

La lettre aux 0.40 € - diffusion gratuite aux syndicats  
**SYNDICATS**

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



n° 184 - décembre 2022



**CONTRAT DE PROJET DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE EN 10 QUESTIONS**

## Résultats définitifs des élections professionnelles 2022 dans la fonction publique

### SOMMAIRE

Page 2 /3 - COMMUNIQUÉS  
Résultats des élections 2022 : FO  
conforte sa 3<sup>ème</sup> place

Communiqué intersyndical : prêts  
à la mobilisation pour les retraites

Page 4 - TRACT  
Réforme des retraites :  
c'est NON !

Page 5 - CNRACL  
Réaliser une simulation pour  
connaître vos droits à la pension  
de réversion

Page 6 - CNFPT  
Pensez formation !

Page 7/10 - DOSSIER  
Contrat de projet dans la FPT en  
10 questions

Page 11/13 - ACTU  
Le bénéficiaire du CTI est élargi

Page 14 - JURISPRUDENCE  
QUESTIONS ECRITES

Surnombre : d'abord chercher à  
reclasser

Extension du domaine de  
l'accident de travail

La Lettre aux syndicats FO Territoriaux  
Directeur de publication : Didier BIRIG  
Impression et diffusion : Société Édition  
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

## FO CONFORTE SA 3<sup>ème</sup> PLACE TERRITORIALE

La Direction générale des collectivités territoriales a communiqué les résultats définitifs des élections professionnelles.

Ces résultats confortent Force Ouvrière à la 3<sup>ème</sup> place avec le même pourcentage qu'en 2018. Nous remercions l'ensemble des agents publics d'avoir voté pour les listes FO. Ce résultat récompense les syndicats et les militants, adhérents et sympathisants qui se sont totalement impliqués dans ces élections. Sans aucun doute, c'est également la reconnaissance du travail effectué pendant le mandat et du bien-fondé des revendications et positions de notre organisation syndicale.

Forts de ces résultats, nous restons mobilisés sur nos revendications pour l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail, de meilleurs déroulements de carrières et pour combattre la remise en cause de nos droits à la retraite.

**Force Ouvrière  
prend la 2<sup>ème</sup>  
place dans la  
fonction publique**

Les bons résultats enregistrés par Force Ouvrière à l'occasion de ces élections, premier à l'État, second à l'Hospitalière et troisième à la Territoriale, permettent

à notre organisation syndicale de prendre la deuxième place dans la fonction publique au détriment de la CFDT.

Plus que jamais, le syndicalisme libre et indépendant, qui porte des revendications claires dans leurs intérêts, est reconnu par les agents publics.

Ce scrutin démontre ce que nous redoutions : une baisse de la participation de 6 % qui fait apparaître de gros dysfonctionnements dans l'organisation des élections. Par ailleurs, il confirme notre opinion sur le vote électronique, source de dysfonctionnement, de distorsion des votes et de baisse de la participation.

Par leur manque de rigueur dans l'organisation de ces élections, des élus locaux ont bafoué la démocratie sociale et ont été irrespectueux du travail, de l'investissement des militants syndicaux qui se sont impliqués pleinement dans ces élections. La libre administration ne doit pas être permissive, la République est sociale, elle doit être respectée, renforcée.

Les politiques n'admettraient pas que la même chose soit faite pour leurs élections !

Plus que jamais, Force Ouvrière exige que soit réintroduit dans les textes l'obligation d'un deuxième tour lorsqu'il n'y a pas 50 % de votants localement, comme cela existait auparavant.

Le secrétariat fédéral  
Paris, le 19 décembre 2022



## Communiqué intersyndical Retraites : prêt-es à la mobilisation

Les consultations en cours concernant notre système de retraite ont été une nouvelle occasion pour les organisations syndicales de faire des propositions dont aucune ne nécessite une réforme paramétrique. Le système par répartition n'est pas en danger, y compris pour les jeunes générations. Le gouvernement instrumentalise la situation financière du système de retraites et affirme, à tort, que le recul de l'âge légal de la retraite est un impératif.

De premiers arbitrages seraient ainsi rendus en ce sens dès la mi-décembre. Au moment où le contexte social, environnemental et économique est particulièrement difficile pour une partie croissante de la population, le gouvernement, en s'entêtant, porterait l'entière responsabilité d'un conflit social majeur.

