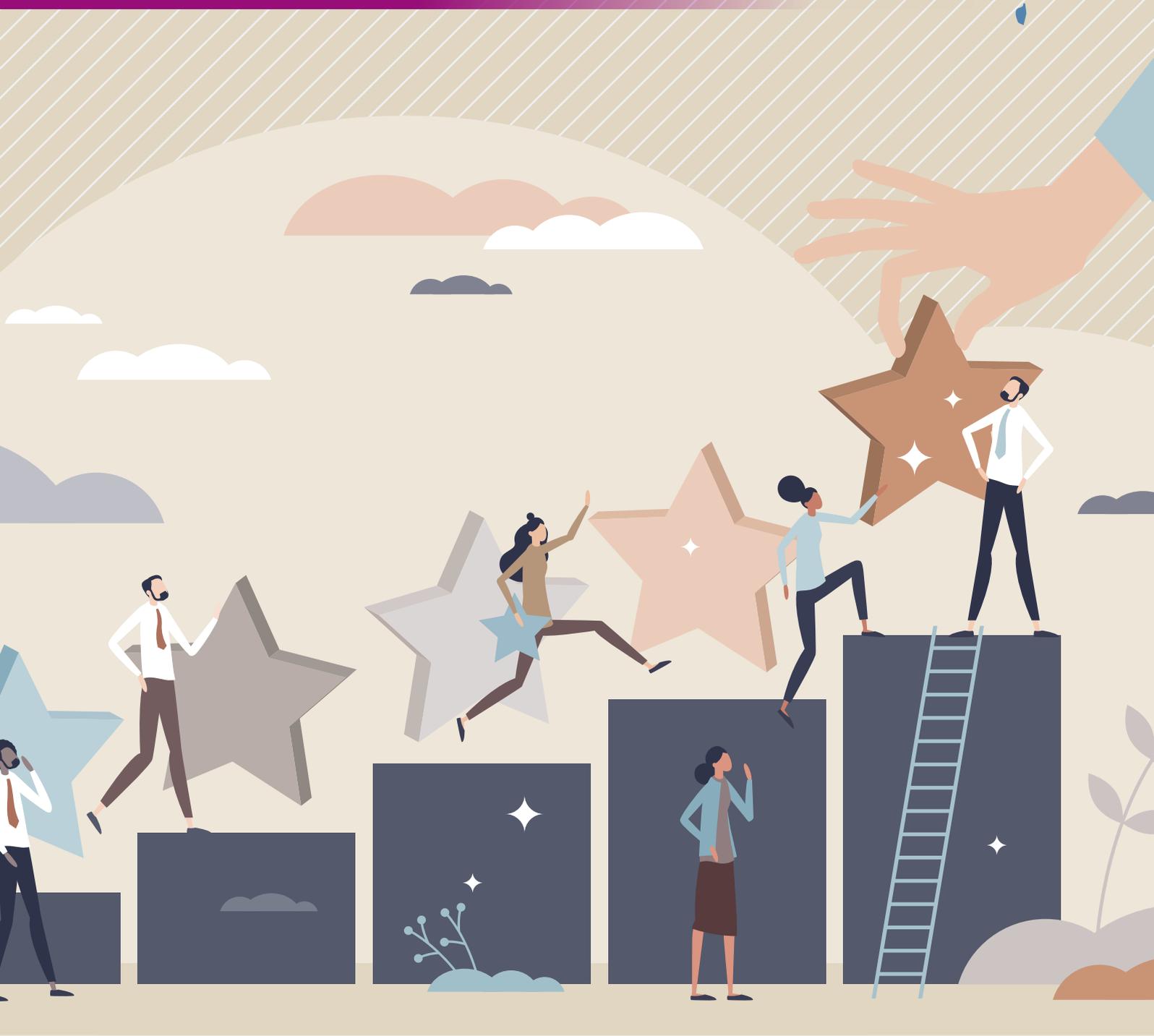


La lettre aux 0.40 € - diffusion gratuite aux syndicats
SYNDICATS

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

FO
Territoriaux

n° 181 - août-septembre 2022



VALEUR PROFESSIONNELLE
des agents publics en 10 questions

SOMMAIRE

Page 2 - ACTU

Mise à jour du point d'indice

Page 3 - COMMUNIQUÉ

"Crise énergétique chronique d'une mort annoncée"

Page 4 - COMMUNIQUÉ

Le FIPHFP revalorise ses aides en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Page 5 - REPÉRAGE

Contractuels : Harmonisation des droits sur ceux des agents titulaires

Page 6 - REPÉRAGE

- Recrutement en crèches : les non diplômés autorisés

- Promotion interne dans la FPT

- Obligation de publicité des emplois vacants

Page 7/10 - DOSSIER

Valeur professionnelle des agents publics en 10 questions

Page 11/12 - SECTION RETRAITÉS

Inflation et maintenant la deuxième vague !!!

