

La lettre aux 0.40 € - diffusion gratuite aux syndicats
SYNDICATS

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



n° 190 - juin - juillet 2023



**LES DROITS DES AGENTS PUBLICS
TERRITORIAUX EN 10 QUESTIONS**

SOMMAIRE

Page 2/4 - WEB/PRESSE
Un rapport propose de placer
les polices municipales sous
l'autorité du préfet en cas de
crise sanitaire

Page 5/6 - COMMUNIQUÉ
Le pouvoir d'achat des
fonctionnaires encore et
toujours en berne!

Page 7/10 - DOSSIER
Les droits des agents publics
territoriaux en 10 questions

Page 11 - COMMUNIQUÉ
Directive de l'Union
Européenne sur la
transparence salariale

Page 12 - CNRACL/
IRCANTEC
Le service en ligne mon
estimation retraite adapté à la
réforme des retraites

Page 14 - JURISPRUDENCE
QUESTIONS ECRITES
Protection sociale des
fonctionnaires

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



UN RAPPORT PROPOSE DE PLACER LES POLICES MUNICIPALES SOUS L'AUTORITÉ DU PRÉFET EN CAS DE CRISE SANITAIRE



Dans un "retour d'expérience" sur la gestion de la crise sanitaire par les forces de sécurité et la sécurité civile, l'IGA revient sur les moyens considérables déployés à cette occasion. Elle constate que les maires ont été plus ou moins disposés à coopérer avec l'État et en vient à une proposition radicale : "permettre aux préfets, en cas d'état d'urgence sanitaire, de placer les polices municipales sous leur autorité fonctionnelle".

S'il a beaucoup été question du couple "maire-préfet" pendant la crise sanitaire, un rapport de l'Inspection générale de l'administration (IGA) ternit un peu l'image de cette idylle parfaite. "Dans l'ensemble, les maires ont

mis leurs polices municipales à disposition de l'État, celles-ci participant le plus souvent à des patrouilles communes avec la police nationale", peut-on lire dans ce "Retour d'expérience de l'emploi des forces de sécurité intérieure et des personnels de sécurité civile pendant la crise sanitaire" mené avec le concours d'autres inspections et publié le 5 juin.

L'IGA se penche notamment sur le département des Alpes-Maritimes qui affiche toutes les "couleurs de l'éventail" des réactions des maires, avec tout d'abord un Christian Estrosi, maire de Nice, à la tête de la plus importante police municipale de France, qui s'est montré particulièrement



zélé, allant jusqu'à durcir par de nombreux arrêtés les mesures gouvernementales déjà particulièrement strictes.



Dans la plupart des autres villes du département, les maires se sont contentés de mettre en avant le partenariat avec la police nationale pour faire appliquer au mieux ces mesures. À Cannes, le maire LR David Lisnard – également président de l'Association des maires de France, rappelle l'inspection – *"a refusé que sa police municipale participe à quoi que ce soit, adoptant une posture purement politique"*.

Le rapport cite aussi le cas de Bordeaux où la police du maire écologiste, Pierre Hurmic, a "joué le jeu", effectuant des contrôles, y compris en patrouille mixte, mais *"verbalisant peu"* et, ce, dans le cadre d'horaires peu étendus (pas après 18h ni en week-end). La police bordelaise n'a effectué aucun contrôle du pass sanitaire, est-il précisé... D'ailleurs la réticence des maires à contrôler le pass sanitaire a été *"presque générale"*, *"sans doute pour des raisons politiques"*.

Voilà qui la conduit l'IGA à proposer une mesure radicale, parmi onze propositions : *"engager une étude juridique et d'opportunité en vue de permettre aux préfets, en cas d'état d'urgence sanitaire, de placer les polices municipales sous leur autorité fonctionnelle. Ni le principe ni les modalités d'intervention ne peuvent être laissées à la libre appréciation des maires dans des situations de crise exceptionnelle"*, justifie-t-elle.

De manière générale, les préfets ont *"exercé pleinement leur rôle de gestionnaires de crise"* mais ont pu rencontrer quelques difficultés avec les ARS dont les centres de décisions sont situés au niveau régional.

