

La lettre aux 0.40 € - diffusion gratuite aux syndicats
SYNDICATS

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



n° 195 - janvier 2024



**L'intelligence artificielle à l'assaut
des emplois publics ?**



SOMMAIRE

Page 2 - AFOC
 Plateformes de ventes en ligne :
 attention aux abus

Page 3/5- WEB / PRESSE
 Promotion interne, secrétaire de
 mairie, égalité professionnelle :
 les nouveautés RH de ce début
 d'année

Page 6 - CSFPT
 Compte-rendu du 24.01.2024

Page 7 - CET
 Nouvelles dispositions relatives
 au CET dans la FPT

Page 8/9 - IA
 L'intelligence artificielle à
 l'assaut des emplois publics ?

Page 10 - SANTE
 Arrêts maladie : le Sénat vote
 de nouveau 3 jours de carence
 pour les agents publics

Page 11 - CNFPT
 Un MOOC... pour travailler
 autrement

Page 12 - CNRACL
 Revalorisation des pensions :
 ce qui change en 2024

Page 14 - JURISPRUDENCE
QUESTIONS ECRITES
 Constitution des droits à
 pension
 Suppression du jour de carence
 pour interruption spontanée et
 médicale de grossesse

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



**Plateformes
 de ventes
 en ligne :**

attention aux abus

Les ventes en ligne peuvent être réalisées directement à partir des sites internet des professionnels ou sur des plateformes qui répertorient les offres de différents vendeurs. Dans ce dernier cas, elles peuvent rediriger les consommateurs vers le site du vendeur pour réaliser la transaction ou, plus généralement, permettre cette dernière directement sur l'espace de vente de la plateforme. C'est ce qu'on appelle une place de marché en ligne de vente de biens. Il s'agit par exemple d'Amazon, de Cdiscount, de Booking, de Vinted...

La Commission des clauses abusives (CCA), dont l'Afoc fait partie, a analysé 64 contrats de places de marché en ligne de vente de biens proposés aux consommateurs sur l'ensemble du territoire national et a relevé la présence de 69 clauses abusives au sein des modèles de contrats habituellement proposés par les professionnels aux consommateurs. Elle a donc publié une recommandation aux fins d'élimination. Cette recommandation, numérotée 23-01, a été publiée au Bulletin Officiel de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (BOCCRF) le 7 décembre 2023.

Parmi les clauses abusives identifiées, on retrouve notamment celles qui mentionnent ou renvoient à des dispositions légales ou réglementaires dont le contenu, ou les références et le contenu, est erroné ou n'a pas été mis à jour. De même pour certaines clauses qui entravent les recours en cas de litige, comme celles qui attribuent la compétence exclusive aux juridictions d'un pays autre que celui de la résidence du consommateur. Enfin, des clauses de déresponsabilisation du professionnel en cas de problème avec la commande ou la livraison ont également été qualifiées d'abusives.

L'Afoc rappelle l'importance de la transparence et de l'équité dans les relations contractuelles entre les consommateurs et les professionnels. Il est essentiel que les consommateurs soient conscients, d'une part, de leurs droits et des obligations des professionnels afin de pouvoir faire des choix éclairés lorsqu'ils achètent des biens en ligne et, d'autre part, qu'il n'y ait pas de déséquilibres significatifs entre ces droits et obligations à leur détriment.

4 janvier 2024
 AFOC

Promotion interne, secrétaire de mairie, égalité professionnelle : **les nouveautés RH de ce début d'année**

Un train de lois et de décrets touchant à la fonction publique a été publié en fin d'année 2023. Avec en leur sein des mesures significatives et parfois très attendues. Assouplissement des règles de la promotion interne, revalorisation du métier de secrétaire de mairie, accès des femmes aux emplois supérieurs, pensions de retraite... Localtis fait le point sur tous ces textes.

PROMOTION INTERNE

Confrontées à de sérieuses difficultés de recrutement, les collectivités locales peuvent désormais promouvoir plus facilement certains agents. Les quotas s'appliquant à la promotion interne des agents territoriaux sont en effet assouplis par un décret du 26 décembre 2023. Les fonctionnaires territoriaux appartenant à la catégorie B et à certains cadres d'emplois de la catégorie A peuvent à présent être promus dès que deux autres fonctionnaires ont été recrutés par la collectivité. Jusqu'ici, la règle consistait à autoriser une promotion pour trois recrutements.

