

Personnel d'encadrement dans les EAJE

« Un arrêté à venir »

Le décret porte par ailleurs sur la réglementation des EAJE et des comités départementaux des services aux familles, et notamment sur le personnel d'encadrement des enfants dans les structures collectives.

"Pour chaque mois civil, le nombre de professionnels (...), calculé en moyenne sur le mois, doit représenter au moins quarante pour cent de l'effectif mensuel de référence de l'établissement (...) calculé sur le même mois", mentionne le texte, avant de renvoyer à un futur arrêté sur les modalités d'application de cette disposition et notamment sur la composition de l'équipe.

Un autre arrêté est annoncé en ce qui concerne le calcul de "l'effectif mensuel de référence de l'établissement"

En outre, il est rappelé que "l'effectif minimal du personnel" permettant de respecter les taux d'encadrement légaux :

- 1 professionnel pour 5 enfants qui ne marchent pas
- 1 professionnel pour 8 qui marchent
- 1 professionnel pour 6 enfants « doit être respecté à chaque instant »

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 Mars 2023

T. CAMILIERI

Carrières et rémunérations : comment le Ministre Guerini veut organiser la discussion

Les grands axes de l'agenda social 2023 de la fonction publique viennent d'être dévoilés. Celui-ci sera notamment marqué par le lancement, **prévu en février**, des discussions sur le grand chantier de l'accès, **des parcours et des rémunérations, annoncé par Emmanuel Macron durant la campagne présidentielle**. Un chantier **que le gouvernement veut faire aboutir d'ici la fin du semestre**.

L'attractivité de la fonction publique sera l' "épine dorsale". Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, poursuit ces jours-ci sa série de réunions bilatérales avec les responsables RH des ministères, les organisations syndicales et les employeurs publics pour leur détailler en quoi consistera l'agenda social 2023 de la fonction publique. Un déroulé qu'il détaillera mercredi 1^{er} février, lors d'un déplacement à Nantes à l'occasion des 50 ans de l'institut régional d'administration (IRA).

L'agenda social 2023 s'articulera autour de "4 blocs". **Le premier** d'entre eux concernera le dialogue social, avec un bilan des élections professionnelles de décembre dernier, un point sur le suivi du fonctionnement des nouvelles instances de dialogue social et un focus sur les sujets liés à la vie syndicale.

Deuxième bloc : la prévoyance, avec la poursuite des discussions sur ce volet de la réforme de la **Protection Sociale Complémentaire (PSC)**.

Le troisième bloc, consacré au déploiement du programme "Fonction publique +", permettra d'aborder les questions relatives aux pratiques managériales, à l'accompagnement RH, à l'environnement professionnel des agents, à leurs conditions de travail et à leur logement, mais aussi à la responsabilité sociale de l'employeur.

Enfin, quatrième et dernier bloc de cet agenda social, non des moindres et certainement le plus attendu : l'accès à la fonction publique, les parcours professionnels et les rémunérations.

Annoncé par Emmanuel Macron durant la dernière campagne présidentielle, ce dossier des carrières et des rémunérations sera en effet le chantier majeur du quinquennat en matière de fonction publique. Durant la campagne, Emmanuel Macron avait en effet promis de "rebattre les cartes de l'organisation et de la rémunération" dans la fonction publique pour "**rendre les carrières plus attractives et les progressions de carrière plus différenciantes**". Le chef de l'État avait aussi pointé les "rigidités" du système par catégories (A, B et C) : "On le voit bien, il est un peu à bout de souffle."

Pistes de réformes

Outre une révision du contenu des concours et le développement de l'apprentissage, la réflexion portera donc également sur les dynamiques des parcours et des carrières dans la fonction publique. Le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques compte mettre plusieurs questions sur la table :

Comment fait-on carrière, comment progresse-t-on, comment est-on accompagné, comment développe-t-on ses compétences, comment reconnaît-on des acquis de l'expérience professionnelle, comment peut-on valoriser davantage la VAE [valorisation des acquis de l'expérience, ndlr], quelle place pour les mécanismes de promotion à l'heure où les agents disent de ne pas avoir de visibilité sur leur carrière.