Les organisations syndicales réaffirment qu'elles sont, comme la très grande majorité de la population, fermement opposées à tout recul de l'âge légal de départ en retraite comme à toute augmentation de la durée de cotisation. La jeunesse, déjà fortement touchée par la précarité, serait fortement impactée par ce projet. Pour l'intersyndicale, des alternatives, y compris financières, existent pour améliorer les fins de carrière et les montants des pensions tout en faisant reculer les inégalités touchant particulièrement les femmes.

Les organisations syndicales et de jeunesse ont d'ores et déjà décidé de se revoir le jour-même des annonces gouvernementales. Elles réaffirment leur détermination à construire ensemble les mobilisations passant en particulier par une première date de mobilisation unitaire avec grèves et manifestations en janvier si le gouvernement demeurerait arcbouté sur son projet.

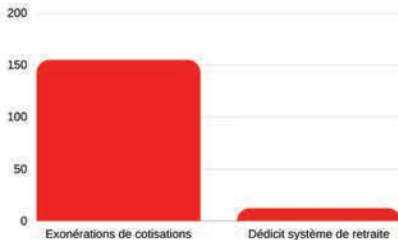
Les Lilas le 5 décembre 2022

# RÉFORME DES RETRAITES, C'EST NON !

À chaque fois qu'un gouvernement modifie les paramètres du système de retraite (dans un sens toujours plus défavorable aux salariés pour les faire travailler plus longtemps), il dramatise la situation financière pour présenter sa réforme comme inévitable.

Aujourd'hui, les annonces du gouvernement sont claires : **report progressif de l'âge de départ à la retraite de 62 à 65 ans** qui s'appliquerait dès 2023 pour la génération 1961.

Pour FO, cette nouvelle réforme vise à **réduire encore davantage le niveau des pensions** en détournant les cotisations retraite pour financer d'autres dépenses.



**12 milliards d'euros de "déficit"** du système de retraite à combler en 2027 pour un système de retraite qui collecte plus de **300 milliards d'euros** par an, justifieraient la réforme ?

**12 milliards en comparaison des 150 milliards annuels d'exonérations de cotisations dont bénéficient les entreprises sans contreparties, ni garanties !**

## L'analyse de FO

Pour FO, cette réforme veut faire payer la crise et le "quoi qu'il en coûte" aux salariés.

**Il n'y a pas de problème de financement des retraites, il y a un problème d'emploi !**

Une partie du déficit ne s'explique pas par un dérapage des dépenses mais par un manque de ressources, lié notamment aux mesures d'économie réalisées sur les salaires, entraînant logiquement une baisse des cotisations.

La réponse est simple : il est nécessaire de développer des emplois stables, de mieux gérer les fins de carrière, ou encore d'augmenter les salaires, ce qui augmenterait de fait le volume des cotisations et de fait des recettes pour les retraites et notre système de protection sociale.

## Les revendications de FO

Pour FO, il faut travailler sur les moyens de développer l'emploi, notamment des seniors et sur l'aménagement des fins de carrière.

**Il y a urgence à mettre en place la conditionnalité des aides publiques aux entreprises** : augmentation des salaires, aucune rémunération inférieure au SMIC, maintien dans l'emploi, embauche de seniors, une vraie politique de relocalisation et de réindustrialisation.

FO s'opposera à toute réforme réduisant les droits à la retraite et imposant de faire travailler plus longtemps pour en bénéficier.

**FO s'opposera à toute mesure remettant en cause tous les régimes spéciaux.**

FO exige l'**abandon** de tout projet visant à repousser l'**âge légal de départ** à la retraite et/ou **augmenter le nombre d'annuités de cotisations.**

**Pour FO, si la réforme des retraites est pour le gouvernement la mère des réformes, les retraites seront pour nous la mère des batailles !**

# RÉALISER UNE SIMULATION POUR CONNAÎTRE VOS DROITS À LA PENSION DE RÉVERSION



**Un nouveau simulateur en ligne vous permet de savoir si vous pouvez bénéficier ou non d'une pension de réversion.**

Au décès de votre conjoint ou ex-conjoint, vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions de ressources, d'âge et de situation maritale, d'une pension de réversion.

