

La lettre aux 0.40 € - diffusion gratuite aux syndicats
SYNDICATS

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



n° 182 - octobre 2022



**L'OBLIGATION DE RÉSERVE DES AGENTS
PUBLICS TERRITORIAUX EN 10 QUESTIONS**

RÉSOLUTION DU COMITÉ NATIONAL DU 4 AU 7 OCTOBRE 2022 À PARIS

SOMMAIRE

Page 2 /6- **COMMUNIQUÉ**
Résolution du Comité National du
4 au 7 octobre 2022 à Paris

Page 7 / 10- **DOSSIER**
L'obligation de réserve des
agents publics territoriaux en 10
questions

Page 11 - **REPÉRAGE**
Covid-19 : Le jour de carence
pourrait être suspendu jusqu'à la
fin 2023

Page 12 - **ACTU**
Passation de pouvoirs du
Directeur général de l'OIT
**CNRACL : Revalorisation du point
d'indice de la FP : Quel impact sur
votre pension ?**

Page 13 /14 - **JURISPRUDENCE**
QUESTIONS ECRITES
Les dernières jurisprudences RH
FPT à connaître

La Lettre aux syndicats FO Territoriaux
Directeur de publication : Didier BIRIG
Impression et diffusion : Société Edition
Tribune - Public & Santé - 153-155 rue de
Rome 75017 Paris - tél. 01.44.01.06.00
n° de Commission Paritaire 1225 S
07626 issn n° 1775-8548

Le Comité National s'inscrit pleinement dans la résolution du Comité Confédéral National qui s'est réuni les 21 et 22 septembre 2022.

Le Comité National, avec la Confédération, condamnent toutes les guerres et économies de guerre ainsi que toutes les répressions contre les droits des travailleurs, des femmes et des hommes, dans le monde.

Le Comité National réaffirme l'attachement de Force Ouvrière à la République, une et indivisible, garante de l'égalité de droits, à l'universalisme républicain et à la laïcité.

Politique générale :

Le Comité National rappelle la place centrale des services publics parmi les socles fondamentaux qui définissent notre République, indispensables à la cohésion sociale et à la lutte contre les inégalités, malheureusement mis à mal par des politiques budgétaires restrictives.

Le Comité National dénonce les fermetures de services publics.

Le Comité National met en garde contre toute tentative d'économies pouvant mettre à mal les conditions de travail des agents assurant des missions de service public.

Le Comité National considère que FO n'a pas sa place dans une instance appelée Conseil National de la Refondation qui, en réunissant des composantes aussi disparates que forces politiques, économiques, sociales, associatives, des élus des territoires et des citoyens tirés au sort, repose sur une stratégie d'intégration des organisations syndicales, visant à affaiblir le rôle des acteurs sociaux et les mécanismes républicains tels que le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE).

Concernant le CNR spécifique santé, le Comité National dénonce un simulacre de dialogue social puisque les constats et rapports sur le système de santé s'empilent depuis des années et que les besoins sont connus. Pas besoin de CNR, il est temps de passer aux actes concrets.

Inflation :

Pour les agents de la fonction publique, les 3,5 % d'augmentation du point d'indice restent largement insuffisants pour faire face à une inflation qui atteint des niveaux records et impacte tous les ménages dans leurs dépenses pour se nourrir, se loger, se chauffer, se déplacer, etc. Le coût des énergies ne cesse de flamber comme l'ensemble des matières premières ou transformées, qui agissent sur l'augmentation des prix.

Le Comité National exige l'augmentation de la valeur du point d'indice et son rattrapage à hauteur de 25 % depuis l'année 2000, correspondant à la perte du pouvoir d'achat comparée à l'inflation depuis des décennies, ainsi que la révision de l'ensemble des grilles des cadres d'emplois et corps de la fonction publique. Pour le Comité National, la réponse prioritaire est l'augmentation des salaires par la valeur du point d'indice de la Fonction publique, des traitements, des pensions, des

les droits à la retraite et à faire travailler plus longtemps pour en bénéficier, et contre toute mesure remettant en cause les régimes de retraite existants.

Sur l'évolution de la pandémie de Covid 19 :

Le Comité National continue à dénoncer l'épuisement des personnels et réaffirme la nécessité impérieuse de respecter la réglementation et particulièrement l'attribution des jours de repos et de congés aux agents.



retraites, des allocations. Le Comité National condamne la précarisation organisée dans les services publics avec des recours toujours en hausse d'agents contractuels, d'emplois à temps non complet et intérimaires.

Retraites :

Le Comité National réaffirme son attachement à notre modèle de protection sociale, reposant sur la solidarité intergénérationnelle et aux régimes de retraite par répartition. Le Comité National revendique le maintien de la CNRACL pour les hospitaliers et les fonctionnaires territoriaux. Le Comité National s'oppose fermement à une énième réforme des retraites qui pourrait être engagée rapidement. Le Comité National refuse le recul de l'âge légal de départ à la retraite et/ou l'allongement de la durée de cotisation. Le Comité National appellera à la mobilisation contre toute réforme conduisant à réduire

Le Comité National exige toujours que le gouvernement trouve des solutions, afin de réintégrer les agents toujours suspendus.

