

La lettre aux 0.40 € - diffusion gratuite aux syndicats
SYNDICATS

Fédération des Personnels des Services Publics et des Services de Santé
FORCE OUVRIERE

FO
Territoriaux

n° 177 - mars 2022



**L'ÉGALITÉ DES DROITS PASSE
PAR L'ÉGALITÉ DES SALAIRES
LE SALAIRE DES HOMMES EST TOUJOURS
SUPÉRIEUR DE 29 % À CELUI DES FEMMES**

REVALORISATION DES MÉTIERS FÉMINISÉS

LUTTE CONTRE LES EFFETS DU TEMPS PARTIEL

CONTRE TOUTES FORMES DE DISCRIMINATIONS !

FO

Pour défendre l'égalité réelle entre les
femmes et les hommes, rejoignez-nous

force-ouvriere.fr



SOMMAIRE

Page 2-3 / WEB / PRESSE
Droits des agents contractuels

Page 4 COMMUNIQUÉ
Qui dégrade la santé mentale des agents publics ?

Page 5-6 / ACTU
Perspectives salariales : FO veut faire monter la pression

Page 7 / COMMUNIQUÉ
Retraite à 65 ans : Qui va payer dans la FPT ?

Page 8 / REPÉRAGE
Commission de réforme et comité médical dans la FPT : Publication des nouvelles dispositions

Maintien en vigueur de diverses dispositions d'application du code général de la Fonction Publique

Page 9-10 / CNRACL
Retraites : La CNRACL tire le signal d'alarme sur le financement des pensions

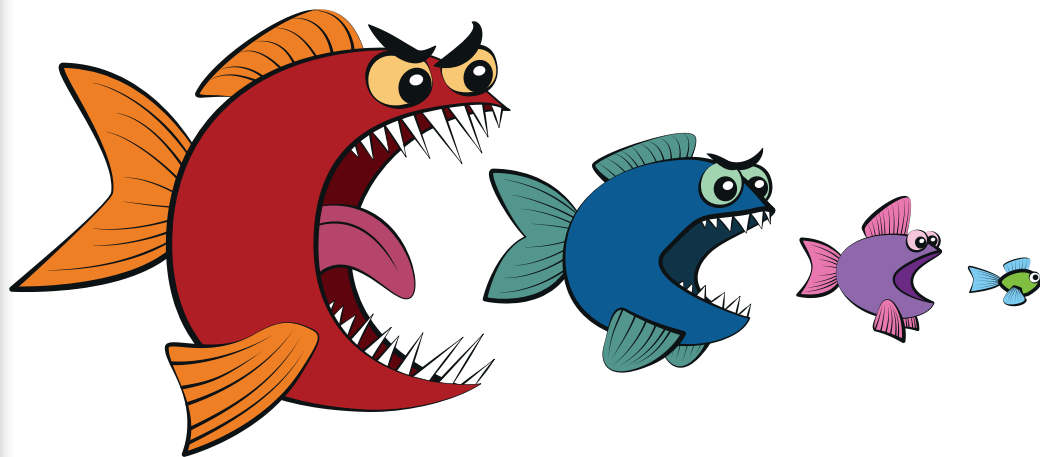
Page 11-12 / CNFPT
Le CNFPT a adopté son projet 2022-2027

Page 13 / AFOC
Dématérialisation : Une mutation à marche forcée

Page 14 / JURISPRUDENCE - QUESTIONS ECRITES
Le report des congés non pris est un droit mais pas illimité

La Lettre aux syndicats FO Territoriaux
Directeur de publication : Didier BIRIG
Impression et diffusion : SARL d'édition de la Tribune «Publics» - 153-155 rue de Rome 75017 Paris - tél. 01.44.01.06.00
n° de Commission Paritaire 1220 S 07626
issn n° 1775-8548

DROITS DES AGENTS CONTRACTUELS



L'harmonisation des droits des agents contractuels laisse les syndicats sur la réserve.

Un projet de décret ayant pour objectif d'harmoniser les droits des contractuels avec ceux des fonctionnaires concernant notamment les jours de congés a été examiné par le CSFPT du 16 mars. Au-delà de son caractère plus protecteur pour les agents, les syndicats dénoncent un texte qui institue un "sous statut".

Un projet de décret modifiant les dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale au sujet des congés et de la discipline a été examiné lors de la plénière du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), mercredi 16 mars. Le texte, qui vise à harmoniser les droits des agents contractuels au regard de ceux des fonctionnaires, a fait l'objet d'un vote favorable de la part des membres du Conseil (1).

Une douzaine d'amendements ont été déposés par les employeurs et les syndicats (2).

