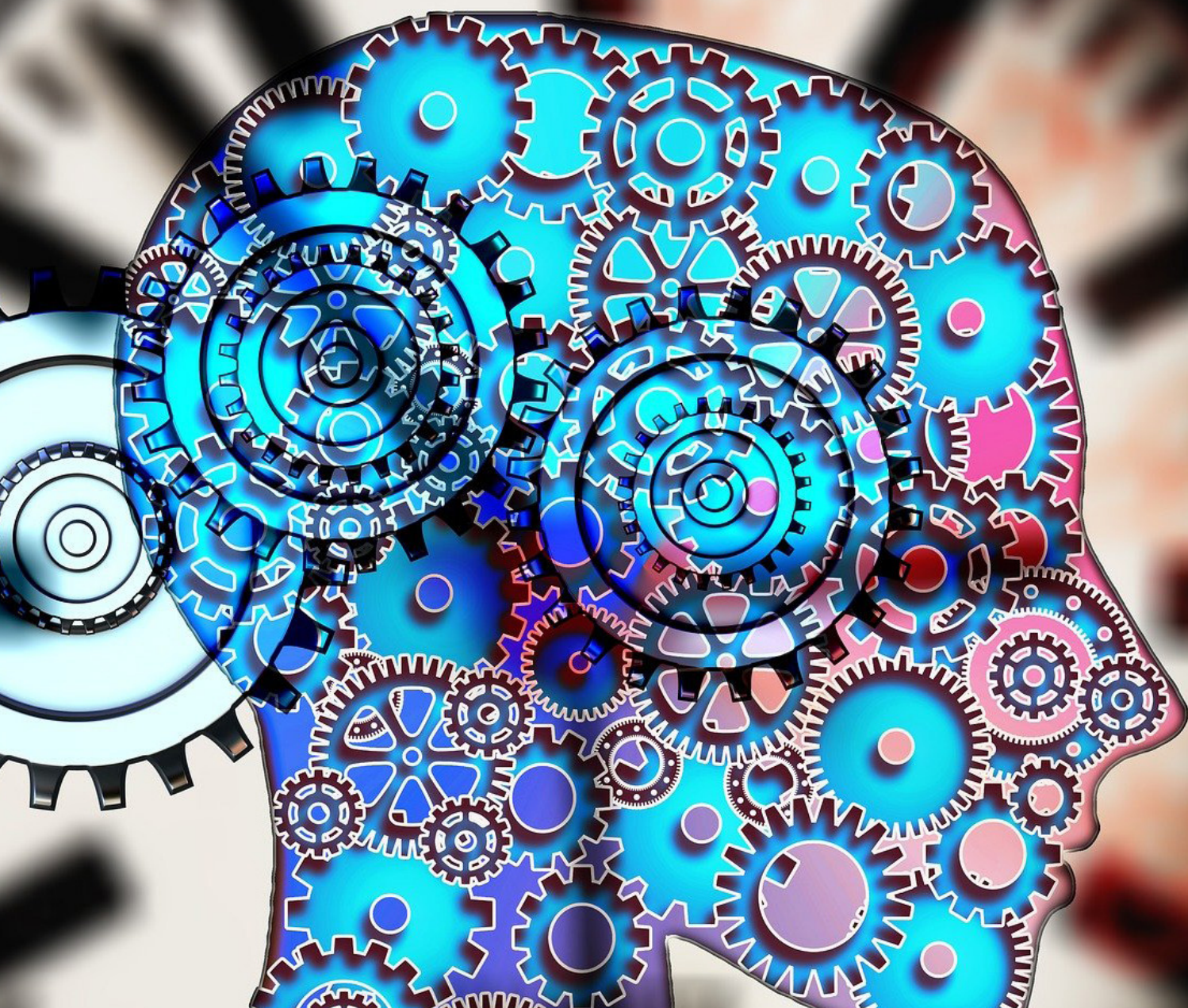


La lettre aux 0.40 € - diffusion gratuite aux syndicats
SYNDICATS

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

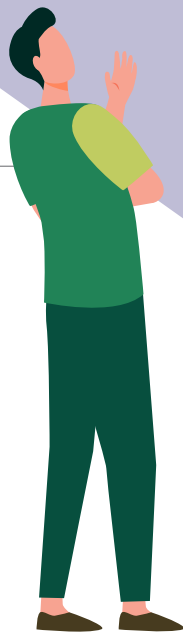
FO
Territoriaux

n° 178 - avril 2022



FICHE DÉTACHABLE

**Mettre en oeuvre le temps partiel
thérapeutique en 5 étapes**



N.A.O 2022

Aubervilliers, le 6 avril 2022.

