

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

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

**FO**  
Territoriaux

n° 196 - février 2024



**Titularisation et refus de  
titularisation en 10 questions**

## SOMMAIRE

Page 2 - CNFPT

Espace concours et examens professionnels

Page 3 - CNRACL

Rachat des études supérieures

Surcotisation

Pages 4/5 - ACTU

8 mars, journée internationale des droits des femmes

Pages 5/6 - WEB / PRESSE

L'accessibilité numérique, un axe prioritaire !

Page 6 - COMMUNIQUÉ

C'est le moment de se mobiliser pour les salaires !

Pages 7/10 - DOSSIER

Titularisation et refus de titularisation en 10 questions

Page 11 - COMMUNIQUÉ

Pour FO, pas de rémunération au mérite !

Pages 13/14 - ENTREVUE

MINISTÉRIELLE

Audience ministérielle du 13 février 2024

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



# CNFPT

## espace concours et examens professionnels

La règle d'accès à la fonction publique territoriale (FPT) est le concours. Il permet de favoriser l'égalité des chances entre tous les candidats souhaitant intégrer une collectivité territoriale.



Rendez-vous sur le site FO Territoriaux, rubrique instances nationales CNFTP pour plus de précisions, en accédant à la page [Wikiterritorial](#) du site du CNFPT puis en cliquant sur la rubrique qui vous intéresse pour accéder aux bandeaux dont liste suit :

- Les concours et examens professionnels de la FPT
- Les épreuves et les notes de cadrage
- Les dates d'organisation des concours et examens professionnels
- Les fiches de connaissances (cat. A, B ou C)

Sur cette même page, il vous est possible, également, de consulter les questions les plus fréquemment posées :

- Qu'est-ce qu'un concours de la FPT ?
- Comment évoluer au sein de la FPT ?
- Qui organise les concours et examens de la FPT ?
- Dans quels domaines les concours et examens sont-ils organisés ?
- Quel est le niveau de diplôme requis pour passer un concours ?
- Vous n'avez pas de diplôme requis mais êtes titulaire d'un autre diplôme français ou étranger...
- Vous êtes agent territorial et avez un projet de concours ou d'examen professionnel pour évoluer dans la FPT

# RACHAT DES ÉTUDES SUPÉRIEURES

Tout fonctionnaire titulaire peut demander la prise en compte dans sa pension, selon différentes modalités, des trimestres d'études qu'il a effectués dans l'enseignement supérieur. Il faut cependant que ceux-ci aient été sanctionnés par un diplôme de l'enseignement supérieur. Cette prise en compte est limitée à 12 trimestres, et est conditionnée par le versement de cotisations. Pour plus de précisions, rendez-vous sur le site FO Territoriaux, rubrique instances nationales CNRACL, pour accéder aux bandeaux dont la liste suit :



- ➔ La demande de rachat
- ➔ Remboursement des cotisations de rachat d'années d'études
- ➔ Le coût du rachat
- ➔ Le paiement des cotisations

## SURCOTISATION

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, le fonctionnaire à temps partiel ou à temps non complet peut demander à surcotiser. Cette possibilité lui permet de prendre en compte la période correspondante dans la pension, comme du temps plein ou du temps complet (décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, article 14). En contrepartie, il doit verser à la CNRACL une seule retenue pour pension à un taux particulier.

### Cas particuliers



Pour le fonctionnaire handicapé dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %, les services non travaillés sont pris en compte dans la limite de 8 trimestres. Dans ce cas, il n'y a pas de surcotisation. Le fonctionnaire est redevable de la retenue au taux normal appliquée sur le traitement brut indiciaire, y compris la NBI et le CTI, correspondant à celui d'un fonctionnaire de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein. Cette disposition ne concerne pas le fonctionnaire ayant la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L5213-1 du code du travail.

Pour les fonctionnaires qui bénéficient d'un temps partiel de droit pour élever un enfant né à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les services non travaillés sont pris en compte à titre "gratuit" dans la limite de 12 trimestres par enfant. Il n'y a pas de surcotisation. Le fonctionnaire cotise au taux normal sur la base de la seule quote-part travaillée.

Quotité de travail	Temps maximum de surcotisation
50 %	2 ans
60 %	2 ans 6 mois
70 %	3 ans 4 mois
80 %	5 ans
90 %	10 ans

### Durée maximale de surcotisation

La prise en compte de cette durée non travaillée dans la pension est limitée à 4 trimestres. Par conséquent, le temps maximum pendant lequel le fonctionnaire exerçant par exemple ses fonctions à temps partiel peut surcotiser, diffère selon la quotité de travail choisie (cf. tableau ci-contre).

