

Contenu

ARTICLE 1	Protection sociale complémentaire : l'appel des syndicats pour une politique ambitieuse	2
	CHIFFRES-CLES	2
	Aucune piste de financement	3
	Un taux de participation au cas par cas	4
ARTICLE 2	« Supprimer le départ anticipé, c'était pas le deal » : aux côtés des égoutiers, trahis par la réforme des retraites	5
	« Faut pas être claustrophobe ! »	6
	Treize ans d'espérance de vie en moins qu'un cadre	6
ARTICLE 2 Bis	L'individualisation à outrance de la réforme des retraites	7
ARTICLE 3	Retraites : les amendements en faveur des territoriaux seront-ils audibles ?	9
	Protéger les territoriaux de catégorie C	10
	« Pas de tri » dans les métiers publics pénibles	10
	La retraite progressive pour le public : à préciser	10
	La territoriale dans la gouvernance du système universel ?	11
	La Conférence de financement se poursuit, sans les employeurs territoriaux	11
ARTICLE 4	Informations :	12
	Réforme des emplois permanents à temps non complet, le décret est paru	12
	Toutes les collectivités	12
	Une possibilité pour tous	13
	Une obligation de reclassement suite à la suppression de l'emploi	13
	Des précisions sur les congés	13
ARTICLE 5	JurisprudenceS	14
➡	Le licenciement d'un agent qui refusait de changer de lieu de travail	14
➡	La sanction proportionnée d'un agent voleur de câbles récidiviste	14
➡	Conséquences d'une promesse écrite non tenue d'augmentation de son traitement à l'égard d'un fonctionnaire	15

ARTICLE 1 Protection sociale complémentaire : l'appel des syndicats pour une politique ambitieuse

Publié le 21/02/2020 • Par La Gazette • dans Toute l'actu RH



La Mutualité fonction publique et les organisations syndicales de la fonction publique pressent le gouvernement d'agir concernant les dispositifs de protection sociale complémentaire. Les ordonnances, attendues avant le mois de novembre, doivent compléter la loi de transformation de la fonction publique.

CHIFFRES-CLES

- Entre 2010 et 2017, la proportion des collectivités participant à la protection sociale santé de leurs agents est passée de 28 % à 56 % en santé
- Entre 2013 et 2017, le montant de la participation santé des employeurs à diminué, passant en moyenne de 23 € à 17€
- Entre 2008 et 2016, la part des territoriaux ayant connu un arrêt de travail de plus de 3 mois à augmenté de 50%

*Enquête Ifop/MNT novembre 2017

Annoncé par Olivier Dussopt comme l'une de ses priorités lors de son arrivée au secrétariat d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics en novembre 2017, l'amélioration de la protection sociale complémentaire (PSC) des agents de la fonction publique, se fait toujours attendre. Enjeu majeur pour les collectivités, la réforme des dispositifs doit être organisée par ordonnance d'ici novembre 2020 afin de compléter la loi de transformation de la fonction publique.

Pour autant, les organisations syndicales et la MFP qui regroupe une vingtaine de mutuelles de la fonction publique dont la MNT, s'alarment que ce chantier ne figure toujours pas à l'agenda social et qu'aucun arbitrage n'ait encore eu lieu du côté du cabinet du ministre.

« Nous souhaiterions coécrire les ordonnances avec le gouvernement, contribuer avec notre expertise à ce que les textes puissent être les plus satisfaisants possibles pour les agents », exige Laurence Tribillac, directrice Influences et Métiers à la MFP, cosignataire d'une [déclaration unitaire intitulée](#) « Pour une politique ambitieuse de la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique ».

Alors que rien n'oblige légalement les employeurs de la fonction publique à participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents (santé et prévoyance), la principale revendication des syndicats vise à généraliser la participation employeur à hauteur de 50% à l'instar du secteur privé depuis 2013.

Une politique de participation qui serait à la fois incitative, alors qu'un agent sur deux n'est pas couvert en matière de prévoyance, et qui constituerait un atout pour booster l'attractivité du secteur public en berne ces dernières années. Autres conditions des syndicats : conserver la liberté d'adhésion et maintenir la couverture de toutes les catégories (actifs et retraités).