La pension de réversion n'est pas versée automatiquement, il faut en faire la demande et respecter certaines conditions. Les critères principaux pour savoir si vous êtes éligibles sont :

- votre situation maritale ;
- votre âge ;
- vos ressources.

Afin de simplifier vos démarches, vos régimes de retraite ont mis en

place, depuis le 5 septembre, un simulateur de droit à la réversion qui détermine si vous avez droit à une pension de réversion. Il vous suffit de renseigner les régimes de retraite ou métiers exercés tout au long de la vie de la personne décédée.

Plus d'information sur :  
**« La pension de réversion : la CNRACL protège vos proches ».**

**Retrouvez  
toutes les infos  
de la CNRACL sur le  
site FO Territoriaux**



## PENSEZ FORMATION !

**A l'occasion des entretiens professionnels, (re)découvrez l'offre du CNFPT ou bien pensez formation !**

L'entretien professionnel annuel est un moment charnière en collectivités pour les encadrants comme pour les agents territoriaux. C'est une opportunité unique pour réfléchir à l'évolution de ses compétences, son parcours et construire son projet professionnel. C'est en somme le moment idéal pour consulter l'offre de formation du CNFPT. Au programme : des formations longues ou courtes, en présentiel ou en distanciel, des webinaires, des MOOC, des vidéos ou bien encore des enregistrements de podcasts.

**Le calendrier des concours et examens professionnels 2023 organisés par le CNFPT est désormais disponible.**

Le CNFPT organise les concours et examens professionnels des cadres de direction (A+), pour l'accès aux cadres d'emplois des administrateurs et administratrices, ingénieur(e)s en chef, conservateurs et conservatrices des bibliothèques et également du patrimoine. L'organisation des autres concours relève des centres départementaux de gestion (*voir liste sur le site de la FNCDG*). Les lauréats des différents concours effectueront leurs scolarités à l'INET, l'école de la haute fonction publique territoriale, où ils suivront une formation de 12 à 18 mois, à Strasbourg.

Ces concours sont accessibles par quatre voies d'accès :



**Le concours externe**, ouvert aux candidats possédant le niveau de diplôme requis ;



**Le concours externe spécial** (uniquement pour le concours d'administrateur territorial) accessible aux candidats ayant suivi une classe « prépas talents » ;



**Le concours interne**, ouvert aux fonctionnaires et agents publics contractuels ayant accompli une certaine durée de service public ;



**Le 3<sup>ème</sup> concours** (uniquement pour les administrateurs et administratrices territoriaux), ouvert aux personnes bénéficiant d'une expérience en qualité d' élu, de responsable d'association ou d'une ou plusieurs activités professionnelles de droit privé, pendant une certaine durée.

**Vous souhaitez préparer l'un de ces concours ou examens ? Pour plus d'informations sur ces cadres d'emploi, vous pouvez vous renseigner sur la page dédiée.**

**Retrouvez toutes les infos du CNFPT sur le site FO Territoriaux.**

# CONTRAT DE PROJET DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN 10 QUESTIONS



CDD d'un nouveau type dans la fonction publique, le contrat de projet est une création de la loi du 6 août 2019. Définition de ce contrat de recrutement, durée, procédure...  
Le point en dix questions.

1

## En quoi le contrat de projet consiste-t-il ?

Les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont en principe occupés par des fonctionnaires. Toutefois, la loi admet la possibilité de recruter des agents, de manière dérogatoire, par contrat. Elle détermine précisément les cas dans lesquels un **contrat de recrutement** peut intervenir. Ainsi, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art. 17) a instauré dans ses trois versants la possibilité de conclure un contrat de projet.

Il s'agit d'un **contrat à durée déterminée** conclu pour mener à bien un projet ou une opération identifiés, dont l'échéance est la réalisation de l'opération ou du projet (code général de la fonction publique, CGFP, art. L332-24). Le contrat de projet est conclu pour occuper un emploi non permanent (décret n°88-145, art. 1).

## Quelle est la procédure de recrutement ?

Les recrutements réalisés par un contrat de projet sont régis par les dispositions du chapitre 1<sup>er</sup> du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 ; décret n° 88-145, art. 2-2). Ainsi, ils doivent intervenir dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues par la loi (non-discrimination, liberté d'opinion par exemple).

