE
Haute Vienne

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Depuis le début du confinement, les collectivités territoriales doivent mettre en œuvre un Plan de Continuité d'Activité (PCA). Cet outil permet aux administrations locales d'identifier « un noyau dur » de personnes qui continuera à assurer les fonctions vitales de la collectivité.

Le secrétaire d'Etat a évoqué les fonctions concernées : personnel des EHPAD, Etat civil, eau et assainissement, funéraire, factures, paye,...

Alors que l'épidémie de COVID 19 prend de l'ampleur, des collectivités exigent maintenant de tondre les pelouses, de nettoyer des salles d'écoles vides, ou encore de repeindre des bâtiments. La majorité des agents de ces services n'ont ni masque, ni gant, ni lunette, ni solution hydro alcoolique.

Ces exigences relèvent de l'irresponsabilité. Non seulement les agents peuvent être vecteurs de la maladie auprès des citoyens rencontrés ou de leurs collègues qu'ils côtoient, mais ils mettent en péril leur santé et celle de leur propre famille.

Le syndicat Inter87 FSU a alerté la Préfecture sur ces dérogations illégitimes. Il rappelle que des milliers d'agents des collectivités dans les EHPAD, les résidences autonomie, les établissements sociaux, les assistantes familiales... assurent déjà leurs missions dans des conditions éprouvantes. Des centaines d'autres se sont portés volontaires pour renforcer les équipes de la filière sociale en cas de besoin. Il n'est point besoin d'exposer inutilement d'autres agents.

Le confinement de la population voulu par la plus haute autorité de l'État est de rigueur et doit être respecté. Ce confinement concerne aussi les agents.

Limoges le 26 mars 2020. ■

← URG

SOCIÉTÉ

CLIMAT

20

Syndicalement VÔTRE n° 56 avril 2020

CORONAVIRUS...
LIBÉRALOVIRUS



PROTÉGEONS-
NOUS

ENCES

SOCIÉTÉ

SOCIAL

Photothèque Rouger / Martin MDDA / Hans LUCAS

FAIRE FACE À L'URGENCE ÉCOLOGIQUE, UN ENJEU SYNDICAL

SOCIÉTÉ

Les mégafeux de cet été en Australie doivent nous alerter. Les prévisions du GIEC ne sont pas prises au sérieux par les gouvernements et l'accélération est en cours.

Nous avons besoin d'une rupture nette avec le système productiviste et engager une transition énergétique radicale. Les pouvoirs publics, les gouvernements doivent prendre la main.

L'objectif de ne pas dépasser un réchauffement de deux degrés implique de n'exploiter que 20 % des réserves connues d'énergie fossile. Faire face à la sixième crise d'extinction des espèces aux pollutions massives et rapides des milieux naturels (eaux, sols, air) nous engage à repenser le modèle agricole, la mobilité dans son ensemble et nombre de productions industrielles.

Il s'agit d'une rupture avec un système dans lequel priment les profits de court terme, qui se nourrissent d'une exploitation toujours plus poussée à la fois du travail et de la nature.

Et, l'alternative doit rompre avec le productivisme, c'est-à-dire cette idéologie qui fait de l'augmentation de la production et de la consommation la source du mieux-être: pour faire face à crise écologique, la dimi-

nution forte et rapide de notre production et de notre consommation énergétiques et matérielles s'impose. Une autre répartition de la richesse, plus égalitaire devant guider la bifurcation de nos sociétés.

Les mouvements sociaux et les jeunes pour le climat sont la bouffé d'air frais ces dernières années. En ayant recours à la grève, le mouvement climat s'approprie d'ailleurs clairement le répertoire d'action du syndicalisme. Et des liens avec les organisations syndicales se nouent.

En France, Solidaire, la CGT, la FSU ont engagé avec des mouvements écologistes et altermondialistes un travail commun donnant lieu à des prises de positions collectives.

Tout cela va dans le bon sens et il s'agit pour nous, syndicalistes, d'être encore plus présents sur ces questions.

Julien Rivoire

membre du bureau d'Attac France et du secteur Alternatives et Service publics de la FSU

**NOUS AVONS BESOIN
D'UNE RUPTURE NETTE
AVEC LE SYSTÈME
PRODUCTIVISTE
ET ENGAGER UNE
TRANSITION
ÉNERGÉTIQUE
RADICALE.**

CORONAVIRUS...
LIBÉRALOVIRUS



PROTÉGEONS-
NOUS

POUR UN PEU
D'ARGENT,
ILS TURAIENT
TERRE ET MER !

