



# la lettre



Police Municipale - Garde Champêtre - ASVP

## INFO 280

### CSFPT : vif débat sur la prise en charge des frais de repas des agents en mission

Si leur collectivité le décide, les agents seront bientôt moins remboursés pour les repas pris dans le cadre d'une mission ou d'une formation. Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale examinait mercredi 25 septembre le projet de décret qui le prévoit.



@olivierdusopt

**FÉDÉRATION AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE – POLICE MUNICIPALE**

96, rue Blanche - 75009 PARIS - ☎01 42 80 22 22 - Fax 09 83 00 44 12

E-mail : [contact.fafptpm@gmail.com](mailto:contact.fafptpm@gmail.com) - Sites Internet : [www.policemunicipale.org](http://www.policemunicipale.org) et [fafpt.org](http://fafpt.org)

Affiliée à la FÉDÉRATION AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE (FA-FP)

En juillet, les représentants syndicaux siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) avaient décerné un carton rouge à un projet de décret portant sur le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep). Aucun d'entre eux n'avaient voté en faveur du projet de texte. Lors de leur séance plénière de rentrée, ce 25 septembre – une rencontre à laquelle a participé le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics – **le scénario s'est répété**. Les représentants des personnels se sont cette fois élevés contre un projet d'évolution des modalités de règlement par les employeurs territoriaux des frais liés aux déplacements de leurs agents. La réforme pourrait, en effet, avoir des effets sur la vie quotidienne des agents et éventuellement entamer un peu leur pouvoir d'achat.

Aujourd'hui, quel que soit le montant des frais occasionnés par leur repas, les agents territoriaux sont défrayés à hauteur de 15,25 euros. Un montant fixe, équivalent à celui qui s'applique aux agents de l'Etat, qui connaîtra une revalorisation en 2020 (à **17,25 euros**). Mais, si le décret décrié est promulgué, **les agents territoriaux ne verront pas nécessairement la couleur de cette hausse. Dans les six mois suivant la publication du texte, les assemblées locales pourront décider de baisser le montant du remboursement forfaitaire applicable aux frais de restauration des agents en mission. Une possibilité de baisse qui leur est accordée aussi pour le remboursement forfaitaire des frais d'hébergement que les agents ont à assumer lors de leurs missions. Surtout, les organes délibérants pourront – à n'importe quel moment du mandat – décider que les agents seront remboursés sur la base du coût réel de leurs repas, sur présentation de justificatifs.**

Le projet de texte traduit là une recommandation exprimée fin 2017 par le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN), une instance où siègent des élus locaux. Si elle donnera satisfaction à "certains employeurs", la mesure gouvernementale pénalisera toutefois "les agents les moins bien rémunérés", s'ils "ne vont pas manger au restaurant", s'insurge l'Unsa, dans un communiqué. Une position partagée par les autres syndicats.

### **Régime indemnitaire**

Ces derniers n'ont pas été consolés par l'examen du projet de décret sur le Rifseep. Sommée de présenter de nouveau le texte devant l'instance, la Direction générale des collectivités locales ne l'a en fait pas modifié. **"S'il constitue une facilité pour les administrations, le projet de texte n'apporte rien de plus aux agents", dénonce Pascal Kessler, secrétaire général de la FAFPT.** Qui, avec ses collègues des autres syndicats, pointe un certain nombre d'incohérences. Ainsi, au sein même de certaines filières (filiale culturelle par exemple) des agents de catégorie A se verront appliquer des plafonds de régime indemnitaire identiques à ceux des agents de catégorie B. Dans ces conditions, aucun représentant syndical n'a voté pour le projet de décret.

Le collège syndical a réservé un meilleur accueil à deux projets de décrets, qui organisent les modalités des examens professionnels pour l'accès à la classe exceptionnelle pour les cadres d'emplois de catégorie A d'assistant socio-éducatif et d'éducateur de jeunes enfants.

Le CSFPT doit se réunir dans les prochaines semaines sous la forme de groupes de travail pour examiner les projets de textes d'application de la loi de transformation de la fonction publique, y compris certains qui concernent les trois versants de la fonction publique. **Le chantier réglementaire de la loi du 6 août dernier sera au programme des trois prochaines séances plénières de l'instance (à savoir le 16 octobre, le 27 novembre et, enfin, le 4 décembre).**

*Source : [banquedesterritoires.fr](http://banquedesterritoires.fr)*

## Réforme de la fonction publique : les contours des futures commissions administratives paritaires

Avec la loi de transformation de la fonction publique, les commissions administratives paritaires ont été réorganisées. Un projet de décret en préparation précise leurs nouvelles attributions. Le même projet de texte apporte des détails sur les lignes directrices de gestion, de véritables feuilles de route des ressources humaines, dont les collectivités doivent se doter.



