



Ce qu'il faut savoir
aujourd'hui pour
agir et mieux
vous
défendre



SPÉCIAL LIBERTÉ D'EXPRESSION

Ce que la loi change

> Une pression accrue sur les personnels

La loi dite de « transformation de la Fonction publique » (LTFP) ne remet pas directement en cause la garantie de liberté d'opinion et celle, afférente, d'expression des fonctionnaires. Seul l'article 56 induit, pour la Fonction publique territoriale, la possibilité de limiter le droit de grève.

Cependant, certains éléments de la loi du 6 août 2019 sont de nature à entraver l'exercice de la liberté d'expression. Ils s'inscrivent dans une offensive régulière, à l'œuvre depuis une quinzaine d'années, dont l'objet est de corseter les agentes et agents publics dans une stricte position de subordination et d'obéissance. La liberté d'opinion, garantie par le statut, serait selon les détracteurs de la conception du « fonctionnaire-citoyen », une liberté à exercer en silence.

• Une nouvelle sanction disciplinaire

L'article 15 de la LTFP généralise la possibilité d'une mise à pied de trois jours sur simple décision du supérieur hiérarchique. Cette disposition existait déjà dans la Fonction publique territoriale.

• Recours accru aux contractuel-les

Le recours accru aux contractuel-les est un moyen de museler la parole. Il est plus difficile pour des agent-es non titulaires soumis-es à un renouvellement de contrat ou une négociation salariale, de s'opposer ou de contester les politiques menées. C'est aussi un élément de fragilisation des équipes.

• Pression sur les carrières

Le fait d'avoir soustrait la gestion des carrières au regard des personnels par l'intermédiaire de leurs représentants-es en Commission Administrative Paritaire, risque de placer les personnels dans une situation de soumission aux évaluateurs et ainsi obérer toute forme de contestation par un chantage sur les carrières.

Ainsi ces dispositions en lien avec la mise en place d'un management délétère, placent les agent-es dans un rapport de soumission à la hiérarchie, limitant la capacité d'opposition des personnels.

Quels sont vos droits ?

LA LOI CONTINUE DE GARANTIR LA LIBERTÉ D'EXPRESSION DES FONCTIONNAIRES.



DROIT D'EXPRESSION

Si l'agent-e est soumis-e aux obligations de neutralité dans l'exercice de ses fonctions et de discrétion professionnelle, voire de secret professionnel pour certaines professions, celles-ci ne sont pas de nature à entraver sa liberté d'expression. L'agent-e a, comme tout-e citoyen-ne, droit à la parole dès lors que ses propos ne sont pas injurieux ou diffamatoires et qu'ils n'incitent pas à la haine. Enfin, l'obligation de réserve n'est pas inscrite dans le statut mais est construite par la jurisprudence et elle doit s'apprécier au regard des responsabilités hiérarchiques : elle est plus prégnante pour le haut-encadrement de la Fonction publique mais ne peut aboutir à une chape de silence imposée aux agentes et agents publics.

DROIT À L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

Si le ou la fonctionnaire « doit se conformer aux instructions qui lui sont données », il est également « responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées ». Ceci implique que des marges de manœuvre et d'appréciation soient données aux personnels dans le cadre de leurs missions et dans le respect de leurs qualifications. Les contractuel-les qui exercent les missions de service public sont soumis-es aux mêmes obligations que les fonctionnaires. Ils et elles ont donc les mêmes droits en termes de marges de manœuvre et d'appréciation.

DROIT DE GRÈVE

Il est inscrit, comme le droit syndical, dans la constitution de 1945, et confirmé dans celle de 1958. Tout personnel de la Fonction publique, qu'il soit titulaire ou non, peut recourir à ce droit. Il est encadré par des textes réglementaires qui en définissent les modalités. Le droit de grève peut être limité pour certaines catégories de personnels exerçant des missions particulières (service minimum) ou lorsqu'il porte gravement atteinte à la continuité du Service public. Dans ce dernier cas, le préfet peut décider la réquisition d'agent-es ; elle doit être motivée et peut faire l'objet d'un recours au tribunal administratif.

DROIT SYNDICAL

La possibilité d'accéder aux informations syndicales (diffusion de tracts, affichage sur les panneaux destinés à cet effet) est garantie dans la Fonction publique. Chaque personnel a également le droit de participer à une heure mensuelle d'information syndicale sur le temps de travail. Le droit syndical inclut en outre la possibilité de participer à des stages de formation syndicale. C'est enfin la possibilité de bénéficier d'autorisations spéciales d'absence pour celles et ceux qui sont investi-es d'un mandat syndical pour participer aux instances de l'organisation syndicale (bureau, conseils syndicaux, congrès), ou de décharge d'activité de service pour pouvoir exercer leur activité syndicale. Bien évidemment le droit syndical concerné pour l'ensemble des agent-es de la Fonction publique, que l'on soit titulaire ou non titulaire. Ainsi, chacune et chacun a le droit de se syndiquer dans l'organisation de son choix et d'éventuellement y exercer un mandat électif.



RAPPEL

RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES :

FP : Loi 83-634
du 13/07/1983

FPE : Loi 84-16
du 11/01-1984

FPT : Loi 84-53
du 26/01/1984

DROIT SYNDICAL DANS LA FP

FPE : Décret 82-447
du 28/05/1982

FPT : Décret 85-397
du 3/04/1985

DROIT DE GRÈVE

Article 10 de la loi 83-634
du 13/07/1983

Code du travail :
Art L 133-2 à L 133-10

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

**BITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE !**



LA FSU FACE À LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 6 AOÛT 2019

Ce que la FSU revendique toujours

L'article premier de la Constitution proclame que la France est une République laïque, démocratique et sociale. Pour que la Fonction publique joue pleinement son rôle dans la mise en œuvre de ces principes constitutionnels, il est essentiel de faire vivre la conception du « fonctionnaire-citoyen ».

Il est nécessaire de valoriser l'expression des fonctionnaires car ils et elles sont les mieux placé-es pour porter l'intérêt général. Il faut entendre leurs propositions qui visent à l'amélioration du Service public. Ils sont au cœur des missions et ont à ce titre une expertise à prendre en compte.

Développer les instances paritaires

Empêcher l'arbitraire dans la gestion des carrières est une condition nécessaire pour garantir la liberté d'expression des personnels. Le contrôle paritaire sur la mobilité et l'avancement doit donc être rétabli.

La parole des agent-es doit aussi être mieux entendue pour contribuer aux améliorations nécessaires de l'action publique.

Respect et renforcement des droits syndicaux

La liberté d'expression est un droit individuel qui, sur lieu de travail s'exerce souvent dans un cadre collectif. Localement, le respect des droits syndicaux est ce qui permet à chaque agent-e de faire valoir cette liberté. Globalement, la capacité des organisations syndicales à représenter les personnels doit être renforcée.

Arrêt des politiques managériales d'intimidation

Les sanctions disciplinaires récriminant l'action syndicale doivent être stoppées. Revendiquer pour l'intérêt général ne saurait être considéré comme une faute.

De plus, le « fonctionnaire-citoyen » a droit à la liberté d'expression, d'opinion et de faire grève !

Abrogation de la Loi

La dénaturation du statut de la Fonction publique induite par la LTFP constitue une mise en cause larvée de la liberté d'expression des agentes et agents publics. La FSU combat cette dérive anti-statutaire et défend la liberté d'expression des agentes et agents publics.

SPÉCIAL LIBERTÉ D'EXPRESSION

Edition du 08/02/2021



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

