

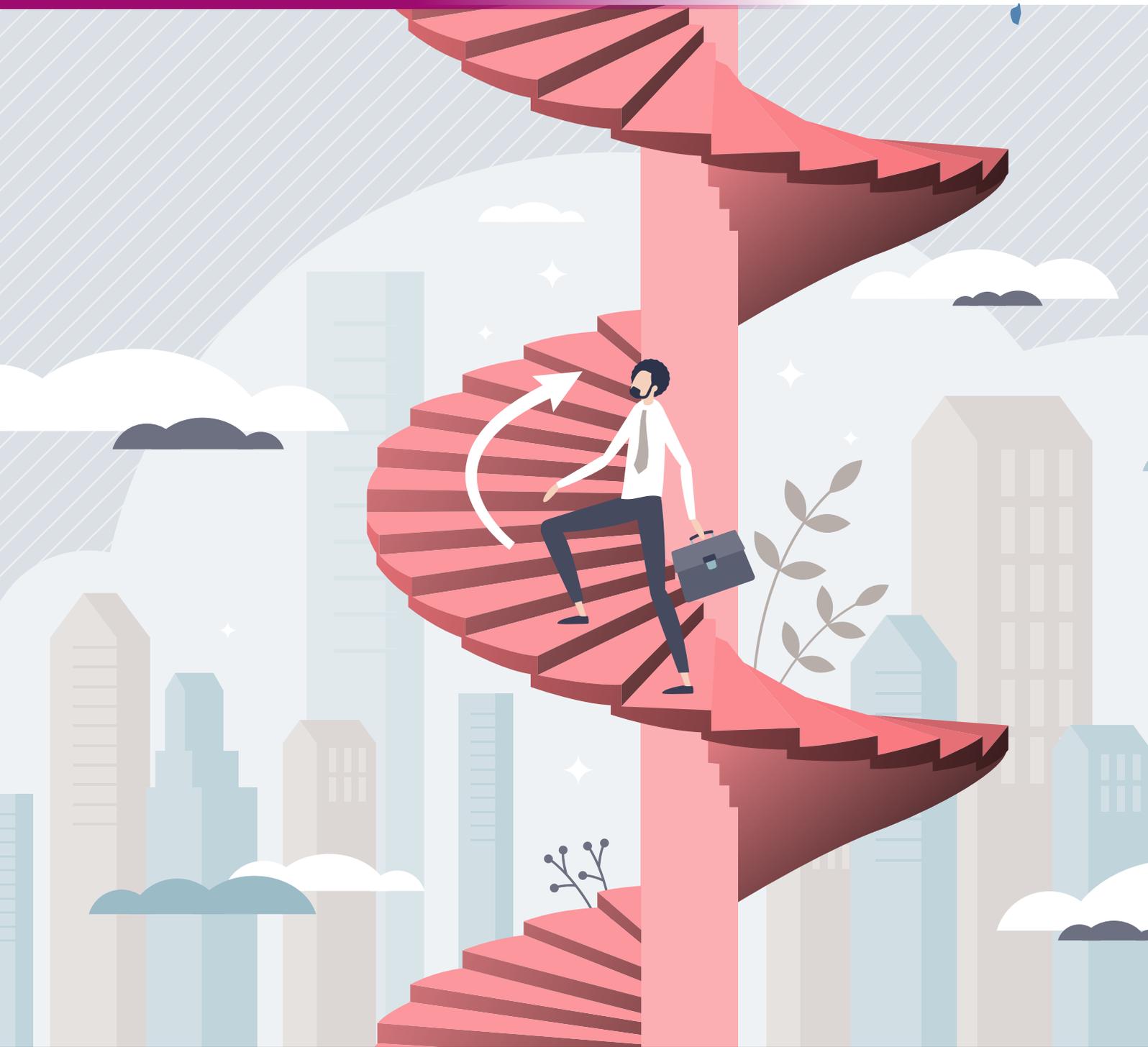
La lettre aux
SYNDICATS

0,40 € - diffusion gratuite aux syndicats

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



n° 185 - janvier 2023



**DOSSIER: LE RECRUTEMENT PAR LA
PROMOTION INTERNE EN 10 QUESTIONS**

SOMMAIRE

Page 2 - EDITO

Retraites, salaires, un combat indissociable !

Page 3/4 - COMMUNIQUÉ

Une puissante mobilisation qui oblige au retrait

Journée de mobilisation du 19 janvier 2023

Page 5 /6 - ACTU

Retraite : ce qui va changer pour les agents en catégorie active

Page 7/10 - DOSSIER

Le recrutement par la promotion interne en 10 questions

Page 11/12 - WEB/PRESSE

Carrières et rémunérations : comment le ministre Guerini veut organiser la discussion

Page 12 - CNRACL

La réforme des retraites en 2023

Page 13 - AFOC

Pour une individualisation des frais de chauffage en HLM ?