SOMMAIRE

Page 2 à 4 - WEB / PRESSE
N.A.O 2022
Rappel de nos principales
revendications initiales sur les
rémunérations

Page 5 /6 - CIRCULAIRE
Les retraités les plus fragiles paient
la facture

Page 6 - REPÉRAGE
De fortes disparités Territoriales
dans la répartition des contractuels

**Page 7 à 10 - FICHE
DÉTACHABLE**
Mettre en oeuvre le temps partiel
thérapeutique en 5 étapes

Page 11 - CNRACL
Déclaration

Page 12 - CNFPT
LOI 3DS : Guide de décryptage

Page 13 - AFOC
La campagne 2022 des chèques
énergie a commencé

**Alerte info : Rappel produits pour
suspicion de salmonelle**

**Page 14 - JURISPRUDENCE /
QUESTIONS ECRITES**
Etablissement public :
un recrutement inapproprié

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

Rappel de nos principales revendications initiales sur les rémunérations :

- Augmentation de 5 % du point UES.
- Pour les cadres qui ne seraient pas concernés par ce dispositif, une évolution salariale de +5 % indépendamment des mesures individuelles de revalorisations salariales pouvant être prises.
- Augmentation de 3 % du régime indemnitaire, primes et accessoires revalorisables. Sans oublier les paniers de chantier, les Tickets Restaurants, les boissons fraîches et chaudes : indemnités jamais listées par la direction et stagnantes depuis 2011.
- Attribution d'un écart individuel pour les salariés au plafond de leur grille 5. Revalorisation des SMC (salaire minimum conventionnel)
- Revalorisation des changements de poste et de CSP, a minima 6 %

Calendrier des négociations :

**Réunion n°1 : le 1^{er} février 2022, revendication
des syndicats.**

**Réunion n°2 : le 16 février 2022, la Direction
fait sa première proposition :**

- +1 % d'augmentation générale



- +1 % d'augmentation individuelle (enveloppe promotionnelle)
- +2,5 % sur le salaire mini, le passant à 21 300€ brut/an, écart individuel de 250€ brut/an pour les salaires < 28K€
- écart individuel de 250€ brut/an pour les salaires en haut de grille depuis 4 ans
- +2,5 % pour les régimes indemnitaires
- +2,5 % pour les cadres

Réunion n°3 : le 1^{er} mars 2022, la Direction revient sur ses propositions :

- +1,1 % d'augmentation générale
- +1,1 % d'augmentation individuelle (enveloppe promotionnelle)
- +3 % sur le salaire mini, le passant à 21 450€ brut/an
- écart individuel de 300€ brut/an pour les salaires < 28K€, écart individuel de 300€ brut/an pour les salaires en haut de grille depuis 4 ans
- +2,5 % pour les régimes indemnitaires
- +2,5 % pour les cadres

Propositions intermédiaires de la Direction le 10 mars 2022, suite au dépôt d'une déclaration de manifestation sur la voie publique prévue le 16 mars 2022 devant le siège de Veolia Environnement à Aubervilliers :

- +1,8 % d'augmentation générale
- +0,7 % d'augmentation individuelle (enveloppe promotionnelle)
- +3 % sur le salaire mini, le passant à 21 450€ brut/an
- écart individuel de 300€ brut/an pour les salaires < 25K€, écart individuel de 300€ brut/an pour les salaires en haut de grille depuis 3 ans
- +2,5 % pour les cadres
- + 0,3 % complémentaire
- +2,9 % sur les minis du régime indemnitaire visés dans l'AIE. Cette mesure n'impacte pas les régions où les négociations sur les Éléments Variables de Paie sont réalisées.



Réunion n°4 : le 16 mars 2022, jour de la mobilisation des élus.

- +2 % d'augmentation générale
- +0,7 % d'augmentation individuelle (enveloppe promotionnelle)
- +3 % sur le salaire mini, le passant à 21 450€ brut/an
- écart individuel de 300€ brut/an pour les salaires en haut de grille depuis 3 ans
- +2,5 % pour les cadres
- + 0,5 % complémentaire
- +2,9 % sur les minis des indemnités visées dans l'AIE. Cette mesure n'impacte pas les régions où les négociations sur les Éléments Variables de Paie sont réalisées.

Le retrait de la mesure sur les bas salaires lors de cette entrevue est pour Force Ouvrière inacceptable et nous l'avons signifié à la Direction.

Réunion n°5 : le 23 mars 2022, suite à l'alerte sociale :

- +2 % d'augmentation générale (point : 4,9287€)
- +0,7 % d'augmentation individuelle (enveloppe promotionnelle)
- +3 % sur le salaire mini, le passant à 21 450€ brut/an
- écart individuel de 303,75€ brut/an pour les salaires en haut de grille depuis 3 ans
- écart individuel de 303,75€ brut/an pour les salaires < 25K€
- +2,5 % pour les cadres
- +0,5 % complémentaire
- +2,9 % sur les minis des indemnités visées dans l'AIE, cette mesure n'impacte pas les régions où les négociations sur les Éléments Variables de Paie sont réalisées.

Conclusion

Au bilan, la résultante de cette négociation est loin de nous satisfaire. Néanmoins, la direction a quand même entendu nos arguments et nous avons réussi à lui faire doubler la mise par rapport à sa position de départ, ne serait-ce que sur l'augmentation générale. Cela fait des années qu'une telle disposition n'avait pas été prise. Elle est cependant à relativiser au regard du niveau d'inflation.

Force Ouvrière a donc pris la décision de ne pas signer le protocole d'accord final mais a toutefois aussi obtenu de la direction qu'elle l'applique unilatéralement dans toutes ses dispositions car une majorité de nos mandants nous en a clairement exprimé la nécessité.

