

Avec la CGT, connaître ses droits, c'est essentiel !

La Fonction publique compte aujourd'hui 5,6 millions d'agent-es public-ques dont 1,9 million d'agent-es territoriaux-ales.

Ils et elles exercent leurs missions de service public quotidiennement, dans les communes, les intercommunalités, les conseils départementaux, les conseils régionaux, les métropoles, les CCAS, les EHPAD, les établissements scolaires, les SDIS... Bref, dans des structures très différentes.

La nature même du versant territorial de la Fonction publique est sa diversité, avec plus de 45 000 employeurs mais un seul statut porteur de droits et obligations.

Depuis le 1^{er} mars 2022, ce statut a été codifié comme le prévoyait la loi du 6 août 2019, dite loi de transformation de la Fonction publique.

C'est au sein de cette même loi que le législateur a prévu la remise en cause des accords locaux sur le temps de travail et donc le vol des congés, les restrictions du droit de grève, la suppression des CHSCT en tant qu'instance de plein exercice... Elle est la plus grave atteinte au statut depuis sa création au lendemain de la Seconde Guerre mondiale.

Pourtant, préserver les droits et garanties des agent-es territoriaux-ales c'est sauvegarder les services publics locaux. Pendant les périodes de crises la population mesure le caractère essentiel des missions de services publics. La période que nous traversons a largement confirmé cela. Il est donc fondamental que les fonctionnaires et les agent-es territoriaux-ales, garant-es des services publics, soient protégé-es dans leurs garanties collectives.

Notre ambition commune est d'en gagner de nouvelles.

Connaître ses droits, connaître les propositions de la CGT, c'est œuvrer pour un futur répondant aux besoins des populations et à leurs attentes, pour le développement humain durable et la recherche du progrès social.

Voilà pourquoi la Fédération CGT des Services publics met ce guide à votre disposition.

Vous y trouverez tous les éléments constitutifs de votre carrière, les réponses aux questions que vous vous posez sur vos droits ainsi que les revendications élaborées par des agent-es public-ques et des militant-es de la CGT.

Natacha Pommet,
Secrétaire générale.

I – DROITS – OBLIGATIONS ET PROTECTIONS

- 1 - DROITS ET LIBERTÉS
- 2 - OBLIGATIONS
- 3 - PROTECTIONS ET GARANTIES

II – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DIALOGUE SOCIAL

- 1 - GARANTIES DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL
- 2 - DROITS ACCORDÉS AUX REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ALES ET AUX AGENT-ES
- 3 - LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)
- 4 - NÉGOCIATION ET ACCORD COLLECTIF

III – RECRUTEMENT

- 1 - CONDITIONS GÉNÉRALES D'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
- 2 - EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

IV – PRINCIPES D'ORGANISATION ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES - LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA CARRIÈRE
 - 1.1 Organisation des cadres d'emplois
 - 1.2 Lignes directrices de gestion (LDG)
- 2 - FORMATION PROFESSIONNELLE - APPRENTISSAGE
 - 2.1 Les formations obligatoires
 - 2.2 Les formations facultatives
- 3 - TÉLÉTRAVAIL
- 4 - DÉTACHEMENT / TRANSFERT D'ACTIVITÉ
 - 4.1 Détachement d'office
 - 4.2 Situation des agent-es contractuel.les en cas de transfert d'activité
- 5 - ORGANISMES ASSURANT DES MISSIONS DE GESTION
 - 5.1 Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT)
 - 5.2 Les centres de gestion (CDG)

V – CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNEL

- 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES
 - 1.1 Position
 - 1.2 Mobilité
 - 1.3 Intégration directe
 - 1.4 Mise à disposition
 - 1.5 Mutation
 - 1.6 Détachement
 - 1.7 Congé parental

- 2 - APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE, AVANCEMENT, PROMOTION INTERNE
 - 2.1 Appréciation de la valeur professionnelle
 - 2.2 Avancement d'échelon, de grade
 - 2.3 Promotion interne
- 3 - DISCIPLINE
 - 3.1 Procédure et sanctions pour les agent-es titulaires
 - 3.2 Procédure et sanctions pour les agent-es stagiaires
 - 3.3 Procédure et sanctions pour les agent-es contractuel.les
- 4 - CESSATION DÉFINITIVE DE FONCTION OU D'EMPLOI
 - 4.1 Démission
 - 4.2 Rupture conventionnelle
 - 4.3 Licenciement
 - 4.4 Fin de contrat
 - 4.5 Admission à la retraite

VI – TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS

- 1 - DURÉE DU TRAVAIL
- 2 - TRAVAIL À TEMPS PARTIEL
- 3 - CONGÉS ANNUELS, JOURS FÉRIÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES

VII – RÉMUNÉRATION ET ACTION SOCIALE

- 1 - RÉMUNÉRATION
 - 1.1 Fonctionnaire
 - 1.2 Contractuel.le
- 2 - GRILLES INDICIAIRES
- 3 - ACTION SOCIALE
 - 3.1 Prestations d'action sociale (titres-restaurant aides aux vacances, chèques emploi-service)
 - 3.2 Gestion des prestations d'action sociale (CASC / COS)

VIII – PRÉVENTION ET PROTECTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ
- 2 - PROTECTIONS LIÉES À LA MALADIE, À L'ACCIDENT, À L'INVALIDITÉ OU AU DÉCÈS
 - 2.1 Congé de maladie ordinaire (CMO)
 - 2.2 Congé longue maladie (CLM)
 - 2.3 Congé de longue durée (CLD)
 - 2.4 Accident de service et maladie professionnelle
 - 2.5 Temps partiel thérapeutique
 - 2.6 Dispositions relatives au maintien dans l'emploi
- 3 - PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

IX – GRILLES INDICIAIRES

X – GLOSSAIRE

1

DROITS OBLIGATIONS ET PROTECTIONS

Lors de son affectation au service d'une collectivité publique, l'agent·e est soumis·e à des droits et obligations.

■ 1- DROITS ET LIBERTÉS – TITRE I^{ER} DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (ARTICLES L111-1 À L115-6)

- Liberté d'opinion.
- Principe de participation : les agent·es public·ques participent, par l'intermédiaire de leurs délégué·es siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics.
- Droit syndical, liberté d'organisation syndicale, droit des organisations syndicales à ester en justice.
- Droit de grève (pour plus d'informations, cf page 10)
- Droit à la rémunération, droits sociaux et droit à la formation professionnelle.

FOCUS

Droit d'alerte

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe, leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie.

Toutefois, des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions. De même, des conditions d'âge peuvent être fixées lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions que les fonctionnaires sont destinés à assurer.

■ 2- OBLIGATIONS – TITRE II DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (ARTICLES L121-1 À L125-3)

- Obligations générales.
- Prévention des conflits d'intérêts et d'infractions pénales.
- Règles de cumul (activités soumises à déclaration, à autorisation et sanctions).
- Contrôle et conseil :
 - Référent déontologue
 - Référent laïcité.
- Responsabilités disciplinaire, pénale et financière.

En leur qualité d'agent-es public-ques, les fonctionnaires s'engagent à :

- Respecter une obligation de discrétion et de secret professionnel.
- Assurer l'exécution des tâches qui leur sont confiées.
- Consacrer leur activité professionnelle au service de la collectivité.

■ 3- PROTECTIONS ET GARANTIES – TITRE III DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (ARTICLES L131-1 À L137-4)

- Protections contre les discriminations liées au sexe, à l'âge, à la santé ou à une situation de handicap, lutte contre les discriminations.
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
 - Plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - Nominations équilibrées entre les femmes et les hommes
 - Avancement équilibré
 - Rapport sur les mesures mises en œuvre.
- Protection contre le harcèlement.
- Protection dans l'exercice des fonctions.

- Dispositifs d'alerte et de signalement :
 - Lanceurs d'alerte
 - Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.
- Protection en matière d'hygiène et de sécurité.
- Garanties relatives au dossier individuel.



LA CGT REVENDIQUE

Égalité professionnelle

- L'obligation du critère « à qualification égale salaire égal ».
- Des négociations sur l'égalité professionnelle au niveau des collectivités et établissements publics, conformément aux lois existantes.

L'égalité professionnelle et une juste représentation des femmes dans tous les thèmes de négociation et d'action.

Pour la CGT, gagner l'égalité pour toutes et tous, passe par un engagement sans faille contre toutes les formes de discriminations.

2

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DIALOGUE SOCIAL

■ 1 - GARANTIES DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Droit et liberté syndicale des agent-es de la Fonction publique territoriale

Comme pour les salarié-es du privé, le droit syndical des agent-es publiques est garanti par le point 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 qui mentionne : « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ».

Les agent-es titulaires, stagiaires ou les contractuel-les de droit public peuvent librement créer des organisations syndicales y adhérer et y exercer des mandats sans craindre de préjudice de ce seul fait. Aucune discrimination ou distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agent-es en raison notamment de leurs opinions ou de leurs activités syndicales. Il ne peut être fait état dans le dossier d'un-e agent-e, de même que dans tout document administratif, de ses opinions ou activités syndicales.

■ 2 - DROITS ACCORDÉS AUX REPRÉSENTANT-ES SYNDICAUX-ALES ET AUX AGENT-ES

Droit à l'information et la formation syndicale

Les agent-es titulaires, stagiaires ou contractuel-les de la Fonction publique d'une même collectivité ont le droit à 12 heures d'information syndicale au cours d'une même année. La demande d'une autorisation d'absence auprès du/de la chef-fe de service doit être faite par l'agent-e trois jours avant.

Tous-tes les agent-es, syndiqué-es ou non, de la Fonction publique territoriale, en activité, bénéficient de la possibilité de prendre un congé de formation syndicale avec maintien du plein traitement d'une durée maximum de 12 jours ouvrables par an, pour participer à des sessions de formation syndicale. Tout refus par la collectivité de congé de formation syndicale doit être l'objet d'une information devant la CAP.

Participation à la vie syndicale

Les agent-es syndiqué-es peuvent participer à la vie de leur organisation syndicale et y exercer des mandats pendant leur temps de travail.

À cette fin, les représentant-es syndicaux-ales mandaté-es bénéficient de crédit de temps syndical.

Ce crédit de temps syndical est déterminé, dans chaque collectivité,

après chaque élection des représentant-es du personnel au comité social territorial. Il est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes.

Droit de grève

Pour porter les revendications, la grève est un droit fondamental et constitutionnel pour tous-tes les agent-es titulaires, stagiaires ou contractuel-les de la Fonction publique comme des salarié-es du secteur privé.

Dans la Fonction publique territoriale, sauf dans les communes de moins de 10 000 habitants, la grève doit obligatoirement être précédée d'un préavis déposé par une organisation syndicale dite représentative.

Pendant la durée du préavis l'administration est tenue de négocier sur les revendications.

Le préavis doit parvenir 5 jours francs avant le déclenchement de la grève. Le délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance.

Si cette obligation de préavis n'est pas respectée, l'administration peut prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre des agent-es grévistes.

À savoir

Un-e agent-e public-que n'est pas obligé-e de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis. Il-elle peut cesser ou reprendre le travail au moment qu'il choisit. Il-elle n'est pas obligé-e d'informer son administration de son intention de faire grève.

Toutefois, et depuis la loi de transformation de la Fonction publique, et **à condition que la collectivité ait délibéré sur le sujet**, l'agent-e qui exerce dans une structure soumise à un service minimum doit informer à l'avance son administration.

Les services qui peuvent être concernés par cette nouvelle restriction sont :

- Collecte et traitement des ordures ménagères.
- Transports publics.
- Aide aux personnes âgées et handicapées.
- Accueil des enfants de moins de 3 ans.
- Accueil périscolaire.
- Restauration collective et scolaire.



LA CGT REVENDIQUE

Droit de grève

Cette nouvelle attaque contre le droit de grève est dangereuse et nécessite une réponse à la hauteur des enjeux.

Nous devons avoir une seule réponse CGT : aucune régression sur le droit de grève, aucun recul, aucune négociation restrictive sinon, tous en grève !

■ 3 - LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

Les agent-es public-ques participent, via leurs représentant-es siégeant au sein d'instances consultatives, à l'examen de décisions relatives à leur carrière ou au fonctionnement des services. Ces instances consultatives sont de trois ordres différents : des instances nationales, des instances relatives à l'organisation et aux conditions du travail et des instances de suivi individuel des carrières.

3-1 Les instances nationales

Les instances nationales sont le Conseil commun de la Fonction publique (CCFP) et le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT).

Le CCFP examine toute question d'ordre général commune aux trois versants de la Fonction publique ou relative à la situation des agent-es public-ques.

Il est consulté pour avis sur des projets de loi, d'ordonnance ou de décret relatifs aux trois versants.

Il peut examiner toute question commune à au moins deux versants relative aux évolutions de l'emploi public, à la mobilité et aux parcours professionnels, à la formation professionnelle, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, etc.

Le CSFPT est saisi pour avis sur des projets de loi et d'ordonnance relatifs à la Fonction publique territoriale. Il fait des propositions en matière statutaire. Il est consulté pour les décrets réglementaires relatifs à la situation des fonctionnaires territoriaux-ales et aux statuts particuliers des cadres d'emplois. Il peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales.

3-2 Les instances locales représentatives du personnel

Conséquence de la loi de transformation de la Fonction publique, les instances relatives à l'organisation et aux conditions de travail que sont le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) fusionnent dans une nouvelle instance : le comité social territorial (CST). Le CST, qui reprend en partie, et à la baisse, les prérogatives des CT et CHSCT, se met en place à l'issue du renouvellement des instances représentatives du personnel de décembre 2022.

Le CST est consulté sur les questions relatives : à l'organisation et au fonctionnement des services, aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels, aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle, aux sujets d'ordre général relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, aux aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale en a décidé l'attribution, et sur l'action sociale. Le CST est informé des orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines : les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des agents. Les lignes directrices de gestion, qui permettent de déterminer la gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences (GPEEC), seront adoptées par chaque administration employeur, après avis du comité social territorial. Elles seront communiquées aux agent-es. Leur mise en œuvre fera l'objet d'un bilan devant le comité social, sur la base des décisions individuelles prononcées. L'autorité territoriale présente au moins tous les 2 ans au CST un rapport sur l'état de la collectivité. Ce rapport dresse le bilan des moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité.

Le CST reprend également les missions du CHSCT, instance supprimée par la loi : contribuer à la protection de la santé physique, mentale, et à la sécurité des agent-es, à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité, veiller au respect de la réglementation en ces domaines. Il procède à l'analyse des risques professionnels, propose des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel et toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail. Il coopère à la préparation des formations à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre. Les membres du comité procèdent à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

Les instances de suivi individuel des carrières sont les commissions administratives paritaires (CAP) pour les agent-es titulaires et stagiaires et les commissions consultatives du personnel (CCP) pour les agent-es contractue-les (CDD et CDI).

Les CAP sont mises en place dans toutes les collectivités territoriales de plus de 350 fonctionnaires ou à défaut auprès des centres de gestion qui regroupent obligatoirement les collectivités de moins de 350 fonctionnaires ou les autres collectivités et établissements publics volontairement affiliés.

La loi de transformation de la Fonction publique de 2019 modifie fondamentalement les compétences des commissions administratives paritaires. Leurs attributions sont aujourd'hui recentrées sur les situations individuelles défavorables des agent-es fonctionnaires : licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage, refus de titularisation, révision du compte rendu d'entretien d'évaluation professionnelle à la demande de l'agent-e, refus d'une demande de disponibilité, refus de réintégration, maintien en disponibilité, refus d'autorisation d'exercice du travail à temps partiel, refus d'octroi d'un congé au titre du CET, refus opposé à une demande de télétravail (initiale ou renouvellement), refus d'un congé pour formation syndicale, refus de décharge syndicale de service, refus du bénéfice d'une action de formation professionnelle (en cas de double refus successif d'une formation), licenciement d'un fonctionnaire ayant refusé trois propositions d'affectation en vue de sa réintégration (après une disponibilité) et les sanctions disciplinaires.

La CCP est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles des agent-es contractuel-les : licenciements, non-renouvellement du contrat des agent-es titulaires d'un mandat syndical, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elle est également saisie des demandes de révision des comptes rendus d'entretien professionnel, des refus de télétravail, des refus de temps partiel, des refus successifs de formation. La CCP est informée des refus de congé pour formation syndicale et de la situation des agent-es pour lesquelles l'administration n'est pas en mesure de procéder au reclassement pour inaptitude physique.

Rappel : Ces instances de concertation doivent être consultées dans tous les cas prévus par les textes. Néanmoins leur avis n'est pas susceptible de recours devant le juge administratif. **Seules les décisions prises par l'administration peuvent être contestées devant le juge.** Toutefois un-e fonctionnaire peut, dans un recours contre la décision, s'appuyer sur l'absence de consultation de l'organe compétent ou sur le caractère irrégulier de l'avis pour obtenir l'annulation de la décision.

