

La lettre aux 0.40 € - diffusion gratuite aux syndicats
SYNDICATS

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

FO
Territoriaux

n° 186 - février 2023



**DOSSIER : L'AGENT PUBLIC TERRITORIAL
LANCEUR D'ALERTE EN 10 QUESTIONS**

SOMMAIRE

Page 2/3 - EDITO

Ensemble, le 7 mars, mettons la France à l'arrêt !

Page 4 - COMMUNIQUÉ

L'intersyndicale est prête à durcir le mouvement

Page 5 - COVID-19

C'en est bientôt fini des autorisations d'absence pour les agents vulnérables

Page 6 - COMMUNIQUÉ

Cumul pension d'invalidité et revenus d'activité : des milliers de personnes lésées

Page 7/10 - DOSSIER

L'agent public territorial lanceur d'alerte en 10 questions

Page 11 - CNFPT

Cycle chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail 2023 : les inscriptions sont ouvertes

Page 12 - AFOC

L'AFOC réagit au projet de panier anti-inflation

Page 14 - JURISPRUDENCE

QUESTIONS ECRITES

Le juge détaille certains critères pour bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire

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



Ensemble, le 7 mars, mettons la France à l'arrêt !

Les organisations syndicales et de jeunesse saluent la mobilisation de ces millions de travailleurs.euses, jeunes, retraité.e.s qui, depuis le 19 janvier, expriment leur opposition à cette réforme des retraites. Ils et elles sont déterminé.e.s à empêcher le recul de l'âge légal à 64 ans et l'allongement du nombre de trimestres, ce qui aurait pour effet de faire aussi baisser plus rapidement leurs pensions.

Malgré la propagande du gouvernement qui ne convainc pas du bien-fondé de sa réforme, l'écrasante majorité de la population, comme 90 % des salarié.e.s, fait preuve de « bon sens » et rejette cette réforme brutale, inacceptable et inutile. En opposition à ce projet de réforme des retraites, l'unité des organisations syndicales a construit un mouvement social solide, déterminé, ancré dans le paysage social de tout le pays. Il révèle également l'inquiétude face à la désertification des territoires, le manque de services publics, les incertitudes en matière d'emploi, de salaires et de pouvoir d'achat.

En complément de ces manifestations, c'est plus d'un million de personnes qui ont signé et diffusent la pétition en ligne proposée par les organisations syndicales. Cette opposition à la réforme touche désormais toutes les strates de la population.

Malgré cela, le gouvernement et le président de la République restent sourds et dégradent la cohésion sociale du pays en refusant toujours de retirer ce projet injuste.

C'est pourquoi, comme annoncé lors du précédent communiqué le 11 février, l'intersyndicale réaffirme sa détermination pour mettre la France à l'arrêt le 7 mars prochain en appelant les travailleurs.euses à participer massivement aux manifestations et à se déclarer en grève.

Les organisations syndicales professionnelles et de jeunesse continuent leurs actions d'information et de conviction pour élargir encore le mouvement social. Le 7 mars doit être une véritable journée morte dans les entreprises, les administrations, les services, les commerces, les écoles, les lieux d'études, les transports...

Pour y parvenir, elles organisent partout régulièrement de nombreuses initiatives publiques sur les lieux de vie et appellent la population à y participer. Elles interpellent localement les parlementaires sur la base du courrier commun qui leur a été adressé, pour qu'ils votent contre cette réforme.

Elles se saisissent du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, pour rendre visibles les conséquences particulièrement graves de ce projet pour elles.

Elles agissent avec les organisations de jeunesse qui militent sur leurs lieux d'études pour élargir encore le rejet de cette réforme des retraites particulièrement injuste. Elles soutiennent aussi leur mobilisation du 9 mars pour améliorer notamment le système des bourses d'études.

Ensemble, dès le 7 mars, mettons un coup d'arrêt à ce projet de réforme des retraites inacceptable.

**LE 7 MARS, METTONS
LA FRANCE À L'ARRÊT !**



**RÉFORME DES RETRAITES
C'EST NON !**

TOUS ENSEMBLE AVEC

FO

COMMUNIQUÉ



L'intersyndicale est prête à durcir le mouvement

Depuis le 19 janvier dernier, la population ne cesse de démontrer sa très forte détermination à refuser le projet de réforme des retraites du gouvernement à travers les grèves, les manifestations mais aussi la pétition en ligne qui a atteint un million de signatures.

