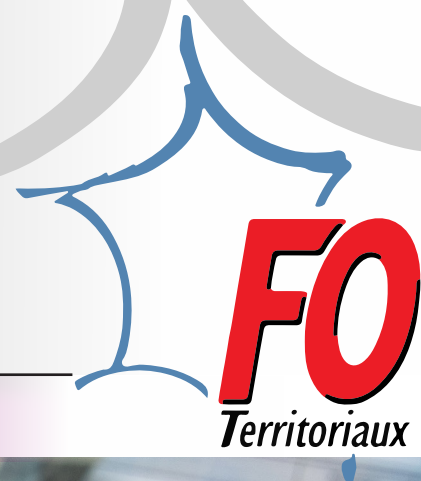


La lettre aux 0.40 € - diffusion gratuite aux syndicats
SYNDICATS

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



n° 193 - novembre 2023



LA NOUVELLE RÉMUNÉRATION DES AGENTS TERRITORIAUX EN 10 QUESTIONS

CONCLUSIONS DE LA RÉUNION DU 14 NOVEMBRE 2023

SOMMAIRE

Page 2 - CSFPT
Conclusions de la réunion du 14 novembre 2023

Page 3 - WEB / PRESSE
Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle : décret publié pour la FPT mais attention...

Page 4 - ACTU
Pour FO-Fonction Publique, la hausse des salaires est " le préalable à toutes discussions " !

Page 5/6 - WEB / PRESSE
Fonction publique : une année blanche en 2024 est inconcevable

7/10 - DOSSIER
La nouvelle rémunération des agents territoriaux en 10 questions

Page 11 - CNFPT
Calendrier 2024 des concours et examens professionnels

Page 12/13 - AFOC
Assemblée nationale : sécuriser l'usage d'internet

Page 14 - JURISPRUDENCE
QUESTIONS ECRITES
Obligation de reclassement des fonctionnaires inaptés

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



A la suite du bureau extraordinaire du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) tenu le 13 novembre 2023, en présence du ministre de la Transformation et de la Fonction publiques et de la ministre déléguée en charge des collectivités territoriales, la directrice générale des collectivités locales et les organisations syndicales valident les axes de travail suivants :

➔ Mettre en place un fonctionnement du CSFPT qui permette de mieux anticiper l'analyse des textes.

Les organisations syndicales soumettront une proposition de rétro-planning intégrant leur demande de bénéficier de plus de temps pour travailler à l'analyse des textes et à la préparation des amendements avant la tenue de l'assemblée plénière.

Une fois livrée, une réunion de travail dédiée sera organisée par les services de la direction générale des collectivités locales (DGCL).

➔ Définir une brique spécifique détaillant l'agenda social prévisionnel de la fonction publique territoriale.

Sans qu'ils soient exhaustifs, la directrice générale propose d'inscrire les principaux thèmes suivants dans l'agenda social spécifique à la fonction publique territoriale :

- **La protection sociale complémentaire**
- Modification du décret simple n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

- Modification du décret en Conseil d'État n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

- **La poursuite des travaux du groupe concours**
Analyse des épreuves des concours de la FPT dans une recherche de simplification et de professionnalisation.

- **La formation initiale et continue**
Assouplir les modalités de l'obligation générale de formations initiale et continue afin de réduire les freins à la promotion interne.

- **La déclinaison des textes réglementaires induits par l'adoption le 14 novembre dernier de la proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie**

- Conditions pour bénéficier du dispositif de requalification de C en B ;

- Définition du nouveau dispositif de formation/promotion.

- **La création d'un fonds d'usage professionnelle**

Analyser les propositions portées par le rapport des inspections afin d'identifier les leviers nécessaires à sa création.

- **L'évolution du règlement intérieur du conseil supérieur de la fonction publique**

- Prérogative du CSFPT : les services de la DGCL veilleront à la conformité de ces évolutions avec les normes supérieures dont le décret n°84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

- Des représentants de la DGCL au sein de chaque groupe de travail auront en charge leur animation et le pilotage du processus de discussion.

