

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

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



n° 187 - mars 2023



**DOSSIER : POINT SUR LES RÈGLES  
DE CUMUL D'ACTIVITÉS**

## SOMMAIRE

### Page 2 - EDITO

12<sup>ème</sup> manifestation le 13 avril 2023  
Même si Macron n'en veut pas, on est toujours là !

### Page 3 - COMMUNIQUÉ

Réforme des retraites : la mobilisation continue

### Page 4 - ACTU

NAO 2023 : le temps du conflit est arrivé

### Page 5 - COMMUNIQUÉ

Déclaration de FO fonction publique : assemblée générale du 5 avril 2023

### Page 6 - WEB/PRESSE

Risques professionnels dans la FPT : 2 nouveaux appels à projets du fonds de prévention

### Page 7/10 - DOSSIER

Point sur les règles de cumul d'activités

### Page 11/12 - FOCUS

Statut et attractivité : le Conseil sup' se penche sur nos voisins européens

### Page 13 - AFOC

Inflation alimentaire : le gouvernement s'en remet au bon vouloir de la grande distribution

### Page 14 - JURISPRUDENCE

#### QUESTIONS ECRITES

Compensation financière du CET

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



# 12<sup>ÈME</sup> MANIFESTATION le 13 AVRIL 2023 **MÊME SI MACRON N'EN VEUT PAS, ON EST TOUJOUR LÀ !**

12<sup>ème</sup> appel à la grève et à manifester contre la contre-réforme des retraites. Même si les journées de grève se succèdent, la détermination est toujours là.

Le 13 avril, FO avec l'intersyndicale appelle à une nouvelle journée de manifestation. Plus que jamais motivés à faire tomber la réforme, nous attendons encore de nombreux manifestants.

Depuis le premier jour, c'est à chaque fois au minima 1,3 millions de manifestants dans la rue, montant même jusqu'à 4 millions au lendemain de l'annonce du 49/3 par le gouvernement.

70 % des Français sont toujours opposés à la réforme et soutiennent les syndicats ; 94 % des salariés s'y opposent toujours.

Le Conseil constitutionnel se prononcera le 14 avril sur la recevabilité de cette réforme et sur le référendum d'initiative populaire.

**Rejettera-t-il la réforme ?**

**L'acceptera-t-il dans sa totalité ?**

**Quel que soit le résultat, FO continuera à contester cette réforme et à appeler à l'action !**



## Communiqué de presse

### Réforme des retraites : la mobilisation continue

Depuis la présentation du projet de réforme des retraites, FO, dans l'unité intersyndicale la plus large, a refusé le recul de l'âge légal de départ et l'allongement de la durée de cotisations et exigé le retrait du texte.

Dès le 19 janvier, les mobilisations ont été puissantes, soutenues ultra majoritairement par la population.

FO, avec l'intersyndicale, n'a cessé d'interpeler l'exécutif afin qu'il entende le rejet massif de cette réforme, injuste et brutale. Le courrier des organisations syndicales et de jeunesse au président de la République lui demandant de les recevoir urgemment a été balayé d'un revers de main, avec comme alibi de laisser toute sa place au débat parlementaire.

Si le gouvernement n'a pas réussi à convaincre les parlementaires du soi-disant bien-fondé de sa réforme, c'est parce que les organisations syndicales ont fortement mobilisé et ont porté leurs arguments auprès d'eux, qu'elles en ont convaincu un nombre important. L'utilisation du 49-3 est bien la preuve de la faiblesse d'un gouvernement qui a choisi de passer en force au mépris de l'expression de toutes les organisations syndicales et du refus très majoritaire de la population.

FO a toujours mené cette bataille sociale en refusant toute récupération politique et appelle à continuer les mobilisations, dans le calme et la détermination qui ont toujours caractérisé ce mouvement. La mobilisation et la grève sont l'arme des travailleurs.

FO a pris ses responsabilités en appelant à la grève dès le 19 janvier, les 7 et 8 mars, et particulièrement les 15, 16 et 17 mars. FO soutient pleinement la mobilisation des salariés, dans l'unité d'action la plus large, qui se sont engagés dans les mouvements de grève, et encourage leur reconduction afin d'obtenir le retrait de ce projet de réforme.

Mobilisons-nous massivement par la grève, et le 23 mars nous ferons reculer le gouvernement.