Aucune piste de financement

Pour parvenir à conserver le modèle solidaire actuel qui permet une mutualisation des risques entre les actifs et retraités de la fonction publique, le coût pour les employeurs avoisinerait les 2,5 milliards d'euros. Un chiffre qui donne le vertige à certaines petites collectivités, toujours un peu plus à la peine financièrement.

« Pour le moment, le gouvernement ne nous a annoncé aucune piste de financement malgré nos relances. Il reste très opaque sur le choix du modèle mutualiste à venir. Or, nous savons parfaitement que si les collectivités ne peuvent pas assumer ce coût, elles se tourneront vers des assureurs privés qui n'ont aucun intérêt à maintenir une tarification solidaire », s'inquiète Laurence Tribillac qui rappelle que de grandes collectivités ont déjà fait les frais de dumping d'opérateurs.

Par le passé, des assureurs privés ont ainsi répondu à des appels d'offres de collectivités pour des contrats en matière de santé sans connaître les spécificités du secteur. « Au bout de deux ans, les tarifs des contrats avaient triplé car il y avait eu une méconnaissance du nombre d'arrêts maladies des agents et de la pénibilité des postes de la territoriale », rembobine-t-elle.

Le calendrier politique, focalisé sur la réforme des retraites aurait-il eu raison du retard pris par le cabinet d'Olivier Dussopt sur la question ? Laurence Tribillac, espère vivement « qu'après le dossier des retraites s'ouvrira celui de la santé des agents ». Alors, pour peser un peu plus dans le débat, L'Observatoire des fragilités sociales lancé par la MFP, organise une journée autour de l'avenir de protection sociale complémentaire des agents publics le 28 avril.

Un taux de participation au cas par cas

Du côté des employeurs, l'obligation de participation est plutôt bien accueillie. En revanche, le taux de 50% souhaité par les organisations syndicales fait débat. « Le montant doit rester à la discrétion des collectivités car tout dépend de son choix en matière de labellisation ou de convention de participation. Donner arbitrairement un pourcentage, cela barre un peu la route des employeurs », plaide Patrick Coroyer, président de l'ANDRHDT, et directeur du département ressources humaines de la ville de Nantes et de Nantes métropole.

« Pour les agents de Nantes métropole, nous avons un contrat de prévoyance aux côtés de 20 employeurs territoriaux différents. Avec un total de 9 500 bénéficiaires, cela nous a permis de négocier les prix tout en ayant une couverture intéressante. La part employeur est de 23,40 euros bruts mensuels pour la mutuelle santé », détaille-t-il. Un remboursement au-dessus de la moyenne nationale qui plafonne à 17 euros (voir encadré chiffres).

Patrick Coroyer conclut en rappelant que si la question n'est pas nouvelle, les spécificités de la territoriale ne doivent pas être noyées dans une réforme trop rigide : « un agent de catégorie active n'aura pas nécessairement besoin de la même couverture que son collègue sédentaire ».

- [La complémentaire santé et prévoyance des agents territoriaux](#)

ARTICLE 2 « Supprimer le départ anticipé, c'était pas le deal » : aux côtés des égoutiers, trahis par la réforme des retraites

par Bastamag le 20 février 2020

Le seul avantage dont bénéficient les égoutiers est leur retraite anticipée. Celle-ci est aujourd'hui menacée. La réforme des retraites ? « Dégueulasse », estiment ces ouvriers qui passent 900 heures sous terre chaque année, et ont une espérance de vie de treize ans inférieure à celle des cadres. Reportage à Lyon de notre partenaire L'âge de faire.

L'agent soulève la lourde plaque qu'il dépose à côté du trou béant. S'en échappe une vapeur épaisse à l'odeur caractéristique, « l'odeur d'égout ». « C'est pas trop gênant, on s'y habitue. » Un deuxième agent sécurise le trou avec des barrières. Les gestes sont routiniers, les procédures bien en place : un premier regard a déjà été ouvert et sécurisé, quelques centaines de mètres plus loin, pour faire appel d'air. « Maintenant on attend 15 minutes avant de descendre, le temps que l'air soit moins chargé, que ce soit moins dangereux. » Un troisième agent a sorti le matériel du camion et commence à s'équiper : cuissardes, gants épais, masque filtrant, casque avec frontale, détecteur de gaz, harnais.