TRIBUNE *Plus jamais ça!* *Préparons le « jour d'après »*

Khaled Gaiji, président des Amis de la Terre France, **Auréli Trouvé**, porte-parole d'Attac France, **Philippe Martinez**, secrétaire général de la CGT, **Nicolas Girod**, porte-parole de la Confédération paysanne, **Benoit Teste**, secrétaire général de la FSU, **Jean-François Julliard**, directeur général de Greenpeace France, **Cécile Dufлот**, directrice générale d'Oxfam France, **Eric Beynel**, porte-parole de l'Union syndicale Solidaires, **Clémence Dubois**, responsable France de 350.org, **Pauline Boyer**, porte-parole d'Action Non-Violente COP21, **Léa Vavasseur**, porte-parole d'Alternatiba, **Sylvie Bukhari-de Pontual**, présidente du CCFD-Terre Solidaire, **Jean-Baptiste Eyraud**, porte-parole de Droit au Logement, **Lisa Badet**, vice-présidente de la FIDL, Le syndicat lycéen, **Jeanette Habel**, co-présidente de la Fondation Copernic, **Katia Dubreuil**, présidente du Syndicat de la magistrature, **Mélanie Luce**, présidente de l'UNEF, **Héloïse Moreau**, présidente de l'UNL

SOCIÉTÉ

En mettant le pilotage de nos sociétés dans les mains des forces économiques, le néolibéralisme a réduit à peau de chagrin la capacité de nos États à répondre à des crises comme celle du Covid. La crise du coronavirus qui touche toute la planète révèle les profondes carences des politiques néolibérales. Elle est une étincelle sur un baril de poudre qui était prêt à exploser. Emmanuel Macron, dans ses dernières allocutions, appelle à des « *décisions de rupture* » et à placer « *des services (...) en dehors des lois du marché* ». Nos organisations, conscientes de l'urgence sociale et écologique et donnant l'alerte depuis des années, n'attendent pas des discours mais de profonds changements de politiques, pour répondre aux besoins immédiats et se donner l'opportunité historique d'une remise à plat du système, en France et dans le monde.

Dès à présent, toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé des populations celle des personnels de la santé et des soignant·e·s parmi lesquels une grande majorité de femmes, doivent être mises en œuvre, et ceci doit largement prévaloir sur les considérations économiques. Il s'agit de pallier en urgence la baisse continue, depuis de trop nombreuses années, des moyens alloués à tous les établissements de santé, dont les hôpitaux publics et les Ehpad. De disposer du matériel, des lits et des personnels qui manquent : réouverture de lits, revalorisation des salaires et embauche massive, mise à disposition de tenues de protection efficaces et de tests, achat du matériel nécessaire,

IL S'AGIT DE PALLIER EN URGENCE LA BAISSÉ CONTINUE, DEPUIS DE TROP NOMBREUSES ANNÉES, DES MOYENS ALLOUÉS À TOUS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

réquisition des établissements médicaux privés et des entreprises qui peuvent produire les biens essentiels à la santé, annulation des dettes des hôpitaux pour restaurer leurs marges de manœuvre budgétaires... Pour freiner la pandémie, le monde du travail doit être mobilisé uniquement pour la production de biens et de services répondant aux besoins essentiels de la population, les autres doivent être sans délai stoppées. La protection de la santé et de la sécurité des personnels doivent être assurées et le droit de retrait des salarié·e·s respecté.

DES MESURES AU NOM DE LA JUSTICE SOCIALE NÉCESSAIRES

La réponse financière de l'État doit être d'abord orientée vers tou·te·s les salarié·e·s qui en ont besoin, quel que soit le secteur d'activité, et discutée avec les syndicats et représentant·e·s du personnel, au lieu de gonfler les salaires des dirigeant·e·s ou de servir des intérêts particuliers. Pour éviter une très grave crise sociale qui toucherait de plein fouet chômeur·euses et travailleur·euses, il faut interdire tous les licenciements dans la période. Les politiques néolibérales ont affaibli considérablement les droits sociaux et le gouvernement ne doit pas profiter de cette crise pour aller encore plus loin, ainsi que le fait craindre le texte de loi d'urgence sanitaire.

Selon que l'on est plus ou moins pauvre, déjà malade ou non, plus ou moins âgé, les conditions de confinement, les risques de contagion, la possibilité d'être bien soigné ne sont pas les mêmes. Des mesures supplémentaires au nom de la justice sociale sont donc nécessaires : réquisition des logements vacants pour les sans-abris et les très mal logés, y compris les demandeur·euses d'asile en attente de réponse, rétablissement intégral des aides au logement, moratoire sur les factures impayées d'énergie, d'eau, de téléphone et d'internet pour les plus démunis. Des moyens d'urgence doivent être débloqués pour protéger les femmes et enfants victimes de violences familiales.

