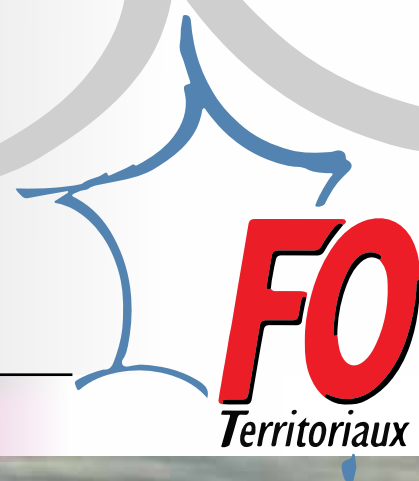


La lettre aux 0.40 € - diffusion gratuite aux syndicats
SYNDICATS

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



n° 183 - novembre 2022



**LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS
TERRITORIAUX EN 10 QUESTIONS**

EXTRAIT DE LA NOTE DE Mr LE DIRECTEUR DE LA DGCL

SOMMAIRE

Page 2 / 5 - COMMUNIQUÉS

Extrait de la note de Mr le
Directeur de la DGCL

*Une journée de mobilisation pour
les salaires !!*

*Les dividendes du CAC 40 ne
connaissent pas la crise !*

Page 6 - WEB/PRESSE
Tout savoir sur la réforme
relative aux lanceurs d'alerte

Page 7/10 - DOSSIER
Le temps de travail des agents
territoriaux en 10 questions

Page 11/12 - CNRACL
Partir à la retraite

Page 13 - AFOC
Logement, consommation :
ce qui change au 1^{er} novembre

Page 14 - JURISPRUDENCE
QUESTIONS ECRITES
Réintégration des fonctionnaires
placés en disponibilité

*Discipline : exposer ses griefs de
manière publique peut justifier 6
mois d'exclusion*

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 Directeur général des collec- tivités locales, à Mesdames et Messieurs les préfets

Signés le 13 juillet 2020 par le Gouver-
nement et une majorité d'organisa-
tions syndicales, les accords du Ségur
de la santé prévoient une revalorisa-
tion significative des carrières et des
rémunérations des professionnels
paramédicaux afin de mieux recon-
naître leurs compétences et renforcer
l'attractivité de leurs métiers.

Cette revalorisation salariale s'est no-
tamment traduite par la création d'un
complément de traitement indiciaire
(CTI) et d'une indemnité équivalente
versés, respectivement, aux fonction-
naires et agents contractuels de droit
public dans les conditions fixées par
l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du
14 décembre 2020 de financement de
la sécurité sociale pour 2021.

Le bénéfice du CTI et de l'indemnité
équivalente est conditionné au fait
que les agents territoriaux exercent
certaines fonctions au sein de certains
établissements et services sociaux et
médico-sociaux et services départe-
mentaux limitativement énumérés à
l'article 48 précité.

Conformément à l'engagement pris
par le Gouvernement dans le cadre de
la conférence des métiers de l'accom-
pagnement social et médico-social, le
bénéfice de cette revalorisation salari-
ale a récemment été étendu.

L'article 48 de la loi n° 2020-1576 du
14 décembre 2020 de financement
de la sécurité sociale pour 2021, dans
sa version modifiée par l'article 44 de

la loi n°2022-1157 du 16 août 2022
de finances rectificatives pour 2022,
prévoit que le CTI et l'indemnité équiv-
alente sont versés, à compter du 1^{er}
avril 2022, à certains agents territori-
aux qui exercent des fonctions dans
différentes structures qui, jusqu'alors,
n'ouvraient pas droit à cette revaloris-
ation salariale.

Afin de faciliter la lecture des textes
relatifs au CTI, vous trouverez ci-après
un tableau présentant les conditions
pour bénéficier de cette revalorisation
salariale et ce, depuis l'origine de ce
dispositif.

Je vous remercie de bien vouloir as-
surer la plus large diffusion possible
de la présente note, ainsi que de son
annexe, aux collectivités territoriales
et aux établissements publics de votre
département afin de faciliter la mise
en oeuvre de la récente extension
du bénéfice de cette revalorisation
salariale.

