

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° 201 - août-septembre 2024



**Les congés liés à l'arrivée d'un
enfant en 10 questions**

Fonction Publique Territoriale : répondre au défi de l'attractivité

SOMMAIRE

Page 2 /6 - ACTU

Fonction Publique Territoriale :
répondre au défi de l'attractivité
territoriale

Page 7/11 - DOSSIER

Les congés liés à l'arrivée d'un
enfant en 10 questions

COMMUNIQUÉS

Page 12 : UIAFP

Page 13 : Commission exécutive
confédérale

Page 14 - VOS DROITS

GIPA 2024 : les agents publics
veulent bénéficier d'un nouveau
coup de pouce financier

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



Stanislas GUÉRINI, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques du gouvernement Attal, a lancé une vaste réforme de la fonction publique. Objectif : améliorer les marges de manoeuvre des maires dans leur gestion des ressources humaines. Si la nomination d'un nouveau gouvernement rebat les cartes, les enjeux demeurent.

À peine digérée la précédente réforme de la fonction publique de 2019, le gouvernement en fonction jusqu'à ce mois de juillet, souhaitait remettre le couvert. Mais en mettant l'accent sur « l'efficacité de la fonction publique » alors que les maires, employeurs territoriaux, confrontés à des difficultés accrues de recrutement de leur personnel, préfèrent quant à eux prioriser l'attractivité et la fidélisation de leur 1,9 millions d'agents territoriaux. Quels sont les leviers envisageables ?



Recourir aux contractuels

La volonté de favoriser le recrutement de contractuels notamment pour des fonctions de direction ou de conception, au coeur de la réforme de 2019, a échoué, constate la Cour des Comptes. Dans la Fonction publique territoriale (FPT), seulement 11 % des emplois fonctionnels sont occupés par des contractuels (et 22 % de l'ensemble des emplois territoriaux). Toutefois, pour Murielle FABRE, secrétaire générale de l'Association des maires de France (AMF), « l'objectif ne doit pas être de faciliter le recrutement de contractuels. Il faut même l'encadrer clairement afin que ce ne soit plus une voie concurrentielle à la voie statutaire. » Les associations d'élus proposent ainsi la mise en place de comités de sélection pour vérifier l'aptitude d'un contractuel à devenir fonctionnaire. Ils posent également la question de l'encadrement de la rémunération des contractuels, parfois meilleure que celle des statutaires, et incitant peu par conséquent à se présenter aux concours de recrutement.



La position FO

La Fédération des Personnels des Services Publics et des Services de Santé FO revendique un vaste

plan de titularisation pour les agents qui occupent un emploi de fonctionnaire. La Loi de Transformation de la Fonction Publique, à laquelle FO s'est opposée, élargit encore plus le recours à ces agents avec l'introduction de « *contrats de mission* » et aggrave encore la part d'emplois précaires, dans la Fonction Publique Territoriale qui en compte déjà plus de 20 %.

Pour FO, les agents contractuels doivent bénéficier :

- d'un certain nombre de primes, indemnités, NBI... dont ils n'ont pas l'octroi aujourd'hui ;
- d'une rémunération principale comparable et donc aussi évolutive que celle de leurs collègues titulaires, à situations et fonctions égales.

Pour FO, il n'en reste pas moins que tout recrutement sur des emplois vacants et permanents doit être pourvu par des fonctionnaires, c'est-à-dire des agents titulaires.



Faciliter l'accès aux concours

Murielle FABRE, pour l'AMF, plaide surtout pour « *une FPT plus accessible* » qui passe par « *une facilitation de l'accès aux concours, sans les dévaloriser* ». Même son de cloche pour Christophe IACOBBI, maire d>Allons (Alpes-de-Haute-Provence, 123 habitants) et chargé des questions de ressources humaines à l'Association des maires ruraux de France : « *Un infirmier diplômé d'État ou un ingénieur dans le bâtiment ne devraient pas avoir à repasser tous les concours de recrutement d'un fonctionnaire territorial.* » Les employeurs territoriaux réclament la promotion d'un concours sur titres et la réactivation du dispositif PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique) pour en faire une passerelle vers le fonctionnariat. Ils demandent aussi une voie d'accès à la FPT pour les apprentis.



