

Sommaire

ARTICLE 1A Découvrez le projet de loi de transformation de la fonction publique.....	2
Un calendrier serré.....	2
ARTICLE 1 B Projet de loi fonction publique : pour les syndicats, le démantèlement du statut devient réalité	3
« Tout était bouclé par avance »	3
« La fin du statut devient concrète ».....	4
ARTICLE1C Tout comprendre du projet de loi de transformation de la fonction publique	4
1) Un dialogue social plus stratégique.....	5
2) Développement des leviers managériaux	5
3) Transparence et équité du cadre de gestion.....	6
4) Mobilité et transitions professionnelles.....	6
5) Égalité professionnelle renforcée	7
ARTICLE 2 Le partage des revenus au détriment des salariés	7
Le partage des revenus dans la zone euro.....	8
Un problème social.....	9
Un problème économique.....	10
ARTICLE 3 « Manifester et aller au stade relèvent des mêmes libertés fondamentales ».....	11
Depuis quand les interdictions d’aller voir un match de foot existent-elles ?	11
La loi anti-casseurs correspond-elle à une généralisation de ce qui a été testé sur les supporters ?.....	12
Outre le principe même de l’interdiction préventive, qui est inquiétant, quelles sont les conséquences concrètes de ces interdictions ?	12
Interdire de manifester, n’est-ce pas plus grave que d’interdire d’aller voir un match de foot ?	13
Les débordements des supporters de football ne donnent-ils pas raison aux préfets ? N’y a-t-il pas des enjeux de sécurité plus importants (terrorisme, Gilets jaunes) ?.....	14
Que dit la justice de ces interdictions administratives préventives ?.....	15
D’autres pays font-ils mieux que nous ?.....	15
Peut-on sortir de l’impasse ?	15
ARTICLE 4 Information.....	16
Le dispositif de titularisation « Sauvadet » a-t-il vocation à être reconduit une nouvelle fois ?.....	16
ARTICLE 5 JurisprudenceS.....	17
Accident de service : l’existence de stress au travail.....	17

Une condition à un licenciement pour inaptitude	17
Le changement d'affectation d'un contractuel ne constitue pas forcément un reclassement	18

ARTICLE 1A Découvrez le projet de loi de transformation de la fonction publique

Publié le 14/02/2019 • Par La Gazette dans : [Toute l'actu RH](#)



La Gazette s'est procuré le texte officiellement présenté le 13 février aux organisations syndicales et aux employeurs territoriaux, ainsi que son « exposé des motifs ». Un projet de loi qui déjà, suscite l'opposition des syndicats.

Le projet de loi présenté le 13 février compte trente-trois articles et se divise en cinq titres.

1. Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents
2. Développer les leviers managériaux pour une action publique plus efficace
3. Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
4. Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
5. Renforcer l'égalité professionnelle

Un calendrier serré

Olivier Dussopt a précisé le calendrier qu'il entend suivre.

Les instances consultatives de la fonction publique sont saisies pour avis. Le secrétaire d'Etat a dit attendre beaucoup de ces consultations et a « invité l'ensemble des OS comme les employeurs publics à enrichir par voie d'amendement le projet de loi avant qu'il soit examiné en conseil des ministres ». A la date prévue du 27 mars.

D'ici là, 3 réunions techniques auront lieu :

- Le 18 février pour examiner le titre 1
- Le 20 février sera consacré au Titre 2
- Le 21 février, les réunions seront consacrées aux Titres 3 et 4

- Le CSFPT sera lui consulté le 27 février et le conseil commune le 6 mars.

ARTICLE 1 B Projet de loi fonction publique : pour les syndicats, le démantèlement du statut devient réalité

Publié le 13/02/2019 • Par [La Gazette](#) • dans :, [Toute l'actu RH](#)



En présentant son projet de loi fonction publique avant les conclusions du grand débat national, le gouvernement montre, d'après les syndicats, que "tout était bouclé d'avance". Pour eux, la démolition du statut a bien commencé.

C'est à la veille de la présentation officielle du projet de loi fonction publique qu'employeurs et syndicats ont découvert son ultime version au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) mercredi 13 février.

« Tout était bouclé par avance »

Au delà de ce manque de tact à leur égard qui s'ajoute à un calendrier serré que bon nombre affirme n'avoir jamais connu pour un projet de texte aussi significatif, les neuf organisations syndicales (OS) représentatives de la fonction publique ont jugé cette présentation plus que « malvenue ».

Dans leur déclaration unitaire, elles considèrent que « si le projet de loi est d'ores et déjà bouclé et que son adoption par le Conseil des ministres a lieu avant les conclusions du grand débat, cela démontrerait que tout était bouclé par avance ».

« La fin du statut devient concrète »

Quant au fond, les axes de la réforme (hormis un nouveau dédié à l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique) n'ont pas bougé d'un iota par rapport au lancement de la concertation de l'an dernier. Aucune de nos propositions n'a été retenue », relève Sylvie Guinand (CGT). « Le gouvernement sait appeler les organisations à la rescousse pour faire de la communication. Mais écouter et prendre en compte ce qui est dit : jamais », tempête aussi Solidaires.

Les dispositions « porteraient gravement atteinte au statut général, aux conditions de travail des agents et à la qualité du service public rendu » écrivent les syndicats. « Ce n'est plus une vue de l'esprit, la fin du statut devient concrète », déplore Bruno Collignon (FA-FP).

Pour le secrétaire d'État en charge de la fonction publique, Olivier Dussopt, il s'agit en réalité de libérer le statut face aux normes et lourdeurs qui entravent l'action des agents.

Les neuf OS ont lancé un ultime appel à la suspension du projet de loi pour « l'ouverture de véritables négociations visant à mieux reconnaître les qualifications des agents, à améliorer leurs carrières et à conforter les missions publiques ». Et, de nouveau, réclamé le dégel de la valeur du point d'indice. Ce à quoi Olivier Dussopt s'est engagé à présider, dès ce printemps, un nouveau rendez-vous salarial.