Le Comité National exige pour répondre aux besoins de la population, la création de lits en nombre suffisant en fonction des besoins de la population et la réouverture immédiate de services et des 30.000 lits d'hospitalisation complète qui ont été fermés lors des deux mandatures précédentes (2013-2022).

Carrières et rémunérations :

Concernant les grilles indiciaires, le Comité National exige l'ouverture immédiate des négociations pour toutes les filières.

COMMUNIQUÉ



Le Comité National mandate le Secrétariat Fédéral pour déterminer les moyens à mettre en œuvre pour faire aboutir nos légitimes revendications et les derniers engagements contenus dans l'accord carrières et rémunérations du Ségur de la santé et sa transposition à la fonction publique territoriale. Le Comité National exige une refonte des grilles des catégories C, B et A sur la base de notre résolution de Congrès.

Le Comité National rappelle que toutes ces mesures ne peuvent se substituer à la revalorisation du point d'indice des fonctionnaires, et exige l'ouverture immédiate de négociations.

Même si la Fédération s'interroge sur les conséquences du développement du télétravail, le Comité National revendique pour l'ensemble des agents placés dans cette position, la prise en charge intégrale des frais afférents aux dépenses énergétiques et d'équipement.

Secteurs sanitaire, médico-social et social :

Au regard du contexte de pénurie de personnel dans tous les secteurs de la santé et des conditions de travail déplorables, le Comité National exige un véritable plan pluriannuel d'embauches dans la FPH de plus 200.000 agents, soit 100.000 pour le secteur sanitaire et 100.000 pour le secteur médico-social. Afin de répondre à l'objectif d'embauches et d'amélioration de la qualité de vie au travail, le Comité National enjoint le gouvernement à ouvrir en conséquence les places dans les instituts de formations paramédicales et à créer de nouvelles écoles.

Le Comité National exige l'abandon des GHT et l'arrêt des fusions.

Sur la formation :

Le Comité National constate et condamne les freins institutionnels de la sélection des candidats aux études promotionnelles qui ont pour conséquence de rendre l'accès aux concours ou sélections plus difficile que pour les candidats extérieurs sans aucune expérience. Le Comité National rappelle son opposition à « Parcoursup » comme mode d'entrée dans les Instituts de Formations en Soins Infirmiers (IFSI). Le Comité National exige la prise en charge financière de tout agent admis dans les écoles dans le cadre des études promotionnelles ; ils sont les mieux placés pour la réussite aux différents diplômes et garants d'une meilleure fidélisation.

Le Comité National revendique le maintien du CTI (Complément de Traitement Indiciaire) ainsi que la prime de vie chère pendant un CFP (congé de formation professionnelle), tout comme le maintien de 100 % de la rémunération pour les personnels en catégorie A et B.

Collectivités territoriales :

Le Comité National exige le retrait de la mise en œuvre de la loi de la transformation de la fonction publique et de toutes ses conséquences sur les instances, le temps de travail, les lignes directrices de gestion. Il dénonce notamment la suppression du conseil de discipline de



recours, les mesures liberticides de réduction du droit de grève et la mise en œuvre aveugle des 1607 heures. Le Comité National condamne le démantèlement du service public, la dégradation des conditions de travail, accentuant fortement le manque d'attractivité dans la FPT.

Le Comité National exige le retrait des 1607 heures obligatoires.

Pour le Comité National, la reconnaissance des agents territoriaux passe par l'impérieuse nécessité d'augmenter les effectifs par des agents titulaires, un meilleur déroulement de carrières, l'amélioration des conditions de travail...

Le Comité National exige l'abrogation de tous les textes qui détricotent et détruisent le statut de la fonction publique, et tout particulièrement l'arrêté du 29 juillet 2022 permettant le recrutement de personnels non diplômés dans les établissements de la petite enfance.

Le Comité National prend acte du décret du 31 août 2022 relatif aux conditions de rémunération et d'exercice des assistantes familiales. Si le Comité National se félicite de la rémunération minimale portée à 1 smic pour le 1^{er} enfant, il continue à revendiquer l'amélioration de la rémunération pour les enfants supplémentaires accueillis.

Le Comité National demande l'ouverture de négociations pour faire aboutir les revendications portées en commun par notre Fédération et la FNAS-FO.

Protection sociale complémentaire :

Suite à la signature de l'accord de méthode de juillet dernier, le Comité National, pour le versant territorial, mandate le secrétariat fédéral pour continuer de mener les négociations afin d'obtenir une réelle et efficace prise en charge par les employeurs territoriaux de la protection sociale complémentaire des agents.

Pour la FPH, le Comité National exige de la part du gouvernement le respect des spécificités du versant hospitalier : bonification du statut en cas de maladie, le maintien et le renforcement de l'article L722-1 du Code de la fonction publique (soins gratuits) et l'amélioration du financement de la prestation maladie du CGOS (Comité de Gestion des Œuvres sociales) dans le cadre des éléments de la prévoyance.

Section Police municipale :

Le Comité National exige l'ouverture immédiate de négociations sociales et revendique que les formations initiales soient délivrées par le CNFPT.