Contact :

**Frédéric SOUILLOT**  
Secrétaire général

**Secrétariat général**

✉ fsouillot  
@force-ouvriere.fr  
☎ 01.40.52.86.01

Paris, le 17 mars 2023

**Confédération Générale du Travail Force Ouvrière**

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

# NAO 2023 : LE TEMPS DU CONFLIT EST ARRIVÉ

## Dire NON maintenant à l'appauvrissement généralisé !

Le syndicat Force Ouvrière a décidé de prendre ses responsabilités. N'ayant pas réussi à obtenir, à la date d'aujourd'hui, une union totale des organisations syndicales de VEOLIA Eau, nous avons décidé de lancer un préavis de grève illimitée. La CFDT nous a informé faire front commun aux mêmes dates. Peu importe votre étiquette syndicale ou vos affinités, l'objectif est le collectif des salariés face à cette Direction qui préfère distribuer aux actionnaires qu'à vous !

Pour l'instant, 2 dates à retenir :  
ce mouvement débutera le 28 février par des actions dans vos régions respectives.  
Puis continuera le 1<sup>er</sup> mars avec un rassemblement d'ampleur  
devant le siège de VEOLIA à AUBERVILLIERS.

**Rappelez à La Direction que  
votre travail produit la richesse.  
Pour une NAO juste et méritée,  
il est temps de se mobiliser !**

**POUR VOS SALAIRES,  
Tous en GRÈVE  
à partir du 28 février 2023**





UNION INTERFÉDÉRALE  
DES AGENTS DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
FORCE OUVRIÈRE

FONCTION PUBLIQUE

## DÉCLARATION DE FO FONCTION PUBLIQUE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 5 AVRIL 2023

L'Union interfédérale des agents de la Fonction publique Force Ouvrière (UIAFP-FO), réunie en assemblée générale ce 5 avril 2023, rassemble tous les fonctionnaires et agents publics dans les trois versants de la Fonction publique, de la Poste et Orange.

Convoquée dans un contexte de mobilisation contre la réforme des retraites imposée par le Président de la République et le gouvernement Borne, FO Fonction publique rappelle sa totale opposition à tout report de l'âge d'ouverture des droits et à l'augmentation de la durée de cotisations à 43 ans et à toute remise en cause des régimes spéciaux.

Avec la Confédération, FO Fonction publique exige le retrait de cette loi inique et continuera les actions et la mobilisation jusqu'à l'obtention de son retrait.

**Cette contre-réforme est injuste et violente.** En effet, comme le secteur privé, les fonctionnaires et agents publics sont pénalisés de la même manière, à savoir deux ans de plus pour les catégories super-actives, actives et sédentaires. FO Fonction publique réaffirme sa défense du code des pensions civiles et militaires (CPCM) et de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), consubstantiels du statut général des fonctionnaires. Elle rappelle son attachement aux régimes particuliers de retraites des agents publics, au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat (FSPOIE) et à l'IRCANTEC.

FO Fonction publique affirme qu'il existe d'autres moyens de financer et consolider notre système de retraite par répartition, à commencer par la revalorisation et l'augmentation des traitements et des salaires.

Pour FO Fonction publique, le contexte actuel et le passage en force du Gouvernement, à tous les niveaux, pour faire appliquer sa contre-réforme des retraites contre l'avis extrêmement majoritaire des travailleurs, pèse sur le dialogue social et la confiance qui doit l'animer. Par sa politique de réformes et restructurations imposées aux personnels, les suppressions d'emplois et la remise en cause des garanties statutaires, le gouvernement porte l'entière responsabilité de la dégradation des conditions de travail.

C'est pourquoi pour FO Fonction publique, d'éventuelles concertations et négociations ne pourront pas s'engager sans garanties et préalables, notamment l'ouverture immédiate de véritables négociations salariales en réponse à l'inflation et au pouvoir d'achat.