"Ce champ est complètement corrélé au volet rémunération", souligne-t-on au ministère, en précisant que le système de rémunération de la fonction publique va être "globalement réinterrogé". L'occasion pour l'entourage du ministre, Stanislas Guerini, de confirmer les hypothèses de réforme qui ont déjà été évoquées par le gouvernement, dont la mise en avant de l'intéressement (personnel comme collectif), le développement de la rémunération au mérite, l'instauration de garanties "**socles**" ou encore la mise en place **d'accélérateurs de carrière**" pour reconnaître l'engagement des agents publics.

Directement inspirés des pistes du rapport rédigé en mars 2022 par Jean-Dominique Simonpoli et Paul Peny (devenu entretemps le directeur de cabinet de Stanislas Guerini), **ces principes viennent d'ailleurs d'être appliqués pour la réforme des rémunérations de la haute fonction publique. Les objectifs de cette réforme auraient donc vocation à être transposés à l'ensemble de la fonction publique.**

Pas de nouvelle grande loi "fonction publique"

Les discussions sur ce grand chantier des carrières et des rémunérations devraient être lancées à la mi-février. L'objectif du gouvernement reste inchangé : **le faire aboutir d'ici l'été.**

*“Nous souhaitons aboutir à un ensemble de propositions construites **et finalisées d'ici la fin du semestre**”, confirme-t-on au ministère. Reste encore à savoir quel sera le statut de ces futures discussions. Pour l'instant, rien n'est acté. **“Si l'ensemble des sujets se prêtent à la concertation, tous ne se prêtent pas à la négociation”**, avertit l'entourage de Stanislas Guerini. **“Mais, ajoute-t-on, à chaque fois que les sujets pourront donner lieu à des conclusions sous forme de négociation, alors nous le ferons et nous irons à la négociation mais n'en faisons pas une fin en soi.”***

Les syndicats, pour leur part, réclament une négociation en bonne et due forme autour d'un projet d'accord. Ils ne veulent en effet pas revivre l'expérience, **mauvaise selon eux, de la loi de transformation de la fonction publique.** Une réforme insuffisamment concertée, aux yeux des représentants du personnel. Aucune nouvelle “grande” loi n'est néanmoins programmée pour le moment pour traduire les futures conclusions de ce chantier sur les carrières et les rémunérations dans la fonction publique, ainsi que les conditions d'accès en son sein. *“Selon les cas, nous allons soit modifier directement les choses en gestion, soit modifier les textes réglementaires et le moins possible par loi”,* indique l'entourage du ministre. Ce levier législatif pourrait néanmoins être actionné *“si nécessaire”* dans certains cas.

Vers une évolution des règles de promotion interne ?

“Le gouvernement n'est pas opposé à l'idée de faire évoluer les règles de la promotion interne” dans la fonction publique, indique l'exécutif dans une réponse à une question écrite de la députée LR Annie Genevard. *“Ce système n'est plus adapté et offre peu de possibilités de reconnaissance”,* estime la parlementaire.

Le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques l'a récemment affirmé dans une réponse à la question écrite d'une députée : **“le gouvernement n'est pas opposé à l'idée de faire évoluer les règles de la promotion interne” dans la fonction publique, notamment pour “offrir davantage de possibilités et de souplesse aux employeurs locaux dans la gestion de leurs ressources humaines”.**

Un objectif qui pourrait se voir concrétisé dans le cadre de la prochaine concertation sur le grand chantier des carrières et des rémunérations annoncé par Emmanuel Macron durant la campagne présidentielle.

L'exécutif répondait à une question de la députée LR Annie Genevard, qui s'inquiétait des règles actuelles de la promotion interne dans la fonction publique, notamment dans la territoriale.

“Si les concours externes ou internes permettent une progression de carrière, la promotion interne constitue une des modalités de progression en dérogeant au concours avec un changement de cadre d'emplois et dans la plupart du temps un changement de catégorie hiérarchique, relevait la parlementaire dans sa question. Cependant, les possibilités de nomination sont extrêmement contraintes car elles sont liées à une part de recrutement externe.”

