

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° 180 - juin-juillet 2022



FORTES CHALEURS :
les bonnes mesures à envisager

SOMMAIRE

Page 2 - WEB/PRESSE
Retraites : le nouveau leader de FO promet "la mère des batailles"

Page 3/4 - COMMUNIQUÉ
FO reçue à l'Elysée : revendications et priorités

FO dénonce le refus du gouvernement de revaloriser les pensions de retraite en fonction de l'inflation réelle

Page 5 - EDITO
Frédéric SOUILLOT

Page 7/8 - WEB / PRESSE
Fortes chaleurs : mesures à envisager

Page 9 - AFOC
Droit au compte bancaire : ce qui change à partir du 13 juin

Page 10 - CNRACL
Revalorisation indiciaire : comment rectifier les erreurs à l'attention de la CNRACL

Page 11 - CNFPT
Cycle de formation professionnelle : coordonnateur petite enfance

Page 12 - COMMUNIQUÉ
Accord sur la directive de l'UE sur les salaires minimums

Page 13 - DROITS ET OBLIGATIONS
Refus de titularisation

Page 14 - JURISPRUDENCE / QUESTIONS ECRITES
Eléments constitutifs d'un harcèlement moral

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

RETRAITES : LE NOUVEAU LEADER DE FO PROMET "LA MÈRE DES BATAILLES"

Qualifié de "mère des réformes" dans les rangs du pouvoir, le report de l'âge légal de la retraite voulu par Emmanuel Macron sera "la mère des batailles" pour FO, a prévenu lundi Frédéric Souillot, nouveau Secrétaire Général du syndicat.

"Si c'était la mère des réformes, comme la dernière fois (avec la retraite à points, pour nous il faudra que ça devienne la mère des batailles et ça le sera", a affirmé sur RTL le responsable syndical, élu vendredi pour succéder à Yves Veyrier.

Défendant un retour à la retraite à 60 ans, contre 62 aujourd'hui, et à l'opposé du report à 64 voire 65 ans souhaité par le président réélu, M. Souillot a rappelé "qu'avec les autres organisations syndicales, on est déjà d'accord sur aucun recul de l'âge de la retraite".

L'exécutif "pose une réforme des retraites comme un éléphant en plein milieu d'un magasin de porcelaine", a-t-il ajouté, estimant "qu'il faut retirer l'éléphant et discuter du reste". Le dirigeant de FO a notamment évoqué "l'emploi des salariés âgés", des jeunes et "la formation professionnelle". Mais la priorité reste "l'augmentation du Smic à 1.500 euros" - contre un peu plus de 1.300 euros net par mois actuellement, a-t-il dit. Cette revalorisation devra entraîner des "négociations dans les branches" professionnelles, et être accompagnée d'un "dégel du point d'indice" afin que "les fonctionnaires aient aussi une augmentation", alors que "l'inflation continue d'augmenter" - à plus de 5 % sur un an selon l'Insee. "C'est tous les jours avec le salaire que l'on remplit le frigo", a-t-il souligné, contestant que certains chômeurs "rechignent à la tâche" car "tout le monde veut aller travailler, mais on y va pour gagner notre vie".

6 juin 2022
AFP





Communiqué de presse

FO, reçue à l'Élysée, a rappelé ses revendications et ses priorités

FO a répondu à l'invitation du président de la République pour rappeler ses revendications et ses priorités.

Sans être dupe de la part de l'exécutif à la veille des élections législatives, FO s'inscrit dans un esprit de dialogue social effectif, fondé sur l'information et la consultation, à l'inverse d'une démarche qui viserait à associer ou instrumentaliser le syndicat à des décisions prises à l'avance, a fortiori dans un Conseil national de la refondation (CNR) dont les contours, la composition et les objectifs restent particulièrement flous. Pour FO, il est essentiel de libérer la négociation collective et lui redonner toute sa place.

Contact :

Frédéric SOUILLOT
Secrétaire général

Secrétariat général

✉ fsouillot
@force-ouvriere.fr
☎ 01.40.52.86.01

FO a réaffirmé que la question de l'augmentation des salaires est une urgence absolue, dans le contexte actuel d'accélération de l'inflation, ce qui doit passer par un coup de pouce au SMIC, le relèvement de la valeur du point d'indice dans la Fonction publique, l'ouverture de négociations de salaires dans les branches et les entreprises, une réelle revalorisation des pensions de retraite.