Page 13 - AFOC

Faciliter la résiliation des abonnements souscrits en ligne

Page 14 - JURISPRUDENCE / QUESTIONS ECRITES

Blâme

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

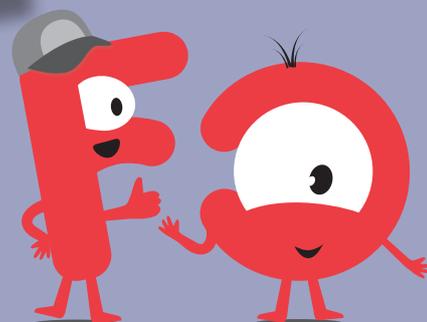
D'INDICE

4,85 €

retrouvez la mise à jour des grilles indiciaires et des premiers échelons de la catégorie B ainsi que les guides territoriaux sur le site de la Fédération

www.foterritoriaux.fr

aussi disponible sur la carte QR CODE
 « ma carrière, c'est dans ma poche »



Retrouvez-y très prochainement, les livrets « carrières »

«**CRISE ÉNERGÉTIQUE,** **CHRONIQUE D'UNE MORT ANNONCÉE**»

Depuis des semaines, nous entendons que les Français devront fournir un effort en matière d'économie d'énergie :

- Moins se chauffer cet hiver,
- Économiser l'eau, l'électricité, le gaz...

La politique du gouvernement d'agiter le chiffon rouge pour effrayer les concitoyens est une vieille recette à laquelle nous devons rester vigilants.

FO Territoriaux dit stop aux politiques galopantes sur la privatisation des services publics. De nombreuses collectivités annoncent aujourd'hui la fermeture des piscines au prétexte d'une augmentation de la facture énergétique.

Ces piscines qui ont pour vocation un véritable service public pour apprendre la natation et éviter les noyades, sont pour un grand nombre d'entre elles en délégation de services publics. Les entreprises privées qui exploitent ces installations n'ont aucune considération pour les usagers et le service public de proximité. Leur seule préoccupation est « de capitaliser les bénéfices » et de « mutualiser les pertes financières ». Les élus locaux sont responsables de cette situation et vont faire supporter la facture aux contribuables.

Par ailleurs, FORCE OUVRIERE dénonce cette probabilité de fermeture de certains services et d'imposer aux agents de faire du télétravail.

L'augmentation dérisoire du point d'indice, le pouvoir d'achat qui dégringole de jour en jour, ne vont pas contribuer à boucler des fins de mois déjà difficiles puisque ce seront les agents qui devront augmenter leurs factures énergétiques.

C'est pourquoi FO territoriaux rappelle ses revendications :

**Stop aux privatisations des services,
Pas de services publics sans fonction publique,
Augmentation du point d'indice.**

Fait à Paris, le 8 septembre 2022

Le secrétariat fédéral

Le FIPHFP revalorise ses aides en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Le FIPHFP revalorise ses aides en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, à compter du 1er septembre 2022.

Les plafonds de certaines aides sont revus à la hausse :

Les prothèses auditives :

La participation à l'achat et au réglage de prothèses auditives passe de 1600 € à 1700 €.

L'aide aux déplacements :

Le financement des frais de déplacement des trajets domicile-travail passe de 11.400 €/an à 12.000 €/an (soit 52,63 €/j au lieu de 50 €).

Le FIPHFP met en place un programme exceptionnel visant à accompagner les employeurs publics sur quatre axes prioritaires : l'accessibilité numérique, l'évolution de carrière des travailleurs handicapés, les nouveaux modes et lieux de travail et l'accompagnement des personnes ayant un handicap invisible.

Accessibilité numérique :

L'accessibilité des sites et applicatifs internet ou intranet dans la fonction publique n'est pas satisfaisant. Aussi, le FIPHFP a décidé d'apporter son soutien afin que chacun puisse améliorer la situation (diagnostic d'accessibilité, audit d'accessibilité, formation et sensibilisation des développeurs, employeurs publics, utilisateurs...).

Evolution de carrière :

Le recrutement et le maintien dans l'emploi ne peuvent pas être les seules actions ; s'as-

surer qu'un déroulement de carrière est incontournable. La mise en place de coaching et de tutorat sont proposés aux employeurs publics ainsi que des initiatives auprès des universités, grandes écoles.

Nouveaux modes et lieux de travail :

Dans le cadre du développement du télétravail, le FIPHFP propose aux employeurs publics des plans d'action pour rendre les postes de travail accessibles.

Handicap invisible :

Permettre aux personnes en situation d'handicap psychique n'ayant pas réalisé la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, de pouvoir bénéficier d'un bilan de compétence et de l'appui d'un job coach, sur simple prescription du médecin du travail. De plus, il s'agit de mieux accompagner les agents ayant des troubles de stress post-traumatique (TSPT) ainsi que ceux atteints du trouble du spectre autistique (TSA).