# 8 MARS, JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

## EXIGEONS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES !

Alors que le rapport du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) sur le sexisme alerte sur un risque de régression des droits des femmes, ce 8 mars 2024 doit être l'occasion de rappeler que l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui doit se concrétiser, dans la vie de tous les jours et dans le monde du travail.

Malgré la grande cause nationale du quinquennat pour l'égalité femmes-hommes, nos organisations constatent l'absence d'avancées concrètes que ce soit en matière de rémunération, d'articulation des temps de vie ou de violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail. De fait, les conditions de vie et de travail des femmes restent trop souvent l'impensé des politiques publiques et des stratégies RH des employeurs.

### Des inégalités au travail qui perdurent

« *Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ».

Cette loi française de décembre 1972, et celles qui ont suivi, ne sont toujours pas pleinement respectées et n'ont toujours pas permis d'atteindre l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

En 2024, l'écart moyen est encore de 24 % dans le secteur privé et de 14 % dans les fonctions publiques. Plus diplômées que les hommes, elles sont pourtant moins nombreuses sur les postes cadres (39 % dans le privé, 43 % A+ FP).

Concentrées dans des métiers dits « *féminins* » (55 % des emplois à bas salaires du secteur privé), leurs compétences y sont moins reconnues et moins valorisées.

Elles représentent 63 % des salarié(es) du secteur public et sont majoritaires dans les métiers administratifs, du nettoyage, de l'éducation, de la santé et du social.

Elles représentent 58 % des salarié(es) payé(es) au SMIC.

Assignées à leur rôle de mère, elles occupent 80 % des emplois à temps partiel et 95 % des congés parentaux. Le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale, pénalise exclusivement la carrière des mères, accentuant encore les inégalités salariales.

Retraitées, leur pension est en moyenne inférieure de 40 % à celle des hommes.

En matière de violence sexistes et sexuelle dans le monde du travail, 30 % des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail et 70 % de ces victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur.

### Des revendications syndicales claires

Alors que la Première ministre a proposé de bâtir un nouvel index lors de la clôture de la conférence



sociale du 16 octobre 2023, nos organisations rappellent leur revendication d'aboutir à une obligation de transparence sur les rémunérations et les carrières et de sanctions pour les entreprises qui discriminent.



Nos organisations réclament la revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'application de la loi qui garantit un salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous demandons que soit rendue obligatoire et dans un délai contraint, l'ouverture de négociations portant sur les classifications dans le privé et les grilles indiciaires dans la fonction publique en vue de reconnaître et valoriser les missions, les qualifications et compétences mises en œuvre dans les métiers et corps « à prédominance féminine ».

Nos organisations avaient salué le premier pas d'allongement du congé paternité qui allait dans le sens d'un meilleur partage de la parentalité. Le gouvernement annonce aujourd'hui la création d'un congé de naissance de 6 mois, en remplacement du congé parental, sans nous avoir informés des contours exacts de ce nouveau dispositif. A ce stade, nous craignons que ce soient les femmes qui paient le coût de cette mesure, contraintes de renoncer à leur emploi faute de mode d'accueil de jeunes enfants en nombre suffisants. Pour rappel,

il manque au minimum 200.000 modes de garde. Nos organisations réclament que, au-delà de ce nouveau congé de naissance, le congé parental soit maintenu jusqu'au 3 ans de l'enfant et qu'il soit mieux rémunéré.

Nous demandons un investissement massif dans les services publics pour garantir le droit à une place d'accueil pour chaque enfant mais aussi pour répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie des personnes âgées. A défaut, ce sont les femmes qui majoritairement pallient les manques de solutions, au détriment de leur vie professionnelle.

Alors que les chiffres de violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail demeurent élevés, le gouvernement s'est contenté d'appliquer à droit constant la convention 190 de l'OIT que la France a ratifiée, sans tenir compte de la recommandation 206 de l'OIT qui y est associée. Nos organisations rappellent leur demande que la France aille au bout de ses engagements et que des concertations soient rapidement ouvertes pour intégrer de nouveaux dispositifs dans la loi.