Le 10 novembre 2022

**Scannez ci-dessous
pour voir le tableau**



Notre union, notre *FO*rce



« Force Ouvrière,
choisir aujourd'hui
la défense de
vos intérêts
de demain »



#2022enforce



www.foterritoriaux.fr

FO



Communiqué de presse

UNE JOURNÉE DE MOBILISATION POUR LES SALAIRES !!

Après avoir organisé une conférence de presse en présence de Frédéric SOUILLOT et de Christian GROLIER au siège de la Confédération FO, les secrétaires généraux, représentant les trois versants de la fonction publique ont été reçus par François GIQUEL, membre du cabinet du ministre de la Fonction publique.

Lors de cet échange, FO a pu rappeler l'ensemble de son cahier de revendications sur les salaires des agents publics, et plus particulièrement sur l'augmentation générale des salaires et du rattrapage de l'inflation 2022, partiellement compensée à hauteur de 3,5 % et seulement depuis le 1^{er} juillet.



Nous avons exigé l'ouverture immédiate de négociations sans attendre le mois de janvier 2023 et les rencontres déjà programmées : pour FO, nous devons d'abord « solder » la baisse de pouvoir d'achat de 2022 avant d'entamer les négociations 2023.

Si le représentant du Ministre nous a parlé du projet de refondation du système de rémunération des fonctionnaires, nous lui avons fait état de la précarité qui s'installe de plus en plus pour les agents publics, et de leur situation lorsque le bouclier tarifaire sur l'énergie viendra à s'arrêter dans quelques jours.

Pour FO, l'augmentation des salaires c'est maintenant, et nous avons rappelé au Ministre que nous sommes prêts pour la négociation.

La Fédération tient à remercier l'ensemble de ses syndicats et les agents qui ont participé aujourd'hui à l'action et à la mobilisation en vue d'obtenir satisfaction sur nos revendications. C'est ainsi que des mouvements et des mobilisations ont eu lieu à Marseille, Arras, Metz, Reims, Niort, Troyes, Montpellier, Brest, Saint Malo, Perpignan, Toulouse, Dax, Rocquencourt, Montreuil,...mais aussi en Savoie, dans le Pas de Calais, en Seine Maritime, dans la Somme....

Ce gouvernement doit entendre la voix de ceux qui n'ont pas rechigné à continuer leur mission de service public pendant les deux dernières années !!

Le secrétariat fédéral

Paris, le 18 novembre 2022.

Fédération des Personnels
des Services Publics et
des Services de Santé
Force Ouvrière

www.fo-publics-sante.org
fo.sante-social@fosps.com
fo.territoriaux@fosps.com

Tél. : 01 44 01 06 00

153 - 155 rue de Rome
75017 PARIS



Communiqué de presse

Les dividendes du CAC 40 ne connaissent pas la crise !

En 2021, les multinationales du CAC 40 ont réalisé 157 milliards de profits, soit quatre fois plus qu'en 2020 et versé 80 milliards d'euros à leurs actionnaires (57 Mds de dividendes et 23 Mds de rachat d'actions) selon le dernier rapport de l'observatoire des multinationales.

Cette situation d'augmentation des dividendes ne concerne pas seulement les multinationales françaises mais tous les grands groupes mondiaux cotés en bourse pour lesquels les montants devraient s'élever à 1 560 milliards de dollars sur l'année 2022, soit une augmentation de 8,3% par rapport à l'année 2021.

Ces hausses sont bien sûr liées à l'augmentation des profits des compagnies pétrolières et de l'énergie mais les causes profondes de cette expansion des marchés financiers sont plus complexes car elles sont intervenues dès 2020 en pleine crise sanitaire. Ainsi la majorité des profits réalisés par les entreprises du CAC 40 n'ont pas été utilisés pour investir dans la transition énergétique, créer des emplois ou augmenter les salaires mais ont privilégié avant tout la rémunération des actionnaires afin d'obtenir des valorisations boursières conséquentes !