Le premier trimestre de l'année 2022 ne présage rien de très réjouissant en matière d'inflation ; ce qui viendra inmanquablement impacter le pouvoir d'achat des salariés de VEOLIA. Nous allons donc rester très attentifs à cet indicateur fondamental et nous ne manquerons pas de revenir à la charge lors de la NAO 2023.

Cependant, vous devez garder à l'esprit que sans la mobilisation du plus grand nombre, la générosité spontanée de la direction en matière d'augmentation des salaires n'est pas de mise...

Libres et Indépendants, Force Ouvrière lutte pour vos intérêts



LES RETRAITÉS LES PLUS FRAGILES PAIENT LA FACTURE

Le Conseil d'Administration de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) qui s'est déroulé du 5 au 7 avril 2022, avait à son ordre du jour l'étude et les choix de propositions des dépenses du Fonds d'Action Sociale dédiées aux retraités. Celui-ci a pour mission d'aider financièrement les retraités aux plus faibles revenus et de favoriser le maintien à domicile.

Ce fonds, d'un montant de 130 millions d'euros, est financé par les cotisations des affiliés (personnels actifs Territoriaux et Hospitaliers) à hauteur de 0,8 %, alors que la Convention d'Objectifs et de Gestion (non signée par FO) en limite le montant à 0,6 % ; ce qui fait déjà un manque de rentrée de cotisations.

Les dépenses ont progressé de 28 % entre 2018 et 2021, démontrant ainsi la paupérisation des retraités. Tout s'accélère avec la situation économique que nous traversons actuellement ([voir la déclaration en page 11](#)).

Pour 2021, le budget ayant été dépassé de 17,4 M€, de ce fait, l'année 2022 a été amputée d'autant, soit 112,7 M€. Le service gestionnaire de la CNRACL, la Caisse des Dépôts, annonce que le budget serait consommé d'ici fin août et laisse apparaître un déficit de 27 M€ fin décembre 2022.

Pour mémoire, en fin d'année dernière, le CESU « vie pratique » et les aides vertes ont été supprimés pour rentrer dans l'enveloppe prévisionnelle.

Une 1^{ère} délibération a été proposée demandant une dotation d'État de 15 millions d'euros. Pour FO, il était important que l'État s'engage sur l'attribution d'une subvention d'équilibre à hauteur de 15 millions d'euros. Pour mémoire, il s'est permis de retenir le budget non consommé sur les années antérieures et aujourd'hui, il « étouffe » les plus démunis.

En séance, aucun engagement n'a été pris par les représentants de l'État. Cette délibération a été votée à l'Unanimité.

Des pistes de propositions ont été mises sur la table, une seconde délibération a été proposée au Conseil d'Administration, afin que les prestations du Fonds d'Action Sociale soient modifiées comme suit :



Le montant maximum attribuable aux « retraités en situation de fragilité financière » est fixé à 1 850 €. Le montant maximum attribuable était de 2050 €.

Il s'applique aux prestations suivantes :

- L'aide équipement ménager est plafonnée à 500 €/an ;
- Les demandes d'aides aux frais médicaux seront traitées dans le cadre des secours exceptionnels avec une enveloppe maximale d'1 million d'euros. Au-delà de 1000 €, les demandes seront examinées par une commission ad hoc composée de membres du CA ;
- Les aides à l'hébergement en maison de retraite, au déménagement et à la complémentaire santé sont suspendues pour l'exercice 2022 ;
- Pour les actions relevant de la politique de « soutien au domicile et au handicap » : pour celles et ceux dont le taux FAS est égal ou supérieur à 80 %, l'aide à l'amélioration de l'habitat est fixée au maximum à 5 000 € et celle à l'adaptation de l'habitat est fixée à 10 000 €. Ces deux aides ne sont pas cumulables la même année.

Pour Force Ouvrière, encore une fois un grand nombre de retraités avec de faibles pensions vont être exclus des aides.

Lors de nos différents échanges, le service gestionnaire s'est montré très réservé, craignant que les mesures prises ne soient pas suffisantes pour rentrer dans l'enveloppe dédiée au budget du FAS. Si tel était le cas et à défaut d'une dotation exceptionnelle, de nouvelles mesures drastiques pourraient voir le jour prochainement.

FO a voté CONTRE ces propositions, le vote a été requis à la majorité (employeurs territoriaux, hospitaliers, CGT et CFDT).

A Force Ouvrière, nous refusons que le « *quoi qu'il en coûte* » prononcé par le Président de la République se transforme « *en quoi qu'il en coûte* » pour nos retraités qui sont le plus dans le besoin et qu'ils paient la facture des milliards d'euros distribués.

Ces mesures sont d'applications immédiates !

Le secrétariat fédéral.

Paris, le 12 avril 2022.