Il en est résulté de *"grandes complexités"*, notamment pour ce qui est de la création des centres de vaccination. La mission préconise ainsi de *"renforcer le rôle du ministère de l'Intérieur comme ministère des crises"* et qu'il se dote *"de tous les moyens organisationnels, matériels et humains pour s'imposer comme tel"*.

Moyens considérables

Le rapport détaille les moyens considérables déployés par les forces de l'ordre et la sécurité civile pendant cette crise. Il rappelle que 22 nouvelles contraventions ont été intégrées sur les terminaux des policiers et gendarmes entre mars et août 2020. Que les policiers ont contrôlé plus de 13,2 millions de personnes et plus de 462.000 établissements recevant du public entre mars 2020 et février 2022. Que les gendarmes ont conduit 17 millions d'opérations en lien avec le Covid, soit 40% de leur activité totale... De leur côté, les services d'incendie et de secours ont réalisé 23,5 millions d'injections vaccinales de novembre 2020 à juin 2022, soit 16,3 % du total, et géré 244 centres de vaccination, sans parler du million de tests auxquels ils ont procédé...

La mission constate une dégradation du lien entre la population et la police, même si *"la crise sanitaire n'a pas donné lieu à des troubles majeurs de l'ordre public, à l'exception notable des Antilles"*. Un chapitre entier est d'ailleurs consacré à la situation outre-mer. Toutefois, la période *"a vu la montée d'une contestation soutenue contre le pass sanitaire, puis vaccinal, qui a donné lieu à des mobilisations importantes"*.

En dépit d'un *"engagement réel"*, les forces de sécurité ont parfois manifesté un *"sentiment de lassitude"* face à ce travail ingrat, *"une incompréhension croissante face à la succession des mesures de restriction de circulation, la multiplication des contrôles, qu'ils ont parfois mal vécus"*, est-il relevé. Mais *"les colères des policiers et des gendarmes ne se sont pas déportées contre les personnes qui ne respectaient pas les règles mais contre leur hiérarchie et le personnel politique en général"*. D'ailleurs le rapport n'épargne pas les décideurs. Il fait remonter du terrain le sentiment d'une *"extrême verticalité des prises de décision, le caractère brusque, tatillon, spasmodique de celles-ci, une absence de prévisibilité, voire de cohérence. Une prolifération de textes juridiques réglementant les activités les plus originales avec un grand luxe de détails (par exemple les lieux de vente de plantes) pris sur la base de l'état d'urgence sanitaire a souvent rendu très difficile la tâche de ceux en charge des contrôles"*, pointe-t-il.

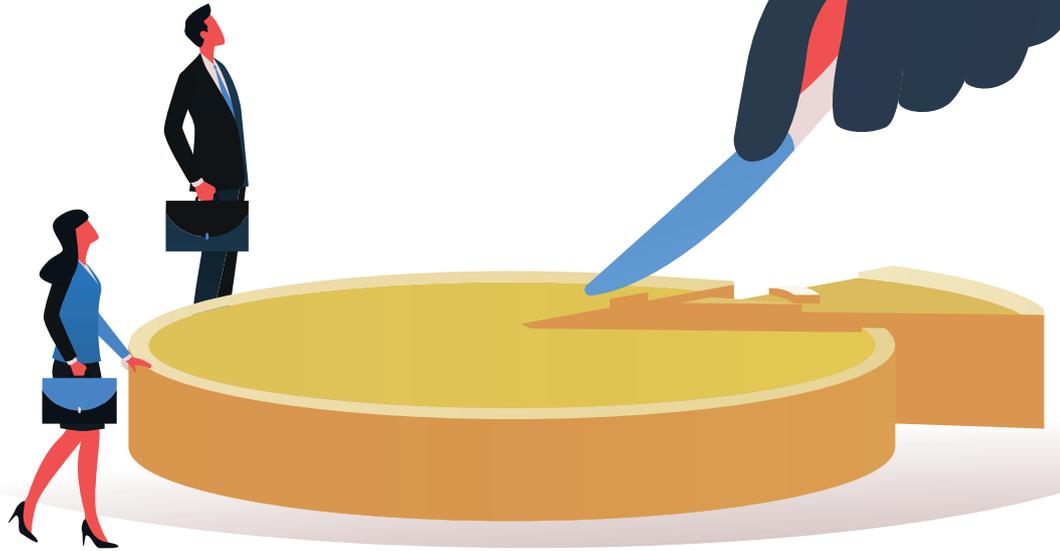
Effets des confinements sur la délinquance