En outre, l'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

L'avis de vacance ou de création de poste s'accompagne d'une fiche de poste qui précise notamment les missions proposées, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste. Outre le fondement juridique, elle mentionne également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures. L'autorité compétente doit accuser réception de chaque candidature.

2



## 3

### Quelle est la durée du contrat de projet ?

Un contrat de projet est conclu pour une **durée minimale d'un an** et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans.

**Il peut être renouvelé** pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans (CGFP, art. L332-25 ; lire la question n° 7).

**Il prend fin avec la réalisation de l'objet** pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance. L'employeur peut toutefois rompre le contrat de manière anticipée au terme d'un délai d'un an si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser. L'agent peut également être licencié ou bien choisir de démissionner (CGFP, art. L.332-26 ; lire la question n°7), sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

### Que doit contenir le contrat de projet ?

Un contrat de projet doit contenir non seulement les mêmes clauses que celles prévues pour les contrats de recrutement d'un agent public, mais aussi des clauses qui lui sont propres.

Ainsi, il doit comprendre, tout d'abord, les clauses prévues par l'article 3 du décret n°88-145 :

- le fondement juridique sur lequel il est établi, en l'occurrence l'article L332-24 du CGFP,
- l'identité des parties,
- sa date d'effet,
- sa durée,
- le poste occupé,
- le ou les lieux d'affectation,
- ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève.

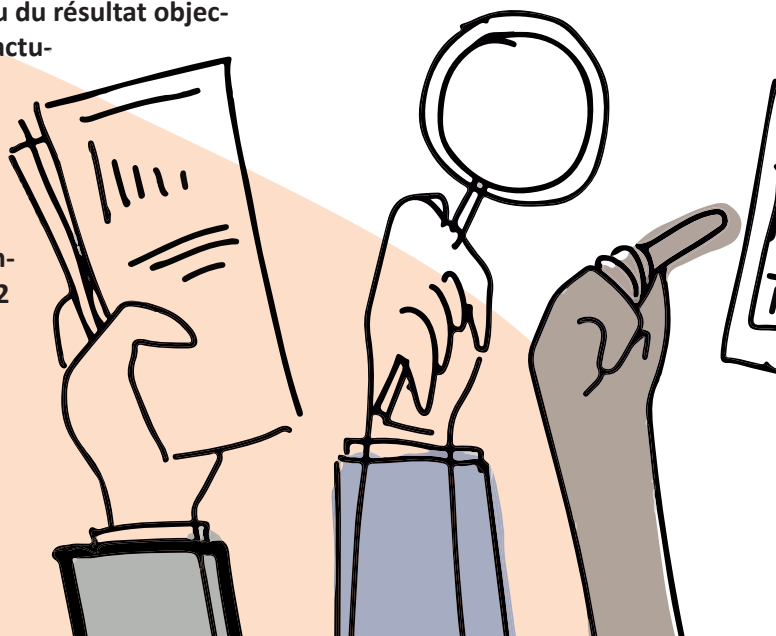
**Le contrat précise également les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.**

Par ailleurs, si la collectivité a adopté un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat. De même, les éventuels certificats de travail délivrés précédemment à l'agent par une collectivité territoriale ou un établissement public territorial sont également annexés au contrat de projet.

De plus, des clauses propres au contrat de projet doivent être mentionnées (décret n°88-145, art. 3-1). Un tel contrat doit ainsi comporter :

- la description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;
- la définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- la possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2 du décret n°88-145 ;
- le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

## 4





## 5

**Comment la rémunération de l'agent recruté par un contrat de projet est-elle déterminée ?**

Le montant de la rémunération d'un agent recruté dans le cadre d'un contrat de projet est déterminé dans les conditions communes prévues par le décret du 15 février 1988 (décret n°88-145, art. 1-2) pour les agents publics contractuels. Ainsi, pour déterminer son montant, l'autorité territoriale doit prendre en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

**Une réévaluation de la rémunération** des agents recrutés par un contrat de projet **est possible au cours du contrat**, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels conduits annuellement.