Sapeurs-pompiers :

Suite aux importants incendies de forêts de cet été, le Comité National exige l'ouverture immédiate de négociations sur la filière à partir du dernier rapport du CSFPT, revendique l'embauche massive de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et l'acquisition importante de moyens matériels pour conserver le modèle de sécurité civile.

Union des eaux :

Le Comité National dénonce les conditions de transfert des agents publics et salariés du secteur privé dans le cadre des renégociations de contrats, qu'il s'agisse des reprises en régie ou des délégations de service public.

Le Comité National exige, pour les salariés des SPIC et EPIC le respect de la convention collective de la FP2E et revendique des accords d'entreprise respectant le principe de faveur.

Sur le secteur de la santé privée et des CLCC (Centres de Lutte Contre le Cancer) :

Les Unions Nationales de la Santé Privée et des CLCC dénoncent l'absence de véritables négociations salariales entraînant le blocage des salaires, ce qui a pour conséquence l'absorption par le SMIC des différentes catégories socio-professionnelles. Nous le constatons dans toutes les conventions collectives de la santé privée lucrative et non lucrative. Ainsi, dans le secteur non lucratif, environ 70 métiers sont au niveau du SMIC. Dans le secteur lucratif, environ 30 métiers sont au niveau du SMIC. Avec l'inflation galopante dans tous les secteurs de la santé privée, le salaire de base des aides-soignantes est en deçà du SMIC. Dans le secteur lucratif, une infirmière débute avec un salaire conventionnel de 54 € brut au-dessus du SMIC. Cette situation remet gravement en cause la reconnaissance des diplômes et des qualifications !

Sur l'ensemble des secteurs de la santé privée, les négociations salariales n'avancent pas. La mobilisation s'organise. Les mouvements de grève se multiplient pour revendiquer l'augmentation des salaires dans l'ensemble des conventions collectives de la santé privée.

Le Comité National exige une négociation portant sur un alignement des rémunérations au mieux-disant entre les différents champs professionnels, public et privé, incluant l'extension des 183 € du complément de rémunération à l'ensemble des salariés, en conformité avec le principe « à travail égal, salaire égal ».

Le gouvernement profite de la transposition partielle du complément métier du Ségur de la santé dans le secteur privé pour imposer la mise en œuvre d'une convention collective unique étendue dans le secteur non-lucratif. L'objectif est de permettre aux employeurs de ne plus rémunérer les salariés en fonction de leur diplôme et de leur ancienneté et de le remplacer par un salaire au mérite basé sur l'engagement et les compétences.

Le Comité National continuera à défendre les conventions collectives et s'opposera à la mise en place d'une grande convention collective de bas niveau dans le secteur non-lucratif.



COMMUNIQUÉ

Sur le développement de Force Ouvrière :

Le Comité National rappelle l'importance du développement de l'organisation dans le résultat des élections professionnelles. Le Comité National rappelle que l'unité de la Fédération doit permettre aux Groupements Départementaux de s'organiser pour convaincre les agents et salariés de nous rejoindre. Il rappelle aussi l'importance de la création d'une section de retraités au sein de chaque GD avec pour mission de garder nos adhérents au moment du départ à la retraite.

Le Comité National rappelle que les Groupements Départementaux se doivent de mettre tout en œuvre pour consolider nos syndicats et en créer de nouveaux. Le développement de notre organisation n'est pas une option, mais une exigence si l'on veut faire aboutir les revendications de la classe ouvrière. Ce ne sont qu'à ces conditions que FO renforcera sa représentativité, gagnera sur ses revendications et remportera les prochaines élections professionnelles.

Élections professionnelles et représentativité :

Le Comité National revendique des services publics forts dotés de moyens humains et matériels nécessaires, pour garantir la cohésion sociale et lutter contre les inégalités. Le Comité National condamne les mises à mal du pacte républicain et les dégradations régulières des conditions de travail des agents de la Fonction Publique.

Le Comité National réaffirme sa détermination à défendre les spécificités des trois versants de la Fonction Publique, les statuts des personnels, à commencer par le statut général des fonctionnaires, contre la contractualisation et les suppressions d'emploi.

Le Comité National appelle au renforcement de nos syndicats, à présenter des listes partout où cela sera possible. L'indispensable développement de notre organisation syndicale passe par la syndicalisation d'une part et l'accroissement de notre audience d'autre part. Le Comité National exige auprès de toutes les structures une mobilisation générale pour remporter les élections du 8 décembre prochain.

Le Comité National dénonce le peu d'intérêts et le désengagement des élus locaux et des directions hospitalières dans l'organisation des élections du 8 décembre 2022, dont certains ne respectent pas la démocratie sociale et entravent le bon déroulement du scrutin.

Néanmoins, le Comité National rappelle que les équipes syndicales doivent s'organiser rigoureusement pour qu'aucune voix FO ne manque et que les agents votent massivement pour les listes FO.

Le Comité National appelle toutes ses structures et militants à continuer de constituer des listes FO jusqu'à la dernière limite soit le 20 octobre pour le vote électronique ou le 27 octobre pour un scrutin à l'urne. C'est dans ces conditions que FO remportera la victoire et que sa représentativité progressera.