- La directrice générale propose d'associer les organisations syndicales et les employeurs territoriaux sur chacun des thèmes précités, **d'ici la fin du premier semestre 2024.**

➔ Valoriser et mettre en œuvre les rapports en auto-saisine.

La DGCL s'engage à ce que ses services donnent un avis explicite sur chacune des propositions relevant de sa compétence aux membres du bureau du CSFPT. Il sera proposé que les rapports en auto-saisine puisse faire l'objet une fois par an d'une présentation et d'un échange spécifiques. Une première réunion pourrait être organisée début 2024 sur le rapport portant sur les discriminations syndicales.

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle : décret publié pour la FPT mais attention...

Le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 précise les conditions et modalités de versement d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire dans la fonction publique territoriale. Il entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Le texte réglementaire indique que les organes délibérants des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et les groupements d'intérêt public, à l'exception de ceux de l'État et relevant de [l'article L. 5 du Code général de la fonction publique](#), peuvent instituer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire.

perçue au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, le plafond de rémunération pour l'éligibilité au dispositif étant fixé à 39.000 euros bruts. Il indique les éléments de rémunération exclus de l'assiette de la rémunération prise en compte pour déterminer l'éligibilité à la prime et le montant versé.

Il introduit également des dispositions de coordination avec [le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires](#).

Texte de référence : Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale.

La mise en place de la prime pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire dans la fonction publique territoriale n'est pas obligatoire. En cas de mise en place par l'assemblée délibérante, la délibération doit être adoptée après avis du CST compétent. Elle peut être versée en plusieurs fractions avant le 1^{er} juin 2024. La Fédération FO-SPS appelle toutes les structures à RÉCLAMER CETTE PRIME auprès de leur collectivité.

Au besoin, un préavis de grève a été déposé jusqu'au 30 juin 2024...

Il prévoit dans la fonction publique territoriale, par catégorie de bénéficiaires, les conditions d'éligibilité et les modalités de versement de cette prime. Le décret définit l'employeur compétent pour le versement de la prime. Il fixe le montant maximum dans la limite duquel les organes délibérants déterminent le montant de cette prime en fonction de la rémunération brute



Pour FO-Fonction publique, la hausse des salaires est « le préalable à toutes discussions » !

Cela ressemble fort à un bras de fer. En réponse à la surdité du gouvernement sur les salaires, FO-Fonction publique, qui revendique un rattrapage immédiat de 10 % sur la valeur du point d'indice, a refusé de participer à une rencontre organisée par le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, le 26 octobre. Il y invitait les huit organisations syndicales représentatives à construire un « accord de méthode » pour l'agenda social de 2024. Outre de contester ce procédé, équivalant à une co-gestion, l'union interfédérale FO note que Stanislas Guerini n'a toujours pas apporté de réponse à la demande salariale, rappelée lors d'une réunion le 17 octobre. Toutes les organisations avaient alors souligné la perspective inconcevable d'une année blanche sur les salaires en 2024.

**La demande de mesures
à acter dans la loi de
finances pour 2024**



Le 24 octobre, adressant un courrier au ministre, FO-Fonction publique lui a rappelé la priorité : une revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice afin de compenser l'inflation et de mettre fin à une paupérisation croissante des agents publics. Et alors que Stanislas Guerini annonce des négociations sur divers thèmes, l'union interfédérale FO prévient que le préalable à toutes discussions est l'annonce officielle de propositions gouvernementales pour améliorer le pouvoir d'achat des fonctionnaires. Des propositions devant s'inscrire dans le projet de loi de finances dès 2024. Un PLF actuellement devant le Parlement, et qui ne prévoit aucune mesure générale sur les salaires des quelques 5,7 millions d'agents publics.