Solidaires, CGT, FO, FSU, FA-FP, CFTC et CFE-CGC ont finalement quitté la séance en cours. **Une journée de mobilisation le 19 mars prochain est dans les tuyaux.**

ARTICLE1C Tout comprendre du projet de loi de transformation de la fonction publique

Publié le 14/02/2019 • Par [La Gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



"Un dialogue social plus stratégique", "des leviers managériaux développés", "la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents", "la mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles", "le renforcement de l'égalité professionnelle"... Que se cache-t-il derrière les grands axes du projet de loi de transformation de la fonction publique ? La Gazette fait le point.

Le [projet de loi de transformation de la fonction publique](#), c'est 33 articles développés sur 52 pages. C'est surtout un projet de texte qui se justifie par le « besoin de moderniser le statut », a défendu Olivier Dussopt, secrétaire d'État en charge de la fonction publique, jeudi 14 février, à l'occasion de sa présentation officielle.

Il entend faire adopter par le Parlement « avant l'été », un texte enrichi d'amendements et « éclairé à la lumière du grand débat national ». Son objectif : rendre la fonction publique « plus agile et plus véloce ».

Pour les syndicats, le gouvernement commence à détricoter le statut. Et au pas de course : les réunions techniques et phases de consultations des conseils supérieurs vont s'enchaîner jusqu'au 6 mars (séance du Conseil commun de la fonction publique). Voici les cinq axes du projet de loi.

1) Un dialogue social plus stratégique

Le gouvernement souhaite créer une instance unique, le « comité social d'administration », issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène de santé et conditions de travail (CHSCT) (article 2). C'est dans cette instance unique « que les décisions de promotion pourraient être prises, au fil de l'eau », explique Olivier Dussopt.

Le projet de loi prévoit aussi de recentrer les commissions paritaires sur les situations individuelles les plus délicates (disciplinaire, recours) (article 3) et de développer le recours à la négociation collective (article 4).

2) Développement des leviers managériaux

La volonté de diversifier les viviers de recrutement dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique par la voie du contrat trouve sa traduction dans l'article 5.

L'État maintient sa volonté de recours accru au contrat avec la création d'un nouveau CDD « de projet » pour six ans maximum dans les trois versants (article 6). Lequel « ressemble beaucoup au contrat de chantier du secteur privé », admet le secrétaire d'État. « Il y a des rapprochements à faire en matière de droit du travail. Mais dans le cadre du statut. »

Le projet de texte élargit le recours au contrat sur les emplois à temps non complet dans la FPT (article 8) à toutes les collectivités (il est permis pour les seules communes de moins de 1000 habitants actuellement). Et ce, sur une quotité de temps de travail inférieure à 50 % de la durée légale, tout en améliorant leur sécurité juridique et les droits auxquels ils peuvent prétendre. L'idée est de ne plus recourir à la vacance.

La rémunération au mérite sera discutée dans le cadre de la réforme des retraites.

Il devrait y avoir aussi généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation dans les trois versants (article 10). Pour la FPT, il est prévu que la demande de révision du compte rendu de l'entretien auprès de la commission administrative paritaire intervienne désormais à la seule demande de l'agent.

L'article 11 sécurise la rémunération de tous les agents, y compris les contractuels recrutés sur emplois permanents, et prend en compte, comme pour les fonctionnaires, leur engagement et leurs résultats individuels et collectifs. Olivier Dussopt précise que le sujet de la rémunération au mérite sera discutée dans le cadre de la réforme des retraites.

3) Transparence et équité du cadre de gestion

Le projet de loi prévoit également que les agents publics qui seront désormais soumis au contrôle de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) seront :

- ceux qui occupent des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient
- ceux qui partent créer ou reprendre une entreprise
- ceux qui quittent de manière définitive ou temporaire le secteur public pour le secteur privé (article 15).

Une ordonnance pourra prévoir toute mesure visant à réformer la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics (article 16). A cet égard, le gouvernement est en attente du rapport des deux inspections générales missionnées sur le sujet.

Un an pour délibérer des nouveaux cycles de travail.

Les régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures) sont supprimés par l'article 17. Ce qui imposera aux collectivités concernées la redéfinition, par délibération, de nouveaux cycles de travail. Elles disposeront pour ce faire d'un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions.

Le projet de loi permet aux centres de gestion départementaux volontaires et qui sont situés dans la même région, de fusionner, créant ainsi un centre interdépartemental de gestion qui se substituerait aux centres de gestion départementaux.

Il charge aussi le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) de remettre, chaque année un rapport au parlement sur l'utilisation des cotisations perçues (article 18).

4) Mobilité et transitions professionnelles

Le gouvernement souhaite aussi garantir la portabilité des droits du compte personnel de formation (CPF) en cas de mobilité public/privé (article 20), « un chantier déjà engagé puisqu'il fait consensus », rappelle Olivier Dussopt.

Autres mesures prévues : créer une portabilité du CDI en inter-versants, favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et le droit à l'allocation de retour à l'emploi. Un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration doit également voir le jour.

5) Égalité professionnelle renforcée

Plusieurs dispositions écrites dans le protocole d'accord égalité entre les femmes et les hommes sont transposées dans le projet de loi :

- obligation de plans d'action « égalité professionnelle » au sein des employeurs publics d'ici à 2020 (article 27) ;
- extension et renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction (article 28) ;
- inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse, maintien des primes FPT en cas de congé maternité et maintien des droits à l'avancement/promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans (article 30).