Un projet de décret pris dans le cadre de la loi du 6 août 2019, dont l'un des axes forts est de faciliter l'embauche d'agents contractuels dans la fonction publique, modifie principalement le décret n° 88-145 du 15 février 1988 et élargit le droit des contractuels sur plusieurs dispositifs :

- L'application de la directive UE 2019/1152 visant à améliorer les conditions de travail en promouvant un emploi plus transparent et prévisible ;
- Le rattachement aux dispositifs de déontologie des congés sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise ;
- L'insertion du congé pour préparer et encadrer les séjours de cohésion du service national ;

- La prise en compte de la durée de certains congés dans l'ancienneté des services publics, requis pour l'admission à concourir aux concours internes des trois versants de la fonction publique, et pour la détermination du classement d'échelons des lauréats de ces concours dans les corps et cadre d'emplois des trois versants ;
- L'extension de l'assimilation des services à temps partiel à des services à temps plein, pour le calcul de l'ancienneté des services publics, requis pour l'admission à concourir aux concours internes des trois versants de la fonction publique, et pour la détermination du classement d'échelons des lauréats de ces concours dans les corps et cadre d'emplois des trois versants ;
- L'extension de l'indemnité compensatrice, due après la fin d'un contrat à durée déterminée et sauf exception lors d'un licenciement,

en cas de démission ou en cas de congés non pris pour raisons de santé ;

- L'allongement de la durée de la période de protection des agents contractuels en cas de licenciement après la fin d'un congé de maternité, des congés familiaux et liés aux charges parentales ;
- L'élargissement des cas pour lesquels les agents contractuels peuvent bénéficier, à l'issue de certains congés, d'un réemploi.

Par ailleurs, le projet de texte vise également à faire bénéficier les agents sous contrat d'un assouplissement des modalités d'octroi du congé parental. Est également prévu un allongement de la durée de la prise en compte de ce congé pour le calcul de l'ancienneté ou la durée des services effectifs.

« REMISE EN CAUSE » DU PRINCIPE DE NEUTRALITÉ



Ces dispositions, bien plus protectrices pour les contractuels territoriaux, notamment s'agissant de la lisibilité et l'encadrement des contrats, soulèvent par ailleurs d'autres questions. « Nous nous sommes abstenus sur ce texte qui banalise la contractualisation dans la territoriale en créant un quasi-statut », explique Johann Laurency, Secrétaire fédéral FO. Au-delà du caractère précaire de ce statut, le risque d'une remise en cause du principe de neutralité de l'agent, qui rend un service public à la population, émerge. « On nous explique que les contractuels sont soumis aux mêmes obligations que les fonctionnaires, mais si par exemple l'agent a un contrat d'un an renouvelable, il est bien plus exposé aux risques de pression de son employeur qui est l'élu local », fait valoir Johann Laurency.

Une crainte partagée par Yvan Vialettes de la CGT qui a voté contre le projet : « Être contractuel, dans la territoriale tout particulièrement, c'est avoir une épée de Damoclès au-dessus de la tête concernant les sujets épineux de la collectivité. ».

Par ailleurs, FO signale que « le recours aux contrats doit être l'exception et non la règle » et fustige l'impact extrêmement négatif du recrutement à outrance de contractuels, sur les caisses de la CNRACL.

La CFDT (qui a voté en faveur du texte) avait déposé deux amendements, refusés par le gouvernement, afin de permettre aux agents en CDI de bénéficier des congés bonifiés comme c'est déjà le cas pour les contractuels de la Fonction de l'État. Le deuxième amendement réaffirmerait la possibilité, pour les agents contractuels, de s'engager dans la vie syndicale et d'éviter les discriminations auxquelles ils font face régulièrement. Dans un communiqué, la CFDT a rappelé « qu'il n'y a pas d'hostilité de principe au recrutement des contractuels, mais que le recours à la contractualisation à tout crin est un mauvais calcul pour les employeurs et pour les agents. Plus on précarise, plus on affaiblit l'attractivité de la fonction publique et la carrière des agents publics, notamment en matière de promotion. »

Note 01 : Collège employeur : avis favorable unanime, collège syndical : 5 favorables (CFDT), 8 défavorables (CGT et FA FPT), 6 abstentions (FO Unsa).

Note 02 : Un seul, porté par FO, a été intégré et a pour objectif de laisser le choix de l'organisme de formation à l'agent contractuel sur les cinq jours prévus par le texte.



Fédération
Générale
des Fonctionnaires
FORCE OUVRIERE

46, rue des Petites Ecuries – 75010 PARIS

Tél : 01.44.83.65.55

E-mail : contact@fo-fonctionnaires.fr

COMMUNIQUÉ

Qui dégrade la santé mentale des agents publics ?

Réformes incessantes imposées aux personnels, restructurations, suppression d'emplois, développement de l'emploi contractuel précaire, smicardisation d'un nombre toujours plus élevé de fonctionnaires...

La politique du gouvernement pour la fonction publique a des effets désastreux en matière de santé et sécurité au travail. Un exemple récent parmi tant d'autres : le transfert forcé d'une grande partie des personnels des DIR (Direction Interdépartementale des Routes) dans le cadre de la loi 3DS (différenciation, décentralisation et déconcentration). Il n'y a eu, bien sûr, aucune pause à cette politique dévastatrice durant la pandémie.

Enfin, soulignons que c'est dans cette situation catastrophique que le gouvernement passe en force la suppression des CHSCT.

Pour FO, les troubles d'anxiété, de sommeil perturbé et de dépression sont de la responsabilité du gouvernement et de la politique de terre brûlée qu'il fait subir à la fonction publique.

Dans ce cadre-là, la circulaire relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique consiste à renvoyer sur les personnels eux-mêmes, y compris l'encadrement, la gestion des dégâts provoqués par le gouvernement.

Le message aux personnels est le suivant : on va vous donner « les bonnes pratiques » pour vous débrouiller par vous-même et si vous tombez malades, vous ne pourrez vous en prendre qu'à vous-même : Quelle incurie !