Cette augmentation des versements de dividendes ne se limite pas aux multinationales de l'énergie puisque certains secteurs (Commerce, banque, assurance, laboratoires pharmaceutiques...) ont engrangé des bénéfiques records tout en poursuivant les suppressions d'emplois en 2021 !

Pour FO, les inégalités sociales peuvent également être réduites par une fiscalité plus juste au niveau national et mondial. Force ouvrière constate en effet que le taux réel d'imposition des multinationales et grands groupes du CAC 40 est bien en deçà du taux de l'impôt sur les sociétés abaissé à 25% en France et du taux moyen de 22% au niveau de l'OCDE. Comme l'a déjà dénoncé FO, certaines multinationales sont plus puissantes aujourd'hui que les Etats et le dumping fiscal est généralisé par le jeu des transferts entre filiales pour réduire leur charge fiscale et augmenter leurs profits et versement de dividendes à leurs actionnaires !

Ce choix de privilégier le versement des dividendes pour ces grands groupes montre avant tout que des marges de manœuvre existent mais ne sont pas dirigées en priorité vers les salariés alors même qu'une majorité de ménages subit au quotidien la hausse des prix à la consommation, notamment les plus précaires !

Au-delà du débat sur la taxation des superprofits pour aider les Etats à lutter contre l'inflation et préserver le pouvoir d'achat des ménages, l'enjeu demeure toujours la recherche d'une meilleure répartition des richesses entre le capital et la rémunération du travail afin de réduire les inégalités sociales.

Paris, le 17 novembre 2022

Contact :

Hélène FAUVEL
Secrétaire confédérale

**Secteur de l'Economie et
du Service public**

✉ [hfaudel](mailto:hfaudel@force-ouvriere.fr)
[@force-ouvriere.fr](mailto:hfaudel@force-ouvriere.fr)
☎ 01.40.52.84.45

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
<http://www.force-ouvriere.fr>

Tout savoir sur la réforme relative aux lanceurs d'alerte

La Maison des lanceurs d'alerte vient de sortir un guide qui décortique la réforme relative aux lanceurs d'alerte. Le guide permet notamment aux futurs agents lanceurs d'alerte de se renseigner sur le régime de celle-ci et sur les façons de la lancer.

C'est un petit livre d'une soixantaine de pages qui regorge d'informations délivrées avec beaucoup de pédagogie. Un petit guide qui permettra à tous les agents lanceurs d'alerte et ceux en devenir, ainsi qu'à leurs soutiens, de se repérer dans la jungle réglementaire. Un véritable besoin identifié par la Maison des lanceurs d'alerte, une association indépendante spécialisée dans la protection des lanceurs d'alerte, suite au vote de la loi WASERMAN du 21 mars 2022 qui améliore leur protection et son décret d'application publié au Journal officiel le 4 octobre dernier.



L'association est partie d'un constat : malgré les affaires qui ont impliqué des lanceurs d'alerte devenus célèbres, comme Julian ASSANGE, Edward SNOWDEN ou, en France, Irène FRACHON, qui témoigne dans le livre : « définir un lanceur d'alerte reste une gageure. Ce terme est entré dans notre quotidien mais force est de constater que son sens se disperse » écrivent les co-présidents de l'association, Nadège BUQUET et Arnaud APOTEKER. Le but de ce guide est donc d'épauler toute personne souhaitant lancer une alerte, ainsi que les associations ou syndicats qui accompagnent les lanceurs d'alerte. L'ouvrage s'intitule d'ailleurs « Lancer l'alerte, guide à usage du lanceur d'alerte et de ses soutiens ».

Divisé en cinq parties, ce guide progresse pas à pas pour s'adapter à tous les niveaux de connaissance. La première partie rappelle ainsi les bases. A partir d'une question : « Comment savoir si je suis un lanceur d'alerte? », l'association rappelle qu'il faut être « une personne physique ; qui a lancé une alerte [...], sans contrepartie financière directe ; de bonne foi » et, dans le cadre d'une alerte lancée hors du cadre professionnel, « en ayant eu personnellement connaissance des faits ».