Dans le secteur privé, les élections professionnelles se dérouleront indépendamment dans chaque entreprise. Cela va redéfinir l'audience et la représentativité syndicale pour le cycle 2021-2024.

Le Comité National exige auprès de toutes les structures une mobilisation générale pour présenter des listes dans un maximum d'établissements du secteur privé, afin d'augmenter notre représentativité dans l'ensemble des branches professionnelles de notre secteur.

Mobilisations :

Le Comité National condamne toutes les tentatives du gouvernement qui tendent à diviser les agents de la fonction publique et les salariés du secteur privé.

Le Comité National apporte son soutien à tous les syndicats et à tous les militants de notre Fédération qui se mobilisent au quotidien pour défendre leurs conditions de travail et exigent les augmentations générales des salaires, y compris par la grève.

Le Comité National considère que pour gagner sur nos revendications (salaires, retraites, conditions de travail...), seule la mobilisation pouvant aller jusqu'à la grève interprofessionnelle, dans l'unité la plus large, permettra de faire reculer le gouvernement.

Dans ce cadre, le Comité National donne mandat au bureau fédéral, afin de prendre toutes les initiatives possibles, dès que les conditions seront réunies, pour décider de l'organisation de grèves et de manifestations pour obtenir satisfaction quant à nos revendications.

Afin de préparer le rapport de force et la grève, le Comité National invite toutes les structures à organiser des assemblées générales, des réunions d'information avec les militants, les adhérents, et les personnels pour préparer un mouvement d'ampleur.

*Déclaration adoptée à l'unanimité,
à Paris, le 7 octobre 2022.*

L'OBLIGATION DE RÉSERVE DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX EN 10 QUESTIONS

L'obligation de réserve s'impose à tout agent public territorial. Y compris dans sa vie privée, sur internet, les réseaux sociaux... Son appréciation varie suivant les fonctions et le contexte dans lesquels l'agent s'est exprimé, notamment la publicité des propos. Un manquement à cette obligation peut constituer une faute disciplinaire.

1 Quel est le fondement juridique de l'obligation de réserve ?

D'origine jurisprudentielle, l'obligation de réserve constitue l'un des impératifs déontologiques qui s'imposent aux agents territoriaux. Elle ne figure pas expressément dans le statut général des fonctionnaires, y compris dans sa récente version codifiée. Elle est imposée par le juge administratif qui entend garantir ainsi la neutralité du service public et l'impartialité de traitement des usagers par les agents publics.

2 En quoi consiste l'obligation de réserve ?

Venant contrebalancer leur liberté d'expression, le devoir de réserve impose aux fonctionnaires, même en dehors de leur service, de s'exprimer avec une certaine retenue. Cette obligation ne concerne néanmoins pas les opinions, la liberté d'opinion étant reconnue aux fonctionnaires, mais la façon dont ils les expriment. Afin de respecter le principe de subordination hiérarchique et de neutralité du service public, ils doivent éviter, de manière générale, toute manifestation d'opinion de nature à porter atteinte à l'autorité de la fonction. Le devoir de réserve interdit, par exemple, de tenir publiquement des propos outranciers visant les supérieurs hiérarchiques ou, plus largement, dévalorisant l'administration. Le respect de l'obligation de réserve s'apprécie au regard de la nature des fonctions et des circonstances, ainsi que du contexte dans lesquels l'agent s'est exprimé, notamment de la publicité des propos (lire la question n°6) (1).

3 Quels faits peuvent porter atteinte à obligation de réserve ?

La jurisprudence en offre des exemples variés. Ainsi, des accusations d'incompétence proférées publiquement par le directeur d'un théâtre municipal à l'encontre du maire et de son adjoint, portent atteinte à

l'obligation de réserve (2); ou encore, le fait pour un ouvrier professionnel de tagger des injures contre le maire, notamment sur des véhicules municipaux, est également sanctionnable (3). Mais, compte tenu de la nature et du niveau hiérarchique de l'intéressé, sa révocation a été considérée comme disproportionnée. De même, constituent, par exemple, un manquement à l'obligation de réserve :

→ la publication par un fonctionnaire de police d'un dessin offensant le président de la République (4);

→ la participation d'un fonctionnaire à un congrès préconisant l'indépendance des départements d'outre-mer (5);

→ ou plus récemment, la prise à partie des parents d'élève par un employé de cantine sur de prétendus manquements aux règles d'hygiène (6).

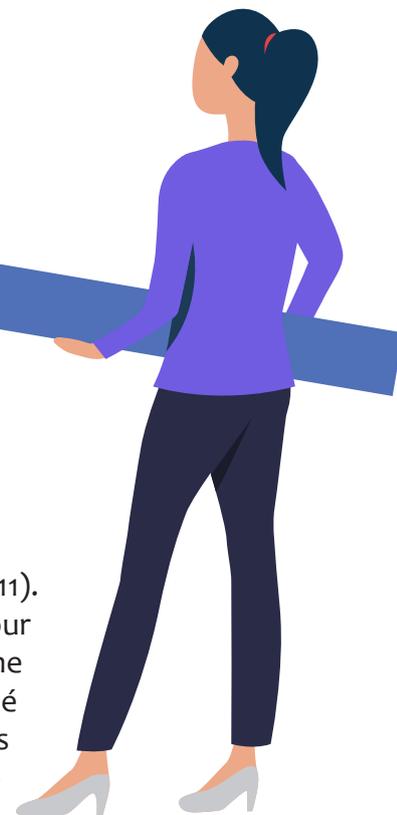
4

Quels faits ne portent pas atteinte à l'obligation de réserve ?