À noter : les titularisations des personnes en situation de handicap sont maintenant prises en compte pour le calcul des quotas de promotion interne.

En outre, le décret raccourcit de quatre à deux ans la période au terme de laquelle un fonctionnaire remplissant les conditions pour être promu, mais dont la collectivité ne recrute pas assez de fonctionnaires, peut malgré tout monter en grade. Ce dernier assouplissement concerne l'ensemble des quelques 2 millions d'agents territoriaux.

Autre alternative offerte aux collectivités qui procèdent à peu de recrutements, la possibilité de promouvoir en fonction des effectifs du cadre d'emplois, est également assouplie : la proportion de 1 pour 2 s'applique à 8 % de l'effectif du cadre d'emplois (contre 5 % auparavant), lorsque ce mode de calcul est plus favorable. En sachant que les personnels en contrat à durée indéterminée (CDI) sont désormais à prendre en compte, ce qui est un autre élément en faveur des agents.

Référence : décret n° 2023-1272 (Lien sortant, nouvelle fenêtre) du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale.



REVALORISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Il ne faut désormais plus parler de "secrétaires de mairie" mais de "secrétaires généraux de mairie". Ce changement de dénomination fait partie des mesures prévues par la loi du 30

décembre 2023 qui vise à revaloriser ce métier faisant l'objet de fortes tensions de recrutement. Un texte qui a fait l'unanimité tant au Sénat qu'à l'Assemblée nationale (voir nos articles du 16 juin et du 15 novembre) et améliore la reconnaissance des agents concernés. Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2028, le secrétaire général de mairie sera nécessairement un agent relevant au moins de la catégorie B. En sachant que dans les communes dont la taille dépasse 2.000 habitants, l'agent occupant cette fonction devra appartenir à la catégorie A.



Par ailleurs, de nouvelles voies de promotion sont ouvertes par la réforme. Les secrétaires de mairie relevant de la catégorie C (c'est-à-dire la majorité) pourront ainsi bénéficier entre avril 2023 et fin 2027, d'une promotion interne en catégorie B, via un dispositif dérogatoire non soumis à des quotas, à la condition de respecter certaines conditions d'ancienneté. En outre, les fonctionnaires de catégorie C qui suivront une formation qualifiante, validée par un examen professionnel, en vue d'exercer des fonctions de secrétaire général de mairie, pourront eux aussi bénéficier d'une promotion interne. Enfin, les listes d'aptitude préparées par le président du centre de gestion pour la promotion interne devront comporter une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

Parmi les autres mesures, on notera que les communes de moins de 2.000 habitants pourront recruter des agents contractuels pour l'exercice à titre permanent de fonctions de secrétaire général de mairie. Cette possibilité était réservée jusque-là aux communes de moins de 1.000 habitants.

Référence : loi n° 2023-1380 (Lien sortant, nouvelle fenêtre) du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.

NOMINATIONS ÉQUILIBRÉES DANS LES EMPLOIS DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR

Un décret du 28 décembre 2023 précise certaines modalités de mise en œuvre de la loi du 19 juillet dernier visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique (voir notre synthèse de cette loi). Un texte qui a pour ambition de donner un nouvel élan à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique. Avec en particulier deux mesures qui s'appliqueront selon un calendrier spécifique à la fonction publique territoriale. En premier lieu, à compter du prochain renouvellement des assemblées délibérantes, les "primo-nominations" dans les emplois supérieurs et de direction au sein des plus grandes collectivités devront concerner 50 % de personnes de chaque sexe, et non plus "au moins 40 %", quota fixé par la loi Sauvadet de mars 2012. Par ailleurs, à partir du 1^{er} janvier 2027, la proportion de personnes de même sexe parmi les personnes exerçant ces emplois ne pourra être inférieure à 40 %.

Le décret prévoit qu'une collectivité ne respectant pas l'obligation de publication annuelle du nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois concernés par les nominations équilibrées (au moins 40 % de personnes de chaque sexe) s'expose au paiement d'une contribution de 45.000 euros. Cette dernière est ramenée à 25.000 euros pour les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40.000 et de moins de 80.000 habitants. La collectivité qui ne respecte pas l'obligation de nominations

équilibrées doit s'acquitter, elle, d'une contribution de 90.000 euros pour chaque personne manquante. Toutefois, les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40.000 et de moins de 80.000 habitants doivent payer une contribution financière plus faible (50.000 euros).