Il est ensuite expliqué de manière très claire, la marche à suivre pour bien obtenir le statut protecteur de lanceur d'alerte. Plusieurs options existent en effet : soit un signalement est effectué, de manière interne ou externe, soit la divulgation est publique, par exemple sur les réseaux sociaux. Mais le recours à la divulgation publique « est soumis à des conditions plus restrictives que le signalement interne ou externe », par exemple si la personne craint de courir un risque de représailles en effectuant un signalement externe. Il est également rappelé que les collectivités de plus de 10.000 habitants ont l'obligation de mettre en place une procédure de signalement internet qui doit être accessible et sécurisée.

Le livre publié par la Maison des lanceurs d'alerte s'adresse spécifiquement aux agents publics en détaillant les possibilités et les obligations qui leurs sont propres. Un agent public peut ainsi « signaler des faits susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts dont [l'agent] aurait eu connaissance dans l'exercice de [ses] fonctions ». Il est aussi rappelé qu'un agent public à une obligation de signalement au procureur de la République des crimes et délits dont il ou elle a connaissance dans le cadre de ses fonctions. Faire ce signalement directement « confère les garanties protectrices du lanceur d'alerte ».

Quant au devoir de réserve ou de discrétion professionnelle qui inquiète souvent les agents publics quand on parle de lancer l'alerte, le guide est très clair : « si je signale sans délai auprès de ma hiérarchie ou de l'autorité compétente, en respectant les conditions qualifiant un lanceur d'alerte, ces devoirs ne peuvent pas m'être opposés. ».

LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS TERRITORIAUX EN 10 QUESTIONS

Dans la fonction publique, la durée annuelle du travail est fixée à 1607 heures. Les régimes dérogatoires sont désormais supprimés. Dérogations, agents concernés, distinction entre "astreinte" et "permanence", temps partiel... Le point sur le sujet en dix questions.



Quelle est la durée de travail dans les collectivités territoriales ?

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par la collectivité concernée, dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte des missions exercées (code général de la fonction publique ; CGFP, article L611-2).

La durée de travail effectif est fixée à 1.607 heures/an, soit 35 heures hebdomadaires en moyenne. En effet, le décompte du temps de travail est réalisée sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1.607 heu-

res, au maximum. La durée hebdomadaire de service des agents territoriaux nommés dans des emplois à temps non complet est fixée et modifiée par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement (décret n°2001-623, art. 11).

Cette durée peut-elle être réduite ?

Après avis du comité technique (comité social à compter du 1^{er} janvier 2023), l'organe délibérant de la collectivité territoriale (ou de l'établissement) peut réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail.

Cette réduction est destinée à tenir compte des contraintes liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas d'exercice de nuit, le dimanche, en horaires décalés, en équipe, de modulations importantes du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux (décret n°2001-623, art. 2).

En revanche, la loi du 19 août 2019 (loi n°2019-828, art. 47) a entendu harmoniser le temps de travail dans l'ensemble de la fonction publique territoriale en supprimant des régimes dérogatoires qui subsistaient jusqu'alors. Les collectivités territoriales avaient, en principe, jusqu'au 1^{er} janvier 2022 pour se mettre en conformité avec la loi. La mise en place de cette disposition a donné lieu à plusieurs contentieux, notamment à la ville de Paris, avant que le Conseil constitutionnel ne confirme la constitutionnalité des dispositions de la loi du 19 août 2019.



3

A quoi correspond la notion de « travail effectif » dans la fonction publique territoriale ?

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (décret n°2000-815, art.2).

4

A qui la réglementation relative au temps de travail s'applique-t-elle ?

La réglementation relative au temps de travail, fixée par le décret du 12 juillet 2001, s'applique à tous les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Toutefois, le régime de travail des personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée, peut faire l'objet de dispositions spécifiques.

Adaptées à la nature, à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces agents, ces mesures sont prises, après avis du comité technique, par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement.



5

Quelles garanties minimales doivent être respectées ?

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures (décret n°2000-815, art. 3).