METTRE EN ŒUVRE LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE EN 5 ÉTAPES

FO
Territoriaux

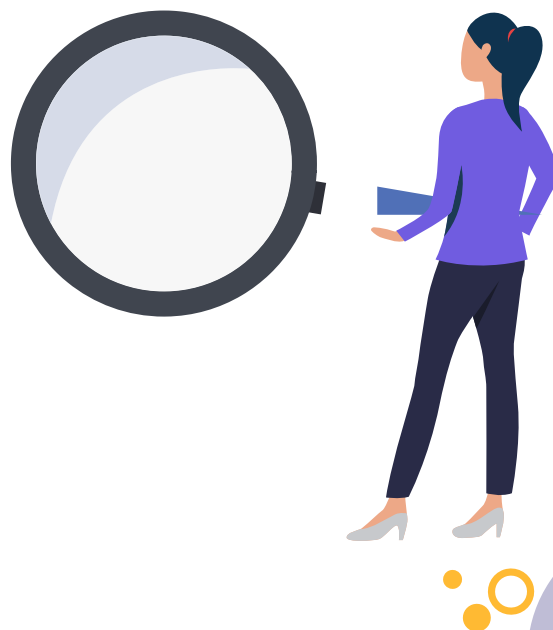
Le temps partiel thérapeutique déroge au temps partiel de droit commun, tant dans ses modalités d'octroi que dans ses effets. Les nouvelles modalités procédurales sont applicables aux autorisations accordées à compter du 11 novembre 2021, y compris dans le cadre d'un renouvellement. Décryptage de ces nouvelles règles en 5 points clés.

1

Cerner les agents concernés

Largement étendu par l'ordonnance « santé famille » du 25 novembre 2020, dans des conditions désormais précisées par le décret du 8 novembre 2021, le temps partiel thérapeutique prévu par l'article 57, 4° de la loi du 26 janvier 1984 diffère, tant dans ses conditions d'octroi que dans ses effets, du temps partiel de droit commun. A grands traits, il peut être accordé au fonctionnaire à l'issue d'un congé de maladie ainsi qu'en dehors de tout congé dès lors que l'intéressé est en position d'activité lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel lui permet soit un maintien ou un retour à l'emploi et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé, soit de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. Cette période de temps partiel thérapeutique, exercée de manière continue ou discontinue, ne peut excéder une année, durant laquelle l'agent conserve

son plein traitement. Une fois ses droits épuisés, il ne pourra présenter une nouvelle demande d'autorisation de temps partiel thérapeutique qu'au terme d'un délai d'un an calculé en tenant compte des périodes effectuées en position d'activité – sans plus de précision, ce qui n'ira pas sans susciter des débats – et de détachement (décret du 30 juillet 1987, art. 13-3). En d'autres termes, les droits à temps partiel thérapeutique sont uniquement conditionnés par un délai de « recharge », indépendamment de l'affectation de l'agent.



Respecter la procédure d'octroi

Les articles 13-1 et suivants du décret du 30 juillet 1987, créés par le décret du 8 novembre 2021, fixent les modalités d'octroi du temps partiel thérapeutique. Ces dispositions s'appliquent également aux fonctionnaires stagiaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

On relèvera que si ces prescriptions procédurales se veulent allégées, la rédaction du texte laisse présager des difficultés en pratique. Concrètement, il en ressort qu'aucun délai particulier ne vient encadrer la procédure. Il appartient simplement à l'agent d'adresser sa

demande à son administration, accompagnée d'un certificat médical mentionnant la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique prescrites (art. 13-1 du décret du 30 juillet 1987). L'autorité territoriale examine ensuite cette demande, le cas échéant, lorsqu'elle intervient dans un tel cadre, après avis du conseil médical – se substituant au comité médical et à la commission de réforme – obligatoirement saisi notamment de la réintégration de l'agent à l'issue d'un congé de maladie ordinaire de douze mois, de longue maladie et de longue durée, d'une disponibilité d'office, ou d'un reclassement (décret du 30 juillet 1987, art. 4 et 13-6). Il est cependant prévu que l'administration peut, à tout moment, faire expertiser l'agent par un médecin agréé - un tel examen étant obligatoirement et immédiatement diligenté lorsque le fonctionnaire sollicite une prolongation de temps partiel thérapeutique – dont les modalités formelles ne sont pas précisées – au-delà d'une période totale de trois mois. L'agent est tenu de s'y soumettre sous peine d'interruption de l'au-

torisation dont il bénéficie (art. 13-3 et 13-4 du décret du 30 juillet 1987). En cas de désaccord avec les conclusions du praticien, l'autorité décisionnaire ou l'agent peuvent saisir pour avis le conseil médical (décret du 30 juillet 1987, art. 13-5). Puis, au regard de l'ensemble de ces éléments, l'autorité territoriale rendra sa décision. Au final, la procédure pourra donc, dans certaines hypothèses, s'avérer longue, ce qui apparaît incompatible avec la durée des autorisations délivrées, pour une période d'un à trois mois. Quoi qu'il en soit, aucune précision n'étant faite que ces avis médicaux s'imposeraient à l'administration ; il peut être considéré que cette dernière conserve une marge d'appréciation. Il ne faut toutefois pas dissimuler que tant en droit qu'en termes de responsabilité, il sera délicat d'opposer un refus à l'agent en l'absence de tout élément médical défavorable et qu'un refus ne pourrait être envisagé qu'eu égard aux nécessités du service et aux contraintes liées à son organisation dûment justifiées. Un tel refus, qui ne saurait être discrétionnaire, devra être motivé en fait et en droit, étant noté qu'à la différence du temps partiel de droit commun, aucun entretien préalable avec l'agent n'est prévu par le décret. Pour finir, on rappellera que le médecin de prévention doit être informé des demandes et des autorisations d'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique (décret du 30 juillet 1987, art. 13-8). Les éventuels refus opposés devront également lui être communiqués.



