

Malgré la pression du Sénat, le nombre de jours de carence ne sera pas relevé dans la FP

Dans le cadre des nouveaux recours au "49.3" sur le budget 2024, le gouvernement Borne n'a pas retenu l'amendement voté par le Sénat qui alignait la fonction publique sur le secteur privé en faisant passer le nombre de jours de carence de 1 à 3 pour les arrêts maladie.

Les agents publics n'auront pas davantage de jours de carence pour leurs arrêts maladie. Dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances (PLF) pour 2024, le gouvernement d'Élisabeth Borne a retoqué l'amendement voté par le Sénat qui alignait la fonction publique sur le secteur privé en faisant passer de 1 à 3 le nombre de jours de carence pour les arrêts maladie des agents publics. Comme c'est ainsi le cas aujourd'hui dans le secteur privé, les jours de congés maladie des agents publics n'auraient été remboursés par l'assurance maladie qu'à partir du quatrième jour d'arrêt et non plus à compter du deuxième. Dans le détail, l'exécutif n'a pas retenu l'amendement porté (dans une logique d'économies) par la droite sénatoriale dans le texte du PLF sur lequel il a de nouveau engagé sa responsabilité. La Première ministre, Élisabeth Borne, vient en effet de recourir encore une fois au "49.3" sur le PLF 2024 en lecture définitive. Si la motion de censure déposée par la gauche - comme à chaque recours au "49.3" - n'est pas adoptée par l'Assemblée nationale, alors ce projet de loi sera considéré comme définitivement adopté, sans vote des députés.

Mesure "inefficace et contre-productive" : Lors de l'examen du budget en nouvelle lecture, les députés de la commission des finances avaient déjà adopté un amendement porté par le groupe socialiste qui visait à supprimer cet allongement du délai de carence voulu par le Sénat. Une modification qu'entérine donc aujourd'hui le gouvernement Borne. **Pour rappel, l'exécutif avait déjà émis un avis défavorable sur l'amendement porté par le Sénat lors de l'examen du PLF 2024 à la Chambre haute.** "Au-delà du fait qu'on ne devrait pas avoir à travailler lorsqu'on est malade, cette mesure est inefficace et contre-productive", soulignaient les députés socialistes dans leur amendement. **Les parlementaires y citaient une récente étude du ministère de la Santé consacrée aux salariés du privé selon laquelle les jours de carence n'ont pas fait diminuer le nombre d'arrêts maladie mais ont fait augmenter leur durée.** Le constat est le même pour la fonction publique : si le rétablissement du jour de carence, en 2018, a contribué à réduire le micro-absentéisme des agents publics, le nombre d'absences de longue durée a quant à lui augmenté. Comme l'ont en effet confirmé plusieurs études récentes, dont celles de l'Insee, **le jour de carence a fait baisser les arrêts maladie courts des agents publics, mais pas les longs.**

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

10 Janvier 2024

T. CAMILIERI

Les administrations doivent évaluer leurs agents, avec ou sans entretiens

La cour administrative d'appel de Paris vient de condamner l'État à verser 3 000 euros à une fonctionnaire au titre des préjudices subis par cette dernière en l'absence d'évaluation. Le fait qu'un agent ait refusé de se présenter aux entretiens professionnels annuels ne fait pas obstacle à ce que son supérieur hiérarchique évalue sa manière de servir, expliquent les juges.

Les administrations doivent proposer, chaque année, un entretien professionnel à leurs fonctionnaires et les évaluer. Et ce même si ces fonctionnaires refusent de se présenter aux entretiens professionnels. C'est ce que précise la cour administrative d'appel de Paris dans un arrêt du 20 octobre relatif au cas d'une secrétaire de documentation du ministère de la Culture.

Affectée au musée d'Orsay, cette fonctionnaire avait présenté une demande indemnitaire préalable auprès du ministère de la Culture et de l'établissement public du musée d'Orsay et de l'Orangerie en vue de la réparation des préjudices qu'elle estimait avoir subis en raison des conditions de gestion et de déroulement de sa carrière. Une demande rejetée par le ministère de la Culture. L'intéressée avait alors saisi la justice. Le tribunal administratif de Paris a rejeté sa requête indemnitaire par un jugement d'avril 2021, d'où son recours en appel.

Selon la requérante, l'administration aurait commis une faute en s'abstenant de procéder à son évaluation entre 2009 et 2016. Un manquement qui, selon elle, serait à l'origine d'un préjudice, et ce à 3 titres : financier, de carrière et moral.

Faute engageant la responsabilité de l'État

"Il est constant, explique la cour, que cette fonctionnaire n'a fait l'objet d'aucune évaluation professionnelle de la part de sa hiérarchie entre 2009 et 2016", contrairement à l'obligation édictée par les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires. Des dispositions qui prévoient en effet que les fonctionnaires bénéficient chaque année d'un entretien professionnel.