La mission met aussi en évidence l'évolution de la délinquance pendant la crise, avec un effet indirect : une *"ubérisation"* du trafic de stupéfiants favorisé par les confinements successifs. Autre effet du confinement : une baisse générale de la délinquance en 2020 (avant un rebond en 2021), mais avec une hausse de 10% des victimes de violences intrafamiliales entre mars et avril 2020.

Localtis



FO
la force syndicale
Services Publics et de Santé

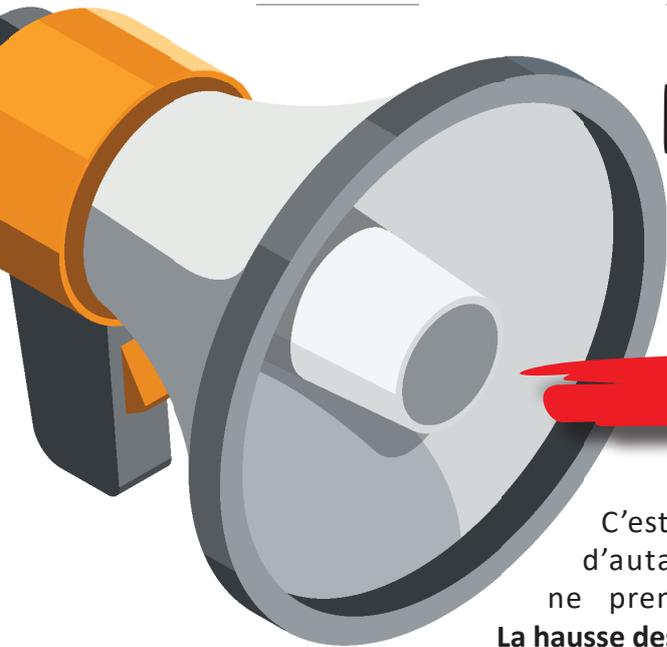


Les mesures salariales de 2023 annoncées par le gouvernement restent très largement insuffisantes et ne permettent pas de rattraper la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires et agents publics. Pire encore, le cynisme du gouvernement et des employeurs territoriaux, qui ont décidé de différencier l'attribution d'une prime pouvoir d'achat, écartant les agents d'un des 3 versants de la fonction publique. Elle sera obligatoirement versée dans la fonction publique de l'Etat et à l'hospitalière, alors qu'elle sera à discrétion des employeurs dans la fonction publique territoriale, au bon vouloir des patrons autrement dit !

LE POUVOIR D'ACHAT DES FONCTIONNAIRES ENCORE ET TOUJOURS EN BERNE !

Pour FO-SPSS cette décision est inacceptable, les agents territoriaux ne sont pas des « sous-fonctionnaires » d'autant plus que 75 % des agents de la FPT sont des agents de catégorie C, dont un grand nombre est rémunéré au smic et pourrait bénéficier de cette prime !

Par ailleurs, le relèvement des indices de bas de grilles, présentés unilatéralement par le ministre, sans relèvement des indices sommitaux, abolit le principe de déroulement de carrière et de reconnaissance de l'expérience professionnelle appelé glissement vieillesse technicité (GVT). De ce fait, cette nouvelle disposition, pénalise plus encore le déroulement de carrière des plus bas salaires qui seront une fois encore les plus impactés par le tassement des grilles indiciaires et l'augmentation du coût de la vie.



La Fédération FO-SPSS ne peut se contenter des mesures proposées :

C'est pourquoi, le gouvernement doit revoir sa copie, d'autant que les mesures d'attribution de points ne prendront effet qu'à compter du 1er janvier 2024.

La hausse des prix et l'inflation exponentielle depuis plus d'un an, n'ont pas attendu les annonces du gouvernement et c'est immédiatement que les agents ont besoin de voir leur pouvoir d'achat augmenté substantiellement, nous ne saurions nous contenter de 1,5 % pour cette année !