Connaître la portée de l'autorisation de temps partiel thérapeutique



L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée, ainsi qu'il a été évoqué, pour une période de un à trois mois courant à compter de la date de réception de la demande ou, lorsque le conseil médical est saisi, après que l'instance a émis son avis. Elle est renouvelée dans les mêmes conditions de durée dans la limite d'une année. Ce

pour une quotité de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée du service hebdomadaire habituelle des agents à temps plein exerçant

les mêmes fonctions. Ou, pour ceux occupant un ou plusieurs emplois à temps non-complet, par référence à la quotité de temps de travail hebdomadaire de ces emplois. Cette quotité est alors répartie entre les emplois occupés par les autorités territoriales intéressées ou, en cas de désaccord, au prorata du temps de travail de chaque emploi (art. 13-1 du décret du 30 juillet 1987). Dans le cadre de cette autorisation, il appartient à la seule autorité territoriale de fixer les modalités d'organisation du temps partiel de l'agent. Elle devra alors tenir compte des préconisations médicales imposées par son état de santé (cf. 1), mais pourra aussi se fonder sur les besoins et le fonctionnement du service. On soulignera que l'ordonnance du 25 novembre 2020 a instauré une portabilité de l'autorisation donnée d'accomplir un service à temps partiel thérapeutique en cas de mobilité du fonctionnaire, qui en conserve le bénéfice auprès de toute personne publique qui l'emploie (loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 57 4° bis).



Gérer la situation de l'agent en temps partiel thérapeutique



A la différence du régime du temps partiel de droit commun, peu importe la quotité de travail effectivement accomplie, l'agent en temps partiel thérapeutique conserve l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence ainsi que, le cas échéant, sa nouvelle bonifi-

cation indiciaire, qui suit le sort du traitement. Le maintien de son régime indemnitaire dépendra, en revanche, des dispositions de la délibération l'instituant. Compte tenu de ce régime dérogatoire, l'intéressé ne pourra pas effectuer d'heures supplémentaires ou complémentaires (décret du 30 juillet 1987, art. 13-9). Par ailleurs, s'agissant de la carrière de l'agent, le temps partiel thérapeutique n'a pas d'incidence sur la détermination des droits à l'avancement, à promotion et à formation, ni sur les droits à la retraite, les périodes de travail correspondantes étant assimilées à des périodes à temps complet (loi du 26 janvier 1984, art. 60; circulaire NOR: CPAF1807455C du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction pu-



blique). Dans cette même logique, lors de la titularisation, les périodes de service effectuées à temps partiel thérapeutique par le fonctionnaire stagiaire sont prises en compte, pour l'intégralité de leur durée effective, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement (décret du 4 novembre 1992, art. 7-1). Concernant les droits à congé annuel et les jours de RTT, et comme pour les fonctionnaires en temps partiel sur

autorisation, ils sont proratisés en fonction de la quotité de travail définie dans la ou les autorisations pour chaque emploi (art. 13-11 du décret du 30 juillet 1987). Enfin, durant sa période de temps partiel thérapeutique, l'agent conserve ses droits à congé de maladie (circulaire NOR : CPAF1807455C du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique).

Modifier et mettre fin au temps partiel thérapeutique

Rappelons que ce mode d'organisation du temps de travail est susceptible d'évoluer en cours de période, voire d'être interrompu, en fonction de la situation de l'agent. En

effet, le fonctionnaire concerné dispose de la faculté de solliciter en cours de route la modification de la quotité de travail accomplie, certificat médical à l'appui, l'administration pouvant alors faire droit à cette demande pour la période restant à courir (décret du 30 juillet 1987, art. 13-7).

Ensuite, il est prévu que lorsque le bénéficiaire est autorisé à suivre une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, son autorisation est suspendue (décret du 30 juillet 1987, art. 13-12). L'octroi d'un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption interrompt aussi la période en cours de service à temps partiel thérapeutique (décret du 30 juillet 1987, art. 13-7). Par ailleurs, l'administration peut, également à la demande