CORONAVIRUS...
LIBERALOVIRUS



PROTÉGEONS-
NOUS



DANS LA SOIRÉE

STOP DENYING THE EARTH IS DYING

NE PENSE PAS QU'AU PROFIT DE NOTRE AVENIR

LES ÉMISSEURS DE CO2 SONT LES VRAIS RESPONSABLES

Les moyens dégagés par le gouvernement pour aider les entreprises doivent être dirigés en priorité vers les entreprises réellement en difficulté et notamment les indépendants, autoentrepreneurs, TPE et PME, dont les trésoreries sont les plus faibles. Et pour éviter que les salariés soient la variable d'ajustement, le versement des dividendes et le rachat d'actions dans les entreprises, qui ont atteint des niveaux record récemment, doivent être immédiatement suspendus et encadrés à moyen terme.

Des mesures fortes peuvent permettre, avant qu'il ne soit trop tard, de désarmer les marchés financiers : contrôle des capitaux et interdiction des opérations les plus spéculatives, taxe sur les transactions financières... De même sont nécessaires un contrôle social des banques, un enca-

en place d'un plan contraignant de respect des accords de Paris... Car l'enjeu n'est pas la relance d'une économie profondément insoutenable. Il s'agit de soutenir les investissements et la création massive d'emplois dans la transition écologique et énergétique, de désinvestir des activités les plus polluantes et climaticides, d'opérer un vaste partage des richesses et de mener des politiques bien plus ambitieuses de formation et de reconversion professionnelles pour éviter que les travailleuses et les populations précaires n'en fassent les frais. De même, des soutiens financiers massifs devront être réorientés vers les services publics, dont la crise du coronavirus révèle de façon cruelle leur état désastreux : santé publique, éducation et recherche publique, services aux personnes dépendantes...

SOCIÉTÉ

drement beaucoup plus strict de leurs pratiques ou encore une séparation de leurs activités de dépôt et d'affaires.

DES AIDES DE LA BCE CONDITIONNÉES À LA RECONVERSION SOCIALE ET ÉCOLOGIQUE

La Banque centrale européenne (BCE) a annoncé une nouvelle injection de 750 milliards d'euros sur les marchés financiers. Ce qui risque d'être à nouveau inefficace. La BCE et les banques publiques doivent prêter directement et dès à présent aux États et collectivités locales pour financer leurs déficits, en appliquant les taux d'intérêt actuels proches de zéro, ce qui limitera la spéculation sur les dettes publiques. Celles-ci vont fortement augmenter à la suite de la « crise du coronavirus ». Elles ne doivent pas être à l'origine de spéculations sur les marchés financiers et de futures politiques d'austérité budgétaire, comme ce fut le cas après 2008.

Une réelle remise à plat des règles fiscales internationales afin de lutter efficacement contre l'évasion fiscale est nécessaire et les plus aisés devront être mis davantage à contribution, via une fiscalité du patrimoine et des revenus, ambitieuse et progressive. Par ces interventions massives dans l'économie, l'occasion nous est donnée de réorienter très profondément les systèmes productifs, agricoles, industriels et de services, pour les rendre plus justes socialement, en mesure de satisfaire les besoins essentiels des populations et axés sur le rétablissement des grands équilibres écologiques. Les aides de la Banque centrale et celles aux entreprises doivent être conditionnées à leur reconversion sociale et écologique : maintien de l'emploi, réduction des écarts de salaire, mise

PLUS JAMAIS ÇA !
LORSQUE LA FIN
DE LA PANDÉMIE
LE PERMETTRA, NOUS NOUS
DONNONS RENDEZ-VOUS
POUR RÉINVESTIR
LES LIEUX PUBLICS ET
CONSTRUIRE NOTRE
« JOUR D'APRÈS ».

RELOCALISATION DE LA PRODUCTION

La « crise du coronavirus » révèle notre vulnérabilité face à des chaînes de production mondialisée et un commerce international en flux tendu, qui nous empêchent de disposer en cas de choc de biens de première nécessité : masques, médicaments indispensables, etc. Des crises comme celle-ci se reproduiront. La relocalisation des activités, dans l'industrie, dans l'agriculture et les services, doit permettre d'instaurer une meilleure autonomie face aux marchés internationaux, de reprendre le contrôle sur les modes de production et d'enclencher une transition écologique et sociale des activités.