Sur la forme, nous ne pouvons que constater qu'une fois de plus le dialogue social est en panne, notamment par le refus clair du gouvernement d'ouvrir de véritables négociations salariales pour revaloriser les rémunérations des agents publics. Le gouvernement démontre une nouvelle fois son mépris envers les agents et leurs représentants.

- **1,5 % d'augmentation de la valeur du point d'indice, cela reste largement insuffisant face à l'inflation pour 2023 ;**
- **L'attribution de 5 points pour l'ensemble des agents de la fonction publique ridicule en termes de montant (25 €/brut) ;**
- **Une prime de pouvoir d'achat totalement disparate qui ne concernera que 50 % des agents de l'Etat, 70 % de l'hospitalière et qui n'aura pas ou très peu d'impact dans les collectivités territoriales par le caractère aléatoire de son versement.**

Face à une situation de crise sans précédent, et une perte de pouvoir d'achat de 27,5 % depuis 2000, les mesurettees annoncées par le ministre restent très loin de nos attentes et de nos revendications.

Pour FO-SPSS seule une augmentation conséquente de la valeur du point d'indice, et l'amélioration des grilles indiciaires de rémunérations peuvent répondre aux attentes des agents, et garantir une rémunération juste et équitable pour nos salaires, mais également pour nos pensions de retraite.

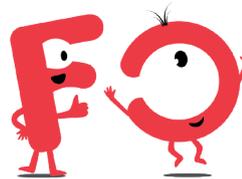
FO SPS rappelle son attachement au statut général des fonctionnaires et exige l'ouverture immédiate de négociations sur l'augmentation des salaires, ainsi qu'une véritable concertation sur les carrières et les grilles indiciaires.

LES DROITS DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX EN 10 QUESTIONS



Les agents de la fonction publique territoriale, titulaires et contractuels, disposent d'un certain nombre de droits inscrits dans le code général de la fonction publique territoriale et précisés, le cas échéant, par les juridictions.

On fait le point en dix questions :



Qu'est-ce que la liberté d'opinion ?

La liberté d'opinion des agents publics leur est garantie par la loi, en l'occurrence par le code général de la fonction publique (CGFP, art. L111-1). Cela signifie que les agents publics, fonctionnaires ou non fonctionnaires, comme tous les citoyens, disposent de la liberté de penser à leur convenance. Concrètement, l'administration n'a pas le droit de rechercher les opinions des agents qu'elle emploie et, évidemment, de les consigner, notamment dans leur dossier administratif.

Il ne peut ainsi être fait état dans le dossier d'un fonctionnaire, de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé (CGFP, art. L137-2). La même garantie est également expressément reconnue aux agents contractuels territoriaux par le décret du 15 février 1988 (décret n°88-145, art. 1-1 I). En outre, « la carrière ou le parcours professionnel de l'agent public candidat ou élu à une fonction publique élective ou à l'Assemblée des Français de l'étranger ou membre du Conseil économique, social et environnemental ne peut être affecté ou influencé en aucune manière par les opinions, positions ou votes émis au cours de sa campagne électorale ou de son mandat » (CGFP, art. L111-2). Enfin, pour respecter le principe d'égalité de tous devant le service public, la liberté d'opinion des agents doit être combinée avec l'obligation de neutralité et de réserve qui leur est par ailleurs imposée.



Que signifie le principe de non-discrimination ?

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, ou de leur origine. En outre, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre des agents, leur âge, leur patronyme, leur situation de famille ou de grossesse, leur état de santé, leur apparence physique, leur handicap ou leur appartenance ou leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ne sauraient justifier de discrimination entre les agents de l'administration (CGFP, art. L131-1 et s.). Pour autant, le législateur admet que des distinctions puissent inter-

venir afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions ou que des recrutements distincts pour les femmes et pour les hommes puissent exceptionnellement être prévus (CGFP, art. L131-4 et s.). Des conditions d'âge peuvent également être prévues (art. L131-5 et s.). Enfin, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination, ce délai n'étant pas susceptible d'aménagement conventionnel (CGFP, art. L131-13).



Les agents publics sont-ils protégés contre le harcèlement sexuel ou moral ?