"À cet égard, la circonstance, à la supposer établie, que l'intéressée aurait refusé de se présenter aux entretiens professionnels, n'est pas de nature à exonérer l'administration de cette obligation et ne faisait en tout état de cause pas obstacle à ce que son supérieur hiérarchique évalue sa manière de servir", ajoute la cour. Pour les juges, l'administration a donc commis une faute engageant la responsabilité de l'État.

3 000 euros de préjudice

Quant à l'indemnisation des préjudices, la requérante se prévalait d'un préjudice de carrière et d'un préjudice financier "au motif que l'absence d'évaluation l'a privée de la possibilité de présenter sa candidature à un avancement et d'une chance d'obtenir une promotion de grade et l'a empêchée de bénéficier d'un avancement d'échelons plus rapide".

Il ressort malgré tout de l'instruction qu'en dépit de l'absence d'évaluations professionnelles depuis 2009, la fonctionnaire a été promue à compter du 1^{er} janvier 2011 et a bénéficié, entre 2012 et 2015, de bonifications d'ancienneté d'un mois. "En revanche, ajoutent les juges, l'intéressée a été proposée à l'avancement lors d'une commission administrative paritaire qui s'est tenue en 2016, et (...) l'absence d'évaluation professionnelle a fait obstacle à l'examen de son dossier."

Aussi, la cour condamne-t-elle l'État à verser 1 000 euros à la requérante en raison du préjudice lié à la perte de chances d'obtenir une telle promotion. Le préjudice moral est quant à lui évalué à 2 000 euros.

Le chiffre de la semaine 86,59 % des collectivités n'ont pas mis en place de plan pour prévenir les situations d'inaptitude

À l'occasion du Congrès des maires, la Fédération nationale des centres de gestion a diffusé son "Fédémag" de novembre, dans lequel sont révélés les enseignements de sa récente enquête sur la prévention, la gestion de l'inaptitude et les reclassements. Un tableau fin de la situation, alors qu'un fonds de prévention de l'usure professionnelle doit prochainement voir le jour dans la FPT. La mission interministérielle relative à la préfiguration d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle dans la FPT a été lancée en mai dernier. Michel Hiriart, président de la FNCDG qui était missionné, a rendu son rapport le 16 novembre dernier à Stanislas Guerini, ministre de la Fonction publique. Au moment de la publication de cet article, le document n'a pas encore été rendu public. Toutefois, la FNCDG a dévoilé à l'occasion du 105^e congrès des maires et au travers la distribution de la dernière édition de son magazine « Fédémag », les résultats de son enquête visant à appréhender la gestion des situations d'inaptitude et la mise en œuvre de mesures de prévention au sein des collectivités territoriales.

À LIRE AUSSI : [Vers la création d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle des agents territoriaux](#)

Parmi les 525 répondants questionnés en septembre dernier figurent 504 communes (96,37 %), trois communautés de communes (0,57 %), une communauté d'agglomération (0,19 %), une métropole (0,19 %), 10 départements (1,91 %) et 4 régions (0,76 %).

Plan de prévention : On apprend, entre autres, que 86 % des collectivités n'ont pas mis en place de plan d'actions pour prévenir et anticiper les situations d'inaptitude et les reclassements.

- Pour 13,4 % des collectivités qui ont adopté un tel plan, celui-ci prévoit : l'organisation d'entretiens de mi-carrière ;
- La création d'indicateurs d'alerte et de suivi (nombre d'accidents, nombre de jours d'arrêt maladie, pyramide des âges, visites auprès du médecin du travail à la demande des agents...) ;
- La réalisation d'études ergonomiques ;
- L'adaptation des postes de travail, des outils, des équipements ;
- Le recours au service de conseil en organisation du CDG ;
- Le repérage des métiers à risque ;
- Une réflexion sur l'évaluation des effectifs et des emplois à moyen et long terme ;
- La mise en place d'une équipe pluridisciplinaire interne ;
- La conclusion d'un partenariat avec le FIPHFP ;
- L'analyse ciblée des comptes-rendus d'entretien professionnel.

À la question « Disposez-vous de compétences en interne en matière de santé et de sécurité au travail et de gestion de l'inaptitude ? », la FNCDG a recueilli 61,70 % de « non ». Quand ils en disposent, il s'agit surtout d'assistants de prévention (48,8 %) et de préventeurs (38,4 %). 75,80 % ont recours à des intervenants extérieurs.

L'enquête évoquait aussi le fameux fonds de prévention de l'usure professionnelle qui doit voir le jour et demandait aux sondés quels types d'actions devraient être soutenus prioritairement. 68,25 % se sont prononcés pour un aménagement des fins de carrière, 53,70 % pour des aménagements de postes, 46,83 % pour des équipements allégeant les facteurs de pénibilité prévention de l'usure professionnelle des agents territoriaux

Lors d'une réunion avec les employeurs territoriaux, Stanislas Guerini et Dominique Faure ont émis un avis favorable à la proposition de ceux-ci de créer un fonds de prévention de l'usure professionnelle, de maintien dans l'emploi et de réduction des risques pour les agents territoriaux. Une mission va être lancée pour en déterminer les contours et le montant. Reste aussi à définir qui « aura la main » sur ce fonds...