Si vous avez besoin d'un renseignement, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre secrétaire de Groupement Départemental qui pourra contacter et se renseigner auprès d'un administrateur FO du FIPHFP de votre région.

Paris, le 5 septembre 2022

CONTRACTUELS :

HARMONISATION DES DROITS (TEMPS DE TRAVAIL ET DE CONGÉS) SUR CEUX DES AGENTS TITULAIRES

Le décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifie les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Le texte réglementaire actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, pour tenir compte en particulier des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il vise principalement à étendre et aligner les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires, notamment en matière de temps de travail et de congés. Il tient compte par ailleurs de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1er mars 2022 en introduisant dans l'ensemble des dispositions réglementaires concernées, les nouveaux renvois aux articles du code en lieu et place des articles issus des lois statutaires.

Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046180045>

GIPA :

Éléments à prendre en compte pour le calcul

Un arrêté du 1er août 2022 fixe au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Pour la période de référence fixée du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule sont les suivants :

- taux de l'inflation : **+ 4,36 %** ;
- valeur moyenne du point en 2017 : 56,2044 euros ;**
- valeur moyenne du point en 2021 : 56,2323 euros.**

Texte de référence : Arrêté du 1er août 2022 fixant au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

https://www.weka.fr/base-juridique-weka/texte_JO_TFPF2215603A.html





Recrutement en crèches : les non-diplômés autorisés

La pénurie ne se fait pas sentir que dans les écoles ; tout le secteur social est touché par un manque de personnel qui ne cesse de s'aggraver. Pour y faire face dans les crèches, un arrêté vient de paraître pour permettre le recrutement des personnes sans les qualifications normalement requises, à partir du 1er septembre. Cela n'est possible qu'en cas de pénurie, qui doit être justifiée par l'établissement. La personne sans qualification doit également être accompagnée et formée. Une précaution insuffisante pour de nombreux professionnels du secteur qui craignent que les conditions d'accueil des enfants ne se détériorent.

Obligation de publicité des emplois vacants

L'arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris n° 21 PA06109 du 19 avril 2022, rappelle la durée d'obligation de publicité pour les emplois vacants.

L'article 4 du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques indique que « sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun ne peut être inférieure à un mois ». Cette disposition n'est pas considérée comme respectée lorsqu'un agent contractuel prend ses fonctions le jour suivant la déclaration de vacance d'emploi et que n'est pas démontrée par la collectivité, l'urgence à recruter dans ces conditions.

Texte de référence : CAA de Paris, 6e chambre, 19 avril 2022, n° 21PA06109, Inédit au recueil Lebon

Promotion interne dans la fonction publique territoriale

La réponse ministérielle n° 40554 du 12 avril 2022 précise qu'il n'est pas envisagé à court terme de modifier la réglementation des quotas de promotion interne. Le principe des quotas constitue une règle homogène de promotion interne pour des agents qui, bien qu'appartenant à un même cadre d'emplois, relèvent d'employeurs différents. Il permet, en outre, d'assurer une sélectivité comparable à celle pratiquée dans la fonction publique de l'État, respectant en cela la parité entre les deux fonctions publiques, et de garantir un équilibre pour l'accès aux cadres d'emplois entre la promotion interne et le concours. Pour ces raisons, il n'est pas envisagé à court terme de modifier la réglementation des quotas de promotion interne des agents de la fonction publique territoriale.

Texte de référence : Question n° 40554 de Mme Annie Genevard (Les Républicains – Doubs) du 3 août 2021, Réponse publiée au JOAN le 12 avril 2022

VALEUR PROFESSIONNELLE DES AGENT PUBLICS EN 10 QUESTIONS



L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur une évaluation individuelle qui, pour les fonctionnaires territoriaux, prend la forme d'un entretien. L'entretien est mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et donne lieu à l'établissement d'un compte rendu complété d'une appréciation générale littéraire. Les agents territoriaux en CDI et en CDD de plus d'un an, y compris ceux recrutés dans le cadre d'un contrat de projet, bénéficient d'un dispositif similaire à ceux des fonctionnaires territoriaux.

1

Dans quel cadre juridique l'évaluation professionnelle des agents territoriaux est-elle conduite ?

Aux termes du code général de la fonction publique (CGFP), applicable depuis le 1er mars 2022, l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu qui lui est communiqué (art. L.521-1). Dans la fonction publique de l'Etat, des modalités différentes d'appréciation de la valeur professionnelle peuvent être prévues (CGFP, art. L.521-2). S'agissant des fonctionnaires territoriaux, cette évaluation prend la forme d'un entretien professionnel, conduit par le supérieur hiérarchique direct ([décret n° 2014-1526, art. 2](#)).