Les négociations de salaires doivent en particulier s'ouvrir rapidement dans les branches dont les minima qui sont en dessous du SMIC.

FO appelle également à mettre réellement en application les dispositions du Code du travail qui prévoient la suspension des allègements de cotisations sociales dans les entreprises qui n'ouvrent pas de négociation.

Plus généralement FO revendique que les aides publiques aux entreprises, directes ou indirectes, soient conditionnées au maintien de l'emploi et des salaires, à l'interdiction de licenciements, aux investissements, à la relocalisation et à l'interdiction de dividendes.

FO a également réaffirmé son refus de tout recul de l'âge légal de départ à la retraite, invitant plutôt à travailler sur l'emploi, pour assurer à chacun un vrai travail et un vrai salaire, un emploi de qualité et mieux rémunéré, de l'entrée dans la vie active au moment du départ à la retraite, et de sortir les trop nombreux salariés confinés aux bas salaires, à temps partiel, aux contrats précaires, afin de permettre à la fois à tous et toutes de bénéficier d'une retraite décente et d'assurer dans le même temps le financement du système par répartition et de notre protection sociale collective.

Paris, le 10 juin 2022



Communiqué de presse

FO dénonce le refus du gouvernement de revaloriser les pensions de retraite en fonction de l'inflation réelle

Alors que le niveau de vie des retraités ne cesse de baisser depuis des décennies, les Français subissent de plein fouet les premiers effets d'une inflation historique : le pouvoir d'achat s'érode de plus en plus fortement, et le gouvernement ne compte que sur des effets d'annonce pour faire face aux inquiétudes et à la colère des retraités. La Première Ministre a annoncé une revalorisation de 4% des pensions de base de retraite au 1^{er} juillet 2022. Pour Force Ouvrière, cette revalorisation reste bien trop faible car en-deçà de l'augmentation du coût de la vie dont souffrent actuellement les retraités.

A titre indicatif, le Code de la Sécurité sociale (article L161-25) détaille les modalités de calcul pour la revalorisation annuelle, et dispose que celle-ci doit être effectuée sur la base d'un coefficient égal à l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation, hors tabac, calculée sur les douze derniers indices mensuels de ces prix publiés par l'Insee l'avant-dernier mois qui précède la date de revalorisation des prestations concernées. Pour une revalorisation au 1^{er} juillet, les chiffres de l'Insee de mai (avant-dernier mois) indiquent que les prix à la consommation augmenteraient de 5,2 % en mai 2022, après +4,8 % le mois précédent, soit un effet sur le pouvoir d'achat bien supérieur au 4% annoncés !

Pour FO, ce refus d'aligner la revalorisation des pensions sur l'inflation réelle, pénalise donc de fait les retraités. Non seulement cette valorisation est bien trop faible par rapport à la réalité de la hausse du coût de la vie, mais elle pénalisera d'autant plus les retraités que certains d'entre eux seront à nouveau victimes de l'effet de seuil de la CSG. Cette augmentation minime des pensions sera en effet suffisante pour que certains voient leur taux de prélèvement augmenter ou bien qu'ils ne bénéficient plus de l'exonération pour les bas revenus. Avec cette mesure, il n'y aura donc pas de gagnants sur le pouvoir d'achat, mais probablement des perdants supplémentaires !

FO rappelle que depuis 2014, du fait de la sous-indexation et de l'augmentation des cotisations sociales, les pensions baissent en euros constants. Cette baisse s'est accélérée en 2018 et 2019 : les prix à la consommation ayant alors augmenté de 1,5 %, la pension brute moyenne tous régimes confondus des personnes déjà retraitées fin 2018 avait diminué, en un an, de 1,0 % en euros constants. Le décrochage par rapport au niveau de vie médian des actifs n'a cessé depuis, systématiquement dénoncé par FO qui réclame une indexation des retraites sur les salaires. FO regrette donc que le nouveau gouvernement ne prenne toujours pas le sujet du pouvoir d'achat des retraités au sérieux.