Dans son dos, un « masque auto-sauveteur » avec une petite capsule d'oxygène, en cas d'extrême urgence. Par-dessus, une combinaison jetable. « On est toujours au moins trois en intervention. On ne descend jamais tout seul, et le troisième reste en surface pour la sécurité des passants, faire passer le matériel, et au cas où il y ait un problème en bas. »

Nous sommes sur un grand boulevard lyonnais, un mardi matin de janvier. Une équipe d'égoutiers de la métropole de Lyon – ils sont 250 au total – s'apprête à poser une vanne de curage. C'est une opération qui fait partie du quotidien : le dispositif bloque les eaux en amont et les relâche mécaniquement à partir d'une certaine pression, de manière à créer un courant suffisant pour emporter les matières qui stagnent en aval. Plus loin, ces « sédiments lourds » se déposent, par gravité, dans des bassins de dessablement plus profonds que les canalisations, régulièrement curés par les égoutiers qui les remontent à la surface et les évacuent en station de traitement des boues.

900 heures sous terre chaque année

Si les effluents qui parcourent les 3300 km du réseau de la métropole sont suffisamment liquides pour ne pas être piégés par les 200 bassins de dessablement, ils arrivent en station d'épuration où ils sont « traités » avant d'être rejetés dans la nature. « Effluents », « matières »... Ne nous y trompons pas, les égoutiers sont très rarement confrontés à des crocodiles. Ils sont par contre en contact direct et quotidien avec tout ce que nous rejetons, à commencer par nos excréments. Matières fécales, urines, crachats, cheveux et autres crasses qui bouchent parfois nos petites canalisations, virus en tous genres et bactéries.

Il y a aussi les mégots et les sacs plastique, les gaz d'échappement et les particules toxiques que l'eau de pluie lessive, ou qui sont directement rejetées : « *Il y a certaines zones industrielles où l'on fait encore plus attention parce qu'on constate qu'elles rejettent des produits qu'elles n'ont pas le droit d'évacuer comme ça...* »

Ses deux collègues sont maintenant sous terre. Michel [1] attache un morceau de la vanne de curage à une corde, qu'il laisse filer peu à peu. La pièce en métal s'engouffre dans le noir, une voix confirme la bonne réception. « *La vanne est trop lourde et trop volumineuse pour qu'on puisse la descendre d'un seul bloc. Les collègues devront assembler les pièces avant de la fixer à la canalisation.* »

Voilà près de vingt ans que Michel est égoutier. Même s'ils se relaient sur le poste en surface, les trois hommes ont chacun comptabilisé, l'an dernier, un peu plus de 900 heures sous terre. « *Quel que soit le temps qu'il fait à l'extérieur, l'atmosphère est toujours chaude et très humide. Il fait noir, on doit travailler physiquement dans des petits espaces, moins d'1,5 mètre de large, et certaines portions obligent à se tenir voûté. Quand il pleut, le niveau des effluents est plus haut, ce qui complique les mouvements.* » Il y a aussi les rats, morts et vivants, les blattes, les araignées...

« Faut pas être claustrophobe ! »

Ce que redoutent le plus les égoutiers, c'est l'odeur d'œuf pourri, caractéristique du sulfure d'hydrogène (H₂S). « *En remuant la came (les excréments, ndlr), on crève des poches d'H₂S, faut faire gaffe. Un collègue s'est brûlé les poumons pas très loin d'ici.* » Il y a les accidents graves, pas rares, mais il y a aussi le quotidien : depuis 2010, les égoutiers portent un détecteur qui les avertit quand ils ont respiré la « dose journalière autorisée », pourrait-on dire. « *Chaque jour sur la métropole, au moins une équipe doit remonter avant d'avoir fini le boulot.* » Même en dessous du seuil, tout agent respire un peu quotidiennement de ce gaz, cela fait partie du boulot.

L'H₂S provoque ainsi très régulièrement « *des maux de tête qu'on ramène chez soi* » et, compilé à tout le cocktail vaporeux, « *des petites nausées, des petites diarrhées* »... La douche méticuleuse à la fin du service n'y change rien : les systèmes immunitaires sont très sollicités, et ce 24 heures sur 24.

Ce n'est pas le salaire qui pousse Michel et ses collègues à accepter de telles conditions de travail. En fin de carrière, un égoutier gagne 2000 euros en comptant les primes. En revanche, ils bénéficient d'un départ anticipé à la retraite : 32 ans de service pour prendre une retraite à taux plein (contre 42 ans), s'ils justifient de « *vingt ans de service effectif complet en réseau souterrain* ».