Pour une réelle revalorisation des salaires, FO Fonction publique revendique :

- **L'ouverture immédiate de véritables négociations salariales pour compenser l'inflation actuelle et engager le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat de 25 % depuis 2000 ;**
- **le maintien d'une seule valeur du point d'indice pour toute la Fonction publique dans le cadre de la grille statutaire unique ;**
- **l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation dans le statut général ;**
- **une carrière attractive avec un démarrage de la grille à 120 % du SMIC pour la catégorie C, 140 % pour la catégorie B et 160 % pour la catégorie A ;**
- **un coefficient multiplicateur de « x 6 » entre le bas et le haut de la grille ;**
- **l'intégration des primes et indemnités dans le traitement indiciaire, soumise à retenue pour pension ;**
- **l'abandon de tout paquet salarial se substituant à l'augmentation du point d'indice ;**
- **l'application du principe d'égalité de traitement femmes/hommes ;**
- **le maintien des corps, cadres d'emploi et grade au sein de catégories statutaires ;**
- **la parité indiciaire corps et grades analogues (à diplôme égal – grille équivalente).**

**FO Fonction publique invite tous les fonctionnaires et agents publics à poursuivre et amplifier la mobilisation pour obtenir le retrait de la loi sur les retraites et la satisfaction de toutes les revendications.**

## Risques professionnels dans la FPT : 2 nouveaux appels à projets du fonds de prévention

Publié le 21 février 2023, par T.B. / Projets publics  
pour Localtis  
Fonction publique, Santé, médico-social, vieillisse-  
ment, Sécurité

Le fonds national de prévention (FNP) de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) lance deux nouveaux appels à projets. L'un porte sur "la prévention de la désinsertion professionnelle", tandis que l'autre a trait à "la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des policiers municipaux".

**Prévenir "l'exclusion durable de l'emploi", qui survient lorsqu'un agent rencontre des problèmes de santé ou de compétences.** Tel est l'objectif du premier appel à projets, qui s'adresse aux employeurs territoriaux et hospitaliers. Il vise à encourager et valoriser "les politiques de maintien dans l'emploi". Prévention de l'usure professionnelle, gestion prévisionnelle des carrières des agents en lien avec les emplois et les compétences, politique d'accompagnement aux reprises d'activité, dispositifs permettant de conforter la place de l'agent dans le collectif de travail... Les leviers de ces politiques sont divers.

L'appel à projets vise aussi à mettre en avant les initiatives visant le "maintien en emploi", en particulier par "le pilotage des transitions professionnelles, intégrant la prise en compte de la santé de l'agent et ses souhaits d'évolution professionnelle, tant en interne qu'en externe".

**Le second appel à projets est ouvert aux communes et intercommunalités** "souhaitant développer des actions de prévention des risques professionnels au bénéfice de l'ensemble des policiers municipaux." Dans ce cadre, "une attention particulière sera portée aux projets dont l'objectif vise à favoriser le développement de formes de travail collectif, la coopération au sein des équipes, et plus globalement le déploiement d'actions de prévention primaire", souligne la CNRACL.

**La date limite de dépôt des candidatures pour ces deux appels à projets est fixée au 3 mai 2023. Tous les détails sont fournis sur la page dédiée du site du FNP.**



**Ce fonds a vocation à "accompagner les employeurs territoriaux et hospitaliers dans leurs projets et démarches de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail."**



# POINT SUR LES RÈGLES DE CUMUL D'ACTIVITÉS

Les agents publics doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées et ne peuvent donc, en principe, exercer une activité privée lucrative. Ce principe connaît des exceptions soumises à des règles strictes. Retour sur le régime juridique du cumul d'activités.

## Appréhender le régime de déclaration d'un cumul

Parmi les exceptions au principe d'interdiction de cumul d'activités figurent les activités soumises à simple déclaration auprès de l'autorité territoriale.

**Deux hypothèses sont ici concernées.** Celle de **l'agent lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel** et qui exerce alors une activité de dirigeant de société ou d'une association à but lucratif, lequel peut continuer à exercer cette activité pendant une durée d'un an à compter de son recrutement, renouvelable une fois.

L'autre hypothèse est celle de **l'agent contractuel qui occupe un emploi permanent à temps non-complet** pour une quotité inférieure ou égale à 70% de la durée légale ou réglementaire de travail et qui peut exercer une activité privée lucrative en dehors de ses obligations de service. Si ce système de déclaration paraît offrir une large tolérance aux agents dès lors qu'ils n'ont pas à solliciter l'autorisation d'exercer une activité privée lucrative en sus de leurs fonctions, il ne rime pas pour autant avec absence de contrôle.

En effet, dans les deux cas, l'agent doit au préalable adresser à l'autorité territoriale une déclaration écrite, selon un modèle défini par arrêté, mentionnant la nature de son ou de ses activités privées ainsi que, le cas échéant,

la forme et l'objet social de son entreprise, son secteur et sa branche d'activités.