Page 14 - JURISPRUDENCE

QUESTIONS ECRITES

Licenciement des agents contractuels

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



RETRAITES, SALAIRES, UN COMBAT INDISSOCIABLE !

Le gouvernement s'entête à maintenir sa réforme paramétrique des retraites, reculer l'âge de départ à 64 ans et allonger la durée de cotisation, ce malgré la très forte mobilisation du 19 janvier 2023 et une forte impopularité pour la majorité des citoyens.

Le prétexte des déficits des caisses de retraite est contesté par le Conseil d'orientation des retraites (COR). Son président l'a rappelé devant la Commission parlementaire des finances de l'Assemblée nationale.

Abordons également la question des recettes : il y a un constat implacable qui pèse sur les ressources de nos régimes de retraite, ce sont les cotisations sociales non perçues par le gel des salaires et la baisse des effectifs.

Pendant tout un quinquennat, ce gouvernement n'a pas revalorisé la valeur du point d'indice ; moins de salaires, c'est moins de cotisations. De plus, la politique salariale du gouvernement inflige une triple peine aux agents publics : une baisse du pouvoir d'achat, une smicardisation des emplois et une baisse des pensions de retraites.

Les 3,5 % accordés au 1^{er} juillet 2022 n'ont rien changé à la situation : les agents continuent de subir la hausse des prix, l'envolée des prix de l'énergie et l'augmentation de l'inflation.

N'oublions pas la baisse des effectifs dans les services. Moins d'agents c'est également moins de cotisations. Cette situation pèse également sur les conditions de travail.

Après la très forte mobilisation du 19 janvier, nous devons continuer à mobiliser pour que le 31 janvier et les jours suivants, nous soyons encore plus nombreux !

**REVENDIQUONS L'AUGMENTATION GENERALE
DES SALAIRES,
LE RECRUTEMENT D'EFFECTIFS SUPPLEMENTAIRES,
REFUSONS LE RECU DE DEPART A LA RETRAITE
ET L'ALLONGEMENT DE LA DUREE DE COTISATIONS !**



Dominique RÉGNIER
Secrétaire Général
Services Publics FO



Une puissante mobilisation qui oblige au retrait

Ce 19 janvier, partout sur le territoire, plus de deux millions de travailleuses et travailleurs, et de jeunes se sont mobilisé-es mis en grève et/ou ont manifesté, dans le public comme dans le privé, contre la réforme des retraites de ce gouvernement.

Cette réforme est inacceptable et va à l'encontre des intérêts de la population. Elle ne s'y trompe pas, puisque même avant d'être dans la rue plus de 600 000 personnes ont déjà signé la pétition intersyndicale.

Les travailleuses et les travailleurs aspirent à partir à la retraite en bonne santé, et avec un niveau de retraite qui permette de vivre dignement. Le message est très clair : le gouvernement doit renoncer à la fois à l'âge de départ à la retraite à 64 ans et à l'accélération de l'augmentation de la durée de cotisation. D'autres solutions existent, elles ont malheureusement été balayées d'un revers de main.

L'ensemble des organisations syndicales réaffirme son opposition à la réforme et sa détermination à avoir un système de retraite juste, financé aussi par un autre partage des richesses.

Afin de renforcer et d'inscrire dans la durée cette première mobilisation massive, les organisations syndicales appellent dès à présent à une journée de grève et de manifestation interprofessionnelle.

L'intersyndicale invite la population à signer massivement la pétition, et appelle à multiplier les actions et initiatives partout sur le territoire, dans les entreprises et services, dans les lieux d'étude, y compris par la grève, notamment autour du 23 janvier, jour de la présentation de la loi au conseil des ministres.

Elles appellent les salarié-e-s et les jeunes à préparer des assemblées générales pour discuter des poursuites de la mobilisation.

Et alors que le gouvernement appelle les organisations syndicales à être responsables et à ne pas bloquer le pays, nous réaffirmons qu'il est et sera le seul responsable de cette situation puisque 9 travailleuses et travailleurs sur 10 rejettent cette réforme injuste et brutale.

Nous sommes unis et déterminés à faire retirer ce projet de réforme des retraites, c'est pourquoi l'intersyndicale appelle à une nouvelle journée de grèves et de manifestations interprofessionnelles le 31 janvier. L'intersyndicale se réunira le soir même.

Paris le 19 janvier 2023



Communiqué

Journée de mobilisation du 19 janvier 2023

Hier près de 2 millions de travailleurs du secteur public et du privé, de retraités, avec les jeunes, se sont mobilisés à l'appel de l'intersyndicale pour s'opposer à la contre-réforme des retraites d'Emmanuel MACRON, et en exiger le retrait.



De nombreux agents hospitaliers et territoriaux ont participé aux 220 manifestations qui ont eu lieu en métropole et dans les territoires ultra-marins.

La Fédération FO SPSS demande à l'ensemble de ses syndicats, de profiter des préavis de grève illimitée qu'elle a déposés, pour continuer la mobilisation partout où cela est possible jusqu'à l'obtention de nos revendications, et de préparer la journée de mobilisation programmée par l'intersyndicale le 31 janvier 2023.