La loi protège les agents contre le harcèlement sexuel ou moral (CGFP, art. L133-1 et L133-2 et s.). Le harcèlement sexuel est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité de l'agent en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Enfin, tout agent ayant procédé ou

enjoint de procéder à des faits de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaire et pénale (CGFP, art. L133-3 et code pénal, art. 222-33).

Par ailleurs, aucun agent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel (CGFP, art. L133-2).

A titre d'exemple, constitue un harcèlement moral " l'isolement " d'un agent à qui des instructions sont



adressées par écrit, ainsi que des consignes tatillonnes et faisant notamment l'objet d'un dénigrement systématique. Tel est également le cas de mesures excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Lorsque la mesure d'affectation d'office d'un agent porte atteinte à son droit de ne pas faire l'objet d'un harcèlement, elle ne constitue pas une mesure d'ordre intérieur et peut faire l'objet d'un recours. En outre, la responsabilité sans faute de l'administration peut être engagée par l'agent victime de harcèlement moral dans l'exercice de ses fonctions. A l'inverse, la modification des fonctions d'un agent, limitée et justifiée par l'intérêt du service, ne constitue pas des agissements de harcèlement moral. Enfin, un dispositif de signalement des agents qui s'estiment victimes, notamment de harcèlement, doit être mis en place au sein des collectivités (décret n°2020-256 du 13 mars 2020).



Qu'est-ce que le droit syndical des agents publics territoriaux ?

Longtemps contesté, le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires depuis 1946 et garanti par la loi (CGFP, art. L113-1). Ainsi, ils peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. En outre, la liberté syndicale ayant valeur constitutionnelle, seul le législateur peut définir les conditions d'exercice du droit syndical.

Comment définir le droit de participation des agents publics territoriaux ?

Les agents publics participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires régissant les fonctionnaires et des règles relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen des décisions individuelles (CGFP, art. L112-1). Les agents publics prennent aussi part à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent (CGFP, art. L731-2). Ce droit est la déclinaison au profit des agents publics du droit reconnu par le préambule de la Constitution de 1958 (préambule de la Constitution de 1946, al. 8) aux travailleurs de participer à la détermination collective de leurs conditions de travail. Ainsi, par le biais de leurs représentants syndicaux, les agents publics participent aux différents organismes de gestion de la fonction publique territoriale.



En quoi consiste le droit de grève ?

Le droit de grève est reconnu aux agents publics par la loi (CGFP, art. L114-1) : ils l'exercent dans le cadre des lois qui le réglementent.

La grève se caractérise par un arrêt de travail concerté dont l'objectif est de soutenir des revendications professionnelles. Elle ne peut avoir un caractère politique. Ce droit peut être limité afin, entre autres, d'assurer la continuité du service public. Cette limitation peut aller jusqu'à l'interdiction du droit de grève aux agents dont la présence est indispensable pour assurer le fonctionnement du service dont l'interruption porterait atteinte aux intérêts essentiels du pays.

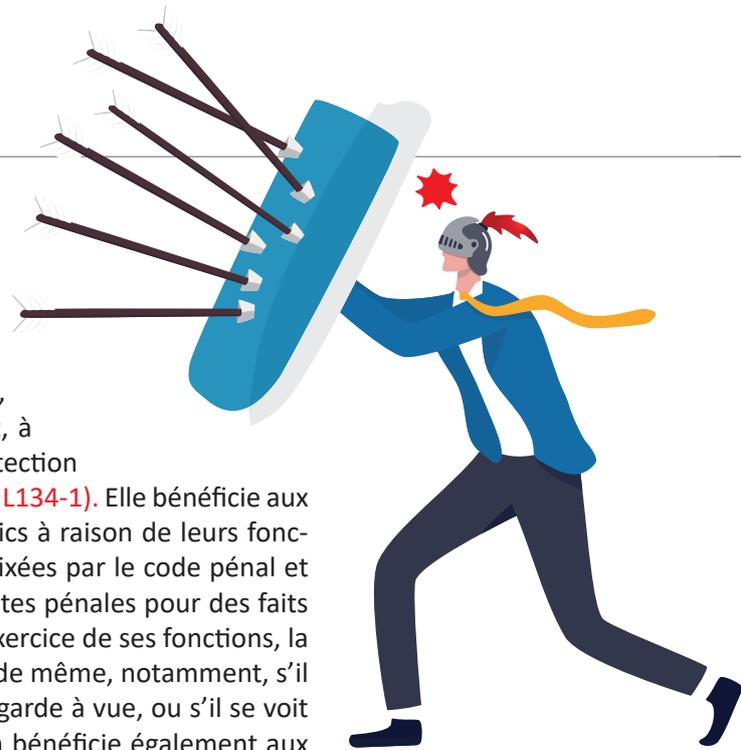
La jurisprudence a reconnu notamment que le gouvernement, mais également un chef de service ou le maire d'une commune, ou le président d'un établissement public disposent du pouvoir de limiter l'exercice du droit de grève.





