

Contenu

ARTICLE 1 Projet de loi « 4D » : flou artistique sur les transferts d'agents.....	2
Des transferts d'agents devenus complexes.....	3
Négociations sur les conditions de transfert.....	3
ARTICLE 2 Alerte sur l'accès aux droits en temps de crise sanitaire.....	4
Agents publics vulnérables face aux Covid 19.....	4
Police municipale critiquée.....	4
Les défaillances du forfait post-stationnement.....	4
Engagement en faveur des publics vulnérables.....	5
La distribution de masques aux non-résidents.....	5
La protection de l'enfance mise à l'épreuve.....	5
Défense et promotion des droits de l'enfant.....	5
Persistance des discriminations.....	6
ARTICLE 3 Revalorisation des bas salaires dans la fonction publique.....	6
Chiffres-clés.....	6
Ajout de points d'indice.....	7
Première étape.....	7
ARTICLE 4 Quelles mesures pour empêcher le recours à des CDD successifs ?.....	8
ARTICLE 5 Le don de jours de repos s'étend aux parents d'enfants décédés.....	10
Le don de jours entre collègues.....	10
Le bénéficiaire du don.....	10
Le donneur.....	11
Un contrôle de l'employeur.....	11
ARTICLE 6 Jurisprudences :.....	12
L'étendue de l'obligation de réserve qui pèse sur les fonctionnaires doit se concilier avec la liberté d'expression liée à l'exercice d'une fonction syndicale.....	12

ARTICLE 1 Projet de loi « 4D » : flou artistique sur les transferts d'agents

Publié le 18/03/2021 • Par La Gazette dans : Toute l'actu RH



Les syndicats de la fonction publique territoriale critiquent le manque d'informations concernant les conditions de transferts d'agents envisagés dans le cadre du projet de loi 4D. Ils ont émis un avis défavorable au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, mercredi 17 mars. Les syndicats de la FPT ont mis les points sur les « i », mercredi 17 mars, au CSFPT. Ils ne sont pas opposés au principe de la décentralisation. Ce qui coince, ce sont les transferts de services qui créent de la confusion, et de facto de la crainte, chez les employeurs et les agents. Un message glissé au travers des 22 amendements déposés sur le projet de loi 4D... Tous retoqués.

La ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, Jacqueline Gourault, [s'est engagée « à ce qu'il soit adopté avant la fin de la mandature »](#). D'ici là, il faudra convaincre les OS. Elles ont émis un avis défavorable lors de cette séance plénière du 17 mars (seule la CFDT s'est abstenue). En cause : l'aspect composite et flou de ce projet de loi, sans ligne directrice claire. Au point que la CGT en a d'emblée demandé le retrait.

DES TRANSFERTS D'AGENTS DEVENUS COMPLEXES

Les syndicats ont profité de la séance plénière pour remettre le sujet des transferts dans une perspective historique pour montrer combien ce thème suscite à chaque fois les mêmes demandes, en particulier d'études d'impact, et les mêmes déceptions. Si depuis 1982 de nombreux transferts de compétences se sont succédé, c'est surtout depuis l'Acte 2 et le transfert très important des TOS que la question des transferts de personnels se pose véritablement.

A cet égard, Martine Gramond-Rigal (FA-FP) s'interroge sur les raisons qui mènent le gouvernement à ne pas soumettre au CSFPT l'article concernant l'expérimentation, pour 3 ans, du pouvoir d'instruction du président de région et du département vis-à-vis des adjoints aux «chefs d'établissement chargés des fonctions de gestion matérielle financière et administrative, au titre des missions relevant de la compétence de la collectivité concernée». « Cette double hiérarchie qui pose tant de soucis à nos collègues dans leur quotidien n'est-il pas un sujet ? »

« Désormais, on transfère tout ou partie des agents d'un service, mais sans tenir suffisamment compte de leur carrière, de leurs perspectives statutaires, de leur formation », fait remarquer Eric Coneim (Unsa). Le CSFPT avait bien tenté lors de l'examen de la loi Maptam de définir des droits minimaux des agents en cas de transfert. Mais depuis lors, le problème est devenu plus complexe parce que le transfert est souvent partiel.