La position FO

Pour FO, l'accès via le concours doit rester la règle de recrutement d'accès à la FPT. Toutefois, il est indispensable de créer des passerelles afin d'en faciliter l'accès.

FO revendique la reconnaissance des années d'apprentissage et réclame un concours spécifique.



Fluidifier les carrières

Le décret du 26 décembre 2023 a assoupli les quotas de promotion interne : le nombre de recrutements externes de fonctionnaires, nécessaire pour permettre une promotion interne, a été réduit de trois à deux. Le nombre de nominations en promotion interne peut alors être calculé en appliquant cette proportion de « un pour deux » à désormais 8 % de l'effectif du cadre d'emploi (5 % avant ce décret). Mais, « *on ne peut toujours pas promouvoir tous les agents en interne et c'est parfois frustrant*, déplore Murielle FABRE. *Les élus devraient avoir la main sur ces quotas.* »



Les métiers territoriaux en tension

1. Animateur éducatif périscolaire
2. Agent technique polyvalent en milieu rural
3. Ouvrier de maintenance des bâtiments
4. Animateur enfance-jeunesse
5. Secrétaire de mairie

(Source : enquête CNFPT, décembre 2023, 4.026 collectivités répondantes)



La position FO

FO revendique la suppression des quotas pour les promotions internes, cette mesure étant un frein aux carrières des agents et non égalitaire puisque non existante dans les autres versants de fonctions publiques.

De même, FO revendique la suppression des seuils démographiques et autres mesures limitant les possibilités d'avancement.



Disparition des catégories A, B et C

La disparition des trois catégories (A, B et C) a été envisagée par le précédent gouvernement car ces dernières limiteraient les évolutions de carrière des agents.

Faut-il poursuivre dans cette voie ? Il s'agirait alors de s'en tenir à de seules filières (branches médico-sociale, police municipale, petite enfance, etc.) « L'État négocierait ensuite des primes par branche, cela ne serait plus uniforme », anticipe Christophe IACOBBI. Pour l'instant, les employeurs territoriaux demeurent favorables à « la séparation du grade et de l'emploi, gage de l'adaptation du service public ».



La position FO

FO 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 revendique le maintien des corps, cadres d'emploi et grade au sein de catégories statutaires.



Prime de mérite

L'attribution de primes de mérite pourrait incontestablement renforcer l'attractivité de la fonction publique. Toutefois, pour Murielle FABRE, « il ne faut pas inventer de nouveaux outils, mais simplement rendre plus efficaces ceux qui existent ». À savoir le complément indemnitaire annuel (CIA) qui constitue la part variable du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). De fait, ce complément indemnitaire est parfois transformé en part fixe par certaines communes, souvent à la demande des syndicats, ce qui supprime toute notion de mérite. Mais, « les écarts entre planchers

Les 3 conditions actuelles d'accès à la FPT

- **CONCOURS EXTERNE** sur la base du diplôme
- **CONCOURS INTERNE** permettant la promotion des agents et contractuels
- **TROISIÈME CONCOURS** par validation des acquis de l'expérience (VAE)

et plafonds fixés pour chaque catégorie – et à l'intérieur desquelles les maires ont la main – sont parfois insuffisants pour différencier les agents, notamment en catégorie C », regrette l'élue.



La position FO

FO Fonction Publique rappelle son opposition à toutes rémunérations au mérite, et réitère son exigence d'une amélioration de la grille indiciaire dans le seul cadre statutaire. Pour rappel, les fonctionnaires ne perçoivent pas un salaire mais un traitement pour service fait. Il n'y a aucune notion de productivité ou rentabilité.