Référence : décret n° 2023-1381(Lien sortant, nouvelle fenêtre) du 28 décembre 2023 modifiant les règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

PENSIONS DE RETRAITE

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2024 prévoit plusieurs améliorations du régime de retraite des agents publics.

Ainsi, les agents publics ayant travaillé comme contractuels dans un emploi présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, avant d'être titularisés, peuvent désormais faire valoir ces services accomplis en tant que contractuels pour le calcul du droit à un départ anticipé à la retraite ("*catégorie active*"). Dans le détail, les services accomplis par un fonctionnaire dans un emploi classé en catégorie active (policiers municipaux, sapeurs-pompiers professionnels, agents de salubrité) ou super-active (égoutiers) sont pris en compte au cours de la période de dix ans précédant sa titularisation (art. 95 de la LFSS pour 2024).

De plus, l'article 94 de la LFSS, pour 2024, étend à la fonction publique les règles de rachat de trimestres d'études supérieures pour acquérir des droits à retraite, inscrites pour le secteur privé dans la loi de réforme des retraites d'avril 2023. Pour rappel, la loi a autorisé ce rachat au cours d'une période qui n'est plus restreinte aux 10 années après les études, mais qui court désormais jusqu'à l'âge de 40 ans.

L'article 91 de la LFSS, pour 2024, ouvre quant à lui le bénéfice de la surcote accordée en raison de la parentalité, créée par la loi de réforme des retraites, aux fonctionnaires qui ont été placés en congé parental. Selon le gouvernement, qui est à l'origine de cette disposition, le but est "*d'aligner leurs conditions d'accès à ce dispositif sur celles applicables aux assurés du régime général*".

La LFSS pour 2024 fait par ailleurs évoluer les conditions de prise en compte de la prime de feu des sapeurs-pompiers professionnels pour le calcul de leurs pensions. Celle-ci était jusque-là effective si les intéressés terminaient leur activité professionnelle sur un emploi de sapeur-pompier. En mettant fin à cette condition, l'article 98 de la LFSS, pour 2024, permet aux sapeurs-pompiers professionnels de finir leur carrière sur des emplois moins pénibles.

On notera aussi que la loi de finances pour 2024 prévoit (art. 263) que les dispositifs de préretraite des salariés des entreprises ne peuvent être cumulés avec le dispositif de retraite progressive de la fonction publique.

Références : loi n° 2023-1250(Lien sortant, nouvelle fenêtre) du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 ; loi n° 2023-1322(Lien sortant, nouvelle fenêtre) du 29 décembre 2023 de finances pour 2024.

DÉCENTRALISATION

Un décret du 30 décembre 2023 précise les dates et modalités de transfert définitif aux régions, et au département de la Réunion, des services ou parties de services concernés par l'instruction d'une partie des aides du fonds européen agricole pour le développement rural (Feader). Le transfert a pris effet au 1^{er} janvier 2023.

Référence : décret n° 2023-1406(Lien sortant, nouvelle fenêtre) du 30 décembre 2023 relatif aux dates et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de services de l'Etat mis à disposition des collectivités territoriales en application de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles.

9 janvier 2024

Thomas Beurey - LOCALTIS

COMPTE-RENDU DU 24 JANVIER 2024

LA DÉLÉGATION FO
ÉTAIT COMPOSÉE
DE :

Gisèle Le Marec,
Laurent Mateu,
Christophe Odermatt,
Delphine Poyet,
titulaires, et Sébastien
Vade, expert.

Cette séance était consacrée à l'examen de **3 projets de décrets et à la présentation du programme d'actions du Fonds national de prévention (FNP) de la CNRACL pour avis.**

Les modalités d'attribution du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale sont définies par le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 modifié et visent à encourager le recours à des modes de transport qualifiés d'alternatifs et de durables. Le 3° de son article 9 prévoit néanmoins que les agents disposant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail ne peuvent pas bénéficier de ce forfait.

FO a tenu à faire une déclaration préalable dans le contexte d'absence de nomination d'un ministre de la fonction publique et d'absence de perspective de mesures générales d'augmentation des rémunérations de la fonction publique, dans un contexte d'inflation encore soutenue (en annexe).

Le projet de décret supprime cette disposition pour rendre éligibles au « forfait mobilités durables » les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui bénéficient d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail.