NEGOCIATIONS SUR LES CONDITIONS DE TRANSFERT

Le transfert du réseau routier national aux métropoles a fait l'objet de débats importants, beaucoup considérant que le réseau routier national doit demeurer de la compétence de l'État, seul garant d'une vraie égalité entre les territoires. La FA-FPT et FO voulaient voir disparaître cette mesure. Pour que soient conservés aux personnels les conditions de rémunération et de carrière, ces derniers ne doivent pas être transférés, selon eux. Ils préfèrent « de loin » la mise à disposition. Et si les agents étaient effectivement transférés, les conditions de transfert devraient donner lieu à négociation.

A noter que la fin de la tutelle par l'État des pupilles de la Nation au bénéfice des départements a choqué certaines organisations syndicales, en particulier FO et FAFPT. Il s'agit pour eux d'un enjeu éthique et moral qui relève d'une symbolique forte.

Résultat : le texte a reçu un avis global défavorable de la part des membres du CSFPT, malgré le vote favorable unanime des employeurs territoriaux.

ARTICLE 2 Alerte sur l'accès aux droits en temps de crise sanitaire

Publié le 19/03/2021 • Par La Gazette dans : Toute l'actu RH



Le rapport d'activité 2020 du Défenseur des droits s'alarme des discriminations et l'accès aux droits dans le contexte de restriction des libertés et des droits liée à la crise sanitaire. Les sollicitations de l'institution ont augmenté de 10% en 2020. Non acceptation de paiement en espèces de personnes bénéficiant d'une mesure de protection judiciaire, refus par les supermarchés de laisser rentrer des parents isolés accompagnés de leurs enfants... la crise sanitaire a entraîné son lot de discriminations spécifiques, qui se sont ajoutées à celles déjà existantes, liées à l'origine, au handicap, au genre, à la pauvreté. Le Défenseur des droits est aussi intervenu sur des situations concernant les agents publics territoriaux. Florilège.

AGENTS PUBLICS VULNERABLES FACE AUX COVID 19

La Défenseure des droits, Claire Hédon, a été saisie par des agents « à risque » dont les employeurs publics exigeaient leur présence sur le lieu de travail. A défaut, les agents étaient invités à se mettre en congés ou en arrêt maladie, ce qui entraînait des pertes de revenus, alors que la consigne, réitéré par la circulaire du 10 novembre 2020, était de les placer en autorisation spéciale d'absence (ASA) pour Covid 19, qui induit le maintien de la rémunération. La Défenseure des droits continue à veiller au respect de cette règle.

POLICE MUNICIPALE CRITIQUEE

Depuis 2014, les saisines du Défenseur des droits concernant le respect de la déontologie par les professionnels de la sécurité ont augmenté de 179%. Cette hausse a été de 10,5% en 2020 par rapport à 2019, avec 2162 réclamations. Les saisines concernent surtout des contrôles d'identité abusifs ou les opérations de maintien de l'ordre.

La Défenseure des droits regrette que certaines de ses recommandations n'aient pas été retenues dans le nouveau schéma national du maintien de l'ordre, notamment l'interdiction de l'usage du LBD lors de manifestations. Fait notoire cette année : « les saisines ont révélé une hausse significative des dossiers mettant en cause la police municipale » (9,6% des réclamations concernant les activités de sécurité).

LES DEFAILLANCES DU FORFAIT POST-STATIONNEMENT

Depuis le 1 janvier 2018, les collectivités sont compétentes en matière de stationnement payant sur voirie. Or la recrudescence des saisines concernant cette thématique démontre des défaillances récurrentes du

dispositif : délivrance de FSP indus, retards de traitements des recours administratifs préalables obligatoires (RAPO) entraînant des conséquences financières lourdes pour les usagers.

Dans un rapport de janvier 2020, la Défenseure des droits a émis une série de recommandation à l'attention des collectivités territoriales – améliorer l'information des usagers et le traitement des recours gracieux, renforcer la formation des agents.

ENGAGEMENT EN FAVEUR DES PUBLICS VULNERABLES

Le Défenseur des droits est encore trop peu saisi par les professionnels du secteur social. Aussi a-t-il décidé de publier un guide à leur intention, afin de mieux leur faire comprendre les leviers de l'accès aux droits et à leur faire connaître l'institution.

Face à la montée des discriminations liées à la vulnérabilité économique, trop peu documentée, le Défenseur des droits a lancé un appel à projets de recherche afin de mieux connaître le phénomène qui concerne les pauvres, et leur accès au logement social, à la cantine scolaire, à la santé.