ARTICLE 2 **Le partage des revenus au détriment des salariés**

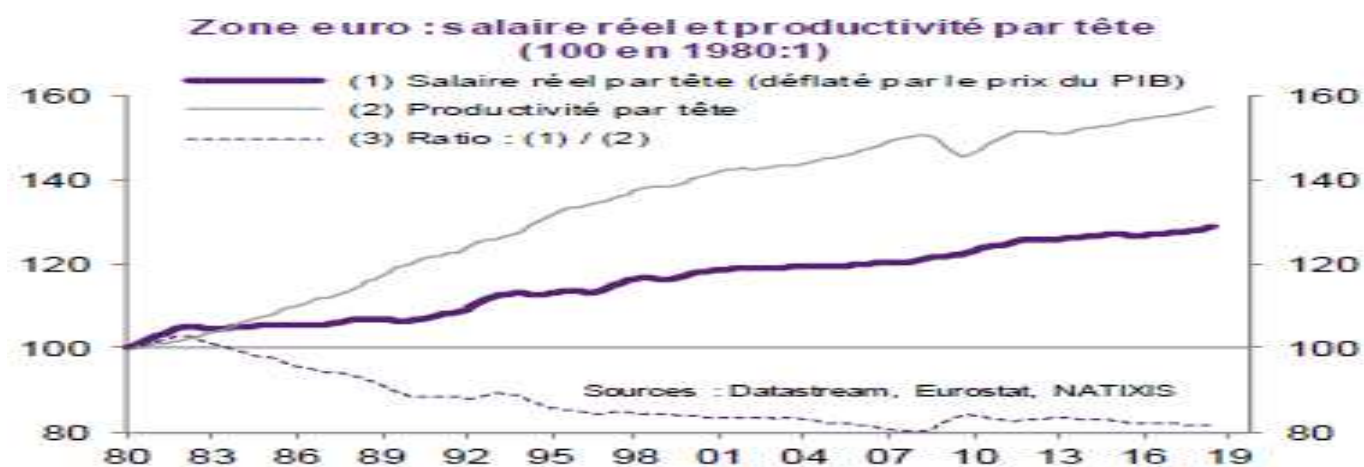
Site : Blog de Raphael Didier Economiste



Mon dernier billet sur les dépenses publiques, thème majeur du grand déba(II)age national, fut le sixième d'une série d'articles de circonstance et circonstanciés sur la crise des gilets jaunes (la révolte des gilets jaunes, impôts et taxes : un trop-plein d'inégalités, Macron propose de la poudre de perlimpinpin pour augmenter le SMIC, le référendum d'initiative citoyenne (RIC), Grand déba(II)age national : la question des dépenses publiques). Aujourd'hui nous allons nous intéresser à l'évolution des salaires dans la zone euro et montrer que le partage des revenus se fait hélas au détriment des salariés.

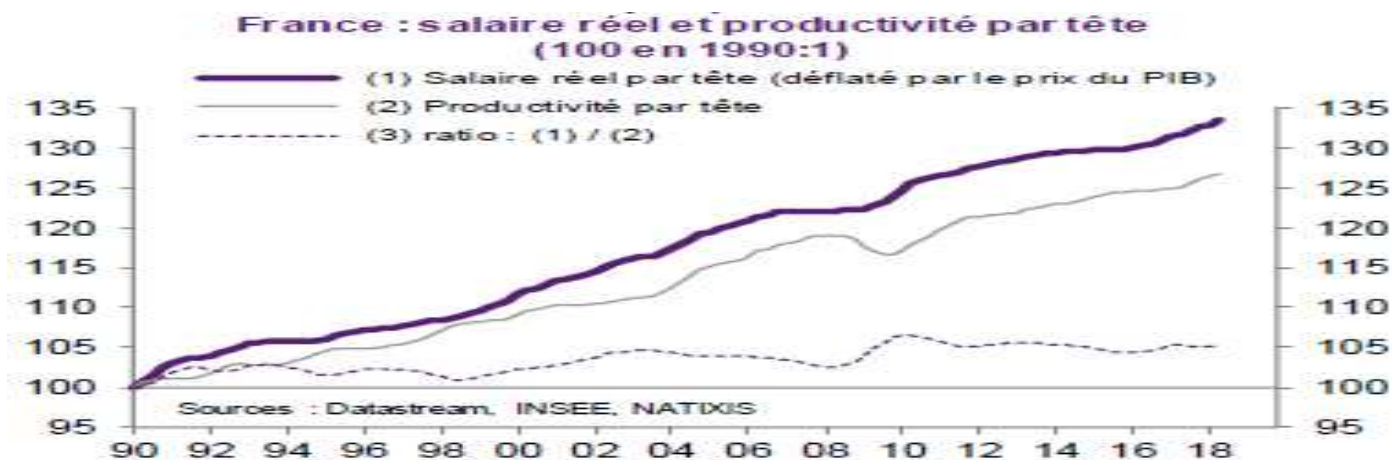
Le partage des revenus dans la zone euro

De manière assez simple, si le salaire n'augmente pas au même rythme que sa productivité, alors il y a déformation du partage des revenus au détriment des salariés. Dès lors, on peut déduire du graphique ci-dessous, que le partage des revenus au sein de la zone euro se déforme structurellement en faveur des entreprises et donc au détriment des salariés :



[Source : Natixis]

Les deux exceptions notables sont la l'Italie... et la France :



Source : Natixis]

Certains préconisent alors de ramener ces deux pays dans le moule en réduisant le pouvoir des syndicats (Italie) et en supprimant le salaire minimum (France), ce qui présage à n'en pas douter d'un monde merveilleux... Quoi qu'il en soit, actuellement, c'est plutôt la productivité qui me semble faible, et ce malgré la numérisation/ubérisation de l'économie dont on nous promettait pourtant des merveilles. Or, à terme, seuls des gains de productivité sont susceptibles de conduire à une hausse de la croissance, de l'emploi et des salaires.

(...)