Fonction publique : une année blanche en 2024 est inconcevable

De la surdité et des attaques statutaires tous azimuts : voilà à quoi font face les 5,7 millions d'agents de la fonction publique en matière de salaires et de rémunérations. Cela alors qu'il y a urgence à appliquer une revalorisation générale des traitements indiciaires.

Aucune réponse aux agents publics sur une hausse des salaires en 2024... Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques communique en revanche abondamment sur d'autres axes qu'il compte suivre. Stanislas Guérini communique ainsi sur sa volonté d'organiser des NAO (négociations annuelles obligatoires) sur les salaires dans la fonction publique. Elles seraient annuelles - pour négocier un « *paquet salarial* », soit tout ce qui se situe autour du salaire - ainsi que triennales. L'on discuterait alors du fond, notamment de la grille précise Christian Grolier, secrétaire général de FO-Fonction publique. Le ministre, dans une lettre adressée le 13 octobre aux organisations syndicales, prend soin toutefois de préciser que les mesures qui seraient décidées dans le cadre des NAO annuelles le seraient après partage de l'ensemble des facteurs économiques, sociaux et budgétaires nécessaires. Cela conduit Christian Grolier à rappeler une réalité : il n'y a aucune obligation pour l'employeur public de négocier les salaires. Par ailleurs, on négocierait les salaires alors que le projet de loi de finances (PLF) passe au parlement ? Quand on voit le PLF 2024, il n'y a pas un euro de prévu pour l'amélioration des rémunérations ! Et si le ministre porte notre demande salariale négociée devant le parlement, et se fait retoquer, que se passe-t-il ?

en juillet dernier), les syndicats et le gouvernement, propose le ministre. Le 17 octobre, alors qu'il lançait les réunions - jusqu'en novembre - pour des négociations sur les carrières et rémunérations - sans pour autant préciser ce qui serait mis ou pas à la négociation, souligne FO Fonction publique - Stanislas Guérini comptait obtenir des syndicats un « *accord de méthode* » pour cette négociation.

Pour FO, l'urgence d'un rattrapage de la valeur du point à hauteur de 10 %

Les NAO réuniraient donc, une fois l'an, en début de semestre, les employeurs publics (dont les employeurs territoriaux, lesquels ont voté contre la dernière hausse des salaires de 1,5 %



Pour rappel, la notion de « *négociation collective* » a fait son entrée dans la fonction publique via l'ordonnance du 17 février 2021, laquelle consacre les accords majoritaires. Mais à cette réunion, les huit organisations lui ont demandé, elles, ce que le ministre comptait faire pour 2024 en matière salariale, le ramenant ainsi à ce qui est l'urgence pour les agents : la hausse des salaires, dont par un rattrapage. Constatant l'absence de réponse du ministre, lequel a indiqué ne pas avoir de « *mandat* » sur le sujet, les huit ont alors demandé l'ajournement de la réunion. Il est inacceptable de concevoir une année blanche en 2024, ont-elles souligné. L'Union interfédérale FO Fonction publique demande quant à elle un rattrapage immédiat de 10 % sur la valeur du point d'indice (revalorisé de 1,5 % seulement en juillet dernier) et rappelle que la perte de pouvoir d'achat sur la valeur du point est de 27,5 % depuis 2000.

La triste mine du salaire indiciaire

A travers une étude publiée le 25 octobre, l'Insee qui indique que les salaires du public ont progressé deux fois moins vite que ceux du privé entre 2011 et 2021, met surtout la lumière sur le phénomène devenu récurrent : le caractère atone, voire nul, des revalorisations du traitement indiciaire. **Car si l'étude évoque le « salaire net moyen en équivalent temps plein », en progression de 2,1 % en euros constants dans la fonction publique sur cette période de dix ans, soit « +0,2 % en moyenne chaque année précise l'Insee, cette étude rappelle dans sa documentation quelques paramètres nécessaires au décryptage...**

Ainsi, le terme de « salaire » comprend le salaire de base (ou traitement indiciaire dans la fonction publique) mais aussi les primes, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement), d'autres indemnités et rémunérations annexes (indemnité de résidence, supplément familial, etc.) et les avantages en nature. Dès lors, la hausse annuelle de 0,2 % du salaire net moyen — après une légère baisse dans la décennie 2010 précise l'Insee — est à mettre en perspective. D'autant sachant que dans la fonction publique, la part des primes et indemnités pèse autour de 30 % dans le salaire brut global, voire davantage.

