

La lettre aux 0.40 € - diffusion gratuite aux syndicats
SYNDICATS

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



n° 199 - mai 2024



**La médiation dans la fonction
publique territoriale en 10 questions**



Fonction publique : pour FO, la suppression des catégories,

c'est non

SOMMAIRE

Page 2 - INFO MILITANTE
Fonction publique : pour FO,
la suppression des catégories,
c'est NON

Page 4 - ACTU
Manifeste pour les élections
du Parlement européen 2024

Page 5 - CNRACL
Maintien en fonction :
travailler jusqu'à 70 ans

Page 6 - COMMUNIQUÉ
DE PRESSE

Pages 7/10 - DOSSIER
La médiation dans la fonction
publique territoriale en 10
questions

Page 11 - WEB/PRESSE
Fonctionnaires : la rupture
conventionnelle peut être
refusée faute d'effectifs

Page 12 - Nouvel
assouplissement en vue des
règles de promotion interne
dans la FPT

Pages 13/14 - AFOC
Principales mesures du
projet logement

La Lettre aux syndicats FO Territoriaux
Directeur de publication : Didier BIRIG
Impression et diffusion : Société Edition
Tribune - Public & Santé - 153-155 rue de
Rome 75017 Paris - tél. 01.44.01.06.00
n° de Commission Paritaire 1225 S 07626
issn n° 1775-8548



Les agents redoutaient l'axe du projet pour une loi Fonction publique, d'autant plus sur fond d'austérité budgétaire... Depuis le 9 avril, c'est la douche froide et les annonces du ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas GUERINI, sont sous le feu des critiques. Celles de FO-Fonction publique notamment, qui a boycotté cette réunion du 9 avril faisant office de lancement d'une concertation qui doit s'étirer jusqu'au 20 juin (avec deux réunions en multilatéral le 14 mai et le 20 juin). Pour l'instant, communiquant dans les médias sur son projet intitulé « Pour l'efficacité de la fonction publique », qui doit faire l'objet d'un texte de loi à l'automne, le ministre, qui prétend vouloir développer l'attractivité de la fonction publique, insiste paradoxalement sur la nécessité de s'intéresser au licenciement pour insuffisance professionnelle !

L'union interfédérale FO reçue à Matignon le 29 avril

Il confirme par ailleurs l'objectif de développer le mérite (lié à la fonction exercée et à la valeur professionnelle) dans la rémunération. Cerise sur le gâteau, il met au banc des accusés les catégories hiérarchiques A, B

et C, lesquelles sont, selon lui, en décalage croissant avec les évolutions de l'emploi et des métiers. Ces catégories (fondées sur le diplôme détenu à l'entrée dans la fonction publique) figeraient la carrière, des filières professionnelles seraient selon lui préférables. Autant dire que ces annonces constituent des attaques directes du statut et ne proposent rien sur l'amélioration des carrières, par la revalorisation des grilles, les possibilités de promotions, la hausse des traitements indiciaires...

"Ce projet, on n'en veut pas et notre objectif est de le bloquer ! On refuse la suppression des catégories !" martèle le secrétaire général de FO-Fonction publique, Christian GROLIER. "S'il était question, par exemple, de travailler à l'avancée plus rapide dans les échelons, d'adapter les épreuves de concours, de créer des corps interministériels... Nous serions ouverts à une discussion. Mais là..." L'Union interfédérale FO, qui sera reçue le 29 avril par des membres du cabinet du Premier ministre, fera part de sa détermination. Une intersyndicale de la fonction publique se tiendra par ailleurs le 6 mai.

26 avril 2024 - Valérie FORGERONT
Journaliste à l'InFO militante



La prévention, c'est ensemble que nous la faisons.

Campagnes de sensibilisation et d'information, ateliers, stages et conseils...

Depuis plus de 20 ans, nous agissons sur les territoires pour rendre nos sociétaires acteurs de leur propre prévention, et les aider à réduire les risques au quotidien.

- Dangers de la route
- Santé et autonomie
- Gestes qui sauvent
- Dangers du quotidien
- Aléas naturels
- Risques nautiques
- Risques cyber
- Argent et éducation budgétaire



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

Crédit photo : P5 / Photononstop.