I - Projet de décret revalorisant la carrière du cadre d'emplois des gardes-champêtres ;

Trois amendements ont été déposés auxquels FO s'est associée : deux pour rendre obligatoire le versement du « forfait mobilités durables » pour les agents territoriaux, et un pour permettre son versement en cas d'usage de véhicules électriques ou hybrides pour les déplacements domicile-travail.

II - Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire du grade de garde-champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes-champêtres :

Le cadre d'emplois des gardes-champêtres (700 agents) relève de la catégorie C de la filière police municipale et comprend deux grades avec pour échelles de rémunération C2 et C3.

FO a rappelé que la majorité des agents de la territoriale relève de la catégorie C. Leur niveau de rémunération ne leur permet pas toujours de résider proche de leur lieu de travail compte tenu du coût du logement. Avec en plus les horaires décalés de certains postes de travail, cela ne permet pas toujours d'avoir recours aux différents modes de déplacement visés par le décret et rend l'usage de la voiture nécessaire.

Le projet de décret aligne la carrière du grade de garde-champêtre chef principal (370 agents) sur celle du grade de brigadier-chef principal du cadre d'emplois d'agent de police municipale (+ 30 IM en fin de grade).

Aucun amendement n'a été déposé concernant ces deux projets de décret.

Vote :

Pour : FO, CGT, CFDT, UNSA, FA-FPT, FSU + collège des employeurs

Contre : /

Abstention : /

Vote :

Pour : FO, CGT, CFDT, UNSA, FA-FPT, FSU + collège des employeurs

Contre : /

Abstention : /

III - Projet de décret modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale :

IV - Présentation du programme d'actions du Fonds national de prévention de la CNRACL et avis du CSFPT :

Le FNP de la CNRACL a pour objectif de permettre aux employeurs territoriaux et hospitaliers de mener des actions afin de réduire le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles. Son budget est de 13 millions d'euros par an.

Le programme d'actions pluriannuel est adopté par le Conseil d'Administration de la CNRACL qui souhaite travailler sur 5 axes :

- Orienter les accompagnements financiers vers les bénéficiaires affiliés du régime ;
- Faciliter l'accès à l'offre financière d'accompagnement et en simplifier les modalités d'octroi ;
- Développer la connaissance et la mise à disposition d'informations juridiques et statistiques ;

- Favoriser l'innovation en matière de prévention des risques professionnels ;
- Développer l'élaboration et l'émission de recommandations d'actions.

Vote

Pour : **FO**, CGT, CFDT, UNSA, FA-FPT, FSU + collège des employeurs

Contre : /

Abstention : /

Nouvelles dispositions relatives au compte épargne-temps dans la FPT

Le décret n°2024-15 du 9 janvier 2024 modifie les dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, afin de renvoyer à un arrêté le soin de fixer le nombre global de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps. Ce décret modifie la mention d'un maximum de soixante jours inscrits dans le compte épargne-temps prévue par l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la FPT, en la remplaçant par les dispositions suivantes : « le nombre total de jours inscrits sur ce compte n'excède pas un plafond fixé par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

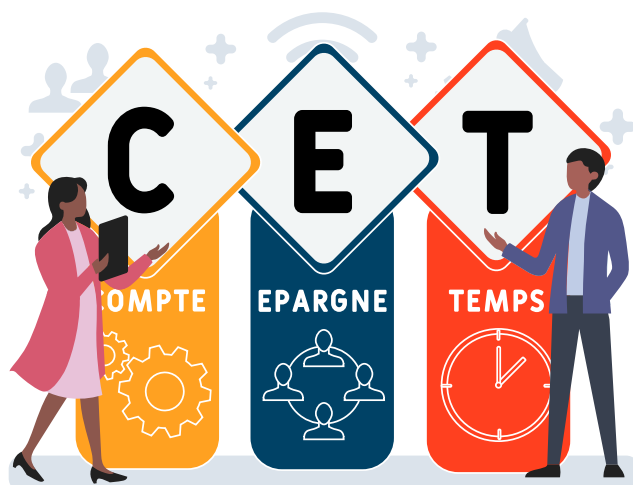
L'arrêté du 9 janvier 2024, pris pour l'application des éléments précités, prévoit quant à lui :

- Le maintien du principe d'un plafond global fixé à soixante jours pouvant être maintenus sur un compte épargne-temps (article 1^{er}).
- L'ajout d'une dérogation à ce principe, pour l'année 2024 : « Par dérogation aux dispositions de l'article 1^{er}, le plafond global de jours, mentionné à l'article 7-1 du décret du 26 août 2004 susvisé, pouvant être maintenus sur un compte-épargne temps au terme de l'année 2024 est fixé à soixante-dix jours ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède soixante jours, au nombre de jours épargnés augmenté de dix jours.

Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global de jours prévu à l'article 1^{er} peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être consommés selon les modalités définies aux articles 3-1 et 5 du décret du 26 août 2004 susvisé. »

Les délibérations des collectivités relatives au compte épargne-temps doivent obligatoirement respecter ces nouvelles dispositions (article 1^{er} du décret n°2004-878, 2°).

Pour rappel, le CSFPT s'était prononcé favorablement sur ce projet de décret, lors de la séance du 15 novembre 2023. Décret n°2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048898875>



L'intelligence artificielle à l'assaut des emplois publics ?

L'émergence de l'intelligence artificielle peut faire rêver. Elle peut aussi faire cauchemarder, notamment sur ses effets sur les emplois. Et parmi eux, les emplois publics.

Une étude du cabinet Roland Berger projette les conséquences du déploiement de l'IA pour les emplois dans les secteurs privé, et public. L'étude vient de sortir. Elle s'appelle « *L'impact de l'IA générative sur l'emploi en France* ». On entendait parler de disparitions d'emplois privés, notamment depuis l'arrivée du fameux ChatGPT depuis peu, mais l'étude du cabinet Roland Berger évoque aussi l'emploi public, qui ne sera pas épargné par la révolution de l'IA générative.

Première phrase choc du rapport. Le secteur public sera plus touché que le secteur privé. 37 % des emplois publics sont exposés, contre 32 % des emplois privés. Et les emplois occupés par les femmes seront eux aussi plus touchés, car elles occupent des tâches à fort potentiel d'automatisation. Les métiers les plus exposés sont des métiers tertiaires « *à forte composante administrative et/ou*

intellectuelle ». L'ampleur de l'exposition est la plus importante pour les employés de bureau, avec près de 800 000 emplois exposés.

L'IA pourrait peu à peu remplacer, entre autres, les fonctions suivantes :

- Les informations et réponses aux demandes de renseignement ;
- La gestion des données et archivage ;
- Les tâches administratives comme les prises de rendez-vous, le traitement de correspondances, l'envoi de circulaires et d'enveloppes...

Le risque d'automatisation touche donc plus particulièrement « *les catégories des employés de bureau, de réception, de services comptables et d'approvisionnement* ». Au sein de ces catégories de métiers, les métiers des « *services du personnel* », les « *secrétaires* » et les employés des « *services statistiques ou financiers* » représentent les volumes les plus importants avec 420 000 emplois potentiellement menacés d'automatisation. Hormis les employés de bureau, les bibliothécaires et documentalistes devraient

faire partie des métiers les plus touchés dans le secteur public. Les professeurs et instituteurs font aussi partie du lot, mais pas de la même façon. Leur métier serait « *augmenté* », c'est-à-dire qu'ils gagneraient en productivité. Un enseignant pourrait, par exemple, générer instantanément des dictées adaptées aux difficultés particulières de chacun de ses élèves.

Pourquoi le public plus que le privé ?

Cet impact plus marqué de l'IA sur les emplois dans le secteur public s'explique par la nature « *tertiaire* » des tâches réalisées. « *Le secteur public pourrait être appelé à se tourner vers l'IA générative afin d'améliorer son efficacité opérationnelle, libérant ainsi des ressources pour se concentrer sur des tâches plus complexes, en proximité avec l'utilisateur et nécessitant une expertise humaine* ». Le rapport livre des recommandations aux DRH en vue de cette véritable révolution qui arrive. A la fois pour le public et le privé. Avec des défis majeurs à relever.

Tout d'abord comprendre et quantifier « la nouvelle dynamique »

Dans un premier temps, les organisations publiques et privées, et en particulier les départements des ressources humaines, devront s'attacher à « *préciser les conséquences de l'adoption de l'IA générative, tant en termes qualitatifs que quantitatifs* ». Cela signifie identifier les métiers concernés, analyser les changements organisationnels nécessaires à mettre en place et définir une feuille de route précise comprenant des scénarios de court et moyen termes.