Certains agissements ne sont pas considérés comme portant atteinte à l'obligation de réserve. Il en va ainsi, par exemple, du fait pour un fonctionnaire de police de n'avoir pu empêcher des gestes et des cris hostiles au gouvernement lors d'une manifestation autorisée (7) ou encore du médecin territorial qui s'exprime sur le sort d'un enfant, dans le respect du code de déontologie médicale (8).

Quelles sont les conséquences du non-respect de l'obligation ?

Le non-respect de l'obligation de réserve est susceptible de constituer une faute disciplinaire (9). Il appartient à l'autorité hiérarchique dont dépend l'agent d'apprécier si un manquement à l'obligation de réserve a été commis et, le cas échéant, d'engager une procédure disciplinaire (10). Elle doit tenir compte, entre autres, de la publicité des propos, du niveau de responsabilité de l'agent concerné ou d'autres circonstances. Par exemple, il a été jugé que le blâme d'un agent responsable de la cuisine d'un lycée qui manque notamment à son obligation de réserve et aux règles de sécurité, est justifié (11). A l'inverse, la révocation du directeur général des services d'une commune pour manquements au devoir de réserve, intervenus dans un contexte de campagne électorale a été considérée comme disproportionnée (12). Pour autant, l'intéressé a bien manqué à son devoir de réserve en diffusant à l'ensemble des membres du conseil municipal des mails dont les propos ont excédé ceux légitimement attendus d'un agent public exerçant des fonctions de direction.



6

Tous les propos sont-ils sanctionnables ?

La publicité des propos est l'un des critères permettant d'apprécier si le comportement d'un agent public est susceptible de porter atteinte à son obligation de réserve. Ainsi, ne manque pas à son obligation de réserve l'agent qui exprime des



« critiques d'ordre général » publiées en dehors de son service, sous un pseudonyme sur le site d'une association. Un tel agissement se rattache à sa liberté d'opinion (13). A l'inverse, en faisant état publiquement de dysfonctionnements au sein de son service, l'agent manque effectivement à son devoir de réserve et ne peut être considéré, en l'absence de danger imminent, comme un lanceur d'alerte (14). En faisant part, à l'occasion du spectacle de fin d'année, de son mécontentement quant au montant de sa rémunération, un professeur de conservatoire commet une faute justifiant son exclusion de fonctions de six mois (15). En outre, l'attention des agents doit être attirée sur le caractère public

des propos tenus sur internet et, plus précisément, sur les réseaux sociaux et les blogs, et sur les risques de porter ainsi atteinte à leur obligation de réserve (16). Même dans le cadre de leur vie privée, ils doivent s'abstenir de tout propos susceptible de mettre en cause de manière directe le fonctionnement de leur administration ou de l'administration en général. En portant des commentaires sur le service, publiés sur les réseaux sociaux, un agent a violé son obligation de réserve et de discrétion professionnelle, et été exclu de ses fonctions pour une durée de six mois, dont un avec sursis (17). En dépit des rappels à son obligation de réserve, l'intéressée était allée jusqu'à interpeller le maire sur ce réseau social, ce qui lui avait valu une demande de retrait du commentaire par les services de communication de la commune.

7 L'obligation de réserve s'impose-t-elle à tous ?

Cette obligation concerne tous les agents territoriaux, y compris les fonctionnaires investis d'un mandat syndical (*lire la question suivante*) (18). Toutefois, l'obligation de réserve est plus ou moins étendue selon le rang de l'agent dans la hiérarchie administrative et selon l'administration à laquelle il appartient.

Comment l'obligation de réserve s'applique-t-elle aux représentants syndicaux ?

Les responsables syndicaux sont soumis aux mêmes obligations que tout agent public, y compris à l'obligation de réserve. Ils n'en sont pas exonérés. Même si l'agent territoriale était représentante syndicale, ses propos tenus à plusieurs reprises, notamment à l'encontre du maire de la commune qui l'employait, constituaient un manquement à son obligation de réserve justifiant les sanctions prises à son encontre (19). Même en période de conflit social, les propos injurieux d'un responsable syndical ont été jugés comme excédant la mesure admissible (20). Toutefois, l'obligation de réserve s'impose à eux de manière plus souple : ils ont ainsi une plus grande liberté d'expression dans l'exercice de leur mandat ou de leurs fonctions (21). En l'occurrence, les propos tenus par un représentant du personnel dans le cadre de son mandat critiquant le fonctionnement du comité d'établissement ne sont pas susceptibles de justifier une sanction disciplinaire (22). Mais cet assouplissement ne concerne pas les simples membres d'une organisation syndicale.