ANALYSE DE LA CGT

La fusion CT/CHSCT en CST a pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes et dont l'enjeu nécessite une approche et des moyens qui ne sauraient être édulcorés. Dans un contexte de forte pandémie et alors que les conditions de vie et de santé au travail des agent.es se dégradent par l'augmentation des charges de travail, les réorganisations permanentes, le manque de reconnaissance et la perte de sens, que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, que des moyens en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont indispensables, la suppression des CHSCT constitue un recul inacceptable. Supprimer l'instance CHSCT obligatoire, c'est supprimer ses prérogatives, son budget dédié et ses représentant.es formé.es et le rôle essentiel qu'ils-elles jouent dans la protection, la santé et la sécurité des personnels ! La loi recentre également les attributions des CAP en les vidant d'une très grande partie de leurs compétences et prérogatives. L'avis des CAP sera supprimé sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, à l'avancement et à la promotion interne. Ne subsisteront donc que les CAP relatives à la situation individuelle (recours, révision du compte rendu d'évaluation...) et à la discipline.

14

LA CGT REVENDIQUE

Instances représentatives du personnel

L'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique, et donc le maintien des CT et des CHSCT avec leur propre champ d'intervention sur des enjeux spécifiques clairement identifiés. Les compétences des F3SCT doivent être renforcées et des améliorations doivent être apportées au fonctionnement et aux prérogatives des CST. Les CAP doivent avoir un rôle et des prérogatives renforcés pour le droit des agent.es à être informé.es et défendu.es tout au long de la carrière par des élu.es disposant des moyens nécessaires. C'est une des conditions pour conforter les personnels dans une Fonction publique de carrière et dans leurs missions d'intérêt général.

■ 4 - NÉGOCIATION ET ACCORD COLLECTIF

L'ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 définit le cadre juridique de la négociation collective dans la Fonction publique en vue de développer la négociation collective et de favoriser la conclusion d'accords négociés dans les collectivités.

L'ordonnance donne une portée juridique nouvelle à certaines clauses des accords dans des domaines ouverts à la négociation comme :

- l'apprentissage,
- la qualité de vie au travail,
- l'accompagnement social des mesures de réorganisation de service,
- l'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires.

Le texte mentionne également que les autorités compétentes et les organisations syndicales peuvent s'accorder sur d'autres domaines non listés, sans leur donner, dans ce cas, une portée juridique.

Pour développer la négociation, les employeurs et les organisations syndicales pourront conclure des accords-cadres et des accords de méthodes. L'ordonnance oblige ces acteurs à négocier sur les plans d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les grands principes du régime actuel de la négociation restent applicables comme le principe de hiérarchie des normes, de faveur ou encore la règle du caractère majoritaire des accords collectifs.

15

3

RECRUTEMENT **Articles L311-1 à L372-2** **du Code général** **de la fonction publique**

■ 1- CONDITIONS GÉNÉRALES D'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les collectivités territoriales emploient des agent-es ne relevant pas tous de la même situation juridique. L'agent-e peut avoir la qualité de fonctionnaire (stagiaire, titulaire) ou d'agent-e contractuel-le. Le principe de base est celui de l'égal accès aux emplois publics pour tout-e citoyen-ne. Toutefois, certaines conditions générales sont indispensables pour pouvoir intégrer la Fonction publique territoriale :

- Être de nationalité française ou ressortissant de l'un des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'espace économique européen pour certains cadres d'emplois ;
- Jouir de ses droits civiques ;
- Avoir un casier judiciaire dont le bulletin n° 2 ne comporte pas d'inscription incompatible avec l'exercice d'un emploi public ;
- Être en règle au regard du Code du service national ;
- Être physiquement apte à l'exercice de l'emploi, objet du recrutement.

Outre ces conditions générales à vérifier avant toute nomination, les statuts particuliers des cadres d'emplois déterminent, pour chaque grade du cadre d'emplois, les modalités de recrutement et de formation.

1.1 - Stagiaire

Selon le grade, le recrutement s'effectue par voie de :

- recrutement direct,
- concours sur épreuves ou sur titres avec épreuves,
- mutation si le-la fonctionnaire appartient à la Fonction publique territoriale,
- détachement dans le cas où le-la fonctionnaire relève de la Fonction publique d'État ou hospitalière.

Le-la stagiaire effectue une période probatoire durant laquelle seront appréciées ses capacités professionnelles.

La durée statutaire du stage est en règle générale d'un an, sauf disposition fixée par les statuts particuliers propres à la filière.

En cours de stage il-elle peut être licencié-e pour insuffisance professionnelle à condition d'avoir effectué un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage.

À l'issue du stage, il-elle peut être soit titularisé-e, soit voir son stage prorogé d'une durée maximale fixée par chaque statut particulier (insuffisance professionnelle), soit voir son stage prolongé suite à des congés de maladie, maternité, congé parental, temps partiel... ou, enfin, être licencié-e pour insuffisance professionnelle.

Si les aptitudes professionnelles ne sont pas jugées suffisantes pour permettre la titularisation à l'expiration de la durée normale du stage, l'autorité territoriale peut, après avis de la commission administrative paritaire (CAP), décider de proroger le stage pour une durée librement déterminée mais qui ne peut excéder la durée maximum de prorogation fixée par le statut particulier du cadre d'emplois.

Si le stage de l'agent-e a été interrompu pendant plus d'un an, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, il-elle peut être invité-e à accomplir de nouveau l'intégralité du stage à l'issue de la dernière période de congé. Cette disposition ne s'applique pas quand la partie de stage effectuée avant l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage.

1.2 - Titulaire

La titularisation concerne uniquement les agent-es recruté-es en qualité de stagiaires.

Un arrêté de titularisation est notifié. Il est transmis à l'agent-e pour information et signature.

1.3 - Contractuel-e de droit public

Les agent-es contractuel-les sont des agent-es public-ques non fonctionnaires. Leur recrutement est direct et n'emprunte pas la voie normale du concours. L'engagement des agent-es contractuel-les de droit public n'entraîne pas leur titularisation, sauf disposition expresse.

Le recours aux agent-es contractuel-les est strictement encadré. En effet, le code précise que les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires.

Ce que modifie la loi de transformation de la Fonction publique (et l'ordonnance 2021-1574 du 24 novembre 2021)

L'article 15

Procédure de recrutement de contractuel-les sur emplois permanents

Cet article précise que le recrutement par la voie du contrat pour pourvoir des emplois permanents (à l'exclusion des emplois de direction) est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dans les 3 versants. Un décret précise les modalités qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'emploi à pourvoir, ainsi que la durée du contrat.

ANALYSE DE LA CGT

Pour la CGT, le principe de l'égalité d'accès aux emplois de la Fonction publique conserve toute sa pertinence et constitue un des éléments du socle républicain. C'est pour quoi, la CGT demeure fondamentalement attachée au recrutement par concours, seul vecteur à même d'assurer l'égalité d'accès. Cela ne veut évidemment pas dire qu'avec le concours, tout serait parfait. La CGT a d'ailleurs des propositions pour, en particulier, réformer un certain nombre d'épreuves aujourd'hui potentiellement discriminantes. Ceci posé, ce qui est certain, c'est que le contrat impose, par sa nature même, le recrutement au bon vouloir des employeurs, autorisant ainsi toutes les dérives.

L'article 21

Recours au contrat sur emploi permanent et à temps incomplet

La loi élargit la possibilité de recruter sur des emplois permanents de catégories A, B et C des contractuel-les lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté :

- Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitant-es pour tous les emplois quelle que soit la quotité de travail, ainsi que pour les fusions de communes de moins de 1 000 habitant-es (pendant 3 ans suivant leur création) ;
- Pour les autres collectivités territoriales pour tous les emplois à temps incomplet d'une quotité de temps de travail inférieure à 50 %.

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée au maximum de 3 ans et renouvelable dans la limite de 6 ans maximum. Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils le sont à durée indéterminée.

Les agent.es recruté.es sur des contrats supérieurs à un an bénéficient d'une formation d'intégration et de professionnalisation. Cet article élargit les missions des centres de gestion en matière d'aide à l'emploi (pour assurer des remplacements ou des missions temporaires, pour pouvoir des emplois vacants...) et précise les modalités de prise en charge des fonctionnaires par le CDG ou le CNFPT notamment en cas de suppressions d'emploi.

L'article 22

Remplacement de courte durée par des contractuel.les

Elle redéfinit, pour la Fonction publique territoriale, les cas dans lesquels un.e agent.e contractuel.le peut être recruté.e pour remplacer un.e fonctionnaire ou un.e contractuel.le momentanément indisponible ou à temps partiel dans les cas suivants : détachement de courte durée ; disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales ; détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois ; congé régulièrement octroyé (congé pour invalidité temporaire imputable au service) et tous les congés (annuel, maladie, maternité ou adoption, parental ou de présence parentale...). Ces dispositions sont d'application immédiate.

L'article 24

Suppression de l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que fonctionnaire stagiaire un.e agent.e contractuel.le admis.e à un concours

ANALYSE DE LA CGT

Pour la CGT cet article est inacceptable. Pourquoi dès lors inciter les contractuel.les à présenter les concours ? Tout est fait pour que le contrat devienne la principale position administrative au sein de la Fonction publique territoriale.

Pour rappel, l'emploi contractuel dans la Fonction publique territoriale doit correspondre à un besoin spécifique et en principe non permanent de la collectivité. De plus, le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 établit un socle de droits minimum pour toutes et tous.

En particulier il impose aux employeurs publics la rédaction d'un contrat écrit, en précisant son contenu détaillé. Il aligne le droit à tous les congés sur celui des titulaires.

Il impose la délivrance d'un certificat de travail en cas de rupture de contrat, pour faciliter la perception des indemnités de chômage. Il impose la prise en compte de l'ensemble de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Tout.es les agent.es non titulaires sont concerné.es, sauf les vacataires, sans lien de subordination avec la collectivité employeur. Il s'agit d'agent.es engagé.es pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés. Exemple : acte ponctuel d'un.e professionnel.le libéral.e ou indépendant.e dans une structure (médecin, infirmier.ère, artiste...).

Pour les remplacements longs : ceux-ci peuvent être renouvelés jusqu'au retour de l'agent.e remplacé.e pour répondre à des besoins temporaires.

Références législatives :

- **Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent.es contractuel.les dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.
- **Décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012** pris pour l'application du chapitre II du titre Ier de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.
- **Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016** relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.
- **Décret n° 2016-1123 du 11 août 2016** relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agent.es contractuel.les de la Fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agent.es.

ANALYSE DE LA CGT

La CGT vous engage à vérifier que vous disposez bien d'un contrat et que ce dernier comprend tous les éléments prévus au décret. Ainsi, contrairement aux contrats de droit privé, les agent.es contractuel.les de droit public sont dans un cadre légal et réglementaire dont on ne peut s'écarter, même dans un sens plus favorable à l'agent.e. Exemple : parce qu'il s'agit d'argent public, le juge administratif annule une prime de licenciement dont le montant est non réglementaire. Demandez une simulation de salaire avant de signer votre contrat. En cas de difficulté, d'incompréhension, vous pouvez interroger la CGT.

FOCUS

Contrats de projets

Cette volonté de **recrutement rapide et à discrétion, sans évolution** est cristallisée autour de l'article 17 de la loi Dussopt qui crée un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la Fonction publique, « le contrat de projet » couvrant toutes des catégories (A, B et C). Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifié.

Un contrat qui n'ouvre aucun droit à intégrer la Fonction publique territoriale

Les durées des contrats de projet ne sont pas comptabilisées au titre de celles permettant de bénéficier d'un CDI. L'agent.e pourra percevoir une indemnité de fin de contrat de projet quand celui-ci ne peut pas se réaliser ou quand le terme du contrat est prononcé de manière anticipée.

L'agent.e n'acquière ainsi aucune ancienneté dans la Fonction publique territoriale en termes de carrière, d'échelons, de points d'indice.

Une durée de 6 ans comme celle d'un mandat politique

La durée maximale du contrat de projet correspond à celle du mandat politique. Pour la Fonction publique territoriale, le fait que ces nouveaux contrats de projet puissent couvrir une période de six ans, soit le temps d'un mandat, est extrêmement pernicieux et inquiétant : ces dispositions nous exposent à des dérives qui porteraient une atteinte très forte à la continuité de l'action territoriale.

ANALYSE DE LA CGT

Le contrat de projet, un changement de paradigme de la structure de l'emploi public.

Dans la Fonction publique, les titulaires côtoient des agent.es « *contractuel.les* » qui sont toujours plus nombreux.euses. Preuve en est que le nombre d'agent.es recrutés sur contrat a quasiment doublé entre 2005 et 2019. En 2019, la Fonction publique comptait 1 125 900 contractuel.les contre 755 307 en 2005 (source : *Le Monde*, 12 avril 2021).

Il ne s'agit plus d'accélérer ce processus mais bien de changer la nature même de l'emploi public et sa structuration. Ce nouveau cadre de gestion de la Fonction publique cantonnera les fonctionnaires à certains postes. Leur mobilité interne volontaire sera réduite.

Ce nouveau système met en cause la capacité des fonctionnaires à servir l'intérêt général. Il les prive des garanties consubstantielles au statut de la Fonction publique qui assureraient leur indépendance. Il entre en contradiction avec les principes fondateurs de la Fonction publique et de l'action administrative.

Il revient sur l'idée, pourtant essentielle, que le fonctionnaire est au service de l'intérêt général, responsable devant la Nation, ce qui suppose son indépendance face aux pressions économiques et politiques. C'est pour cela qu'il bénéficie d'un emploi permanent, régi par un statut et non par un contrat.

Enfin, le contrat de projet engendre un effet précarisant pour les agent.es concernés.



LA CGT REVENDIQUE

- L'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique.
- Le recrutement statutaire seul garant de la neutralité du service public.
- La suppression des contrats de projet.
- L'arrêt des recrutements de non-titulaires pour remplacer des agent-es momentanément indisponibles ou à temps partiel ou en vue de pourvoir des emplois fonctionnels dans les communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitant-es.
- Le développement des filières pour prendre en compte la spécificité des nouvelles missions et l'organisation d'un concours par grade chaque année.

■ 2- EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Une personne reconnue en situation de handicap, à la condition qu'elle dispose du niveau de diplôme exigé pour le grade visé, sera recrutée sans concours, sur contrat, en vue d'une titularisation, dans un emploi qui peut être de catégorie C, B ou A.

Cette procédure dérogatoire n'est pas ouverte aux personnes qui ont déjà la qualité de fonctionnaire. Elle ne peut donc pas permettre à un-e agent-e titulaire de prétendre à un grade supérieur sans concours ou examen.

Cette modalité de recrutement spécifique n'exonère pas la collectivité de respecter, au préalable, les étapes habituelles mises en place lors de recrutement (déclaration de vacance de poste, etc.).

Le recrutement dérogatoire sur la base de l'article 38 est réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées (BOEPH).

Le ou la candidat-e handicapé-e doit remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction. Cette aptitude est examinée par le-la médecin en tenant compte des possibilités de compensation du handicap.

Le certificat médical, établi par un-e médecin généraliste agréé-e pour sa connaissance du handicap, doit faire mention des maladies ou infirmités constatées.

L'aménagement éventuel du poste peut intervenir dès la signature du contrat. De nombreuses aides peuvent être sollicitées auprès du FIPHP. Un aménagement des horaires est également possible. Il doit être compatible avec les nécessités de service. Le temps partiel est de droit, sur avis de la médecine de prévention.

Si la personne en situation de handicap remplit les conditions, elle est recrutée en qualité d'agent-e non titulaire de droit public. La titularisation étant le but poursuivi, il doit être fait référence expressément à l'article 38 alinéa 7 dans le contrat.

Le contrat est conclu pour une période correspondant à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois. Il pourra être allongé d'une période de scolarité obligatoire (pour les administrateur-rices, par exemple).

La durée du contrat peut être prolongée :

- du fait du temps partiel,
- du fait des absences maladie,
- du fait de congés, hors congés annuels.

Le contrat ne peut prévoir de période d'essai. Il est considéré comme une période probatoire.

La formation d'intégration est obligatoire, sous réserve des aménagements nécessaires par le CNFPT.

L'agent-e doit bénéficier d'un suivi médical et professionnel personnalisé, avec rédaction, par l'autorité territoriale, d'un rapport qui sera versé au dossier individuel de l'agent-e.

La rémunération du-de la contractuel-le, « article 38 », est identique à celle des stagiaires (traitement de base + indemnité de résidence + SFT éventuel). L'agent-e peut également bénéficier de la NBI.

Sa rémunération est déterminée par la reprise des services antérieurs mais le classement n'est effectué qu'au moment de la titularisation.