FO ne peut que condamner cette logique et exiger l'arrêt des réformes et restructurations imposées aux personnels, la création des emplois statutaires nécessaires au bon fonctionnement des services publics et l'ouverture de négociations sur l'augmentation du point d'indice et l'amélioration de la grille indiciaire.

Paris, le 1er mars 2022



PERSPECTIVES SALARIALES :

FO VEUT FAIRE MONTER LA PRESSION

Pétition, courrier aux parlementaires et aux employeurs locaux... Le syndicat FO a présenté jeudi 3 mars, lors d'une journée d'information, plusieurs initiatives destinées à faire avancer la question des rémunérations des agents et contrer "la non-reconnaissance de l'implication des agents territoriaux".

Rattrapage de la perte du pouvoir d'achat depuis 2000 par l'augmentation a minima de 20 % de la valeur du point d'indice, indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation, déroulement de carrière pour tous, application du principe statutaire d'égalité femmes/hommes dans le déroulement de carrière, dans l'avancement, les promotions...



Faire monter la pression. C'est l'objectif que s'est fixé le syndicat FO à l'approche de l'élection présidentielle. Jeudi 3 mars, le troisième syndicat de la fonction publique territoriale (1) a organisé une journée nationale d'information placée sous le signe des perspectives salariales.



Les revendications ne sont pas nouvelles, mais le contexte politique pourrait bien servir de tremplin aux revendications de hausses des rémunérations, espère la Fédération.

Pétition nationale

« Nous allons lancer une pétition nationale pour faire remonter la mobilisation des agents. Il faut que les candidats se positionnent sur la hausse des rémunérations des agents et du dégel du point. Il y a une véritable urgence sociale à répondre à ces questions », a annoncé Yves Veyrier, Secrétaire général confédéral FO. Il a également précisé que des courriers seraient envoyés aux parlementaires, aux associations d'élus et que le syndicat doit être prochainement reçu par Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques.

Dominique Regnier égratigne au passage les préconisations contenues dans le rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale remis à la ministre au début du mois de février par Philippe Laurent, Mathilde Icard et Corinne Desforges.

« Les contributions des syndicats ne figurent pas dans le rapport final, regrette également Johann Laurency, Secrétaire fédéral et élu au CSFPT. Il faut du concret avec des mesures prises pour l'amélioration des conditions de travail et pour le pouvoir d'achat. Les élus ont tout intérêt à se mettre autour de la table et à discuter. Leur rôle est de rendre le meilleur service public à leurs concitoyens, encore faudrait-il qu'ils nous en donnent les moyens ».

Paupérisation des agents

Face au maintien du gel du point d'indice et à l'absence de mesures salariales (hors catégorielles) décidées par le gouvernement, la « mise en concurrence » des collectivités qui fixent le régime indemnitaire créée de facto des inégalités de traitement entre les agents territoriaux. À cela s'ajoute l'augmentation du temps de travail avec l'application des 1 607 heures.

Le point doit compenser l'inflation et l'évolution dans les échelons relever d'une évolution professionnelle. Aujourd'hui, les grilles ne veulent plus rien dire, reprend Johann Laurency. « On paupérise depuis des années la territoriale. Des agents sont payés 600 euros par mois. Il y a urgence de prendre le sujet à bras le corps. Les mesures 'ciblées' ne changeront rien. »



L'attractivité, point central inévitable pour l'avenir du service public passe aussi par le pouvoir d'achat et donc la rémunération des agents, rappelle son côté, Dominique Regnier, Secrétaire général. « Certaines collectivités n'arrivent plus à recruter d'agents, car elles ne mettent pas assez de moyens dans le régime indemnitaire et beaucoup d'agents quittent la fonction publique pour aller dans le privé voir si l'herbe est plus verte », affirme-t-il.

Et de conclure : « Si on part du principe que l'inflation est seulement de 2 %, un agent de catégorie C ou B commence sa carrière au Smic et la termine... au Smic. »

Note 01 : Le syndicat est arrivé derrière la CGT et la CFDT lors des dernières élections professionnelles de 2018

4 mars 2022, La Gazette

RETRAITE À 65 ANS : QUI VA PAYER DANS LA FPT ?

FO Territoriaux réagit à l'annonce du candidat Macron qui veut reculer l'âge de la retraite à 65 ans. Il n'est d'ailleurs pas le seul.

Dans notre fonction publique, composée à 75 % d'agents de catégorie C, ceux-ci exercent des professions présentant une forte pénibilité : ATSEM, Eboueurs, Égoutiers, Agents de salubrité, Personnels du secteur social et médico-social...

Contrairement au secteur privé où de nombreux salariés sont privés d'emplois à 55, voire 50 ans, les collectivités territoriales gardent les agents jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de départ en retraite. L'allongement de l'âge de départ aura pour conséquence une multiplication des absences pour maladie, des cas de maladie professionnelle, d'accidents de travail...

Certes, il existe une obligation de reclassement ; mais celle-ci suppose d'abord que les dispositifs de formation au nouveau poste soient respectés, et surtout qu'il y ait suffisamment de postes pour reclasser tous les futurs agents cassés par le travail. Concrètement, cela ne sera pas possible.

Nous allons donc voir se multiplier les mises en retraite pour invalidité, les licenciements pour « insuffisance professionnelle », les révocations pour des motifs fallacieux, etc.