Un problème social

Cette déformation du partage des revenus au détriment des salariés est le résultat de deux facteurs principaux : * un basculement vers une économie de service où les gains de productivité sont en général bien plus faibles que dans l'industrie

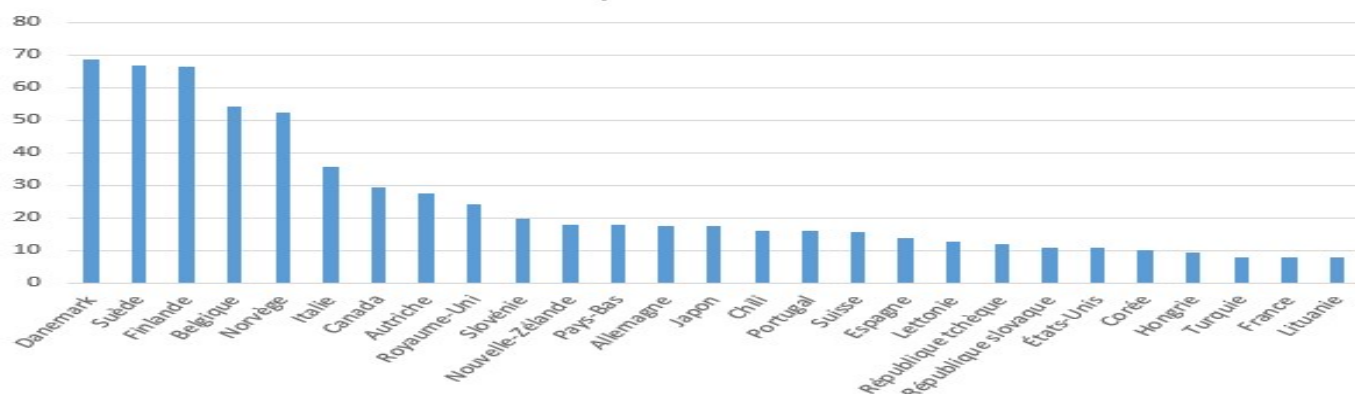
Industrie, valeur ajoutée (% du PIB)

Données des comptes nationaux de la Banque mondiale et fichiers de données des comptes nationaux de l'OCDE.



Source : Banque Mondiale]* un affaiblissement important du pouvoir de négociation des salariés dans un monde du travail flexibilisé où la représentation syndicale est réduite à la portion congrue

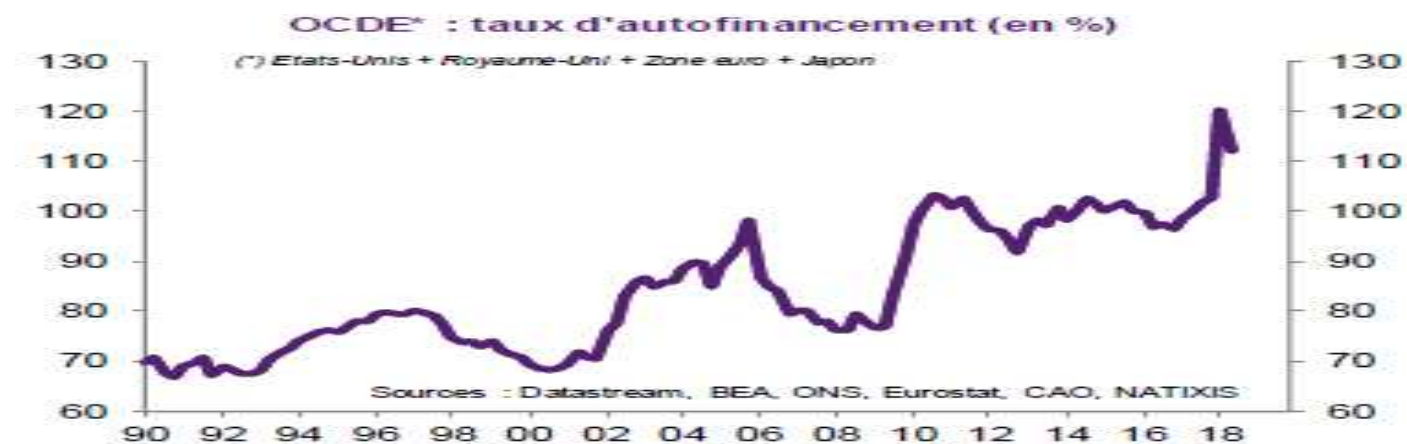
Taux de syndicalisation OCDE



Voilà où nous ont menés trois décennies de politiques économiques exclusivement axées sur l'offre, qui au nom de la compétitivité des entreprises ont feint d'oublier que le salarié était avant tout un être humain vivant en société et soucieux d'avoir une existence digne (absence de précarité salariale, filet de Sécurité sociale...)

Un problème économique

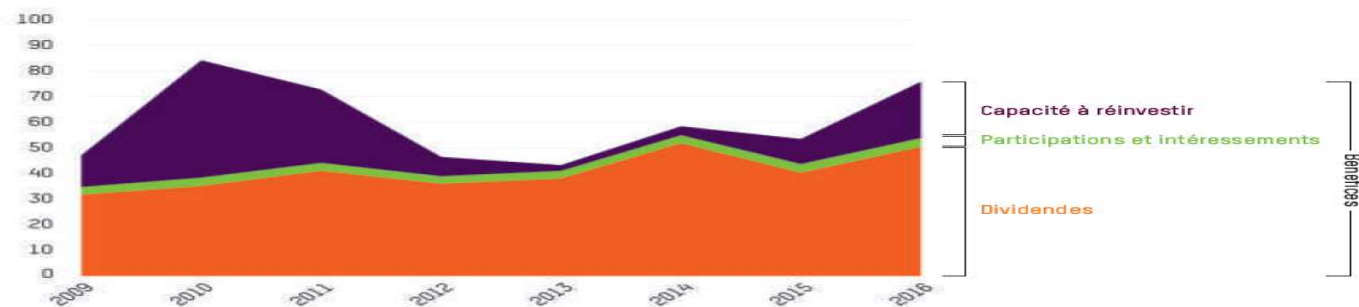
Il est clair que si le profit des entreprises augmente plus que ce qu'elles ont besoin pour investir - ce que l'on peut mesurer en première approche avec le taux d'autofinancement -, alors la croissance de l'économie en pâtit en raison d'un capital inefficacement employé. Or, depuis près d'une décennie le taux d'autofinancement au sein de l'OCDE dépasse 100 %, et les profits des entreprises terminent alors trop souvent en réserves de cash (actifs liquides et monétaires) et pas en investissement dans du capital nouveau !