Par ailleurs, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures. Au-delà de 6 heures de travail quotidien, les agents bénéficient d'au moins 20 minutes de temps de pause. Des dérogations ne sont possibles que dans des cas précis, et sous réserve d'accorder aux agents concernés des contreparties.

6

Qu'appelle-t-on un « cycle de travail » ?

Les cycles de travail sont des périodes de référence selon lesquelles le travail est organisé.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel, afin que la durée du travail soit conforme, sur l'année, à 1.607 heures.

Les conditions de mise en place de ces cycles sont déterminées par délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement. Cette délibération doit prévoir, entre autres, la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, ainsi que les modalités de repos et de pause.



7

Est-il possible d'instaurer des horaires variables ?

Sous réserve de nécessités de service, l'organe délibérant de la collectivité territoriale (ou de l'établissement) peut décider, après avis du comité technique compétent, d'instaurer un dispositif d'horaires variables (décret n°2001-623, art. 6 ; décret n°2000-81, art. 6). Ce dispositif définit une période de référence (une quinzaine ou un mois), au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire pour la période considérée.

Un mécanisme de « crédit-débit » est possible : il peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services, ainsi que des heures d'affluence du public.

Le dispositif des horaires variables doit comprendre soit une vacation minimale de travail d'au moins 4 heures par jour, soit des plages fixes d'au moins 4 heures par jour et des plages mobiles.

Pendant les plages fixes, la présence de la totalité du personnel est obligatoire. Pendant les plages mobiles, les agents choisissent quotidiennement leurs heures d'arrivée et de départ. Le temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être contrôlé afin de s'assurer du respect de la durée hebdomadaire de travail.



8

Quelles sont les modalités d'organisation du temps partiel ?

Les fonctionnaires peuvent, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisés à accomplir leur service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps (CGFP, art. L612-1).

C'est l'organe délibérant de la collectivité territoriale qui fixe les modalités d'exercice du travail à temps partiel. Pour la détermination des droits à l'avancement, à promotion et à formation, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités correspondantes au grade et à l'échelon de l'agent ou à son emploi (CGFP, art. L612-5).



En quoi le compte-épargne temps consiste-t-il ?

Ouvert à la demande de l'agent, le compte-épargne temps (CET) lui permet d'accumuler des droits à congés rémunérés, dans la limite de 60 jours au maximum. Ce dispositif est ouvert aux agents titulaires et contractuels employés de manière continue et qui ont accompli au moins un an de service. En revanche, les stagiaires en sont exclus.

Un CET est alimenté par le report de congés annuels (sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20), des jours de réduction du temps de travail, et si l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement le prévoit, par le report d'une partie des jours de repos accordés en compensation d'astreinte ou

d'heures supplémentaires. En revanche, le compte-épargne temps ne peut pas être alimenté par le report de congés bonifiés.

Les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte, ainsi que les modalités de l'utilisation de celui-ci par l'agent, sont fixées au sein de chaque collectivité par délibération. Ainsi, chaque collectivité peut prévoir, par délibération, que les jours épargnés puissent être indemnisés dans les mêmes conditions que pour les agents de l'Etat, ou bien pris en compte au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), en fin d'année, à la demande des agents. A défaut d'une telle délibération, les jours épargnés ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.

À LIRE AUSSI : [Le compte-épargne temps dans la fonction publique territoriale en dix questions](#)

10

Quelle est la différence entre une « astreinte » et une « permanence » ?

Une période d'astreinte correspond à une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration (décret n°2000-815, art. 5).

L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, leurs modalités d'organisation et la liste des emplois concernés (décret n°2001-623, art. 5). Lorsqu'il est fait appel à l'agent, la durée de son intervention (temps de travail et temps de déplacement aller-retour) est considérée comme un temps de travail effectif.

La permanence consiste dans l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel ou un lieu désigné par son chef de service, dans des cas définis, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié, sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte (décret n°2005-542, art.1).

Les agents en astreinte ou en permanence bénéficient d'une indemnité ou, à défaut, d'un repos compensateur. Les modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des permanences sont fixées par le décret du 19 mai 2005 (n°2005-542). Toutefois, ces compensations ne peuvent pas être accordées aux agents qui bénéficient d'un logement de service (concession de logement par nécessité absolue de service) ou d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de l'exercice de fonctions de responsabilité supérieure.