Le compte rendu est visé par l'autorité territoriale qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations (art. L.521-3). Parmi les agents contractuels territoriaux, ceux recrutés sur un emploi permanent, par un contrat à durée indéterminée ou par un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an, y compris les agents recrutés par un contrat de projet, bénéficient également chaque année d'un entretien professionnel, qui donne lieu à un compte rendu ([décret n° 88-14, art. 1-3](#)).

2

Sur quoi porte l'entretien ?

Pour les fonctionnaires territoriaux, le décret du 16 décembre 2014 précise les éléments sur lesquels porte cet entretien (art. 3). Il s'agit par exemple des résultats professionnels du fonctionnaire, de sa manière de servir ou de ses perspectives d'évolution professionnelle. En outre, les perspectives d'avancement au grade supérieur des agents justifiant de plus de trois ans d'ancienneté dans le dernier échelon du grade détenu, font l'objet chaque année, lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion, d'une appréciation particulière de leur supérieur hiérarchique direct. Cette appréciation est portée à la connaissance des membres de la commission administrative paritaire compétente. L'agent est invité à formuler, au cours de cet entretien, ses observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service. Enfin, lors de son entretien professionnel annuel, le fonctionnaire reçoit une information sur l'ouverture et l'utilisation de ses droits relatifs à son compte personnel de formation (CGFP, art. L.521-4).

3

Comment les critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle des agents sont-ils déterminés ?

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle des fonctionnaires est déterminée sont fonction de la nature des tâches qui leur sont confiées et du niveau de responsabilité assumé (décret n° 2014-1526, art. 4). Ils sont fixés après avis du comité technique. Ils portent notamment sur :

- ★ Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation de ses objectifs ;
- ★ Ses compétences professionnelles et techniques ;
- ★ Ses qualités relationnelles ;
- ★ Sa capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.



4

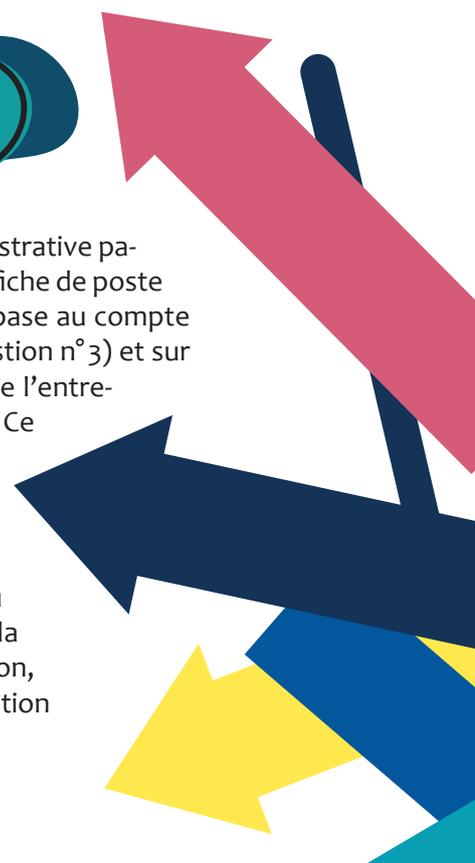
Qui conduit l'entretien ?

L'entretien est conduit par leur supérieur hiérarchique direct, qui établit et signe un compte rendu. Ce dernier comporte une appréciation générale littérale traduisant la valeur professionnelle du fonctionnaire au regard des critères fixés (décret n° 2014-1526, art. 5 ; lire la question n° 3).

Quelle est la procédure à suivre ?

Le décret du 14 décembre 2014 précise les modalités d'organisation de l'entretien professionnel (art. 6). Le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire convoque celui-ci au moins huit jours avant la date de l'entretien. La date de l'entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct en fonction, notamment, du calendrier de la commission administrative paritaire dont relève l'agent évalué (art. 2). Cette convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu. Par ailleurs, ce dernier porte sur les thèmes prévus par le décret (lire la question n° 3) et sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être abordés au cours de l'entretien. Ensuite, il est notifié au fonctionnaire dans un délai maximum de quinze jours. Ce dernier peut, le cas échéant, le compléter par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté. Il le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu, complété le cas échéant des observations de l'agent, est ensuite visé par l'autorité territoriale. On notera que ce document est versé au dossier du fonctionnaire par l'autorité territoriale et communiqué à l'intéressé. Enfin, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie est communiquée à ce dernier, dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions administratives paritaires.

5



6

Le compte rendu de l'entretien peut-il être révisé ?

Le fonctionnaire peut adresser à l'autorité territoriale une demande de révision du compte rendu de son entretien professionnel, dans un délai de quinze jours francs suivant sa notification. L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu.