Treize ans d'espérance de vie en moins qu'un cadre

Encore faut-il qu'ils y arrivent : selon le médecin biologiste Claude Danglot, qui a étudié de près le cas des travailleurs parisiens, les égoutiers ont une espérance de vie de sept ans inférieure à l'espérance de vie des autres ouvriers. Ce qui fait treize ans d'écart avec les cadres, d'après l'Insee.

Pascal Wild, chercheur à l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), a calculé de son côté qu'avant 65 ans, un égoutier a deux fois plus de risques de mourir que la moyenne, surtout pour cause de risque accru de maladies digestives, de cancers et de suicide.

Le surlendemain, les trois hommes sacrifieront une journée de salaire pour aller manifester, comme la grande majorité des égoutiers du pays. Leur seule compensation est en effet menacée par la réforme des retraites. Michel et son collègue, avec leur ancienneté, ne sont pas directement concernés par la réforme. Ils iront par solidarité.

Le troisième collègue, lui, n'a pas 30 ans. Il ne s'attarde pas sur la pénibilité du travail. Mais se demande : « Comment je vais trouver la motivation pour me lever tous les matins et aller racler. Moi j'ai signé en connaissance de cause, mais avec le départ anticipé. Supprimer ça, c'était pas le deal, c'est tout. C'est dégueulasse. »

Article 2 Bis L'individualisation à outrance de la réforme des retraites

20 FEVRIER 2020 PAR MEDIAPART

Malgré la lenteur du débat sur les retraites, seront peut-être abordés les articles sur la pénibilité et le cumul emploi-retraite. Le premier reste faible sur les garanties collectives, le second symbolise l'individu poussé à travailler plus. Du LREM pur jus.

Le 20 février signe la 10^e journée de mobilisation interprofessionnelle contre la réforme des retraites. C'est aussi le quatrième jour d'examen en séance publique du projet de loi ordinaire pour instaurer « *un système de retraite universel* ».

Depuis la première séance de débat, les oppositions, en particulier La France insoumise, les communistes (groupe GDR) et les socialistes (PS), mettent toute leur énergie afin de faire entendre leur voix, à coups d'amendements, de rappels au règlement et de suspension de séance. La bataille de « *tranchée* », comme l'a qualifiée Jean-Luc Mélenchon, est bien en place. Toutes les armes réglementaires sont utilisées.



Richard Ferrand, président de l'Assemblée nationale, lors des débats sur la réforme des retraites. © AFP

En réponse, le président de l'Assemblée, Richard Ferrand, a décidé la veille de faire tomber 1 184 amendements GDR au motif qu'identiques, mais placés à différentes places du texte, ils contrevenaient à une « *coutume* » du débat législatif. Devant la gronde des groupes de gauche, appuyés par Les Républicains (LR) – et certainement face à un énième risque constitutionnel –, il a dû rétablir ces amendements qui seront finalement discutés.

Pour examiner ceux de la majorité, et de La République en marche (LREM) en particulier, il va falloir patienter encore un peu, la discussion avançant à tout petits pas. Selon Richard Ferrand, qui s'exprimait dans l'après-midi du 20 février, il faudrait encore 150 jours à ce rythme pour étudier l'ensemble du projet de loi.

À ce stade, l'examen de l'article 1 est à peine entamé. C'est dire si les députés vont devoir attendre pour étudier les articles 25 sur la retraite progressive et 33 sur la pénibilité. Quels liens entre ces deux articles ? Ils donnent particulièrement à voir en quoi le projet gouvernemental est d'inspiration libérale et met au centre de la discussion l'individualisation des droits – et des dispositifs – au lieu du raffermissement et de l'amélioration des règles collectives et partagées.

Ce fut déjà le cas sur la réforme de la formation professionnelle par exemple, avec la création du compte personnel de formation devenu une tirelire personnelle, où l'accompagnement devient le parent pauvre, laissant l'individu livré au marché des formateurs.

Prenons la pénibilité dans le dispositif de la réforme des retraites. Le cadre est encore en discussion avec les partenaires sociaux et on ne sait aujourd'hui en quoi et comment elle sera reconnue et prise en compte sérieusement dans le futur système de retraite à points. La majorité, par voie d'amendement, essaie de se montrer généreuse en appelant de ses vœux des négociations au niveau des branches, toujours très hypothétiques quant à leur résultat.