Nous devons être encore plus nombreux. La Fédération FO SPSS remercie l'ensemble de ses syndicats et structures qui ont permis la réussite incontestable de cette journée.

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

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

Tél. : 01 44 01 06 00

153 - 155 rue de Rome
75017 PARIS

Le secrétariat fédéral

Paris, le 20 janvier 2023.



RETRAITES :

CE QUI VA CHANGER POUR LES AGENTS EN CATÉGORIE ACTIVE

Un report de deux ans de l'âge légal de départ, mais des durées de service et un âge d'annulation de la décote inchangés, une prise en compte des contractuels assurant un métier pénible, mais seulement s'ils sont titularisés, une portabilité des droits instaurée...

Pour les agents publics en catégorie active, la réforme des retraites que lance le gouvernement ne sera pas sans impact. Positif ou négatif ?

La réforme des retraites présentée le 10 janvier par **Elisabeth BORNE** est « *un projet de justice* », assure la Première ministre. C'est la raison pour laquelle le gouvernement a décidé que les deux mesures paramétriques qui sont le socle de la réforme – le report de l'âge de la retraite à 64 ans et l'accélération de l'allongement de la durée d'assurance requise – s'appliqueront aussi aux agents publics en catégorie active.

Concrètement, cela signifie que les sapeurs-pompiers ou les aides-soignants, par exemple, ne pourront pas partir à la retraite avant 59 ans, contre 57 ans actuelle-

ment. Les égoutiers, de catégorie insalubre, partiront, eux, à 54 ans au lieu de 52 ans. C'est-à-dire toujours respectivement 5 et 10 ans avant l'âge légal de droit commun, mais deux ans plus tard qu'actuellement.

Cette évolution se fera progressivement, au même rythme que pour les autres actifs, à raison de 3 mois de plus par année de naissance. La première génération concernée par la réforme sera celle des personnes nées à partir du 1^{er} septembre 1961.

Mais, pour autant, « *il ne sera pas demandé de travailler plus longtemps dans un métier exposé pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé* », précise le projet du gouvernement. C'est pourquoi les durées de service exigées pour pouvoir bénéficier de ce droit (17 ou 27 ans d'exposition) ne changent pas, contrairement à ce qui c'était passé lors de la réforme de 2010, où elles avaient été allongées de deux ans.

Portabilité des services actifs

D'ailleurs, pour faciliter les reconversions de ces fonctionnaires vers d'autres métiers, moins pénibles, la portabilité des services actifs est instaurée et la clause d'achèvement de la carrière en catégorie active supprimée.

Cela signifie que les années d'exposition resteront comptabilisées même en cas de changement dans la carrière et qu'il ne sera plus obligatoire de finir celle-ci en catégorie active pour bénéficier du droit au départ anticipé.

En outre, les périodes de service actif effectuées en tant que contractuels par des agents titularisés par la suite seront, elles aussi, comptabilisées.

Autre disposition, encore, qui vise à inciter à travailler plus longtemps : la dégressivité est supprimée pour la « *bonification du 5^e* » qui accélère la validation de trimestres. « *Jusqu'à présent, plus on approchait de l'âge de la retraite, plus elle perdait de la valeur, explique un conseiller aux collectivités locales de la Première ministre. La suppression de cette dégressivité était aussi une demande syndicale* ».

TROIS MOIS DE PLUS PAR GÉNÉRATION

Age d'annulation de la décote inchangé

Enfin, si les agents en catégorie active devront partir à terme deux ans plus tard qu'aujourd'hui, ils atteindront l'âge d'annulation de la décote en trois ans au lieu de cinq actuellement. En effet, cet âge auquel une pension à taux plein est accordée même à ceux qui n'ont pas tous les trimestres exigés va rester le même qu'aujourd'hui : 62 ou 57 ans pour les actifs, 67 ans pour les sédentaires.



On en saura plus sur le caractère « juste » de ces mesures le 23 janvier : à cette date, le projet de réforme sera présenté en Conseil des ministres, avec en annexe une étude d'impact par régime. La Cour des comptes a été saisie en ce sens par le gouvernement dès la nuit du 10 au 11 janvier.

La retraite progressive, incitative au travail

Les services de la Première ministre ont apporté des précisions sur un autre point de la réforme concernant la fonction publique : l'ouverture aux fonctionnaires du droit à la retraite progressive qui existe déjà pour les salariés du privé.

A cette occasion, ce dispositif jusqu'ici peu utilisé par les salariés des entreprises, est aussi rendu « plus attractif », assurent les conseillers d'Elisabeth BORNE. Les agents voulant opter pour cette retraite progressive pourront le faire deux ans avant l'âge légal de départ, soit 60 ans et trois mois à partir de septembre 2023, date d'entrée en vigueur de la réforme, et, à terme, à 62 ans.