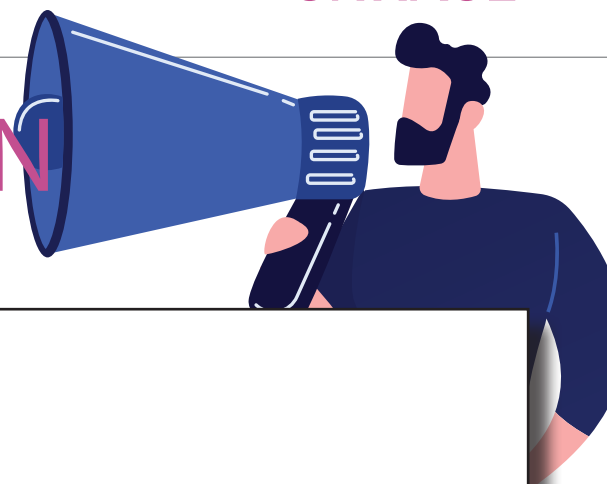


de l'agent, mettre fin à la période de service à temps partiel thérapeutique s'il se trouve depuis plus de trente jours consécutifs en congé de maladie (décret du 30 juillet 1987, art. 13-7). Ceci précisé, lorsque la période de temps partiel thérapeutique arrive à son terme, le fonctionnaire peut, sous réserve de son aptitude, reprendre son service à temps plein ; une telle reprise pouvant également intervenir de manière anticipée, sur présentation d'un certificat médical en ce sens par l'agent. On relèvera alors qu'aucune disposition ne semble imposer que l'avis du médecin agréé ou du comité médical soit nécessairement recueilli (circulaire NOR : CPAF1807455C du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique). Pour autant, selon les circonstances de l'espèce et dans un souci de sécurité juridique, il est préconisé qu'un tel contrôle médical, a minima par le médecin du travail, soit mis en œuvre.

RÉFÉRENCES

- Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987
- Décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021

DÉCLARATION



Mesdames, Messieurs
Chères, chers Collègues,
Chères et chers Camarades

Aujourd'hui, notre Conseil d'administration est saisi d'une question cruciale pour nos retraités. Il est proposé au Conseil d'administration, d'adopter des mesures drastiques envers les retraités les plus fragiles, afin que le budget contraint du fonds d'action sociale soit à l'équilibre.

Pour Force Ouvrière, si le besoin de l'amélioration des considérations techniques semble nécessaire, la situation relève avant tout de problématiques politiques contingentes.

En premier lieu, celle du moment choisi pour ouvrir ce débat. Le contexte économique actuel avec l'augmentation des carburants, de l'électricité, des produits alimentaires, pèse sur les salariés, agents publics et les retraités. Ensuite, celle des politiques publiques menées par les gouvernements successifs en général et celui au pouvoir actuellement. C'est pourquoi, Force Ouvrière considère que la situation financière du FAS relève bien de la responsabilité du gouvernement.

- Le pillage de la caisse par la contribution du régime de compensation-vieillesse inter-régime a des conséquences, par ruissellement, sur ceux qui sont le plus dans le besoin.
- Nous ne pouvons que constater que la politique salariale conduite dans la fonction publique depuis de nombreuses années est désastreuse, car elle prive la caisse de ressources supplémentaires et conduit à une baisse des pensions des retraités.



- La convention d'objectifs et de gestion démontre toutes les limites de l'exercice et ne permet aucune adaptation face à un contexte économique et social inhumain et pour le moins incertain dans la durée.

En conséquence, soit le gouvernement ajuste le budget du FAS et contribue à hauteur de 15 millions d'euros pour répondre aux demandes et aux besoins des plus précaires, soit il portera la responsabilité des conséquences de mesures qui excluront des milliers de pensionnés pour lesquels les aides représentent une bouée de sauvetage pour survivre.

A Force Ouvrière, nous refusons que le « quoi qu'il en coûte » prononcé par le Président de la République se transforme « en quoi qu'il en coûte » pour nos retraités qui sont le plus dans le besoin et qu'ils paient la facture des milliards d'euros distribués.

A Force Ouvrière, nous ne cautionnerons pas des décisions qui méprisent des femmes et des hommes dans leur dignité.

Nous ne manquerons pas de les tenir largement informés de cette situation et ils apprécieront à leur juste valeur les mesures qui seront mises en place.

Bordeaux, le 7 avril 2022.

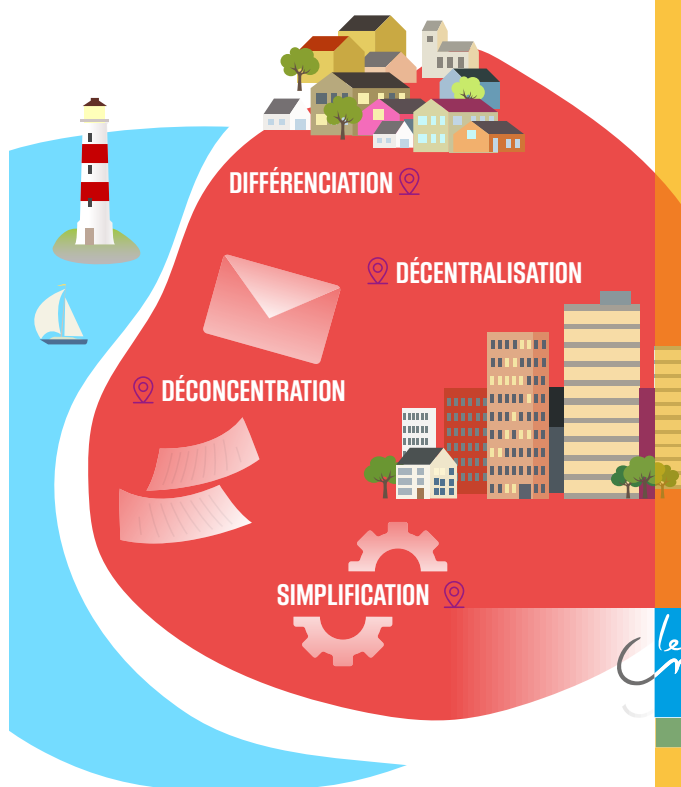
LOI 3DS : GUIDE DE DÉCRYPTAGE

La loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (dite loi 3DS), a été publiée au Journal officiel sous le n° 0044, le 22 février 2022. Afin d'accompagner les collectivités et les aider à décrypter cette loi, le CNFPT publie le "Guide de décryptage de la loi 3DS". Ce guide reprend les quatre grands axes de la loi :