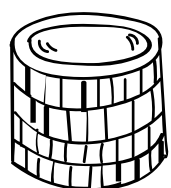
Paris, le 09 juin 2022

Contact :

Michel BEAUGAS
Secrétaire confédéral

**Secteur de l'Emploi
Et des Retraites**

✉ mbeaugas@force-ouvriere.fr
☎ 01.40.52.84.07



« AUGMENTATION DES SALAIRES MAINTENANT ! »

C'est avec une certaine émotion que je signe ce premier édito dans L'inFO militante en tant que Secrétaire Général. C'est pour moi un exercice nouveau : je tâcherai de partager avec vous, chères et chers camarades, militants de l'organisation, ou tout simplement lecteurs de L'inFO militante, l'actualité de la confédération, les priorités, messages et humeurs du moment...

Vous le savez, notre congrès confédéral vient de s'achever à Rouen. À l'issue de ce congrès apaisé et rassemblé, notre organisation est sur de bons rails, avec à mes côtés une nouvelle équipe du Bureau confédéral, un collectif indispensable pour faire vivre notre organisation et faire avancer nos revendications. L'encre de nos résolutions de congrès est à peine sèche. Elles définissent nos orientations pour les mois à venir mais également pour une action immédiate. Les attentes sont fortes, les urgences sont nombreuses. Et la première d'entre elles est le pouvoir d'achat, qui ne doit pas nous faire perdre de vue la question de l'augmentation des salaires.

Face à cette question du pouvoir d'achat, les différentes rustines se multiplient : bouclier tarifaire, indemnité inflation, ristourne sur les carburants, viennent s'ajouter aux diverses primes d'activité ou de pouvoir d'achat... Le gouvernement promet une nouvelle aide à la rentrée : nouvelle indemnité inflation ou chèque alimentaire, peu importe la forme.



Certes, c'est toujours bon à prendre et quand ça tombe, ça permet souvent de respirer un peu. Mais attention au retour de bâton : cela reste ponctuel et n'est pas du salaire ; car la réponse pérenne, durable, ce doit être des augmentations de salaire ! Pour cela, le gouvernement dispose de deux leviers d'action : le coup de pouce au Smic et le point d'indice dans la fonction publique. Il dispose même d'un troisième levier en direction des retraités si l'on inclut la revalorisation des pensions. Et sur ces trois leviers, tout reste à faire ! Concernant le Smic, le gouvernement n'a plus décidé



de coup de pouce depuis longtemps, laissant jouer les mécanismes automatiques de revalorisation, chaque année au 1^{er} janvier et en fonction de l'inflation lorsque celle-ci dépasse les 2 %. Sur le Smic, FO demande un véritable coup de pouce pour atteindre 1.500 euros tout de suite et enclencher ainsi une réelle dynamique de négociation salariale dans les branches et les entreprises.

Dans la fonction publique, l'annonce depuis plusieurs semaines – avant l'élection présidentielle – d'un relèvement du point d'indice, suscite beaucoup d'attente. Reste à en connaître l'ampleur. **FO demande qu'il soit significatif tant les pertes de pouvoir d'achat accumulées par les agents publics sont lourdes : près de 22 % depuis 2010, mal-**

gré l'augmentation symbolique de 0,6 % en février 2017. Enfin, sur les pensions, là encore la revalorisation devra être significative : les retraités sont pénalisés par des pertes de pouvoir d'achat depuis des années, conséquence de la sous-indexation des pensions et des hausses de CSG.

Nous avons déjà alerté la semaine dernière sur le refus du gouvernement d'aligner la revalorisation des pensions sur l'inflation réelle. Sur tous ces sujets, FO ne manquera pas de rappeler le gouvernement à ses engagements !

Frédéric Souillot
Secrétaire Général de Force Ouvrière

FORTES CHALEURS

LES MESURES À ENVISAGER PAR LES EMPLOYEURS PUBLICS LOCAUX, EN FONCTION DU NIVEAU D'ALERTE



Les périodes de fortes chaleurs peuvent avoir de graves effets sur la santé des salariés et augmenter les risques d'accidents. L'employeur doit de ce fait mettre en place les mesures nécessaires à la protection de la santé de ses salariés en prenant en compte les risques liés aux ambiances thermiques, renouvelant l'air de façon à éviter les élévations exagérées de température dans les locaux de travail fermés et en mettant à disposition de l'eau potable et fraîche. Vous trouverez ci-dessous les mesures à envisager en fonction du niveau d'alerte atteint.