Au fil des semaines, les sondages démontrent également une hausse de ce rejet massif puisque dorénavant, plus de 7 Français sur 10 et 9 travailleurs et travailleuses sur 10 se disent opposés au projet de réforme.

Ce mouvement social inédit par son ampleur est donc désormais ancré dans le paysage social. Le gouvernement, comme les parlementaires, ne peuvent y rester sourds.

Durant la poursuite des débats parlementaires, les organisations syndicales professionnelles et de jeunesse vont poursuivre la mobilisation et l'amplifier. Ainsi, elles appellent à une journée d'actions interprofessionnelles sur l'ensemble du territoire le 16 février. A cette occasion, les secrétaires généraux ou présidents des organisations syndicales manifesteront à ALBI pour appuyer l'ancrage fort de ce mouvement partout sur le territoire, dans les petites villes comme dans les plus grandes.

Par ailleurs, les parlementaires appelés à se prononcer sur ce projet de réforme doivent entendre comme le gouvernement, le mécontentement de la population, et rejeter massivement ce texte. Il en va de leur responsabilité. C'est dans ce cadre que l'ensemble des secrétaires généraux et présidents écriront à chaque parlementaire de l'arc républicain pour réaffirmer notre opposition et celle de la population. Parallèlement, nous appellerons nos structures locales à interpeler député-es et sénateurs-trices dans leurs circonscriptions.

Enfin, si malgré tout le gouvernement et les parlementaires restaient sourds à la contestation populaire, l'intersyndicale appellerait les travailleurs et les travailleuses, les jeunes et les retraité.e.s à durcir le mouvement en mettant la France à l'arrêt dans tous les secteurs le 7 mars prochain. L'intersyndicale se saisira du 8 mars, journée internationale de luttes pour les droits des femmes pour mettre en évidence l'injustice sociale majeure de cette réforme envers les femmes.

L'intersyndicale se réunira le 16 février au soir. D'ici là, elle appelle le gouvernement à retirer son projet de loi et les parlementaires à prendre leurs responsabilités face au rejet massif de la population face à ce projet injuste et brutal.

Paris, le 11 février 2023

C'EN EST BIENTÔT FINI DES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LES AGENTS VULNÉRABLES

Non seulement le jour de carence va être rétabli pour les agents publics positifs au Covid-19, mais les autorisations spéciales d'absence (ASA) qui pouvaient jusqu'à présent être octroyées aux agents considérés comme vulnérables, vont également bientôt prendre fin. Le Covid-19 ne sera bientôt plus qu'une maladie comme les autres dans la fonction publique.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient de mettre à jour sa foire aux questions relative à la gestion du coronavirus dans le secteur public. Une actualisation qui acte la fin de la suspension du jour de carence pour les agents publics positifs au Covid-19 à compter du 1^{er} février, au vu du contexte épidémique favorable, mais pas seulement... Dans cette nouvelle foire aux questions, la DGAFP indique en effet que les autorisations spéciales d'absence (ASA) qui pouvaient être octroyées jusqu'à présent aux agents considérés comme vulnérables vont également prendre fin, à partir du 28 février. Pour bénéficier de ces autorisations d'absence, ces agents devaient donc être reconnus comme "personnes vulnérables", présenter un risque élevé de développer une forme grave d'infection au Covid-19, mais aussi ne pas pouvoir être placés en télétravail. C'était le cas notamment des agents ayant reçu une transplantation d'organe, des agents sous chimiothérapie, dialysés, ayant des antécédents cardiovasculaires, ayant un diabète non équilibré ou présentant des complications, mais aussi des agents atteints d'un cancer évolutif sous traitement, ou présentant une insuffisance rénale ou encore des agentes étant à leur 3^e trimestre de grossesse.

Affectation sur un autre poste, reclassement...