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

Manifeste pour les élections du Parlement européen 2024



En tant que syndicat, les élections du Parlement européen revêtent une importance considérable pour nous. Au cœur de notre mission se trouvent le bien-être et les droits des travailleurs des services publics à travers l'Europe, soit 8 millions de personnes dont les voix méritent d'être entendues.

Ces élections nous offrent une occasion cruciale d'amplifier notre voix collective, de plaider en faveur du changement et de faire pression pour des politiques sociales qui donnent la priorité au bien-être de tous les citoyens, tout en plaçant les personnes et la planète au-dessus des marges de profit.

Retrouvez ci-après le message de la FSESP (Fédération Syndicale Européenne des Services Publics) :

"Les élections européennes de 2024 approchent. C'est un moment important pour mobiliser et faire entendre la voix de 8 millions de fonctionnaires. Les élections sont pour nous l'occasion d'exiger des changements, de promouvoir des politiques sociales dont tout le monde peut bénéficier et de faire en sorte que le prochain Parlement européen fasse passer les citoyens et la planète avant le profit.

La FSESP a publié un manifeste exposant sept revendications clés pour une Europe fondée sur les valeurs démocratiques et la solidarité. Ces exigences sont essentielles face à l'austérité imminente. Les décideurs doivent faire de la prestation de services publics de qualité pour tous, une priorité.

Ce que la FSESP a fait :

- Publié le manifeste en plusieurs langues (anglais, français, allemand, espagnol, suédois et russe). S'il

vous plaît, laissez-nous savoir si d'autres langues sont nécessaires ;

- Préparé et publié une présentation PowerPoint soulignant les principales exigences du manifeste ;
- A organisé plusieurs réunions avec des partis et groupes politiques européens pour présenter le manifeste.

Ce que vous pouvez faire :

- Publiez le manifeste sur votre site Web et vos plateformes de médias sociaux ;
- Engagez-vous avec les partis politiques de votre pays, les députés européens, les candidats aux élections européennes et d'autres politiciens, en les taguant sur les médias sociaux dans les discussions concernant les demandes clés ;
- Contactez les journalistes de votre pays pour obtenir une couverture médiatique ;
- Invitez un conférencier de la FSESP à vos événements.

Le manifeste représente plus qu'une simple liste de revendications ; il souligne l'urgence d'un engagement plus fort du Parlement européen en faveur de services publics de qualité – pour tous.

De nombreux sondages d'opinion prédisent une hausse du vote pour les conservateurs extrêmes et l'extrême droite. Les travailleurs et nos communautés ont peu d'espoir que ces parties améliorent les conditions de travail ou les droits des travailleurs. Pour vous aider à comprendre leur position, nous partageons une analyse des votes actuels des députés d'extrême droite et conservateurs sur des questions clés au Parlement européen au cours du dernier mandat. Ces députés se sont opposés à toutes les mesures qui amélioreraient la situation des travailleurs. Nous espérons que vous pourrez les utiliser dans vos campagnes.

Ensemble, nous pouvons faire la différence. Exprimons nos revendications pour une Europe fondée sur les valeurs démocratiques et la solidarité !"

En solidarité,

Jan Willem GOUDRIAAN
Secrétaire général de la FSESP

Maintien en fonction : travailler jusqu'à 70 ans

Un fonctionnaire peut travailler jusqu'à 70 ans depuis le 14 juin 2023.

En effet, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un maintien en activité au-delà de sa limite d'âge et jusqu'à 70 ans.

Conditions

Pour bénéficier du maintien en activité, le fonctionnaire doit :

- faire sa demande avant l'atteinte de la limite d'âge ;
- occuper un emploi ne relevant pas de la catégorie active ;
- bénéficier d'une limite d'âge égale ou supérieure à 67 ans.

ATTENTION : La décision autorisant le maintien en activité doit intervenir avant l'atteinte de la limite d'âge.

Dispositif créé par l'article 10 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023.

Le maintien en activité est octroyé sans radiation des cadres préalable. Le refus d'autorisation doit être motivé.