Avec l'allongement des carrières prévu par la réforme des retraites, la prévention de l'usure professionnelle devient un enjeu plus aigu que jamais, notamment dans la fonction publique territoriale. Nombre de députés s'en sont fait l'écho dans des amendements déposés sur le Projet de loi de finances rectificative pour la sécurité sociale (LFRSS) débattu en première lecture, jusqu'au soir du 17 février, à l'Assemblée nationale.

À LIRE AUSSI [Retraite : les territoriaux au cœur d'une pluie d'amendements](#)

Aboutir à l'été : Or dans le projet de réforme des retraites présenté par Elisabeth Borne le 10 janvier, il était simplement prévu que des travaux seraient engagés avec les associations d'élus pour créer, dans la territoriale, « de nouveaux instruments collectifs de maintien dans l'emploi, de prévention de l'usure professionnelle et de réduction des risques ».

Depuis, la Coordination des employeurs territoriaux a proposé la création d'un fonds spécifique, proposition qui vient de recevoir un avis favorable du gouvernement.

En effet, lors d'une réunion organisée le 17 février, Stanislas Guerini et Dominique Faure, respectivement ministres de la Fonction publique et des Collectivités territoriales, « ont souscrit au fait que le sujet était intéressant à travailler conjointement », explique-t-on dans l'entourage du premier. Une mission va être confiée en ce sens, dans les prochaines semaines, à des personnalités qualifiées. Objectif: déterminer le périmètre du fonds, quelles actions il permettra de financer, au bénéfice de quels professionnels, avec quel fonctionnement, etc. La mission devra aboutir à l'été, sur des propositions concrètes.

FIPHFP ou FNP ? « Nous voudrions que ce fonds soit confié au FIPHFP », expliquait en amont de cette réunion Philippe Laurent, maire de Sceaux et porte-parole de la Coordination des employeurs territoriaux. Son argument: « Les employeurs territoriaux sont parties prenantes de la gouvernance du FIPHFP ». Mais selon ses conseillers, Stanislas Guerini ne s'est pas montré favorable à cette hypothèse, les sujets du handicap et de la prévention de l'usure professionnelle étant, selon lui, bien distincts.

Un renforcement du Fonds national de prévention (FNP) de la CNRACL est une autre option sur la table. Même si Philippe Laurent estime que « cela n'est pas la même chose » qu'avec le FIPHFP, les employeurs territoriaux ont aussi un droit de regard sur celui-ci, puisqu'ils sont représentés au conseil d'administration de la CNRACL.

Cette option conviendrait bien à Richard Tourisseau, dont la Caisse supporte financièrement les départs en inaptitude des agents trop « usés »: « Si l'Etat estime que nous n'en faisons pas assez sur la prévention, commente-t-il, qu'il nous autorise à mobiliser davantage de moyens pour cet objectif, à l'occasion de la révision de la Convention d'objectifs de gestion avec la Caisse des dépôts ». Une révision qui doit intervenir fin 2023. Or, pour le ministère, c'est effectivement « une piste, car le FNP est un outil sous-utilisé pour l'instant », assure-t-on auprès de Stanislas Guerini.

À LIRE AUSSI [Alerte sur le coût de la dette de la caisse de retraite des agents](#)
Distinct du « fonds santé » Ce futur fonds pour la prévention de l'usure professionnelle et le maintien dans l'emploi est distinct du « fonds santé » spécifique aux établissements de santé et médico-sociaux prévu dans le cadre de la réforme des retraites. Porté par l'Assurance-Maladie, il est inscrit, lui, dans le PLFRSS 2023 en cours de discussion au Parlement. Mandatés spécialement, Rodolphe Soulié, coordinateur du département RH et relations sociales du CHRU de Strasbourg, et Sophie Leuret, inspectrice des affaires sociales, sont en train d'étudier ce que seront son périmètre et son fonctionnement. Dans le PLFRSS, 100 000 €/an sont provisionnés pour ce fonds

La qualité de vie au travail aussi

La réunion du 17 février a enfin été l'occasion pour Stanislas Guerini, de présenter à la Coordination des employeurs territoriaux les objets des travaux qui s'ouvrent en mars - auxquels ils seront associés - sur l'attractivité de la fonction publique. Deux volets doivent être étudiés.

Le premier concerne l'accès (concours, apprentissage...), les parcours (mobilité professionnelle,...) et la rémunération, notamment en début de carrière. Le second volet est la qualité de vie au travail, sur laquelle un programme d'amélioration continue baptisé « Fonction publique plus » est lancé. Sur tous ces sujets, des groupes de travail vont être lancés, associant toutes les parties prenantes, dont les organisations syndicales et les employeurs territoriaux.