Pour ce faire, ils passeront à temps partiel, leur demande devant être forcément acceptée, sauf justification expresse par l'employeur que cet allègement de temps de travail est incompatible avec l'activité du service. Pour maintenir son niveau de revenu, l'agent liquidera alors une partie de sa retraite.

Par son mi-temps travaillé, il continuera aussi à acquérir des trimestres, qui seront pris en compte lorsqu'il fera une seconde liquidation pour s'arrêter totalement. Autre précision : le calcul des pensions des fonctionnaires restant sur la base de l'indice de traitement des six derniers mois, celui-ci ne sera pas modulé en cas de temps partiel. Les agents ne perdront donc pas de droits à pension s'ils optent pour la retraite progressive.

11 janvier 2023

La Gazette des Communes

POUR FO

"C'est inacceptable ! Cette réforme est injuste et pénalise l'ensemble des travailleurs du pays. C'est la double peine pour ceux ayant commencé à travailler jeunes ; ils cotiseront sur des bases de 44, 45 voir 46 ans.

Elle pénalise également les travailleurs les moins rémunérés, les femmes, les seniors...

Et aussi parce que l'argument visant à dire que l'on vit plus longtemps est faux. L'augmentation de l'espérance de vie s'est stabilisée en France, et l'espérance de vie en bonne santé n'augmente pas. Pour les personnes qui exercent les métiers les plus difficiles, prolonger la durée du travail risquerait même de la faire baisser.

Enfin, les précédentes réformes des retraites ont déjà fait diminuer l'espérance de vie à la retraite. Avec le passage de la retraite à 62 ans, on a déjà fait augmenter la durée du travail obligatoire plus vite que l'espérance de vie."

LE RECRUTEMENT PAR LA PROMOTION INTERNE EN 10 QUESTIONS

Dans la fonction publique territoriale, la promotion interne permet à un fonctionnaire de changer de cadre d'emplois et d'améliorer sa carrière. Le nombre de postes ouverts à ce mode de recrutement peut être limité par des quotas fixés par les statuts particuliers. Le point en 10 questions.

1

Qu'est-ce que la promotion interne ?

La promotion interne est un mode d'accès à un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale et figure parmi les outils de déroulement de carrière. Ce recrutement a pour objet de permettre à un fonctionnaire territorial de changer de cadre d'emplois. Ainsi, la promotion interne se distingue de l'avancement d'échelon ou de grade, qui, l'un comme l'autre, se réalisent dans le même cadre d'emplois. En outre, la promotion interne donne à l'agent vocation à bénéficier d'une rémunération supérieure et de nouvelles possibilités de carrière ou d'un niveau plus élevé de fonctions.

2

Comment bénéficier d'une promotion interne ?

Pour bénéficier d'une promotion interne, outre la voie du concours interne, l'agent doit être inscrit sur une liste d'aptitude établie, selon les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois concerné :

- ➔ soit à l'issue d'un examen professionnel ;
- ➔ soit par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle (« au choix »).

Ces deux modalités ne sont pas exclusives l'une de l'autre : chaque statut particulier peut prévoir leur application cumulée, à condition qu'elles bénéficient chacune à des agents placés dans des situations différentes. On notera que la loi du 6 août 2019 admet la possibilité d'un double détachement en cas de promotion interne d'un fonctionnaire déjà détaché dans un cadre d'emplois ou emploi vers un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'un stage en détachement (loi n°84-53, art. 66 ; loi n°2019-828, art. 70).

3

Qui établit les listes d'aptitude au titre de la promotion interne ?

Les listes d'aptitude dressées au titre de la promotion interne sont établies:

- ➔ par l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées à un centre de gestion,
- ➔ et par le président du centre de gestion, sur proposition de l'autorité territoriale, pour les fonctionnaires des cadres d'emplois, emplois ou corps relevant de sa compétence.

Pour autant, les listes d'aptitude ont une valeur nationale (lire la question n°8). Enfin, le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus.



4

Comment sont établies les listes d'aptitude dressées au titre de la promotion interne « au choix » ?

Depuis 2007, la valeur professionnelle des agents et leur expérience professionnelle entrent en compte dans la promotion interne des agents, et non plus leur seule ancienneté comme auparavant. Une nouvelle avancée a été franchie par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui a, notamment, supprimé l'intervention des commissions administratives paritaires (CAP) en la matière et instauré la détermination de lignes directrices de gestion. Ainsi, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs, tient compte des lignes directrices de gestion arrêtées par l'autorité territoriale en application de l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984.

Que déterminent les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne ?

Elles doivent fixer, d'une part, les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois, d'autre part, les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures. La diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes doivent être prises en compte. Les activités syndicales, les expériences dans le secteur public ou privé, notamment associatif ou dans une organisation européenne ou internationale, pourront ainsi être valorisées. Par ailleurs, il doit s'agir également d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

6

Quelles sont les conditions requises pour prétendre au bénéfice de la promotion interne ?