La relocalisation n'est pas synonyme de repli sur soi et d'un nationalisme égoïste. Nous avons besoin d'une régulation internationale refondée sur la coopération et la réponse à la crise écologique, dans le cadre d'instances multilatérales et démocratiques, en rupture avec la mondialisation néolibérale et les tentatives hégémoniques des États les plus puissants. De ce point de vue, la « crise du coronavirus » dévoile à quel point la solidarité internationale et la coopération sont en panne : les pays européens ont été incapables de conduire une stratégie commune face à la pandémie. Au sein de l'Union européenne doit être mis en place à cet effet un budget européen bien plus conséquent que celui annoncé, pour aider les régions les plus touchées sur son territoire comme ailleurs dans le monde, dans les pays dont les systèmes de santé sont les plus vulnérables, notamment en Afrique.

Tout en respectant le plus strictement possible les mesures de confinement, les mobilisations citoyennes doivent dès à présent déployer des solidarités locales avec les plus touchés, empêcher la tentation de ce gouvernement d'imposer des mesures de régression sociale et pousser les pouvoirs publics à une réponse démocratique, sociale et écologique à la crise.

Plus jamais ça ! Lorsque la fin de la pandémie le permettra, nous nous donnons rendez-vous pour réinvestir les lieux publics et construire notre « jour d'après ». Nous en appelons à toutes les forces progressistes et humanistes, et plus largement à toute la société, pour reconstruire ensemble un futur, écologique, féministe et social, en rupture avec les politiques menées jusque-là et le désordre néolibéral. ■

CORONAVIRUS...
LIBÉRALOVIRUS



PROTÉGEONS-
NOUS



Médecins

Assistantes maternelles

Pompiers

Agent-es techniques

Éducateurs-trices

Eboueurs

Animateurs-trices

ATSEM

Bibliothécaires

Infirmier-es

Assistant-es de service social

Technicien-nes

Professeurs

Auxiliaires de puériculture

Agent-es des routes

Agent social

Au quotidien comme en temps de crise,

LES SERVICES PUBLICS AU SERVICE DE LA SOCIÉTÉ !

Ingénieurs

Sages-femmes

Assistants familiaux

Agent-es des Collèges et Lycées

Biologistes-Vétérinaires

Conseiller-es en ESF

Technicien-nes

Auxiliaires de soins

Puéricultrices

Policiers municipaux

Agent-es administratifs

Agent-es culturels

Psychologues

Agent-es d'entretien



SNUTER-FSU - LA FSU TERRITORIALE

104 rue Romain Rolland - 93260 LES LILAS

www.snuter-fsu.fr



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



SYNDICALEMENT VÔTRE
LES **CAHIERS** DE
LA FSU TERRITORIALE





L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, dite « de transformation de la Fonction publique », prévoit l'expérimentation, pour les fonctionnaires des trois versants de la Fonction publique, d'une nouvelle modalité de cessation définitive des fonctions : la rupture conventionnelle.

Ce mécanisme existe déjà pour les salariés du secteur privé depuis une loi du 25 juin 2008 qui l'a inscrit dans le code du travail.

Le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 détermine ses modalités d'application et notamment l'organisation de la procédure. Il fixe une période d'expérimentation de six ans du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025. Il s'applique à toute procédure de rupture conventionnelle engagée à compter du 1^{er} janvier 2020.

Ainsi à l'initiative d'un-e Maire ou d'un-e Président-e de CD ou de CR, un-e agent-e pourra être convoqué-e et s'entendre dire que l'«on» voudrait bien le voir partir. L'agent-e n'aura que quelques jours pour réfléchir... et donner sa réponse lors d'un entretien dont on peut imaginer l'ambiance en cas de désaccord.

De nombreuses questions se posent. Tout d'abord, alors que dans le secteur privé, la procédure est contrôlée par l'inspection du travail, dans le secteur public elle ne sera contrôlée par... personne ! Comment éviter les pressions ? Les sanctions disciplinaires déguisées ?

D'autre part, se pose une autre vraie question : pourquoi proposer une rupture conventionnelle à un agent sur un emploi permanent qui correspond à un besoin lui aussi permanent ? En effet, les employeurs territoriaux n'auront pas à justifier leurs choix alors qu'il s'agit, a contrario du secteur privé, d'argent public. Cerise sur le gâteau, les sommes, jusqu'à un certain montant, seront défiscalisées et désocialisées. Attention aussi aux phénomènes d'opportunismes, d'aucun pourrait vouloir se servir de ce dispositif pour leur seul intérêt.

Ce dispositif de rupture est également ouvert (mais pas à titre expérimental) aux agents contractuels de droit public recrutés en CDI (art. 72 III loi n°2019-828 du 6 août 2019).

AGENT-ES CONCERNÉ-ES

La rupture conventionnelle s'applique, par principe, à tous les fonctionnaires. Toutefois certains fonctionnaires sont exclus du champ d'application de ce mécanisme (art. 72 I loi n°2019-828 du 6 août 2019) :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (art. L. 161-17-2 code de la sécurité sociale) et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Les agents contractuels recrutés en CDI peuvent eux aussi convenir d'une telle cessation de leurs fonctions. Les modalités d'application de la rupture conventionnelle pour ces agents sont fixées par un nouveau chapitre du décret n°88-145 du 15 février 1988, créé par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019.