Tenir compte de l'usure professionnelle

43 % des agents de la territoriale ont aujourd'hui 50 ans ou plus et un agent sur dix est même sexagénaire. Chaque année, plus de 52.000 agents sont concernés par des procédures liées à l'inaptitude ou à l'invalidité. Or, avec la mise en oeuvre progressive de la réforme des retraites, cette usure professionnelle tend à se renforcer, d'autant que les trois quarts des agents relèvent de la catégorie C qui concentre les missions les plus pénibles. Aussi, sans préjuger de ce qu'il adviendra du maintien de la retraite à 64 ans, les employeurs territoriaux réclament la création d'« un fonds de prévention de l'usure professionnelle dans la FPT ».



La position FO

La récente réforme des retraites repoussant l'âge de départ ne va pas en ce sens et le nombre d'agents sexagénaires va exploser dans les années à venir... FO revendique encore et plus que jamais l'âge de départ à la retraite à 60 ans !



Et la semaine de quatre jours ?

Côté organisation du travail, Stanislas GUÉRINI voulait faciliter la semaine de quatre jours, susceptible de séduire de nouveaux agents publics. Mais comment la concilier avec la continuité du service public ? Les grandes villes, qui seules l'expérimentent pour l'instant, disposent certes du personnel suffisant pour maintenir les amplitudes calendaires existantes. À

l'opposé, les mairies rurales qui n'ouvrent que quelques jours par semaine, la pratiquent déjà à leur corps défendant. Leurs personnels travaillent souvent à temps partiel pour plusieurs communes, de sorte qu'une semaine de quatre jours exigerait un accord entre leurs différents employeurs... pas simple ! Quant aux autres communes de taille intermédiaire, il leur faudrait soit amputer les amplitudes horaires d'ouverture, c'est-à-dire un recul du service public pour la population, soit recruter davantage de personnel, c'est-à-dire trouver des financements nouveaux.



La position FO

Concernant le passage à la semaine de quatre jours pour Force Ouvrière, celle-ci ne peut se faire qu'avec une réduction du temps de travail.



Licencier plus facilement

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est extrêmement peu pratiqué par les maires, avec seulement 13 licenciements et 222 révocations pour fraudes en 2023. Mais le rendre plus aisé n'irait-il pas à l'encontre de la recherche actuelle d'attractivité ?

Murielle FABRE préfère rappeler « *l'éventail des procédures disciplinaires préalables* » : avertissement, blâme, exclusion temporaire, suppression de l'avancement, abaissement d'échelon ou de grade, et enfin révocation. Quelques élus estiment cependant que certains licenciements non remplacés pourraient permettre d'augmenter la rémunération des autres agents, renforçant ainsi l'attractivité de la collectivité.



La position FO

L'inquiétante multiplication des conseils disciplinaires ces dernières années, demandant des révocations dans la FPT, prouve une volonté de certaines collectivités à vouloir se « débarrasser » d'agents n'entrant pas dans leurs lignes de conduite. Autre « outil » utilisé par nos employeurs, la mise à la retraite pour invalidité.

Pour FO, il n'est pas acceptable d'entendre que certaines collectivités pourraient augmenter la rémunération des agents en ayant recours à des plans de licenciement visant à réduire les effectifs.

En ce qui concerne les mises à la retraite pour invalidité, FO réclame une réelle application des mesures de reclassement, trop souvent négligées par certaines collectivités.



Négocier les augmentations de salaire avec l'Etat

Les maires, s'ils ne contestent pas que les évolutions salariales des agents publics puissent demeurer homogènes à l'échelle nationale, n'en sont pas moins garants de leur propre équilibre budgétaire local. Aussi, les employeurs territoriaux plaident aujourd'hui pour la création d'un temps de négociation annuel avec l'État sur les augmentations salariales. « *Il faut éviter que l'augmentation du point d'indice ne nous tombe dessus sans crier gare* », souligne Murielle FABRE. Les associations d'élus rappellent par ailleurs la difficulté à revaloriser les rémunérations des agents quand « *l'autonomie financière des collectivités est remise en question* ». D'autant que, quelle que soit la composition du nouveau gouvernement, la question consistant à appeler les collectivités à participer au redressement des finances publiques demeurera posée.