Le surcoût sera énorme pour les collectivités, pour la protection sociale complémentaire des agents et va créer des retraités pauvres.



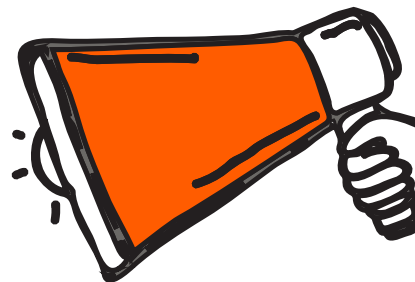
POUR FO TERRITORIAUX C'EST INACCEPTABLE !

NOUS DEMANDONS :

→ L'extension de la catégorie active qui permet un départ 5 ans plus tôt pour certains cadres d'emplois

Le retour à une retraite à 60 ans à taux plein ←

**Le retraite à 65 ans c'est NON !!!
5 fois NON !!**



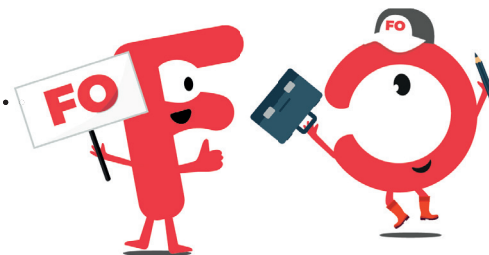
COMMISSION DE RÉFORME ET COMITÉ MÉDICAL DANS LA FPT : PUBLICATION DES NOUVELLES DISPOSITIONS

Le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 modifie les dispositions du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux relatives au comité médical et celles du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraites des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales relatives à la commission de réforme afin de simplifier et de rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances médicales dans la fonction publique territoriale. **Le texte est entré en vigueur le 1er février 2022.**

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045340766>



Réforme territoriale
France
compétences carte
français moyens financiers
région Territoriale
état fusion
stratégies

