

**[EN BREF] 1er mars 2022 :
entrée en vigueur du Code général de la fonction publique**

Résultant de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du Code général de la fonction publique (voir notre veille du mois de décembre 2021), le code est entré en vigueur le 1er mars dernier.

Alors qu'« il constitue le statut général des fonctionnaires » (article L.1), il convient désormais de se référer aux nouveaux articles qui reprennent – à droit constant – notamment les dispositions des quatre titres du statut général de la fonction publique (lois du 13 juillet 1983, 11 et 26 janvier 1984 et 9 janvier 1986).

L'entrée en vigueur de l'ordonnance susvisée avait conduit à l'abrogation de certaines dispositions législatives faisant ainsi disparaître de l'ordonnancement juridique des dispositions qui n'ont pas été codifiées dans la partie législative du Code général de la fonction publique du fait de leur nature réglementaire. Ces dispositions devant toutefois être maintenues en vigueur, un décret de février dernier remet en vigueur à droit constant les dispositions abrogées tout en effectuant les renvois nécessaires aux articles de la partie législative du code général de la fonction publique.

La codification portant sur l'heure sur des textes législatifs, les dispositions réglementaires demeurent en vigueur dans l'attente du deuxième volet de la codification. À suivre...



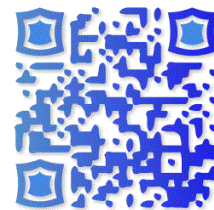
Code général des collectivités territoriales disponible en version PDF sur notre Site : www.safpt.org



POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),
Nom Prénom
Adresse.....
Grade.....
Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local



22 JUNI 2022

T. CAMILIERI

Les conditions générales d'application du droit syndical

Elles sont fixées, pour l'essentiel, par le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 (modifié par le décret n° 2014-1624).

Ce texte pose comme principe dans son article 2 : *"Les dispositions du présent décret ne font pas obstacle à la conclusion entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales de conditions plus avantageuses."*

- ✓ Pour conduire leur action, les organisations syndicales disposent : de moyens matériels de fonctionnement mis à disposition par l'administration (locaux, possibilité de tenir des réunions d'information, de diffuser de l'information syndicale)
- ✓ et de moyens en temps (autorisations d'absence, décharges d'activité de service)

La négociation collective

La situation des agents publics est prioritairement définie par la loi ce qui explique la négociation d'est pas de même nature et de même importance que dans le secteur privé.

La négociation vise à instaurer un dialogue social plus large et plus efficace.

Les domaines de la négociation collective et les règles de légitimité des organisations syndicales pour participer à la négociation sont définies par la réglementation.

Des **protocoles d'accord**, issus de négociations locales, destinés à contractualiser les rapports entre les représentants syndicaux et l'Administration territoriale sont possibles.

L'action des syndicats professionnels consiste à défendre les intérêts professionnels notamment par la négociation, la concertation, la participation, contribué à améliorer vos conditions de travail, l'action en justice, la grève...

L'action syndicale n'est pas de même nature dans la Fonction Publique et dans le secteur privé. Elle n'a pas non plus la même histoire.

- ✓ Dans la Fonction Publique, le droit syndical est reconnu dans : le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946
- ✓ la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (titre I du statut de la Fonction Publique)
- ✓ la loi du 26 janvier 1984 pour les fonctionnaires territoriaux

La participation aux organes de la Fonction Publique Territoriale

Les agents participent à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

Pour ce faire, ils sont représentés par des délégués siégeant dans des organismes consultatifs.

locaux (Commissions Administratives Paritaires, Commissions Consultatives Paritaires, Comité Social Territorial, Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail)

Les délégués sont élus sur des listes présentées par des organisations syndicales à l'occasion d'élections professionnelles, ou désignés sur proposition de ces mêmes organisations syndicales.

**C'est à vous de prendre ces décisions,
je souhaite être candidat à l'élection des représentants du personnel
du Comité Social Territorial : elections-professionnelles@safpt.org**

NBI ACCUEIL : précisions sur les modalités de versement pour les agents exerçant des fonctions d'accueil à titre principal

Le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à certains personnels de la fonction publique territoriale détermine les fonctions éligibles à la NBI, le cas échéant, selon l'importance démographique des collectivités ou établissements concernés.



Le bénéfice de la NBI est ainsi lié

- d'une part, aux caractéristiques des emplois occupés au regard des responsabilités qu'ils impliquent ou de la technicité qu'ils requièrent et d'autre part, aux caractéristiques et aux enjeux propres à ces collectivités ou établissements compte tenu du nombre de leurs habitants.

Le Conseil d'État a jugé que la fixation de seuils démographiques ne méconnaît pas le principe d'égalité, lequel ne fait pas obstacle à ce que les agents soient soumis à un traitement différent selon la collectivité auprès de laquelle ils exercent leurs fonctions (CE, 21 octobre 1996, 106338). En ce qui concerne les communes, il ressort du point 33 de l'annexe du décret n° 2006-779 précité que seuls les agents des communes de plus de 5 000 habitants exerçant des fonctions d'accueil à titre principal sont éligibles à la NBI. Il n'est pas prévu de dispositions identiques pour les communes de 2 000 à 5 000 habitants.