La position FO

FO revendique une revalorisation annuelle du point d'indice au moins égale à l'inflation, et le maintien d'une seule valeur du point d'indice pour toute la Fonction Publique dans le cadre de la grille statutaire unique. La participation des employeurs territoriaux aux négociations avec l'Etat porte à terme le risque d'une décorrélation du point d'indice, ce qui serait inacceptable !



Les facteurs d'attractivité

Selon le baromètre HoRHizons d'octobre 2023, 57,4 % des collectivités répondantes ont des difficultés à recruter

et à fidéliser les agents. Le principal levier d'attractivité demeure le régime indemnitaire pour 51,7 % d'entre elles. Ce RIFSEEP est désormais mis en place dans 83,9 % des collectivités. Autres leviers cités : les actions en faveur de la qualité de vie au travail (36,2 %), la protection sociale complémentaire (31,2 %) et la marque employeur (15,3 %).



Source le Journal des Maires

Les congés liés à l'arrivée d'un enfant en 10 questions



En cas de naissance ou d'adoption, le fonctionnaire territorial a droit à des congés pour profiter au mieux de cet événement familial. Un droit qui concerne aussi les contractuels.



DE QUELS CONGÉS UN AGENT PEUT-IL BÉNÉFICIER À L'OCCASION DE L'ARRIVÉE D'UN ENFANT ?

A l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, les parents, s'ils sont agents publics, peuvent bénéficier de différents congés.

Tout d'abord, en cas de grossesse dûment constatée, la fonctionnaire en activité a droit à **un congé maternité avec traitement**, pour une durée égale à celle prévue par les articles L1225-17 à L1225-21 du code du travail (*lire la question suivante*).

Comme le congé de maternité, **le congé d'adoption** est ouvert aux agents en position d'activité. Le père adoptif, comme la mère, peuvent demander à en bénéficier.

Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux. Dans ce cas, la durée de ce congé est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par le code du travail (art. L1225-40).

De plus, **un congé de naissance ou, en cas d'adoption, un congé d'arrivée de l'enfant**, est accordé au père, ou au conjoint, concubin ou partenaire de Pacs de la mère (code général de la fonction publique, CGFP, art. L631-6), s'il est agent public, sur sa demande.

Enfin, **un congé de paternité et d'accueil de l'enfant** est également ouvert au père de l'enfant, ou conjoint, concubin ou partenaire de Pacs de la mère, s'il est agent public et pour une durée égale à celle prévue par le code du travail (art. L1225-35).



QUELLE EST LA DURÉE DE CES CONGÉS ?

La durée du congé de maternité varie selon le nombre d'enfants composant la famille et selon le nombre d'enfants attendus.

En cas de grossesse simple, lorsque la famille est composée de moins de deux enfants, la durée du congé de maternité est de seize semaines au total (six semaines avant la naissance et dix semaines après). Des reports sont possibles (*lire la question suivante*).

Le congé d'adoption a aussi une durée variable selon le nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge et de l'éventuelle répartition du congé entre les deux parents.

Ainsi, la durée de ce congé est en principe de seize semaines au plus à partir de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les sept jours qui précèdent la date prévue de cette arrivée.

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les deux conjoints, sa durée est portée à vingt-cinq jours supplémentaires (seize semaines plus vingt-cinq jours) ; elle ne peut être fractionnée en plus de deux parties, dont la plus courte est au moins égale à vingt-cinq jours. La durée minimale du congé de naissance ou du congé d'arrivée de l'enfant est de trois jours.

La durée du **congé de paternité** a, elle, été largement augmentée depuis 2021. Elle est désormais portée à vingt-cinq jours calendaires, c'est-à-dire en comptant les jours fériés et chômés (au lieu de onze jours précédemment), et à trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples au lieu de dix-huit jours précédemment (code du travail, art. L1225-35).

Le décret du 29 juin 2021 précise que le congé de paternité est fractionnable en deux périodes, prises dans les six mois après la naissance : la première période succède immédiatement au congé de naissance ; la seconde peut être prise, au choix de l'agent, de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

COMMENT LE CONGÉ DE MATERNITÉ PEUT-IL ÊTRE AMÉNAGÉ ?