Ensuite, il faudra accompagner l'automatisation et la « *réallocation des ressources humaines* ». Les effets de l'automatisation d'une partie des emplois seront « *importants* » d'après cette étude et les organisations touchées par ces changements devront « *déployer des stratégies de transition tenant compte des*

enjeux de toutes les parties prenantes ». De nouvelles politiques de recrutement devront être mises en place afin d'adapter le profil des personnes recherchées aux nouveaux métiers reconfigurés, voire créés par l'IA générative (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

Former et prendre garde

Il faudra aussi optimiser le potentiel offert par l'IA, susceptible « *d'augmenter* » de nombreux métiers, en mettant en place des programmes d'adaptation des métiers existants et de formation des employés. L'étude suggère de définir le périmètre des métiers touchés et « *s'assurer que l'IA générative ne finisse pas par remplacer totalement les métiers pour lesquels la composante relationnelle demeure essentielle, notamment dans les départements des ressources humaines* ». Il faut se méfier, par exemple, de certains logiciels de recrutement pouvant comporter des « *biais* » entraînant des discriminations à l'encontre de certaines catégories de population, notamment les femmes. L'étude suggère, pour le futur proche, de former les employés à l'utilisation « *optimale et raisonnée* » de l'IA générative, en tenant compte des contraintes d'utilisation imposées par le cadre juridique à venir ; veiller à ce que l'IA soit utilisée à des fins « *utiles et raisonnables* ».

décembre 2023
La Gazette

Arrêts maladie : le Sénat vote de nouveau 3 jours de carence pour les agents publics

Après la commission et contre l'avis du gouvernement, les sénateurs ont adopté en séance un amendement au budget 2024 qui aligne la fonction publique sur le secteur privé en passant de 1 à 3 jours de carence.



Comme ce fut déjà le cas par le passé, la mesure a peu de chances d'aboutir. C'est devenu une habitude du côté du Palais du Luxembourg.

À l'occasion de l'examen du budget, le Sénat - à majorité de droite - a de nouveau adopté un amendement portant de 1 à 3 le nombre de jours de carence dans la fonction publique. Comme c'est le cas aujourd'hui dans le secteur privé, les jours de congés maladie des agents publics ne seraient ainsi remboursés par l'assurance maladie qu'à partir du quatrième jour d'arrêt et non plus à compter du deuxième jour d'arrêt. Déjà adopté en commission, l'amendement en question, déposé par le sénateur LR Claude Nougein, a ainsi été approuvé jeudi 7 décembre lors de l'examen en séance du projet de loi de finances (PLF) pour 2024.

Porté par la droite sénatoriale dans un souci d'équité public-privé, cet amendement vise surtout à concrétiser l'une des propositions de réduction des dépenses publiques avancées par Les Républicains dans le cadre de leur "contre-budget" présenté mi-octobre.

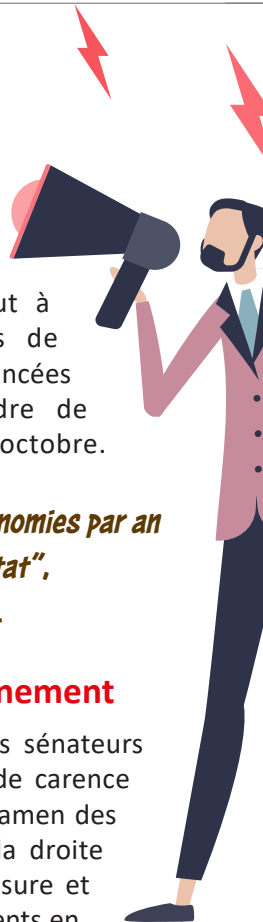
"Cela ferait 220 millions d'euros d'économies par an dans la fonction publique d'État", a affirmé Claude Nougein.

Avis défavorable du gouvernement

Ce n'est pas la première fois que les sénateurs poussent à l'instauration de 3 jours de carence dans la fonction publique. Lors de l'examen des derniers projets de loi de finances, la droite sénatoriale avait déjà porté cette mesure et réussi à la faire adopter. Les amendements en question n'avaient pas passé le cap de l'Assemblée nationale, où les députés de la majorité, comme l'exécutif, avaient fait valoir le différentiel de garanties entre le public et le privé en matière de protection sociale complémentaire. Les mêmes causes produisant les mêmes effets, il y a encore peu de chances que ces 3 jours de carence soient in fine instaurés dans la fonction publique. Le gouvernement Borne a en effet émis un avis défavorable sur l'amendement porté par la droite sénatoriale. Un amendement que l'exécutif ne devrait logiquement pas retenir dans le cadre du nouveau recours annoncé au "49.3" sur le PLF 2024. *"Il est difficile de comparer strictement les jours de carence dans le secteur public et le secteur privé, a fait valoir au banc le ministre délégué chargé des Comptes publics, Thomas Cazenave. Dans le privé, à la différence de la fonction publique, un certain nombre de salariés voient leurs jours de carence couverts par leur complémentaire."*