Ainsi, le fait pour un fonctionnaire de signer une pétition syndicale contre les heures d'ouverture d'un bureau au public constitue un manquement au devoir de réserve justifiant une baisse de sa notation (23).



L'obligation de réserve peut-elle être opposée aux candidats à un emploi public ?

Lorsque l'autorité compétente arrête la liste des candidats admis à concourir, elle peut apprécier, dans l'intérêt du service, si les candidats présentent les garanties requises pour l'exercice des fonctions auxquelles donne accès le concours. Elle peut ainsi « tenir compte de faits et manifestations contraires à la réserve que doivent observer ces candidats » (24). Par exemple, la participation d'un appelé à la rédaction et à la diffusion d'un journal dans une enceinte militaire constitue un manquement à l'obligation de réserve qui justifie le refus d'autoriser l'intéressé à se présenter au concours d'entrée à l'École nationale de la magistrature (25). Au contraire, la participation à des manifestations d'étudiants, véhémentes mais sans violence, ne constitue pas un manquement à la réserve justifiant le refus d'autoriser un candidat à se présenter à un concours (26).

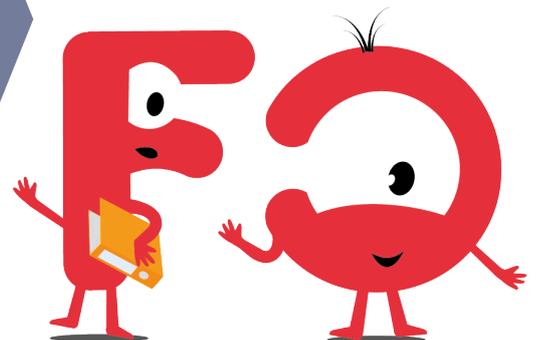
Comment concilier obligation de réserve et droit de dénonciation ?

Lorsqu'un fonctionnaire conteste devant le juge la sanction dont il a fait l'objet pour avoir dénoncé des faits de harcèlement, le juge doit, pour apprécier l'existence d'un manquement à l'obligation de réserve et, le cas échéant, pour déterminer si la sanction est justifiée et proportionnée, prendre en compte les agissements de l'administration dont le fonctionnaire s'estime victime, ainsi que les conditions dans lesquelles ce dernier a dénoncé les faits, au regard notamment de la teneur des propos énoncés, de leurs destinataires et des démarches qu'il aurait préalablement accomplies pour alerter sur sa situation (27). Autrement dit, le juge ne doit pas seulement regarder si l'agent a manqué à ses obligations, mais également s'assurer que l'administration n'a pas mal agi et commis des faits de harcèlement.



- Note 01/ Réponse min. QE n°107547, JOAN du 30 janvier 2007
- Note 02/ CE, 28 avril 1989, req. n°87045
- Note 03/ CE, 8 juillet 1991, req. n°97560
- Note 04/ CE, 10 janvier 1969, req. n°74553
- Note 05/ CE, 8 janvier 1964, Recueil Lebon p. 15.
- Note 06/ CAA de Douai, 25 novembre 2021, req. n°21
- Note 07/ CE, 26 juillet 1985, req. n°64024.
- Note 08/ CAA de Versailles, 19 janvier 2012, req. n°10VE02353.
- Note 09/ Rép. min. QE n°845, JOAN du 14 octobre 1959
- Note 10/ Rép. min. QE n°01709, JO du Sénat du 17 avril 2008.
- Note 11/ CAA de Versailles, 19 décembre 2013, req. n°13VE00073.
- Note 12/ CAA de Versailles, 19 décembre 2013, req. n°13VE00073.
- Note 13/ TA de Dijon, 17 novembre 2003, ord., n°031941
- Note 14/ CAA de Douai, 25 novembre 2021, req. n°21DA00070.
- Note 15/ CAA de Douai, 24 juin 2021, req. n°20DA00704
- Note 16/ Rép. min. à la question écrite n°1709, JO du Sénat, 17 avril 2008.
- Note 17/ CAA de Douai, 17 mars 2022, req. n°21DA00804
- Note 18/ Conclusions du Commissaire du gouvernement Chardeau sous Conseil d'État, 6 mars 1953, Rec. Lebon, p. 123
- Note 19/ CAA de Marseille, 3 octobre 2019, req. n°18MA04091. Retour au texte
- Note 20/ Cour de cass, 10 mai 2005, «Annonces de la Seine», 7 juillet 2005, n°47
- Note 21/ Rép. min. QE n°31130, JOAN du 20 août 1990.
- Note 22/ CAA de Lyon, 27 janvier 2022, req. n°20LY01401.
- Note 23/ CE, 25 mars 1981, «ministère du Budget», AJDA 1982, note JLK.
- Note 24/ CE, 28 mai 1954, "Barel", Rec. 308.
- Note 25/ CE, 10 juin 1983, req. n°34832.
- Note 26/ CE, 18 mars 1983, req. n°34782.
- Note 27/ CE, 29 décembre 2021, req. n°433838.