Par ailleurs, depuis 2020, la hausse du salaire a été enregistrée notamment dans la fonction publique

hospitalière, à la faveur des primes exceptionnelles versées durant la crise sanitaire puis des mesures de revalorisations prises dans le cadre des accords du Ségur de la Santé. Cependant, même en considérant le salaire, dans sa globalité donc, l'Insee remarque que celui-ci a reculé en dix ans (sur l'ensemble des versants, de 1,1 % pour les personnels de la catégorie A, de 0,2 % pour ceux de la catégorie B. Quant à l'augmentation de 4,4 % concernant les agents de catégorie C, elle a à voir avec les quelques mais insuffisantes mesures décidées sur la grille ces dernières années, ce qui n'empêche pas toutefois les traitements indiciaires de cette catégorie de se retrouver régulièrement sous le niveau du Smic à chacune de ses revalorisations. Le maintien, encore cette année, du dispositif Gipa, (l'indemnité de garantie du pouvoir d'achat, créée en 2008 et calculée sur le traitement indiciaire brut) appliqué à des milliers d'agents, dont de catégorie C, montre aussi à lui seul la perte de pouvoir d'achat du salaire indiciaire, non relevé à hauteur de l'inflation.

Par ailleurs, la hausse du salaire net moyen au sein de la catégorie C a à voir avec le fait que le versant hospitalier compte plus de 48 % d'agents de cette catégorie. Ces réalités salariales difficiles pour les agents (5,7 millions sur les trois versants), le ministère feint de les ignorer, communiquant plutôt sur ses projets de réforme. Début septembre, il a ainsi confirmé dans les médias l'arrivée d'une réforme de la fonction publique, via un prochain projet de loi qu'il aimerait présenter d'ici la fin de l'année. L'accent serait mis sur le mérite, notamment par les primes, l'intéressement, ce qui induirait une individualisation plus marquée encore du salaire. Et ce qui serait une nouvelle attaque contre le statut et la notion de carrière. Il faut des méritants et des engagés, rémunérer davantage l'agent qui aura fait plus, qui aura fait mieux déclarait Stanislas Guérini estimant que « *le statut, ça ne peut pas être le statu quo* ». Le 26 octobre, Stanislas Guérini organisait une nouvelle réunion mais cette fois à propos d'un accord de méthode à établir concernant l'agenda social 2024... lequel contient des rendez-vous sur les rémunérations ! « *Il n'y a pas de réponse sur les salaires, mais une volonté de faire co-construire l'agenda social par les organisations syndicales* », réagissait Christian Grolier.

6 novembre 2023

Valérie FORGERONT, journaliste info militante

La nouvelle rémunération des agents territoriaux en 10 questions

Le droit à rémunération des fonctionnaires et agents publics est soumis au respect du service fait. Élément essentiel de cette rémunération, le traitement indiciaire ne peut pas être modulé en fonction du mérite des agents contrairement aux primes et indemnités, mais à certaines conditions.

1

QUELS SONT LES ÉLÉMENTS COMPOSANT LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS PUBLICS ?

Parmi les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires par la loi figure le droit à rémunération, mais après service fait, selon les articles L115-1 et L712-1 du code général de la fonction publique (CGFP ; lire la question n°6).

La rémunération comprend plusieurs éléments :

- le traitement indiciaire ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le fonctionnaire peut également percevoir la nouvelle bonification indiciaire (NBI), versée s'il occupe certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière.

2

QU'EST-CE QUE LE TRAITEMENT INDICIAIRE ?