Les statuts particuliers déterminent, pour chaque cadre d'emplois, les différentes conditions à remplir pour qu'un agent ait vocation à bénéficier de la promotion interne, à l'issue d'un examen professionnel ou au choix (*lire les questions n°4 et 5 ; loi n° 84-53, art. 39*). Ils imposent, en général, une condition d'ancienneté exprimée en échelons (il faut, par exemple, avoir atteint le 5^e échelon du grade) et/ou en durée de service effectif dans un ou plusieurs cadres d'emplois, ou dans un ou plusieurs grades d'un cadre d'emplois ou emploi, pour pouvoir prétendre à bénéficier de la promotion interne. Les conditions sont appréciées au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie (décret n°2013-593, art. 21).



7

Comment la publicité des listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne est-elle assurée ?

Ce sont les centres de gestion qui assurent, dans leur propre ressort, la publicité des listes d'aptitude dressées au titre de la promotion interne. En effet, les collectivités locales et établissements publics communiquent, dans un délai de quinze jours après leur établissement, au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent, les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne. En outre, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les centres de gestion communiquent, dans un délai de trente jours après leur établissement, à l'ensemble des centres de gestion, les listes d'aptitude qu'ils établissent.

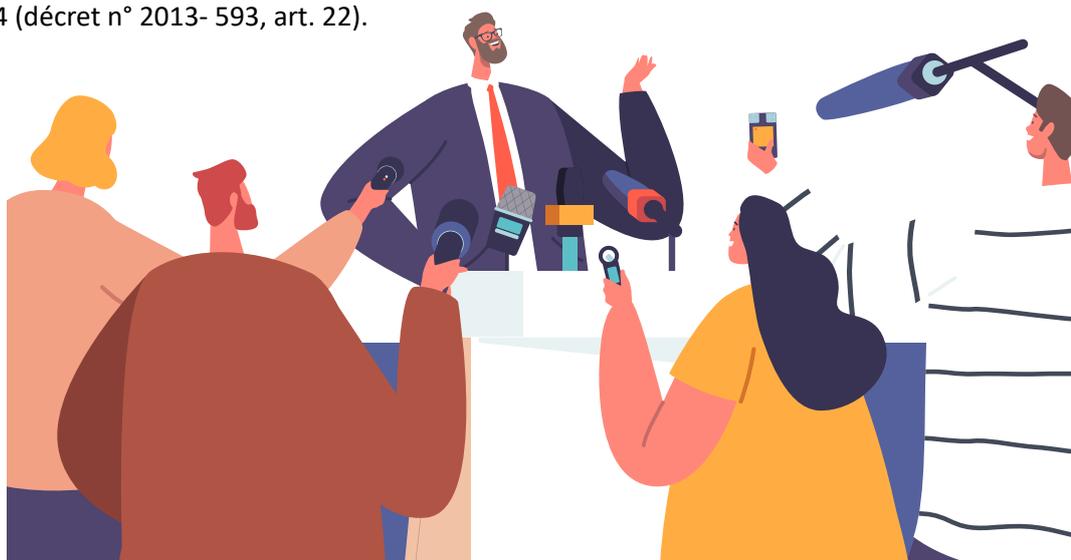
Les centres de gestion organisateurs transmettent ces listes aux collectivités locales et aux autres centres de gestion. Ils communiquent aux autorités ayant établi ces listes toute information utile pour leur mise à jour. La publicité des listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne est effectuée par voie de publication au « *Journal officiel* » lorsqu'elle porte sur les listes d'aptitude établies pour l'accès à l'un des cadres d'emplois figurant à l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984 (décret n° 2013- 593, art. 22).

8

Quelle est la durée de validité de ces listes ?

De valeur nationale, ces listes d'aptitude sont valables deux ans. Mais le fonctionnaire peut demander, deux fois, le renouvellement de son inscription pour une année. Il doit faire sa demande au moins un

mois avant le terme de la validité de la liste (décret n° 2013-593, art. 24). Toutefois, en raison de la crise sanitaire, cette période de quatre ans a été suspendue jusqu'au 31 octobre 2021 (ordonnance n°2020-1694, art. 8).



A quoi correspondent les quotas de recrutement par promotion interne ?

9

La promotion interne constitue un mode d'accès à la fonction publique territoriale pour certains cadres d'emplois, dérogeant au principe du concours. Ainsi, seule une proportion d'emplois est accessible par cette voie, fixée le cas échéant par le statut particulier, par exemple, un recrutement par promotion interne pour trois recrutements intervenus à la suite d'un concours, mutation externe, détachement ou intégration directe (décret n°2013-593, art. 31).

Cependant, des dérogations existent, comme la « clause de sauvegarde ». Ainsi, dans les cadres d'emplois de catégories A et B, le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant la proportion de promotion interne par voie de liste d'aptitude et d'examen professionnel prévue par le statut particulier à 5 % de l'effectif des



fonctionnaires en activité ou en détachement dans le cadre d'emplois considéré de la collectivité ou de l'établissement, ou de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion, lorsque ce mode de calcul permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application des dispositions du statut particulier (décret n°2006-1695, art. 16 ; décret n°2010-329, art. 9).