Notes



COVID-19

Le jour de carence pourrait être suspendu jusqu'à fin 2023

Comme l'avait fait le PLFSS pour 2022, l'an dernier, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2023 prolonge la suspension du jour de carence pour les agents publics souffrant du Covid-19 jusqu'au 31 décembre 2023. La mesure devait à l'origine prendre fin le 31 décembre 2022, sauf si un décret venait avancer cette date. Mais, alors qu'une huitième vague de contaminations est prédite, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2023, à son article 16, prévoit de prolonger jusqu'au 31 décembre 2023, « au plus tard », la suspension du jour de carence pour les agents publics positifs au Covid-19. Ces derniers devront présenter un arrêt de travail.

Reste à savoir si le projet de loi présenté le 26 septembre dernier sera adopté en ces termes par le Parlement, la majorité présidentielle ne disposant désormais que d'une majorité relative à l'Assemblée nationale. Le texte sera examiné par la commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale du 10 au 12 octobre prochain, puis en séance plénière du 20 au 26 octobre, avant d'être sur la table de la commission des affaires sociales du Sénat les 2 et 3 novembre, et du 7 au 11 en séance publique. Pour mémoire, dernière mesure en date : le dispositif d'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour les agents publics contraints de garder un enfant du fait du Covid sans pouvoir télétravailler, a pris fin depuis le 1^{er} août 2022.

Selon le dernier baromètre HoRHizons, la crise sanitaire constituait pour près de la moitié des répondants, une cause importante d'évolution de la masse salariale en 2020. L'effet de la crise sur l'évolution des dépenses de personnel est en diminution de 26,2 points en 2022.

3 octobre 2022 Gazette



RÉFÉRENCES

dossier législatif du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2023

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/l16b0274_projet-loi#D_Article_16

PASSATION DE POUVOIRS DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'OIT

Au terme de ses deux mandats de cinq ans en tant que Directeur général de l'OIT, Guy RYDER passe le relais à Gilbert F. HOUNGBO, qui prendra ses fonctions le 1^{er} octobre.

La cérémonie est marquée par la transmission symbolique des trois clés de l'OIT, représentant la structure tripartite de l'Organisation qui réunit les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.

Guy RYDER et Gilbert F. HOUNGBO feront chacun un bref discours.

"La justice sociale et l'égalité seront au cœur de mon mandat"

déclare le nouveau Directeur général de l'OIT. Il s'agit d'un événement interne à l'OIT qui peut être consulté en ligne sur le site FO Territoriaux, rubrique de l'OIT.

Alors qu'il prend ses nouvelles fonctions, le Directeur général Gilbert F. HOUNGBO nous parle de son parcours, de ses priorités et de sa vision pour l'OIT et le monde du travail.

Transcription de l'interview en français également disponible sur le site FO Territoriaux.



Gilbert F. Hougbo
ILO Director-General

CNRACL : REVALORISATION DU POINT D'INDICE DE LA FP : QUEL IMPACT SUR VOTRE PENSION ?



La loi de finances rectificative du 16 août 2022 portant les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a majoré les pensions de retraite de base et revalorisé le point d'indice.

Ces deux dispositifs ne sont pas cumulables et dépendent de la date de radiation des cadres. Dès lors, la revalorisation de 4 % des pensions de retraite et d'invalidité de base, ne bénéficie qu'aux agents radiés des cadres avant le 02/07/2022.

Si la radiation des cadres intervient à compter du 2 juillet 2022, vous bénéficierez bien de la revalorisation de 3,5 % du point d'indice de la fonction publique, comme le prévoit la loi de finances rectificative du 16 août 2022.

Le montant de la pension tiendra automatiquement compte de cette augmentation.

En raison de la mise à jour tardive de nos outils, il est possible que les décomptes définitifs présents sur la plateforme MAREP ne tiennent pas compte de cette revalorisation. Toutefois, le montant versé pour les pensions impactées sera réévalué automatiquement, et le cas échéant, un rappel sera mis en paiement, lors de la mensualité de septembre.

Vous n'avez aucune démarche à effectuer auprès de la CNRACL.



LES DERNIÈRES JURISPRUDENCES RH FPT À CONNAÎTRE :

Congé de maladie ordinaire d'office

L'arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Marseille n° 20MA03461 du 3 octobre 2022, indique qu'un agent en congé longue maladie qui est dans l'attente d'un retour du conseil médical sur sa réintégration à l'issue ou pour le renouvellement d'un congé longue maladie (supposant la saisine du conseil médical) doit être placé en congé de maladie ordinaire d'office et non pas en congé de longue maladie à titre conservatoire.

Motivation de fin de détachement

La décision par laquelle l'administration d'accueil sollicite la fin du détachement d'un fonctionnaire avant l'échéance, a le caractère d'une décision défavorable retirant une décision créatrice de droits, en dépit du caractère essentiellement révocable de ce détachement. Ainsi, une telle décision doit être motivée en application des dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-5 du CRPA (arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Lyon n° 20LY02577 du 28 septembre 2022).

Portée de l'obligation de reclassement dans le cadre d'une inaptitude physique

La portée de l'obligation de moyen de reclassement qui pèse sur l'employeur public, et plus précisément, sur les cas dans lesquels l'employeur remplit son obligation.