En outre, les commissions administratives paritaires (CAP) peuvent, à la demande de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision à l'autorité territoriale, proposer à celle-ci la modification du compte rendu de l'entretien professionnel (CGFP, art. L.521-5; [décret n°2014-1526, art. 7](#)). Dans ce cas, communication doit être faite aux CAP de tous éléments utiles d'information. Les CAP doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale dans le cadre de la demande de révision. Enfin, l'autorité territoriale communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

7

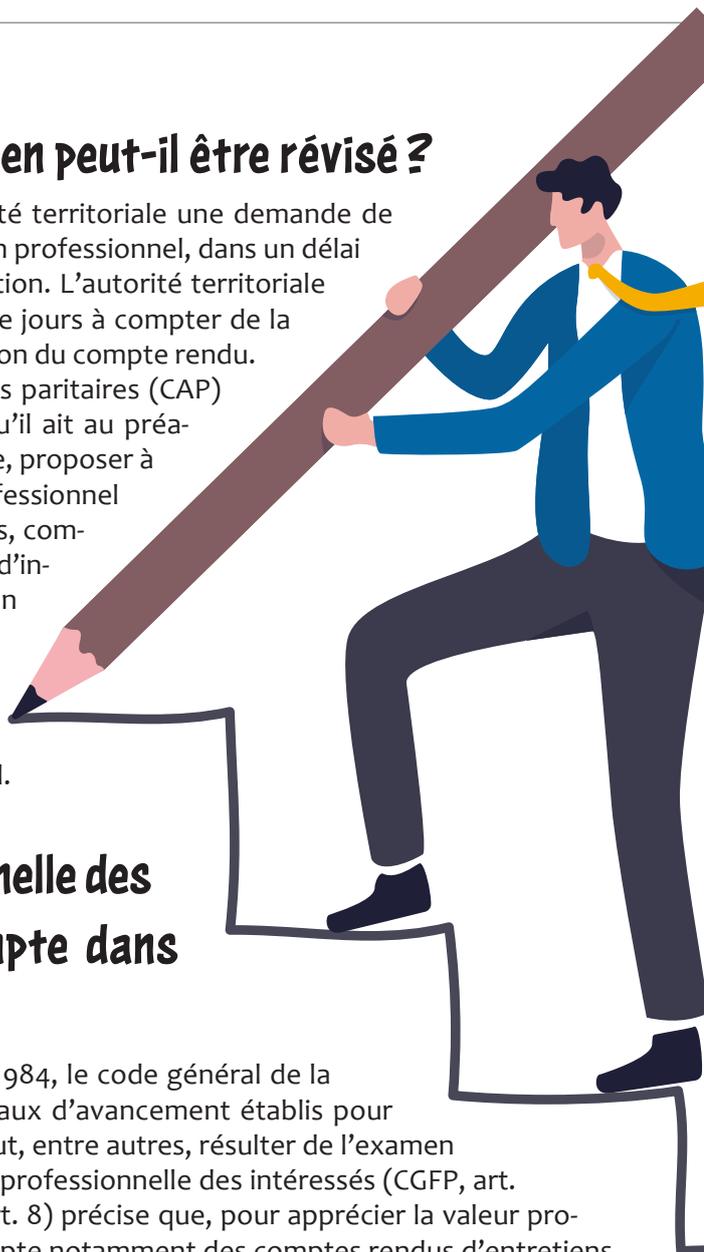
Comment la valeur professionnelle des agents est-elle prise en compte dans l'avancement des agents ?

Reprenant pour partie l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984, le code général de la fonction publique prévoit que l'établissement des tableaux d'avancement établis pour l'avancement de grade des fonctionnaires territoriaux peut, entre autres, résulter de l'examen de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des intéressés (CGFP, art. L.522-24). Sur ce point, le décret du 16 décembre 2014 (art. 8) précise que, pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires concernés, il est tenu compte notamment des comptes rendus d'entretiens professionnels, des propositions motivées formulées par le chef de service et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations. Les fonctionnaires territoriaux sont inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

Dans quelle mesure la valeur professionnelle des agents est-elle prise en compte pour la promotion interne ?

La promotion interne peut intervenir après inscription sur une liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents (loi n°84-53, ancien art. 39; CGFP, art. L.523-1). Comme en ce qui concerne l'avancement de grade (lire la question n°7), l'appréciation de la valeur professionnelle des intéressés résulte notamment des comptes rendus des entretiens professionnels, des propositions motivées formulées par le chef de service ainsi que, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations ([décret n°2014-1526, art. 8](#)).

8





Comment la valeur professionnelle des agents contractuels est-elle appréciée ?

Les dispositions du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels territoriaux offrent à ces agents un dispositif quasi similaire à celui des fonctionnaires. Les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) d'une durée supérieure à un an, y compris ceux recrutés par un contrat de projet, bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu (art. 1-3). Comme pour les titulaires, cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct qui en fixe également la date, en fonction, notamment, du calendrier de la commission consultative paritaire (CCP) dont relève l'agent évalué. Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel des agents

contractuels sont identiques à celles des fonctionnaires. Les points principaux sur lesquels porte l'entretien et les critères sur la base desquels est appréciée la valeur professionnelle des agents sont également évoqués par le décret, et ce, de la même manière que pour les fonctionnaires (décret n° 88-145, art. 1-3).