Mais le grand flou règne sur ces futures règles collectives. Un seul amendement propose de rétablir les quatre critères exclus par le pouvoir en 2017 (port de charges lourdes, postures pénibles, expositions aux agents chimiques dangereux et aux vibrations mécaniques), cédant à l'époque à une vieille demande du Medef.

Rien aujourd'hui ne permet de savoir quelles seront les possibilités nouvelles pour partir plus tôt pour le plus grand nombre soumis à la pénibilité. Certes, quelques aménagements du C2P (compte personnel de prévention) prévoient d'augmenter le nombre de points permettant de partir plus tôt, à 60 ans actuellement, en l'étendant à la fonction publique. C'est un minimum pour un système dit universel, même si rien n'est dit sur le coût que cela engendrera.

Mais, comme le précise le texte, l'âge d'équilibre fera bouger cette borne et, évidemment, décalera dans le temps cet âge de départ plus précoce. Du gagnant-perdant en somme, que la majorité ne corrige qu'à la marge, sans proposer de cadre collectif rigoureux et avantageux.

En revanche, sur les droits individualisés, la majorité sait se mobiliser. Elle veut se montrer progressiste, il s'agit là, selon la novlangue, de « *droits réels* », les règles collectives étant si « *formelles* » aux yeux de LREM. Là, les amendements pleuvent. Une trentaine quasi identiques sur la retraite progressive.

De quoi s'agit-il ? D'aider – ou plutôt multiplier – « *les transitions douces* » vers la retraite. De continuer à travailler à temps partiel tout en étant un peu à la retraite. C'est pousser à travailler plus longtemps en offrant quelque avantage. C'est l'anti-pénibilité.

Alors, pour être le plus humains possible, les députés LREM proposent qu'elle puisse être enclenchée dès 60 ans, et non à 62 ans comme le souhaite le gouvernement. Mais au fond, cela ne change rien dans la philosophie macroniste : insister sur des dispositifs « *doux* » liés à la personne quand on est incapable de créer un cadre collectif clair et rigoureux sur la pénibilité, montre à quel point chacun, dans le futur, devra se débrouiller seul avec ses points cumulés.

ARTICLE 3 Retraites : les amendements en faveur des territoriaux seront-ils audibles ?

Publié le 19/02/2020 • Par [La Gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



Parmi les quelque 41 000 amendements au projet de loi de réforme des retraites débattus depuis le 17 février à l'Assemblée nationale, plus de 1800 portent sur des points propres à la fonction publique. Parmi leurs auteurs, certains relaient même la voix spécifique des territoriaux. Reste à savoir s'ils seront entendus dans ce brouhaha législatif.

Les députés, qui débattent depuis le 17 février du projet de loi visant à réformer le système de retraite, ont finalement trois semaines pour le faire, au lieu des deux prévues par la procédure accélérée qu'avait engagée le gouvernement. C'est ce qu'a annoncé Richard Ferrand, président de l'Assemblée nationale, le 18 février. Ces débats s'achèveront donc le 6 mars, date du début de la pause obligatoire liée aux élections municipales.

Ce délai supplémentaire leur permettra-t-il d'examiner les 1824 amendements déposés pour le projet de loi organique et, surtout, les 40 573 attachés au texte ordinaire, fond de la réforme ? Cela reste à voir. En effet, au soir du 18 février, seuls 2202 de ces derniers avaient été étudiés, dont aucun ne concerne encore des points spécifiques aux fonctionnaires.

Protéger les territoriaux de catégorie C

Pourtant, parmi tous les amendements déposés sur le projet de loi ordinaire, 1848 comportent les mots « fonction publique ». A commencer par un texte déposé par le groupe Socialistes et apparentés, qui « vise à garantir aux fonctionnaires territoriaux le versement d'une retraite d'un montant au moins équivalent à celui qu'ils percevraient dans le cadre du système actuel ».

Boris Vallaud, député des Landes, et ses collègues assurent en effet qu'il faut inscrire dans la loi des mécanismes permettant de compenser le risque de diminution des pensions pour les 1,4 million d'agents territoriaux de catégorie C. Ceux-ci, rappellent-ils, « pour une très grande majorité, ont un niveau de régime indemnitaire très faible, voire n'en bénéficient pas, notamment dans les plus petites collectivités ».