Le traitement indiciaire est l'élément essentiel de la rémunération. Pour les fonctionnaires territoriaux, ses modalités de calcul sont les mêmes que celles prévues pour les agents de l'Etat. Il est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi dans lequel il a été nommé. Les échelles indiciaires sont déterminées, en principe, par les statuts particuliers qui régissent les cadres d'emplois ou emplois. Toutefois, il existe un échelonnement indiciaire commun aux principaux cadres d'emplois de catégorie B (décret n° 2010-330 du 22 mars 2010). Il en va de même pour les personnels de la catégorie C dont la rémunération est déterminée, pour l'essentiel, par trois échelles indiciaires communes (décret n°2016-604 du 12 mai 2016).

3

COMMENT LE TRAITEMENT INDICIAIRE D'UN AGENT EST-IL CALCULÉ ?

A chaque échelon est associé un indice brut. A chaque indice brut (indice de classement) correspond un indice majoré (indice de traitement). Le traitement annuel est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur du traitement correspondant à l'indice 100 et en divisant le résultat par 100. L'indice majoré 100 est considéré comme l'indice de base de la fonction publique. Sa valeur est fixée par l'article 3 du décret du 24 octobre 1985.

4

A QUOI CORRESPOND L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE ?

L'indemnité de résidence (IR) est fixée en considération, d'une part, du lieu de résidence des fonctionnaires de l'Etat, d'autre part, du montant de leur rémunération soumise à retenues pour pension (CGFP, art. L712-7). Le montant de l'IR est calculé à partir du traitement indiciaire brut auquel est appliqué un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la collectivité territoriale où l'agent exerce ses fonctions. Les communes sont classées en trois zones. A chaque zone correspond un pourcentage du traitement indiciaire brut (zone 1 : 3 % ; zone 2 : 1 % ; zone 3 : 0 %).

5

DANS QUELLES CONDITIONS LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT EST-IL ATTRIBUÉ ?

Le supplément familial de traitement (SFT) est attribué aux agents publics qui ont au moins un enfant de moins de 20 ans à charge au sens des dispositions du code de la Sécurité sociale, relatives au versement des prestations familiales. Lorsque les deux parents seul l'un des deux peut percevoir le SFT (CGFP, art. L712-8 et s.). Il s'agit d'un élément de la rémunération statutaire, calculé en fonction de l'indice de l'agent, et non d'une prestation sociale. Le SFT comprend un élément fixe qui dépend du nombre d'enfants et un élément proportionnel au traitement indiciaire brut. Enfin, le SFT est versé aux titulaires comme aux agents contractuels.

FOCUS

Ainsi, depuis le 1^{er} juillet 2022, la valeur annuelle du traitement indiciaire correspondant à l'indice 100 majoré (et soumis aux retenues pour pension) est de 5 820,04 euros. Autrement dit, la valeur mensuelle du point d'indice s'élève à 4,85 euros. Par exemple, à l'indice majoré 220 correspond un traitement annuel brut de 12 804,09 euros (soit $220 \times 5\,820,04/100$).

sont agents publics,

6

QUELS SONT LES DIFFÉRENTS INDICES DE TRAITEMENT ?

Il existe plusieurs catégories d'indices :

■ L'indice brut correspond au traitement brut, c'est-à-dire avant le prélèvement de différentes retenues ;

■ L'indice majoré a été créé afin de permettre une attribution de points, soit uniforme pour toute la grille, soit variable selon les indices des fonctionnaires.

Le traitement versé est égal à la valeur du point d'indice multiplié par l'indice majoré dont l'intéressé bénéficie, divisé par 100 (lire la question n°3).



7

QUE SIGNIFIE LA RÈGLE DU SERVICE FAIT ?