Notes

- Code général de la fonction publique, art. L611-2 et art. L612-1
- Décret n°2005-542 du 19 mai 2005, relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la FPT
- Décret n°2004-878 du 26 août 2004, relatif au compte-épargne temps
- Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale
- Décret n°2000-815 du 25 août 2000, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature



PARTIR À LA RETRAITE

Effectuez toutes les démarches pour demander et suivre votre dossier de retraite



Lorsque vous souhaitez partir à la retraite, vous devez en faire la demande, au plus tard 6 mois avant la date de départ souhaitée, soit depuis votre espace personnel Ma retraite publique, soit auprès de votre employeur. Vous devrez obligatoirement l'informer, en cas de demande en ligne.

Renouvellement de prolongation d'activité après la limite d'âge

La décision de prolongation d'activité doit couvrir la totalité de la période de prolongation légalement autorisée. Ainsi, les prolongations d'activité découpées ne seront plus prises en compte dès que vous aurez atteint la limite d'âge à compter du 1^{er} septembre 2022. Pour que les périodes de prolongation d'activité puissent être prises en compte dans les droits à pension, celles-ci doivent être régulières. A cet égard, un jugement en date du 9 juillet 2021 a précisé la régularité des décisions et stipule que :

- ➔ La demande de prolongation doit être présentée avant l'atteinte de la limite d'âge statutaire de votre emploi ;
- ➔ La décision en résultant ne peut plus être modifiée sur la base d'une nouvelle demande qui interviendrait après la limite d'âge.

Nous attirons donc votre attention sur le fait que les décisions de renouvellement de prolongation qui ne tiennent pas compte de cette jurisprudence sont illégales et ne seront donc plus prises en compte dans les droits à pension, pour les fonctionnaires atteignant leur limite d'âge à compter du 1^{er} septembre 2022. Aussi, la demande de prolongation d'activité devra concerner la totalité de la période légalement autorisée.



Notez que les agents ayant atteint leur limite d'âge avant le 1^{er} septembre 2022 et bénéficiant déjà d'un dispositif de maintien en activité, ne sont pas impactés par cette mesure. Par ailleurs, pour les fonctionnaires pouvant prétendre successivement à plusieurs dispositifs de maintien en activité, l'employeur devra successivement prendre des arrêtés couvrant la totalité de chacune des périodes concernées.

Mise à la retraite pour invalidité : suppression de la procédure simplifiée

Les décrets n°2022-350 et 2022-351 du 11 mars 2022 relatifs aux conseils médicaux dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière précisent que les conseils médicaux se substituent aux commissions de réforme et aux comités médicaux. La mise en application de ces deux décrets met un terme à la possibilité de traiter un dossier de demande de retraite pour invalidité via une procédure simplifiée. En effet, toutes les demandes de retraite pour invalidité devront désormais être soumises à l'avis des conseils médicaux, réunis en formation plénière.

Les formulaires relatifs à l'invalidité sont en cours de mise à jour. Dans l'attente, vous pouvez utiliser les modèles présents au sein de la rubrique "invalidité", et répertoriés dans l'article "imprimés invalidité".

Pour aller plus loin : Décret n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale.

LOGEMENT, CONSOMMATION : CE QUI CHANGE AU 1^{ER} NOVEMBRE

Plusieurs changements interviennent dans le quotidien des consommateurs ce mois-ci. L'AFOC fait le point...

Foyer : Le 1^{er} novembre marque le début de la trêve hivernale. Jusqu'au 31 mars 2023, les expulsions de locataires qui ne paient pas leurs loyers sont suspendues, même si les propriétaires concernés ont obtenu une décision de justice en ce sens. L'AFOC rappelle que le principe de la trêve hivernale a été étendu aux coupures de gaz et d'électricité, désormais interdites pendant cette période. Un service d'accompagnement en cas de risques d'expulsions liées aux situations d'impayés de loyers - SOS loyers impayés - est disponible par téléphone au **0 805 160 075**. Ce service s'adresse aussi bien aux propriétaires qu'aux locataires.