Pour les congés rémunérés et le régime disciplinaire, ce sont les conditions des non-titulaires qui s'appliquent.

Le ou la contractuel·le, « article 38 », peut démissionner, dans les conditions prévues par le décret 88-145 relatif aux non titulaires. Pour la durée de son contrat, l'agent·e recruté·e sur la base de l'article 38 sera affilié·e au régime général de la Sécurité sociale et auprès de l'Ircantec.

Lors de la titularisation, il ou elle passera au régime spécial de la Sécurité sociale et à la CNRACL, si son temps de travail égale au moins 28 heures hebdomadaires.

À l'issue du contrat, l'autorité territoriale apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent·e (dossier + entretien).

Trois situations peuvent alors se présenter :

- **La titularisation**

Si l'agent·e est déclaré·e apte à exercer les fonctions, il ou elle est titularisé·e par l'autorité territoriale, sans consultation de la CAP. Il ou elle est affecté·e dans l'emploi pour lequel il ou elle avait été recruté·e en qualité d'agent·e non titulaire.

- **La non-titularisation**

Si l'agent·e ne peut faire preuve des capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la CAP. L'intéressé·e peut bénéficier des allocations d'assurance chômage.

- **La non titularisation avec renouvellement du contrat**

Si l'agent·e, sans s'être révélé·e inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité territoriale renouvelle le contrat pour la même durée que le contrat initial, après avis de la CAP :

- Dans le même cadre d'emploi, si, sans être inapte, la personne n'a pas fait la preuve de ses capacités professionnelles.
- Dans un cadre d'emploi inférieur, si la personne n'a pas les capacités professionnelles suffisantes pour rester dans le cadre d'emploi d'origine. Il y a alors avenant au contrat.

Un nouveau rapport devra être rempli tout au long de la période de prolongation du contrat.

Au terme du renouvellement du contrat, la situation de l'agent·e est à nouveau examinée.

Le licenciement ne peut intervenir que pour inaptitude physique (à l'issue du contrat) ou pour des motifs disciplinaires, éventuellement en cours de contrat.

Si, après épuisement des congés rémunérés, l'agent·e est déclaré·e inapte temporaire physiquement, il ou elle sera placé·e en congés sans soldes.

Si il ou elle est déclaré·e inapte définitif·ve aux fonctions de son grade, la collectivité devra rechercher une solution de reclassement, avant de licencier éventuellement l'agent·e. pour inaptitude définitive à toute fonction. C'est à cette même issue que l'inaptitude définitive à toute fonction aboutit.

4

PRINCIPES D'ORGANISATION ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

■ 1- DISPOSITIONS GÉNÉRALES - LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA CARRIÈRE

1-1 Organisation des cadres d'emplois

Les emplois territoriaux sont regroupés par filière, selon leur nature. Ce sont :

- La filière administrative ;
- La filière technique ;
- La filière sociale ;
- La filière médico-sociale ;
- La filière culturelle ;
- La filière sportive ;
- La filière animation ;
- La filière police ;
- La filière sapeurs-pompiers professionnels.

Chaque filière est organisée en catégories : elles regroupent les cadres d'emplois par ordre hiérarchique, en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise des missions exercées :

- Catégorie A : personnel de direction ;
- Catégorie B : personnel d'encadrement ;
- Catégorie C : personnel d'exécution.

Les grades soumis à un même statut particulier sont regroupés par cadres d'emplois, qui déterminent notamment les modalités de recrutement, de titularisation, d'avancement.

La majorité des cadres d'emplois comprend un grade initial et des grades d'avancement ou accessibles par concours ou examen professionnel.

Le grade est distinct de l'emploi. L'agent-e est titulaire de son grade mais pas de son emploi, ce qui signifie que l'agent-e a vocation à exercer des missions différentes dans le respect du grade qu'il-elle détient. L'emploi est constitué par le poste de travail occupé par le-la fonctionnaire. Le grade est le titre qui confère au-à la fonctionnaire la vocation à occuper un des emplois correspondants au grade qu'il-elle détient.

Enfin, chaque grade est rattaché à une échelle de rémunération, composée d'échelons. Il existe une durée fixe pour accéder à l'échelon supérieur. Chaque cadre d'emplois comprend un grade initial et des grades d'avancement. Le-la fonctionnaire développe sa carrière par avancement d'échelon et par avancement de grade dans le cadre d'emplois. Pour consulter les grilles indiciaires, voir page 94.

Dispositions propres à la Ville de Paris et à ses établissements publics (Code de la Fonction Publique - Chapitre VII – Articles L417-1 à L417-5) :

Les fonctionnaires de la Ville de Paris ainsi que de ses établissements publics sont soumis à un statut fixé par décret en Conseil d'État qui peut déroger aux dispositions applicables aux agent-es territoriaux-ales.

Les fonctionnaires de la Ville de Paris ainsi que de ses établissements publics sont organisés en corps soumis à des statuts particuliers.

Lorsqu'un emploi de la Ville de Paris ou de ses établissements publics est équivalent à un emploi de la Fonction publique de l'État, le statut particulier de cet emploi et la rémunération qui lui est afférente sont fixés par référence à l'emploi de l'État.

Lorsqu'un emploi de la Ville de Paris ou de ses établissements publics est équivalent à un emploi de la Fonction publique territoriale, le statut particulier de cet emploi et la rémunération qui lui est afférente sont fixés par référence à l'emploi territorial.

Il est à noter que les fonctions relevant des cadres d'emplois de la police municipale ne peuvent être exercées à Paris que par des fonctionnaires de la Ville de Paris recrutés à cet effet.

Enfin, le préfet de police exerce les pouvoirs du maire sur les agent-es de la Ville de Paris placés sous son autorité.

1-2 Lignes directrices de gestion (LDG)

Les lignes directrices de gestion sont un mode de gestion des ressources humaines.

Les LDG précisent les objectifs et les enjeux de toute la politique ressources humaines de la collectivité et en fixent les orientations générales et la « stratégie » de la collectivité pour une période pouvant aller jusqu'à 6 ans maximum.

Les LDG abordent 14 thématiques :

- Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.
- Parcours professionnel.
- Recrutements.
- Formation.

- Avancement et promotion interne.
- Mobilité.
- Mise à disposition.
- Rémunération.
- Santé et sécurité au travail, incluant la protection sociale complémentaire.
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Diversité.
- Lutte contre les discriminations.
- Handicap.
- Amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Les Collectivités doivent, *a minima*, présenter les axes retenus aux représentant-es du personnel lors des réunions d'instance, en comité technique puis en comité social territorial.



ANALYSE DE LA CGT

Les LDG vont donc directement impacter la carrière et la vie au travail de chaque agent-e, alors même que la loi TFP réduit le rôle des instances dans lesquelles siègent nos représentant-es : CAP, comité technique, CHSCT et, après les élections professionnelles de décembre 2022, les comités sociaux territoriaux et les FSSSCT.

La définition de lignes directrices de gestion pluriannuelles rend caduques les attributions des CAP en matière de mobilité et de promotion.

En renforçant ainsi dans le décret d'application la place des lignes directrices de gestion, le gouvernement affiche sa volonté de détruire la Fonction publique en lui imposant des modes de gestion issus des politiques libérales dans la conduite de la gestion des fonctionnaires et agent-es territoriaux-ales et va plus loin que la loi s'agissant du rôle des CAP.

De fait, les prérogatives jusqu'alors attribuées aux CAP s'en trouvent amoindries puisque le pouvoir revient désormais aux « décideurs » soit l'autorité territoriale soit le président du centre de gestion (voir page 12 <).

Il s'agit bel et bien de la négation des principes fondateurs du statut général des fonctionnaires et plus particulièrement de la participation des fonctionnaires à l'examen des décisions individuelles relatives à leurs carrières ainsi qu'une atteinte au mandat donné par les personnels à leurs représentant-es syndicaux-ales lors des élections professionnelles.



LA CGT REVENDIQUE

Le principe de la gestion nationale :

- Le seul à garantir un traitement équitable et harmonieux des agent-es sur l'ensemble du territoire, pour tous les corps relevant de statuts particuliers, et pour tous les actes de gestion, tels que : recrutement, titularisation, discipline, quotité de travail, positions administratives, formation, avancements et promotion, affectation et mobilités (géographique, ministérielle ou directionnelle et fonctionnelle).
- Permet des recours possibles contre des décisions arbitraires ou différenciées en fonction de conjectures, de spécificités ou d'intérêts locaux.
- Facilite un meilleur contrôle des vacances de postes, du recours injustifié aux personnels contractuels et intérimaires, pour des raisons budgétaires, mais aussi idéologiques de réduction continue des effectifs statutaires.

■ 2- FORMATION PROFESSIONNELLE - APPRENTISSAGE

La formation professionnelle tout au long de la vie des agent-es est reconnue comme un droit. Cette formation a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées. Elle doit leur permettre de toujours mieux exercer leurs missions de service public, faciliter l'accès aux différents niveaux de qualification professionnels existants et permettre l'adaptation aux changements techniques.

La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction publique territoriale distingue deux grandes catégories de formations, d'une part les formations obligatoires (2-1), d'autre part les formations facultatives (2-2).

L'autorité territoriale remet à chaque agent-e occupant un emploi permanent un livret individuel de formation. Il retrace le parcours de formation de chaque agent-e. Les agent-es sont propriétaires de leur livret et sont responsables de sa mise à jour.



ANALYSE DE LA CGT

Même si elle comporte bien souvent le paradoxe de représenter un enjeu faiblement ressenti par le monde du travail mais un très fort enjeu pour le capital, la formation professionnelle est de longue date pour la CGT, un axe revendicatif essentiel pour le salariat pour deux raisons.

La première est l'aspiration à la connaissance qui a toujours accompagné les mouvements d'émancipation. C'est pour quoi le mouvement ouvrier s'est toujours battu pour l'extension et la démocratisation du système scolaire, mais aussi pour atténuer les inégalités et les échecs de ce système de formation initiale. L'objectif est bien de garder ouverte la possibilité, pour toutes et tous, d'un accès permanent et renouvelé à la connaissance.

La deuxième, aux effets plus immédiats, est l'importance de la qualification sur le salaire. L'accès à la formation permet la reconnaissance de qualifications nouvelles et peut donc induire une augmentation de son pouvoir d'achat et, éventuellement, de meilleures conditions de travail.

S'agissant du service public et de la nécessité d'en garantir l'accessibilité, la formation est également un moyen incontournable pour en assurer la qualité. Cependant, s'il y a un intérêt, pour la défense et la reconquête du service public, à développer des compétences multiples et de haut niveau, cela ne doit pas venir concurrencer le droit des fonctionnaires à une formation continue libérée des contingences de l'emploi.

2-1 Les formations obligatoires

Les formations d'intégration et de professionnalisation constituent le volet obligatoire de la formation professionnelle tout au long de la vie. Les fonctionnaires bénéficient d'autorisations d'absence délivrées par l'autorité territoriale, ils-elles conservent leur rémunération.

a - Les formations d'intégration

Les formations d'intégration concernent toutes les agent-es recruté-es en qualité de fonctionnaire stagiaire, ainsi que les travailleur-es handicapé-es recruté-es en qualité de contractuel-les. Elles doivent être effectuées dans l'année qui suit leur nomination. La durée est de 10 jours pour les fonctionnaires de catégorie A et B, et de 5 jours pour celles et ceux de catégorie C.

Elles ont pour but d'acquérir les connaissances nécessaires pour comprendre l'environnement territorial dans lequel ils-elles exercent.

Ces formations sont organisées par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), qui délivrera une attestation de formation à l'issue des 5 ou des 10 jours obligatoires.

Sans cette attestation, l'autorité territoriale ne pourra pas titulariser les agent-es stagiaires.

Pour les contractuel-les : la loi du 6 août 2019 leur a étendu ce droit dans la mesure où ils sont recruté-es sur un emploi permanent et pour une durée d'au moins un an.

b - Les formations de professionnalisation

Il existe trois types de formations de professionnalisation.

1. La formation de professionnalisation au premier emploi :
Elle intervient dans les deux ans à compter de la nomination des agent-es. Ce type de formation a pour objectif de leur donner les moyens d'assumer leurs nouvelles fonctions.
Sa durée est de 5 à 10 jours pour les fonctionnaires de catégories A et B, et de 3 à 10 jours pour celles et ceux de catégorie C.
2. La formation de professionnalisation tout au long de la carrière :
Son objectif est de garantir un accès à la formation tout au long de la carrière, sa durée est de 2 jours par période de 5 ans, pouvant atteindre 10 jours maximum, en cas d'accord entre l'autorité territoriale et l'agent-e.
3. La formation de professionnalisation suite à une affectation sur un poste à responsabilités :
Elle a pour vocation de donner les moyens d'assumer le nouveau poste, si celui-ci est considéré comme poste à responsabilité.
Elle intervient dans les 6 mois suivant la prise de poste et sa durée est de 3 jours, pouvant atteindre 10 jours maximum, en cas d'accord entre l'autorité territoriale et l'agent-e.

2-2 Les formations facultatives

L'ensemble de ces formations nécessitent l'accord de l'autorité territoriale, qui se prononce au vu des nécessités de service. Le refus d'une formation doit être motivé.

a. Les formations de perfectionnement

Elles ont pour but de développer les compétences de l'agent-e ou de lui permettre d'en acquérir de nouvelles.

L'employeur et l'agent-e peuvent être à l'initiative de ces formations. Lorsque la formation est demandée par l'employeur, l'agent-e peut être contraint-e d'y assister. Ces formations de perfectionnement doivent être prévues dans le plan de formation de la collectivité. Elles peuvent être suivies pendant le temps de service ou en dehors du temps de service. La rémunération est maintenue. Les plans de formations : les collectivités et leurs établissements publics doivent établir un plan de formation annuel ou pluriannuel, qui détermine le programme d'actions de formation.

b. Les formations de préparation aux concours et examens professionnels

Les actions de préparation aux concours et examens professionnels ont pour objet de permettre aux fonctionnaires de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois par la voie du concours ou de l'examen.

Ces formations doivent être prévues dans le plan de formation de la collectivité. Le CNFPT est chargé des préparations aux concours et examen professionnels.

Peuvent bénéficier de ces formations, les fonctionnaires et les agent-es contractuel-les en position d'activité ou de congé parental (cette position est conservée durant la formation). Elles peuvent être suivies pendant le temps de service ou en dehors du temps de service. La rémunération est maintenue.

c. Les formations personnelles

Elles ont pour objet de permettre aux fonctionnaires et aux agent-es contractuel-les de se former dans le but de réaliser un projet professionnel ou personnel.

1. Le congé de formation professionnelle :

Pour demander le bénéfice de ce congé :

- Les fonctionnaires doivent totaliser trois années de services effectifs dans la Fonction publique.
- Les agent-es contractuel-les doivent justifier de 36 mois de services en qualité d'agent-e public-que dont au moins 12 mois au service de la collectivité à laquelle ils-elles demandent le congé.

La durée de ce congé ne peut excéder 3 ans sur l'ensemble de la carrière. Il peut être utilisé en une seule fois ou en plusieurs fois. Durant la formation, l'agent-e est considéré-e être en position d'activité et est soumis-e aux mêmes obligations.

Une attestation de présence effective devra être fournie, chaque mois et à la fin du congé. En cas d'absence injustifiée, il est mis fin au congé et l'intéressé-e doit rembourser les indemnités perçues. En ce qui concerne la rémunération des fonctionnaires et des agent-es contractuel-les, une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement indiciaire brut et de l'indemnité de résidence est versée durant les 12 premiers mois du congé. Durant cette période, le-la fonctionnaire continue de cotiser auprès de la CNRACL, sur la base du dernier traitement perçu avant la mise en congé. L'agent-e qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle (sauf accord plus favorable avec la collectivité), s'engage à rester au service de la collectivité pendant une période dont la durée est au moins égale au triple de la période du congé de formation.

2. Le congé pour bilan de compétences :

Le bilan de compétences a pour objet d'analyser les compétences, les aptitudes et la motivation des agent-es afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation. Les fonctionnaires et agent-es contractuel-les doivent avoir accompli 10 ans de services effectifs pour bénéficier d'un bilan de compétences. La rémunération est conservée durant ce congé, dont la durée ne peut excéder 24 heures et peut être utilisé de manière fractionnée. Deux bilans de compétences peuvent être accordés au cours de la carrière, avec délai de 5 ans entre les deux obligatoirement.

3. Le congé pour validation des acquis et de l'expérience (VAE) :

Les actions de validation des acquis de l'expérience ont pour objet l'acquisition de diplôme, titre ou certificat de qualification. Les fonctionnaires et agent-es contractuel-les désirant effectuer une VAE, peuvent bénéficier de décharges partielles de service de la part de leur employeur, ou d'un congé en vue de préparer ou de participer aux épreuves de validation.