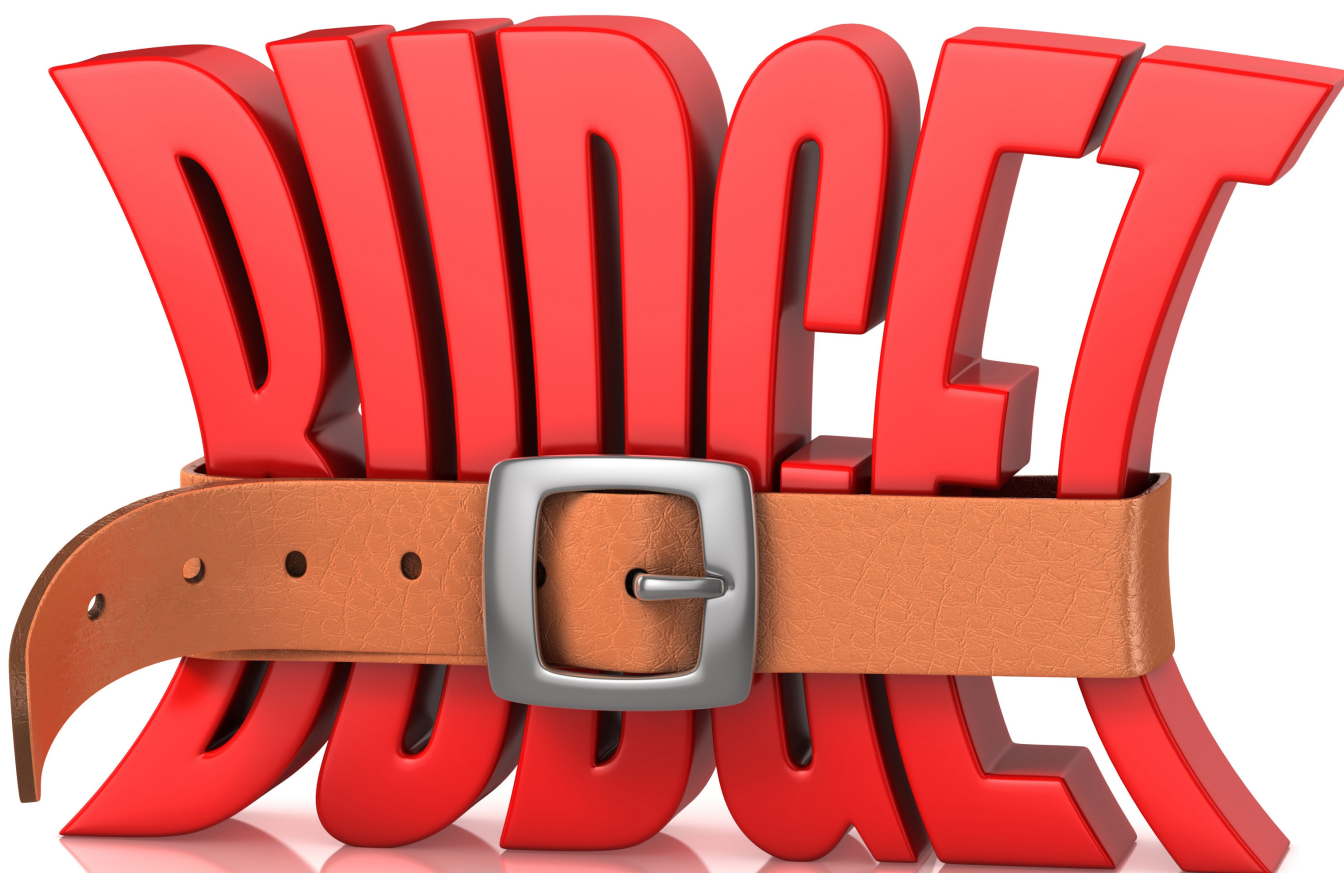


MAINTIEN EN VIGUEUR DE DIVERSES DISPOSITIONS D'APPLICATION DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le décret n° 2022-250 du 25 février 2022 tire les conséquences de l'abrogation le 1er mars 2022, à l'occasion de l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique, des lois n° 84-594 du 12 juillet 1984 relatives à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (abrogation partielle) et n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (abrogation totale) ainsi que de l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relatif à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes. Ces abrogations font disparaître de l'ordonnancement juridique des dispositions qui n'ont pas été codifiées dans la partie législative du code général de la fonction publique car étant de nature réglementaire. Ces dispositions doivent toutefois être maintenues en vigueur. Le décret remet donc 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. **Le texte est entré en vigueur le 1er mars 2022.**

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045243916>





RETRAITES :

LA CNRACL TIRE LE SIGNAL D'ALARME SUR LE FINANCEMENT DES PENSIONS

Le président de la Caisse en charge du régime de base des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière dénonce les difficultés structurelles et réglementaires qui menacent le système de répartition conçu en 1945. Nouvelle donne réglementaire, pyramide des âges défavorable, explosion des créances, multiplication des procédures engagées contre des employeurs défaillants... Le 11 mars, le nouveau président de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) n'a pas caché les difficultés auxquelles est confronté l'établissement public en charge du régime de base des fonctionnaires de la territoriale et de l'hospitalière. A l'occasion d'une conférence de presse, Richard Tourisseau a même évoqué « *le déficit structurel atteint depuis*

les comptes 2020 » par l'organisme qui collecte aujourd'hui les cotisations de 2,19 millions d'agents (dont 64 % de territoriaux) et les contributions de 42 367 employeurs publics (dont 95 % de collectivités) et qui verse une pension à 1,42 millions de retraités (dont 55,3 % de territoriaux).

EFFET CISEAU DÉMOGRAPHIQUE ET CHANGEMENT DE CAP RÉGLEMENTAIRE

Alors que la campagne pour l'élection présidentielle a remis sur le devant de la scène le débat sur le financement des régimes de retraite, la situation de la CNRACL illustre parfaitement l'effet ci-

seau qui asphyxie les principaux régimes de retraite. Ainsi, la caisse des agents territoriaux et hospitaliers doit aujourd'hui faire face à la fois, au flux croissant des actifs faisant valoir leurs droits à une pension, à l'allongement du temps pendant lequel la retraite est versée (la moyenne d'âge des pensionnés s'élève actuellement à 71,1 ans) et à la contraction des cotisations salariales et des contributions assurées par les employeurs. Sur ce point, Richard Tourisseau a insisté sur les difficultés supplémentaires que fait peser sur la caisse le décret du 25 février 2022 qui détermine le seuil d'affiliation à la CNRACL à 28 heures hebdomadaires pour les fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi à temps non complet. Un décret qui s'applique depuis le 1er mars 2022. « Ce texte, qui a été publié dans la foulée de l'ordonnance du 24 novembre 2021, confirme que l'État prend désormais la main sur le seuil d'affiliation au régime de retraite des agents territoriaux et hospitaliers. Jusqu'alors, cette prérogative relevait de la seule compétence du conseil d'administration de la CNRACL », a précisé le président de la caisse en observant que cette nouvelle situation va de facto priver de ressources l'organisme créé en 1945 et géré par la Caisse des dépôts depuis 1947.

« Un grand nombre d'agents des collectivités travaillent à temps partiel. Ils ne pourront donc pas prétendre atteindre ce seuil de 28 heures », a souligné Richard Tourisseau.

AUGMENTATION DES CRÉANCES

Autre sujet d'inquiétude pour le président de la CNRACL : la nette progression des créances liées à la défaillance de certains employeurs publics. En 2020, ce sont en effet plus de 318 millions d'euros de contributions qui n'ont pu être honorées. Un défaut de paiement essentiellement imputable à des structures relevant de la fonction publique hospitalière qui cumulent 258,6 millions d'euros de créances (81,14 % du total des créances). De leur côté, les collectivités territoriales et les établissements publics locaux défaillants ne représentent que 18,6 % des sommes dues à la CNRACL (59,5 millions d'euros). Trois employeurs défaillants affichent des créances particulièrement lourdes : le centre hospitalier d'Ajaccio (76,37 millions d'euros) qui ne verse plus sa contribution patronale depuis 2007, le Centre hospitalier universitaire de Martinique (40,72 millions d'euros) et la Ville de Fort-de-France (20,43 millions d'euros).