**Comment les agents recrutés par un contrat de projet sont-ils gérés ?**

## 6

Outre les clauses du contrat lui-même, les dispositions du décret du 15 février 1988 s'appliquent aux agents publics contractuels recrutés dans le cadre d'un contrat de projet. **Ils sont considérés comme occupant un emploi non permanent** (décret n°88-145, art. 1). Sur certains points toutefois, le décret leur reconnaît le bénéfice de dispositions en principe réservées aux agents occupant des emplois permanents. Par exemple, les agents recrutés par un contrat de projet bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu (décret n°88-145, art. 1-3).

## 7

**Comment un contrat de projet peut-il être renouvelé ?**

**Le décret du 15 février 1988** précise les modalités de renouvellement et de non-renouvellement d'un contrat de projet (décret n°88-145, art. 38-1).

Ainsi, lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, **l'autorité territoriale doit notifier à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat. Elle doit le faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.**

Elle doit également respecter un **délai de prévenance** qui varie selon la durée d'engagement de l'agent. Ainsi, cette notification doit intervenir **au plus tard deux mois avant le terme du contrat** si l'agent est recruté pour trois ans ou moins, **ou bien au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement** si l'agent a été recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de **huit jours pour faire connaître sa réponse**. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi (décret n°88-145, art. 38-1 II).

**Comment le contrat de projet prend-il fin ?**

## 8

Le contrat de projet prend fin **avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu**, après un délai de prévenance (*lire la question n°9*). Par ailleurs, il peut être mis fin au contrat de projet de manière anticipée, même si le projet n'est pas arrivé à son terme. Ainsi, le



contrat de projet peut être rompu par décision de l'employeur au terme d'un délai d'un an si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement (CGFP, art. L332-26 ; lire la question n°10). **La possibilité d'une rupture anticipée par l'agent n'est pas envisagée par les textes.**

## Quel est le délai de prévenance de la fin du contrat de projet ?

# 9

Lorsqu'un agent a été recruté dans le cadre d'un contrat de projet, il est informé de la fin de son contrat par **lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.**

Le délai de prévenance qui doit être respecté varie selon la durée de son engagement : ainsi, l'agent doit être informé au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement s'il a été recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans. Ce délai est porté à trois mois s'il a été engagé pour plus de trois ans (décret n°88-145, art. 38-1, III).

Enfin, **un certificat de fin de contrat doit être délivré** (décret n°88-145, art. 38).



# 10

## Que se passe-t-il en cas d'abandon du projet ?

Cette question renvoie plus globalement à celle de la **rupture anticipée** du contrat de projet. La rupture anticipée d'un contrat de projet peut intervenir après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, soit lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser, soit lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat (décret n°88-145, art. 38-2). Un délai de prévenance doit être respecté (décret n° 88-145, art. 38-1 III, lire la question précédente). Que le projet ait été abandonné ou bien qu'il ait été réalisé plus tôt que prévu, l'agent a alors vocation à percevoir une **indemnité compensatrice** : celle-ci est d'un **montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat** (décret n°88-145, art. 46).

Mais le contrat de projet peut également être **rompu de manière anticipée en cas de faute disciplinaire, d'insuffisance professionnelle ou d'inaptitude physique** de l'agent. Le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet sur un emploi peut en outre être également justifié par la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible. Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel (décret n°88-145, art. 39-4) du contrat peut aussi conduire à son licenciement, de même que l'impossibilité de le réemployer, à l'issue d'un congé sans rémunération (décret n°88-145, art. 39-3).

Enfin, **un certificat de fin de contrat doit également être délivré** (décret n°88-145, art. 38).



29 novembre 2022 - Gazette

# LE BÉNÉFICE DU CTI EST ÉLARGI

**Le champ d'application du complément de traitement indiciaire (CTI) est élargi à de nouveaux bénéficiaires dans la fonction publique territoriale, par la publication au Journal officiel d'un décret du 30 novembre. Son versement est obligatoire, sans qu'une délibération de la collectivité territoriale ne soit nécessaire.**

Le champ d'application du complément de CTI, décrit dans le décret du 19 septembre 2020, est de nouveau étendu, avec la publication au Journal officiel du décret du 30 novembre. Pris en application de l'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, ce décret ouvre en effet le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics exerçant au sein des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux ou de certains services ou structures.