Un système de quotas facteur de démotivation

La députée du Doubs faisait notamment référence à l'article L.523-1 du code général de la fonction publique qui prévoit que chaque statut particulier fixe une proportion de postes susceptibles d'être proposés à des fonctionnaires pouvant bénéficier de la promotion interne après inscription sur une liste d'aptitude, soit après un examen professionnel, soit au choix.

“En général, un recrutement par voie de promotion interne peut être effectué pour deux ou trois recrutements par une autre voie”, explique Annie Genevard. **Pour cette dernière néanmoins, ce système de quotas “n'est plus adapté”,** il *“offre peu de possibilité de reconnaissance de la part des employeurs à leurs collaborateurs”* et **“est source d'incompréhension et de démotivation de la part des agents non retenus”.**

“S'il est normal d'avoir des critères objectifs de sélection, il convient de ne pas déposséder les autorités territoriales de pouvoir faire bénéficier les agents méritants d'une telle promotion”, poursuivait la députée en jugeant **“nécessaire d'ouvrir les quotas fixant leur définition soit par les collectivités elles-mêmes ou par les centres de gestion”.**

Des orientations qui, à n'en pas douter, seront discutées dans le cadre de la concertation sur les carrières et les rémunérations dont le lancement est imminent.

Les agents seront bientôt mieux informés sur les conditions d'exercice de leurs fonctions

Après les sénateurs, les députés viennent d'approuver le projet de loi qui crée un “droit à l'information” au profit des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions. C'est la transposition d'une directive européenne. La direction générale de l'administration et de la fonction publique donne des détails sur les informations qui seront communiquées aux agents.



Les agents publics vont bientôt pouvoir bénéficier d'un nouveau “droit à l'information” sur les conditions d'exercice de leurs fonctions. Après le Sénat au mois de décembre, l'Assemblée nationale a adopté, mardi 24 janvier, **un projet de loi** visant à rendre plus *“transparentes et prévisibles”* les conditions de travail des agents publics.

Ce projet de loi transpose dans la fonction publique une directive européenne de 2019 qui dispose que *“les États membres veillent à ce que les employeurs soient tenus d'informer les travailleurs des éléments essentiels de la relation de travail”.*

Les agents publics français ont néanmoins déjà accès à de nombreuses informations sur leurs conditions de travail. Mais ces informations restent éparpillées, d'où la volonté de l'exécutif, approuvée par le Parlement, de créer un droit à l'information pour les agents publics.

Dans le détail, le projet de loi intègre un nouvel article dans le code général de la fonction publique qui prévoit que **“l'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions”.**

Précisions dans des textes réglementaires à venir

Restait encore à déterminer quels éléments et informations seront communiqués aux agents publics, les modalités de leur communication (procédures, délais...), ainsi que les modèles de documents à remettre aux agents publics.

Si tout cela devra être précisé par décret et arrêté après la promulgation de la loi, la **Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)** vient d'apporter des précisions sur le cadre de ce nouveau droit à l'information des agents publics sur leurs conditions de travail.

Au-delà des éléments contenus dans les arrêtés individuels de nomination des fonctionnaires et dans les contrats de travail des contractuels, ces informations seront **“communiquées sous la forme d'un document écrit remis aux agents publics lors de leur recrutement”**, indique le rapporteur du projet de loi, la députée Laurence Cristol (Renaissance), sur la base des remontées de la **DGAFP.**

En cas de non-remise de ces documents d'information, les textes réglementaires devraient également prévoir **“la possibilité pour l'agent public de formuler une demande auprès de son administration”** afin d'obtenir ledit document.

Un délai **“court”** de réponse *“devrait être imparti”* à l'administration pour répondre à la demande de l'agent.

“En cas de refus ou en l'absence de réponse de l'employeur (valant décision implicite de rejet), l'agent pourra contester cette décision devant la juridiction administrative”, est-il précisé dans le rapport de la parlementaire, selon qui ce droit à l'information permettra aux agents publics de recevoir une **“information individualisée et directe plus facile d'accès”.**