PROCÉDURE

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par le fonctionnaire et l'autorité territoriale. Cette convention définit les conditions de la rupture (art. 72 I loi n°2019-828 du 6 août 2019).

PROCÉDURE APPLICABLE AUX FONCTIONNAIRES

La rupture conventionnelle est une modalité de cessation définitive des fonctions dont l'autorité territoriale et le fonctionnaire conviennent en commun des conditions. Elle est introduite à titre expérimental pour les fonctionnaires du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025 (art. 72 I loi n°2019-828 du 6 août 2019).

La rupture conventionnelle est exclusive des autres cas de cessation définitive des fonctions mentionnés à l'article 24 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 que sont :

- l'admission à la retraite,
- la démission,
- le licenciement,
- la révocation.

Elle résulte d'un accord entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties (art. 72 I loi n°2019-828 du 6 août 2019, -voir et art. 1^{er} décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019).

LA DEMANDE

La rupture conventionnelle résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'autorité territoriale dont il relève (art. 1^{er} décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019). Elle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'autorité territoriale (art. 2 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019). Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane du fonctionnaire, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination (art. 2 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019).

L'ENTRETIEN

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle (art. 2 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019).

A noter : un délai franc expire le dernier jour à 24 heures. Lorsqu'il est exprimé en jours, le jour de l'événement qui le fait courir ne compte pas (articles 641 et 642 du code de procédure civile). Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire ou son représentant (art. 2 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019). Le cas échéant, d'autres entretiens peuvent être organisés (art. 2 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019).

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur (art. 4 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019) :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment :
 - le bénéfice de l'assurance chômage,
 - l'obligation de remboursement qui est prévue dans certains cas (voir IV, C),
 - le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 et à l'article 432-13 du code pénal relatif à la prise illégale d'intérêts.

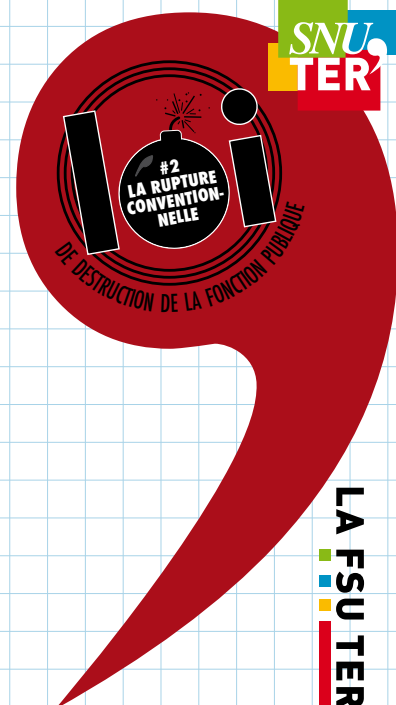
L'ASSISTANCE PAR UN CONSEILLER

Au cours du ou des entretiens, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix (art. 72 I loi n°2019-828 du 6 août 2019 et art. 3 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019).

Dans ce cas, il en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée. Sont représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité ou de l'établissement. A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Dispositions transitoires : jusqu'au renouvellement général des instances représentatives de la fonction publique (2022), date de mise en place des comités sociaux territoriaux, la représentativité des organisations syndicales est appréciée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections au comité technique de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions (art. 24 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019).

Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.





LA SIGNATURE D'UNE CONVENTION

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties (art. 72 I loi n°2019-828 du 6 août 2019 et art. 5 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019).

La convention fixe notamment (art. 5 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019) :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ; celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation (voir ci-dessous, point 5).

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini dans l'annexe 1 de l'arrêté du 6 février 2020.

La signature de la convention a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

A noter : un délai franc expire le dernier jour à 24 heures. Lorsqu'il est exprimé en jours, le jour de l'événement qui le fait courir ne compte pas (articles 641 et 642 du code de procédure civile).

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie de la convention est versée au dossier administratif individuel du fonctionnaire.

DROIT DE RÉTRACTATION

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de 15 jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature (art. 6 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019).

A noter : un délai franc expire le dernier jour à 24 heures. Lorsqu'il est exprimé en jours, le jour de l'événement qui le fait courir ne compte pas (articles 641 et 642 du code de procédure civile).

RADIATION DES CADRES

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai prévu, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture (art. 72 III loi n°2019-828 du 6 août 2019 et art. 7 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019).