Ce décret abroge les décrets qui avaient, en avril 2022, créé des primes de revalorisation pour ces agents. La transformation de ces primes en CTI implique, selon le ministère, de rendre son versement obligatoire sans qu'une délibération de la collectivité territoriale compétente ne soit nécessaire.

## Les agents concernés dans la territoriale

Le CTI est instauré pour les fonctionnaires exerçant leurs fonctions au sein des établissements suivants créés ou gérés par

des collectivités territoriales ou leurs groupements :

- **les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, y compris les professionnels exerçant au titre de l'accueil de jour sans hébergement ;**
- **les établissements et services à caractère expérimental qui accueillent des personnes âgées dépendantes.**

**Le CTI est aussi versé aux fonctionnaires territoriaux exerçant des fonctions analogues à celles mentionnées à l'article 2 du décret du 19 septembre (aide-soignant, infirmier, sage-femme, auxiliaire de puériculture, etc.) et exerçant dans les établissements ou services suivants :**

- les établissements et services listés aux 1° à 5° l'article 2, donc, notamment, les services de soins infirmiers à domicile (y compris les foyers d'accueil médicalisé), les centres d'action médico-sociale précoce, les établissements ou services d'aide par le travail, les structures dénommées « lits halte soins santé » ;



# LE BÉNÉFICE DU CTI EST ÉLARGI

- les établissements et services listés au 6° de ce même article 2, c'est-à-dire les structures suivantes qui ne relèvent pas de l'objectif de dépenses mentionné au I de l'article L. 314-3 du code de l'action sociale et des familles :
  - les établissements et services à caractère expérimental accueillant des personnes âgées ou des personnes en situation de handicap relevant du 12° du I de l'article L. 312-1 ;
  - les établissements et services accueillant des personnes en situation de handicap mentionnés au 7° du même I ;
  - des établissements et services accueillant des personnes âgées mentionnés au III de l'article L. 313-12 ;
- les autres établissements et services sociaux et médico-sociaux ;
- les services départementaux de protection maternelle et infantile mentionnés au 3° de l'article L. 123-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- les établissements d'information, de consultation ou de conseil familial mentionnés à l'article L. 2311-6 du code de la santé publique ;
- les centres de santé sexuelle mentionnés au même article ;
- les centres de lutte contre la tuberculose relevant d'un département ;
- les centres de vaccination mentionnés à l'article L. 3111-11 du même code ;
- les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic définis à l'article L. 3121-2 du même code ;
- les services de l'aide sociale à l'enfance mentionnés au 2° de l'article L. 123-1 du code de l'action sociale et des familles.

## Le nouveau décret rajoute encore d'autres bénéficiaires du CTI

**Il est aussi versé aux conseillers territoriaux socio-éducatifs, aux assistants territoriaux socio-éducatifs, aux éducateurs territoriaux de jeunes enfants, aux moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux, aux agents sociaux, aux psychologues, aux animateurs, aux adjoints territoriaux d'animation qui exercent, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif au sein :**

- des établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;



- des services de protection maternelle et infantile ;
- des services départementaux d'action sociale ;
- des centres communaux et intercommunaux d'action sociale ;
- des services de l'aide sociale à l'enfance.

**Le CTI est aussi versé aux fonctionnaires territoriaux qui exercent des missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou des personnes handicapées au sein des services d'aide et d'accompagnement à domicile** mentionnés aux 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

**Enfin, le décret précise qu'une indemnité équivalente au CTI est également versée aux agents contractuels territoriaux exerçant des fonctions dans des conditions analogues dans tous ces établissements et services.** Son montant est équivalent à celui du CTI, après déduction des cotisations salariales et des prélèvements sociaux.