Qu'est-ce que le droit à la protection fonctionnelle ?

Les agents publics ou, le cas échéant, les anciens agents publics bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection de la part de leur employeur (CGFP, art. L134-1). Elle bénéficie aux agents publics ou anciens agents publics à raison de leurs fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales. Lorsque l'intéressé fait l'objet de poursuites pénales pour des faits qui ne constituent pas une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique est tenue de lui accorder une protection, de même, notamment, s'il est entendu comme témoin assisté pour ces faits ou placé en garde à vue, ou s'il se voit proposer une mesure de composition pénale. Cette protection bénéficie également aux agents victimes d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, menaces, violences, harcèlement, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée. Elle peut être étendue à leur entourage.



Qu'est-ce que le droit à la formation professionnelle ?

Comparable à celui reconnu aux salariés du secteur privé, le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie (CGFP, art. L115-4 et L421-1) se concrétise à travers les différentes actions de formation dont peuvent bénéficier les agents publics, ainsi que par la reconnaissance d'un droit individuel à la formation et la possibilité d'obtenir un bilan de compétences.

Quels sont les autres droits reconnus aux agents territoriaux ?

Les agents territoriaux bénéficient d'autres droits tels que, notamment, un droit à rémunération après service fait (CGFP, art. L115-1) ou le droit à bénéficier de différents congés qu'il s'agisse, par exemple, de congés annuels, de congés de maladie, de congé maternité et liés aux charges parentales ou de congé de formation professionnelle (CGFP, art. L115-3 et s).



Existe-t-il des droits particuliers pour les agents contractuels territoriaux ?

Pour l'essentiel, les droits et obligations des agents contractuels sont fixés par le code général de la fonction publique. En effet, pour autant qu'il en dispose ainsi, le code général de la fonction publique s'applique également, entre autres, aux agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

RÉFÉRENCES

- Décret n°2022-1153 du 12 août 2022, modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale
- Code général de la fonction publique



Directive de l'Union Européenne sur la transparence salariale : un nouveau levier pour enfin atteindre l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes !

La directive (UE) 2023/970 « visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit », s'appliquant tant dans le secteur privé que dans le secteur public, est enfin entrée en vigueur ce mercredi 7 juin 2023 ; laissant trois ans, soit d'ici le 7 juin 2026 au plus tard, à l'ensemble des Etats membres de l'UE dont la France pour la transposer en droit interne.

Il s'agit d'une étape déterminante pour la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et ses affiliés, dont Force Ouvrière, qui revendiquent depuis des années une véritable égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en Europe.

Dès ses considérants, la directive condamne l'écart persistant de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Union Européenne, et pour rappel, la France connaît des écarts bien plus élevés que la moyenne européenne. En cause, un manque général de transparence des rémunérations, la non-application du principe « à travail égal, salaire égal » et une difficulté d'accès à la justice pour faire valoir ses droits. Sur tous ces points, la directive apporte des droits individuels et collectifs nouveaux.