A l'occasion de la naissance de son enfant, l'agente concernée a le droit d'écourter son congé prénatal, dans la limite de trois semaines, sous réserve d'une prescription médicale attestant l'absence de contre-indication.

La durée du congé postnatal est alors augmentée d'autant. Ainsi, pour la naissance d'un premier ou d'un deuxième enfant (le congé de maternité est de seize semaines, six semaines devant être prises avant la naissance, dix semaines après) une future mère peut décider de réduire de trois semaines maximum son congé prénatal et de reprendre ses fonctions à l'issue de son congé postnatal de treize semaines.



QUELLE EST LA SITUATION DES AGENTS PENDANT CES CONGÉS ?

Les congés de maternité, de paternité, d'accueil d'enfant et d'adoption sont assimilés à une période d'activité pour les droits à pension. Ils sont pris en compte pour l'avancement.

D'autre part, l'agent à temps partiel bénéficie, durant ces congés, des mêmes droits qu'un agent à temps plein.

Enfin, le bénéfice de ces congés ne peut pas avoir d'influence sur l'évaluation et l'appréciation générale des agents.

En outre, les régimes indemnitaires versés aux fonctionnaires territoriaux sont maintenus de plein droit lors des congés de maternité, paternité ou pour adoption ([CGFP, art. L714-6](#)). Ils continuent d'être versés sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.



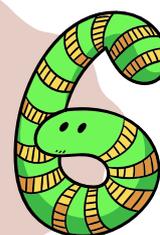
A L'ISSUE DE CES CONGÉS, L'AGENT RETROUVE-T-IL SON EMPLOI ?

A l'expiration d'un congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi.

Si cela est toutefois impossible, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile sous réserve du respect des règles de mutation.

DES AUTORISATIONS D'ABSENCE PEUVENT-ELLES ÊTRE ACCORDÉES ?

La loi, à travers le code général de la fonction publique ([art. L622-1](#)), reconnaît aux agents publics la possibilité de bénéficier d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte, en principe, dans le calcul des congés annuels.



QUELS SONT LES AMÉNAGEMENTS POSSIBLES POUR L'AGENTE ALLAITANTE ?

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ([loi n°2019-828, art. 46](#)) a entendu renforcer les droits des fonctionnaires qui allaitent leur enfant. Ainsi, elle a prévu qu'une fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier, pendant un an suivant la naissance, d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour. Un décret d'application doit préciser les conditions de mise en œuvre de cet aménagement horaire. Il n'est pas encore paru à ce jour.

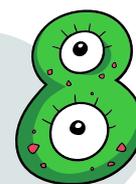
Les juges ont par ailleurs rejeté l'existence d'un principe général du droit à l'allaitement pendant les heures de travail. Ils ont également eu l'occasion dans cette même affaire d'affirmer que le refus d'accorder le bénéfice d'une pause d'allaitement constitue une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours.



LES STAGIAIRES PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER DE CES CONGÉS ?

Les stagiaires ont droit aux congés liés à l'arrivée d'un enfant prévus pour les titulaires. Ces congés ne peuvent être pris en compte comme périodes de stage que pour un dixième de la durée globale. Toutefois, ces périodes sont comptabilisées, lors de la titularisation, dans le calcul des services pour l'avancement et les droits à retraite.

Lorsque le stage a été interrompu pendant plus d'un an du fait de congés successifs autres que le congé annuel, l'intéressé peut être invité à accomplir à nouveau l'intégralité de son stage. Toutefois, cette règle ne s'applique pas dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage.



Enfin, la titularisation du stagiaire qui a bénéficié d'un congé lié à l'arrivée d'un enfant (congé de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, de paternité ou d'adoption) prend effet à la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable à un tel congé ([décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)).



QU'EN EST-IL DES AGENTS TERRITORIAUX CONTRACTUELS ?

Les agents publics contractuels bénéficient des mêmes congés liés à l'arrivée d'un enfant. Durant ces congés, l'agent bénéficie de l'intégralité de sa rémunération.