« Pas de tri » dans les métiers publics pénibles

Dans un autre amendement, ce groupe refuse par ailleurs que le projet de loi « fasse le tri » parmi les fonctionnaires qui auraient droit à un départ anticipé pour cause de carrière pénible. Il demande ainsi « une retraite anticipée pour l'ensemble des fonctionnaires aujourd'hui classés en catégorie active », citant notamment les égoutiers.

Pierre Dharréville, député Gauche démocrate et républicaine des Bouches-du-Rhône, demande lui aussi, dans un amendement spécifique, l'inscription dans la loi de la prise en compte, pour l'âge de départ, « de la pénibilité de certains métiers comme des particularités liées aux carrières au sein de la fonction publique ».

De leur côté, les députés LR notent que les bonifications liées aux risques de services aériens et sous-marins ne sont pas maintenues, dans le projet de loi, pour les sapeurs-pompiers, les policiers et les douaniers, alors qu'elles le sont pour les personnels militaires. Arnaud Viala, député de l'Aveyron, et ses collègues demandent donc le maintien de ces bonifications pur l'ensemble de ces agents.

La retraite progressive pour le public : à préciser

Plusieurs amendements portent aussi sur la fin de carrière des fonctionnaires. Dont un, par exemple, déposé par le gouvernement. Celui-ci propose en effet d'ajouter à son projet de loi les dispositions qui ont été précisées dans le cadre de la concertation de ces dernières semaines : son amendement étend la retraite progressive aux fonctionnaires civils et aux agents contractuels de droit public dès 2022.

Il précise : « Les règles spécifiques en matière de temps partiel applicables aux fonctionnaires sont conservées, notamment en ce qui concerne la possibilité de sur-cotisation. La retraite progressive pourra être servie aux fonctionnaires jusqu'à ce qu'ils atteignent le taux plein ».

Jeanine Dubié, députée des Hautes-Pyrénées, et d'autres membres du groupe Libertés et territoires, s'inquiète de voir clairement inscrite cette extension de la retraite progressive à la fonction publique. C'est le cas aussi de députés du groupe LR, comme Vincent Descoeur, député du Cantal, mais l'amendement Libertés et territoires ajoute la proposition que « la perte de recettes pour les collectivités territoriales soit compensée à due concurrence par la majoration de la dotation globale de fonctionnement ».

De son côté, Nathalie Elimas, députée du Val d'Oise, propose, avec ses collègues du groupe Mouvement démocrate et apparentés, l'introduction d'un Compte épargne temps (CET) « Fin de carrière » pour les agents des trois volets de la fonction publique : celui-ci permettrait aux fonctionnaires d'utiliser des vacances non prises dans leurs trois dernières années de carrière. L'amendement introduit cependant pour limite que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne puisse être inférieur à vingt.

Cependant, sur ce sujet du CET, la concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux n'a abouti qu'à la décision d'étudier le système à mettre en place. Muriel Penicaud, ministre du travail, est chargée de demander aux inspections générales des affaires sociales et des finances, et à la Caisse des dépôts et consignations, un rapport sur le sujet, qui devra être rendu cet été.

La territoriale dans la gouvernance du système universel ?

Des amendements, portés notamment par les groupes LR et Libertés et territoires, proposent de « clarifier le fait que chacun des employeurs des trois fonctions publiques sera bien représenté au conseil d'administration de la caisse nationale de retraite universelle ». En effet, en l'état, le projet de loi rédigé par le gouvernement ne prévoit la présence que d'un représentant du CCFP.

La Conférence de financement se poursuit, sans les employeurs territoriaux

Le groupe de travail formé au sein de la Conférence de financement pour décider des moyens de revenir à l'équilibre financier en 2027 s'est réuni le 18 février. Une réunion marquée par la contestation du constat de déficit du système que dresse le gouvernement en s'appuyant sur les projections de novembre 2019 du Cor. La CGT a quitté ce groupe de travail, dénonçant notamment une baisse de recettes imputable à « la stagnation du point d'indice » et à la « baisse de 90 000 emplois publics jusqu'en 2022 ».

Pendant ce temps, à l'Assemblée nationale, des amendements déposés par des députés LR et non inscrits, demandant un audit financier indépendant avant toute refonte du système de retraite, étaient rejetés. Le second groupe de travail de la Conférence de financement, chargé de faire des recommandations pour la gestion du système à terme, doit être réuni le 20 février au matin.