En outre, lorsque le nombre de recrutement ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne, en application des dispositions d'un statut particulier, n'a pas été atteint pendant une durée d'au moins quatre ans, un fonctionnaire remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne, peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu (décret n°2013-593, art. 30).

Pour les cadres d'emplois des administrateurs et des ingénieurs en chef, aucun quota n'est applicable pour les recrutements intervenus au titre de la pro-

motion interne (décret n°87-1097, art. 5 ; décret n°2016-200, art. 7). En effet, le nombre de postes ouverts chaque année au titre de la promotion interne est fixé par le président du CNFPT, sans qu'il puisse excéder une proportion de 70 % du nombre de candidats admis au concours externe, interne et troisième voie. Si le nombre ainsi calculé n'est pas un entier, il est arrondi à l'entier supérieur.

Enfin, s'agissant de la promotion interne au grade d'agent de maîtrise territoriale, elle est organisée sans règle de quota s'agissant des agents n'ayant pas passé l'examen professionnel (décret n°88-547, art. 6).

10

L'inscription sur liste d'aptitude vaut-elle recrutement de l'agent ?

L'inscription sur liste d'aptitude ne vaut pas recrutement : la promotion interne doit être prononcée par l'autorité territoriale, à condition qu'il y ait un emploi vacant dans la collectivité. La nomination est laissée à la discrétion de l'autorité territoriale qui n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur liste d'aptitude. Pour procéder au recrutement, il est en outre nécessaire que l'agent concerné remplisse les conditions générales de recrutement.

RÉFÉRENCES

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (FPT)
- Décret n°2013-593 du 5 juillet 2013, relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la FPT
- Décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la FPT
- Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la FPT
- Décret n°2006-1462 du 28 novembre 2006 relatif à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux

CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS : COMMENT LE MINISTRE GUERINI VEUT ORGANISER LA DISCUSSION

Les grands axes de l'agenda social 2023 de la fonction publique viennent d'être dévoilés. Celui-ci sera notamment marqué par le lancement, prévu au mois de février, des discussions sur le grand chantier de l'accès, des parcours et des rémunérations, annoncé par Emmanuel MACRON durant la campagne présidentielle. Un chantier que le gouvernement veut faire aboutir d'ici la fin du semestre.

L'attractivité de la fonction publique sera "l'épine dorsale". Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas GUERINI, poursuit ces jours-ci sa série de réunions bilatérales avec les responsables RH des ministères, les organisations syndicales et les employeurs publics pour leur détailler en quoi consistera l'agenda social 2023 de la fonction publique. Un déroulé qu'il détaillera mercredi 1^{er} février, lors d'un déplacement à Nantes, à l'occasion des 50 ans de l'Institut régional d'administration (IRA).



L'agenda social 2023 s'articulera autour de "4 blocs"

Le premier d'entre eux concernera le dialogue social, avec un bilan des élections professionnelles de décembre dernier, un point sur le suivi du fonctionnement des nouvelles instances de dialogue social et un focus sur les sujets liés à la vie syndicale.

Deuxième bloc : la prévoyance, avec la poursuite des discussions sur ce volet de la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC).

Le troisième bloc, consacré au déploiement du programme "Fonction publique +", permettra d'aborder les questions relatives aux pratiques managériales, à l'ac-

compagnement RH, à l'environnement professionnel des agents, à leurs conditions de travail et à leur logement, mais aussi à la responsabilité sociale de l'employeur. Enfin, quatrième et dernier bloc de cet agenda social, non des moindres et certainement le plus attendu : l'accès à la fonction publique, les parcours professionnels et les rémunérations.

Annoncé par Emmanuel MACRON durant la dernière campagne présidentielle, ce dossier des carrières et des rémunérations sera en effet le chantier majeur du quinquennat en matière de fonction publique. Durant la campagne, Emmanuel MACRON avait en effet promis de "rebattre les cartes de l'organisation et de la rémunération" dans la fonction publique pour "rendre les carrières plus attractives et les progressions de carrière plus différenciantes". Le chef de l'État avait aussi pointé les "rigidités" du système par catégories (A, B et C) : "On le voit bien, il est un peu à bout de souffle."

PISTES DE RÉFORMES

Outre une révision du contenu des concours et le développement de l'apprentissage, la réflexion portera donc également sur les dynamiques des parcours et des carrières dans la fonction publique. Le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques compte mettre plusieurs questions sur la table :

- Comment fait-on carrière ?
- Comment progresse-t-on ?
- Comment est-on accompagné ?
- Comment développe-t-on ses compétences ?
- Comment reconnaît-on des acquis de l'expérience professionnelle ?
- Comment peut-on valoriser davantage la VAE [valorisation des acquis de l'expérience, ndlr] ?
- Quelle place pour les mécanismes de promotion à l'heure où les agents disent de ne pas avoir de visibilité sur leur carrière ?