Depuis 2021, la condition d'ancienneté de six mois requise jusque-là pour en bénéficier est supprimée ([décret n°2021-846, art. 16](#)). Le décret du 15 février 1988 prévoit que le bénéficiaire et les modalités des congés de maternité, congé de naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption ou congé de paternité, sont accordés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires ([décret n°88-145, art. 10](#)).

Sous réserve de son aptitude physique à l'issue de ces congés liés à l'arrivée d'un enfant, l'agent est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent (art. 33). Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Cela vaut pour les agents recrutés pour une durée indéterminée, mais aussi pour ceux bénéficiant d'un contrat à durée déterminée si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

L'AGENT CONTRACTUEL PEUT-IL ÊTRE LICENCIÉ PENDANT CES CONGÉS ?

[Le décret du 15 février 1988 \(art. 41\)](#) interdit tout licenciement d'un(e) agent(e) qui se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, en congé de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, ainsi que pendant une période de dix semaines désormais (au lieu de quatre jusqu'en 2022) suivant l'expiration de ces congés.



Si toutefois une décision de licenciement était notifiée à l'agent(e) enceinte ou qui a présenté une demande d'adoption, elle doit, dans les quinze jours suivant cette notification, justifier de son état de grossesse en produisant un certificat médical attestant de son état ou justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption.

La présentation dans les délais de ces justifications oblige l'autorité territoriale à annuler le licenciement de l'agent(e) concerné(e). L'engagement peut toutefois être rompu dans les conditions prévues aux [articles L1225-4 et suivants du code du travail](#) (faute grave non liée à l'état de grossesse).

Source *La Gazette des Communes*

RÉFÉRENCES

- [Code général de la fonction publique, art. L631-1 à L631-9](#)
- [Décret n°2022-1153 du 12 août 2022](#)
- [Décret n°2021-846 du 29 juin 2021](#)
- [Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#)



Élections délégués 2024

“Votez pour un modèle mutualiste.”

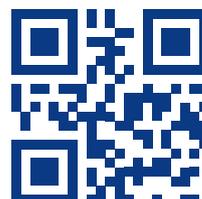
Nous sommes plus de 5,8 millions de sociétaires, adhérents et clients à pouvoir défendre un modèle qui nous protège.

Parce que chaque voix compte,
du 4 novembre au 1^{er} décembre 2024,
votez pour les délégués Macif et Apivia Macif Mutuelle
sur jevote.macif.fr



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

Flashez ce code
pour retrouver toutes
les informations
sur les élections



 **APIVIA MACIF MUTUELLE** Mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité, adhérente à la Mutualité Française. SIREN : 779 558 501.
Siège social : 17-21 place Etienne Pernet - 75015 PARIS cedex 15.

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.



COMMUNIQUE DE PRESSE

Paris, le 12 juillet 2024

Pour Force ouvrière, l'urgence c'est de répondre aux revendications

Réuni le 12 juillet au siège de la FGF-FO, le bureau de Force Ouvrière Fonction publique (UIAFP-FO) a fait le point sur la situation sociale à la suite des élections législatives anticipées des 30 juin et 7 juillet derniers provoquées par la dissolution de l'Assemblée nationale, décidée par le Président de la République.

Fidèle à ses valeurs d'indépendance et de liberté, FO n'a pas donné de consignes de vote et prend acte de la forte mobilisation des électeurs ainsi que du résultat des urnes.

Quelle que soit la composition du futur gouvernement, le bureau réitère sa totale opposition à la politique menée depuis 7 ans par le président Macron et ses gouvernements successifs. Ces choix ont abouti à des régressions et pertes de droits sans précédent pour les salariés et agents publics en matière de retraite, de pouvoir d'achat, d'assurance chômage, de remboursement de la sécurité sociale ou encore de dégradation des conditions de travail.

Le Bureau rappelle son attachement à notre modèle social et insiste sur le fait que toutes évolutions doivent s'inscrire dans un dialogue social sincère basé sur des négociations prenant en compte les revendications syndicales.