L'article L712-1 du CGFP garantit aux fonctionnaires un droit à rémunération, mais seulement « après service fait » (voir également CGFP, art. L115-1). Cette règle est l'application de l'un des principes de la comptabilité publique selon lequel le décaissement des deniers publics ne peut être effectué avant l'accomplissement de la prestation du bénéficiaire. La rémunération des agents publics exigible après service fait est liquidée selon les modalités édictées par la réglementation sur la comptabilité publique (CGFP, art. L711-1). Si le fonctionnaire n'accomplit pas son service, il perd son droit au traitement ainsi que le droit aux indemnités auxquelles il pouvait prétendre. S'agissant des agents territoriaux, la retenue sur traitement pour absence de service fait doit être proportionnée à la durée de l'absence constatée. Par exemple, une commune ne peut retenir un trentième du traitement mensuel d'un agent dont l'absence de son lieu de travail a été constatée seulement lors d'une matinée. Le CGFP définit les cas dans lesquels il n'y a pas de service fait. Il en est ainsi lorsque l'agent public s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ou quand l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie de ses obligations de service (CGFP, art. L711-2). Concrètement, la règle du service fait entraîne le non-paiement des jours de grève, par exemple.

8

QU'IMPLIQUE LE PRINCIPE DE PARITÉ ?

Le principe de parité, qui inspire l'article L714-4 du CGFP, suppose l'alignement de la rémunération des agents exerçant des fonctions comparables au sein des trois versants de la fonction publique. Ainsi, les primes et indemnités accordées par les collectivités territoriales à leurs agents (y compris contractuels) ne doivent pas dépasser celles dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat (CGFP, art. -L714-4).



FOCUS

Pour autant, le principe de parité n'a ni pour objet ni pour effet d'obliger les collectivités territoriales et leurs groupements à accorder à leurs agents les mêmes avantages que ceux attribués aux agents de l'Etat placés dans des situations équivalentes.

Méconnaissant le principe de parité, la prime de fin d'année instaurée au profit des contractuels d'une commune, et équivalente à un treizième mois, a par exemple été jugée illégale. Cela signifie aussi qu'elle ne doit pas manifestement excéder celle d'un titulaire exerçant les mêmes responsabilités.

9

LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES PEUT-ELLE ÊTRE MODULÉE EN FONCTION DE LEUR MÉRITE ?

Le traitement indiciaire ne peut pas être modulé : il repose sur l'indice auquel le grade et l'échelon de l'agent lui donnent droit (*lire la question n°3*). En revanche, une modulation des primes et indemnités est possible dès lors que leur versement est conditionné par l'exercice effectif des fonctions (modulation d'une prime de travaux en fonction de critères relatifs à l'absentéisme des agents, par exemple). Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents, ainsi que des résultats collectifs des services auxquels ils appartiennent (*CGFP, art. L714-1 et L714-5*).

Ainsi, lorsque les services de l'Etat, faisant office de référence, bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat (*art. L714-5*). En outre, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) est ouvert à presque tous les cadres d'emplois territoriaux.

Désormais, seuls les cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants territoriaux d'enseignement artistique en sont exclus, de même que ceux des filières de la police municipale et des sapeurs-pompiers professionnels. Enfin, une prime d'intéressement tenant compte des résultats collectifs des services peut également être instaurée après avis du comité social territorial (*décret n°2012-624 du 3 mai 2012*). Lus globalement, les régimes indemnitaires peuvent, en effet, tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service (*CGFP, art. L714-5*).



COMMENT LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS EST-ELLE DÉTERMINÉE ?

10

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service, et évoluer au sein de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement qui les emploie (*CGFP, art. L713-1 ; décret n°88-145 du 15 février 1988, art. 1-2*). Les conditions de rémunération de l'agent contractuel doivent être précisées par le contrat (*décret n°88-145, art. 3*). L'organe délibérant doit seulement, dans la délibération créant l'emploi, déterminer son « niveau de rémunération » (*CGFP, art. L313-1*).