Le secrétaire d'État en charge de la fonction publique a promis de mettre en œuvre rapidement la cinquantaine de textes réglementaires qui met en musique la loi de transformation de la fonction publique. La concertation entre les représentants des employeurs et des personnels doit donc démarrer dès cette semaine. Les protagonistes se réuniront le 19 septembre sous la forme d'un groupe de travail, pour examiner un premier projet de décret. Ce dernier, qui concerne les trois versants de la fonction publique, a trait aux "lignes directrices de gestion, aux politiques de mobilité et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires". Localtis s'est procuré ce projet de texte et détaille ses dispositions concernant la fonction publique territoriale.

Selon la loi publiée le 7 août dernier, les lignes directrices de gestion "déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public." Le projet de décret affine cette définition. Les lignes directrices de gestion, indique-t-il "déterminent notamment les orientations générales en matière de recrutement et de mobilité". Parmi ces orientations, il en met en avant trois : "l'adaptation des effectifs et des compétences aux évolutions des missions et des métiers", "la diversité des profils et des parcours professionnels", ainsi que "la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes." Enfin, il est souligné que les lignes directrices de gestion "fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours." À ce titre, elles précisent "les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents", en particulier l'expérience qui découle de l'exercice d'activités professionnelles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine. En matière de promotion, les lignes directrices doivent par ailleurs assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour cela, elles tiennent compte de "la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emploi et grades concernés".



### **Stratégie pour six ans, au plus**

Au-delà de la définition des lignes directrices de gestion, le projet de décret se penche sur les aspects pratiques de leur élaboration. Elles seront établies de manière pluriannuelle, pour une durée maximale de six ans. En sachant qu'elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période. Dans les deux cas - élaboration et révision - le comité social territorial, nouvelle instance de dialogue social qui fusionnera les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera consulté. On notera encore que ces documents stratégiques pourront "comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois, ou catégories."

Lorsque le centre de gestion établira le projet de lignes directrices de gestion en matière de promotion interne, les collectivités et établissements affiliés disposeront de deux mois à partir de la date de transmission du projet pour communiquer l'avis de leur comité social territorial.

Selon la loi, les lignes directrices de gestion sont établies sur la base d'un rapport social unique que chaque collectivité a l'obligation d'élaborer annuellement.

Les dispositions sur les lignes directrices de gestion doivent prendre effet le lendemain de la publication du décret, à l'exception notable de celles qui concernent spécifiquement la promotion et la valorisation des parcours, qui, elles, entreront en vigueur le 1er janvier 2021.

### **Recours administratif avec l'aide d'un représentant syndical**

La loi de transformation de la fonction publique a restreint le champ de compétences des commissions administratives paritaires (CAP), des instances de dialogue social qui formulent des avis sur les questions relatives aux carrières individuelles des fonctionnaires. Elle a ainsi supprimé l'avis préalable de la commission en cas de mutation et de transfert d'agents entre collectivités et sur les questions liées à l'avancement et la promotion interne. Mais l'avis préalable des CAP restera obligatoire pour les décisions individuelles concernant diverses situations professionnelles : licenciement d'un fonctionnaire en cours de stage ou d'un fonctionnaire en fin de disponibilité qui aura refusé trois emplois, licenciement pour insuffisance professionnelle, refus de la démission d'un fonctionnaire, refus de temps partiel, contestation d'un compte-rendu d'entretien professionnel. À ces motifs de réunion de la CAP, le projet de décret en ajoute d'autres. Il s'agit de l'examen : des refus de titularisation lors d'une phase de recrutement, des sanctions disciplinaires des deuxième, troisième et quatrième groupes (donc les plus lourdes) prononcées à l'encontre d'un agent, des décisions refusant le bénéfice des congés liés à la formation des représentants du personnel, des refus opposés aux départs en formation des agents.

La réorganisation des CAP doit s'appliquer aux décisions individuelles prenant effet à partir du 1er janvier 2021. Mais, feront exception à cette règle les décisions relatives à la mutation, au détachement, à l'intégration et à la réintégration après détachement, ainsi qu'à la mise en disponibilité. La réforme s'appliquera aux décisions de ce type prenant effet à compter du 1er janvier 2020.

Le projet de décret fournit encore quelques détails sur la possibilité offerte aux fonctionnaires d'être accompagné par un représentant syndical de leur choix, lorsqu'ils engagent un recours administratif contre une décision individuelle défavorable en matière d'avancement, ou de promotion, ou de mutation. Le représentant syndical apportant ses conseils doit appartenir à une organisation syndicale qui détient au moins un siège au comité social territorial.

Le projet de texte sera à l'ordre du jour de la séance plénière du conseil commun de la fonction publique qui se tiendra le 17 octobre prochain.

**Source : [banquedesterritoires.fr](http://banquedesterritoires.fr)**