**Obligeons le gouvernement et le patronat à respecter la loi et mettre en œuvre l'égalité réelle !**

**Ce 8 mars, nos organisations syndicales rappellent que l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris au travail, est un enjeu de justice sociale majeur qu'il faut faire aboutir, ici et maintenant.**



UNION INTERFÉDÉRALE  
DES AGENTS DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
FORCE OUVRIÈRE

46 rue des Petites Écuries - 75010 Paris

01 44 83 65 55

secretariat@fo-fonctionnaires.fr



## COMMUNIQUE DE PRESSE

Paris, le 30 janvier 2024

# C'est le moment de se mobiliser pour les salaires !

Aujourd'hui les agriculteurs se mobilisent et dénoncent la politique du gouvernement parce qu'ils veulent pouvoir vivre de leur travail.

Face à l'inflation et à la politique d'austérité imposée par le gouvernement, c'est la même exigence que posent tous les salariés, et en particulier les agents publics :

- **Percevoir une rémunération qui permette de vivre dignement.**

C'est pourquoi Force Ouvrière Fonction publique apporte son soutien aux mouvements en cours, et en particulier au mouvement des agriculteurs qui ont annoncé un blocus de la capitale cette semaine.

## L'urgence reste les salaires !

Depuis 2000, les fonctionnaires ont perdu 27,5% de pouvoir d'achat entre les années de gel ou de trop faibles revalorisations du point d'indice. Depuis trois ans, la forte inflation subie nécessite une revalorisation immédiate de 10% du point d'indice.

Concernant les carrières, les agents des catégories C et B démarrent au SMIC et les agents de la catégorie A péniblement à 10% au-dessus.

Depuis des années, le gouvernement refuse toute négociation sur les rémunérations des fonctionnaires et impose ses réformes, comme la Loi de transformation de la Fonction publique ou la Loi sur les retraites, par le passage en force.

En procédant ainsi, il porte l'entière responsabilité de la situation chaotique dans laquelle nous nous trouvons.

Aussi, Force Ouvrière Fonction publique a décidé de déposer un préavis de grève pour l'ensemble de la Fonction publique à compter du 5 février 2024 compte tenu du délai de prévenance qui nous est imposé et jusqu'au 31 mars 2024.

Ce préavis de grève jusqu'au 31 mars 2024 pourra être reconduit si nécessaire.

Force Ouvrière Fonction publique invite tous ses syndicats à réunir les personnels en assemblée générale ou en heures mensuelles d'information pour préparer, à tous les niveaux la mobilisation permettant d'aboutir à une véritable augmentation des salaires par tous les moyens y compris par la grève.

# Titularisation et refus de titularisation en 10 questions



L'agent public obtient la qualité de fonctionnaire par un acte de l'autorité territoriale qui l'a recruté, appelé titularisation. Celle-ci intervient (ou non) à l'issue du stage visant à vérifier l'aptitude de l'agent à exercer ses futures fonctions. Le point en 10 questions-réponses.

## 1

### Qu'est-ce que la titularisation ?

C'est par sa titularisation dans un grade de la fonction publique territoriale que l'agent obtient la qualité de fonctionnaire territorial. La titularisation se définit ainsi comme l'acte par lequel l'autorité territoriale confère à l'agent qu'elle a recruté la qualité de fonctionnaire. L'intéressé se trouve titularisé dans un grade de la hiérarchie d'une commune, d'un département, d'une région ou de l'un de leurs établissements publics.

## 2

### Quand la titularisation intervient-elle ?

La titularisation a vocation à intervenir à l'issue d'un stage dont la durée est fixée par le statut particulier (Code général de la fonction publique (CGFP, art. L327-3 ; loi n°84-53 du 26 janvier 1984, ex-art. 46.), si l'agent a donné satisfaction. Ce dernier est alors nommé par arrêté individuel dans un emploi permanent correspondant à son grade. Même avec son accord, un fonctionnaire stagiaire ne peut pas être nommé sur un emploi ne correspondant pas au grade dans lequel il a vocation à être titularisé.

Par ailleurs, lorsqu'un fonctionnaire territorial stagiaire a bénéficié de l'un des congés liés à l'arrivée d'un enfant, sa titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage : la prolongation imputable à ces différents congés n'est pas prise en compte (décret n°92-1194 du 4 novembre 1992, art. 8).

De manière générale, une dispense de stage est possible, si le statut particulier le prévoit, pour les agents territoriaux qui, avant leur nomination, avaient déjà la qualité de fonctionnaire titulaire : ils doivent alors justifier d'au moins deux ans de services publics effectifs dans un emploi de même nature (CGFP, art. L327-6).