Energie : Depuis le 1^{er} septembre dernier, la remise sur le prix des carburants est de 30 centimes €/litre et ce jusqu'au 15 de ce mois. La remise baisse à 10 centimes après cette date et ce jusqu'au 31 décembre.

En outre, le chèque "énergie fioul" sera versé aux foyers éligibles à partir du 8 novembre. Il s'élève entre 100 et 200 euros et concerne jusqu'à 1,6 millions de foyers, sous conditions de ressources. Retrouvez toutes les informations concernant votre éligibilité sur le site officiel chequeenergie.gouv.fr avec un simulateur en ligne. Le chèque fioul sera versé selon le même circuit que le chèque énergie classique : pour les ménages ayant déjà utilisé un chèque énergie pour payer une facture de fioul par le passé, l'envoi est automatique d'ici la fin novembre ; pour les autres ménages éligibles, il convient d'en faire la demande sur un guichet en ligne dédié.

Auto : la loi Montagne entre de nouveau en vigueur cette année, du 1^{er} novembre au 31 mars. Dans 48 départements montagneux, il est obligatoire d'équiper son véhicule de pneus hiver ou de détenir des chaînes ou chaussettes à neige, sous peine d'amende de 135 euros. Consultez la liste des communes concernées le site de la sécurité routière. Une nouvelle signalisation indiquera aux usagers de la route, les entrées et les sorties de zones montagneuses où l'obligation d'équipements hivernaux s'applique. La signalisation est nécessaire pour que la mesure soit opposable.

Conso : à partir du 4 novembre, l'obligation d'afficher l'indice de réparabilité va être étendue à de nouveaux articles, à savoir les lave-vaisselles, les lave-linges à chargement par le dessus (seuls les lave-linges à chargement frontal étaient jusqu'à présent concernés), les nettoyeurs à haute pression et les aspirateurs. L'indice de réparabilité est apparu sur certains produits depuis janvier 2021 (initialement sur les lave-linges à chargement frontal, les téléviseurs, les smartphones, les ordinateurs portables, les tondeuses à gazon). En magasin et sur les sites de vente à distance, une note sur 10 est apposée sur le produit, sur son emballage ou à côté du prix indiquant que le produit est soit réparable, soit difficilement réparable ou non réparable. Plus la note est élevée, plus l'appareil est réparable. La notation est associée à une couleur, allant du rouge pour les produits non réparables, au vert foncé pour ceux qui sont facilement réparables.





Réintégration des fonctionnaires placés en disponibilité

L'arrêt du conseil d'État n° 449178 du 7 juillet 2022 indique qu'à l'occasion de l'une des trois premières vacances d'emplois, des propositions d'emploi fermes et précises doivent être formulées par les employeurs publics dans le cas d'une réintégration d'un fonctionnaire placé en disponibilité pour une période inférieure à trois ans. Le fonctionnaire territorial ayant bénéficié d'une disponibilité pour convenances personnelles d'une durée de moins de trois ans, a le droit, sous réserve de la vacance d'un emploi correspondant à son grade, d'être réintégré à l'issue de sa disponibilité. La collectivité est tenue de lui proposer l'un des trois premiers emplois devenus vacants. Si le fonctionnaire territorial n'a droit à réintégration à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles

d'une durée de moins de trois ans qu'à l'occasion de l'une des trois premières vacances d'emploi, la collectivité doit néanmoins justifier son refus de réintégration sur les deux premières vacances par un motif tiré de l'intérêt du service. Enfin, les propositions formulées par la collectivité, en vue de satisfaire à son obligation de réintégration sur l'une des trois premières vacances d'emploi, doivent être fermes et précises quant à la nature de l'emploi et la rémunération. Elles ne doivent pas subordonner le recrutement à la réalisation de conditions soumises à l'appréciation de la collectivité.