La collectivité peut décider de prendre en charge les frais de participation et de préparation à une action de validation d'expérience. Durant le congé de VAE la rémunération est maintenue.

4. La formation de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage du français :

Cette action de formation traduit la volonté d'inciter les collectivités à mener une politique de lutte contre l'illettrisme. Seul-es les fonctionnaires en activité et les agent-es contractuel-les peuvent en bénéficier.

Ces formations peuvent être suivies à l'initiative de l'agent-e ou de l'employeur. Elles peuvent être suivies pendant le temps de service ou en dehors de ce temps. La rémunération est maintenue.

5. Le compte personnel d'activité (CPA) :

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le compte personnel d'activité est ouvert aux fonctionnaires et aux contractuel-les de la Fonction publique. Ce compte comprend le compte personnel de formation (CPF), qui se substitue au DIF, et le compte d'engagement citoyen (CEC).

Le compte personnel de formation (CPF) a pour objectifs, par l'utilisation des droits qu'il permet d'acquérir, de renforcer l'autonomie de son-sa titulaire et de faciliter son évolution professionnelle. Ces droits sont attachés à la personne et sont donc conservés lorsqu'un-e agent-e change d'employeur, que cet employeur relève du secteur public ou du secteur privé. Ils sont consultables sur www.moncompteformation.gouv.fr

Le compte d'engagement citoyen (CEC) permet une valorisation des activités citoyennes, bénévoles ou de volontariat de l'agent-e par l'obtention de droits à formation supplémentaires à ceux acquis au titre du compte personnel de formation. L'agent-e cumule au maximum 20 heures par an dans une limite d'un plafond de 60 heures en tout sur le compte. Ces 60 heures ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond des 150 heures du compte personnel de formation et sont donc mobilisables en complément.

Le financement des actions de formation demandées dans le cadre du CPF relève de l'employeur-euse territorial-e.

Le CPF des agent-es public-ques leur permet d'acquérir des droits à formation à hauteur de 150 heures maximum pour un-e agent-e à temps complet. Ce crédit d'heures est majoré pour les agent-es de catégorie C dépourvu-es de qualification (48 heures par an dans la limite de 400 heures).

L'administration ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles. Le cas échéant, le bénéfice de cette formation peut être différé dans l'année qui suit la demande. Le compte personnel de formation peut être utilisé :

- En combinaison avec le congé de formation professionnelle ;
- En complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences ;

- Pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne temps ;
- Pour suivre une formation relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Textes de références :

- Code du travail : article L970-1 à L970-6.
- Code général de la Fonction publique : articles L115-1 à L115-6.
- Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la Fonction publique territoriale.
- Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction publique territoriale.
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

ANALYSE DE LA CGT

Les recettes du CNFPT, diminuées depuis 2016, ont été encore plus violemment attaquées en 2020 avec l'amputation des ressources consacrées à la formation professionnelle pour financer les dispositifs d'apprentissage. La somme concernée était 100 millions d'euros, soit un tiers du budget formation du CNFPT.

Un accord sur le financement de l'apprentissage, en fin d'année 2021, a finalement vu le jour avec tout de même un point de vigilance de la part de la CGT : le CNFPT devra continuer à financer 10 millions d'euros ainsi que les frais de gestion du dispositif qui représentent encore 3 millions d'euros et pèsent toujours sur le budget du CNFPT. Sur ce dernier point, nous restons mobilisé-es pour obtenir la suppression de toute contribution financière du CNFPT pour le financement de la formation des apprenti-es.

Ce nouveau mécanisme instaure donc une nouvelle cotisation de 0,1 % de la masse salariale des collectivités territoriales qui sera versée au CNFPT dans un budget annexe dédié à l'apprentissage.

En contrepartie, les collectivités ne financent plus les coûts de formation de leurs apprenti-es. Il reviendra donc au CNFPT d'en financer la totalité pour un montant prévisionnel estimé à 80 millions d'euros.



LA CGT REVENDIQUE

Formation professionnelle

- Le développement de ce droit du travail : la formation professionnelle doit être considérée comme du temps de travail et rémunérée au même titre.
- La gratuité totale des formations pour les agent-es. Les frais de formation doivent être pris en charge.
- La dispense de formation doit être délivrée par un établissement public paritaire, national et déconcentré (CNFPT)
- 10 % du temps de travail doit être consacré à la formation et être cumulable tout au long de la carrière.
- Des formations au choix de l'agent-e, favorisant l'ascenseur social, grâce à un droit opposable à l'employeur.

Le financement des formations, librement choisies par les agent-es, doivent se voir financées par une cotisation sociale assise sur la masse salariale, adaptée à la demande, comprenant :

- Le bilan de compétences ;
- Les dispositifs de VAE ;
- Les formations de préparation aux concours et aux examens dont l'accès ne doit pas être limité par des tests de présélection ;
- Les études élémentaires ou supérieures visant à acquérir de nouvelles connaissances nécessaires pour l'obtention de nouvelles qualifications ;
- Des formations longues, qualifiantes et diplômantes grâce à des droits cumulables dans le temps et gérés collectivement ;
- Toutes formations favorisant l'émancipation des agent-es.

Pour consulter le guide CGT de l'apprenti :



■ 3 - TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un-e agent-e dans les locaux où il-elle est affecté-e sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

La possibilité de recourir au télétravail dans la Fonction publique a été posée dès 2012 et les dispositions d'application dans la Fonction publique par décret en 2016.

Textes de références :

- **Loi n°2012-347 du 12 mars 2012, article 133.**
- **Décret n°2016-151 du 11 février 2016.**
Ce décret contient les dispositions d'application correspondantes.

Le télétravail peut s'effectuer au domicile de l'agent-e, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

Sont concerné-es les fonctionnaires et contractuel-les de droit public. Le télétravail s'exerce sur demande des agent-es et après accord de l'administration employeuse.

Une délibération de la collectivité doit être prise, après avis du comité social territorial.

Elle détermine notamment :

- Les activités éligibles au télétravail
- Les locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'employeur.
- Les règles relatives au temps de travail, à la santé et à la sécurité au travail.
- Les règles de sécurité liées aux systèmes d'information.
- Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail.
- Les conditions dans lesquelles l'attestation de conformité des installations est établie.

La délibération doit également prévoir le versement d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait télétravail ».

Le montant du « forfait télétravail » est fixé à 2,50 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an.

Le « forfait télétravail » est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent-e et autorisé par l'autorité compétente.

Références :

Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.

Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.



ANALYSE DE LA CGT

Un accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique a été signé par le ministre de la Fonction publique, les neuf organisations syndicales des trois versants de la Fonction publique et les représentant-es des employeur-euses territoriaux-ales et hospitalier-ières. Même si l'accord ne répond pas à toutes les revendications de la CGT, des évolutions importantes ont été obtenues dans l'intérêt des personnels et ont conduit à des évolutions réglementaires, notamment du décret de 2016.



<https://www.fonction-publique.gouv.fr/rubrique/espace-presse>



Télétravail / Droit à la déconnexion

Déploiement du télétravail : un enjeu majeur pour les cadres.

Le déploiement massif du télétravail et les transformations numériques nécessitent d'obtenir de nouvelles garanties collectives. Il est demandé aux cadres territoriaux-ales de réfléchir et d'organiser le travail en mode télétravail et hybride, affaiblissant ainsi les collectifs de travail et poussant la logique managériale de déshumanisation de ceux-ci.

La CGT défend une conception de l'encadrement et de l'expertise qui s'appuie sur des organisations du travail et des rapports sociaux respectueux de l'humain, constructifs et participatifs dans lesquels s'articulent l'individu et le collectif de travail. Il est indéniable que la gestion des équipes et la gestion des projets ne sont pas les mêmes à distance. Elle doit cependant, à nos yeux, être basée sur les mêmes principes.

La CGT a négocié l'intégration d'éléments spécifiques aux droits relatifs au télétravail des cadres territoriaux-ales.

La CGT a fait reconnaître comme garantie l'absolue nécessité d'augmenter la formation et l'accompagnement professionnels de l'ensemble du collectif de travail à l'impact du télétravail sur toutes et tous. Les revendications spécifiques aux cadres portées par la CGT ont permis de faire acter par la Commission européenne l'ouverture de négociations d'un accord européen sur le télétravail en 2023.

LA CGT REVENDIQUE

Télétravail

Partout auprès de nos employeurs publics, la nécessité absolue de négocier ces nouvelles garanties collectives, notamment celles spécifiques aux catégories A et B.

Et continuons à œuvrer pour gagner de nouveaux droits dans le cadre du télétravail et des transformations numériques du travail.

Le guide UFICT sur le télétravail est disponible :



<https://syndicoop.fr/kiosque/journal/guide-pour-negocier-un-accord-sur-le-teletravail-dans-la-fonction-publique-territoriale/>

■ 4 - DÉTACHEMENT/ TRANSFERT D'ACTIVITÉ

4-1 Détachement d'office

Cette disposition inscrite dans la loi dite de transformation de la Fonction publique permet aux collectivités de détacher automatiquement les fonctionnaires, titulaires de leur grade, bénéficiant d'un arrêté créateur de droit, d'être détaché-es automatiquement sur un contrat à durée indéterminée (CDI) lors d'un transfert d'activité vers le secteur privé.

Si l'autorité territoriale décide d'externaliser une mission de service public (entretien de la voirie, des espaces verts, cantine, accueil des jeunes enfants, etc.) par la voie des marchés publics, les fonctionnaires rattaché-es à cette mission peuvent être détaché-es d'office vers le prestataire privé.

Dans ce cas, le-la fonctionnaire est détaché-e sur un contrat à durée indéterminée mais pour la durée du contrat liant le prestataire à la collectivité.

Le-la fonctionnaire est informé-e par son administration, au moins trois mois avant la date de son détachement, de sa rémunération et de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil. Au moins huit jours avant la date de détachement, l'administration communique à l'agent-e la proposition de contrat de travail à durée indéterminée au sein de l'organisme d'accueil.

Le contrat de travail comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'établissement public ou la collectivité d'origine, égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée correspondant :

- Soit à l'intégralité de la rémunération brute perçue au titre des douze derniers mois précédant la date de début de son détachement ;
- Soit à la rémunération brute annuelle perçue par un-e salarié-e ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil ou qu'il-elle percevrait au titre des conventions ou accords collectifs applicables au sein de cet organisme.

Sont exclues de la rémunération brute versée :

- Les indemnités représentatives de frais ;
- Les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail ;
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation ou à la mobilité géographique ;
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

En cas de nouveau contrat liant la personne publique à un autre organisme d'accueil, le-la fonctionnaire est informé-e du renouvellement de son détachement par l'administration au plus tard trois mois avant l'échéance du contrat précédent. Le nouvel organisme d'accueil est tenu d'établir un nouveau contrat reprenant les clauses substantielles du précédent contrat de travail dont bénéficiait le-la fonctionnaire détaché-e, notamment celles relatives à la rémunération.

Le détachement du-de la fonctionnaire prend fin :

- Si il ou elle est affecté-e, sur sa demande, dans un emploi vacant au sein d'une administration publique ;

- Si il ou elle bénéficie, à sa demande, d'un détachement vers une autre collectivité ou vers un autre versant de la Fonction publique.
- Si il ou elle est placé-e en disponibilité ou si il ou elle est placé-e en congé parental ;
- Si il ou elle est, à sa demande, radié-e des cadres ;
- Si l'organisme d'accueil prononce son licenciement : dans ce cas, il-elle est réintégré-e dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre ;
- Si le contrat à durée indéterminée sur lequel est détaché-e le-la fonctionnaire est rompu à son initiative ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil. Dans ce cas, l'intéressé-e est réintégré-e dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre.

Au terme du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, et en l'absence de renouvellement de ce contrat ou de passation d'un nouveau contrat, le-la fonctionnaire opte pour :

- Sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre ;
- Le cas échéant, son placement dans une autre position conforme à son statut ;
- Sa radiation des cadres sur décision de son administration d'origine.

En l'absence de choix exprimé avant le terme du contrat, le-la fonctionnaire est réputé-e avoir opté pour sa réintégration.

ANALYSE DE LA CGT

Tous les autres cas de détachement sont à la demande du-de la fonctionnaire, seule cette nouvelle disposition introduit la notion d'obligation pour le-la fonctionnaire d'être détaché-e auprès d'une entreprise privée selon la convention et le contrat que son employeur lui confie. Ce détachement est prononcé d'office et non sur demande, le-la fonctionnaire n'a pas en réalité le choix d'accepter ou non là où, jusqu'alors, le détachement était un acte volontaire. Cela constitue une dérogation aux règles de droit commun.

Ce décret, à l'instar de la majorité des articles, décrets et ordonnances issus de la loi de transformation de la Fonction publique, vise à amoindrir les garanties des agent-es public-ques. Il facilite les abandons de missions et les privatisations et, au final, octroie de nouveaux cadeaux au MEDEF.

Le décret précise que les agent-es dont l'emploi est supprimé peuvent bénéficier des dispositifs individuels d'accompagnement.



LA CGT REVENDIQUE

- L'accès prioritaire pour les agent-es aux emplois vacants correspondant à leur grade.
- L'accompagnement vers l'emploi comme une priorité dès que tout-e agent-e est privé-e d'emploi.
- Son attachement à une Fonction publique de haut niveau, ayant comme socle le statut général des fonctionnaires fondé sur les principes d'indépendance, de responsabilité et d'égalité.
- L'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique qu'elle continue à combattre.
- L'amélioration des droits et des garanties collectives de l'ensemble des agent-es, fonctionnaires et non titulaires.

4-2 Situation des agent-es contractuel-es en cas de transfert d'activité

Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agent-es contractuel-es de droit public est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif, cette personne publique propose à ces agent-es un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils-elles sont titulaires.

Le contrat reprend les clauses du contrat dont les agent-es sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

Les services accomplis dans l'établissement ou collectivité d'origine sont assimilés à des services accomplis dans l'établissement ou collectivité d'accueil.

Tout employeur privé peut aussi faire l'objet d'une reprise par une entité publique.

Tout-e salarié-e peut faire l'objet de cette reprise : salarié-e en CDI, en CDD, contrat d'apprentissage ou en contrat d'emploi aidé.

L'article L.1224-3 du Code du travail dispose que les clauses du contrat doivent être intégralement reprises.

■ 5- ORGANISMES ASSURANT DES MISSIONS DE GESTION

5-1 Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT)

Le Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT) est un établissement public national, au service des collectivités territoriales et de leurs agent-es, constitué de 29 délégations régionales, de quatre instituts nationaux spécialisés d'études territoriales (INSET) et d'un institut national des études territoriales (INET).

Le CNFPT assure :

- Pour les cadres d'emplois supérieurs de la catégorie A (catégorie dite A+) : organisation des concours et examens professionnels ; gestion d'une bourse nationale des emplois, publicité des créations et vacances d'emplois ; prise en charge des fonctionnaires momentanément privé-es d'emploi ; reclassement professionnel des fonctionnaires devenu-es inaptes à l'exercice de leurs fonctions. La gestion des autres agent-es de catégorie A a été transférée aux centres de gestion au 1^{er} janvier 2010.
- Pour l'ensemble des personnels territoriaux : les formations statutaires obligatoires, et les formations tout au long de la vie. Il assure la gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT ; mise en œuvre des procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle ; validation des acquis de l'expérience (VAE) ; bilan de compétences ; actions de développement de l'apprentissage.

Le CNFPT est administré de manière paritaire, c'est-à-dire par des représentant-es des collectivités territoriales et des représentant-es des organisations syndicales des fonctionnaires territoriaux-ales, au sein d'un conseil d'administration de 34 membres.

Site internet du CNFPT

<https://www.cnfpt.fr/>



5-2 Les centres de gestion (CDG)

a- Nature juridique et composition des centres de gestion

Les centres de gestion sont des établissements publics locaux, créés dans chaque département, sauf en Île-de-France où il existe deux centres interdépartementaux de gestion : le CIG petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne) et le CIG grande couronne (Essonne, Val-d'Oise, Yvelines) – la Seine-et-Marne a un centre de gestion de droit commun.

Ils sont dirigés par un conseil d'administration composé de 15 à 30 représentant-es élu-es des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés.

b- Fonctionnement des centres de gestion

L'affiliation aux centres de gestion

L'affiliation est obligatoire pour les communes et leurs établissements publics dont l'effectif est inférieur à 350 agent-es. Elle est volontaire pour les autres collectivités territoriales et établissements publics locaux.

Les missions des centres de gestion

Les centres de gestion assument des missions relatives au recrutement et à la gestion de certaines catégories d'agent-es territoriaux-ales.

Certaines sont assumées à titre obligatoire (organisation de concours, publicité des vacances d'emploi, secrétariat des commissions médicales, etc.), d'autres à titre facultatif.