Précisées dans une circulaire de septembre 2021, les modalités de placement en ASA des agents considérés comme vulnérables restent donc en vigueur jusqu'à la fin du mois de février. "Il incombe aux employeurs publics de préparer cette échéance à l'issue de laquelle la protection de la santé au travail des personnes vul-

nérables relèvera du droit commun pour le secteur privé comme pour le secteur public", indique

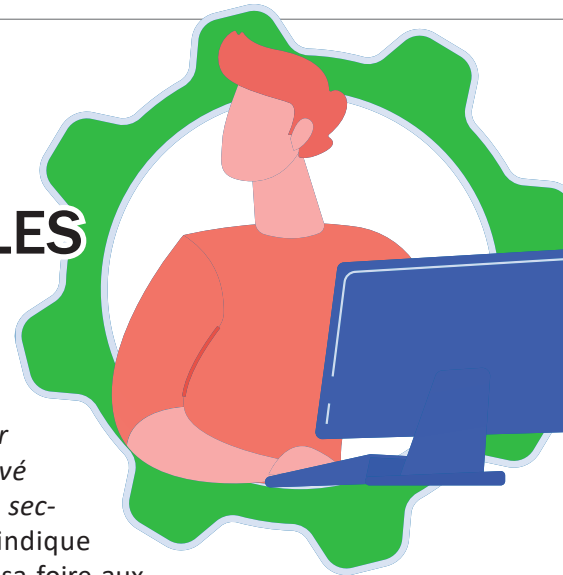
la DGAFP dans sa foire aux questions. Dès le 1^{er} mars, poursuit la direction, les employeurs devront prendre "toutes les mesures pour assurer la santé et la sécurité des agents concernés", à savoir les agents aujourd'hui considérés comme vulnérables.

Quid alors des agents "qui ne seraient pas en mesure de réintégrer leur poste malgré le respect des gestes barrières et des éventuels aménagements de poste proposés par le médecin du travail" ? Ces derniers "devront être affectés sur un autre poste correspondant aux emplois de leur grade et compatible avec leur état de santé" ou, à défaut, "entrer dans un parcours visant à reconnaître leur inaptitude en vue d'un reclassement", explique la DGAFP.

Fin de l'isolement systématique

La direction générale prévient aussi que les chefs de service devront être "particulièrement vigilants à l'égard des agents qui reprendront leur activité professionnelle (...) le cas échéant (...) après plusieurs mois passés en ASA". À la suite des recommandations du Haut Conseil de la santé publique (HCSP), la note de la DGAFP confirme également la fin de l'isolement systématique des agents testés positifs au Covid-19 ainsi que de l'obligation de réaliser un test de dépistage pour les agents cas contact asymptomatiques (au 2^e jour de la notification de ce statut de cas contact). **Ces deux mesures ne sont plus requises à compter du 1^{er} février 2023.** "En revanche, comme pour toute maladie à infection respiratoire aiguë, il reste fortement recommandé aux personnes testées positives au Covid-19, ainsi qu'aux personnes ayant été exposées à une personne contagieuse et susceptibles de développer la maladie, de respecter les gestes barrières, de se faire tester et d'éviter le contact avec les personnes fragiles", rappelle la direction.

1^{er} février 2023 - Acteurs Publics





Communiqué de presse

Cumul pension d'invalidité et revenus d'activité : des milliers de personnes lésées

De nouvelles règles de cumul entre une pension d'invalidité et des revenus d'activité sont entrées en vigueur le 1er avril 2022, via le décret n°2022-257 du 23 février 2022.

Ces nouvelles modalités se voulaient plus favorables à l'emploi, et FO s'était félicité qu'un très grand nombre de pensionnés puisse ainsi poursuivre, voire reprendre un emploi à temps partiel avec à la clé une capacité de gain plus favorable.

Seulement, un nouveau plafond est apparu dans le décret publié, impactant directement le calcul du montant de la pension d'invalidité.

En effet, les pensionnés dont le cumul pension d'invalidité et revenus d'activité atteint voire dépasse le plafond de la sécurité sociale, voient au mieux leur pension d'invalidité baissée, au pire, supprimée !

De plus, de nombreux salariés viennent de recevoir des demandes de remboursement d'indus qui peuvent atteindre jusqu'à plusieurs milliers d'euros ! Les conséquences sont désastreuses pour ces personnes.

Par ailleurs, ce sera bien évidemment contre-productif au regard de l'emploi.

C'est pourquoi FO exige la suppression du plafond introduit par ce décret.