Par goût de l'anaphore, je reprendrai la conclusion de la partie précédente en l'adaptant ainsi : voilà où nous ont menés trois décennies de politiques économiques exclusivement axées sur l'offre, qui au nom de la compétitivité des entreprises ont feint d'oublier que les salariés étaient aussi des consommateurs et ont choisi de privilégier les actionnaires. Or, ces derniers ont des exigences de rentabilité encore bien trop élevées (euphémisme) en regard de l'activité réelle des entreprises :

De telles exigences démentielles conduisent inévitablement à pressurer les entreprises, en éliminant les investissements de long terme porteurs de croissance et en aggravant la déformation des revenus au détriment des salariés :

EVOLUTION DU PARTAGE DES BÉNÉFICES ENTRE DIVIDENDES, PARTICIPATION/INTÉRESSEMENT ET CAPACITÉ À RÉINVESTIR⁹² DANS L'ENTREPRISE (EN MILLIARDS D'EUROS)



Source : Basic, d'après les données collectées dans les documents de référence des entreprises

[Source : [OXFAM](#)]

Demandez-vous après cela pourquoi les inégalités et la pauvreté augmentent, tandis que la croissance mondiale marque le pas...

ARTICLE 3 « Manifester et aller au stade relèvent des mêmes libertés fondamentales »

SITE : ALTERNATIVES ECONOMIQUE du 15/02/2019



P Barthélémy Avocat au Barreau de Paris, spécialiste de la défense des supporters de football

La loi anti-casseurs est actuellement en discussion au Parlement. L'une de ses dispositions, l'interdiction administrative de manifester, est largement inspirée d'une mesure déjà en vigueur sur les supporters de football. Que nous apprend cette expérience sur les restrictions des libertés ? Entretien avec Pierre Barthélémy, avocat spécialisé dans la défense des supporters.

Depuis quand les interdictions d'aller voir un match de foot existent-elles ?

Il existe différentes procédures d'interdiction, de natures distinctes. Pour bien les différencier, un petit retour en arrière s'impose. En 1993, au Parc des Princes (Paris), des violences en tribune conduisent le Parlement à se saisir spécifiquement de la question du hooliganisme. Cela aboutit à l'adoption de la Loi Alliot-Marie. Outre qu'elle crée des infractions de droit pénal spécifiques aux manifestations sportives, cette loi crée l'interdiction judiciaire de stade (IDS). Il s'agit d'une peine complémentaire que le juge pénal peut décider, en plus des peines classiques (amende, emprisonnement) contre un supporter délinquant pour une durée maximale de 5 ans. Pour assurer sa mise en œuvre, le juge astreint le supporter à « pointer » au commissariat à l'occasion de chacune des rencontres jouées par son club (et, souvent, par l'équipe de France).

En 2006, par un amendement passé un peu inaperçu au milieu d'une loi de lutte contre le terrorisme, le législateur crée l'interdiction *administrative* de stade (IAS). Cette disposition permet aux préfets, autorité administrative, d'interdire de façon préventive à une personne l'accès à l'enceinte sportive lorsque, par son comportement passé, elle est susceptible de constituer une menace pour l'ordre public. Ce n'est ni une sanction, ni une reconnaissance de culpabilité dans la mesure où elle n'implique pas le juge : ni droits de la défense, ni procès équitable avec l'assistance d'un avocat. Cependant, dans les faits, cette mesure se fonde sur le même comportement du supporter et emporte les mêmes conséquences qu'une interdiction de

stade judiciaire : le supporter ne peut pas se rendre au stade et doit « pointer » au commissariat à chaque match.

La durée maximale de cette interdiction était initialement de 3 mois. L'idée était de laisser le temps à l'autorité judiciaire d'organiser un procès et de décider s'il y a culpabilité et s'il y a lieu à interdiction judiciaire. Mais, naturellement, les préfets ont trouvé cette disposition bien pratique : pas besoin de caractériser d'infraction, pas de droits de la défense à respecter. **Un préfet peut simplement se fonder sur un « comportement d'ensemble » pour prononcer une interdiction administrative.** Par conséquent, faisant droit à une demande de l'administration, le Parlement a régulièrement allongé cette durée maximale : l'IAS peut désormais aller jusqu'à deux ans, voire trois en cas de récidive. Juridiquement c'est toujours une décision préventive, mais dans les faits, le préfet est très libre dans l'interprétation. On constate que même si un supporter ne fait l'objet d'aucune interdiction judiciaire (classement sans suite, relaxe), les préfets se permettent de prononcer des interdictions administratives. C'est intellectuellement choquant.

La loi anti-casseurs correspond-elle à une généralisation de ce qui a été testé sur les supporters ?

Les supporters de foot, cobayes des lois liberticides

Il faut être prudent avec les parallèles et les procès d'intention. Une chose est sûre : la loi anti-casseurs revendique l'interdiction administrative de stade comme source d'inspiration. **Le juge pénal peut déjà prononcer des interdictions judiciaires de manifester (code de la sécurité intérieure). La nouveauté avec la loi anti-casseurs, si elle est votée en l'état, c'est qu'elle permettra au préfet de prononcer des interdictions administratives de manifester, se voulant préventives, sur le même modèle que les interdictions administratives de stade.** Là non plus, ce n'est pas une décision de justice prise après un procès, mais un acte administratif.