Elles sont exercées, soit au profit de communes et établissements affiliés, soit pour l'ensemble des collectivités et établissements, affiliés ou non.

c- Ressources des centres de gestion

Pour l'exercice des missions obligatoires, une cotisation obligatoire est versée par les collectivités et établissements affiliés, assise sur la masse salariale, dont le taux est fixé par le conseil d'administration, dans la limite d'un maximum de 0,80 %.

Les missions supplémentaires à caractère facultatif, donnent lieu soit à une cotisation additionnelle, soit à un financement par convention.

5

CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNEL

■ 1- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1-1 Position

Les positions administratives des fonctionnaires territoriaux-ales, s'appliquent aux fonctionnaires titularisé-es dans un grade de la hiérarchie administrative. Tout-e fonctionnaire est placé-e dans l'une des positions suivantes :

- Activité ;
- Détachement ;
- Disponibilité ;
- Congé parental.

Des réglementations spécifiques prévoient des dispositions similaires aux positions des fonctionnaires, applicables aux stagiaires et aux contractuel-les.

L'**activité** : c'est la position dans laquelle le-la fonctionnaire exerce effectivement ses fonctions. Cette notion recouvre également des périodes non travaillées assimilées par la loi à des périodes d'activité.

1-2 Mobilité

Le droit à la mobilité s'exerce à l'intérieur ou à l'extérieur de la Fonction publique territoriale, de différentes façons, soit par la voie :

- De la mise à disposition ;
- Du détachement, suivi ou non d'intégration ;
- De l'intégration directe ;
- Du concours interne et, le cas échéant, du tour extérieur, lorsque les statuts particuliers le prévoient.

1-3 Intégration directe

L'intégration directe constitue pour les fonctionnaires une possibilité supplémentaire de mobilité, au sein de la Fonction publique entre les trois versants, sans passer par la voie du détachement préalable.

L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après l'accord de l'administration d'origine de l'intéressé-e et avis de la commission administrative paritaire, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement.

1-4 Mise à disposition

La mise à disposition s'adresse aux fonctionnaires titulaires, mais également aux agent-es contractuel-les de droit public en contrat à durée indéterminée (CDI).

L'agent-e peut être mis-e à disposition d'une administration ou d'une association, pour occuper des fonctions correspondant à son grade.

La mise à disposition peut être totale ou partielle. Elle fait l'objet d'une convention entre les administrations d'origine et d'accueil, fixant la nature des activités exercées par l'agent-e, la durée, la quotité de travail que l'agent-e devra effectuer, le préavis prévu en cas de fin anticipée de la mise à disposition, ainsi que les modalités de remboursement de la rémunération.

La mise à disposition de l'agent-e fait l'objet d'un arrêté individuel. L'agent-e mis-e à disposition conserve l'intégralité des droits attachés à la position d'activité. Il-elle demeure placée sous l'autorité de l'administration d'origine. Son dossier administratif doit rester en possession de celle-ci, qui continue à verser sa rémunération.

La convention précise, lorsqu'il y a lieu, la nature du complément de rémunération dont peut bénéficier le-la fonctionnaire mis-e à disposition.

La fin de la mise à disposition peut intervenir au terme normal de celle-ci ou de manière anticipée, à la demande de l'administration d'origine, de l'organisme d'accueil ou du-de la fonctionnaire.

1-5 Mutation

La mutation externe s'exerce à l'intérieur de la Fonction publique territoriale, sur le même grade.

Elle est à l'initiative du-de la fonctionnaire.

La mutation est prononcée par la collectivité d'accueil, et prend effet au plus tard 3 mois, sauf négociation, après la notification de la décision de recrutement à la collectivité d'origine.

1-6 Détachement

Au cours de sa carrière, le-la fonctionnaire peut souhaiter accéder à un emploi dans un autre versant de la Fonction publique. Il-elle peut dans ce cas être placée en position de détachement.

Il existe plusieurs cas de détachement prévus par décret. Le détachement est à l'initiative du-de la fonctionnaire. L'autorité territoriale peut s'y opposer, mais uniquement pour des raisons de fonctionnement du service.

Le détachement peut être de courte durée (inférieur à 6 mois), ou de longue durée (de 6 mois à 5 ans renouvelables).

Dans cette position, il-elle continuera à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite dans son grade d'origine. C'est une situation transitoire qui ne lui fait pas perdre tout lien avec sa collectivité d'origine.

Pendant la période de détachement, il-elle effectuera les missions et recevra la rémunération correspondante à son emploi d'accueil.

À l'issue d'un détachement de courte durée, le-la fonctionnaire sera réintégré-e de plein droit dans son cadre d'emplois initial et réaffecté-e dans l'emploi qu'il-elle occupait antérieurement. Le détachement de longue durée ne peut être renouvelé, au-delà d'une période de cinq ans, que si le-la fonctionnaire refuse l'intégration qui lui est proposée dans le corps ou cadre d'emplois concerné.

À l'expiration d'un détachement de longue durée, si il ou elle ne souhaite pas ou ne peut intégrer la collectivité d'accueil, l'agent-e sera réintégré-e dans son cadre d'emplois et réaffecté-e à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade. À défaut d'emploi vacant, il-elle sera maintenu.e en surnombre dans la collectivité d'origine pendant un an, puis pris-e en charge, selon le cas, soit par le CDG, soit par le CNFPT.

1-7 Congé parental

À l'occasion de chaque naissance ou adoption, le congé parental pour élever un enfant est accordé de droit, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer d'un-e enfant de moins de 3 ans (1 an si l'enfant adopté-e est âgé-e de moins de 16 ans).

Le congé parental est accordé sur demande **par période de 2 à 6 mois**, il peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit.

Ce congé peut être accordé aux deux parents de façon concomitante pour un-e même enfant s'ils sont tous les deux fonctionnaires ou agents contractuels. La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé.

Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

En cas de nouvelle naissance ou adoption pendant la période au cours de laquelle l'agent-e bénéficie déjà d'un congé parental, celui-celle-ci a droit à un nouveau congé parental pour une durée maximale de trois ans, sans perdre le bénéfice de son congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

L'agent-e qui souhaite écarter la durée du congé parental en pareil cas bénéficie d'un droit à réintégration.

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect des durées mentionnées au premier alinéa.

Durant cette période, aucune rémunération n'est versée à l'agent-e, par contre il-elle peut percevoir l'allocation parentale d'éducation. Pour en bénéficier, il-elle devra se rapprocher de sa caisse d'allocations familiales.

Cependant, la totalité de la durée du congé parental est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté pour l'avancement d'échelon la première année, puis réduite de moitié pour le reste des périodes y ouvrant droit.

À l'expiration de ce congé (qui peut être écourté en cas de motif grave), il-elle sera réintégré-e dans son administration d'origine, au besoin en surnombre.

Les décisions relatives aux positions sont prises par arrêté de l'autorité territoriale.

■ 2- APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE, AVANCEMENT, PROMOTION INTERNE

2-1 Appréciation de la valeur professionnelle

Principes généraux

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la notation chiffrée a été définitivement remplacée par l'entretien professionnel rendu obligatoire par la loi en portant la notion d'appréciation de la valeur professionnelle.

L'entretien professionnel a lieu **tous les ans**, en fin d'année en général. Il s'adresse à tou-tes les fonctionnaires en activité, hors stagiaires (qui dans le cadre de la stagiairisation sont sur un dispositif d'évaluation différent). Les agent-es contractuel-les de droit public des collectivités et établissements publics en CDI et CDD d'un an et plus recruté-es sur motif d'emploi permanent, par contrat de projet, entrent dans le cadre du dispositif de l'entretien professionnel.

L'entretien ne peut être réalisé **qu'entre l'agent-e et son-sa supérieur-e hiérarchique direct-e (N+1)** sans participation d'un tiers, à peine d'irrégularité de la procédure. L'évaluateur-riche doit être seul-e et l'évalué-e ne peut pas se faire accompagner d'un-e collègue ou d'un-e représentant-e syndical-e. L'évaluateur-riche est celui-celle qui, au quotidien, organise le travail et contrôle l'activité de l'agent-e. L'évaluateur-riche doit avoir lui-elle-même été évalué-e en amont par le N+1.

Est-on obligé d'y participer ?

L'entretien professionnel est **obligatoire**. Si l'agent-e refuse d'y participer, il sera réalisé de façon unilatérale par le N+1 pour justifier la légalité de la procédure. Le refus de l'agent-e sera alors consigné dans le compte rendu qui demeure le support réglementaire. Le refus, s'il est maintenu, peut même faire l'objet d'une sanction disciplinaire pour manquement à l'obligation hiérarchique.

Cependant, s'il existe des difficultés relationnelles entre l'agent-e et son supérieur-e direct-e, il ou elle peut demander à être reçu-e par le N+2 et se faire alors accompagner d'un-e représentant-e syndical-e, afin d'évoquer certains griefs ou toute difficulté rencontrée dans l'exercice de ses fonctions.

Objectifs de l'entretien

Dans les textes, l'entretien est présenté comme un moment d'échanges et de dialogue entre l'agent-e et son supérieur-e hiérarchique. Il n'est **pas directement centré sur la personne**, mais sur ses réalisations effectives sur la base des objectifs définis en commun au préalable, sur les compétences, les besoins en formation et sur les obstacles éventuellement rencontrés dans la réalisation des missions. Les questions d'évolution en termes de missions, de carrière, de rémunération ou vers d'autres fonctions y sont discutées. L'entretien doit se dérouler dans un climat calme et si possible convivial.

L'entretien doit être classé dans le dossier de l'agent-e et servir d'outil de référence pour son évolution de carrière.

Les trois derniers entretiens peuvent être examinés en CAP.

Se préparer à l'entretien

Le-la supérieur-e hiérarchique a l'obligation de convoquer dans un délai minimum de 8 jours par écrit pour proposer une date, une heure et un lieu pour la tenue de l'entretien et en joignant au courrier la fiche d'évaluation et la fiche de poste.

Cette fiche de poste est obligatoire car elle définit les activités exercées, les compétences requises pour mener à bien les missions et les moyens nécessaires. Lors de l'entretien, elle peut être amenée à évoluer.

Cette fiche de poste doit être adaptée aux capacités réelles de travail ainsi qu'aux moyens alloués. Sur un temps partiel, il est nécessaire que la fiche de poste soit adaptée au temps réel de travail.

Avant l'entretien, se préparer en faisant le bilan de l'année écoulée, ne pas hésiter à constituer un dossier avec les éléments écrits à l'appui du bilan de l'année.

Le compte rendu de l'entretien professionnel - CREP

L'entretien fait l'objet d'un compte rendu obligatoire :

- **Établi et signé** par le-la supérieur-e hiérarchique direct-e, il comporte une appréciation générale sur la valeur professionnelle de l'agent-e.
- **Notifié à l'agent-e** dans un délai maximum de **15 jours**.
- **Signé par l'agent-e** pour attester en avoir pris connaissance et retourné au N+1 et si nécessaire complété par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les sujets abordés. L'agent-e a le droit de ne pas signer, mais pour pouvoir effectuer un recours il faut la preuve que le compte rendu a été notifié. Donc, **mieux vaut le signer en ajoutant que vous n'êtes pas d'accord avec le contenu**.
- En cas de **contestation et de recours**, l'agent-e peut demander la **révision dans un délai de 15 jours francs** à l'autorité territoriale, à réception de la notification. L'autorité territoriale doit notifier **sa réponse dans un délai de 15 jours** à l'agent-e, à compter de la date de réception de la demande.
- Si l'agent-e n'a pas obtenu satisfaction, il-elle dispose d'un **mois pour demander la révision auprès de la CAP de sa catégorie**.
- Après avis de la CAP, l'autorité territoriale communique à l'agent-e le compte rendu définitif de son entretien professionnel. À savoir que l'autorité territoriale n'est pas obligée de suivre l'avis de la CAP, dans ce cas, le recours contentieux (tribunal administratif) peut être envisagé.

ANALYSE DE LA CGT

Pour la CGT, l'évaluation de l'agent-e devrait reposer sur la prise en compte des situations concrètes de travail, dit « travail réel » qui se différencie du « travail prescrit » et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle s'appli-

L'entretien professionnel devrait également reposer sur la valeur du travail collectif et sa prise en compte dans l'établissement des objectifs.

Qu'en est-il pour les agent-es bénéficiant de décharge syndicale ?

Le-la supérieur-e hiérarchique direct-e n'a pas à faire mention de l'engagement syndical de l'agent-e dans son appréciation. Par contre, l'agent-e peut faire mention de cet engagement.

Par ailleurs, pour les mises à disposition ou décharge d'activité de service pour activité syndicale à temps complet ou sur une quotité de temps de travail au moins égale ou supérieure à 70 % et inférieure à 100 %, deux dispositifs spécifiques sont prévus dans le décret n° 2017-1 419 du 28 septembre 2017 dans les articles 15 et 16.

Impact du RIFSEEP

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est connecté directement à l'entretien professionnel puisque le montant versé peut varier, y compris à la baisse, même entre agent-es de poste équivalent, d'une année sur l'autre en fonction des résultats de l'évaluation et de l'appréciation du chef de service.

ANALYSE DE LA CGT

La rémunération n'est plus un droit, mais un élément variable.

Dans le contexte du gel du point d'indice, c'est une véritable provocation.

L'entretien professionnel alimente l'individualisation au détriment du collectif de travail (ex. travail en équipe) qui n'est pas pris en compte dans ce dispositif.

Le système de régime indemnitaire et de rémunération au mérite, mécanisme d'individualisation, aggrave les inégalités, soumet davantage l'agent-e aux pressions de l'employeur.

L'entretien professionnel contrevient aux principes fondamentaux du statut : l'égalité, l'indépendance et la responsabilité.

La CGT dénonce la conception libérale de l'entretien professionnel « véritable instrument idéologique pour faire passer la rentabilité budgétaire et l'obligation d'efficacité au travers des objectifs assignés aux fonctionnaires ».

2-2 Avancement d'échelon, de grade

Au cours de la carrière, l'agent-e peut bénéficier, sous certaines conditions, d'avancement d'échelon, d'avancement de grade ou de promotion interne. Seules les fonctionnaires sont concernés par l'avancement.

Chaque décision fera l'objet d'un arrêté qui lui sera notifié.

L'avancement d'échelon

Le grade se réfère à une échelle indiciaire qui comporte des échelons successifs. L'ancienneté dans chaque échelon est fixée par chaque statut particulier des cadres d'emplois.

L'avancement d'échelon se traduit, en principe, par une augmentation du traitement. Il fait l'objet d'un arrêté d'attribution.

Chaque grade est composé d'échelons successifs, auxquels l'agent-e peut accéder par ancienneté.

À chaque échelon sont associés 2 indices : un indice brut de carrière et un indice de rémunération appelé indice majoré. Tout changement d'échelon se traduit généralement par une augmentation du traitement.

L'ancienneté nécessaire pour passer d'un échelon à un autre est fixée par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Suite à la mise en œuvre du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), l'avancement d'échelon à cadencement unique se substitue à l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale et maximale.

L'avancement de grade

Chaque cadre d'emplois est composé généralement de plusieurs grades, à l'intérieur desquels le-la fonctionnaire peut évoluer, sous conditions d'ancienneté, échelon, auxquelles s'ajoute parfois la réussite à un examen professionnel pour certains grades.

De plus, tout avancement de grade nécessite qu'un poste correspondant soit disponible ou ait été créé au tableau des effectifs par délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement.

Dans tous les cas, l'avancement n'est pas un droit, même si les conditions sont remplies et si un poste correspondant est vacant. Il est prononcé par l'autorité territoriale en fonction de l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience.

L'avancement de grade est subordonné :

- À l'inscription sur un tableau annuel d'avancement arrêté par l'autorité territoriale ;
- À l'acceptation par l'agent-e de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade.

2-3 Promotion interne

La promotion interne permet de changer de cadre d'emplois. Elle se traduit par le passage à un grade du cadre d'emplois de catégorie supérieure.

Chaque statut particulier prévoit les conditions d'accès par voie de promotion interne (ancienneté, âge, examen professionnel...), ainsi que les quotas d'avancement.

La promotion interne n'est pas un droit même si les conditions sont remplies et si un poste correspondant est vacant. Elle est prononcée par l'autorité territoriale.

■ 3 - DISCIPLINE

Les manquements aux obligations professionnelles engagent la responsabilité administrative de l'agent-e. La sanction doit être proportionnelle à la gravité des fautes commises.

3-1 Procédure et sanctions pour les agent-es titulaires

Il existe 4 groupes de sanctions disciplinaires. L'autorité territoriale détermine la sanction qu'elle estime en adéquation avec la faute :

1^{er} groupe :

- Avertissement.
- Blâme.
- Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours.

2^e groupe (saisine du conseil de discipline) :

- Radiation du tableau d'avancement.
- Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le-la fonctionnaire.
- Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours.