Paris, le 10 février 2023

Contacts :

Anne BALTAZAR
Conseillère confédérale
chargée du Handicap

Secrétariat général

✉ abaltazar@force-ouvriere.fr
☎ 01.40.52.85.59

Eric GAUTRON
Secrétaire confédéral

Secteur Protection Sociale Collective

✉ egautron@force-ouvriere.fr
☎ 06.45.40.16.57
☎ 01.40.52.83.94

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

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

L'AGENT PUBLIC TERRITORIAL

LANCEUR D'ALERTE

EN 10 QUESTIONS



C'est principalement sous l'impulsion du Conseil de l'Europe que la notion d'alerte et de lanceur d'alerte a été mise en avant. Les Etats membres, en particulier la France, ont ainsi été conduits à se doter d'un cadre juridique en la matière. Le point sur le statut de l'agent public "lanceur d'alerte" en 10 questions.

01 Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

Le lanceur d'alerte se définit comme la personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur :

- un crime,
- un délit,
- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général,
- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance (loi n°2016-1694, art. 6). Les modalités d'application de ce dispositif aux agents publics sont précisées par le code général de la fonction publique (CGFP, art. L135-1 et s.). Est ainsi considéré comme un agent public lanceur d'alerte tout agent, fonctionnaire ou contractuel, qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des faits constitutifs d'une infraction (*lire les questions numéros 3 et 7*).



Focus

La reconnaissance de la qualité de lanceur d'alerte implique que l'intéressé est protégé contre toutes représailles.

02 Quel est le cadre juridique des agents publics lanceurs d'alerte ?

Les règles juridiques qui encadrent et protègent les lanceurs d'alerte sont pour l'essentiel issues de deux lois destinées à transposer une directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte (directive européenne 2019/1937 du 23 octobre 2019). Il s'agit de la loi organique du 21 mars 2022 (n°2022-400) qui reconnaît la possibilité pour tout lanceur d'alerte d'adresser un signalement au Défenseur des droits, et surtout de la loi ordinaire également du 21 mars 2022 (n°2022-401) visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, qui est venue modifier sensiblement la loi du 9 décembre 2016 (n°2016-1691) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, ainsi que le code général de la fonction publique.

Enfin, le décret d'application de ces dispositions législatives est le décret du 3 octobre 2022, qui précise les procédures de recueil et de traitement des signalements.



03 Sur quoi le signalement peut-il porter ?

Le signalement peut reposer sur des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime ou sur des faits pouvant être qualifiés de conflits d'intérêts (CGFP, art. L135-1 et L135-3). Il peut également concerner des informations portant sur :

- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
- une violation ou une tentative de dissimulation du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement ;
- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement.

En revanche, les faits, informations et documents, quels que soient leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est couverte par le secret de la défense nationale, le secret médical, le secret des délibérations judiciaires, le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire ou le secret professionnel de l'avocat, sont exclus du régime de l'alerte (loi n°2016-1691, art. 6II).

04 Que se passe-t-il en cas d'abus ?

L'agent public qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de

Focus

« Bonne foi et absence de contrepartie financière »

Ce sont les deux éléments caractéristiques de la notion de lanceur d'alerte.

Les procédures obligatoires sont soumises à l'obligation de procédure interne de signalements, les collectivités employant au moins 50 agents, sauf les communes et intercos de moins de 10.000 habitants.

Signalement

Les procédures de réception des signalements doivent instaurer un canal écrit ou oral. L'auteur du signalement doit être informé par écrit de sa réception.



mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est puni des peines prévues par le code pénal en cas de dénonciation calomnieuse (code pénal, art. 226-10 al. 1, soit cinq ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (CGFP, art. L135-5).

05 A qui le signalement doit-il être adressé ?

C'est la loi du 21 mars 2022 (n°2022-401) qui le précise à travers les dispositions qu'elle a insérées dans la loi de 2016 et le code général de la fonction publique.

S'il entend dénoncer des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions conformément à l'article L121-11, l'agent public peut les signaler aux autorités judiciaires. Il lui est également possible de signaler les mêmes faits aux autorités administratives (CGFP, art. L135-1).

Si les faits que l'agent public entend signaler sont susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, il peut les signaler à l'une des autorités hiérarchiques dont il relève et également témoigner de ces faits auprès du référent déontologue (CGFP, art. L135-3).