Il existe néanmoins une nuance importante avec les interdictions administratives de stade : le texte actuel de l'interdiction administrative de manifester introduit davantage de garde-fou. Par exemple, le préfet ne pourra se fonder sur un comportement violent du manifestant. Il devra apporter des preuves. L'interdiction administrative de manifester, au-delà de savoir si elle le sera suffisamment, sera mieux encadrée que celle de stade.

Outre le principe même de l'interdiction préventive, qui est inquiétant, quelles sont les conséquences concrètes de ces interdictions ?

L'interdiction administrative de stade comme celle de manifester est « physiquement » extrêmement contraignante. Elle oblige à « pointer » au commissariat, avec les difficultés que cela impose lorsque cet événement entre en confrontation avec des obligations professionnelles, familiales ou sociales. Partir en congés ou passer du temps avec ses enfants devient une organisation complexe.

Prenons l'exemple d'un supporter du PSG (club français jouant, en moyenne, le plus de rencontres) : il doit se rendre au commissariat pour pointer à chaque match de son club, mais aussi, généralement, pour les matchs de l'équipe de France ; au total, cela représente 70 matchs par an, donc 70 pointages au commissariat (plus d'une fois par semaine). Certains préfets sont par ailleurs particulièrement déterminés. Le préfet de la Loire-Atlantique a par exemple interdit à un supporter de partir en vacances à l'étranger alors qu'il fournissait billets d'avion et réservations d'hôtel et proposait d'appeler le commissariat depuis une ligne de téléphone locale pour prouver qu'il n'était pas au match. Le préfet a répondu que cette dispense de « pointage » amoindrirait sa sanction...alors que l'interdiction administrative n'est pas une sanction (mais de la prévention) et que le pointage n'est pas non plus une sanction (mais un moyen de vérifier que l'interdiction n'est pas méconnue).

Autre exemple de ces dérives, les interdits de stade sont répertoriés dans un fichier. Ce fichier circule largement, y compris au sein d'entreprises privées. Et comme il comprend à la fois les interdits à titre administratif et les interdits à titre judiciaire, les premiers sont souvent perçus comme des délinquants, les utilisateurs du fichier l'assimilant d'ailleurs souvent à un casier judiciaire. **C'est très problématique pour exercer certaines professions. Vous pouvez avoir un casier judiciaire vierge et être recalé de la fonction publique (après avoir brillamment réussi le concours) en raison d'une interdiction administrative (préventive) alors qu'aucun juge pénal ne vous a reconnu coupable.**

Un étudiant ayant passé le concours de conseiller de réinsertion pénitentiaire a été privé de sa réussite au concours parce qu'il avait reçu une interdiction administrative de stade pour des faits qu'aucune procédure judiciaire n'a confirmé. Le tribunal administratif a fini par lui donner raison et a enjoint à l'Etat de l'intégrer dans la fonction publique, mais il a perdu 3 ans de sa vie... Concrètement, admettre le principe de ces interdictions administratives, qu'elles concernent les supporters ou les manifestants, revient à accepter que le juge judiciaire soit contourné par l'administration.

Interdire de manifester, n'est-ce pas plus grave que d'interdire d'aller voir un match de foot ?

Juridiquement, la liberté d'aller au stade et la liberté de manifester n'ont pas d'existence constitutionnelle autonome. Elles sont le corollaire des mêmes libertés fondamentales : notamment celle d'aller et de venir et celle de s'exprimer librement. La hiérarchisation des libertés est toujours un problème, car on sait où elle commence, mais on ne sait pas où elle finit. Ce qui a été instauré hier pour les supporters est en train d'être élargi aux manifestants parce que les préfets ont trouvé cet outil très pratique. Après les supporters et les manifestants, à qui le tour ?

Surtout, on ne peut pas hiérarchiser les libertés individuelles sur des considérations « morales » personnelles, lesquelles sont nécessairement subjectives. Certains manifestants sont-ils « moralement » plus acceptables que certains supporters ? Quelqu'un qui manifeste contre les droits des femmes ou pour la pénalisation de l'homosexualité est-il plus légitime qu'un responsable de groupe de supporters qui, outre le fait de supporter son équipe, crée du lien social pour personnes parfois socialement isolées, ou organise des actions humanitaires avec son groupe de supporters ?

Au-delà des interdictions individuelles, les supporters de foot sont désormais contraints de respecter des interdictions de déplacement collectives pour les groupes de supporters. Comment cela fonctionne-t-il ?

La mesure date de 2011. Il s'agit là encore de mesures de police administrative (se voulant donc préventive), mais à portée collective cette fois-ci. Il s'agit là encore d'un arrêté préfectoral (un simple acte administratif) et non pas une décision de justice prise à l'issue d'un procès. Il interdit par exemple à des personnes « *se prévalant de la qualité de supporter de l'AS Saint-Etienne ou se comportant comme tel* » de se rendre sur la commune de Décines (où se situe le stade de l'Olympique Lyonnais) le jour d'un match OL-ASSE. Cette interdiction se fonde sur le risque que la venue des supporters stéphanois ferait peser pour l'ordre public.

Si on force le parallèle avec les manifestations, c'est comme si le préfet interdisait à toute personne se prévalant de la qualité de sympathisant de la CGT de prendre part à une manifestation donnée, au motif que la présence de la CGT à cette manifestation serait de nature à créer des troubles à l'ordre public.

Pour revenir au foot, les interdictions de déplacement ne sont-elles pas indispensables quand on voit les tensions qui existent entre Lyonnais et Stéphanois ou Parisiens et Marseillais ?