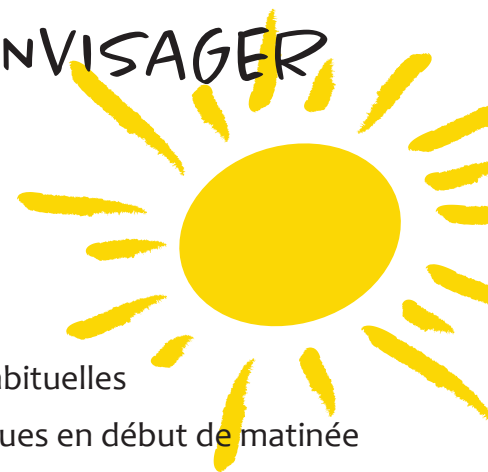
NIVEAU JAUNE - MESURES À ENVISAGER

Mesures générales :

Rappel des consignes générales – relais des informations préfectorales (hydratation, pauses, conduite à tenir, etc.)

Activités techniques :

- Journées continues (Aménagement / Environnement) – périodes habituelles
- Organisation de l'activité de manière à mobiliser les activités physiques en début de matinée



NIVEAU ORANGE - MESURES À ENVISAGER

Mesures générales complémentaires :

- Réduire ou différer les activités physiques
- Rotation dans les tâches ou ambiances de travail exposées
- Organisation du travail de manière à mobiliser les efforts physiques en début de journée
- Démultiplication de pauses
- Travail à plusieurs – surveillance collègues

Activités en extérieur (animations, culture, animations scolaires) :

Point avec les organisateurs sur les conditions de maintien de l'animation – au besoin, report.

Activités techniques :

Journée continue pour les routes et l'environnement avec révision des périodes si épisode de chaleur en dehors des périodes habituelles de journée continue.

NIVEAU ROUGE - MESURES À ENVISAGER



Mêmes mesures que niveau précédent + mesures spécifiques
Agents présentant des pathologies (à préciser avec le médecin) :

Activités administratives : télétravail et/ou bureau climatisé

Transmission à la DRHM d'un certificat médical de contre-indication à l'activité physique en extérieur en période canicule – niveau rouge (aménagement temporaire du poste de travail).

Activités techniques :

- Mêmes recommandations qu'en niveau orange +
- Arrêt des activités en extérieur à partir de 30°C (hors urgences mettant en jeu la sécurité des usagers)
- Elargissement de la journée continue pour toutes les activités techniques (hors dispositif habituel route et environnement)
- Route / Environnement : journée continue pour tous les agents techniques y compris pour les agents d'astreinte, avec organisation du travail de manière à mobiliser les efforts physiques en début de journée

Activités administratives / Bâtiment climatisé :

- Pas de mesure complémentaire

Activités administratives / Bâtiment non climatisé :

- Possibilité de mobiliser le télétravail au-delà du nombre maximum autorisé et sans obligation de respecter 50 % des effectifs du service (minimum 2 personnes par site)
- Possibilité de mobiliser une modification temporaire des horaires de travail (possibilité d'embaucher à partir de 7h / possibilité de débaucher à partir de 16h)

Activités en extérieur (animations, culture, animations scolaires) :

Annulation / report de l'ensemble des animations qui peuvent l'être.

[Travail par fortes chaleurs : quelles précautions pour limiter les risques ?](#)

[Chaleur et canicule au travail : les précautions à prendre - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion](#)

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre>

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Plan_canicule_-_Fiche_3.21_-_les_travailleurs.pdf

<https://www.inrs.fr/risques/chaleur/ce-qu-il-faut-retenir.html>

DROIT AU COMPTE BANCAIRE : CE QUI CHANGE À PARTIR DU 13 JUIN

À partir du 13 juin 2022, les personnes qui ont demandé l'ouverture d'un compte bancaire et qui n'ont pas obtenu de réponse dans les 15 jours suivant leur démarche, pourront se tourner immédiatement vers la Banque de France en fournissant la preuve de la démarche entreprise (accusé de réception de la lettre recommandée adressée à l'établissement bancaire, récépissé de dépôt en main propre de la demande). Dans le délai d'un jour ouvré suivant sa saisie, celle-ci désignera d'office une banque proche de leur domicile. Dans les trois jours suivant sa désignation, cet établissement devra indiquer au client les documents nécessaires à l'ouverture du compte.