LA DISTRIBUTION DE MASQUES AUX NON-RESIDENTS

Lors du déconfinement, plusieurs communes littorales ont refusé de distribuer des masques aux personnes venues se confiner dans leurs résidences secondaires. La Défenseur des droits a réagi par voie de communiqué de presse et par un courrier adressé à l'Association des maires de France en rappelant la nécessaire égalité d'accès aux services publics.

LA PROTECTION DE L'ENFANCE MISE A L'EPREUVE

La Défenseure des droits a été très tôt informée de la difficulté des services départementaux et des structures d'accueil à assurer la continuité de prise en charge des 340 000 enfants confiés à la protection de l'enfance. Dès le 25 mars, elle a alerté le gouvernement sur ces questions. Elle a également mis la lumière sur les mineurs non accompagnés que certains départements refusaient de mettre à l'abri. Elle insiste sur le fait que l'insertion des MNA se heurte souvent à l'engorgement des services publics, notamment préfectoraux (pour les titres de séjours) ou de scolarisation.

DEFENSE ET PROMOTION DES DROITS DE L'ENFANT

La Défenseure des droits constate encore trop souvent des discriminations liées à la santé des enfants, notamment dans les cantines (décision 2020-138) ou les crèches (décision 2020-185).

Elle s'indigne des situations d'enfants parfois âgés de 13 ou 14 ans, qui séjournent dans un service psychiatrique pour adultes, malgré les risques que cela représente (décision 2020-008).

Concernant la réforme de la justice pénale des mineurs, elle regrette que celle-ci n'ait pas été l'occasion de créer un code des mineurs, rassemblant l'ensemble des dispositions civiles et pénales concernant les enfants en danger.

PERSISTANCE DES DISCRIMINATIONS

La Défenseure des droits dénonce les discriminations dans l'emploi. « Au sein de la fonction publique, la prévention des discriminations au travail implique d'identifier les étapes de la carrière au cours desquelles les agents y sont plus particulièrement exposés », recommande le rapport. S'agissant des personnes en situation de handicap – premier critère de discrimination invoqué par les agents publics – la période de leur formation s'avère particulièrement sensible ([décision 2020-111](#)).

REFERENCES [Rapport annuel d'activité 2020](#), Défenseur des droits, mars 2021

ARTICLE 3 Revalorisation des bas salaires dans la fonction publique

Publié le 16/03/2021 • Par La Gazette • dans : Toute l'actu RH



381 000 agents perçoivent une rémunération inférieure au Smic. La ministre de la Transformation et de la fonction publiques a annoncé qu'ils bénéficieraient d'un ajout de points d'indice, dès le 1er avril, pour remédier à cette situation.

CHIFFRES-CLES

Le point d'indice brut mensuel vaut toujours **4,69 euros**.

En janvier dernier, la CFDT avait alerté le gouvernement sur une situation récurrente, chaque début d'année : avec la hausse du Smic de 0,99 % et malgré la revalorisation liée à l'accord PPCR, les rémunérations brutes des agents de catégorie C du premier grade (échelons 1 à 5) et du deuxième (échelons 1 à 2) étaient inférieures au salaire minimum.

Jusqu'alors, l'Etat avait fait le choix d'instaurer une « indemnité différentielle », à la charge de chaque employeur public, pour combler l'écart de traitement. Une compensation qui n'est pas soumise à retenue pour pension, alors que le point d'indice l'est.

AJOUT DE POINTS D'INDICE

Dans une réponse adressée au syndicat le 15 mars, la ministre de la Transformation et de la fonction publiques convient que cette indemnité « n'est pas satisfaisante ». Aussi, « dès le 1^{er} avril, les agents concernés bénéficieront d'un ajout de points d'indice. Cette mesure concernera 381 000 agents des trois fonctions publiques, qui se verront attribuer un à deux points », indique-t-elle dans son courrier à la CFDT. Selon Amélie de Montchalin, « cette mesure permettra d'assurer à tous les agents publics un traitement brut supérieur au Smic jusqu'à la fin de l'année 2021 ».

La mesure a été précisée ce même lundi 15 mars, au cours d'une réunion du groupe de travail « jeunes et attractivité de la fonction publique », lancé par la DGAFP. Dans le détail, il s'agira d'attribuer :

- + 2 points pour les indices 330 à 333
- + 1 point pour les indices 334 et 335

Mais ce n'est pas tout, a promis Amélie de Montchalin. Elle souhaite travailler « sur des solutions permettant d'améliorer le pouvoir d'achat des agents les moins bien rémunérés de la fonction publique ». Elles devraient être élaborées en concertation avec les organisations syndicales jusqu'au rendez-vous salarial attendu, comme chaque année, pour l'été.