### Au niveau du montant du CTI, le nouveau décret indique que :



Pour les agents exerçant au sein des établissements et services à caractère expérimental accueillant des personnes âgées ou des personnes en situation de handicap, au sein des établissements et services accueillant des personnes en situation de handicap comme les foyers d'accueil médicalisé, et au sein des résidences autonomie, **le CTI correspond à 49 points d'indice majoré au 1<sup>er</sup> novembre 2021.**



Pour les agents exerçant au sein des services départementaux de protection maternelle et infantile, des établissements d'information, de consultation ou de conseil familial, des centres de lutte contre la tuberculose, des centres de vaccination, etc, **le montant du CTI est de 49 points d'indice majoré au 1<sup>er</sup> avril 2022.**

*1<sup>er</sup> décembre 2022 - Gazette*





## Surnombre : d'abord chercher à reclasser

Maître-nageur au sein d'une piscine municipale, un éducateur territorial des activités physiques et sportives a été placé en congé maladie après un accident de service. Après la suppression de son poste, il a été maintenu en surnombre pour une durée d'un an. Mais mécontent, il en a demandé l'annulation.

Le comité technique paritaire a donné un avis favorable à l'unanimité à la suppression de ce poste. Si la commune a bien envisagé la question du reclassement de l'intéressé, ce n'est qu'une fois prise la décision de le maintenir en surnombre, comme d'ailleurs lui annonçait un courrier de la commune en ce sens.

Par ailleurs, l'édition par la commune du tableau des effectifs ne saurait suffire à démontrer que la commune a recherché les possibilités de le reclasser avant de le placer ainsi en surnombre.

Par conséquent, la Cour administrative d'appel de Douai a confirmé le jugement rendu en première instance et l'annulation de l'arrêté de maintien en surnombre pris sans que la commune n'ait au préalable recherché les possibilité de reclasser l'agent dont le poste était supprimé, et ce quand bien même aucun formalisme n'est prévu pour matérialiser les recherches de reclassement.

## Extension du domaine de l'accident de trajet

CAA de Douai, 7 avril 2022,  
req. n°21DA01194.

L'arrêt de la CAA de Marseille n° 21MA02328 du 4 juillet 2022 est relatif à l'extension du domaine de l'accident de trajet pour un accident survenu à l'intérieur de l'immeuble de l'agent.

Bien qu'il se trouvait à l'intérieur du hall d'entrée de l'immeuble dont il a un usage privé avec les autres habitants de l'immeuble, copropriétaires ou locataires, la Cour juge qu'un agent doit être regardé comme ayant quitté son domicile pour emprunter le trajet séparant celui-ci de son lieu de travail au moment de l'accident, et que celui-ci est dès lors imputable au service. Il constitue alors un accident de trajet.

**Texte de référence : CAA de Marseille, 6<sup>e</sup> chambre, 4 juillet 2022, n° 21MA02328**



# 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

**L**a loi du 20 août 2008, issue de la procédure de concertation en matière de représentation syndicale, a introduit des modifications importantes dans le droit de l'affiliation syndicale. Elle vise à clarifier les conditions de l'affiliation et de désaffiliation, et à renforcer le rôle du conseil confédéral en matière de représentation syndicale.

En effet, un salarié ne peut être affilié à une organisation syndicale que si son affiliation est volontaire et si son affiliation est conforme à la loi du 20 août 2008. La loi du 20 août 2008 a également introduit des modifications importantes dans le droit de l'affiliation syndicale.

Enfin, la loi du 20 août 2008 a introduit des modifications importantes dans le droit de l'affiliation syndicale.

**L'affiliation, sens de la volonté des salariés**

Ces dispositions ont été introduites dans le droit de l'affiliation syndicale par la loi du 20 août 2008. Elles visent à clarifier les conditions de l'affiliation et de désaffiliation, et à renforcer le rôle du conseil confédéral en matière de représentation syndicale.

### Les forfaits-jours bientôt forfaits ?

**D**ans l'attente de cette décision, les DRH et les RH, les directeurs administratifs, les services de personnel et les services de paie, doivent être particulièrement attentifs à la mise en œuvre de ces dispositions.

En effet, la loi du 20 août 2008 a introduit des modifications importantes dans le droit de l'affiliation syndicale.

Enfin, la loi du 20 août 2008 a introduit des modifications importantes dans le droit de l'affiliation syndicale.

**Les forfaits-jours bientôt forfaits ?**

Ces dispositions ont été introduites dans le droit de l'affiliation syndicale par la loi du 20 août 2008. Elles visent à clarifier les conditions de l'affiliation et de désaffiliation, et à renforcer le rôle du conseil confédéral en matière de représentation syndicale.



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 .....