3^e groupe (saisine du conseil de discipline) :

- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le-la fonctionnaire.
- Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans.

4^e groupe (saisine du conseil de discipline) :

- Mise à la retraite d'office.
- Révocation.

Le-la fonctionnaire à l'encontre duquel ou de laquelle une procédure disciplinaire est engagée, est informé-e des faits reprochés, du **droit à consulter à tout moment son dossier et de se faire assister par un-e défenseur-euse de son choix.**

Le **conseil de discipline** est présidé par un-e magistrat-e de l'ordre administratif et composé de façon paritaire par des représentant-es des collectivités (élu-es) et des représentant-es du personnel siégeant en CAP de la catégorie de l'agent-e.

La décision de l'autorité peut faire l'objet, **dans les 2 mois** suivant la date de sa notification d'un recours gracieux et/ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Toutes les sanctions (sauf l'avertissement) sont inscrites au dossier. Les sanctions du 1^{er} groupe sont automatiquement effacées au bout de 3 ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.

La loi de déontologie (loi n° 2016-483) instaure un délai de prescription de 3 ans pour engager une procédure disciplinaire contre les agent-es.

3-2 Procédure et sanctions pour les agent-es stagiaires

Les sanctions pouvant être prononcées par l'autorité territoriale à l'encontre des agent-es stagiaires sont :

- L'avertissement.
- Le blâme.
- L'exclusion temporaire de fonctions de moins de 1 à 3 jours.
- L'exclusion de 4 à 15 jours (saisine du conseil de discipline).
- L'exclusion définitive du service (saisine du conseil de discipline).

3-3 Procédure et sanctions pour les agent-es contractuel-les

Les sanctions pouvant être prononcées par l'autorité territoriale à l'encontre des agent-es contractuel-les sont :

- L'avertissement.
- Le blâme.

- L'exclusion temporaire de fonctions pour 6 mois maximum si l'agent-e est en CDD, 1 an maximum si l'agent-e est en CDI (saisine de la CCP).
- Le licenciement sans préavis, ni indemnité (saisine de la CCP).

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à **consultation de la commission consultative paritaire.**

■ 4 - CESSATION DÉFINITIVE DE FONCTION OU D'EMPLOI

Plusieurs dispositifs peuvent amener un-e agent-e à quitter la Fonction publique territoriale, au cours son activité, ou à la fin de celle-ci.

4-1 Démission

Un-e fonctionnaire est considéré-e comme démissionnaire si il ou elle en fait la demande par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception). L'autorité territoriale dispose d'un mois pour l'accepter ou la refuser. Elle doit informer le-la mandant-e des conséquences de la démission.

Dès que l'autorité territoriale a accepté la démission, celle-ci devient irrévocable. L'acceptation de la démission met fin à la carrière, en faisant perdre le bénéfice du/des concours de la Fonction publique territoriale, ainsi que l'ancienneté acquise.

En cas de refus de la démission par l'autorité territoriale, l'intéressé-e peut saisir la commission administrative paritaire compétente, qui émettra un avis motivé qu'elle transmettra à l'autorité territoriale. Les agent-es contractuel-les doivent respecter un préavis, dont la durée est fonction de leur ancienneté, soit :

- 8 jours au moins pour une durée de services de moins de 6 mois ;
- 1 mois pour une durée de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour une durée de service égale ou supérieure à 2 ans.

4-2 Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle se substitue à l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise ou pour projet personnel.

La loi du 6 août 2019 instaure la possibilité de convenir en commun (employeur et fonctionnaire ou agent-e sous contrat à durée indéterminée de droit public) des conditions de la cessation définitive des fonctions, **entraînant la radiation des cadres et perte de qualité de fonctionnaire ou la fin du contrat.**

La rupture conventionnelle s'applique :

- Aux fonctionnaires territoriaux-ales ;
- Aux agent-es sous contrat à durée indéterminée de droit public.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- Pendant la période de stage pour le-la fonctionnaire et la période d'essai du contractuel.le ;
- En cas de licenciement ou de démission ;
- Aux agent-es ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L161-17-2 du Code de la Sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de Sécurité sociale ;
- Aux fonctionnaires détaché-es en qualité d'agent-es contractuel-les.

La procédure peut être engagée à l'initiative du ou de la fonctionnaire ou de l'autorité territoriale dont il ou elle relève.

Un entretien est organisé à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale. D'autres entretiens peuvent être réalisés si nécessaire.

Possibilité de la présence d'un-e conseiller-ère syndical-e

L'agent-e qui souhaite se faire assister par un-e conseiller-ère désigné-e par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens en informe au préalable l'autorité territoriale avec laquelle la procédure est engagée.

À défaut de représentant-e du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, le-la fonctionnaire peut se faire assister par un-e conseiller-ère syndical-e de son choix.

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;

- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques.



ANALYSE DE LA CGT

Pour la CGT, il est indispensable que l'agent-e se fasse accompagner par un-e représentant-e syndical-e et que l'entretien soit préparé ensemble en amont.

Signature d'une convention

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties, établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la Fonction publique.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret, et la date de cessation définitive des fonctions du ou de la fonctionnaire.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent-e.

Droit de rétractation

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- Un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- Deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- Un demi-mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;

- Trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent-e par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la Fonction publique de l'État, la Fonction publique territoriale et dans la Fonction publique hospitalière.

Les agent-es ayant signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation doivent avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement pour bénéficier de la rupture conventionnelle.

Cette indemnité est soumise à condition de remboursement. Les agent-es qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recruté-es en tant qu'agent-e public-que pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale sont tenu-es de rembourser à la collectivité ou l'établissement public, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité.

Définition des rémunérations prises en compte ou exclues pour le calcul de l'ISRC

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération mentionnée aux articles 2 et 3 du décret est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent-e au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle. Sont exclues de cette rémunération de référence :

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour les agent-es bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération mentionnée aux articles 2 et 3 est celui qu'ils-elles auraient perçu, si ils ou elles n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

La rupture conventionnelle entraîne **la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.**

Elle entraîne **la rupture du contrat** à durée indéterminée pour l'agent-e public-que

Comme pour les salarié-es du privé et l'agent-e sous contrat, l'ex-fonctionnaire aura **possibilité de bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE)**, si il ou elle en remplit les conditions d'attribution.

La convention fixe notamment la date de fin de fonctions ou de contrat de l'agent-e. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

4-3 Licenciement

Pour les titulaires

Il peut être prononcé par l'autorité territoriale, dans les cas suivants :

- Pour suppression d'emploi, après avis du comité social territorial, si le-la fonctionnaire effectue moins de 17 h 30 min de travail hebdomadaire ;
- Pour insuffisance professionnelle, soit pour faute disciplinaire dans le respect de la procédure réglementaire ;
- Pour inaptitude physique totale et définitive pour raison de santé et après l'examen préalable d'une mesure de reclassement sur un autre poste, si le-la fonctionnaire effectue moins de 28 heures hebdomadaires.

Pour les stagiaires

- Pour insuffisance professionnelle ou pour faute en cours ou en fin de stage, après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Pour les agent-es contractuel-les

- Pour motif disciplinaire ;
- Pour raisons économiques (du fait de la suppression du poste) ;
- Pour insuffisance professionnelle ;
- Pour inaptitude physique totale et définitive pour raison de santé et après l'examen préalable d'une mesure de reclassement sur un autre poste.

La radiation des cadres

Elle peut intervenir en cours de carrière dans certaines situations, telles que :

- Après un abandon de poste ;
- Si le-la fonctionnaire ne remplit plus l'une des conditions d'accès à la Fonction publique territoriale ;
- Lors d'une demande de réintégration à l'issue d'une disponibilité et au bout de trois refus de postes proposés ;
- Lorsqu'un-e agent-e ne sollicite pas la prolongation d'une disponibilité ou d'un congé parental dans les délais prévus par les textes.

4-4 Renouvellement ou fin de contrat

Le renouvellement du contrat d'un-e agent-e dont le recrutement est motivé par la nature des fonctions ou les besoins des services n'est possible qu'en l'absence de candidature pertinente de fonctionnaire.

Le contrat ne peut être renouvelé que par décision écrite de l'administration.

Si l'agent-e a été recruté-e sur un contrat renouvelable, l'administration doit l'informer de sa décision de le renouveler ou non en respectant un délai de prévenance.

Le délai de prévenance dépend de la durée du ou des contrats précédents :

- 8 jours lorsque la durée du contrat précédent est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 2 ans ;
- 3 mois en cas de passage en CDI.

Ces durées sont doublées, dans la limite de 4 mois, si l'agent-e est handicapé-e et si il ou elle en a préalablement informé son administration.

Pour calculer la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent-e. Le délai de prévenance se décompte de date à date à partir de la fin du contrat.

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien quand le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI.

(Notification : formalité par laquelle un acte de procédure ou une décision est porté à la connaissance d'une personne.)

Elle doit aussi être précédée d'un entretien quand la durée du contrat ou des contrats successifs est supérieure ou égale à 3 ans. L'agent-e doit donner sa réponse dans les 8 jours.

L'agent-e qui refuse le renouvellement de son contrat est considéré-e comme involontairement privé-e d'emploi et a droit aux allocations-chômage si son refus est motivé par un motif légitime. L'absence de décision de l'administration à la fin d'un CDD et le maintien en fonction de l'agent-e donne naissance à un nouveau CDD. La durée de ce nouveau contrat est celle du contrat initial ou une durée convenue entre l'agent-e et son administration.

À noter : à la fin de son contrat, l'administration délivre à l'agent-e un **certificat de travail** indiquant notamment ses fonctions et sa catégorie.

Lorsque la durée du contrat, renouvellement compris, n'a pas dépassé 1 an, l'agent-e a droit à une indemnité de fin de contrat appelée communément indemnité de précarité.

L'administration informe l'agent-e de son intention de renouveler le contrat par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature dans le délai suivant :

- Au moins 2 mois avant la fin du contrat pour un-e agent-e recruté-e pour une durée inférieure ou égale à 3 ans.
- Au moins 3 mois avant la fin du contrat pour un-e agent-e recruté-e pour une durée supérieure à 3 ans.

L'agent-e a huit jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, il-elle est considéré-e comme renonçant à son emploi.

4-5 Admission à la retraite

Tou. tes les fonctionnaires territoriaux-ales, titulaires ou stagiaires, exerçant au moins 28 heures hebdomadaires, bénéficient d'un régime spécial de retraite en cotisant à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). La CNRACL, créée par l'ordonnance n° 45-993 du 17 mai 1945, est le régime spécial de retraite et de Sécurité sociale chargé de l'assurance vieillesse des fonctionnaires territoriaux-ales (pour 62 %) et des personnels hospitaliers (pour 36 %).

La CNRACL fonctionne selon les principes de répartition : les cotisations versées par les actifs.ves et leurs employeurs servent au paiement des pensions des retraités-es.

La CNRACL est la seule caisse dont les représentant-es au conseil d'administration sont élu-es par leurs pairs dans les 2 collèges : 8 pour le collège employeur, 8 pour les affilié-es dont 6 pour les actives et 2 pour les retraité-es.

Elle dispose d'un fonds d'action sociale à destination des retraité-es les plus démunies.

Les droits des ressortissant-es de ce régime sont définis par le décret n° 2003-1 306 du 26 décembre 2003 modifié ; ils s'inspirent de la législation applicable aux fonctionnaires de l'État.

Les retenues correspondent aux cotisations salariales et les contributions aux cotisations patronales.

Les taux de cotisations relèvent du domaine réglementaire et sont fixés par décret.

La pension de retraite des fonctionnaires est liée à la grille de leur carrière.

Le traitement indiciaire pris en compte pour le calcul est **le dernier traitement indiciaire brut détenu depuis au moins 6 mois à la date de cessation de fonctions**. Si la durée de 6 mois n'est pas atteinte, la pension est alors calculée sur la base de l'indice précédent.

À savoir que pour le-la fonctionnaire qui travaille à temps partiel, le calcul s'effectue sur la base du traitement qu'il-elle percevrait si il ou elle travaillait à temps plein.

Le pourcentage maximum lié aux nombres de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein est fixé à 75 % du traitement indiciaire.

Les agent-es contractuel-les de droit public et les titulaires dont le temps de travail est inférieur à 28 heures sont affilié-es à la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), régime de retraite de base des salarié-es du secteur privé, et disposent d'un régime de retraite complémentaire spécifique : l'institution de retraite complémentaire des agent-es non titulaires de l'État, des collectivités publiques et des hôpitaux (IRCANTEC).

ANALYSE DE LA CGT

Il faut préserver et améliorer notre modèle social. Pour gagner de meilleures retraites, il faut augmenter les financements assis sur les cotisations sociales, part de notre salaire socialisé.

La CGT, dans son 52^e congrès, s'engage à combattre le projet gouvernemental de système universel de retraites par points et défend le maintien et l'amélioration des 42 régimes de retraite existants.

La retraite de demain se construit dès aujourd'hui.

LA CGT REVENDIQUE

Retraites

- Des droits garantissant dans tous les secteurs professionnels la possibilité d'un départ dès 60 ans et le départ anticipé pour tous les agent-es ayant exercé des travaux pénibles et astreignants.
- Le maintien du calcul de la retraite sur l'indice de l'échelon détenu les 6 derniers mois de la carrière.
- Une pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité (pour une carrière complète) sans que celle-ci ne puisse être inférieure au SMIC pour une carrière complète de travail, assurée quel que soit le régime de retraite et reposant sur l'ensemble de la rémunération.
- Un accroissement de la part des richesses créées par le travail consacré à leur financement.
- La réindexation des retraites sur le salaire annuel moyen et non sur l'inflation, facteur de décrochage de pouvoir d'achat entre les actif-ves et les retraité-es.
- La décision du départ en retraite, choix individuel du-de la salarié-e.
- La reconnaissance de la pénibilité au travail, cette dernière ne devant pas être une fatalité.
- L'aménagement des fins de carrières avec un droit à un départ anticipé à la retraite à taux plein à 55 ans, voire 50 ans pour les métiers les plus pénibles, est la garantie d'une espérance de vie en bonne santé pour toutes et tous.

- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes, c'est 6,5 milliards d'euros dans l'immédiat pour les retraites.
- L'amélioration du droit au départ à la retraite à taux plein, anticipé, pour les personnes en situation de handicap.
- La prise en compte pour les jeunes des années d'études, de formation, d'apprentissage et de recherche du 1^{er} emploi.
- La garantie et la pérennisation du système solidaire de retraite fondé sur la répartition par le financement nécessaire à chaque régime.
- La suppression des exonérations de cotisations sociales (dont la transformation du CICE en exonérations) pour dégager 20 milliards d'euros supplémentaires pour le financement des retraites.
- Une gestion démocratique du système de retraite et des régimes qui le constituent.

6

TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS

■ 1 - DURÉE DE TRAVAIL

La durée légale du travail est fixée à 1 607 heures dont 7 heures non rémunérées au titre de la journée de solidarité, pour les fonctionnaires et agent-es exerçant à temps complet.

Cependant, la durée annuelle du travail peut être réduite, par délimitation de la collectivité ou de l'établissement, après avis du CST, pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas de travail de nuit, travail le dimanche, travail en horaires décalés, travail en équipes, modulation importante du cycle de travail, travaux pénibles ou dangereux.

La mise en place de la réduction du temps de travail génère des journées de récupération (RTT), si le temps de travail excède 35 heures/semaine. Ces dispositions font l'objet d'un protocole d'accord propre à chaque collectivité.

Dans le respect du cadre fixé par la réglementation et par délimitation, c'est à l'autorité territoriale de déterminer, en fonction des besoins du service, les horaires de travail et obligations de service.

Les garanties minimales sont les suivantes :

- Durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises : maximum 48 heures sur une semaine et maximum 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.
- Repos hebdomadaire minimum de 35 heures.
- Durée maximale quotidienne de travail : 10 heures.
- Amplitude maximale de la journée de travail : 12 heures.
- Repos minimum quotidien : 11 heures entre deux périodes de travail.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agent-es bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.



LA CGT REVENDIQUE

Temps de travail et congés

- 32 heures maximum pour une semaine de travail hebdomadaire.
- Durée maximum hebdomadaire : 42 heures exceptionnellement et après accord de l'agent-e.
- Amplitude maximum quotidienne : 10 heures.
- Temps travail maximum quotidien : 9 heures.
- Travail de nuit : entre 21 heures et 7 heures.
- Repos minimum quotidien entre 2 prises de travail : 12 heures.
- Heures supplémentaires : 117 heures annuelles avec un maximum mensuel de 20 heures.
- Repos compensateur de 50 % au-delà de 38 heures.
- Deux journées de repos consécutives par semaine.
- Négociations pour obtenir des sujétions particulières.