Texte de référence : Conseil d'État, 3^e – 8^e chambres réunies, 7 juillet 2022, n° 449178

Discipline : exposer ses griefs de manière publique peut justifier 6 mois d'exclusion

Les agents publics doivent exercer avec dignité, impartialité, intégrité et probité et sont tenus à une obligation de neutralité. Ils doivent faire preuve de discrétion pour tous les faits, informations et documents dont ils ont connaissance et se soumettre aux instructions de leur supérieur - sauf si l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public, c'est-à-dire constitutif d'une infraction pénale (articles L. 121-1, 2 et 10 du code général de la fonction publique). La méconnaissance de ces dispositions par les contractuels les expose à une sanction dont le 4^e niveau comporte l'exclusion de 6 mois maximum en CDD et d'1 an en CDI (art.36-1, décret n° 88-145 du 15/02/1988).

Comme pour les fonctionnaires, outre l'exactitude des faits, le juge vérifie qu'ils constituent des fautes justifiant une sanction et sa proportionnalité à ces dernières. En l'espèce, un maire a exclu 6 mois un enseignant en CDI le 21 novembre 2017 qui, à l'issue du spectacle de fin d'année du conservatoire le 28 juin, prend la parole devant le public, dont les

parents d'élèves, le directeur général des services, un membre de cabinet du maire et 4 conseillers et adjoints municipaux, évoquant l'insuffisance de sa rémunération au regard de ses compétences et son intention d'engager un contentieux. Pourtant, le directeur, informé de son intention, lui a expressément demandé d'y renoncer. Eu égard à la gravité des faits, et en dépit de l'absence d'antécédents disciplinaires après 39 ans d'enseignement au conservatoire, le maire n'a pas prononcé une sanction disproportionnée en retenant une exclusion de 6 mois, sanction inférieure au plafond applicable aux agents en CDI.

CAA de DOUAI, 3^{ème} chambre, 24/06/2021, 20DA00704, Inédit au recueil Lebon

https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CE-TATEXT000043704381?init=true&page=1&query=20DA00704&searchField=ALL&tab_selection=all

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

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

En effet, en substituant un système de représentativité « accordaire » à un système de représentativité « décentralisée », la loi de 2008 n'a pas pour autant permis le sens de l'affiliation confédérale.

Toutefois, une série de contentieux judiciaires et de décisions de la Cour de cassation ont permis de préciser le sens de l'affiliation confédérale.

Il en est ainsi en matière d'affiliation et de désaffiliation, ce que l'on a dit « sens de l'appartenance confédérale ».

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

Ainsi, elle vient de rendre le 10 mai 2011, cinq ans après l'adoption de la loi de 2008, une décision importante lorsqu'elle a rendu une décision de désaffiliation syndicale.

Elle juge que l'affiliation confédérale sera jugée un préjudice personnel des candidats au premier tour des élections au CE, ce qui constitue un élément essentiel de leur statut. Ainsi, le syndicat qui se désaffilie s'expose pas avec lui l'absence qu'il a accepté.

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

principe que la Cour de cassation ne leur donne à ces décisions.

Plus récemment ces arrêts, il sera dit par la Cour de cassation, « l'adhésion à la Cour de cassation, le changement involontaire des juges, ainsi, c'est l'adhésion à la Cour de cassation, le conseil d'administration à la chambre sociale de la Cour de cassation, qui apporte son éclairage de la lecture de ces cinq ans.

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

(suite page 26)

Les forfaits-jours bientôt forfaits ?

Dans l'attente de cette décision, les DRH ont tenté, la dernière année, de négocier avec les instances représentatives des salariés, les syndicats ont refusé. Au final, la 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 telle, les forfaits en 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 éligibles à un comité paritaire des situations concrètes, les forfaits jugés particulièrement élevés le système de forfait en jours.

Déjà, c'est le droit en ce qui concerne les travailleurs qui doit gouverner le mouvement des juges et surtout l'ensemble de la relation de travail, de la négociation 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, la 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 2008-2009 et 2010. Mais l'arrêt du 20 juin 2011 a une portée beaucoup plus large que celle qu'on a bien voulu lui accorder. En l'occurrence vous expose de façon non exhaustive les enseignements 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