PREMIERE ETAPE

« Fonctionner encore une année avec une indemnité différentielle aurait été incompréhensible », pointe la secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques, Mylène Jacquot. C'est donc une « très bonne nouvelle », tant pour les quatre ou cinq premiers échelons des grilles de la catégorie C que pour l'attractivité des métiers de la fonction publique, d'après elle. « Si l'on veut faire entrer dans la fonction publique, les rémunérations doivent donner envie, elles aussi. Il ne faut pas s'arrêter là et faire en sorte que les déroulements de carrière restent attractifs. Un travail doit s'engager pour corriger les tassements de grilles et d'écart entre les catégories A, B et C. »

Si l'ensemble des organisations syndicales saluent cette annonce, elle continue de militer pour une revalorisation de la valeur du point d'indice, gelée depuis 2017. « PPCR n'avait de sens que si le point d'indice était plus dynamique », rappelle Mylène Jacquot.

ARTICLE 4 Quelles mesures pour empêcher le recours à des CDD successifs ?

Publié le 11/03/2021 • Par La gazette • dans : Réponses ministérielles RH

REPONSE DU MINISTERE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES :

Plusieurs mesures ont été mises en place ces dernières années afin de réduire les situations de précarité pour les contractuels dans la fonction publique.

En premier lieu, les dispositions relatives aux agents contractuels, prévues par la [loi du 3 août 2009](#), ont permis de préciser les besoins temporaires justifiant le recours à des agents non titulaires en CDD (remplacement d'un fonctionnaire absent ou vacance temporaire d'emploi). La loi oblige ainsi l'administration à préciser dans le contrat les motifs du recours au CDD et vise à prévenir les situations de renouvellement abusif des contrats temporaires pour pourvoir un besoin permanent.

En deuxième lieu, la [loi du 12 mars 2012](#) a clarifié les dispositions relatives aux durées et aux conditions de renouvellement des contrats conclus pour répondre à des besoins temporaires afin de prévenir les situations de renouvellements abusifs de contrats à durée déterminée et de sécuriser les parcours professionnels des agents, dont les conditions d'emplois sont les plus précaires.

Ainsi, un contrat pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ne peut par exemple pas excéder une durée d'un an, avec possibilité de le prolonger dans une limite maximale de deux ans.

La [loi du 12 mars 2012](#) a également créé les conditions d'un plus large accès au CDI pour les agents occupant un emploi permanent de l'administration. Elle permet de garantir à un agent recruté pour répondre à un emploi permanent d'une administration la prise en compte d'une expérience antérieurement acquise y compris au titre d'une vacance temporaire d'emploi, d'un remplacement ou sur un emploi temporaire pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'obtention d'un CDI, dès lors que l'ensemble de ces expériences aurait été acquise sur des fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même employeur.

Enfin, la [loi du 12 mars 2012](#) a subordonné à une décision expresse le renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la FPE ou du même employeur pour la FPT et la FPH. La référence à la notion de fonctions « de même catégorie hiérarchique » permet de lever les incertitudes et les rigidités attachées à la notion, anciennement retenue, de « contrats successifs ».

En troisième lieu, plusieurs dispositions de la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique ont permis de créer les conditions d'un plus large accès au CDI pour les agents occupant un emploi permanent de l'administration. L'article 18 de cette loi autorise les administrations d'Etat à recruter directement en CDI pour pourvoir l'ensemble des emplois permanents alors qu'auparavant cette possibilité

n'était ouverte qu'aux emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existait pas de corps de fonctionnaires.

L'[article 23 de la même loi](#) a créé dans les trois versants de la fonction publique, une indemnité de fin de contrat au bénéfice des agents recrutés pour une durée égale ou inférieure d'un an et lorsque la rémunération brute globale de l'agent est inférieure à un plafond fixée par décret. Due au titre des contrats conclus à compter du 1er janvier 2021, cette indemnité a été à 10 % de cette rémunération brute globale par le [décret 2020-1296 du 23 octobre 2020](#). En seront néanmoins exclus certaines catégories d'agents contractuels, dont ceux recrutés sur des emplois de direction ou par le biais d'un contrat de projet.