- **La différenciation** : ce principe, acté par la loi 3DS, a vocation à donner aux collectivités de la souplesse et davantage de marge de manœuvre dans leurs actions pour prendre en compte les spécificités et les attentes de leur territoire.
- **La décentralisation** : près de trente ans après le premier acte de décentralisation, le législateur a souhaité conforter les compétences des collectivités locales, notamment dans les domaines des transports, du logement, de l'insertion et de la transition écologique.
- **La déconcentration** : à travers ces dispositions, il s'agit de rapprocher l'État du terrain.
- **La simplification** : le but poursuivi dans ce cadre est de rendre l'action publique locale plus proche de ces administrés, notamment en facilitant leurs démarches.

Un autre chapitre du guide présente les dispositions relatives à l'outre-mer. Afin de faciliter l'appropriation de cette loi, des webinaires seront organisés courant avril. Retrouvez l'intégralité de ce guide en ligne, sur le site FO Territoriaux, rubrique Cnfpt.

LOI 3DS GUIDE À L'USAGE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES



Cnfpt

QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT



RETROUVEZ CES INFORMATIONS ET D'AUTRES INFORMATIONS DANS
LA RUBRIQUE « ÉVOLUER » SUR WWW.CNFPT.FR

LA CAMPAGNE 2022 DES CHÈQUES ÉNERGIE **A COMMENCÉ**

L'envoi des chèques énergie pour la campagne 2022 a débuté depuis le 30 mars. Pour rappel, le chèque énergie est un dispositif d'aide au paiement des dépenses d'énergie (factures d'électricité, de gaz, rénovation énergétique...). Il est envoyé automatiquement (sans démarche préalable) aux ménages qui ont des revenus modestes, sur la base des données déclarées auprès des services fiscaux.



Les bénéficiaires le recevront par voie postale.

Un calendrier d'envoi par département a été mis en place.

Dans le cas où vous avez opté pour une attribution automatique de votre chèque énergie à un fournisseur, vous recevrez une information concernant la bonne attribution de votre chèque énergie à votre fournisseur au courant du mois d'avril.

L'AFOC vous conseille de vérifier votre éligibilité au chèque énergie sur le site www.lechequeenergie.gouv.fr

ALERTE INFO : RAPPEL PRODUITS POUR SUSPICION **DE SALMONELLE**

Les autorités sanitaires françaises ont été informées par le Centre national de référence des salmonelles de l'Institut Pasteur de la survenue en France de 21 cas de salmonellose, répartis sur l'ensemble du territoire. Santé Publique France a mis en évidence le lien entre la consommation de certains produits de marque Kinder et des cas de salmonelles récemment déclarés en France.

A la suite d'investigations menées par les autorités sanitaires belges et françaises, l'entreprise Ferrero a procédé au rappel de plusieurs produits de la marque Kinder. L'AFOC vous alerte sur l'importance de ne pas les consommer ! **Munis d'une photo de l'emballage avec les références (Date limite de Consommation, numéro de code barre), les consommateurs peuvent appeler le 0800 65 36 53 pour obtenir un remboursement ou contacter l'entreprise Ferrero à l'adresse suivante : contact.fr@ferrero.com** L'AFOC invite les personnes qui auraient consommé ces produits et qui présenteraient des symptômes (troubles gastro-intestinaux, fièvre) à consulter leur médecin. Par ailleurs, il est recommandé de bien se laver les mains avec eau et savon après être allé aux toilettes, après avoir changé son enfant, et avant de faire la cuisine.



ÉTABLISSEMENT PUBLIC : UN RECRUTEMENT INAPPROPRIÉ

Faute d'un établissement public qui a recruté des agents contractuels pour faire face temporairement à des vacances d'emplois alors qu'un fonctionnaire aurait pu être recruté.



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.

En l'espèce, Mme A... s'est portée candidate sur plusieurs postes de conservatoire d'un établissement public territorial. L'ensemble de ces candidatures n'ont toutefois pas été retenues et des agents contractuels ont été recrutés sur chacun de ces postes sur le fondement des dispositions de l'article 3-2 de la loi du 9 janvier 1984 (abrogé depuis). L'établisse-

ment public territorial invoque " l'inadéquation du profil " de Mme A... avec les postes concernés mais il n'établit, ni même n'allègue, qu'ils ne correspondaient pas à son grade. Dans ces conditions, il ne résulte pas que l'établissement public ait été dans l'impossibilité de pourvoir aux emplois précités proposés par les conservatoires par la nomination d'un agent titulaire, en l'occurrence Mme A... Par suite, ces emplois ne pouvaient légalement être confiés, sur le fondement des dispositions précitées de l'article 3-2 de la loi du 9 janvier 1984, à un agent contractuel. Il suit de là que l'établissement public a méconnu les dispositions précitées de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 et a ainsi commis une illégalité fautive de nature à engager sa responsabilité.