**Titularisé**

Enfin, lorsqu'un agent contractuel territorial recruté pour pourvoir un emploi permanent, sur le fondement des articles L332-8 ou L332-14 du code général de la fonction publique (CGFP), est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il peut être nommé fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale ; cette nomination intervient au plus tard au terme de son contrat, sans que les règles relatives à la publicité des vacances d'emploi ne soient applicables (CGFP, art. L327-5).

## FOCUS

**STAGE** – La titularisation a vocation à intervenir à l'issue d'un stage, dont la durée est fixée par le statut particulier du cadre d'emplois concerné.

**LICENCIEMENT** – Le stagiaire doit avoir accompli au moins la moitié de la durée normale du stage, si un licenciement pour insuffisance professionnelle intervient en cours de stage.

**INDEMNITÉ** – Un refus de titularisation entraîne le licenciement de l'agent qui n'a droit à aucune indemnité, excepté des allocations chômage.

## 3

### La titularisation peut-elle intervenir pendant l'éventuelle prorogation du stage ?

Si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage, celle-ci peut être prorogée par l'autorité territoriale pour une période au maximum équivalente (décret n°92-1194, art. 4).

Désormais, l'avis de la Commission administrative paritaire (CAP) n'est plus requis. Le cas échéant, cette prorogation doit permettre de juger les aptitudes professionnelles du stagiaire qui n'a pas réuni les conditions suffisantes pour être titularisé à l'expiration de la durée normale du stage. En conséquence, la titularisation d'un stagiaire avant le terme de cette prorogation n'est pas envisageable.

## 4

### L'administration peut-elle refuser la titularisation de l'agent ?

La titularisation n'est pas un droit. A l'issue du stage, dès lors que l'autorité territoriale estime que celui-ci n'a pas été satisfaisant, elle peut le prolonger, selon les règles prévues par le statut particulier.

## FOCUS

Si elle estime que le stagiaire est définitivement inapte professionnellement à exercer ses fonctions, l'autorité territoriale peut refuser de le titulariser.

Par ailleurs, le fonctionnaire territorial stagiaire peut être licencié au cours de la période de stage, après avis de la Commission administrative compétente pour faute disciplinaire ou pour insuffisance professionnelle (CGFP, art. L327-4 ; loi n°84-53, ex-art. 46). Dans cette dernière hypothèse, l'intéressé doit avoir accompli au moins la moitié de la durée normale de son stage (décret n°92-1194, art. 5).



## 5

### Quelle est la procédure à respecter ?

Le refus de titularisation doit être précédé de la consultation de la CAP compétente (décret n°89-229 du 17 avril 1989, art. 37-1). Il en va de même en cas de licenciement en cours de stage (CGFP, art. L327-4). En outre, en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage, l'agent doit avoir effectué au moins la moitié de la durée de stage initialement prévue (*lire la question n° 8*).

De manière générale, l'autorité territoriale ne peut pas licencier un stagiaire pour insuffisance professionnelle, sans l'avoir mis à même de montrer son aptitude à exercer ses fonctions, au regard des seules compétences attendues de lui et définies par son statut particulier. Des faits permettant d'établir l'insuffisance professionnelle d'un agent peuvent justifier qu'il ne soit pas titularisé à l'issue de son stage, même s'ils constituent également une faute disciplinaire, mais à condition qu'il ait pu faire valoir ses observations. L'administration n'est pas obligée d'alerter un stagiaire du risque encouru de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement. Elle peut cependant le mettre en garde.

En revanche, l'autorité administrative n'a pas à effectuer d'évaluation en cours de stage. Il n'existe pas non plus d'obligation de chercher à reclasser un stagiaire avant de le licencier pour inaptitude physique.

## 6

### Qu'entraîne un refus de titularisation ?

Le refus de titularisation de l'agent entraîne son licenciement. Aucune indemnité de licenciement n'est versée en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, ni, évidemment, en cas de licenciement disciplinaire. Si l'intéressé avait déjà la qualité de fonctionnaire, il est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine (décret n°92-1194, art. 5).

Par ailleurs, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose que le licenciement en fin de stage soit précédé d'un préavis. En revanche, l'intéressé a vocation à percevoir les allocations d'assurance chômage (décret n°92-1192 du 4 novembre 1992, art. 17).