Il réaffirme son refus de toutes formes de discriminations et d'inégalités, et de toutes politiques consistant à opposer les citoyens entre eux et continuera de porter les valeurs républicaines de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité.

Aujourd'hui, il y a urgence !

Urgence à rattraper, par une revalorisation immédiate du point d'indice, les pertes de pouvoir d'achat, subies depuis 2000, des fonctionnaires et agents publics (28,5%) et indexer automatiquement la valeur du point d'indice sur l'inflation !

Urgence à améliorer la grille indiciaire pour redonner du sens au principe de carrière et relancer l'attractivité de l'emploi public !

Urgence à atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes !

Urgence à stopper les contre-réformes en cours ou à venir, à commencer par l'abrogation de la dernière loi sur la réforme des retraites !

Urgence à évaluer les précédentes réformes mises en place et stabiliser l'action publique pour redonner du sens aux missions des agents publics !

Urgence à renforcer la Fonction publique et ses services de proximité pour garantir la cohésion sociale !

FO Fonction publique continuera de porter ses revendications et attend du futur exécutif qu'il nous reçoive en urgence !

Déclaration de la commission exécutive du 5 septembre 2024

Les revendications tout de suite

La Commission exécutive confédérale, réunie le 5 septembre 2024, s'alarme d'un contexte politique inédit, d'une situation économique morose et d'une urgence sociale toujours plus présente.

A l'occasion des élections législatives, les électeurs ont très nettement indiqué leur rejet des politiques menées par le gouvernement sortant : modération salariale, réforme des retraites et de l'assurance chômage, retour de l'austérité budgétaire, abandon des services publics, mépris de la démocratie sociale...

Deux mois après l'issue de ces élections, il est inconcevable pour la Commission exécutive que les leçons de ce scrutin n'aient pas été tirées, qu'un gouvernement démissionnaire prépare de nouvelles coupes budgétaires et qu'un nouveau gouvernement n'ait toujours pas été installé.

Pendant ce temps, le quotidien de l'ensemble des salariés reste marqué par des salaires trop bas, un pouvoir d'achat en berne et des conditions de travail trop souvent difficiles.

La colère est immense notamment face à la situation des urgences et de l'hôpital public, au manque de moyens et d'effectifs dans les écoles. La commission exécutive réaffirme ses revendications, entre autres, de défense et renforcement des services publics partout sur le territoire, d'abrogation de la réforme des retraites et d'augmentation générale des salaires, traitements, pensions et minima sociaux.

Sur la base de nos revendications, la CE réaffirme son attachement à la pratique contractuelle et conventionnelle pour améliorer le niveau des garanties collectives et des salaires... Sans attendre, les négociations doivent reprendre avec l'ensemble des interlocuteurs sociaux avec un agenda social ambitieux.

Quels que soient nos interlocuteurs, FO continuera de porter l'exigence du progrès, de la justice sociale, de liberté et de la paix. Plus que jamais, elle le fera dans le cadre de l'indépendance c'est-à-dire sur le strict terrain syndical.

La CE soutient tous ses syndicats engagés dans l'action pour faire valoir leurs revendications en toute indépendance. Le Comité confédéral national, qui réunira, les 24 et 25 septembre prochains, les responsables des Unions départementales et des Fédérations FO, examinera les conditions permettant de faire entendre efficacement les analyses et revendications de la Confédération Force Ouvrière.

Paris, le 05 septembre 2024

Contact :

Frédéric SOUILLOT

Secrétaire général

Secrétariat général

 [fsouillot](mailto:fsouillot@force-ouvriere.fr)

[@force-ouvriere.fr](mailto:fsouillot@force-ouvriere.fr)

 01.40.52.86.01

GIPA 2024

Les agents publics veulent bénéficier d'un nouveau coup de pouce financier

Le dispositif de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) est régulièrement reconduit depuis sa création, souvent en réponse à des contextes économiques marqués par une faible augmentation des salaires dans la fonction publique.