Tout au long du processus législatif sur cette directive, et en amont, FO a fait part de son expertise, de ses revendications et surtout de ses points d'alerte, notamment concernant l'Index égalité, pour réaffirmer la place qui est la sienne à la négociation collective en matière d'égalité salariale. FO demande l'implication effective des interlocuteurs sociaux dans la transposition de cette directive, notamment en vertu son article 33 qui rappelle que « les Etats membres peuvent confier la mise en œuvre de la présente directive aux partenaires sociaux », non seulement pour réviser en profondeur l'index égalité mais aussi plus largement pour enfin atteindre une réelle égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Paris, le 09 juin 2023

Contacts :

Béatrice CLICQ
Secrétaire confédérale

Secteur de l'Égalité et du Développement durable

 bclicq@force-ouvriere.fr
 01.40.52.85.53

&

Branislav RUGANI
Secrétaire confédéral

Secteur International, Europe

 brugani@force-ouvriere.fr
 07.81.16.76.85



LE SERVICE EN LIGNE MON ESTIMATION RETRAITE ADAPTÉ À LA RÉFORME DES RETRAITES

Les simulateurs en ligne évoluent pour prendre en compte la réforme des retraites

Les services de simulation de votre future retraite « Mon estimation retraite » proposent aux assurés une estimation du montant de leur future retraite selon leur âge de départ. Ils intègrent désormais les principales évolutions liées à la réforme des retraites qui sera appliquée le 1er septembre 2023.

POUR LA CNRACL

Il est accessible depuis votre espace personnel Ma retraite publique qui a été mis à jour pour prendre en compte les principales mesures liées à la réforme des retraites. Le service permet de simuler sa retraite et de vérifier les informations prises en compte selon sa situation actuelle. Les estimations sont calculées à partir des informations connues des régimes de retraite de l'assuré.

Découvrez le service Mon estimation retraite depuis le site FO Territoriaux espace Instances nationales rubrique CNRACL ou en accédant directement au site cnacl.retraites.fr

POUR L'IRCANTEC

Le service en ligne Mon estimation retraite, accessible depuis votre espace personnel Ma retraite publique, a été mis à jour pour prendre en compte les principales réglementations liées à la réforme des retraites.

Le service permet de simuler sa retraite et de vérifier les informations prise en compte sur sa situation actuelle. Les estimations sont calculées à partir des informations connues des régimes de retraite de l'assuré.

Découvrez le service Mon estimation retraite depuis le site FO Territoriaux espace Instances nationales rubrique IRCANTEC ou en accédant directement au site ircantec.retraites.fr

Adhérents **FO**, connaissez-vous **l'AFOC** ?



L'AFOC est une association de consommateurs et de locataires.

Créée par FO en 1974, elle vous informe et vous conseille sur vos droits.

Agréée par l'Etat, elle vous défend auprès des professionnels et des bailleurs.

Un litige avec un professionnel ?

Votre compte bancaire a été débité à votre insu ?

Le propriétaire de votre logement vous réclame des charges indues ?

Rendez-vous sur www.afoc.net rubrique **SOS AFOC**.



Rappel produits

Consultez la liste, mise à jour en temps réel, des produits dangereux ou défectueux.



Logement

Votre propriétaire refuse d'effectuer certaines réparations lui incombant ?

Consultez nos **fiches pratiques**.



Où nous trouver ?

Sur internet ou dans l'une de nos 200 permanences locales, l'AFOC est à vos côtés.



Consommation

Vous avez acheté un produit sur internet et vous n'avez pas été livré ?

Téléchargez nos **modèles de lettres**



Inscrivez-vous à la newsletter

Actualités, infos pratiques, conseils ...
Restez informés !



www.afoc.net



PROTECTION SOCIALE *des fonctionnaires*

Les fonctionnaires qui souffrent d'une altération de leur état de santé peuvent accéder à plusieurs dispositifs de protection sociale adaptés à leur situation médicale : congé maladie ordinaire, congé longue maladie, congé de longue durée ou invalidité d'origine professionnelle ou non professionnelle.

A l'épuisement des droits à congés maladie, l'agent peut être placé en disponibilité d'office pour raison de santé (DRS) si son état de santé ne lui permet pas de reprendre une activité et lui impose de rester en arrêt de travail, s'il est en attente de reclassement sur un emploi compatible avec son état de santé ou s'il est en attente de l'avis du conseil médical qui doit fixer sa situation (notamment sur sa mise à la retraite pour invalidité). Pendant la DRS, l'agent n'est donc pas en position d'activité et ne perçoit pas son traitement.