## 7

### Quelles sont les garanties en cas de refus de titularisation en fin de stage ?

L'agent public stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. Aussi, même si le refus de le titulariser en fin de stage est pris en considération de sa personne, elle n'a pas en principe à être prise après que l'agent a été mis à même de faire des observations ou de prendre connaissance de son dossier. Il en va différemment si le refus de titularisation revêt le caractère d'une mesure disciplinaire. De plus, le refus de titularisation n'a pas à être

motivé par l'autorité territoriale. Toutefois, il doit se fonder sur des motifs qu'il appartient au juge administratif de connaître afin, notamment, de contrôler qu'il n'y a pas d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé.



## Qu'en est-il lorsque le refus de titularisation intervient en cours de stage ?

Lorsque le refus de titularisation intervient en cours de stage, l'agent est licencié. Le fonctionnaire territorial stagiaire doit avoir accompli au moins la moitié de la durée normale du stage pour pouvoir être licencié pour insuffisance professionnelle en cours de stage (décret n°92-1194 du 4 novembre 1992, art. 5).

Son licenciement est prononcé après avis de la CAP compétente (CGFP, art. L327-4). Lorsque le fonctionnaire territorial stagiaire a, par ailleurs, la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement et il est réintégré dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine. Enfin, il n'est pas versé d'indemnité de licenciement (décret n°92-1194 du 4 novembre 1992), art.5).



## Qu'est-ce qui peut justifier le refus de titularisation d'un stagiaire ?

Le refus de titulariser un agent à l'issue de son stage doit se fonder sur l'appréciation portée par l'autorité compétente concernant son aptitude à exercer ses fonctions et, de manière générale, sur sa manière de servir. L'appartenance politique de l'intéressé ne peut pas, par exemple, motiver le refus de titularisation. En revanche, un tel refus peut être justifié par son incapacité à s'intégrer dans son milieu de travail et à s'adapter à ses nouvelles fonctions ou par son comportement général, perturbateur de la continuité du service.

Plus récemment, les propos inappropriés d'une stagiaire sur son compte Facebook et accessibles au public par le biais des commentaires et repostages, ont justifié le refus de son employeur de la titulariser. Le stage doit s'être déroulé dans des conditions régulières permettant de faire une juste appréciation des qualités du stagiaire. Si ces conditions ne sont pas remplies, le licenciement est annulé par le juge administratif (*lire la question suivante*).

Enfin, si les faits reprochés à l'agent établissent une insuffisance professionnelle mais sont également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires, l'autorité compétente peut prendre une décision de refus de titularisation, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations.



## Le stagiaire peut-il former un recours contre un refus de titularisation ?

Face à un refus de titularisation, le stagiaire peut saisir le juge administratif d'un recours en annulation. Il peut accompagner sa requête d'un référé afin de demander la suspension du refus de titularisation. Si le licenciement en fin de stage est annulé, le stagiaire est réintégré dans sa condition de stagiaire à la date de son éviction illégale. En revanche, cela n'entraîne pas nécessairement la titularisation de l'intéressé.

Source La Gazette des Communes

### RÉFÉRENCES

- Code général de la fonction publique, art. L327-3 et suivants
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, dans sa version consolidée au 14 mars 2022.



UNION INTERFÉDÉRALE  
DES AGENTS DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
FORCE OUVRIÈRE

46 rue des Petites Écuries - 75010 Paris

01 44 83 65 55

secretariat@fo-fonctionnaires.fr



## COMMUNIQUE DE PRESSE

Paris, le 13 février 2024

# Pour Force Ouvrière pas de rémunération au mérite !

FO Fonction Publique a été reçue ce jour par le ministre Stanislas Guérini à la suite de sa nouvelle nomination comme ministre de la Transformation et de la Fonction publique.

FO Fonction Publique a rappelé l'urgence d'une revalorisation du point d'indice pour 2024, seule mesure générale permettant d'éviter une année blanche inacceptable et qui compenserait à minima l'inflation.

A ce stade, le ministre annonce ne pas avoir d'arbitrage en ce sens. FO Fonction Publique ne lâchera rien sur cette revendication.

Sur le thème de la « Désmicardisation » annoncé par le Premier Ministre, pour FO il y a urgence dans la Fonction Publique où la majorité des fonctionnaires commence leur carrière avec une rémunération au niveau du SMIC.