Pour 2024, bien que le gouvernement n'ait pas encore officialisé la reconduction de la GIPA, il est fort probable qu'elle soit maintenue, surtout dans un contexte où l'inflation reste une préoccupation majeure. En général, l'annonce de la reconduction du dispositif est faite au cours du second semestre de l'année en cours, avec des précisions sur la période de référence applicable. La Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) interrogée à ce sujet indique que « la question de la GIPA 2024 sera évoquée à la rentrée seulement ».



QU'EST-CE QUE LA GIPA ET QUI Y A DROIT ?

La GIPA est un dispositif spécifique à la fonction publique en France. Il vise à compenser la perte de pouvoir d'achat des agents publics lorsque l'évolution de leur traitement indiciaire brut est inférieure à l'inflation sur une période donnée. Ce mécanisme a été mis en place pour assurer que les agents publics ne subissent pas une baisse de leur pouvoir d'achat en dépit de la stagnation ou de la faible augmentation de leur rémunération. La GIPA concerne les agents publics des trois versants de la fonction publique : **fonctionnaires d'État, territoriaux et hospitaliers. Sont éligibles à ce dispositif les agents titulaires, les agents contractuels en CDI ou en CDD sous certaines conditions, ainsi que les magistrats et les militaires. Pour bénéficier de la GIPA, un agent doit justifier d'au moins quatre années de services continus sur un même grade. Et il doit avoir un traitement indiciaire brut qui n'a pas augmenté au moins autant que l'inflation sur la période de référence.**



QUAND EST VERSÉE LA PRIME GIPA ?

La prime GIPA est généralement versée en fin d'année, **entre novembre et décembre**. Le versement intervient une fois que les services de gestion des Ressou-

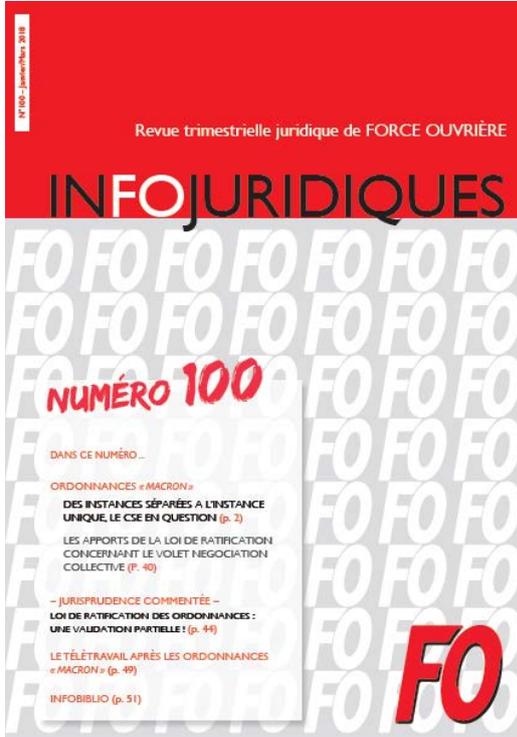
rces humaines ont pu effectuer les calculs nécessaires pour déterminer les agents éligibles et le montant de la prime qui leur est due. Ce délai permet de s'assurer que tous les éléments de rémunération et les périodes de référence sont correctement pris en compte. Le calcul de la GIPA repose sur une formule précise qui compare l'évolution du traitement indiciaire brut d'un agent à l'inflation sur une période de quatre ans.

La GIPA est un dispositif essentiel pour préserver le pouvoir d'achat des agents publics face à l'inflation. Elle constitue une mesure de compensation pour les agents titulaires et les contractuels dont les rémunérations n'ont pas évolué au même rythme que les prix et joue donc un rôle clé dans la protection de leur pouvoir d'achat. La reconduction de la GIPA en 2024 est donc très attendue par les agents publics en raison de la faible évolution des rémunérations dans la fonction publique et de la flambée des prix. En attendant les annonces officielles pour 2024, les agents espèrent pouvoir à nouveau profiter de ce coup de pouce financier cette année. Le sujet du versement de la GIPA en 2024 suscite d'autant plus d'inquiétude pour eux que l'inflation récente a exacerbé une situation déjà précaire pour une grande partie des agents de la fonction publique.

2 septembre 2024 - Source weka.fr



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