Les agents contractuels peuvent-ils contester le compte rendu de leur entretien ?

Les contractuels peuvent saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision du compte rendu de leur entretien professionnel, dans des conditions similaires à celles des titulaires (lire la question n° 6). Ils peuvent également saisir les CCP pour qu'elles proposent à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Ils doivent au préalable avoir exercé la demande de révision auprès de l'autorité territoriale. Les CCP doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée de l'autorité territoriale. Enfin, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel doit être communiqué par l'autorité territoriale aux agents, qui en accusent réception.

- ★ Décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade.
- ★ Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.
- ★ Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.
- ★ Code général de la fonction publique, art. L.521-1 et s.

source : Gazette des Communes

INFLATION ET MAINTENANT LA DEUXIEME VAGUE !!!

La baisse des prix à la pompe offre un premier répit aux français les plus touchés par l'inflation. Pour autant, d'autres charges : alimentaires, énergie, services, loyers, etc, continueront à croître dans les prochains mois...

Il serait hâtif de voir dans le léger tassement des prix à la pompe une retombée de l'inflation ; tout ne se résume pas aux prix affichés dans les stations-services.

D'autres étiquettes devraient continuer à valser de façon soutenue dans les prochains mois. En effet, les surcoûts dans certains secteurs mettent du temps à se faire sentir. Les hausses de prix doivent passer par plusieurs intermédiaires avant d'arriver au client final. C'est le cas notamment de l'alimentaire, parce qu'avant que la flambée des céréales et des engrais engendrée par l'invasion de l'Ukraine ne se fasse sentir dans les rayons des magasins, il faut d'abord que les industriels renégocient leurs contrats avec les supermarchés, c'est ainsi que l'INSEE prédit aujourd'hui que les prix alimentaires seront en hausse de + 8,2 % au mois de décembre 2022, et d'autres hypothèses se révèlent encore plus pessimistes. Comme le démontre le tableau ci-contre de l'INSEE, l'inflation est beaucoup plus importante sur certains produits.

L'évolution de l'inflation transforme ainsi le partage du fardeau entre les ménages. Ces derniers mois, les hausses des tarifs ont d'abord touché les habitants des zones rurales et périurbaines, contraints de prendre leur voiture pour se déplacer. En revanche aujourd'hui, tout le monde est touché et notamment les plus pauvres, par l'augmentation des factures d'énergie, par l'inflation alimentaire : la nourriture pèse près de 18,3 % du budget des 20 % des plus modestes, contre 14,2 % des 20 % les plus riches !!!

L'inflation touche les produits du quotidien

Taux d'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation, en juin 2022 par rapport à juin 2021



SOURCE : INSEE



Au début de l'année 2023, l'évolution des prix dépendra en partie des arbitrages du gouvernement. Quand celui-ci annonce ne plus vouloir maintenir le bouclier fiscal qui a gelé le tarif réglementé du gaz depuis octobre 2021, et celui de l'électricité depuis février 2022, les conséquences vont être dramatiques. On risque de voir les prix du gaz et de l'électricité gonfler d'une manière épouvantable.

Les retraités comme les salariés pauvres sont et seront les premiers impactés par cette inflation. Notre vigilance ne devra pas s'arrêter à la valse des étiquettes. Ce ne sont pas les 4 % d'augmentation des retraites au 1er juillet 2022 qui pourront compenser la perte du pouvoir d'achat depuis des années et l'inflation galopante que nous constatons. Il faut une véritable revalorisation de nos retraites comme des salaires. Des initiatives seront prises à la rentrée par notre confédération sur le pouvoir d'achat. Nous devons, nous les retraités, être présents aux côtés des actifs pour exiger une revalorisation massive de notre pouvoir d'achat.

La Section Nationale des Retraités impulsera et s'impliquera dans toutes les initiatives allant dans le sens de la mobilisation pour que notre voix porte et soit entendue.

Bonne rentrée à toutes et à tous.
Section Nationale des Retraités SPS

PARCE QUE LES
AUGMENTATIONS
DES PENSIONS ET DES
SALAIRES SONT LA SEULE
RÉPONSE PÉRENNE AUX
PERTES DE POUVOIR
D'ACHAT !!!



FACILITER LA RÉSILIATION DES ABONNEMENTS SOUSCRITS EN LIGNE

Dans ces moments où l'inflation oblige les consommateurs à examiner encore plus attentivement leurs dépenses, il convient de les protéger contre des pratiques commerciales susceptibles de retarder ou de suspendre les décisions et arbitrages qu'ils prennent.