LA CNRACL SUR PLUSIEURS FRONTS

Pour surmonter toutes ces difficultés qui menacent le système de répartition sur lequel se fonde l'action de la CNRACL, Richard Tourisseau a annoncé que plusieurs chantiers vont être engagés au cours des prochains mois. Ainsi, la caisse va systématiquement saisir la justice pour toute créance supérieure à 5 ans. Un premier jugement concernant la dette du Centre hospitalier d'Ajaccio devait d'ailleurs être rendu le 25 mars. Dans le même temps, la CNRACL va se mobiliser pour étendre l'assiette de ses cotisants. Sur ce point, elle entend livrer deux batailles : l'une visant à « faire respecter la lettre de l'ordonnance de 1945 », à savoir l'affiliation des emplois permanents, quelle que soit la durée du travail effectué ; l'autre ayant l'objectif de parvenir à l'affiliation des contrats à durée indéterminée « qui sont en fait de faux fonctionnaires ». Le président de la CNRACL envisage aussi parmi les solutions une hausse progressive de 6 points de base des cotisations retraite payées par les employeurs, permettant de parvenir ainsi à un taux de 36,47 %, soit 20 % de hausse. Enfin, Richard Tourisseau a indiqué que la Caisse entendait remettre sur la table le dossier de la « compensation démographique » qui constitue, selon lui, « le vrai débat de fond pour l'avenir des retraites ».

« Aujourd'hui, les trois principaux régimes de base - la Caisse nationale d'assurance vieillesse, le Service des retraites de l'État et la CNRACL - contribuent au financement des autres régimes alors qu'ils sont eux-mêmes déficitaires, soit 5,3 milliards d'euros à eux trois », a-t-il souligné ajoutant que « la CNRACL, à elle seule, a contribué pour 28,5 milliards à la surcompensation et à hauteur de 48,8 milliards d'euros pour la compensation généralisée depuis sa création en 1974 ». En outre, pour Richard Tourisseau, il s'agit de reconsidérer « un système à bout de souffle auquel le Fonds de solidarité vieillesse devrait se substituer au nom de la solidarité ». Autant de propositions que la CNRACL devrait mettre en débat lors des rencontres prévues avec ses partenaires de la sphère publique. « Je rencontre cette semaine les représentants de la Fédération hospitalière de France et ceux de la Coordination des employeurs publics territoriaux le 12 avril », confie Richard Tourisseau.

14 mars 2022 Maire info

Le CNFPT a adopté son projet 2022-2027



Le nouveau projet du CNFPT fixe les cinq priorités de l'établissement jusqu'en 2027. Voté à l'unanimité par son conseil d'administration le 26 janvier 2022, le projet de mandature 2022-2027 du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) entend répondre aux enjeux de gouvernance, aux enjeux sociétaux, territoriaux, environnementaux et économiques des collectivités territoriales, assure l'établissement. « *La formation professionnelle et le développement des compétences des agents territoriaux sont un formidable levier pour aider le service public local à construire la société de demain* », complète son président, François Deluga. Avec ce projet, le CNFPT se fixe cinq priorités pour la période allant de 2022 à 2027.

PRIORITÉ 1

Un CNFPT fédérateur, partenaire et promoteur de la pertinence de l'action publique locale. Lieu privilégié de rencontre des employeurs et des agents territoriaux, l'établissement souhaite développer son rôle de centre de ressources et d'expertise. Il compte ainsi faire de ses implantations locales des lieux ouverts à tous les territoriaux et affirmer la capacité d'expertise de ses instituts. L'établissement se fixe pour objectifs de développer ses partenariats stratégiques avec les réseaux de collectivités, les réseaux professionnels, l'État et ses opérateurs, ainsi que les partenariats hors fonction publique territoriale. Enfin, le CNFPT entend appuyer les initiatives de co-construction de l'action publique locale et devenir la « maison des territoriaux ».

PRIORITÉ 2

Accompagner les collectivités pour répondre aux grands enjeux publics locaux. Formant les agents territoriaux à près de 250 métiers, l'établissement entend répondre aux différents enjeux des territoires grâce à ses plus de 100 sites répartis sur le territoire national, afin d'accompagner au mieux les acteurs dans la mise en œuvre de leurs politiques publiques locales. Le CNFPT souhaite former aux problématiques prioritaires suivantes :

- La résilience et l'aménagement des territoires ;
- L'autonomie et la dignité des personnes ;
- La santé publique ;
- La cohésion sociale ;
- Les valeurs de la République ;
- Le vivre ensemble ;
- La sécurité et la tranquillité publiques.

PRIORITÉ 3

Garantir un égal accès à la formation et à une offre de qualité. À cet effet, l'établissement porte « une triple exigence d'égalité, de qualité et d'innovation. » Parallèlement, le CNFPT souhaite accroître l'individualisation des modes d'apprentissage et des parcours de formation. Il compte aussi améliorer les modalités d'accueil des stagiaires, parfaire les contenus de formation en s'appuyant sur leur évaluation, développer les compétences et la qualification de l'action des intervenants et s'engager dans une démarche de certification de qualité.



PRIORITÉ 4

Accompagner les projets et les évolutions professionnelles des agents. L'établissement veut favoriser les progressions de carrière grâce au développement de la modularité des préparations aux concours et des formations statutaires. Il entend ainsi mieux répondre aux besoins individuels de formation.

Le CNFPT ambitionne également d'attirer de nouveaux talents vers la fonction publique territoriale, notamment par la promotion des métiers et le développement de l'alternance. Il souhaite aussi offrir de nouvelles perspectives de transitions professionnelles en facilitant la Validation des acquis d'expérience (VAE), la Reconnaissance d'équivalence des diplômes (RED) et en développant la qualification et la certification de ses formations.