Enfin, la rémunération des agents en CDI ou employés à durée déterminée auprès du même employeur doit être réévaluée au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. De même, la rémunération des agents recrutés par un contrat de projet peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels (*décret n°88-145 du 15 février 1988, art. 1-2*).

Source Gazette des Communes de mars 2023

Calendrier 2024 des concours et examens professionnels



LE CALENDRIER PRÉVISIONNEL 2024 DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DES CADRES DE DIRECTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE A ÉTÉ PRÉSENTÉ AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CNFPT LORS DE SA SÉANCE DU 11 OCTOBRE 2023.

L'ÉTABLISSEMENT ORGANISE LES CONCOURS ET EXAMENS POUR LES CADRES D'EMPLOIS SUIVANTS :

- ➔ Administrateurs et administratrices territoriaux ;
- ➔ Ingénieur(e)s en chef territoriaux ;
- ➔ Conservateurs et conservatrices territoriaux de bibliothèques ;
- ➔ Conservateurs et conservatrices territoriaux du patrimoine ;
- ➔ Colonel(le)s de sapeurs-pompiers professionnels.

Les lauréats des différents concours effectuent leur scolarité à l'INET, à Strasbourg, et à l'ENSOSP pour la filière des sapeurs-pompiers professionnels. Les concours sont accessibles par quatre voies d'accès :

- Le concours externe, ouvert aux candidats possédant le niveau de diplôme requis ;
- Le concours externe spécial (uniquement pour le concours d'administrateur(trice) territorial(e)) accessible aux candidats ayant suivi une classe « prépas talents » ;
- Le concours interne, ouvert aux fonctionnaires et agents publics contractuels ayant accompli une certaine durée de service public ; le concours interne exclusivement pour colonel(le)s de sapeurs-pompiers professionnels (sous certaines conditions réglementaires) ;
- Le 3^{ème} concours (uniquement pour les administrateurs(trices) territoriaux), ouvert aux personnes bénéficiant d'une expérience en qualité d'élu, de responsable d'association ou d'une ou de plusieurs activités professionnelles de droit privé, pendant une certaine durée.

RETROUVEZ CE CALENDRIER EN LIGNE ICI

Le CNFPT propose également aux agents intéressés des préparations spécifiques aux concours A+ sur l'ensemble du territoire.

Pour en savoir plus sur les différents concours et examens organisés par le CNFPT, cliquez ici via le site FO Territoriaux, rubrique Instances nationales, ou sur le site du cnfpt.fr

Sécuriser l'usage d'internet pour les consommateurs : un projet de loi en discussion cette semaine à l'Assemblée nationale

Le 5 juillet dernier, le Sénat a adopté en première lecture le projet de loi visant à sécuriser et réguler l'espace numérique. Blocage rapide des sites pornographiques, peine de bannissement des réseaux sociaux pour les cyberharceleurs... le projet de loi comporte de nombreuses mesures pour protéger les internautes, notamment les plus jeunes. Les consommateurs sont également concernés par ce texte qui vient en première lecture devant l'Assemblée nationale cette semaine.



En effet, afin de lutter contre les problèmes de sécurité sur les réseaux (faux SMS ou mail vous invitant à régler par exemple votre vignette Crit'Air', une amende, ou à obtenir votre carte vitale, etc), le Gouvernement compte mettre en place un filtre anti-arnaques pour prévenir l'internaute lorsqu'il est dirigé vers un site potentiellement frauduleux et un cyberscore, sur le modèle du nutriscore, pour noter la bonne ou mauvaise réputation d'un site en ligne.