En revanche, il peut bénéficier de l'allocation d'invalidité temporaire (AIT) pendant la durée de sa disponibilité (trois ans au maximum, plus un an s'il peut reprendre son activité au cours de cette année supplémentaire) en compensation de la perte du bénéfice de son traitement. En effet, même si ses modalités de calcul sont similaires à celle de la pension d'invalidité du régime général, l'AIT n'est aujourd'hui en droit, pas cumulable avec un traitement, car l'agent n'est plus en position d'activité. Par ailleurs, en matière d'invalidité, les agents fonctionnaires des trois versants de la fonction publique disposent d'un régime différent du régime général

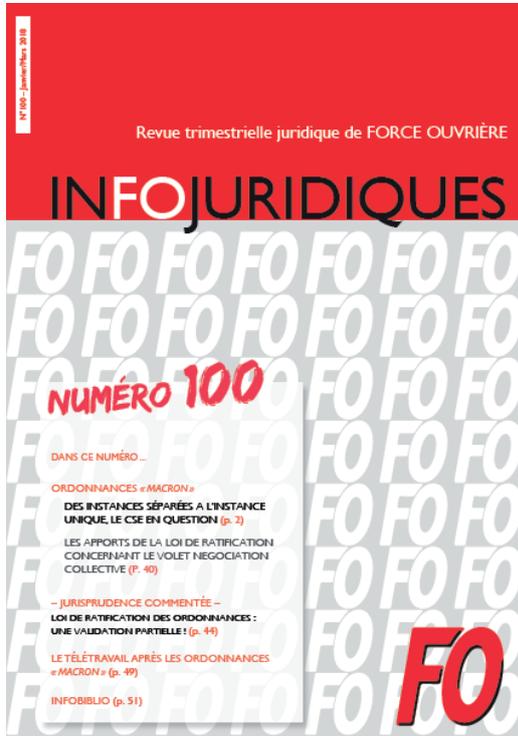
de la sécurité sociale. Si l'invalidité est d'origine non-professionnelle, le dispositif central qui leur est applicable est celui de la mise à la retraite pour invalidité. Pour en bénéficier, l'agent titulaire doit être devenu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de blessures ou de maladie sans lien avec le service et ne pas avoir pu être reclassé dans un autre emploi.

En fonction de son état, l'agent peut être déclaré immédiatement invalide sans nécessairement devoir réaliser un parcours préalable via les divers types de congés maladie. Cependant, fort du constat selon lequel la prise en charge de l'invalidité est à améliorer, l'accord interministériel du 26 janvier 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État, prévoit dans son article 11 la tenue d'une « *négociation relative à la prévoyance statutaire et complémentaire* ».

Un accord de méthode relatif à la négociation « *prévoyance* » a été signé le 4 avril 2022. La négociation sur le contenu des dispositions envisageables engagée en 2022 se poursuit en 2023 avec la volonté d'aboutir désormais rapidement. L'amélioration de la prise en charge de l'invalidité en constitue une des principales thématiques, avec pour objectif partagé d'améliorer la couverture des agents tout en favorisant le retour à l'emploi.

Question n°6300 - Assemblée nationale

INFOJURIDIQUES OFFRE D'ABONNEMENT



- 1 an pour **40 Euros**
 Tarif réserve aux adhérents Force Ouvrière : 1 an pour **20 Euros**

Revue trimestrielle réalisée par
Le Secteur Juridique Confédéral

Je joins mon règlement par chèque à l'ordre :
CONFEDERATION FO (INFOJURIDIQUES)

A retourner à :

CONFEDERATION FORCE OUVRIERE
SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES
141, avenue du Maine
75680 PARIS Cedex 14
Tél : 0140528354 – Fax : 0140528348
Email : sjuridique@force-ouvriere.fr

- Mr Mme Mlle

Nom : Prénom :

Syndicat :

Etes-vous conseiller Prud'hommes ? oui non

Adresse :

Code postal : Localité :

Signature

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par la confédération générale du travail FORCE OUVRIERE. Elles sont conservées pendant 3 ans à compter de la date de fin de votre abonnement et sont destinées à la direction de la communication de FO Conformément à la loi « informatique et libertés » et au règlement général sur la protection des données. Vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en contactant par mail sjuridique@force-ouvriere.fr ou par téléphone 01 40 52 83 54