On peut comprendre qu'il soit difficile d'encadrer des supporters particulièrement véhéments, lors de matchs très à risques, surtout dans les stades situés en centre-ville, comme le Vélodrome à Marseille. Sauf que très vite, les interdictions de déplacement se sont multipliées, y compris pour des matchs amateurs. Les supporters de Grenoble ont ainsi été interdits d'aller à Saint-Louis Neuweg (68), au motif que Saint-Louis est géographiquement proche de Mulhouse et qu'il existerait une rivalité entre Grenoble et Mulhouse ! La « sécurisation » en question consistait à encadrer 3 ou 4 véhicules de Grenoblois au stade...

Les supporters nancéens ont pour la part été interdits d'aller encourager leur équipe à Nîmes alors qu'ils n'étaient qu'une grosse dizaine. Le préfet a expliqué qu'il avait besoin de reposer les policiers avant le week-end suivant, où Nîmes accueillait le départ de la Vuelta [course cycliste en Espagne qui équivaut au Tour de France, NDLR]. Il y a quelques semaines, les Nîmois n'ont pas pu aller à Nice à cause d'une prétendue « rivalité historique » et d'incidents « nombreux et récurrents ». Sauf que Niçois et Nîmois ne se sont pas croisés en championnat depuis 17 ans !

Les débordements des supporters de football ne donnent-ils pas raison aux préfets ? N'y a-t-il pas des enjeux de sécurité plus importants (terrorisme, Gilets jaunes) ?

Je trouve assez hypocrite de dire que nous n'avons pas les moyens. En matière de terrorisme, il me semble que si des forces de l'ordre viennent sécuriser les 40.000 supporters locaux contre le risque, elles peuvent aussi sécuriser la partie du stade qui compte 300 supporters visiteurs et donc prévenir le risque « hooligan ». Nos forces de l'ordre sont largement assez compétentes. Concernant les Gilets Jaunes, on a vu que l'Etat a su mobiliser 90 000 policiers en quelques jours lors du rassemblement le plus sensible. Peut-on croire que mobiliser 20 policiers sur un petit déplacement de championnat est impossible un week-end où les forces de l'ordre ne sont dispersées sur aucun événement majeur ?

Surtout, il faut rappeler que nous sommes le seul pays d'Europe à prononcer autant de mesures restrictives de libertés alors même que le nombre d'incidents en marge des rencontres est dérisoire. Nous avons 7 ou 8 fois moins d'interdits de stade en France qu'en Allemagne, parce que les débordements sont beaucoup moins nombreux et beaucoup moins graves chez nous. L'année dernière, il y a eu en France 896 interpellations autour des stades pour 11 ou 12 millions de supporters venus au stade. Le ratio est ridiculement faible. Sur ces 900 interpellations, moins de 30 % concernaient des violences. Pour le reste, il s'agit de l'allumage de fumigènes, de la consommation (simple) de cannabis, d'état d'ébriété manifeste ou de la revente de billets illégaux. Le hooliganisme a quasiment disparu en France depuis les incidents de 2010 à Paris.

Rappelons enfin que cette politique du tout répressif et des interdictions aveugles de déplacement est contreproductive. A force de mettre la poussière sous le tapis, nous ne sommes pas préparés. Nous estimons être incapables d'encadrer 15 supporters de Grenoble à Saint-Louis Neuweg et prétendons accueillir des compétitions internationales. Nous avons vu lors de l'Euro 2016 et les violences à Marseille que quand de véritables hooligans arrivent (cette fois-là, des Russes), nous sommes débordés.

Que dit la justice de ces interdictions administratives préventives ?

Globalement, le juge administratif annule ces mesures. Sur les contentieux que j'ai eu à gérer personnellement, plus de 90 % des interdictions administratives de stade ont été annulées. Problème : le temps de la justice n'est pas celui des libertés. Il faut compter entre 2 et 3 ans de procédure. En général, les interdictions administratives ont déjà été purgées en intégralité lorsque la décision tombe.

Concernant les interdictions collectives de déplacement, nos recours sont souvent rejetés. Les tribunaux administratifs ne veulent pas se substituer leur appréciation à celle du préfet sur l'optimisation du déploiement des forces de l'ordre.

D'autres pays font-ils mieux que nous ?

La Suède est exemplaire, mais travaille à moindre échelle. L'Allemagne est souvent citée. Il y a en effet là-bas de fortes différences culturelles, et notamment une culture du dialogue et de la prévention beaucoup plus forte. Si on regarde en Angleterre, le football est un fait social plus important qu'en France. La police y maintient l'ordre non pas écarter les gens mais pour leur permettre d'assister aux matchs de football en toute sécurité. A chaque fois qu'elle intervient sur des incidents, elle s'évertue à ne pas stigmatiser l'ensemble des supporters pour les agissements de quelques-uns. L'Angleterre reste beaucoup plus violente que la France. Mais la police distingue à chaque fois les hooligans et la masse des supporters.

Plus globalement, en France, nous aimons croire que nous sommes à la pointe du maintien de l'ordre. Mais la crise des Gilets Jaunes a montré, à grande échelle, que certaines unités peu préparées ou peu formées, adoptent des attitudes contre-productives, parfois dignes de cow-boys. Les Gendarmes Mobiles ou les CRS disposent d'une formation et d'un savoir particuliers. Quand on fait appel à d'autres unités, cela coince. C'est la même chose dans les stades : il faut une formation spécifique. Par exemple, il est inutile d'aller éteindre un fumigène dans une tribune et de créer un mouvement de foule en gazant tout le monde. Il suffit d'interpeller individuellement la personne qui tenait le fumigène à la sortie du stade en l'ayant repéré sur les caméras.

Peut-on sortir de l'impasse ?

Il y a des raisons d'espérer. Concernant le foot, les choses s'améliorent énormément depuis deux ans et demi. Cela ne se perçoit pas encore sur le terrain, mais en coulisses, les choses changent beaucoup. Il y a à la tête de la Division nationale de lutte contre le hooliganisme (DNLH) un nouveau commissaire qui a, davantage que son prédécesseur, la conviction que l'on ne peut pas se passer du dialogue et de la prévention. A la Ligue de football professionnel (LFP), la présidente, Madame Boy de la Tour s'implique personnellement et avec sincérité sur la question.