Cette procédure est ouverte à toute personne résidant en France ou dans un État membre de l'Union Européenne, à tout français résidant à l'étranger.

L'AFOC salue cette réforme : l'ancienne procédure relevait de l'usine à gaz dans la mesure où il était parfois difficile, voire impossible, d'obtenir une attestation expresse de refus d'une banque sollicitée afin de saisir la Banque de France. De fait, peu de personnes y avait recours. Il convient de noter que la procédure de droit au compte fonctionne tant pour un compte privé que pour un compte professionnel. Elle peut également s'appliquer aux personnes morales (sociétés, associations...) qui ne parviennent pas à se faire ouvrir un compte bancaire. Les demandeurs interdits bancaires, inscrits au fichier des incidents de crédit aux particuliers ou au fichier central des chèques, ou en situation de surendettement, peuvent faire valoir ce droit. La banque désignée doit fournir les services de base suivants :

- Ouverture, tenue et clôture du compte ;
- Délivrance à la demande de relevés d'identité bancaire ;
- Domiciliation de virements bancaires ;
- Envoi mensuel d'un relevé des opérations effectuées sur le compte ;
- Réalisation des opérations de caisse ;
- Encaissements de chèques et de virements bancaires ;
- Dépôts et retraits d'espèces au guichet de la banque ou à ses distributeurs automatiques ;
- Paiements par prélèvement, titre interbancaire de paiement ou virement bancaire ;
- Moyens de consultation à distance du solde du compte ;
- Carte bancaire dont chaque utilisation est autorisée par la banque ;
- 2 formules de chèques de banque par mois ou moyens de paiement équivalents offrant les mêmes services.

Il n'y a en revanche pas de chéquier, ni de possibilité de découvert autorisé, dans le cadre de ces services bancaires de base.

En pratique, le dossier d'ouverture de compte peut être déposé dans une succursale de la Banque de France ou directement en ligne : <https://accueil.banque-france.fr/index.html#/accueil>

Plus d'INFOS :

Décret n° 2022-347 du 11 mars 2022 relatif à la procédure de droit au compte
Droit au compte bancaire - Banque de France

REVALORISATION INDICIAIRE : COMMENT RECTIFIER LES ERREURS À L'ATTENTION DE LA CNRACL



Entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2022, les décrets n° 2021-1818 et n° 2021-1826 du 24 décembre 2021 ont modifié l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C, des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Ces modifications consistent :

- **Soit en des revalorisations indiciaires (conservation de l'échelon avec augmentation de l'indice) :** le nouvel indice est retenu dans le calcul de la pension sous réserve que l'agent ait cotisé au moins 1 jour sur ce nouvel indice, pour les radiations des cadres à compter du 2 janvier 2022 ;
- **Soit en des revalorisations statutaires avec condition de reclassement (évolution de l'échelon de l'agent) :** les assurés devront avoir effectivement détenu le nouvel échelon pendant 6 mois pour en bénéficier dans le calcul de leur pension, pour les radiations des cadres à compter du 1^{er} juillet 2022.

COMMENT PROCÉDER EN CAS D'ERREUR ?

Si vous constatez un indice de liquidation erroné sur les dossiers de pension déjà traités par le service gestionnaire CNRACL, **vous devez adresser par courrier une demande de révision présentant la liste des personnes concernées, en indiquant leurs NIR (numéro d'inscription au répertoire)**. Si des dossiers sont concernés par des revalorisations statutaires, il convient de **joindre également les décisions et/ou justificatifs de paiement afférents**. Adresser les demandes de révision par écrit, à l'adresse suivante :

Caisse des dépôts CNRACL - Cellule Statuts -
PPF351 Rue de Vergne 33059 Bordeaux Cedex.

18 juin 2022
www.naudrh.com

CYCLE DE FORMATION PROFESSIONNELLE COORDONNATEUR PETITE ENFANCE



Dans les collectivités territoriales qui ont souhaité offrir un accueil global de la petite enfance, le coordonnateur petite enfance organise et anime l'ensemble de la politique relative à l'accueil de l'enfant et de sa famille au sein d'un territoire.

L'exercice de ses missions nécessite plusieurs compétences qui mobilisent des savoirs théoriques et des savoir-faire pratiques et spécifiques. Cette formation s'adresse aux agents nouvellement recrutés dans cette fonction (depuis moins de trois ans) et s'inscrit donc dans le cadre du développement de leurs compétences professionnelles.