PRIORITÉ 5

Avoir un modèle économique adapté et évolutif. Le CNFPT prévoit de réaffirmer « son modèle mutualisateur » et de rechercher un modèle économique durable. Ainsi, il va examiner « comment ce potentiel de mutualisation et l'ajustement, au plus près de ses coûts de production, pourraient être plus encore au service des collectivités, en permettant au CNFPT et aux collectivités de s'inscrire dans une logique de partenariat renforcé leur permettant de bénéficier de l'offre de service du CNFPT au-delà de ce que la cotisation permet et autorise, et de permettre ainsi au CNFPT d'accroître sa capacité d'agir au profit des agents territoriaux et à la demande des collectivités ».

DÉMA TÉRIALI SATION



Une mutation à marche forcée

La crise sanitaire actuelle a pour effet d'accélérer les mutations de l'époque. C'est ainsi que la digitalisation s'est imposée aux citoyens et consommateurs dans leurs relations avec les services publics et les entreprises. Qu'il s'agisse de payer ses impôts, d'écouter de la musique ou d'acheter un téléviseur, le recours aux services numériques dématématise la relation entre les parties. Pour le meilleur et pour le pire : la dématématiation a autant de vertus (plus écologique, plus rapide, plus efficace...) que d'inconvénients (fuite des données nominatives, illectronisme...).

Mais, sous couvert de modernité technologique et de revendications environnementales prégnantes, elle ne fait finalement que reproduire les inégalités d'hier : les plus intégrés, économiquement et socialement, profitent de la digitalisation du monde, et les autres en supportent les inconvénients.

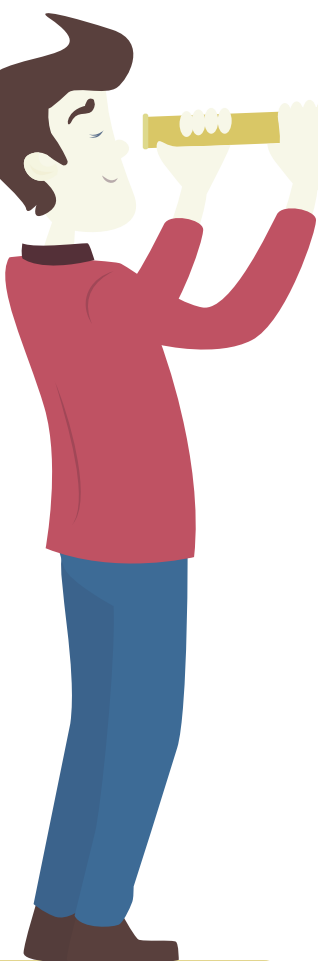
Édito des cahiers de l'AFOC Mars/Avril

Mais tous n'ont d'autres choix que de s'adapter ; plus ou moins bien. L'AFOC ne compte plus les réclamations de ses adhérents pointant la difficulté de pouvoir joindre simplement et directement un agent public ou un service client pour expliquer une situation, faire une réclamation, exercer ses droits ou répondre de ses obligations.

Elle assiste à ce changement où le discours et la politique dominante en faveur de l'offre non physique formatent le produit, le service et la relation sans considération de l'analyse des besoins, des demandes, a fortiori des rejets et des exclusions générationnelles sociales et géographiques. Parce que le numérique est au coeur des démarches quotidiennes, pour obtenir un travail, accéder à des droits ou participer à la vie publique par exemple, l'AFOC entend continuer à lutter contre la fracture numérique et accompagner ses adhérents afin que la mutation à oeuvre permette de préserver leurs droits et leurs intérêts.



LE REPORT DES CONGÉS NON PRIS EST UN DROIT MAIS PAS ILLIMITÉ



En vertu des dispositions de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale, les fonctionnaires territoriaux ont droit à des congés annuels. Le congé de maladie ordinaire est considéré, pour l'application de cette disposition, comme service accompli. Le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux précise, en son article 5, que le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) estime toutefois que l'article 7 de la directive

n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail fait obstacle à l'extinction du droit au congé annuel lorsque le travailleur a été en congé de maladie (arrêts C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009 et C-214/10 du 22 novembre 2011). Les agents publics placés en congé de maladie peuvent donc bénéficier du report des congés annuels non pris, ainsi que l'a précisé la circulaire du ministre de l'intérieur NOR COTB1117639C en date du 8 juillet 2011. Cette position a également été confirmée par le Conseil d'État (décision du 26 avril 2017, n° 406009 et décision du 14 juin 2017, n° 391131).

Ce droit au report n'est cependant pas illimité et s'exerce dans les limites définies par le juge communautaire qui estime :

- D'une part, qu'une demande présentée au-delà d'une période de quinze mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congés ont été ouverts, peut être rejetée par l'employeur.
- D'autre part, que le report doit s'exercer dans la limite d'un congé de quatre semaines (décision précitée en date du 26 avril 2017).

En outre, les dispositions de l'article 7 de la directive européenne du 4 novembre 2003 sont d'effet direct (CJUE, C-282/10 du 24 janvier 2012 ; réponse à la question écrite n° 25710, publiée au JO Assemblée nationale du 10 mars 2020), **le droit communautaire s'imposant directement aux citoyens européens, sans qu'il soit nécessaire pour les Etats membres de le retranscrire par des actes juridiques nationaux. Une clarification du droit applicable en matière de report de congés annuels pour cause de maladie ne pourrait par ailleurs être envisagée que dans le cadre d'une approche commune aux trois versants de la Fonction publique.**

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q15/15-39414QE.htm>



IN FO JURIDIQUES

REVUE TRIMESTRIELLE JURIDIQUE FO

L'actualité jurisprudentielle,
les nouvelles lois,
décortiquées et
analysées par le
service juridique confédéral.