Ce qui permet à l'autorité territoriale de s'assurer que l'exercice de cette activité est compatible avec ses obligations de service, ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service ou aux principes déontologiques et ne méconnaît pas les dispositions du code pénal relatives à la prise illégale d'intérêts. Dans le cas contraire, l'autorité territoriale peut s'opposer à ce cumul ou y mettre un terme à tout moment.

## Mettre en œuvre le régime d'autorisation de cumul

**Autre exception, la possibilité pour tout agent de solliciter l'autorisation d'exercer, en sus de ses fonctions, une activité accessoire privée ou publique, lucrative ou non.** Si la nature des activités non lucratives pouvant être exercées dans ce cadre est libre, seules certaines activités lucratives sont possibles, à savoir celles visées par l'article 11 du décret du 30 janvier 2020 (par exemple, enseignement et formation, travaux de faible importance auprès de particuliers...).



En outre, l'activité en cause, qu'elle soit lucrative ou non, doit nécessairement revêtir un caractère accessoire. Ce qui signifie, bien qu'aucun plafond horaire ne soit fixé, que son volume ne doit pas excéder celui de l'activité principale ni d'évidence être trop important, la doctrine s'accordant à dire qu'en proportion, une activité impliquant une poignée d'heures par semaine pour un agent à temps plein est accessoire.

En revanche, le juge administratif a considéré que ne revêtait pas un caractère accessoire l'activité qui représentait 57 % du volume horaire théorique de l'activité principale de l'agent et près de 70 % de son volume horaire effectif, justifiant qu'un refus soit opposé à sa demande de cumul.

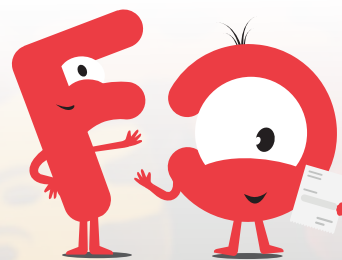
Plus largement, **l'exercice d'une activité accessoire doit être compatible avec les fonctions principales de l'agent et ne pas affecter leur exercice.** Sur ce fondement a été jugé légal le refus opposé à la demande d'un agent de voir son autorisation de cumul renouvelée alors qu'il n'accomplissait pas l'intégralité de ses heures dans le cadre de son activité principale.

L'exercice de cette activité accessoire doit également être compatible avec les obligations déontologiques de l'agent, ne pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service, ni placer l'intéressé en situation de prise illégale d'intérêts.

Afin que l'autorité territoriale puisse s'assurer de l'ensemble de ces éléments, la demande d'autorisation doit être écrite et comporter a minima les informations suivantes : identité de l'employeur ou nature de l'organisme auprès duquel l'activité envisagée sera exercée, nature, durée, périodicité et conditions de rémunération de cette dernière.



Si elle ne s'estime pas suffisamment informée, l'autorité territoriale peut demander à l'intéressé, dans un délai de quinze jours suivant sa demande, de compléter cette dernière par tout élément utile. Et en l'absence de transmission d'un élément nécessaire à l'exercice de son contrôle, l'administration peut refuser d'autoriser le cumul, par une décision motivée.



### Accorder un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise

Le dernier régime d'exception concerne les agents publics à temps complet qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise ou une activité libérale et exercer,





à ce titre, une activité privée lucrative. Ces derniers doivent solliciter au préalable non seulement une autorisation de cumul, comme évoqué précédemment, mais également celle d'effectuer leur service à temps partiel, lequel ne peut être inférieur à un mi-temps.

Cette autorisation est accordée pour une **durée maximale de trois ans** à compter de la date de création ou de reprise de l'entreprise, renouvelable pour une durée d'un an après dépôt d'une nouvelle demande. Là encore, une telle autorisation ne peut être accordée qu'à condition que le projet ne porte pas atteinte à la continuité et au bon fonctionnement du service compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail ; et peut être retirée à tout moment si ces conditions ne sont plus remplies.

Le juge administratif a ainsi considéré comme bien fondée la décision refusant à un agent la poursuite de son activité d'agent commercial auprès d'une entreprise immobilière, sous le statut d'auto-entrepreneur, ce dernier

ayant, depuis la création de son auto-entreprise, fait preuve de retards de plus en plus fréquents dans la prise de service, utilisé une partie importante de ses heures de service pour des appels téléphoniques privés et adopté à l'égard de ses collègues un comportement manifestant son détachement vis-à-vis de l'administration et la priorité donnée à son activité privée.