S'agissant des autres faits, il existe deux procédures de signalement : l'une interne, l'autre externe (loi n° 2016-1691, art. 8). Le signalement est ainsi possible par voie interne, ou en l'absence de procédure interne de recueil et de traitement des signalements, au supérieur hiérarchique direct ou indirect, à l'employeur ou à un référent désigné par celui-ci. Une telle procédure interne est obligatoire dans certains cas (*lire la question n°6*).

Le lanceur d'alerte est aussi à même, désormais, d'adresser un signalement externe, soit après



avoir effectué un signalement interne (*voir ci-dessus*), soit directement auprès d'une autorité compétente (identifiée par le décret du 3 octobre 2022 en fonction du domaine concerné), du Défenseur des droits (qui l'orientera vers la ou les autorités les plus compétentes pour traiter son signalement), de l'autorité judiciaire (procureur de la République), ou encore d'une institution ou organisme de l'Union européenne compétents pour recueillir des informations sur des violations du droit européen. Si l'autorité externe saisie d'un signalement estime ne pas être compétente, elle doit transmettre le signalement à l'autorité compétente ou au Défenseur des droits.

06 Dans quels cas une procédure interne de recueil des signalements est-elle obligatoire ?

Non seulement les administrations de l'Etat, mais aussi les personnes morales de droit public employant au moins 50 agents doivent instaurer une procédure interne de recueil et de traitement des signalements (loi n°2016-1691, art. 8). Le décret du 3 octobre 2022 précise comment apprécier ce seuil de 50 agents.

Toutefois, les communes de moins de 10.000 habitants et leurs établissements publics ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) qui ne comprennent aucune commune de plus de 10.000 habitants parmi leurs membres, ne sont pas soumis à cette obligation.

Par ailleurs, les communes et leurs établissements publics ont la possibilité de confier au centre de gestion dont ils sont membres le recueil et le traitement des signalements internes, quel que soit le nombre de leurs agents (loi n°2016-1691, art. 8). Ainsi, le code général de la fonction publique prévoit désormais que les centres de gestion peuvent mettre en place, pour le compte des communes et de leurs établissements publics qui en font la demande, cette procédure de recueil et de traitement des signalements (CGFP, art. L452-43-1).



07 Comment les signalements sont-ils adressés ?

Le décret du 3 octobre 2022 (décret n°2022-1284) précise les modalités de mise en œuvre des procédures de signalement, interne comme externe ; il fixe également la liste des autorités compétentes pour recevoir les signalements et les 23 domaines pour lesquels elles peuvent recueillir un signalement. Par exemple, dans le domaine des marchés publics, en cas d'atteinte à la probité, c'est l'Agence française anticorruption (AFA) qui est compétente. Les procédures doivent instaurer un canal de réception des signalements, écrit ou oral. L'auteur du signalement doit être informé par écrit de la réception de son signalement. Les sites internet des différentes instances susceptibles de recueillir des signalements doivent le mentionner.

08 Comment le lanceur d'alerte est-il protégé ?

Tout d'abord, il est protégé contre toute agression ou menaces physiques (CGFP, art. L135-6 A).

Il ne doit subir aucune représaille (discrimination, sanction disciplinaire...) liée à un signalement qu'il aurait fait ou pour lequel il aurait simplement témoigné (CGFP, art. L135-4). En outre, sa responsabilité civile et pénale ne peut être engagée à raison de son signalement (code pénal, art. 122-9). Par ailleurs, toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement, est passible d'une peine de 1 an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende (loi n°2016-1691, art. 13).

Enfin, l'identité du lanceur d'alerte est protégée et ne saurait être divulguée. Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être révélés en principe qu'avec son consentement.

La divulgation de ces éléments confidentiels d'identité est punie de 2 ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende (loi n°2016-1691, art. 9).

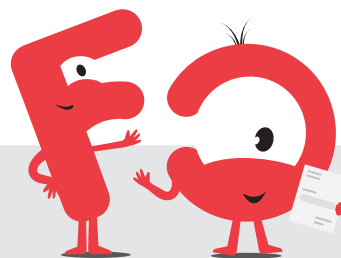
09 Comment la qualité de lanceur d'alerte est-elle reconnue ?