Elle vise à leur donner des bases professionnelles partagées. Le CNFPT propose un cycle de formation professionnelle de 9 modules, de janvier 2023 à février 2024. Il se déroulera à l'INSET d'Angers. **Les inscriptions sont ouvertes dès maintenant et jusqu'au 15 novembre.**



Retrouvez toutes les informations sur cette formation et les modalités d'inscription sur la page dédiée du site internet.





Communiqué de presse

Accord sur la directive de l'UE sur les salaires minimums !

Les ministres du Travail de l'Union Européenne ont validé l'accord trouvé début juin avec le Parlement européen sur la directive de l'UE portant sur les salaires minimums en Europe. Cette directive permettra de soutenir des salaires minimums « décents » partout en Europe, et, à rebours des contre-réformes mises en place ces dernières années, renforcer la négociation collective sur les salaires dans le respect de l'autonomie des interlocuteurs sociaux et des différents modèles nationaux. Le pouvoir d'achat des travailleurs et la juste répartition des gains de productivité sont également remis au cœur de l'évolution des salaires minimums.

Concrétisation centrale du Socle Européen des Droits Sociaux, cette directive peut contribuer à améliorer les conditions de vie de millions de travailleurs en Europe, voire les sortir de la pauvreté, et à mieux lutter contre le dumping social en Europe. La mobilisation constante et sans faille de FO aux côtés de la CES a permis de renforcer l'implication des syndicats dans la fixation et l'actualisation des salaires minimums légaux ou encore d'inclure des dispositions visant à lutter contre les pratiques antisyndicales. Mieux, la directive renforce l'obligation des gouvernements de faire respecter la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective dans le cadre des marchés publics.



Malgré le succès de la mobilisation sur la directive, aboutissant également à une clause de non-régression sociale renforcée, FO déplore toutefois le maintien des dispositions relatives aux variations et aux déductions des salaires minimums qui, même si elles restent encadrées, restent en violation de la convention n°131 de l'OIT sur la fixation des salaires minima que la France a ratifiée.

La directive doit être encore validée officiellement par le Parlement européen, puis une nouvelle fois au Conseil, pour sa publication officielle ouvrant un délai de transposition de deux ans au cours duquel les Etats membres (EM) devront mettre en œuvre au niveau national ses dispositions. FO demandera à être consultée sur cette transposition, comme le prévoit la directive elle-même. Au-delà, FO demande une consultation systématique des interlocuteurs sociaux dans le cadre de toute transposition de directive de l'UE dans le champ social.

Contact :

**Branislav
RUGANI**
Secrétaire confédéral

**Secteur International,
Europe**

 [brugani](mailto:brugani@force-ouvriere.fr)
[@force-ouvriere.fr](mailto:brugani@force-ouvriere.fr)
 07.81.16.76.85

Paris, le 20 juin 2022

REFUS DE TITULARISATION : L'EMPLOYEUR A TOUJOURS OBLIGATION DE CONSULTER LA CAP COMPÉTENTE



La nomination d'un agent public en qualité de stagiaire est considérée comme une période probatoire. Elle présente également un caractère conditionnel puisque la titularisation peut être précédée d'un stage dont le statut particulier fixe la durée ; l'agent ne pouvant être licencié en cours de stage, et sur avis de la CAP, que pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire (articles L. 327-3 et 4 du code général de la fonction publique).

Sauf licenciement en cours de stage, l'agent a le droit d'accomplir cette période probatoire dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné. Avant son issue, l'employeur ne peut prendre d'autre décision que de le licencier pour insuffisance ou faute. Pour autant, il peut mettre le stagiaire en garde pour qu'il sache, avant la

fin du stage, que sa titularisation pourrait être refusée si l'appréciation défavorable de l'employeur sur sa manière de servir se confirme, et également l'informer, dans un délai raisonnable, de son intention de ne pas le titulariser.

Le défaut de consultation de la CAP pour refus de titularisation influence le sens de la décision et est considéré comme privant l'agent d'une garantie, même si la titularisation ne constitue pas un droit.