Un employeur a rempli son obligation dans la mesure où :

- Il s'est fondé sur des données médicales (avis d'un médecin agréé, avis du médecin du travail, sollicités dans le cadre d'une saisine, ou non, du comité médical) qui attestaient que l'agent ne pouvait pas être apte à des emplois relevant de la filière administrative ;
- Un bilan de compétence avait été proposé à l'agent ;
- L'agent n'a apporté aucun élément tendant à démontrer que ces recherches auraient été insuffisantes et que d'autres postes compatibles avec son état de santé auraient pu lui être proposés

(Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Lyon n° 20LY02942 du 28 septembre 2022).



Rechute d'un accident de service

La rechute ne peut être regardée que comme étant secondaire à l'accident de service dont l'imputabilité au service a été reconnue en février 2011 et ne saurait donc être reconnue imputable au service (CAA de LYON n° 20LY02560 du 28 septembre 2022).

Harcèlement

Une surveillance étroite, des brimades et des propos vexatoires constituent un harcèlement (CE, 29/07/2020, Commune de Saint-Seurin-sur-L'Isle, n° 428283).

Une réaffectation liée à de mauvaises relations professionnelles n'est pas un harcèlement (CAA de NANCY, 3^{ème} chambre, 18/03/2021, n° 19NC02684).

Régime indemnitaire

Le versement de la part résultats du régime indemnitaire est proratisé en cas de maladie (CE, 15/10/2021, n° 440509).

Avancement de grade

L'avancement de grade n'est pas un droit (CAA de Marseille, 01/04/2021, n° 19MA05425).

Gestion des conflits

L'inertie de l'employeur dans un conflit au sein d'un service engage sa responsabilité (CAA de Lyon, 15/07/2021, n° 19LY02551).



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**

IN **FO** JURIDIQUES

REVUE TRIMESTRIELLE JURIDIQUE FO

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

Le 20 août 2010, lors de la session consacrée à la loi de réforme de la représentation syndicale, la situation est-elle devenue plus claire ? Lisez-y en fait !

En effet, en substituant un régime de représentation « associatif » à un régime de représentation « dévoué », la loi de 2010 n'a pas pour autant permis le sens de l'affiliation confédérale.

Toutefois, une série de contentieux relatifs à ce champ sémantique de questions s'affiche désormais au jour qu'il se doit de traiter.

Il en est ainsi en matière d'affiliation et de désaffiliation, ce que l'on a déjà vu dans une chronique d'actualité le « *mensuel syndical* ».

Plus à près, le Cour de cassation tente, sans succès, de trancher les affaires qui lui sont soumises, mais sans d'adopter une véritable orientation.

Alors, elle vient de rendre le 10 mai 2011, cinq ans d'une certaine impatience lorsqu'une représentation syndicale change d'affiliation syndicale.

Elle juge que l'affiliation confédérale sera toujours un syndicat personnel des candidats au premier tour des élections au CE, sans que ce dernier soit un élément essentiel de son statut. Ainsi, le syndicat qui se désaffilie n'empêche pas de lui l'adhésion qu'il a acquise.

La publicité mensurée (PME) donnée à ces solutions, montre le caractère de

principe que le Cour de cassation entend donner à ces solutions.

Plus récemment ces arrêtés, il nous est parvenu par voie de « l'interlocuteur » de la chambre sociale de la Cour de cassation, le « *changement intellectuel des juges*. Ainsi, c'est Laurent Fassin-Rouillon, conseiller adjoint 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'arrive pas exclusivement dans un domaine de « *petites questions juridiques* » mais qu'il a vocation à se saisir de toutes les questions de la vie. (suite page 26)

L'affiliation, source de vote des électeurs

Les forfaits-jours bientôt forfaits ?

Le 14 - JUIN / AOÛT 2011

SOMMAIRE

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

Page 14
Anticipation communale

Page 24
Les forfaits-jours bientôt forfaits ?

Page 34
L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur à travers une nouvelle détermination

Page 44
Nécessaire à une sanction disciplinaire

Dans l'attente de cette décision, les DRH ont tenté, la dernière à contenance, les instances représentatives ont voté, les syndicats ont espéré... Au final, le Cour de cassation a rendu une décision qui semble de compromis. L'arrêt du 20 juin 2011 de la chambre sociale n'est pas, en tant 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 vos participants électorales que par une invitation à un comité général des situations concrètes, les forfaits-jours sont particulièrement affectés le système de forfait en jours.

Déjà, c'est le droit en ce qui concerne des travailleurs qui doit gouverner le mouvement des juges et surtout l'ensemble de la relation de travail, de

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

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

L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur à travers une nouvelle détermination ?

Alors certes, le Cour de cassation n'a pas censuré expressément les forfaits-jours. Certes, elle n'a pas confirmé la Charte sociale européenne l'application directe que constitue notamment à partir de 2011 à une partie beaucoup plus large que celle qu'on a bien voulu lui accorder. Enfin l'obligation de sécurité de résultat ne s'exhaustive les engagements que la décision délivre... (suite page 26)



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

- > 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