Moindre effet incitatif sur les absences de longue durée

Le ministre souligne néanmoins que la réintroduction en 2018 du jour de carence dans la fonction publique "a été très efficace" en matière de réduction de



l'absentéisme, puisqu'“il y a eu une baisse de plus de 40 % des arrêts d'une journée. Pour continuer à travailler sur la question de l'absentéisme et des arrêts de travail, je crois aux actions menées sur les sujets de la prévention et de l'organisation du travail”, a ajouté Thomas Cazenave, rejetant ainsi l'idée d'une augmentation du nombre de jours de carence dans la fonction publique. L'opposition sénatoriale de gauche a aussi émis un avis défavorable sur l'amendement porté par LR.

“Cet amendement est une fausse bonne idée pour lutter contre l'absentéisme, c'est une mesure simpliste pour affronter la complexité du problème”,

a ainsi souligné la socialiste Colombe Brossel. “Vous prétendez assainir les comptes publics mais en fait vous les aggravez, ce que vous économiserez sur les absences

de courte durée, vous le perdrez sur les autres”, a ajouté la parlementaire à l'adresse de la droite en évoquant le moindre effet incitatif du dispositif sur l'absentéisme des agents publics au-delà du premier jour de carence. Pour rappel, si le rétablissement du jour de carence dans la fonction publique a contribué à réduire le micro-absentéisme, le nombre d'absences de longue durée a quant à lui augmenté. Comme le confirment plusieurs études récentes, dont celles de l'Insee, citées par Colombe Brossel, le jour de carence a fait baisser les courts arrêts maladie des agents publics, mais pas les longs. De quoi remettre en doute son efficacité et, à plus forte raison, celle d'un passage – plus qu'hypothétique – à 3 jours de carence.

8 décembre 2023
Acteurs publics

Un MOOC... pour travailler autrement

Manque de temps, collaborations tendues, objectifs flous, injonctions contradictoires... Travailler efficacement et sereinement n'est pas toujours facile au quotidien. De quoi vous conduire à adopter des pratiques de travail contraires au fonctionnement de votre cerveau.

Reposant sur les enseignements de la recherche en sciences cognitives, ce cours en ligne proposé par le CNFPT en partenariat avec la Direction interministérielle de la Transformation publique, vise un objectif : vous faire découvrir et comprendre les limites naturelles de notre cerveau, et ce, afin de vous proposer de nouvelles pratiques et réflexes pour travailler autrement !

Axée sur le développement de 10 compétences transverses, cette formation innovante propose une réelle diversité de formats pédagogiques : vidéo d'un expert en sciences cognitives, exercices, micro-défis et fiches récapitulatives des enseignements clés.

A la fin de ce cours, vous serez ainsi en mesure de :

- Comprendre et réguler vos réactions émotionnelles ;
- Prendre conscience des biais qui influencent nos jugements ;

- Maîtriser votre temps de travail ;
- Stimuler l'engagement et la confiance dans mon équipe.

**# Inscriptions
jusqu'au 10 mars 2024
(cours du 12 février au 17 mars)**

<https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/travailler-autrement/>

Revalorisation des pensions :



ce qui change en 2024

Les pensions CNRACL (hors pensions d'invalidité) sont revalorisées de 5,3 % au 1^{er} janvier 2024. Cette revalorisation sera effective sur votre pension versée fin janvier 2024.

Vous pouvez visualiser directement votre attestation de paiement à compter du 29 janvier 2024, sur le site <https://www.cnracl.retraites.fr/> dans votre espace personnel de la plateforme numérique "Ma retraite publique".

Vous avez également la possibilité de demander une attestation de paiement de votre dernière mensualité via le serveur vocal au 05 56 11 40 40 (disponible 7j/7 et 24h/24) en composant le 3.

Demande d'une aide en ligne et suivi en temps réel de son avancement

Demande en ligne d'une aide du Fonds d'action sociale de la CNRACL

Vous souhaitez demander une aide ? Pour un traitement rapide et facile, vous pouvez effectuer votre demande en ligne à partir de "Mon espace personnel - Ma retraite publique pour les aides Energie, Complémentaire santé, Equipement ménager, Scolaire et Vacances". Vous avez

aussi la possibilité de suivre en temps réel son avancement.