■ 2 - TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Les agent-es territoriaux-ales occupant un emploi à temps complet, peuvent, sur leur demande, être autorisé-es à accomplir un service à temps partiel qui ne peut être inférieur à un mi-temps.

L'autorisation est donnée par l'autorité territoriale pour une période donnée et sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail. L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée de plein droit aux agent-es territoriaux-ales selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 % :

- À l'occasion de chaque naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- À l'occasion de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté-e ;
- Pour donner des soins à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, si cette personne est son-sa conjoint-e, son-sa partenaire avec lequel ou laquelle il-elle est lié-e par un pacte civil de solidarité, un-e enfant à charge ou un-e ascendant-e ;
- Pour les agent-es territoriaux-ales handicapé-es, après avis du médecin de prévention.

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour les déterminations des droits du ou de la fonctionnaire en matière d'avancement, de promotion et de formation, ainsi que pour la constitution du droit à pension et la durée d'assurance.

Par contre, pour la liquidation, le montant de la pension est déterminé en fonction de la durée des services réellement effectués. Les périodes de temps partiel sont décomptées, comme des périodes à temps plein, si le ou la fonctionnaire stagiaire ou titulaire affilié-e à la CNRACL en fait la demande, en contrepartie d'une retenue supplémentaire pour pension (surcotisation).

Le supplément familial de traitement ne peut être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

Au terme d'une période de travail à temps partiel, le-la fonctionnaire est admis-e de plein droit à occuper à temps plein son emploi, ou, à défaut, un autre emploi conforme à son statut.

Les agent-es territoriaux-ales peuvent, en cas de refus d'accomplir un service à temps partiel ou de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel, saisir la commission administrative paritaire compétente.

Emplois permanents à temps non complet

Si l'agent-e territorial-e est sur un temps non complet, avec une durée de travail hebdomadaire supérieure ou égale à 28 heures, en matière de protection sociale, il ou elle relève du régime spécial du fonctionnaire. Il ou elle est donc affilié-e à la caisse nationale de retraite des agent-es des collectivités territoriales.

Si l'agent-e est à temps non complet pour une durée hebdomadaire inférieure à 28 heures (sauf exception), il ou elle sera affilié-e au régime général de la Sécurité sociale et dépendra du régime de retraite IRCANTEC.

■ 3 - CONGÉS ANNUELS, JOURS FÉRIÉS ET AUTORISATION D'ABSENCE

3-1 Congés annuels

Les droits à congés annuels sont calculés sur l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre). La durée totale des congés est égale à 5 fois la durée hebdomadaire de service, calculée en jours ouvrés. L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs.

Si les congés sont pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, l'agent-e bénéficie de :

- 1 jour supplémentaire si la totalité de ce reliquat correspond à un total de 5 à 7 jours ;
- 2 jours supplémentaires si ce reliquat est au moins égal à 8 jours.

Si l'intéressé-e a pris ses fonctions depuis moins d'un an, ses droits à congés seront calculés au prorata de son temps de présence, sur la base des congés des agent-es ayant travaillé toute l'année.

Les congés doivent être épuisés au 31 décembre. Toutefois, des reports motivés, notamment par nécessité de service, sont possibles sur l'année suivante, sous réserve de l'acceptation de l'autorité territoriale.

En revanche, en cas de congés maladie, le report automatique des congés annuels qui n'ont pu être pris en totalité ou en partie, doit être accordé par l'autorité territoriale à l'agent-e au titre de l'année écoulée.

En cas d'impossibilité de report, l'agent-e a également la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps (CET). Ce CET peut compter 60 jours maximum.

3.2 Dons de jours de repos

Un-e fonctionnaire territorial-e peut renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un-e autre agent-e de sa collectivité ayant un-e enfant décédé-e, atteint-e d'une grave maladie, étant proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

3.3 Jours fériés et journée de solidarité

Les fêtes légales fériées dont bénéficient les agent-es public-ques sont celles énumérées à l'article L. 3 133-1 du Code du travail. Seul le 1^{er} mai est un jour férié et chômé pour les agent-es de la Fonction publique.

La journée de solidarité est fixée par l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité social territorial concerné.

3.4 Autorisations spéciales d'absence

Il existe des autorisations spéciales d'absence de droit et d'autres discrétionnaires :

- Les autorisations spéciales d'absence de droit sont accordées : aux représentant-es dûment mandaté-es des syndicats, aux membres des commissions administratives paritaires, comité social territorial, aux fonctionnaires et agent-s territoriaux-ales qui occupent des fonctions publiques électives, pour le décès d'un-e enfant ou d'une personne dont l'agent-e à la charge effective et permanente.

- Les autorisations spéciales d'absence discrétionnaires : à l'occasion de certains événements familiaux, l'autorité territoriale peut accorder des autorisations spéciales d'absence discrétionnaires. Elles ne sont donc pas un droit pour les agent·es. Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service.
- Les autorisations d'absence pour garde d'enfant ou enfant malade : elles sont accordées par famille, quel que soit le nombre d'enfant. Elles varient selon que l'on vit seul ou en couple. Aucun report n'est possible d'une année sur l'autre. Elles peuvent être prises par demi-journées, et sont accordées jusqu'au 16^e anniversaire de l'enfant. Le nombre maximum de jours d'autorisation d'absence qui peut être accordé par an est égal à 2 fois le nombre de jours travaillés par semaine + 2 jours. (Exemple : si vous travaillez 5 jours par semaine : $2 \times 5 + 2 = 12$ jours.)

3-5 Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé de droit, sur demande écrite accompagné d'un certificat médical au moins 15 jours avant le début du congé, lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un·e enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de l'un de ses deux parents et des soins contraignants.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande, l'agent·e devant alors transmettre le certificat médical requis sous quinzaine.

L'agent·e ne peut bénéficier d'un congé de présence parentale de plus de 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois. Le congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

Durant le congé de présence parentale, aucune rémunération ne sera versée. L'allocation journalière de présence parentale pourra être attribuée par la caisse d'allocations familiales, sous conditions. Les droits à l'avancement, à la promotion et à la formation sont maintenus, mais non les droits à pension de retraite.

3.6 Congé de solidarité familiale

Tout·e agent·e dont un·e ascendant·e, descendant·e ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs, a le droit de bénéficier d'un congé, d'une durée maximale de trois mois et renouvelable une fois.

Ce congé est accordé sur demande de l'agent·e. Il n'est pas imputable sur les congés annuels et est assimilé à une période de travail effectif.

Le congé de solidarité familial n'est pas rémunéré. Il peut donner lieu au versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

3-7 Congé de proche aidant

Le·la fonctionnaire en activité a droit à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du Code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Il peut être fractionné dans le respect de certaines conditions ou accordé sous forme de temps partiel.

Pour bénéficier du congé, une demande écrite doit être transmise à l'autorité territoriale. Elle est accompagnée des pièces justificatives nécessaires à son octroi.

Dans certains cas, l'agent·e peut demander à mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer.

La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif.

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. Il peut donner lieu au versement d'une allocation journalière du proche aidant versée par la caisse d'allocations familiales.

7

RÉMUNÉRATION ET ACTION SOCIALE

■ 1 - RÉMUNÉRATION

1-1 Fonctionnaire

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent-e et de l'échelon qui, lui, est défini selon l'ancienneté.

La rémunération du-de la fonctionnaire se différencie ainsi du salaire qui, lui, est fixé par un contrat entre l'employé-e et l'employeur. Elle est composée de plusieurs éléments.

a. Le traitement de base

Le traitement de base mensuel est un élément statutaire qui dépend du grade et de l'échelon du-de la fonctionnaire.

Il est calculé en fonction d'une grille indiciaire et par référence à la valeur du point d'indice.

La valeur actuelle du point d'indice est de 4,68602 euros brut (depuis le 1^{er} février 2017). Le traitement indiciaire est calculé en multipliant l'indice majoré – IM – (variable selon le grade et l'échelon du-de la fonctionnaire) par le point d'indice.

Exemple de calcul

Un-e agent-e classé-e à l'IM 309 a pour traitement de base : $309 \times 4,68602 \text{ euros} = 1\,447,98 \text{ € brut}$.

L'indice brut est un élément permettant le classement et la comparaison entre les grades des différentes filières.

L'indice majoré est l'élément qui permet à l'agent-e de calculer le montant brut de son traitement de base.

ANALYSE DE LA CGT

Gel du point d'indice

La rémunération des fonctionnaires est bloquée depuis 2010. Les 5,6 millions d'agent-es de la Fonction publique ont perdu entre 10 et 15 % de leur pouvoir d'achat, soit de 200 € à plus de 800 € par mois selon la catégorie et l'ancienneté dans la carrière !

À ce jour la valeur du point est toujours bloquée, et le gouvernement ne parle pas de dégel à venir.

En même temps la contribution retraite a augmenté de 2,09 % et la CSG a subi une hausse de 1,7 % tandis que la pension de retraite, qui est indexée sur le point d'indice, reste elle aussi bloquée.

b. Les compléments de traitements obligatoires

- Le supplément familial de traitement est accordé aux agent-es ayant la charge effective et permanente d'enfant. Il est composé d'un élément fixe mensuel défini en fonction du nombre d'enfants à charge et d'un élément proportionnel, à partir du deuxième enfant, calculé sur le traitement indiciaire brut (décret n° 85-1 148 du 24 octobre 1985). Pour les agent-es occupant un emploi à temps non complet, le supplément familial de traitement est versé en fonction du nombre d'heures de service rapportées à la durée légale du travail, sauf pour l'attribution pour un seul enfant. Lorsque deux agent-es public-ques assument la charge du ou des mêmes enfants, l'agent-e bénéficiaire du SFT est désigné-e d'un commun accord entre les intéressé-es selon le principe de non-cumul.
- L'indemnité de résidence est destinée à compenser les inégalités de coût de logement, différences de coût de la vie entre les différents lieux où un-e fonctionnaire peut exercer ses fonctions. Pour les agent-es occupant un emploi à temps non complet, l'indemnité de résidence est réduite en fonction du temps de travail effectif.
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) a pour objectif de valoriser des fonctions comportant une responsabilité, une technicité particulière ou des difficultés d'exercice dans certaines zones du territoire. Elle consiste à octroyer des points d'indices majorés supplémentaires au-à la fonctionnaire pendant le temps où il ou elle occupe cet emploi. Elle est strictement réglementée par les décrets n° 2006-779 et n° 2006-780 du 3 juillet 2006.
- La GIPA ou indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat permet de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agent-es public-ques dans les trois versants de la Fonction publique (décret 2 008-539 du 6 juin 2008).

c. Le régime indemnitaire

Le régime indemnitaire est un complément du traitement regroupant des primes et indemnités très diverses, distinct des autres éléments de rémunération.

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) est

le régime indemnitaire qui est progressivement mis en place dans la Fonction publique territoriale.

Si la collectivité ou l'établissement souhaite le mettre en place (principe de libre administration), le régime indemnitaire est fixé par l'organe délibérant.

L'autorité territoriale détermine par arrêté le montant individuel attribué à chaque agent-e. Pour déterminer le montant individuel, l'autorité territoriale doit s'appuyer sur les critères de modulation individuelle fixés par la délibération.

En principe, les primes et indemnités sont proratisées pour les agent-es à temps partiel et à temps non complet.

Le RIFSEEP est composé :

- D'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) part liée aux fonctions ;
- D'un complément indemnitaire annuel (CIA), part facultative, liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.



ANALYSE DE LA CGT

Le RIFSEEP est devenu, depuis décembre 2016, le nouvel outil indemnitaire de référence en remplaçant la plupart des primes et indemnités existantes dans la Fonction publique territoriale.

Avec les restrictions budgétaires que nous connaissons, le RIFSEEP va accroître les inégalités entre les agent-es et favoriser la recherche de la performance individuelle et non plus l'intérêt collectif pour l'exercice des missions de service public auprès de la population. Cela est d'une injustice et d'une inégalité profonde pour les agent-es. C'est « *diviser pour mieux régner* ».

De plus, la plupart de ces primes ne comptent pas dans le calcul de la retraite.

Pour les agent-es et l'immense majorité des Français, l'augmentation de la CSG, la baisse des APL, l'augmentation des prix de l'énergie, la stagnation des salaires, la désindexation des retraites, le retour de l'inflation sont autant d'éléments qui prouvent que la situation, loin de s'améliorer, se détériore, contrairement aux affirmations du gouvernement sur l'augmentation du pouvoir d'achat.

d. La rémunération indirecte

Pour sécuriser les parcours professionnels, un régime de Sécurité sociale s'est généralisé à partir de la Libération. Des cotisations sont imposées aux entreprises pour être redistribuées aux travailleurs. Le statut de la Fonction publique a été soumis à des règles semblables par le biais de caisses spécifiques ou par l'application d'un régime général.

ANALYSE DE LA CGT

Ce sont les cotisations qui financent les prestations sociales liées à l'activité de travail que les employeurs nomment « charges patronales » ou « charges sociales ». La CGT considère que ces caisses de solidarité sociales ont été conquises au même titre que le niveau des salaires directs. La diminution des cotisations sociales est une attaque identique à la régression des salaires nets.

1-2 Contractuel-e

La rémunération des agent-es contractuel-es de droit public se fait **obligatoirement** par référence à un indice.

Ainsi, un-e agent-e contractuel-e de droit public, recruté-e par exemple sur le grade de rédacteur-ric(e) territorial-le, est **obligatoirement et exclusivement** rémunéré-e sur un indice de la grille indiciaire des rédacteur-ric(e)s territoriaux-ales.

La rémunération des agent-es contractuel-es est fixée librement par la collectivité sur la base d'un indice de la Fonction publique. Il n'y a pas d'obligation de rémunérer un-e agent-e contractuel-e sur un échelon premier (CE, avis, 28 juillet 1995, n° 168605).

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment :

- les fonctions occupées,
- la qualification requise pour leur exercice,
- la qualification détenue par l'agent-e,
- l'expérience.

La rémunération est constituée :

- du traitement brut (basé sur un indice selon le cadre d'emplois, le grade et l'ancienneté),
- de l'indemnité de résidence,
- du supplément familial de traitement (SFT).

Peuvent s'ajouter :

- des primes et indemnités éventuelles (prévues par une délibération qui le permet expressément),
- des avantages en nature (QE AN du 25 mai 1998, n° 14707 ; CE, décembre 2000, Région Nord-Pas-de-Calais, n° 171377).

Les agent-es contractuel-es sont exclu-es du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) mais peuvent se voir attribuer la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

Les agent-es contractuel-es bénéficient de plein droit des augmentations de la valeur du point.

Les agent-es contractuel-es ne bénéficient pas du système de la carrière, prévu pour les fonctionnaires. Ils n'ont donc aucun droit à une évolution indiciaire, même si leur engagement fait l'objet de plusieurs renouvellements. Cependant, des réévaluations de la rémunération sont possibles. Ainsi il est possible, par un avenant au contrat initial, d'augmenter le traitement.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la réglementation prévoit que la rémunération des agent-es employé-es à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Les réévaluations de la rémunération sont possibles :

- soit au moment du renouvellement du contrat,
- soit pendant l'exécution d'un contrat en cours (avenant au contrat).

Les cotisations de Sécurité sociale des agent-es contractuel-es sont celles du régime général. Les cotisations dues par les agent-es contractuel-es des collectivités territoriales sont assises sur l'ensemble des émoluments bruts alloués, les primes et indemnités, les avantages en nature. Les cotisations retraite des agent-es contractuel-es comprennent obligatoirement des cotisations à l'Ircantec.



LA CGT REVENDIQUE

Rémunération et action sociale

- La hausse immédiate du point d'indice de 10 % permettant d'augmenter le traitement de tous les agent-es de façon égalitaire.
- La revalorisation du point d'indice pour compenser notre perte du pouvoir d'achat depuis 2000.
- Un salaire minimum de 2 000 euros brut/mois.
- L'intégration des primes (régime indemnitaire) dans le calcul de la retraite (à taux plein et à 60 ans).
- L'abandon du PPCR, mesure rétrograde (tassement de la grille, allongement des carrières, saupoudrage indiciaire, inégalité de traitement).
- L'égalité salariale femmes-hommes.
- La refonte ambitieuse de la grille indiciaire.
- La reconnaissance des qualifications.
- L'abrogation du RIFSEEP.
- L'institution d'un 13^e mois statutaire.
- Le doublement du traitement indiciaire de l'agent-e entre le début de carrière et le départ à la retraite.
- La suppression de la CSG, de s'attaquer au coût du capital et obtenir une autre répartition des richesses.
- Le recensement, l'évaluation et le contrôle des aides aux entreprises avant la suppression de celles qui n'auront manifesté aucune utilité sociale.
- Une répercussion immédiate des variations des prix constatées sur les salaires et pensions...
- Des cotisations sociales suffisantes pour permettre aux caisses de Sécurité sociale de financer les revendications sociales : retraite à 60 ans à taux plein, continuité du salaire en cas de chômage, prise en charge des frais médicaux à 100 %...
- La démocratisation de la gestion des caisses de Sécurité sociale en rendant les représentant-es des salarié-es très majoritaires dans leurs conseils d'administration.