Tel est l'objet des articles 7, 8 et 9 du projet de loi sur le pouvoir d'achat voté récemment par l'Assemblée Nationale en première lecture, qui peuvent donc évoluer au gré de leur parcours parlementaire. Ces articles visent à rétablir un parallélisme de forme et de procédures entre la facilité avec laquelle il est possible désormais de conclure un contrat, type abonnement en ligne, et la difficulté, parfois, de se défaire du même contrat (par exemple : difficulté pour appeler le service client, nécessité d'envoyer un courrier recommandé...).



Ainsi, désormais, lorsqu'un abonnement est vendu en ligne, une procédure de résiliation simple et gratuite, en trois clics, doit être obligatoirement prévue

(article 7 ; au plus tard en août 2023). Ce texte vise les contrats du quotidien : abonnements internet, abonnements téléphoniques, sites de vidéos à la demande, abonnements de fourniture de gaz ou d'électricité. Pour les abonnements de type numérique (abonnement téléphonique ou à l'internet), il est prévu au surplus, que lorsque le consommateur résilie un contrat prévoyant une durée minimale d'engagement, à compter de la fin du douzième mois avant l'échéance, les frais de résiliation alloués à la deuxième année à hauteur de 25 % sont supprimés.

L'article 8, dans la même veine, cible quant à lui les contrats d'assurance. Les entreprises d'assurance, les mutuelles et les institutions de prévoyance proposant la souscription de tels contrats par voie électronique devront, elles aussi, prévoir une résiliation facile, directe, permanente. Là encore, le gouvernement souhaite redonner de la liberté et du pouvoir de choisir aux Français, tout en contribuant à renforcer la concurrence, à lutter contre les prolongations artificielles des contrats et à améliorer ainsi rapidement la protection des consommateurs. La mesure vise les assurances tant pour les biens – habitation ou encore automobile – que pour les personnes – assurance vie, assurance emprunteur – souscrites par les consommateurs, mais pas par les professionnels.

L'AFOC rappelle que ces mesures s'inscrivent dans la continuité de textes visant à faciliter les rapports contractuels à l'instar de la loi du 14 juillet 2019, relative au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaires santé, permettant aux assurés de résilier ces contrats après un an de souscription sans frais ni pénalités. Toujours pour protéger le consommateur, l'article 9 prévoit quant à lui de créer deux circonstances aggravantes pour mieux sanctionner les pratiques commerciales déloyales. **Premier cas :** lorsque la pratique a donné lieu à la conclusion d'un contrat, c'est-à-dire lorsque l'arnaque a réussi et que la victime se retrouve engagée financièrement, parfois de manière significative. **Deuxième cas :** lorsque la pratique a été commise en bande organisée, c'est-à-dire qu'un groupe de personnes agit tout au long de la chaîne de commercialisation de dispositifs comme les économies d'énergie, le compte personnel de formation, ou encore les pronostics sportifs.



BLÂME

BLÂME À L'ENCONTRE D'UN RESPONSABLE DE SERVICE POUR AVOIR DEMANDÉ À UNE DE SES SUBORDONNÉES, LORS D'UNE RÉUNION DE SERVICE, LES MOTIFS DE SON RÉCENT ARRÊT DE TRAVAIL

Aux termes de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale : " Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes. Premier groupe : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. Deuxième groupe : l'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours. Troisième groupe : la rétrogradation, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans. Quatrième groupe : la mise à la retraite d'office, la révocation. Parmi les sanctions du premier groupe, seuls le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période ".

En l'espèce, la sanction du blâme prononcée à l'égard de M. D... est fondée sur les propos tenus lors d'une réunion de service le 11 avril 2017 à l'égard d'une de ses subordonnées, Mme A..., technicienne territoriale, responsable du service ..., par lesquels " il lui a demandé les motifs de son récent arrêt de travail ". Si le requérant conteste avoir exprimé une telle demande, il ressort toutefois des pièces du dossier, et en particulier du compte rendu de cette réunion, nécessairement validé par M. D... qui la présidait, que Mme A... indique qu'elle " ne souhaite pas communiquer les raisons de son arrêt ". Complété par le compte rendu d'entretien d'un agent de maîtrise présent à la réunion, ces éléments établissent que le requérant ne s'est pas borné, comme il le soutient, à demander à sa subordonnée si son récent arrêt de travail avait un lien avec ses fonctions, mais a demandé les motifs de son arrêt de travail. Le moyen tiré de l'erreur de fait doit être écarté. Compte tenu du positionnement hiérarchique de M. D... et de son expérience de l'encadrement, la sollicitation auprès d'une subordonnée de telles informations, qui ne peu-



vent être obtenues que lors de procédures particulières de contrôle des arrêts de travail établis par des textes réglementaires auxquelles le supérieur hiérarchique des agents n'est pas associé, dans le cadre d'une réunion de service regroupant d'autres agents parmi lesquels un subordonné de la personne en cause et dans un contexte de tensions au sein du service, révèle un manquement fautif de nature à justifier une sanction disciplinaire. En prononçant la sanction du blâme, sanction du premier groupe, l'autorité territoriale n'a pas pris une sanction disproportionnée aux faits reprochés.