Concernant les autres annonces médiatiques du Président de la République, du Premier Ministre et du Ministre Guérini, FO Fonction Publique a rappelé son opposition à toutes rémunérations au mérite, et réitéré son exigence d'une amélioration de la grille indiciaire dans le seul cadre statutaire.

C'est pourquoi, FO Fonction Publique n'acceptera aucune modification de la rémunération des fonctionnaires aboutissant à la casse des catégories (C, B et A), et de leurs grilles (les grades et les échelons) et refuse toute notion de rémunération liée au métier et au mérite.

FO Fonction Publique revendique :

- le maintien d'une seule valeur du point d'indice pour toute la Fonction Publique dans le cadre de la grille statutaire unique,
- le maintien des corps, cadres d'emploi et grade au sein de catégories statutaires,
- la parité indiciaire corps et grades analogues (à diplôme égal – grille équivalente).

Rappelons par ailleurs, que les fonctionnaires ne perçoivent pas un salaire mais un traitement pour service fait. Il n'y a aucune notion de productivité ou rentabilité.

Les prochaines semaines seront décisives, c'est pourquoi FO Fonction Publique, invite tous ses syndicats et ses sections à réunir les agents en heure mensuelle d'information ou Assemblée générale pour expliquer nos revendications et préparer le rapport de force nécessaire.



# La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,  
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir  
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)**



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

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.  
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



UNION INTERFÉDÉRALE  
DES AGENTS DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
FORCE OUVRIÈRE

FONCTION PUBLIQUE

**Audience ministérielle du 13 février 2024.**  
En propos introductifs, le Ministre a rappelé que son cabinet restait inchangé par rapport au précédent avant d'exposer les différents projets liés à son mandat gouvernemental.

Sur le projet de loi Fonction publique, le Ministre a rappelé le calendrier du second semestre en évoquant une volonté d'une véritable concertation. Les seules indications apportées à ce jour concernent son souhait de conforter le statut (distinction du grade et de l'emploi, égalité d'accès) et de traiter les trois versants de la fonction publique.



Les autres éléments relèvent de l'agenda social, initialement présenté avant la composition du nouveau gouvernement, et reposent sur trois piliers de négociation : **les conditions de travail, l'égalité salariale et la formation.** C'est à ce titre que le Ministre a évoqué les propos du Premier ministre, prononcés à l'occasion de son discours de politique générale, sur la semaine de quatre jours et la situation des horaires des personnels de ménage.

Le Ministre a également indiqué la continuité de la concertation sur les sujets portant **sur le logement des agents publics et leur protection** et la poursuite de la **mise en œuvre des accords**

**sur la prévoyance** et la mise en pratique des dispositions prévues par la réforme des retraites.

Enfin, le Ministre a abordé la situation particulière liée à l'organisation des **Jeux Olympiques et Paralympiques** en France.

Après cette présentation, Force Ouvrière a tenu à rappeler au ministre le caractère polluant des « petites phrases » distillées par le président de la République ou le Premier ministre, notamment sur la rémunération au mérite, la semaine de 4 jours sans réduction du temps de travail, ou encore sur le principe de désinflation.

**Pour Force Ouvrière, la priorité réside à prendre des mesures concrètes et immédiates sur le pouvoir d'achat et les salaires.**

Une année blanche en 2024, décidée par le gouvernement, serait considérée comme décrédibilisant toute forme de volonté d'action envers les fonctionnaires et les agents publics. Nous avons interrogé le ministre sur l'articulation entre la grille et le projet de loi. Celui-ci a confirmé le lien étroit entre les deux faisant

craindre une nouvelle manière de rémunérer les fonctionnaires.

**FO appelle à une discussion pragmatique et a rappelé son attachement fort à la rémunération dans un cadre statutaire.**

Sur les JO et Paralympiques, FO a souligné l'importance de la gestion des éléments transversaux, la gestion de report des congés avec la possibilité de recourir aux autorisations spéciales d'absence, à l'instar de la période Covid, en lieu et place de congés imposés et le déplaçonnement de l'indemnité télétravail. Force Ouvrière a également interpellé le

# ENTREVUE MINISTÉRIELLE

Ministre sur la nécessité de donner la possibilité au délégués syndicaux mandatés de pouvoir se déplacer sans difficulté, et plus particulièrement au sein des périmètres de sécurité.