L'essentiel du droit,
à posséder absolument !

**OFFRE
SPÉCIALE
D'ABONNEMENT**



1 an pour 40 € au lieu de 48 € (soit une réduction de 20 %)

Tarif réservé aux adhérents de Force Ouvrière :
1 an pour 20 € au lieu de 24 € (soit une réduction de 20 %)

M. Mme Melle

Nom : Prénom :

Êtes-vous conseiller Prud'hommes ? OUI NON

Téléphone : Mail :

Adresse :

Code postal : Ville :

Signature :

Je joins mon règlement par chèque bancaire ou postal à l'ordre de : Confédération Force Ouvrière (InFoJuridiques)

**Confédération Force Ouvrière - Secteur juridique
141, avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14**

IN FO JURIDIQUES

REVUE TRIMESTRIELLE JURIDIQUE FO

Affiliation, désaffiliation syndicale : quand le droit se penche sur le sens de l'appartenance confédérale

La loi de 20 août 2008, issue de la procédure contentieuse, a choisi définitivement de remettre en cause les fondements de la représentativité syndicale. La situation est-elle désormais plus claire ? Loin s'en faut !

En effet, on se retrouve en présence de représentativité « accidentelle » à un système de représentativité « structurelle ». La loi de 2008 n'a pas pour autant permis le sens de l'affiliation confédérale.

Toute une série de contentieux, éclatés en deux champs selon de questions, a été débattue au juge qu'il se soit de fait.

Il en est ainsi en matière d'affiliation et de désaffiliation, ce qui s'est à destination continue d'appeler le « caractère syndical ».

Pas à pas, le Cour de cassation tente, non seulement de trancher les affaires qui lui sont soumises, mais aussi d'adapter une solution d'ensemble.

Ainsi, elle vient de rendre le 10 mai 2011, cinq ans après l'adoption de la loi de 2008, un arrêt d'une certaine importance lorsqu'elle a rendu une décision sur l'affiliation syndicale.

Elle juge que l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a pris son nom doit être au CE considéré en dernier ressort de son des décisions. Ainsi, le syndicat qui se désaffilie s'inscrit pas avec lui l'adhésion qu'il a eue.

La publicité mensurée (PME) donne à ces décisions, toutes le caractère de

principes que le Cour de cassation a tenté d'être à son avantage.

Pour commenter ces arrêts, il nous est venu l'idée de vous de « l'essentiel »

même de la chambre sociale de la Cour de cassation, le changement institutionnel des juges. Ainsi, c'est Laurence Picard-Rivolin, conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation, qui apporte son éclairage de la lecture de ces cinq arrêts.

L'affiliation, essence de la vie des décisions

Ces décisions nous ramènent sur les de plus que le droit a voulu par exclusivement dans un domaine de plus à quelques paragraphes - mais qu'il a tenté à se vider de toutes les questions de la vie.

(suite page 26)

Les forfaits-jours bientôt forfaits ?

Le sommaire de cette revue trimestrielle est composé de :
Page 14
La constitution de l'avis de médiation de travail et ses conséquences
Page 16
L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur à l'égard de son salarié
Page 20
Mise à jour d'une convention collective

Dans l'attente de cette décision, les DRH ont commencé, les instances représentatives ont réagi, les syndicats ont réagi. Au final, le Cour de cassation a rendu une décision qui semble de compromis. L'arrêt du 29 juin 2011 de la chambre sociale n'est pas, en fait que telle, les forfaits-jours sont qu'ils existent en deux catégories. Mais, à y regarder de plus près, on peut observer que, tout par l'application de votre participation pourcentage qui par une invitation à un comité parait des situations concrètes, les forfaits-jours ont particulièrement ébranlé le système de forfait en jours.

La répartition des accords à leur application concrète dans l'entreprise.

Enfin, le droit à la réparation de santé est réel, sans forme de rappel d'autres suppléments et sans plus simplement de dommages-intérêts.

L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur à l'égard de son salarié.

Alors certes, le Cour de cassation n'a pas censuré expressément les forfaits-jours. Certes, elle n'a pas conduit à la Chambre sociale européenne l'application directe que certains déclarent à jour (lire : *Comptes et Co.*). Mais l'arrêt du 29 juin 2011 a une portée beaucoup plus large que celle qu'on a bien voulu lui accorder. Au l'égard de votre entreprise de façon non exhaustive les engagements que la décision définit.

(suite page 26)

- > l'actualité sociale et juridique
- > les analyses et les propositions FO
- > toutes les infos confédérales, interprofessionnelles, du public et du privé



ABONNEZ VOUS

Bulletin d'abonnement

Nom : Prénom :
 Adresse : Ville :
 Code Postal : ☎ : Mail :
 N° de carte : Syndicat : Fédération :
 Tarif public (54 €) : Tarif adhérent (18 €) : Tarif groupe (12 € / 5 abo minimum) :
 A renvoyer, accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière L'Info militante à :
 L'Info militante, service abonnement, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cédex 14

CONTACT

Syndicat de
 Adresse
 Tel
 Mail