Par ailleurs, la sécurisation des parcours professionnels passe par une amélioration des possibilités de mobilité des agents contractuels recrutés en CDI.

Afin de favoriser les mobilités inter-versants des agents contractuels de droit public, l'[article 71 de la loi de transformation de la fonction publique](#) précitée a créé la possibilité de la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique.

Ainsi, un agent lié par un CDI à une administration de l'État ou à un établissement public de l'État, une commune, un département, une région, un établissement en relevant ou des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pourra bénéficier directement d'un CDI s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant. La portabilité du CDI ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur. La portabilité du CDI n'a, du reste, pas d'incidence sur les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'État.

Cette disposition rend désormais possible pour tout employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique. En dernier lieu, et à la suite de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de novembre 2018, la loi de transformation de la fonction publique a créé un nouvel [article 6 septies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) qui impose aux administrations d'élaborer et de mettre œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celui-ci doit notamment comporter des mesures visant à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de la fonction publique.

REFERENCES [Question écrite d'Emmanuelle Anthoine, n°27123, JO de l'Assemblée nationale du 29 décembre.](#)

ARTICLE 5 Le don de jours de repos s'étend aux parents d'enfants décédés

Publié le 10/03/2021 • Par La gazette • dans : Toute l'actu RH



Un décret publié le 10 mars élargit le don de jours des agents publics au bénéfice des parents d'enfants décédés.

Début 2020, le sujet avait provoqué l'émotion sur les bancs du Parlement. Initialement, la loi visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant portait l'idée d'un congé de 12 jours. Malgré la polémique sur son refus, la durée du congé à la suite du décès d'un enfant a finalement été allongée de deux jours supplémentaires depuis le 1^{er} juillet 2020. Il passe ainsi de 5 à 7 jours. Outre cet allongement, le texte organise un don de jours de congés au profit des personnes endeuillées.

Un décret du 9 mars détermine les conditions d'application aux agents publics civils des trois fonctions publiques du régime du don de jours de congé ou d'aménagement et de réduction du temps de travail au profit d'un parent dont l'enfant ou la personne dont il a la charge effective et permanente, est décédé.

Le décret du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public est modifié. Il permettait déjà le don de jours pour les agents qui assument la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ; ou vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Vient donc s'ajouter un troisième cas. Ce nouveau décret du 9 mars entre en vigueur le lendemain de sa publication, mais les modalités d'application spécifiques qu'il décrit sont applicables à partir du 5 juillet 2024.

LE DON DE JOURS ENTRE COLLEGUES

Un agent public civil peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un agent public civil relevant du même employeur qui est parent d'un enfant qui décède avant l'âge de vingt-cinq ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge.

LE BENEFICIAIRE DU DON

Il est précisé que les jours bonifiés, en plus des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, des jours de congés annuels, peuvent faire l'objet d'un don.

L'agent civil qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos formule sa demande par écrit auprès de son service gestionnaire ou de l'autorité territoriale ou, dans les établissements publics de santé et les établissements publics mentionnés au I de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles, de l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève.

Cette demande doit être accompagnée du certificat de décès. Dans le cas du décès d'une personne de moins de vingt-cinq ans dont l'agent a la charge effective et permanente, elle est également accompagnée d'une déclaration sur l'honneur attestant cette prise en charge.

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée à quatre-vingt-dix jours par enfant ou par personne concernée. Le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir pendant un an à compter de la date du décès. Il peut être fractionné à la demande de l'agent.

Le don est fait sous forme de jour entier quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.

Le service gestionnaire ou l'autorité territoriale ou, dans les organismes régis par le code de la santé, l'autorité investie du pouvoir de nomination dispose de quinze jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

LE DONNEUR

Les conditions à remplir par le donneur restent inchangées.

L'agent qui donne un ou plusieurs jours de repos doit signifier par écrit à son service gestionnaire ou à l'autorité territoriale ou, dans les organismes régis par le code de la santé, à l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève, le don et le nombre de jours de repos afférents.

Ce don est définitif après accord du chef de service, qui vérifie que les conditions sont remplies.

Le don de jours épargnés sur un compte épargne-temps peut être réalisé à tout moment. Le don de jours non épargnés sur un compte épargne-temps peut être fait jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis.

UN CONTROLE DE L'EMPLOYEUR

L'autorité qui a accordé le congé peut faire procéder aux vérifications nécessaires pour s'assurer que le bénéficiaire du congé respecte bien les conditions pour.