Rappel >> Le maire, autorité détentrice du pouvoir de nomination des agents de sa commune, est seul compétent, sous réserve d'éventuelles délégations consenties conformément à l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales, pour infliger des sanctions disciplinaires aux agents de sa commune

CAA de NANTES N° 21NT01274 - 2022-07-19

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

Le 10 mai 2011, le Conseil d'Etat a rendu son arrêt dans l'affaire dite de l'adhésion à la Force Ouvrière. La situation est celle d'un salarié qui a rejoint la Force Ouvrière en 1985, puis a rejoint la CGT en 1995, puis la CFDT en 2000, puis la FO en 2005.

En effet, un salarié en contrat de travail à durée indéterminée a rejoint la Force Ouvrière en 1985, puis a rejoint la CGT en 1995, puis la CFDT en 2000, puis la FO en 2005.

Toutefois, une série de circonstances (dont un changement de domicile) a conduit le salarié à rejoindre la Force Ouvrière en 2005.

Il est en effet un salarié d'affiliation à la Force Ouvrière, ce qui a été reconnu par le Conseil d'Etat.

Pour ce faire, le Conseil d'Etat a tenu compte de l'adhésion à la Force Ouvrière en 1985, puis de l'adhésion à la CGT en 1995, puis de l'adhésion à la CFDT en 2000, puis de l'adhésion à la FO en 2005.

En effet, un salarié en contrat de travail à durée indéterminée a rejoint la Force Ouvrière en 1985, puis a rejoint la CGT en 1995, puis la CFDT en 2000, puis la FO en 2005.

Toutefois, une série de circonstances (dont un changement de domicile) a conduit le salarié à rejoindre la Force Ouvrière en 2005.

Il est en effet un salarié d'affiliation à la Force Ouvrière, ce qui a été reconnu par le Conseil d'Etat.

Pour ce faire, le Conseil d'Etat a tenu compte de l'adhésion à la Force Ouvrière en 1985, puis de l'adhésion à la CGT en 1995, puis de l'adhésion à la CFDT en 2000, puis de l'adhésion à la FO en 2005.

En effet, un salarié en contrat de travail à durée indéterminée a rejoint la Force Ouvrière en 1985, puis a rejoint la CGT en 1995, puis la CFDT en 2000, puis la FO en 2005.

Toutefois, une série de circonstances (dont un changement de domicile) a conduit le salarié à rejoindre la Force Ouvrière en 2005.

Il est en effet un salarié d'affiliation à la Force Ouvrière, ce qui a été reconnu par le Conseil d'Etat.

Les forfaits-jours bientôt forfaits ?

Le 10 mai 2011, le Conseil d'Etat a rendu son arrêt dans l'affaire dite de l'adhésion à la Force Ouvrière.

En effet, un salarié en contrat de travail à durée indéterminée a rejoint la Force Ouvrière en 1985, puis a rejoint la CGT en 1995, puis la CFDT en 2000, puis la FO en 2005.

Toutefois, une série de circonstances (dont un changement de domicile) a conduit le salarié à rejoindre la Force Ouvrière en 2005.

Il est en effet un salarié d'affiliation à la Force Ouvrière, ce qui a été reconnu par le Conseil d'Etat.

Le 10 mai 2011, le Conseil d'Etat a rendu son arrêt dans l'affaire dite de l'adhésion à la Force Ouvrière.

Pour ce faire, le Conseil d'Etat a tenu compte de l'adhésion à la Force Ouvrière en 1985, puis de l'adhésion à la CGT en 1995, puis de l'adhésion à la CFDT en 2000, puis de l'adhésion à la FO en 2005.

En effet, un salarié en contrat de travail à durée indéterminée a rejoint la Force Ouvrière en 1985, puis a rejoint la CGT en 1995, puis la CFDT en 2000, puis la FO en 2005.

Toutefois, une série de circonstances (dont un changement de domicile) a conduit le salarié à rejoindre la Force Ouvrière en 2005.

Il est en effet un salarié d'affiliation à la Force Ouvrière, ce qui a été reconnu par le Conseil d'Etat.

Pour ce faire, le Conseil d'Etat a tenu compte de l'adhésion à la Force Ouvrière en 1985, puis de l'adhésion à la CGT en 1995, puis de l'adhésion à la CFDT en 2000, puis de l'adhésion à la FO en 2005.

En effet, un salarié en contrat de travail à durée indéterminée a rejoint la Force Ouvrière en 1985, puis a rejoint la CGT en 1995, puis la CFDT en 2000, puis la FO en 2005.

Toutefois, une série de circonstances (dont un changement de domicile) a conduit le salarié à rejoindre la Force Ouvrière en 2005.

Il est en effet un salarié d'affiliation à la Force Ouvrière, ce qui a été reconnu par le Conseil d'Etat.

- > 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

www.foterritoriaux.fr