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein de l'un des trois versants de la fonction publique adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement (art. 8 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019).

PROCÉDURE APPLICABLE AUX AGENTS CONTRACTUELS

L'autorité territoriale et l'agent recruté par contrat à durée indéterminée de droit public peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie. Les deux parties signent alors une convention qui définit les conditions de la rupture (art. 49 bis décr. n°88-145 du 15 fév. 1988).

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties (art. 49 bis décr. n°88-145 du 15 fév. 1988).

La rupture conventionnelle ne s'applique pas (art. 49 ter décr. n°88-145 du 15 fév. 1988) :

- pendant la période d'essai ;
- en cas de licenciement ou de démission ;
- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

LA DEMANDE

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale dont il relève (art. 49 quater décr. n°88-145 du 15 fév. 1988, voir DE150288). Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent, la lettre est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

L'ENTRETIEN

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle (art. 49 sexies décr. n°88-145 du 15 fév. 1988).

A noter : un délai franc expire le dernier jour à 24 heures. Lorsqu'il est exprimé en jours, le jour de l'événement qui le fait courir ne compte pas (articles 641 et 642 du code de procédure civile). Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent. Le cas échéant, d'autres entretiens peuvent être organisés.

Le ou les entretiens portent principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- la fixation de la date de la fin du contrat ;
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- les conséquences de la rupture conventionnelle, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 et à l'article 432-13 du code pénal relatif à la prise illégale d'intérêts.

L'ASSISTANCE PAR UN CONSEILLER

Lors du ou des entretiens, l'agent qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité avec laquelle la procédure est engagée, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix (art. 49 quinquies décr. n°88-145 du 15 fév. 1988).

Est représentative toute organisation syndicale disposant d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.

Dispositions transitoires : jusqu'au renouvellement général des instances représentatives de la fonction publique (2022), date d'instauration des comités sociaux territoriaux, la représentativité des organisations syndicales est appréciée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections au comité technique de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions (art. 24 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019).

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, l'agent peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix. Le conseiller de l'agent est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

LA SIGNATURE D'UNE CONVENTION

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci. Elle fixe notamment (art. 49 septies décr. n°88-145 du 15 fév. 1988) :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (voir partie IV, A) ;
- la date de fin de contrat de l'agent ; celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation (voir ci-dessous, point 5).

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini dans l'annexe 2 de l'arrêté du 6 février 2020. La signature de la convention a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

A noter : un délai franc expire le dernier jour à 24 heures. Lorsqu'il est exprimé en jours, le jour de l'événement qui le fait courir ne compte pas (articles 641 et 642 du code de procédure civile). Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie de la convention est versée au dossier administratif individuel de l'agent.

DROIT DE RÉTRACTATION

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation (art. 49 octies décr. n°88-145 du 15 fév. 1988). Ce droit s'exerce dans un délai de 15 jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

A noter : un délai franc expire le dernier jour à 24 heures. Lorsqu'il est exprimé en jours, le jour de l'événement qui le fait courir ne compte pas (articles 641 et 642 du code de procédure civile).

FIN DU CONTRAT

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai prévu, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture (art. 49 nonies décr. n°88-145 du 15 fév. 1988).

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper en qualité d'agent public





un emploi dans une collectivité territoriale adressent à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient (art. 49 decies décr. n°88-145 du 15 fév. 1988).

VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

La convention de rupture conventionnelle prévoit le montant d'une indemnité spécifique qui sera versée à l'agent : l'indemnité de rupture conventionnelle. Elle peut être versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels à durée indéterminée de droit public. Le montant de cette indemnité est déterminé dans le respect des dispositions présentées dans la partie suivante (art. 1er décr. n°2019-1596 du 31 déc. 2019).

L'indemnité versée au fonctionnaire ne peut être inférieure ni supérieure au montant fixé par le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 (art. 72 I loi n°2019-828 du 6 août 2019 et art. 13 loi n°2019-1446 du 24 déc. 2019).

De même, le montant de l'indemnité versée à l'agent contractuel en CDI est défini dans les limites du même décret (art. 49 bis décr. n°88-145 du 15 fév. 1988).

A noter : le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle modifie également les conditions de versement de l'indemnité de départ volontaire : celle-ci ne sera plus versée en cas de départ définitif de la FPT pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel, mais uniquement en cas de réorganisation de service.

MONTANT DE L'INDEMNITÉ

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants (art. 2 décr. n°2019-1596 du 31 déc. 2019) :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
- 2/5^{es} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans
- 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans
- 3/5^{es} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté (art. 3 décr. n°2019-1596 du 31 déc. 2019).