CAA de NANTES, 6^{ème} chambre, 15/06/2021, 20NT00237, Inédit au recueil Lebon

https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000043672518?init=true&page=1&query=20NT00237&searchField=ALL&tab_selection=all



ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS D'UN HARCÈLEMENT MORAL

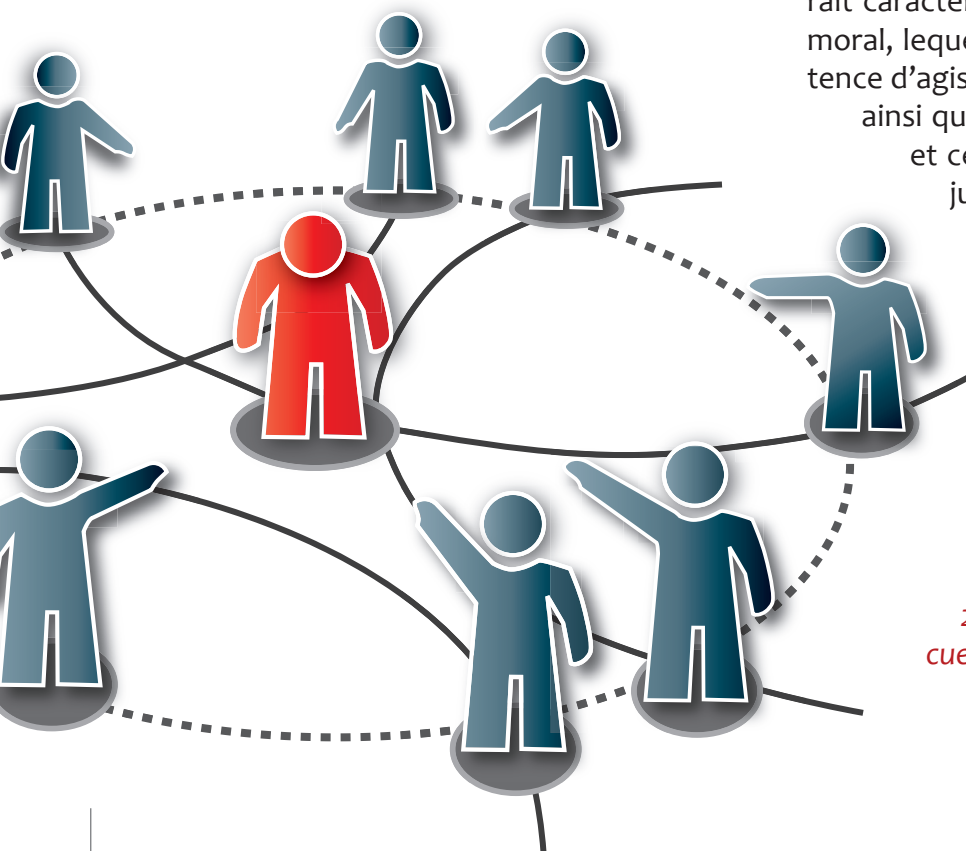
L'arrêt de la CAA de Marseille n° 19MA03492 du 13 avril 2021 précise qu'une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral.

Il appartient à l'agent public, qui soutient avoir été victime de faits constitutifs de harcèlement moral, lorsqu'il entend contester le refus opposé par l'administration dont il relève à une demande de protection fonctionnelle fondée sur de tels faits de harcèlement, de soumettre au juge des éléments de faits susceptibles d'en faire présumer l'existence. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

Pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'administration à laquelle il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. Pour être qualifiés de harcèlement moral, ces agissements doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral. Une souffrance psychologique liée à des difficultés professionnelles ne saurait caractériser à elle seule un harcèlement moral, lequel se définit également par l'existence d'agissements répétés de harcèlement ainsi que d'un lien entre ces souffrances et ces agissements. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

Texte de référence : CAA de Marseille, 9e chambre, 13 avril 2021 n° 19MA03492, Inédit au recueil Lebon



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

Le 10 mai 2011, l'arrêt de la Cour de cassation, sous le n° 10-1801, a rendu son arrêt sur la question de l'appartenance confédérale d'un salarié qui, après avoir été affilié à une section syndicale, a rejoint une autre section syndicale.

Pour le dire, la Cour de cassation s'est prononcée sur la question de l'appartenance confédérale d'un salarié qui, après avoir été affilié à une section syndicale, a rejoint une autre section syndicale.