Par ailleurs, le projet de création ou de reprise d'une entreprise doit être compatible avec les fonctions exercées par l'agent, au regard notamment de ses obligations déontologiques, et ne pas placer ce dernier en situation de prise illégale d'intérêts. Une procédure particulière est alors prévue en cas de doute de l'administration sur cette compatibilité. Dans cette hypothèse, l'administration peut en effet saisir le référent déontologue pour avis, et si celui-ci ne permet pas de lever le doute, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). La saisine de cette dernière est en revanche obligatoire lorsque sont en cause des emplois soumis à obligation de transmission préalable d'une déclaration d'intérêts et/ou de situation patrimoniale.

### Sanctionner les manquements aux règles de cumul

Cette possibilité est directement prévue par [l'article L.123-9 du code de la fonction publique](#), et suppose d'abord d'établir la matérialité de la faute commise, à savoir l'exercice d'un cumul d'activités sans respect des procédures de déclaration ou d'autorisation préalables.

**La preuve est libre, à condition d'être loyale.** A cette occasion, le Conseil d'Etat a confirmé la possibilité pour l'administration de recourir, comme moyen de preuve du cumul illégal, aux services

d'un détective privé. Se pose ensuite la question de la proportionnalité de la sanction pouvant être prononcée, laquelle dépend fortement des circonstances de chaque espèce.

Toutefois, plus la période de cumul non autorisé ou non déclaré est longue ou si l'agent a été informé du caractère illégal de ce cumul sans toutefois régulariser sa situation ou a usé de manœuvre pour tenter de dissimuler ce cumul, plus la sanction prononcée pourra être élevée, pouvant aller jusqu'à la révocation.

[L'article L.123-9 du code de la fonction publique](#) prévoit également la possibilité pour l'administration de récupérer les sommes indûment perçues par l'agent dans le cadre de son cumul illégal, par voie de retenue sur traitement. Il convient alors de préciser que les sommes pouvant être récupérées ne sont pas celles perçues par l'agent au titre de son activité principale, mais celles découlant de l'exercice de son activité accessoire.

La difficulté qui se pose alors pour l'administration est de parvenir à déterminer les montants exacts perçus par ce dernier ; cette dernière ne disposant d'aucun moyen de contraindre l'agent de lui fournir de telles informations.

## RÉFÉRENCES

- Code général de la fonction publique, art. L.123-1 à L.123-10.
- Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.



# Statut et attractivité : le Conseil sup' se penche sur nos voisins européens

Régimes indemnitaires, contractualisation ou défaut d'attractivité... Une note du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a souligné la difficile comparaison au niveau européen. Mais, parmi les constats, et contrairement à certaines idées reçues, le statut français ne serait pas un frein au recrutement. Le problème de l'attractivité frappe également d'autres pays voisins.

Bien que toute analyse comparative soit complexe tant la composition des équivalents de la territoriale est différente, la dizaine d'auditions menées dans le cadre de la note, depuis le mois de janvier 2022, a permis certains constats :

👉 L'indexation des salaires des agents sur l'inflation en Belgique ou au Luxembourg ;

👉 L'implication, plus ou moins forte, des collectivités territoriales sur la compétence « santé » (planification, mise en œuvre des soins) dans 25 pays (comme en Suède où des communes gèrent des hôpitaux ; aux Pays-Bas et en Finlande où c'est le niveau régional qui en a la charge) ;

👉 La Wallonie contient 262 fonctions publiques locales différentes puisque chaque collectivité organise sa fonction publique et son statut avec des spécificités propres (la Wallonie compte au global 40 % de statutaires dans sa fonction

publique locale et 60 % des agents sont des contractuels) ;

👉 En Allemagne, il n'y a pas de concours d'entrée dans la fonction publique et le taux de syndicalisation est de 20 % dans le service public, avec seulement 10 % dans les régions ;

👉 En Belgique, la culture syndicale reste très forte : sur 200.000 agents dans la FPT, 130.000 sont syndiqués ;

👉 Suivant les pays, la FPT est rattachée à des ministères différents (Finances, Intérieur, Premier ministre...).

## CHIFFRES-CLÉS

Dans 25 pays européens, les collectivités supervisent l'offre de soin ou la gestion des hôpitaux.

En Belgique (Wallonie), il existe 262 fonctions publiques locales.