■ 2. GRILLES INDICIAIRES

Retrouvez toutes les grilles de la Fonction publique territoriale en scannant le QR-Code page 94.

FOCUS

Prime de précarité dans la fonction publique.

Le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 instaure le principe de la prime de précarité dans la Fonction publique pour les CDD conclus à partir du 1^{er} janvier 2021.

Cette prime est une transposition de ce qui existe dans le privé mais avec des conditions plus restrictives.

Les agent-es embauchés en contrat à durée déterminée (CDD) à partir du 1^{er} janvier 2021 pour une durée ne dépassant pas un an, avec une rémunération brute de deux Smic au maximum, pourront bénéficier d'une prime de précarité.

Les principes de la prime de précarité :

1. Ce dispositif ne s'applique qu'aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.
2. L'indemnité de fin de contrat n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent-e refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.
3. Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent-e au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.
4. Le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du Smic en vigueur (3 078 euros en 2020).
5. L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

ANALYSE DE LA CGT

La CGT déplore l'exclusion d'un certain nombre d'agent-es du droit à cette indemnité. Il s'agit des agent-es dont le contrat est conclu pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité, des CDD sur une période supérieure à 1 an et de ceux ou celles qui seraient embauché-es sur un contrat de projet. La volonté gouvernementale est d'augmenter significativement le recours à l'emploi contractuel dans la Fonction publique. Il s'agit d'un côté d'augmenter massivement la précarité dans la Fonction publique et, de l'autre côté, de tenter de la rendre plus « acceptable » avec une prime de sortie...

LA CGT REVENDIQUE

Prime de précarité

Une prime de précarité mensuelle de 10 % du salaire brut + une indemnité de fin de contrat.

84

■ 3 - ACTION SOCIALE

3-1 Prestations d'action sociale (titres-restaurant, aides aux vacances, chèques emploi-service)

De par la loi, l'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agent-es public-ques et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

La loi du 19 février 2007 relative à la Fonction publique territoriale a généralisé le droit à l'action sociale pour tous les agent-es territoriaux-ales et précisé qu'il appartient à chaque collectivité territoriale de définir, par délibération, le type des actions et le montant des dépenses qu'elle entend engager dans la réalisation des prestations d'action sociale.

Les sommes affectées aux prestations d'action sociale constituent des dépenses obligatoires.

Ces prestations ne constituent pas un élément de rémunération et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi et de la manière de servir des agent-es.

Le CST doit être consulté pour avis sur la mise en œuvre de la politique d'action sociale de la collectivité.

Les bénéficiaires des prestations d'action sociale sont tous-tes les agent-es ainsi que leurs familles.

Cette participation tient compte du revenu de l'agent-e et de sa situation familiale.

Les prestations d'action sociale sont servies aux fonctionnaires ou agent-es contractuel-les employé-es à temps partiel sans aucune réduction de leur montant.

Les agent-es en congé de maladie, ou en détachement auprès de la collectivité, bénéficient du droit aux prestations d'action sociale.

ANALYSE DE LA CGT

Pour la CGT, l'Activité Sociale est la réponse aux besoins exprimés des agent-es, par la mise en œuvre de projets favorisant le droit à l'accès à la culture, au sport, aux loisirs, au droit de partir en vacances, en voyage, pour la découverte d'autres horizons, d'autres cultures. C'est ainsi que ce lien social crée, favorise l'épanouissement de l'individu, participe à sa reconstruction morale et intellectuelle et à la régénération de la force de travail.

Cela correspond à des achats ou à des créations d'activités qui tournent autour du sport, de la culture, des loisirs, du tourisme social, des vacances de qualité, pour tous, avec pour but une redistribution aux salarié-es. Le bénéficiaire choisit une activité plutôt qu'une autre selon ses envies, ses possibilités etc.

C'est aussi une mutualisation de moyens avec pour but, la création de lien social et l'accompagnement à l'épanouissement personnel.

85

3-2 Gestion des prestations d'action sociale (CASC/COS)

Afin de respecter le principe de libre administration, le législateur a laissé le soin à chaque collectivité territoriale de déterminer les modalités de mise en œuvre de l'action sociale.

Chaque collectivité territoriale détermine le type des actions et le montant des dépenses qu'elle entend engager pour la réalisation des prestations.

Les collectivités locales ont la possibilité de confier, à titre exclusif, la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agent-es, à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association.

Par conséquent, les collectivités locales peuvent avoir recours à une amicale du personnel ou à un comité d'œuvres sociales (COS), ou un comité d'action sociale (CAS) ou encore un comité d'activités sociales et culturelles (CASC) constitués sous forme d'association régie par la loi de 1901 au niveau local.

Il leur est également possible d'adhérer à un organisme de niveau national, comme le comité national d'action sociale ou encore le Fonds national d'action sanitaire et sociale.

Les sociétés privées à titre lucratif ne sont pas autorisées à gérer les prestations d'action sociale versées par les collectivités locales et leurs établissements publics à leurs agents.



LA CGT REVENDIQUE

Comité d'activités sociales et culturelles

La reconnaissance statutaire des CASC qui permettrait :

- D'harmoniser les droits pour l'ensemble des fonctionnaires et agent-es territoriaux-ales de toutes les collectivités territoriales quelle que soit leur taille.
- De s'appuyer sur la déclaration commune des 5 confédérations sur le tourisme social,
- De défendre et de favoriser les entreprises de l'économie sociale, associatives et mutualistes, pour la fourniture et l'organisation des prestations et activités, plutôt que les entreprises de l'économie marchande.

8

PRÉVENTION ET PROTECTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

■ 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

Les obligations de nos employeurs

L'employeur public se voit appliquer les mêmes obligations issues du Code du travail que l'employeur privé.

Il doit évaluer les risques propres à chaque activité professionnelle à travers un document unique et adopter, après concertation avec les organisations syndicales, un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

Pour cela, les collectivités doivent s'appuyer sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), obligatoire depuis 2001.

Il doit veiller à la tenue de différents registres, à l'affichage obligatoire de certains documents et à la mise en place de formations obligatoires, au respect de la détention des autorisations et habilitations requises pour certains agent-es exerçant sur des outils ou des missions spécifiques.

Il existe, au profit des agent-es, un droit de retrait qui peut être mis en œuvre, sous certaines conditions, en cas de danger grave et imminent.

Trois catégories de fautes peuvent être retenues à l'encontre de l'employeur :

- la maladresse et l'imprudence,
- l'inattention ou la négligence,
- le manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou un règlement.

Chaque agent-e doit prendre soin de sa sécurité, de sa santé et de celles des autres personnes concernées par son activité, qu'il s'agisse de collègues ou d'usager-ères.

Les formations à l'accueil-sécurité, la sensibilisation aux gestes et postures (obligatoire), l'utilisation des extincteurs, la formation à l'évacuation des lieux, les formations aux premiers secours peuvent être demandées à l'employeur si elles ne figurent pas au plan de formation.

Des CHSCT aux FSSSCT (F3SCT)

La loi dite de transformation de la Fonction publique a acté la disparition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les a remplacés par une formation spécialisée santé sécurité conditions de travail (F3SCT) dépendante du CST.

Elle sera notamment consultée sur toutes les questions « relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agent-es dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes », ainsi que sur l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels.

La constitution de cette F3SCT est conditionnée par le nombre d'agent-es. Les collectivités dont l'effectif est inférieur à 200 agent-es n'ont pas à constituer de formation spécialisée, sauf si leurs activités comportent des risques immédiats.

Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- Stress ;
- Déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- Violences internes commises au sein de l'entreprise par des salarié-es :
 - Harcèlement moral ou sexuel,
 - Conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- Violences externes commises sur des salarié-es par des personnes externes à l'entreprise.

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salarié-es, notamment en termes de maladies cardiovasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.

Vos élu-es CGT sont formé-es pour appréhender ces questions, alerter, réagir, préconiser.

■ 2 - PROTECTIONS LIÉES À LA MALADIE, À L'ACCIDENT, À L'INVALIDITÉ OU AU DÉCÈS

2-1 Congé de maladie ordinaire (CMO)

Pour un-e agent-e stagiaire ou titulaire

La durée du congé peut atteindre un an pendant une période de 12 mois consécutifs. Pour un-e agent-e stagiaire, la titularisation est reportée de la durée d'absence pour congé maladie au-delà de 36 jours.

L'agent-e perçoit pendant 3 mois la totalité de son traitement, les 9 mois suivants sont rémunérés à demi-traitement. Il existe des mutuelles assurances prévoyance qui prennent en charge au bout de 3 mois d'arrêt maladie le complément de salaire.

Le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence sont versés intégralement durant le congé.

Pour un-e agent-e non titulaire

Les agent-es non titulaires bénéficient du congé de maladie ordinaire, mais sont soumis au droit commun en matière de protection sociale et dépendent du régime général de la Sécurité sociale. Ils perçoivent les indemnités journalières prévues par le Code de la Sécurité sociale et, selon des conditions de durée de service, ils bénéficient d'un maintien de leur traitement.

L'employeur territorial peut faire procéder à la contre-visite d'un-e fonctionnaire par un-e médecin agréé-e de l'administration. L'agent-e doit se soumettre à la contre-visite du de la médecin agréé-e.

2-2 Congé longue maladie (CLM)

Les agent-es stagiaires ou titulaires peuvent bénéficier d'un congé longue maladie pour une durée maximale de 3 ans.

L'agent-e conserve l'intégralité de son salaire pendant 1 an et pendant les 2 années suivantes, il en perçoit la moitié.

L'agent-e touche la totalité des suppléments pour la charge de famille et l'indemnité de résidence.

L'agent-e ne peut pas bénéficier d'un second congé longue maladie s'il n'a pas, auparavant, repris ses fonctions pendant 1 an.

La reprise du travail se fait après avis de l'instance médicale.

2-3 Congé de longue durée (CLD)

L'agent-e stagiaire ou titulaire a le droit de bénéficier de ce congé lorsqu'il-elle est atteint de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, de poliomyélite ou d'un déficit immunitaire grave et acquis, et qu'il-elle est donc dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et qu'il-elle a épuisé ses droits à plein traitement de congé de longue maladie (CLM).

La durée de ce congé peut atteindre 5 ans, pour la même affection. Il peut être fractionné ou utilisé de façon continue.

L'agent-e conserve la totalité de son traitement principal pendant 3 ans, puis les 2 années suivantes à demi-traitement.

2-4 Accident de service et maladie professionnelle

Congé invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Ce nouveau congé remplace le congé pour accident de service, de trajet, de maladie à caractère professionnel ou celui pour maladie professionnelle.

Il s'agit d'un nouveau congé pendant lequel le fonctionnaire reste en position d'activité et qui prévoit des modalités spécifiques d'indemnisation du fonctionnaire différentes de celles des congés de maladie classiques (CLM, CLD, CMO).

Les dispositions de l'ordonnance n° 2020-1 447 du 25 novembre 2020 prévoient que le CITIS d'un fonctionnaire, dont la maladie liée au Covid-19 est reconnue imputable au service, prend effet sous disposition contraire, à compter de la date de la première constatation médicale de cette maladie.

Ce congé est ouvert aux fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet ou à temps non complet si la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 28 heures.

Retrouvez toutes les infos sur le CITIS en scannant le QRcode:



www.service-public.fr

rubrique : vos droits

2-5 Temps partiel thérapeutique

Après un congé maladie pour une même affection, après un CLM ou un CLD, l'agent-e peut être autorisé-e, après avis du comité médical, à reprendre ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection sur toute la carrière de l'agent-e.

Condition d'attribution du temps partiel thérapeutique :

- Soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent-e,
- Soit parce que l'agent-e doit faire l'objet d'une rééducation ou réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec sa santé.

L'agent-e autorisé à travailler à temps partiel perçoit l'intégralité de son traitement et de ses primes.

Ce temps partiel ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps.

- Pas de condition d'arrêt de travail préalable à l'octroi d'un temps partiel pour raison thérapeutique.
- Octroi et renouvellement par période d'un à trois mois dans la limite d'une année.
- Consultation du médecin agréé – agents CNRACL :
 - **Obligatoire** : seulement pour les renouvellements au-delà de trois mois du temps partiel thérapeutique.
 - **Facultative** : l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment par un-e médecin agréé-e à l'examen de l'agent-e.
- Consultation des instances médicales – agents CNRACL :
 - **Obligatoire** si le temps partiel thérapeutique est demandé dans le cadre d'une réintégration à l'issue d'un congé pour raison de santé.
 - **Facultative** : pour avis des conclusions du/de la médecin agréé-e.
- Renouvellement des droits : lorsque l'agent-e a épuisé ses droits, une nouvelle autorisation est possible au même titre à l'issue d'un délai d'un an minimum de reprise d'activité.
- Portabilité du du temps partiel thérapeutique : l'agent-e conserve le bénéfice de l'autorisation de du temps partiel thérapeutique auprès de toute personne publique.

Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé, après avis favorable de l'instance compétente, pour une période d'une durée maximale de 6 mois renouvelable une fois.

2-6 Dispositions relatives au maintien dans l'emploi

Période de préparation au reclassement

La période de préparation au reclassement a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Cette procédure pourra être engagée en l'absence de demande expresse de l'intéressé-e. Pendant la PPR, le-la fonctionnaire est en position d'activité dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant.

■ 3 - PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Les collectivités territoriales et leurs groupements peuvent contribuer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agent-es. L'ordonnance du 17 février 2021 rend désormais obligatoire cette contribution. Elle comporte des mesures spécifiques à la Fonction publique territoriale.

La participation financière des employeurs territoriaux ne pourra être inférieure, en matière de santé, à 50 % d'un montant de référence qui sera fixé par décret et pour la prévoyance, à 20 % d'un montant de référence.

Les centres de gestion doivent conclure des conventions de participation en matière de protection sociale complémentaire qui pourront être négociées au niveau régional ou interrégional. L'adhésion à ces conventions restera facultative pour les collectivités et celles-ci auront toujours le choix du conventionnement direct ou de la labellisation.

Une entrée en vigueur progressive est prévue. Elle est fixée au 1^{er} janvier 2026 pour la complémentaire santé (ou au terme de la convention de participation conclue avec les centres de gestion, quand une telle convention existe) et au 1^{er} janvier 2024 pour la prévoyance.

Les décrets d'application sont prévus en 2022.



Retrouvez
toutes les grilles indiciaires par catégorie
sur le site de la Fédération CGT des Services publics,
rubrique « élections professionnelles »

Au quotidien, n'hésitez pas à contacter
votre syndicat local.

- ARE** : Allocation de retour à l'emploi
- BOEPH** : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des personnes handicapées
- CAP** : Commission administrative paritaire
- CAS** : Comité d'action sociale
- CASC** : Comité d'activité sociale et culturelle
- CCFP** : Conseil commun de la fonction publique
- CCP** : Commission consultative paritaire
- CDD** : Contrat à durée déterminée
- CDG** : Centre de gestion
- CDI** : Contrat à durée indéterminée
- CEC** : Compte d'engagement citoyen
- CET** : Compte épargne temps
- CHSCT** : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- CIA** : Complément indemnitaire annuel
- CICE** : Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi
- CIG** : Centre interdépartemental de gestion
- CITIS** : Congé invalidité temporaire imputable au service
- CLD** : Congé de longue durée
- CLM** : Congé longue maladie
- CMO** : Congé de maladie ordinaire
- CNAV** : Caisse nationale d'assurance vieillesse
- CNFPT** : Centre national de la Fonction publique territoriale
- CNRACL** : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
- COS** : Comité d'œuvres sociales
- CPA** : Compte personnel d'activité
- CPF** : Compte personnel de formation
- CREP** : Compte rendu de l'entretien professionnel
- CSG** : Contribution sociale généralisée
- CSFPT** : Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale
- CST** : Comité social territorial
- CT** : Comité technique
- CUI-CAE** : Contrat unique d'insertion -
Contrat d'accompagnement dans l'emploi

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique

FPT : Fonction publique territoriale.

FSSSCT ou **F3SCT** : Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat

GPEEC : Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

IM : Indice majoré

INET : Institut national des études territoriales

INSET : Institut national spécialisé d'études territoriales

IRCANTEC : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques et des hôpitaux

IRP : Instances représentatives du personnel

ISRC : Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

LDG : Lignes directrices de gestion

NBI : Nouvelle bonification indiciaire

PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations

PPR : Période de préparation au reclassement

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

RPS : Risques psychosociaux

RTT : Réduction du temps de travail

SFT : Supplément familial de traitement

SMIC : Salaire minimum de croissance

VAE : Validation des acquis et de l'expérience