RÉMUNÉRATION DE RÉFÉRENCE

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération prise en compte pour calculer l'indemnité est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle (art. 4 I décr. n°2019-1596 du 31 déc. 2019).

Sont exclues de cette rémunération de référence :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- l'indemnité de résidence à l'étranger ;
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération est celui qu'ils auraient perçu s'ils n'avaient pas bénéficié d'un tel logement (art. 4 II décr. n°2019-1596 du 31 déc. 2019). L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière (art. 4 III décr. n°2019-1596 du 31 déc. 2019).

OBLIGATION DE REMBOURSEMENT

FONCTIONNAIRE AYANT PERÇU L'INDEMNITÉ

Les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle doivent être remboursées par le fonctionnaire si, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, il est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi :

- au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il a convenu de la rupture ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité;
- ou au sein de l'établissement avec lequel il a convenu de la rupture conventionnelle ou d'une collectivité territoriale qui en est membre.

Le remboursement doit alors s'effectuer au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement (art. 72 I loi n°2019-828 du 6 août 2019).

A noter que, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein de l'un des trois versants de la fonction publique adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement (art. 8 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019).

AGENT CONTRACTUEL AYANT PERÇU L'INDEMNITÉ

Les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doivent être remboursées par l'agent si, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, il est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale

Ce remboursement doit alors intervenir au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement (art. 49 decies décr. n°88-145 du 15 fév. 1988).

A noter que, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper en qualité d'agent public un emploi dans une collectivité territoriale adressent à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient (art. 49 decies décr. n°88-145 du 15 fév. 1988).

PRÉLÈVEMENTS OBLIGATOIRES

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels est exonérée de CSG, dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit 82 272 euros pour l'année 2020. L'indemnité d'un montant supérieur à 10 fois ce montant, soit 411 360 euros, pour 2020, est intégralement assujettie à la CSG (art. L. 136-1-1 III 5° bis du code de la sécurité sociale).

Cette indemnité est également exclue de l'assiette des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge de ces agents publics et de leurs employeurs, dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit 82 272 euros pour l'année 2020. L'indemnité d'un montant supérieur à 10 fois ce montant, soit 411 360 euros, pour 2020, est intégralement assujettie à ces cotisations (art. 13 loi n°2019-1446 du 24 déc. 2019).

EFFETS

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire (art. 72 III loi n°2019-828 du 6 août 2019 et art. 7 décr. n°2019-1593 du 31 déc. 2019) et la fin du contrat de l'agent en CDI (art. 49 nonies décr. n°88-145 du 15 fév. 1988).

Elle relève de l'un des cas d'ouverture du droit à allocation d'assurance chômage. Les fonctionnaires et agents contractuels en CDI ayant convenu d'une telle rupture peuvent ainsi bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les conditions prévues par les dispositions relatives à l'assurance chômage (art. 72 IV loi n°2019-828 du 6 août 2019).

MONTANT DE L'ALLOCATION

L'allocation journalière est constituée par (montants applicables à compter du 1er juillet 2019) :

- une partie fixe : 12 euros,
- une partie proportionnelle : 40,4% du salaire journalier de référence.

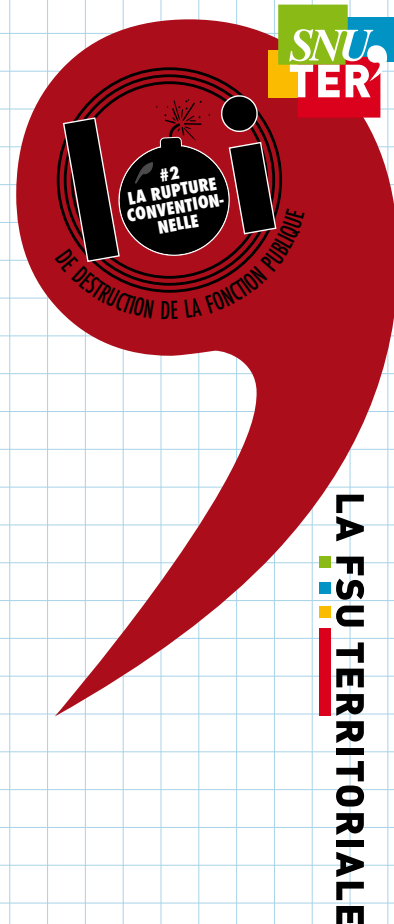
L'allocation minimale est de 29,26 euros et 57% du salaire journalier de référence.

L'allocation maximale correspond à 75% du salaire journalier de référence.