Pour conclure ces arrets, il nous est venu à l'esprit de vous proposer un dossier de la chambre sociale de la Cour de cassation, le « **Changement de sens de l'appartenance confédérale** ».

En effet, en substance, un salarié de l'entreprise « A », affilié à une section syndicale de la chambre sociale de la Cour de cassation, qui, après avoir rejoint une autre section syndicale, a rejoint une autre section syndicale.

Elle juge que l'affiliation confédérale d'un salarié est déterminée par son appartenance à une section syndicale au moment de son affiliation à la chambre sociale de la Cour de cassation, et non par son appartenance à une autre section syndicale.

L'affiliation, source de vote des électeurs

Toutefois, une série de circonstances, telles que l'absence de vote lors d'une élection, ou l'absence de vote lors d'une élection, peut conduire à remettre en cause l'affiliation confédérale d'un salarié.

Ces décisions nous montrent que le droit se penche sur le sens de l'appartenance confédérale d'un salarié, et non sur son appartenance à une section syndicale.

Ces décisions nous montrent que le droit se penche sur le sens de l'appartenance confédérale d'un salarié, et non sur son appartenance à une section syndicale.

Il est ainsi en matière d'affiliation et de désaffiliation, ce que l'on a dit en matière de vote lors d'une élection.

La publicité mensurée (PME) dans le droit du travail, telle que le caractère de

la régulation des accords à leur application concrète dans l'entreprise.

Les forfaits-jours bientôt forfaits ?

Le 10 mai 2011, l'arrêt de la Cour de cassation, sous le n° 10-1801, a rendu son arrêt sur la question de l'appartenance confédérale d'un salarié qui, après avoir été affilié à une section syndicale, a rejoint une autre section syndicale.

Pour le dire, la Cour de cassation s'est prononcée sur la question de l'appartenance confédérale d'un salarié qui, après avoir été affilié à une section syndicale, a rejoint une autre section syndicale.

Pour conclure ces arrets, il nous est venu à l'esprit de vous proposer un dossier de la chambre sociale de la Cour de cassation, le « **Changement de sens de l'appartenance confédérale** ».

En effet, en substance, un salarié de l'entreprise « A », affilié à une section syndicale de la chambre sociale de la Cour de cassation, qui, après avoir rejoint une autre section syndicale, a rejoint une autre section syndicale.

Elle juge que l'affiliation confédérale d'un salarié est déterminée par son appartenance à une section syndicale au moment de son affiliation à la chambre sociale de la Cour de cassation, et non par son appartenance à une autre section syndicale.

L'affiliation, source de vote des électeurs

Toutefois, une série de circonstances, telles que l'absence de vote lors d'une élection, ou l'absence de vote lors d'une élection, peut conduire à remettre en cause l'affiliation confédérale d'un salarié.

Ces décisions nous montrent que le droit se penche sur le sens de l'appartenance confédérale d'un salarié, et non sur son appartenance à une section syndicale.

Ces décisions nous montrent que le droit se penche sur le sens de l'appartenance confédérale d'un salarié, et non sur son appartenance à une section syndicale.

Il est ainsi en matière d'affiliation et de désaffiliation, ce que l'on a dit en matière de vote lors d'une élection.

La publicité mensurée (PME) dans le droit du travail, telle que le caractère de

la régulation des accords à leur application concrète dans l'entreprise.

En effet, en substance, un salarié de l'entreprise « A », affilié à une section syndicale de la chambre sociale de la Cour de cassation, qui, après avoir rejoint une autre section syndicale, a rejoint une autre section syndicale.

Elle juge que l'affiliation confédérale d'un salarié est déterminée par son appartenance à une section syndicale au moment de son affiliation à la chambre sociale de la Cour de cassation, et non par son appartenance à une autre section syndicale.

L'affiliation, source de vote des électeurs

Toutefois, une série de circonstances, telles que l'absence de vote lors d'une élection, ou l'absence de vote lors d'une élection, peut conduire à remettre en cause l'affiliation confédérale d'un salarié.

Ces décisions nous montrent que le droit se penche sur le sens de l'appartenance confédérale d'un salarié, et non sur son appartenance à une section syndicale.

Ces décisions nous montrent que le droit se penche sur le sens de l'appartenance confédérale d'un salarié, et non sur son appartenance à une section syndicale.

- > 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