Les employeurs territoriaux et les représentants des caisses de retraites de la territoriale ont demandé à participer à ces discussions, mais n'ont, pour l'instant, pas obtenu de réponse officielle. Selon le cabinet d'Olivier Dussopt, « la demande des employeurs territoriaux a été transmise au secrétaire d'Etat chargé des retraites, puisque le mandat du secrétaire d'Etat Olivier Dussopt (que lui a confié le Premier ministre le 19 décembre dernier) ne portait que sur la question de la pénibilité et de la retraite anticipée ». A suivre, donc...

ARTICLE 4 Informations :

Réforme des emplois permanents à temps non complet, le décret est paru

Publié le 19/02/2020 • Par [La Gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



Un décret du 17 février, pris en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, met en place la généralisation de l'embauche sur des emplois permanents à temps non complet dans toutes les collectivités et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

C'est un décret qui avait fait beaucoup parlé de lui au stade du projet, ces derniers mois. Son but ? Mettre en application la généralisation de l'embauche sur des emplois permanents à temps non complet dans toutes les collectivités et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale comme l'a encadré la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Cette dernière avait déjà prévu dans son article 21 que les emplois à temps non-complet pourront être occupés tant par des fonctionnaires titulaires que des contractuels.

Toutes les collectivités

Jusqu'ici, le [décret du 20 mars 1991](#) limitait la possibilité de recourir à des temps non complet pour les emplois permanents à seulement quelques collectivités de taille réduite :

- les communes dont la population n'excède pas 5000 habitants et leurs établissements publics ;
- les centres communaux et intercommunaux d'action sociale, syndicats intercommunaux, districts, syndicats et communautés d'agglomérations nouvelles regroupant des communes dont la population cumulée n'excède pas 5000 habitants ;

- les offices publics d'habitations à loyer modéré dont le nombre de logements n'excède pas 800.

Le nouveau décret du 17 février retire tous ces verrous : il a élargi à l'ensemble des collectivités le recours au temps non complet pour les emplois permanents.

Une possibilité pour tous

Le [décret du 20 mars 1991](#) fixait aussi la liste des cadres d'emplois concernés aussi était limitée (filiales sociale et médico-sociale, technique, administrative, du patrimoine et de l'enseignement artistique). De plus, le nombre de ces postes était, pour chaque cadre d'emploi, limité à cinq.

Le nouveau décret généralise le recours à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Il prévoit également qu'un fonctionnaire territorial percevant une rémunération à temps complet ne peut être nommé dans un emploi à temps non complet que dans une collectivité ou un établissement autre que celui qui le rémunère à temps complet et, c'est nouveau, si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet.

Une obligation de reclassement suite à la suppression de l'emploi

Ce texte touche également à la précarité de ces emplois : le décret de 1991 prévoyait déjà qu'une modification, soit en hausse, soit en baisse, du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet, était assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal.

Le nouveau texte réécrit ces dispositions : cette modification, toujours soit en hausse, soit en baisse, du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet doit excéder de 10 % le nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question, pour être assimilée à la suppression de cet emploi. De plus, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un autre emploi n'est pas possible. Ce reclassement doit répondre à certaines exigences :

- il doit s'effectuer dans un autre emploi comportant un temps de service équivalent, relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure ;
- l'offre de reclassement doit concerner les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent ;
- l'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise ;
- enfin, l'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

Des précisions sur les congés

Au niveau des congés, des précisions sont également apportées. En cas de désaccord entre les autorités territoriales intéressées, la période de congés retenue est celle qui est arrêtée par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité. Dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs collectivités ou établissements, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. Le décret rajoute qu'en cas d'égalité sur la date du recrutement, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui compte le plus faible effectif. En cas d'égalité d'effectif, l'agent choisit la collectivité référente.

Références [Décret n° 2020-132 du 17 février 2020, JO du 19 février.](#)

ARTICLE 5 **Jurisprudences**

➔ **Le licenciement d'un agent qui refusait de changer de lieu de travail**

Publié le 20/02/2020 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

A la suite de l'agression d'un de ses collègues, la communauté d'agglomération qui l'employait a demandé à un conseiller emploi insertion contractuel de permuter son lieu de travail avec cet agent. L'intéressé a refusé de se rendre sur son nouveau lieu de travail et finalement été licencié à titre disciplinaire.