REVALORISATION DU SALAIRE DE REFERENCE

Revalorisation, au **1^{er} juillet 2007**, du salaire de référence composé intégralement de rémunérations antérieures au 1^{er} janvier 2007 : 1,95%

Revalorisation, au **1^{er} juillet 2008**, du salaire de référence composé intégralement de rémunérations antérieures au 1^{er} janvier 2008 : 2,5%



Revalorisation, au **1^{er} juillet 2009**, du salaire de référence composé intégralement de rémunérations antérieures au 1^{er} janvier 2009 : 1%

Revalorisation, au **1^{er} juillet 2010**, du salaire de référence composé intégralement de rémunérations antérieures au 1^{er} janvier 2010 : 1,2%

Revalorisation, au **1^{er} juillet 2011**, du salaire de référence composé intégralement de rémunérations antérieures au 1^{er} janvier 2011 : 1,5%

Revalorisation, au **1^{er} juillet 2012**, du salaire de référence composé intégralement de rémunérations anciennes d'au moins 6 mois, soit antérieures au 1^{er} janvier 2012 : 2%

Revalorisation, au **1^{er} juillet 2017**, du salaire de référence composé intégralement de rémunérations anciennes d'au moins 6 mois, soit antérieures au 1^{er} janvier 2017 : 0,65%

Revalorisation, au **1^{er} juillet 2018**, du salaire de référence composé intégralement de rémunérations anciennes d'au moins 6 mois, soit antérieures au 1^{er} janvier 2018 : 0,70%

Revalorisation, au **1^{er} juillet 2019**, du salaire de référence composé intégralement de rémunérations anciennes d'au moins 6 mois, soit antérieures au 1^{er} janvier 2019 : 0,70%.

CONTRIBUTIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

Sur la rémunération brute mensuelle plafonnée au quadruple du plafond de sécurité sociale (soit 13 712 euros pour 2020) : taux de la contribution : 5% à compter du 1^{er} janvier 2018 (source : Unedic) ; puis 4,05% à compter du 1^{er} octobre 2018.

A noter : à compter du 1^{er} octobre 2017, une majoration exceptionnelle et temporaire de 0,05% s'est ajoutée au taux de base de 4% de la contribution employeur pour la durée de la convention du 14 avril 2017 et, au plus tard, jusqu'au 30 septembre 2020.

A compter du 1^{er} janvier 2018, de nouvelles dispositions sont intervenues afin de compenser la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG).

Pour les salariés du secteur privé, la loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit la prise en charge progressive par l'ACOSS de la part salariale de la contribution chômage :

- à hauteur de 1,45% entre le 1^{er} janvier 2018 et le 30 septembre 2018,
- puis à hauteur de 2,40% (soit la totalité de contribution salariale) à compter du 1^{er} octobre 2018.

En conséquence, le taux de la contribution est ainsi réparti (source : Unedic) :

- 4,05% à la charge des employeurs,
- 0,95% à la charge des salariés entre le 1^{er} janvier 2018 et le 30 septembre 2018, puis 0% à compter du 1^{er} octobre 2018.

Par dérogation, pour les agents publics :

- jusqu'au 31 décembre 2017 : la répartition de la contribution était déterminée par rapport à la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) (art. R. 5424-1 C. travail, -voir R5424-1CT) : le taux de la contribution à la charge de l'agent était égal à celui de la CES (1% ou 0%) ; celui de la contribution employeur était égal à la différence entre le montant global des contributions dues (6,45%) et le montant de la CES due par l'agent (1% ou 0%), soit, le cas échéant, 5,45% ou 6,45% à la charge de l'employeur (Circ. min. du 3 janv. 2012).
- à compter du 1^{er} janvier 2018, la CES est supprimée par la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018. En conséquence, la circulaire ministérielle du 15 janvier 2018, dans son annexe 6, précise que les employeurs publics continuent de prendre en charge le différentiel entre le taux de la part salariale de la contribution chômage (0,95% au 1^{er} janvier 2018 puis 0% au 1^{er} octobre 2018) et la CES (soit 0% puisqu'elle est supprimée).

La contribution due par les employeurs publics s'élève donc désormais à :

- 5% entre le 1^{er} janvier 2018 et le 30 septembre 2018 (4,05% (part employeur) + 0,95% (part salariale prise en charge par l'employeur)),
- 4,05% à compter du 1^{er} octobre 2018.

En fonction de la durée et du type de contrat, le taux de la contribution employeur peut être modifié.

Assiette des contributions : ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, c'est-à-dire : traitement brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités, avantages en nature (selon les règles du régime général de sécurité sociale dont relèvent les agents contractuels, seuls agents pour lesquels des contributions peuvent être dues).

Ce dossier est extrait des fiches pratiques sur le statut de la FPT de la banque d'information sur le personnel BIP du CIG de la Petite Couronne de la région Île de France.