La Wallonie compte 40 % d'agents statutaires et 60 % de contractuels dans ses collectivités.

La FS5 du CSFPT, dédiée aux questions inter-fonctions publiques, a souhaité faire le point sur la question statutaire au niveau européen. Ce tour d'horizon aurait dû faire l'objet d'un rapport, mais compte tenu des difficultés pour dresser un état des lieux exhaustif, les membres de la formation ont, finalement, opté pour une note de synthèse. « Comparer les FPT européennes est un travail extrêmement complexe ; les données comparatives auxquelles la FS5 a pu avoir accès sont soit anciennes, soit partielles », font savoir les auteurs du document.

## Attractivité en berne

« En commençant les entretiens, nous nous attendions à ce que le statut français puisse être un frein à l'attractivité. Le statut, comme il existe en France, est très particulier, il n'y a aucune équivalence dans les pays voisins. Mais le rapport au travail est aujourd'hui différent pour les jeunes générations. Pour certains, s'engager dans le long terme ne va pas de soi », avance Laurent MATEU (FO), qui préside la formation spécialisée.

**Un postulat qui ne s'est pas vérifié à l'issue des travaux.** L'une des observations de la note pointe le fait que, malgré les différences, des problèmes de recrutement et de fidélisation des agents dans les administrations locales tendent à se généraliser partout dans l'Union européenne.

## Un travail à poursuivre

D'après les auditions, il apparaît que nos voisins voient également les grosses collectivités capter les agents des plus petites. Selon Laurent MATEU, il s'agit d'une « fuite des cerveaux », aggravée par la privatisation de certaines missions, rendant le travail des agents moins motivant : « Les agents ne restent plus dans les collectivités à cause de missions répétitives. On peut prendre l'exemple des cantines scolaires qui sont désormais approvisionnées par des entreprises privées. On ne leur demande plus d'élaborer des menus ou de cuisiner, ils ne font plus que déballer des boîtes. »

Les membres de la FS5 concluent en estimant « nécessaire de poursuivre cette autosaisine Europe » durant le nouveau cycle qui démarre, en s'attachant à recentrer ce travail sur une thématique plus précise pour l'année 2023 (par exemple, la mutualisation, le recrutement, les niveaux de salaires par rapport au temps de travail, l'organisation du dialogue social...).



**"Les fonctions publiques européennes se retrouvent dans la même situation. Il est difficile de rester attractif avec le montant actuel des rémunérations, et on observe que les conditions de travail se dégradent, comme en Italie depuis la faillite. En France, on pouvait encore compenser, notamment sur le temps de travail, mais depuis, la règle des 1 607 heures a été appliquée", regrette Laurent MATEU.**



# INFLATION ALIMENTAIRE : LE GOUVERNEMENT S'EN REMET AU BON VOULOIR DE LA GRANDE DISTRIBUTION

## L'inflation alimentaire atteint des sommets.

Elle a été de **14,5 %** sur les douze derniers mois selon l'INSEE, auxquels vont s'ajouter **10 %** de plus à la suite de la négociation commerciale qui vient de s'achever entre producteurs et distributeurs.

C'est dans ce contexte que le ministère de l'Economie a présenté, le 6 mars, les engagements de la grande distribution censés protéger les consommateurs. Bercy attend des enseignes qu'elles mettent en place pendant trois mois « *les prix les plus bas possible* » sur un ensemble de produits. Chaque enseigne participant à l'opération choisira les produits concernés qui se verront assortis d'un autocollant tricolore « *trimestre anti-inflation* ».

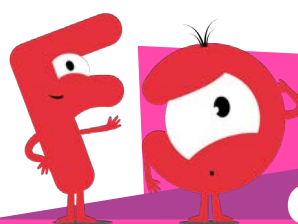
L'absence d'une liste de produits de référence appliquée à toutes les enseignes, le flou qui entoure la notion de « *prix le plus bas possible* » et le choix laissé aux distributeurs de participer, ou pas, trahissent la faiblesse de ce dispositif.