L'Association nationale des supporters, créée en 2014, entretient le dialogue avec ces instances, mais aussi avec les élus, notamment parlementaires. Les tenants du dialogue ont ainsi obtenu du législateur, en 2016, qu'il crée l'Instance nationale du supportérisme au sein du Ministère des Sports. Cet organe qui réunit toutes les parties prenantes a déjà des réalisations encourageantes à son actif, comme le module de formation des référents-supporters au sein des clubs professionnels ou l'expérimentation du retour des « tribunes debout sécurisées ».

Nous sortons de presque 10 ans de répression aveugle et autonomes, il va falloir du temps pour changer les habitudes. Mais nous sommes aujourd'hui sur le bon chemin.

ARTICLE 4 Information

Le dispositif de titularisation « Sauvadet » a-t-il vocation à être reconduit une nouvelle fois ?

Publié le 11/02/2019 • Par [La Gazette](#) • dans : [Réponses ministérielles RH](#)

Initialement prévu jusqu'au 13 mars 2016, le dispositif de titularisation dit « Sauvadet » a été reconduit jusqu'au 13 mars 2018. **Ce dispositif permet l'organisation de recrutements réservés (par concours) aux agents contractuels justifiant d'au moins quatre ans d'ancienneté.** Un bilan du plan Sauvadet au sein de la fonction publique territoriale a été communiqué aux organisations syndicales ayant participé à l'élaboration de ce plan : il montre un écart important entre les postes offerts aux recrutements réservés et le nombre de recrutements effectifs. Sur les 40 000 agents potentiellement éligibles, les collectivités locales avaient prévu de procéder à 30 000 recrutements réservés. Or depuis 2013, seuls 23 000 contractuels ont bénéficié d'une titularisation, soit uniquement 58 % du total des agents éligibles. S'agissant de la période de prolongation du dispositif 2016-2018, il apparaît, d'ores et déjà, que sur les 18 000 agents éligibles, uniquement 10 000 recrutements sont prévus, ce qui est encore en deçà du nombre total d'agents éligibles. Aussi, compte-tenu de ce bilan mitigé, la perspective d'une nouvelle reconduction du dispositif de titularisation n'a pas été retenue. Par ailleurs, le Gouvernement souhaite étendre la pratique du recours au contrat.

REFERENCES [Question écrite de Patrice Joly, n° 5420, JO du Sénat du 3 janvier 2019](#)

ARTICLE 5 **Jurisprudences**

Accident de service : l'existence de stress au travail

Publié le 14/02/2019 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence RH](#)

L'état de stress majeur d'un agent intervenu à la suite d'un entretien l'informant d'un changement de fonctions a été considéré comme un accident du travail.

Exerçant depuis une vingtaine d'années des activités de sauveteur-secouriste à l'infirmerie d'un collège, en plus de ses fonctions de lingère, l'intéressée a été reçue par le principal et la gestionnaire de l'établissement : elle a appris soudainement lors de cet entretien qu'elle n'occupera plus ses fonctions de secouriste et effectuera, en plus de la majorité de son service à la lingerie, l'entretien des locaux et des tâches de restauration des élèves.

Un nouveau planning de service lui a été transmis et le jour même. L'intéressée a déposé une déclaration d'accident de travail initial et a bénéficié à cette date d'un arrêt de travail établi par son médecin traitant qui mentionne l'existence « stress majeur suite à exclusion de son service, état d'angoisse, pleurs ».

Un médecin expert, saisi à la demande du département, affirme que la requérante n'a pas d'antécédents psychiatriques et confirme que l'accident survenu sur son lieu de travail est imputable au service « dans la mesure où l'état de souffrance mentale est en lien avec un événement soudain et précis (convocation par le chef d'établissement qui prononce un changement d'affectation) ». Ainsi, l'accident doit être regardé comme imputable au service.

REFERENCES CAA Marseille 11 décembre 2018 req. n° 17MA04374

Une condition à un licenciement pour inaptitude

Publié le 13/02/2019 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence RH](#)

Ce licenciement ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement ses fonctions et non sur une carence ponctuelle. Une évaluation de la manière dont l'agent a exercé ses fonctions durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ses fonctions justifie son licenciement.

REFERENCES CAA Marseille 14 décembre 2018 req. n°16MA04738

➔ Le changement d'affectation d'un contractuel ne constitue pas forcément un reclassement

Publié le 11/02/2019 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence RH](#)

Le changement d'affectation d'un agent sur avis médical sur un emploi identique mais dans un environnement différent ne constitue pas un reclassement mais une mesure d'ordre intérieur.

Contractuel au sein de la direction de la culture d'une région, un photographe a été déclaré apte à l'exercice de ses missions sous réserve d'un changement de service. Il a donc été affecté au sein d'une autre direction.

Or, lorsque l'administration décide d'affecter un agent déclaré apte à la poursuite de ses fonctions mais dans un environnement différent, sur un nouvel emploi impliquant la réalisation de tâches identiques ou semblables à celles précédemment exercées et n'entraînant ni perte de rémunération ni perte de responsabilités, elle ne procède pas à son reclassement.

En l'espèce, le changement d'affectation litigieux n'a entraîné aucune diminution de ses responsabilités ou perte de rémunération, et ne constitue ni une sanction disciplinaire déguisée ou ni un harcèlement moral ou une discrimination. Il a été pris pour tenir compte de l'état de santé de l'agent déclaré, par avis médical, apte à la reprise de son emploi mais « dans un environnement différent ». Cette décision ne rentre pas dans le champ des mesures de reclassement pour inaptitude physique à occuper son emploi mais constitue une mesure d'ordre intérieur, insusceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

REFERENCES [CE 7 décembre 2018 req. n°401812](#)