Or, l'autorité territoriale peut, pour permettre l'exécution de l'engagement initial, modifier unilatéralement le contrat si :

- les nécessités du service le justifient ;
- le changement d'affectation ne bouleverse pas l'économie du contrat de recrutement ;
- la nouvelle affectation demeure compatible avec le fondement légal du recrutement.

En l'espèce, la mesure de permutation géographique était destinée à assurer la continuité du service public d'aide aux demandeurs d'emplois : elle était ainsi justifiée par l'intérêt du service.

En outre, le nouveau lieu de travail de l'agent n'était situé qu'à 1,2 km du précédent. Aucune clause du contrat de travail ne fixait un lieu d'exercice de ses fonctions, celui-ci n'étant indiqué que sur sa fiche de poste.

Ainsi, la mutation litigieuse ne constitue pas une modification du contrat de travail de l'agent qui a donc pu être licencié.

REFERENCES CAA de Versailles, 16 janvier 2020, req. n°18VE01285.

➔ **La sanction proportionnée d'un agent voleur de câbles récidiviste**

Publié le 18/02/2020 • Par Sophie Soykurt • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

Pendant son service et alors qu'il était en tenue professionnelle, un adjoint technique territorial a tenté de récupérer des câbles électriques provenant d'une propriété voisine des travaux qu'il effectuait. Le maire lui ayant infligé à titre disciplinaire une exclusion temporaire de trois mois, il en a saisi le juge administratif qui en première instance a rejeté sa demande.

Les câbles en cause étaient entreposés sur le parking privé d'une résidence. L'intéressé les a portés jusqu'à l'arrière du véhicule de service avant d'être contraint de les restituer à une personne habitant la copropriété en cause. Ainsi de tels agissements, outre qu'ils sont de nature à porter atteinte à l'image de l'administration, caractérisent un manquement à l'obligation de probité à laquelle sont tenus les fonctionnaires.

En outre, il avait déjà fait l'objet d'un avertissement oral pour des faits de même nature que ceux en cause, après avoir été photographié en train de récupérer pendant son temps de travail des câbles sur les tas d'encombrants issus d'inondations qui avaient été entreposés sur les trottoirs pour être évacués. Aussi, compte tenu de l'atteinte réitérée à l'image du service ainsi qu'à l'obligation de probité, la sanction n'est pas disproportionnée.

REFERENCES [CAA de Marseille, 9 janvier 2020, req. n°18MA03379.](#)

⇒ Conséquences d'une promesse écrite non tenue d'augmentation de son traitement à l'égard d'un fonctionnaire

Rédigé par ID CiTé le 20/02/2020

Une communauté de communes ne conteste pas le caractère d'engagement contenu dans un courrier, ni le fait que l'augmentation de rémunération nette de 200 euros par mois ainsi promise à M. C... n'ait jamais été effectuée, mais fait en revanche valoir que la condition à laquelle était subordonnée la mise en oeuvre de la promesse n'a pas été réalisée. (...)

S'agissant du motif, invoqué par la collectivité, selon laquelle " l'augmentation de rémunération mentionnée dans la correspondance du 25 mai 2009 n'aurait pas pu être accordée à M. C... car son statut ne permettait pas une rémunération supérieure à celle déjà versée ", il ne peut qu'être écarté, dès lors, d'une part, que la communauté de communes ne précise même pas si M. C..., en tant que " cadre infirmier de santé " relevait, avant son détachement, de la fonction publique hospitalière ou de la fonction publique territoriale, et, d'autre part, que le courrier précité porte sur le montant de la rémunération et non du seul traitement.

Enfin, la circonstance que M. C..., qui est fondé à former un recours indemnitaire à tout moment dès lors que le contentieux a été, comme en l'espèce, lié par une demande préalable, ait attendu la fin de son détachement pour solliciter la réparation de son préjudice, est également inopérante.

Dans ces conditions, M. C... est fondé à demander, en réparation de son préjudice, la somme de 10 400 euros, soit 200 euros par mois de perte de rémunération, montant non contesté par la collectivité, sur une période de 52 mois, et non de 58 mois comme il le réclame, durée totale de détachement également non contestée, dans la mesure où l'engagement pris aurait dû être mis en oeuvre au plus tard au 6è mois de son détachement.

REFERENCES [CAA de BORDEAUX N° 17BX01397 - 2019-11-18](#)