"Ce champ est complètement corrélé au volet rémunération", souligne-t-on au ministère, en précisant que le système de rémunération de la fonction publique va être "globalement réinterrogé". L'occasion pour l'entourage du ministre, Stanislas GUERINI, de confirmer les hypothèses de réforme qui ont déjà été évoquées par le gouvernement, dont la mise en avant de l'intéressement (personnel comme collectif), le développement de la rémunération au mérite, l'instauration de garanties "socles" ou encore la mise en place "d'accélérateurs de carrière" pour reconnaître l'engagement des agents publics.

Directement inspirés des pistes du rapport rédigé en mars 2022 par **Jean-Dominique SIMONPOLI** et **Paul PENY** (devenu entretemps le directeur de cabinet de Stanislas GUERINI), ces principes viennent d'ailleurs d'être appliqués pour la réforme des rémunérations de la haute fonction publique. Les objectifs de cette réforme auraient donc vocation à être transposés à l'ensemble de la fonction publique.

Pas de nouvelle "grande" loi fonction publique

Les discussions sur ce grand chantier des carrières et des rémunérations devraient être lancées à la mi-février. L'objectif du gouvernement reste inchangé : le faire aboutir d'ici l'été. "Nous souhaitons aboutir à un ensemble de propositions construites et finalisées d'ici la fin du semestre", confirme-t-on au ministère.

Reste encore à savoir quel sera le statut de ces futures discussions. Pour l'instant, rien n'est acté. "Si l'ensemble des sujets se prêtent à la concertation, tous ne se prêtent pas à la négociation", avertit l'entourage de Stanislas GUERINI.

"Mais, ajoute-t-on, à chaque fois que les sujets pourront donner lieu à des conclusions sous forme de négociation, alors nous le ferons et nous irons à la négociation mais n'en faisons pas une fin en soi."

Les syndicats, pour leur part, réclament une négociation en bonne et due forme autour d'un projet d'accord. Ils ne veulent en effet pas revivre l'expérience, mauvaise selon eux, de la loi de transformation de la fonction publique. Une réforme insuffisamment concertée, aux yeux des représentants du personnel.

Aucune nouvelle "grande" loi n'est néanmoins programmée pour le moment pour traduire les futures conclusions de ce chantier sur les carrières et les rémunérations dans la fonction publique, ainsi que les conditions d'accès en son sein. "Selon les cas, nous allons soit modifier directement les choses en gestion, soit modifier les textes réglementaires et le moins possible par loi", indique l'entourage du ministre. Ce levier législatif pourrait néanmoins être actionné "si nécessaire" dans certains cas.

Par BASTIEN SCORDIA
Acteurspublics

CNRACL La réforme des retraites en 2023

Le projet de réforme des retraites présenté par le Gouvernement le 10 janvier 2023 pourrait faire évoluer certaines règles. Pour savoir si les mesures proposées vous concernent, rendez-vous sur le site Info-retraite.fr, rubrique :

« Réforme des retraites : suis-je concerné ? »

Le gouvernement propose de nouvelles règles sur le départ à la retraite, avec un objectif de mise en oeuvre au 1^{er} septembre 2023.

Le service « Suis-je concerné » vous permet de découvrir les évolutions qui pourraient s'appliquer dans le cadre de ce projet de réforme.

Il s'appuie sur les éléments présentés par le gouvernement et n'intègre pas, à ce stade, les modifications pouvant résulter de l'examen parlementaire.



OUI

NON

Vous n'êtes pas concerné(e) par la hausse de l'âge légal et de la durée de cotisation.

L'indexation du montant des retraites sur l'inflation est maintenue et la fiscalité appliquée actuellement sur les retraites n'est pas modifiée.

Le projet prévoit que le « cumul emploi-retraite », c'est-à-dire le cumul de la retraite avec les revenus d'une nouvelle activité, génère de nouveaux droits.

Pour les périodes d'activité réalisées à compter du 1^{er} janvier 2023, les personnes en cumul emploi-retraite pourront ainsi bénéficier d'une seconde pension s'ajoutant à leur retraite.

Les personnes ayant effectué une carrière complète et percevant actuellement le montant de retraite minimum pourraient bénéficier d'une revalorisation de leur pension, selon des modalités à définir dans les prochaines semaines.

RÉPONDEZ
PAR NON ET
LAISSEZ-VOUS
GUIDER...

Pour une individualisation des frais de chauffage en HLM ?

Prévue par la loi de 2015, l'individualisation des frais de chauffage devait être une réponse à un constat sans ambiguïté : la consommation des énergies nécessaires au fonctionnement des systèmes de chauffage collectif est supérieure à celle des mêmes logements ayant mis en place un dispositif d'individualisation des frais de chauffage. Cela vaut aussi bien pour les HLM que pour les copropriétés.