Il n'y a pas de reconnaissance a priori de la qualité de lanceur d'alerte. Si l'agent estime que des faits doivent être signalés, il lui revient de le faire dans le cadre des procédures prévues. Dès lors qu'il remplit les critères fixés par la loi (notamment être de bonne foi et ne pas bénéficier de contrepartie financière), il bénéficiera des protections attachées à la qualité de lanceur d'alerte (*lire la question n°8*).

10 Qu'est devenu l'article 40 du code de procédure pénale ?

L'article 40 du code de procédure pénale n'a pas disparu du paysage juridique.

Au contraire, il se trouve renforcé par les nouvelles dispositions législatives relatives au droit d'alerte. L'obligation qu'il fixe est désormais reprise par le code général de la fonction publique à travers l'article L135-1 qui fait référence à l'article 121-11 du CGFP, qui lui-même renvoie à l'article 40 du code de procédure pénale.



RÉFÉRENCES

Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016
Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022
Code général de la fonction publique,
art L135-1 et s.
Code de procédure pénale, art. 40.

CYCLE CHARGÉ DE L'INSPECTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 2023 : LES INSCRIPTIONS SONT OUVERTES

L'installation et la pérennisation d'une politique de santé et sécurité au travail constituent un enjeu important pour les collectivités et leurs agents. Pour concourir efficacement à une stratégie de prévention, chaque collectivité a obligation de nommer un agent chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail (CISST).

Ayant pour mission le contrôle des conditions d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, le chargé d'inspection complète le dispositif des acteurs de prévention. Sur la base d'une veille permanente du domaine, il planifie, mène à bien et rend compte des visites d'inspection réalisées. Il doit aussi impérativement comprendre et analyser le milieu du travail et fonder ses observations sur des critères explicites et justifiés.



LA FORMATION

Le CNFPT propose un cycle de formation professionnelle dédié à ces missions avec pour objectifs :

- acquérir les connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice des missions de chargé.e de l'inspection en santé et sécurité au travail ;
- faciliter le transfert des acquis de formation en situation professionnelle.

Ce cycle est à destination des agents exerçant dans la santé et la sécurité au travail.

La sélection des candidats se fera sur dossier en fonction des missions exercées, des expériences ainsi que de la formation des agents.

MODALITÉS D'INSCRIPTION

POUR L'INSET DE MONTPELLIER

Dossier complet à transmettre **avant le 02 mai 2023 (code session : SX85J002).**

CONTACT Nathalie OEIL : nathalie.oeil@cnfpt.fr

Pour plus d'informations sur les dossiers d'inscriptions, les contenus de la formation et les plannings proposés par les deux INSET, [rendez-vous sur www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr).

POUR L'INSET DE NANCY

Une demi-journée de présentation du cycle à distance est organisée le 11 mai 2023. Elle est obligatoire pour suivre le cycle et a pour objectif de permettre aux candidats d'identifier les modalités administratives, logistiques et pédagogiques.

Inscriptions avant le 09 mai 2023 (code session : SXHS1018).

Les modules du cycle en présentiel proposés par l'INSET de Nancy se dérouleront à Paris.

CONTACT Philippe KEISER : philippe.keiser@cnfpt.fr



L'AFOC réagit au projet de panier anti-inflation



Afin de lutter contre l'inflation (5,2%), le gouvernement envisage de proposer à la grande distribution un panier composé d'une vingtaine de produits de base à des prix très bas. Ce dispositif entrerait en vigueur dès le mois de mars prochain.

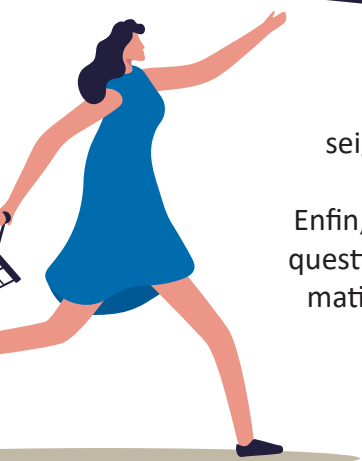
La mise en place de ce panier anti-inflation n'aurait rien d'obligatoire. Le Ministère du commerce évoque un engagement volontaire des distributeurs plutôt que des dispositions législatives ou réglementaires contraignantes.