Pour l'Afoc, c'est une bonne décision car l'insécurité numérique progresse depuis plusieurs années de façon inquiétante et nos permanences sont de plus en plus saisies des problèmes de nos adhérents qui se sont fait usurper en ligne des données personnelles, voire de l'argent. Selon le rapport du site cybermalveillance.gouv.fr, paru en mars dernier, l'hameçonnage, le piratage de compte et les rançongiciels, sont les 3 types de piratages les plus déclarés. Le téléphone mobile est devenu une cible de prédation privilégiée des arnaqueurs, outre le développement de nouvelles formes de cyber-malveillance en forte expansion telles que **les arnaques aux faux conseillers bancaires, les fraudes aux virements ou encore les virus voleurs de mots de passe.**



Selon les autorités, l'objectif de ce filtre anti-arnaque, facultatif, serait de prévenir l'utilisateur, sur ordinateur ou sur smartphone, lorsqu'il se dirige vers un site internet considéré comme frauduleux ou dangereux. L'utilisateur décidera ensuite s'il veut tout de même poursuivre sur le site ou faire marche arrière. Le filtre devrait fonctionner avec un système de liste noire qui comprendrait des adresses connues de sites malveillants (phishing, virus, rançongiciel, escroquerie...). Cette liste sera mise à jour régulièrement, notamment avec les signalements des internautes.

Le filtre anti-arnaque est en cours d'élaboration. Il sera proposé en version bêta (version de test) entre septembre et octobre 2023, avant un déploiement auprès du grand public en 2024.

Pareillement, le ministre délégué au numérique a également annoncé le lancement du cyberscore, sur le même modèle que le système nutriscore pour les produits alimentaires, **pour le 1^{er} octobre 2023**.

Les sites internet ainsi que les réseaux sociaux devront afficher un « *cyberscore officiel* ». Il devrait prendre la forme d'une note associée à un code couleur (du vert au rouge) indiquant aux utilisateurs le degré de sécurisation des données hébergées par les sites consultés.

Dans l'attente, l'Afoc rappelle quelques gestes simples à adopter pour éviter les arnaques en ligne les plus courantes :

- Activer et mettre à jour l'antivirus et le pare-feu de son ordinateur ;
- Pour les mots de passe, en créer des complexes contenant des majuscules, des chiffres et des caractères spéciaux. Ne pas utiliser le même mot de passe pour tous les sites. Il existe de nombreuses applications qui permettent de créer des mots de passe et qui les conservent de façon sécurisée ;
- Ne jamais ouvrir les liens ou les pièces jointes de courriels qui paraissent suspects ou provenant d'un expéditeur inconnu ;
- Avant de procéder à un achat sur internet, vérifier la fiabilité du site, et son adresse URL. Il peut être utile de consulter les avis des internautes. Ne pas céder au caractère mirifique d'une offre ;
- Ne jamais divulguer ses coordonnées bancaires en ligne et d'informations sensibles par messagerie ou téléphone.

On peut utilement consulter le site [cybermalveillance.gouv.fr](https://www.cybermalveillance.gouv.fr) créé par le ministère de l'Intérieur. Ce site est le dispositif national d'assistance aux victimes d'actes de cyber-malveillance, de prévention et de sensibilisation aux risques numériques et d'observation de la menace. Si vous êtes victime d'une arnaque sur les réseaux, vous pouvez faire une déclaration en ligne et trouver de l'assistance sur <https://www.cybermalveillance.gouv.fr/diagnostic/profil>

Par ailleurs, si vous pensez avoir été victime d'une escroquerie ou d'une tentative d'escroquerie par hameçonnage, signalez-le sur signal-spam.fr

EMPLOI

Inaptitude au travail



Obligation de reclassement des fonctionnaires inaptes

L'arrêt de la CAA de Marseille n° 22MA01711 du 6 octobre 2023, précise que les employeurs publics doivent chercher à reclasser les fonctionnaires inaptes sur d'autres emplois, y compris sur des postes que l'administration envisage de supprimer.

Lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé dans un autre emploi. La mise en œuvre de ce principe implique que, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque

de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte.

Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement.



Texte de référence : CAA de Marseille, 2e chambre, 6 octobre 2023, n° 22MA01711, Inédit au recueil Lebon

INFOJURIDIQUES OFFRE D'ABONNEMENT



- 1 an pour **40 Euros**
- Tarif réservé 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

- > 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