INDEMNISATION DES PRÉJUDICES FINANCIERS ET MORaux

Mme A... réclame l'indemnisation du préjudice résultant pour elle du fait de ne pas avoir pu bénéficier de la rémunération afférente à l'un de ces trois postes et qui lui aurait permis de cotiser pour la retraite à la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales). Dans les circonstances de l'espèce, compte tenu de ses perspectives de service avant sa mise à la retraite, il y a lieu de confirmer les premiers juges qui ont fait une juste appréciation de l'ensemble des préjudices financiers subis par l'intimée en le fixant à la somme globale de 25 000 euros. En second lieu, Mme A..., du fait de l'illégalité des décisions de recrutement d'agents contractuels et du fait de l'attitude de l'établissement public territorial dans la gestion de ses candidatures, justifie bien d'un préjudice moral. Il y a lieu de confirmer les premiers juges qui ont fait une juste appréciation de ce préjudice moral en l'évaluant à la somme de 2 000 euros.

CAA de PARIS N° 20PA02259 - 2022-03-22

IN **FO** JURIDIQUES

REVUE TRIMESTRIELLE JURIDIQUE FO

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

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 du 20 août 2008, issue de la position commune, a cherché à clarifier de nombreux aspects de la représentation syndicale. La situation est-elle désormais plus claire ? Lisez l'avis !

En effet, on entendait un système de représentation « associatif » à un système de représentation « dévoué ». La loi de 2008 n'a pas pour autant généralisé le sens de l'affiliation confédérale.

Toutefois, une série de contentieux relatifs à un champ relatif de questions a été adressé au juge qu'il se doit de trancher.

Il en est ainsi en matière d'affiliation et de désaffiliation, ce que l'on a dit sommairement d'appliquer le « sens d'une affiliation ».

Pour ce qui est de la Cour de cassation, son rôle est de trancher les affaires qui lui sont soumises, mais aussi d'adopter une certaine d'ensemble.

Ainsi, elle vient de rendre le 10 mai 2011, cinq ans d'une certaine importance, une décision importante relative au champ d'affiliation syndicale.

Elle juge que l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a pris ses décisions au premier tour des élections au CE constitue un élément essentiel de son identité. Ainsi, le syndicat qui se désaffilie s'empare pas avec lui l'identité qu'il a acquise.

La publicité maximale (PME) donnée à ces décisions, même le caractère de

principes que la Cour de cassation en fait tirer à son avis.

Pour commencer ces avis, il nous est parvenu de voir de « l'entreprise » dans la chambre sociale de la Cour de cassation, le changement effectué des juges. Ainsi, c'est L'ensemble Force Ouvrière, conseiller attentivement à la chambre sociale de la Cour de cassation, qui apporte son éclairage de la lecture de ces cinq ans.

Ces décisions nous montrent une fois de plus que le droit n'est pas exclusivement dans un domaine de pure « questions juridiques » mais qu'il a vocation à se servir de toutes les questions de la vie.

(suite page 26)

Les forfaits-jours bientôt forfaits ?

174 - JUIN / AOÛT 2011

SOMMAIRE

Page 4
La contestation de l'acte de réduction de travail et ses conséquences

Page 24
Jurisprudence commentée

Page 36
Les forfaits-jours bientôt forfaits ?

Page 44
Jurisprudence commentée

Page 54
Représentation syndicale au CE : la loi du 20 août 2008

Page 64
Représentation de ce chef

Page 74
Nécessaire à une certaine discipline

Dans l'attente de cette décision, les DRH ont tendance à devenir à court terme, les instances représentatives ont souffert, les syndicats ont espéré... Au final, la Cour de cassation a rendu une décision qui semble de compromis. L'arrêt du 20 juin 2011 de la chambre sociale (10 mai 2011) est en fait que tel, les forfaits-jours tels qu'ils existent en droit français. Mais, à y regarder de plus près, on peut observer que, tout par l'affiliation de vous particulièrement étonnantes que par une invitation à un contrôle général des situations concrètes, les faits jugés ont particulièrement élargi le système de forfait en jours.

Enfin, le droit à la réparation du salarié est réel, sans forme de rappel d'autres suppléments, et non plus uniquement de dommages et intérêts.

L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur a-t-elle une nouvelle dimension ?

Alors certes, la Cour de cassation n'a pas censuré explicitement les forfaits-jours. Certes, elle n'a pas conféré à la Charte sociale européenne l'application directe que certains soutiennent à juste titre - à tort et sans. Mais l'arrêt du 20 juin 2011 a une portée beaucoup plus large que celle qu'on a bien voulu lui accorder. En l'occurrence nous exposons de façon non exhaustive les enseignements que la décision délivre...

(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