## Pour l'AFOC, cette annonce relève plus de l'opération de communication que de l'efficacité.

Elle regrette que Bruno LE MAIRE et Olivia GRÉGOIRE n'aient pas repris les propositions faites par les associations de consommateurs lors d'une rencontre, le 2 mars dernier. A cette occasion, celles-ci avaient réclamé :

- La **suspension temporaire du mécanisme** dit « SRP +10 » qui oblige les distributeurs à vendre les produits avec une marge minimale de 10 % ;

- L'élaboration d'une liste de produits de base, identique dans tous les magasins, vendus à prix constants et bloqués jusqu'à ce que le pic d'inflation soit passé ;
- La mise en place d'un chèque alimentaire pour les plus défavorisés - promesse faite par le Président de la République dès 2020 et reportée à une date ultérieure.



## conclusion

Enfin, l'AFOC alerte les pouvoirs publics sur la progression de l'inflation dans d'autres secteurs que l'alimentaire. Ainsi, la hausse des loyers, même plafonnée à 3,6 %, met en difficulté de nombreux locataires notamment dans le parc social. La généralisation de l'inflation à tous les secteurs de la consommation (énergie, services, logement, etc.) appelle une réponse de l'Etat à la hauteur de la situation plutôt que de s'en remettre au bon vouloir de Total, hier, ou de la grande distribution, aujourd'hui.



## Compensation financière du



La réponse ministérielle n°4585 du 14 février 2022 est relative aux modalités de compensation financière du compte épargne-temps.

La compensation financière des droits épargnés sur le compte épargne-temps (CET) est possible dans les cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation ou de détachement. Toutefois, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine n'est pas contraint d'assurer la compensation financière des droits acquis sur le CET du fonctionnaire, mais peut conclure une convention avec la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés. L'absence

de convention ne fait pour autant pas nécessairement obstacle aux situations précitées de mobilité du fonctionnaire territorial. En effet, le fonctionnaire conserve le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de l'article 9 du décret du 26 août 2004. En outre, l'utilisation des jours épargnés est réalisée selon les règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil, indépendamment des règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public auprès duquel les droits ont été acquis.



Texte de référence : [Question n° 4585 de Mme Claudia Rouaux \(Socialistes et apparentés \(membre de l'intergroupe NUPES\) - Ille-et-Vilaine\)](#) du 10 janvier 2023, Réponse publiée au JOAN le 14 février 2023

# 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 29 août 2010, issue de la procédure de concertation en matière de représentation syndicale, a introduit une série de modifications importantes dans le droit de l'affiliation syndicale.

En effet, un adhérent ou un salarié de représentation syndicale « a le droit de se désaffilier ou de se réaffilier à la CFDT ou à la CGT ».

Toutefois, une série de conditions doivent être réunies afin que l'affiliation ou la désaffiliation soit possible.

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

Pour être admis à la CFDT ou à la CGT, le salarié doit être affilié à une autre organisation syndicale.

En outre, elle vise de manière précise les conditions de validité de l'affiliation syndicale.

Elle précise que l'affiliation confédérale est la seule à produire des effets en matière de représentation syndicale.

La publicité juridique (PJR) donne à ces dispositions, toutes les caractéristiques de la loi.

**L'affiliation, source de validité des décisions**

Ces dispositions sont destinées à être appliquées dans un domaine de compétence juridique et elles ont pour objet de régler les questions de la loi.

(suite page 20)

### Les forfaits-jours bientôt forfaits ?

**D**ans l'attente de cette décision, les URSS ont décidé de modifier le statut de l'adhérent.

En effet, le droit de la représentation du salarié est régi, sous forme de rapport d'adhérents syndicaux, et non plus simplement de déclarations individuelles.

L'obligation de respecter le statut de l'adhérent a donc une nouvelle dimension.

Autre aspect, la CFDT ou la CGT n'a pas cessé d'appliquer les forfaits-jours. Cette loi n'a pas conduit à la suppression de ces avantages.

En outre, la loi du 29 août 2010 a une portée beaucoup plus large que celle qui se trouve dans les articles de loi. Elle concerne tous les salariés qui ont adhéré à la CFDT ou à la CGT.

Enfin, la loi du 29 août 2010 a une portée beaucoup plus large que celle qui se trouve dans les articles de loi. Elle concerne tous les salariés qui ont adhéré à la CFDT ou à la CGT.

**SOMMAIRE**

**Page 10**  
La contestation de l'acte de radiation de l'adhérent et ses conséquences

**Page 14**  
Autoprotection communale

**Page 18**  
L'adhérent syndical et le statut de l'adhérent

**Page 20**  
Les forfaits-jours bientôt forfaits ?

**Page 24**  
Le statut de l'adhérent syndical



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](http://www.foterritoriaux.fr)