Pour ou contre, on notera tout d'abord que la loi de 2015 relative à la transi-

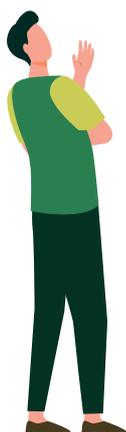
tion énergétique pour la croissance verte impose le principe de l'individualisation des charges de chauffage des immeubles collectifs pour éviter les gaspillages d'énergie sauf lorsque la mesure n'est pas rentable ou impossible pour des raisons techniques.

Dans les faits, moins d'un tiers des copropriétés (90 % en Belgique ou en Allemagne) et encore moins d'immeubles sociaux l'ont mis en œuvre, malgré les sanctions dissuasives manifestement non appliquées alors que selon une étude de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe), l'individualisation des frais de chauffage entraînerait **une diminution de consommation d'énergie de 17 % en moyenne.**

Faut-il le regretter ?

L'individualisation n'a pas que des vertus : elle est inégalitaire et frappe différemment les retraités et ceux qui restent à domicile au contraire des salariés postés qui peuvent couper leur chauffage pendant leur absence. Par ailleurs, on ne choisit pas son logement dans le parc HLM et l'exposition Nord/Sud impacte la consommation d'énergie.

Aussi, si l'AFOC défend le principe d'individualisation, les bailleurs sociaux doivent mettre en place des mesures correctives selon notamment la taille du logement, son exposition et le nombre de personnes hébergées. Les éventuelles difficultés de mise en œuvre et les critiques de choix individualistes seront avant tout à apprécier par les locataires concernés – pour peu qu'on leur donne la parole – au regard de l'envolée des prix pour se chauffer de façon décente.





Licenciement des agents contractuels

La méconnaissance du délai de préavis n'entraîne pas systématiquement l'annulation totale de la décision (Revirement sur la jurisprudence du 14 mai 2007 ?)

La CAA de Versailles a soumis au Conseil d'Etat la question suivante :

En l'état du droit issu de l'article 40 du décret du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue du décret du 29 décembre 2015 applicable au litige, la méconnaissance du délai de préavis entraîne-t-elle l'annulation totale de la décision de licenciement, ainsi que l'a jugé notamment la décision du Conseil d'Etat n° 273244 du 14 mai 2007 qui fait application des dispositions de cet article 40 dans sa rédaction antérieure à ce décret du 29 décembre 2015 dans la négative, quel effet s'attache à la méconnaissance du délai de préavis ?

Avis du Conseil d'Etat

En vertu de l'article 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, l'agent non titulaire recruté pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée ne peut être légalement licencié avant le terme de son contrat par l'autorité territoriale compétente qu'après un préavis, sauf si le licenciement est prononcé pour des motifs disciplinaires ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

La circonstance que le préavis auquel l'agent non titulaire avait droit n'a pas été respecté par la décision de licenciement n'est pas de nature à entraîner l'annulation totale de cette décision, mais la rend seulement illégale du fait qu'elle prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable.

En outre, l'agent non titulaire ayant été illégalement privé du bénéfice de tout ou partie du préavis de droit à une indemnité correspondant au préjudice résultant de cette privation, dont il revient au juge administratif, saisi de conclusions à cette fin, de fixer le montant.

Le présent avis sera notifié à la Cour administrative d'appel de Versailles, à Mme A... et à la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales.

Conseil d'État
N° 457135 - 2022-02-04



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, mais surtout d'appeler le « sens de l'appartenance confédérale ».

Plus à pros, la 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 à personnel des candidats au premier tour des élections au CE, sans que ce dernier soit un élément de son statut. Ainsi, le syndicat qui se désaffilie n'empêche pas avec lui l'adhésion qu'il a acquise.

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

principe que la 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 intervenue des juges. Ainsi, c'est Laurent Ficaud-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'est pas exclusivement dans un domaine de pure « questions juridiques » mais qu'il a vocation à se servir de toutes les questions de la vie. (suite page 26)

L'affiliation, source de vote des électeurs

Les forfaits-jours bientôt forfaits ?

174 - JUIN / AOÛT 2011

SOMMAIRE

Page 4

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

Page 14

Antiprédation communale

Page 24

Les forfaits-jours heures forfaits

Page 34

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 44

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 54

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 64

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 74

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 84

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 94

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 104

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 114

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 124

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 134

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 144

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 154

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 164

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 174

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 184

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 194

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 204

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 214

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 224

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 234

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 244

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 254

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 264

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 274

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 284

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 294

Représentation au CE : la loi de 2010

Page 304

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, 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 tel, 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 électorales que par une invitation à un comité général des situations concrètes, les forfaits jugés sont particulièrement étendus 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 déduction ?

Alors certes, la Cour de cassation n'a pas censuré expressément les forfaits-jours. Certes, elle n'a pas conféré à la Charte sociale européenne l'application directe que certains estiment à juste titre à employer. 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 nous espérons 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