Si ces vérifications révèlent que les conditions ne sont pas satisfaites pour l'octroi du congé, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

Enfin, rappelons qu'aucune indemnité ne peut être versée en cas de non-utilisation de jours de repos ayant fait l'objet d'un don. Le reliquat de jours donnés qui n'ont pas été consommés par l'agent bénéficiaire au

cours de l'année civile est restitué au service gestionnaire ou à l'autorité territoriale ou, dans les organismes régis par le code de la santé, à l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'agent bénéficiaire.

REFERENCES [Décret n° 2021-259 du 9 mars 2021, JO du 10 mars.](#)

ARTICLE 6 Jurisprudences :

L'ETENDUE DE L'OBLIGATION DE RESERVE QUI PESE SUR LES FONCTIONNAIRES DOIT SE CONCILIER AVEC LA LIBERTE D'EXPRESSION LIEE A L'EXERCICE D'UNE FONCTION SYNDICALE

Rédigé par ID CiTé le 17/03/2021

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire sont matériellement établis et constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

En l'espèce, il est reproché à Mme F..., d'une part, d'avoir donné son avis ou fait connaître ses réactions dans un journal national au sujet de la grille d'évaluation expérimentale et confidentielle élaborée par l'administration pénitentiaire à destination des personnes placées sous-main de justice suspectée de radicalisation et, plus généralement, sur la politique de renseignement développée et, d'autre part, d'avoir tenu dans cet article de presse des propos extrêmement critiques et d'avoir évoqué des cas particuliers, en présentant l'un d'entre eux avec un tel degré de précisions que la personne en devenait identifiable. S'agissant du premier grief, si l'étendue de l'obligation de réserve qui pèse sur les fonctionnaires doit se concilier avec la liberté d'expression liée à l'exercice d'une fonction syndicale, ce n'est que dans la mesure où l'expression dont il s'agit a pour objet la défense des intérêts professionnels, individuels ou collectifs, des adhérents du syndicat. Il ressort de l'article intitulé " cochez la case djihadiste ", paru dans le journal l'Humanité, que son sujet principal était la grille de lecture, diffusée quelques temps auparavant au sein de l'administration pénitentiaire, imposée aux conseillers d'insertion et de probation pénitentiaire et dont le journal avait obtenu communication.

Contrairement à ce que soutient l'administration, Mme F... s'est exprimée dans le cadre de son mandat syndical, ainsi que l'a attesté ce journaliste qui a indiqué avoir omis de le préciser dans son article. Mme F...

n'était donc pas tenue de solliciter l'autorisation de sa hiérarchie avant de s'exprimer sur ces grilles d'évaluation.

Par ailleurs, à la lecture de cet article, il n'apparaît pas que les propos tenus par Mme F..., qui étaient en lien avec la défense des intérêts professionnels des conseillers d'insertion et de probation, auraient excédé les limites que les fonctionnaires et leurs organisations syndicales doivent respecter en raison de la réserve à laquelle ils sont tenus à l'égard des autorités publiques. Par suite, le premier grief, qui relève en réalité de la liberté d'expression syndicale, ne constitue pas une faute disciplinaire au regard du mandat syndical de l'intéressée.

Atteinte à la discrétion et au secret professionnels :

Si Mme F... a évoqué dans cet entretien le cas d'un jeune homme, entré dans un commissariat de Tarbes en janvier " en insultant les policiers et en expliquant qu'il n'était pas Charlie ", les éléments donnés par Mme F... à titre d'illustration de la politique de renseignement développée ne permettaient pas aux lecteurs du journal d'identifier cette personne, contrairement à ce qu'a estimé le ministre de la justice. Il en est de même du cas évoqué par Mme F... d'un jeune issu des quartiers populaires habitué à la prison que sa hiérarchie lui aurait demandé de signaler parce qu'il avait commencé à se promener en djellaba, sans indication de circonstances de temps et de lieu. Dans ces conditions, ces propos qui n'ont pas excédé les obligations de discrétion et de secret professionnels, qui s'imposent à tout fonctionnaire et particulièrement aux conseillers d'insertion et de probation, étaient liés à la défense des intérêts professionnels et relevaient de la liberté d'expression syndicale. Ils ne constituaient pas davantage une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

REFERENCES [CAA de BORDEAUX N° 18BX03178 - 2020-12-14](#)