Ce service simplifie vos démarches (plus d'envoi de courrier) et réduit les délais de mise en paiement.

Pour effectuer une demande d'aide en ligne du Fonds d'action sociale, vous devez vous connecter sur le site <https://www.cnracl.retraites.fr/> à votre espace personnel "Ma retraite publique".

Il suffit ensuite de cliquer dans l'item "Mes aides sociales" puis "Demande d'aides sociales" puis de vérifier vos coordonnées. Ce service vous permet de connaître les aides dont vous pouvez bénéficier.

Sur votre espace personnel "Ma retraite publique", vous pouvez aussi suivre l'avancement de votre demande en cliquant sur "Mes aides sociales" puis "Suivi de mes demandes d'aides sociales". Vous avez accès au suivi de vos demandes en temps réel, mais aussi à un historique sur les cinq dernières années. Si vous n'avez pas la possibilité de réaliser votre demande en ligne, vous devrez commander des imprimés de demande d'aides par téléphone ou par courrier.

Source CNRACL

Votre organisation syndicale () nous fait confiance, **pourquoi pas** **vous ?**

La Macif vous propose des solutions
pour vous et votre famille :
auto, habitation, santé...

Et aussi des solutions adaptées au monde
de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)



La Macif,
c'est **vous.**

Constitution des droits à pension

L'arrêt du Conseil d'État n° 472185 du 22 décembre 2023 est relatif à une demande recevable de validation formulée par un agent pour la constitution de ses droits à pension (demande de prise en compte des services effectués en tant qu'agent non titulaire de la fonction publique). Dans le cas de la formulation d'une telle demande, il appartient à l'autorité administrative compétente de soumettre à l'agent un état des services validables et un décompte des retenues de validation.

Si le fonctionnaire dispose, pour accepter ou refuser cette proposition, de manière irrévocable, du délai d'une année prévu à l'article D. 2 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, il peut également la contester, avant l'expiration de ce délai, soit auprès de la même autorité, soit devant le juge administratif.

Texte de référence : Conseil d'État, 9e chs, 22 décembre 2023, n° 472185

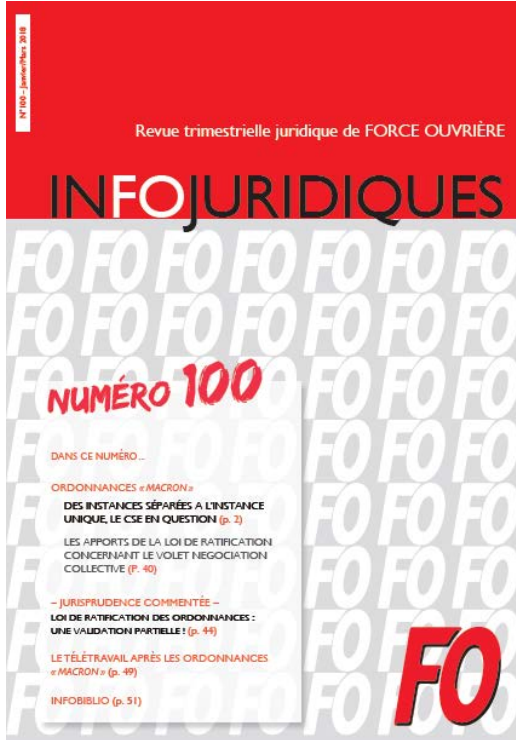
Suppression du jour de carence pour **interruption spontanée et médicale de grossesse**

L'article 64 de la loi n°2023-1250 de financement de la Sécurité sociale pour 2024 supprime le délai de carence pour les femmes ayant subi une interruption médicale de grossesse. Cette disposition est applicable aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret – en attente de publication, et au plus tard du 1^{er} juillet 2024. Pour mémoire, *la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023* visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche, a créé *l'article L. 323-1-2 du code de la Sécurité sociale*, qui supprime la journée de carence en cas d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée.

L'indemnité journalière est alors accordée sans délai. Ces dispositions sont applicables aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret qui demeure en attente de publication, et au plus tard à partir du 1^{er} janvier 2024.

Source LOI n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la Sécurité sociale pour 2024

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

www.foterritoriaux.fr