Pour l'AFOC, toute mesure tentant d'agir sur l'inflation est à étudier. Or, la liste des produits essentiels dont les consommateurs ont besoin ne se limite pas à 20 produits par foyer. C'est trop peu pour couvrir l'ensemble des besoins des consommateurs. Sur environ 20.000 références, cela représenterait à peine 0,1 % des produits disponibles en magasin.

Par ailleurs, l'application de ce dispositif risque d'être aléatoire d'une enseigne à l'autre, voire selon les magasins.

Enfin, les consommateurs subissent déjà l'inflation de plein fouet depuis plus d'un an. La vraie question est de trouver une solution pour faire redescendre l'ensemble des prix à la consommation, notamment en matière alimentaire.



17 janvier 2023 - AFOC



LE JUGE DÉTAILLE CERTAINS CRITÈRES POUR BÉNÉFICIER DE LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

La nouvelle bonification indiciaire est accordée notamment aux agents exerçant des fonctions d'encadrement d'un service public administratif requérant une technicité particulière en matière de gestion des ressources humaines. Dans un arrêt du 30 décembre, la Cour administrative d'appel de Toulouse a défini les critères à remplir pour rentrer dans cette case.

Les dispositions relatives à la nouvelle bonification indiciaire (NBI), inscrites dans le décret n°2006-779 du 3 juillet 2006, prévoient le bénéfice de cette bonification notamment aux agents exerçant des fonctions d'encadrement d'un service public administratif requérant une technicité particulière en matière de gestions des ressources humaines (point 11 du tableau annexé au décret du 3 juillet 2006).



MAIS ENCORE FAUT-IL SAVOIR À QUOI CORRESPOND CETTE NOTION...

C'est ce que vient de préciser la Cour administrative d'appel de Toulouse dans un arrêt du 30 décembre 2022. En l'espèce, un rédacteur territorial employé au sein d'une commune de 500.000 habitants avait sollicité le bénéfice de la NBI au titre des fonctions qu'il exerçait comme responsable des ressources humaines d'un domaine géré par la commune. Il estimait qu'il avait droit au bénéfice de la NBI car ses fonctions correspondaient à l'encadrement d'un service public administratif requérant une technicité particulière. Au terme d'un long feuilleton judiciaire, il a fait appel du jugement refusant d'annuler la décision du maire de ne pas lui octroyer le bénéfice de la NBI.

CONDITIONS CUMULATIVES

Conformément à la loi du 18 janvier 1991, le décret du 3 juillet 2006 a prévu le versement mensuel d'une nouvelle bonification indiciaire, prise en compte pour le calcul de la retraite, aux fonctionnaires territoriaux exerçant une des fonctions figurant en annexe de ce décret. **Les agents exerçant des fonctions « d'encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53**



de la loi du 26 janvier 1984 modifiée» (point 11), bénéficiant de vingt-cinq points de bonification. La CAA de Toulouse précise que la condition tenant à la technicité particulière et celle tenant aux fonctions d'encadrement d'un service public administratif sont cumulatives. Autrement dit, pour bénéficier de la NBI à ce titre, **l'agent doit non seulement assurer l'encadrement d'un service public administratif au titre de ses fonctions mais aussi que ce service représente une technicité particulière.** Il ne suffit donc pas que les fonctions présentent une technicité particulière, encore faut-il qu'elles correspondent à des fonctions d'encadrement.



MAIS EN QUOI CONSISTENT DES FONCTIONS D'ENCADREMENT ?

La CAA de Toulouse a également répondu à cette question.

FONCTIONS D'ENCADREMENT

Les juges d'appel ont estimé qu'en l'espèce, les fonctions exercées par l'agent ne pouvaient être regardées comme des fonctions d'encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines et qu'elles ne lui permettaient pas, par conséquent, de bénéficier de la NBI, confirmant la légalité du refus de la commune de lui accorder la NBI. A supposer que, comme l'agent l'indiquait, ses fonctions exigeaient de la « *technicité, de la discrétion, de l'esprit d'initiative et des qualités relationnelles* », il n'assurait toutefois aucun encadrement.

En effet, à l'occasion de ce litige, la Cour a défini la notion d' « *encadrement* » et ainsi indiqué que des fonctions d'encadrement impliquent pour l'agent d'évaluer ses collaborateurs, procéder à la définition et à l'organisation de leurs missions, ou exercer un contrôle de leur travail.