La notion d'accueil du public implique des contacts directs et permanents avec le public (physique ou téléphonique). Ces fonctions doivent, par ailleurs, constituer l'essentiel de l'activité des agents. Par ailleurs, si les agents assurant les fonctions de secrétariat général dans les communes de 2 000 à 3 500 habitants ou de secrétariat de mairie de communes de moins de 2 000 habitants bénéficient d'une NBI, c'est en raison de la technicité particulière de ces fonctions et des responsabilités qu'elles impliquent en matière de gestion ou de direction de services. Les fonctions d'accueil dans les communes relevant de la même strate démographique n'exigent pas le même niveau de compétences.

En l'absence d'une NBI prévue par les textes, le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale **permet aux employeurs territoriaux de définir une politique indemnitaire permettant de mieux valoriser certaines fonctions**, dont celles d'accueil.

Compte tenu de ces éléments, **il n'est pas envisagé de modifier la réglementation en vigueur** relative à la nouvelle bonification indiciaire.

Dossier administrative : un fonctionnaire retraité peut demander communication de son dossier administratif auprès de son ancien employeur public

Le troisième alinéa de l'article 18 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, codifié à l'article L. 137-4 du code général de la fonction publique, dispose que "Tout agent public a accès à son dossier individuel."

Ce droit d'accès, garanti aux agents publics tout au long de leur carrière par le statut général des fonctionnaires, perdure après leur départ en retraite en application des dispositions des articles L. 311-1 et suivants du code des relations entre le public et l'administration.

Par ailleurs, la réglementation applicable aux données personnelles (Règlement général sur la protection des données, loi du 6 janvier 1978 modifiée dite loi « Informatiques et Libertés ») renforce également ce droit d'accès lorsque le dossier administratif de l'agent est conservé sous un format dématérialisé et ce, quel que soit le statut d'activité de l'agent au moment où celui-ci formule sa demande.

Il résulte ainsi des dispositions précitées qu'un fonctionnaire retraité peut demander communication de son dossier administratif auprès de son ancien employeur public. Il s'adressera pour cela, soit au service des ressources humaines de l'administration qui l'a employé en dernier lieu, soit au service des archives lorsque le délai de conservation des documents demandés a été dépassé

Site du sénat - <http://www.senat.fr/basile/visio.do?id=qSEQ210924612>



CDD : de multiples renouvellements de contrats à durée déterminée pour effectuer des tâches saisonnières ou temporaires peuvent ouvrir droit à indemnisation pour préjudices subis en cas de rupture de l'engagement

La possibilité de recourir à des contrats à durée déterminée pour des tâches saisonnières ou temporaires ne fait pas obstacle à ce que l'agent puisse obtenir une indemnisation du préjudice subi lors de l'interruption de la relation d'emploi, en cas d'abus de ces contrats.

Pour fixer l'indemnisation le juge prend en compte les circonstances de fait qui lui sont soumises, dont la nature des fonctions exercées, l'organisme employeur, le nombre et la durée cumulée des contrats.

Le préjudice est alors évalué en fonction des avantages financiers auxquels l'agent aurait pu prétendre en cas de licenciement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

CAA de LYON, 7ème chambre, 15/04/2021, 18LY04473, Inédit au recueil Lebon

https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000043410701?init=true&page=1&query=18LY04473&searchField=ALL&tab_selection=all

Le recrutement d'un agent non titulaire sur un emploi vacant, qui peut être pourvu par un candidat statutaire, est en principe illégal

Le recrutement d'un agent non titulaire pour occuper un emploi permanent n'est possible que pour assurer le remplacement momentané d'un titulaire indisponible ou pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un candidat statutaire.

Par suite, dès lors qu'un emploi vacant peut être pourvu par un candidat statutaire, le recrutement d'un agent non titulaire sur ce poste est en principe illégal.

Il n'en va autrement que si la collectivité établit que l'emploi concerné ne correspond pas au grade du ou des candidats statutaires.

CAA de PARIS, 6ème chambre, 22/03/2022, 20PA02259, Inédit au recueil Lebon

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000045455028>

Un employeur public territorial peut-il demander officiellement à une organisation syndicale qui vote contre un dossier en Comité Technique, d'expliquer son vote ?



Si, comme le rappelle le Conseil d'Etat (arrêt n° 335033 du 23 décembre 2011), la consultation du comité technique préalablement à l'adoption d'une décision a pour objet d'éclairer l'employeur public sur la position des représentants du personnel et constitue « pour ces derniers une garantie qui découle du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail consacré par le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 » ;

pour autant, qu'il s'agisse du fonctionnement de l'actuel comité technique ou du futur comité social territorial, aucune disposition législative ou réglementaire ne permet d'exiger des représentants du personnel qu'ils justifient le sens de leur vote lorsque celui-ci est défavorable au projet présenté. Le règlement intérieur de fonctionnement de l'instance concernée pourra toutefois prévoir cette possibilité.

Victime ou témoin d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes :

VOUS POUVEZ AGIR !

signalement-violences-discriminations@safpt.org