FO souligne l'importance de la méthodologie employée pour permettre la discussion, tant sur les salaires que sur l'articulation du projet de loi et des grilles indiciaires. PPCR a démontré que la loi n'était pas obligatoire pour modifier les grilles. **Il est nécessaire de passer par un véritable dialogue social.**



Le Ministre a indiqué être preneur d'un dialogue social sincère et a manifesté son souhait de discussions entre organisations syndicales et employeurs des trois versants de la fonction publique.

Sur la **rémunération au mérite**, il semble s'orienter vers une redistribution des primes en faveur de plus d'individualisation au regard de l'investissement personnel de l'agent.

**Sur la semaine de quatre jours**, il souhaite privilégier les situations de télétravail impossible ou encore de temps partiel imposé.

Force Ouvrière lui a rappelé les résultats catastrophiques de l'expérimentation de la semaine des quatre jours au sein de l'URSAFF de Picardie, à l'époque où le Premier ministre actuel était ministre chargé des comptes publics...

FO s'est également préoccupée des propos du ministre dans les médias sur le licenciement des fonctionnaires, en lui rappelant le dispositif existant lorsque les procédures des droits des agents étaient respectées.

Le Ministre a argumenté en reprochant une pression exercée par les journalistes...

**Sur le principe de la rémunération au mérite des agents publics, Force Ouvrière a rappelé au ministre les dispositifs antérieurs existants et supprimés par PPCR, et plus particulièrement le système des réductions d'ancienneté ou de notation qui fonctionnaient.** Inutile donc de vouloir réinventer l'eau tiède !

Le Ministre n'a donné aucune garantie sérieuse sur sa capacité de négocier des enveloppes budgétaires en dehors du cadre du projet de loi qu'il fixe lui-même !

De même, nous avons rappelé au Ministre que le paiement du 1<sup>er</sup> mai 2022 n'était toujours pas effectué sur certains versants. Une fois de plus, Mr GUÉRINI s'est engagé à régler le problème rapidement.

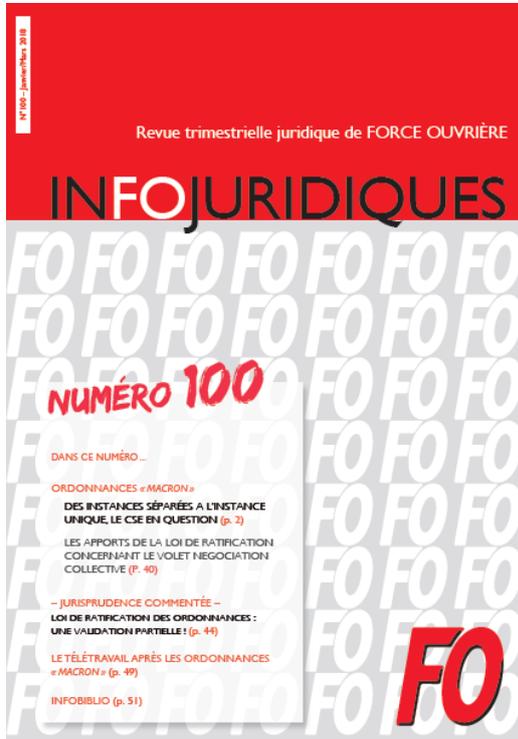
Nous avons également fait état des situations particulières à l'hospitalière et la territoriale. En effet, sur ces deux versants, l'attractivité et la fidélisation pour certains métiers font défaut. Nous lui avons indiqué que pour FO, seule une révision des grilles indiciaires pourrait permettre les embauches nécessaires et la fidélisation des jeunes professionnels qui font cruellement défaut, particulièrement à l'hospitalière, et accentuent la fermeture des lits et des services.

En marge de cette audience, Force Ouvrière a tenu à rappeler ses revendications sur les réflexions en cours sur les indemnités de résidence. Le Ministre renvoie l'indemnité de résidence aux discussions globales sur la rémunération. Sur la réforme de l'ITR dont sont exclus les départements de l'Océan Indien et notre volonté de les réintégrer dans le nouveau dispositif, le Ministre préfère éviter tout élargissement et pire, souhaite privilégier une réflexion sur la rémunération des agents ultramarins actifs.

**Concernant les maisons France Services, FO a rappelé que leur nombre (2700) et les milliers d'agents qui y travaillent, nécessitent la mise en place d'un lieu de dialogue social.**

**Le Ministre s'est proposé d'être l'interlocuteur sur ce point à l'avenir.**

# 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](mailto: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](mailto: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 .....