Or en l'espèce, les fonctions de l'agent consistaient essentiellement dans des tâches de gestion, d'information et de mise en œuvre

des procédures internes élaborées par la direction des ressources humaines, en tant que relais de proximité de cette direction pour le domaine où il travaillait, sans que l'intéressé n'exerce de fonction d'encadrement des agents du domaine ou que son poste comporte de telles fonctions. En l'occurrence, ces fonctions étaient assurées par le responsable de domaine.

En outre, les juges d'appel ont précisé que le fait que la responsabilité civile ou pénale de l'agent soit susceptible d'être engagée dans le cadre de ses fonctions ne caractérise pas des fonctions d'encadrement. De même, ce n'est pas parce que l'agent maîtrise de nombreux logiciels, exerce avec rigueur et professionnalisme ses fonctions ou encore que l'intitulé de ses fonctions fasse apparaître le mot « *responsable des RH* », qu'il exerce des fonctions d'encadrement.

Ainsi, la CAA de Toulouse a confirmé la décision de la commune lui refusant le bénéfice de la NBI. **Au delà de l'espèce, elle a ainsi précisé les conditions de mise en œuvre de la NBI :**

- La condition tenant aux fonctions d'encadrement d'un service administratif exercées par l'agent et celle tenant à la technicité requise doivent toutes les deux être remplies.

- L'exercice de la fonction d'encadrement implique l'évaluation des collaborateurs, la définition et l'organisation de leurs missions ou le contrôle de leur travail. De simples tâches de gestion, d'information et de mise en œuvre de procédures internes ne constituent pas des tâches d'encadrement.

RÉFÉRENCES

CAA de Toulouse, 30 décembre 2022, req. n°20TL21545.

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 29 août 2008, issue de la position commune à l'issue de la négociation de concertation en matière de représentation syndicale. La situation est elle-même précisée dans l'article 11 de la loi.

En effet, un adhérent ou un salarié de représentation syndicale « associative » à un organisme de représentation syndicale « loi de 2008 » a pu pour autant passer le sens de l'affiliation confédérale.

Toutefois, une série de conditions doivent être remplies afin de garantir l'efficacité de ce changement de sens de l'affiliation.

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

Plus à propos, la Cour de cassation, dans une décision de la chambre sociale, a précisé que la Cour de cassation ne peut pas se prononcer sur le sens de l'affiliation « sens de l'appartenance confédérale » de la Cour de cassation, le changement intervenant par la suite.

Plus récemment, la Cour de cassation, dans une décision de la chambre sociale, a précisé que la Cour de cassation ne peut pas se prononcer sur le sens de l'affiliation « sens de l'appartenance confédérale » de la Cour de cassation, le changement intervenant par la suite.

La publication juridique (PDR) donne à ces décisions, toutes les caractéristiques de ces décisions.

Les forfaits-jours bientôt forfaits ?

Dans l'attente de cette décision, les URSS ont demandé, la direction confédérale, les instances représentatives ont répondu, les syndicats ont répondu... Au final, la Cour de cassation a rendu une décision qui semble de compromis. L'article du 29 août 2011 de la chambre sociale a toutefois permis, en tant que telle, les forfaits en jours tels qu'ils existent en droit français. Mais, il y a également de plus, un point important qui doit être clarifié : la fixation de jours partiellement écartés qui peut être imputée à un compte général des situations écartées, les forfaits écartés sont particulièrement écartés le système de forfaits en jours.

Déjà, l'arrêt de la chambre sociale a-t-il le sens de ces nouvelles qui ont permis le remplacement des jours en forfaits ?

La répartition des accords à leur application concerne dans l'entreprise.

Enfin, le droit à la répartition du salaire est tel, sans forme de rappel d'autres représentations, et non plus simplement de dérogation au principe.

L'obligation de répartition du salaire de l'employeur à travers une nouvelle détermination ?

Après cela, la Cour de cassation s'a pas prononcé expressément les forfaits-jours. Certes, elle s'a pas prononcé à la Chambre sociale européenne l'application des forfaits-jours. Mais l'arrêt du 29 août 2011 a une portée beaucoup plus large que celle qu'on a bien voulu les accorder. En l'occurrence, nous sommes de forfaits-jours en échange des engagements que la décision définit... (suite page 20)



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