Le maintien en activité est cumulable avec :

- le recul de limite d'âge pour enfant à charge (CGFP, article L556-2) ;
- le recul de limite d'âge parent 3 enfants vivants au 50^{ème} anniversaire (CGFP, article L556-3) ;
- le recul de limite d'âge pour enfants morts pour la France (CGFP, article L556-4) ;
- la prolongation d'activité pour carrière incomplète (CGFP, article L556-5) dans la limite des 70 ans de l'agent.

Le fonctionnaire peut bénéficier d'un maintien en activité sans ordre de priorité avec les autres dispositifs.

Par conséquent, il peut être demandé à tout moment :

- avant l'atteinte de la limite d'âge (67 ans) ;
- avant l'issue de la période de recul de limite d'âge ;
- avant l'issue de la période de prolongation d'activité pour carrière incomplète.

Le maintien en activité peut donc intervenir à l'issue de chacune d'entre elles ou des deux (recul puis prolongation d'activité).

Une fois accordé, le fonctionnaire ne peut plus ensuite bénéficier des autres dispositifs.

Durée

Le fonctionnaire peut poursuivre son activité dans le cadre de ce maintien jusqu'à l'âge de 70 ans.

ATTENTION : En cas de renouvellement de maintien en activité, la demande et la décision de renouvellement doivent intervenir avant le terme du maintien en activité initial régulièrement autorisé et, le cas échéant, avant la fin de chaque période de renouvellement de maintien en activité régulièrement autorisé.

Modalités de prise en compte de la période dans la pension.

Les services accomplis sont pris en compte :

- dans la constitution du droit ;
- en liquidation ;
- dans le calcul du minimum garanti ;
- dans le calcul de la durée d'assurance.

Durant cette période, le fonctionnaire n'étant pas radié des cadres, il peut bénéficier des éventuelles réformes statutaires et indiciaires, ou avancement pour le calcul de la pension.

Simplification du bulletin de paie : bas les masques !

FO a découvert avec consternation la proposition faite par le ministre de l'économie de simplification du bulletin de paie.

Les rares lignes qui restent ne mentionnent plus que la rémunération brute et la rémunération nette ainsi que le montant net social et les cotisations employeurs et salariés. Au milieu d'une page quasi blanche, ce bulletin allégé trouve néanmoins la place de mentionner la notion de « coût du travail » pour l'employeur, histoire que le salarié se rende compte à quel point « il coûte cher ».

Mais d'un autre côté, exit le détail des cotisations. Le salarié ne saura plus pourquoi lui et son employeur cotisent et combien. Exit l'assurance maladie, l'assurance chômage, les retraites de base et complémentaire, la formation professionnelle, la couverture accidents du travail et maladies professionnelles, la participation à Action logement... Exit encore les titres restaurant pour ceux qui en bénéficient, exit la complémentaire santé, exit la prévoyance...

Les cumuls annuels de cotisations et de rémunération disparaissent aussi.

Si l'ensemble des contributions et cotisations dédiées à la protection sociale de base et complémentaire est à l'avenir totalement invisibilisé, en revanche, avec cette proposition, les masques tombent : ce bulletin de paie simplifié acte la volonté jusqu'ici plus ou moins assumée des pouvoirs publics et notamment de Bercy d'en finir avec le paritarisme ! Avec ce bulletin de paie allégé, exit le salaire différé et le rôle des interlocuteurs sociaux...

FO s'opposera vigoureusement à cette proposition de simplification du bulletin de paie.

Pour FO, comme pour le salarié, ce qui importe sur la fiche de paie, ce n'est pas de réduire à tout prix le nombre de lignes, mais bien d'augmenter le montant en bas de la page !

Contact :

Patrick PRIVAT
Trésorier confédéral

**Secteur de la Trésorerie et
des Moyens Généraux**

✉ pprivat@force-ouvriere.fr
☎ 06.30.2155.42

Paris, le 24 avril 2024

La médiation dans la fonction publique territoriale en 10 questions

Dans la fonction publique territoriale, on distingue la médiation à l'initiative des parties ou du juge, et la médiation préalable obligatoire (MPO) pour un certain nombre de litiges relatifs à des décisions administratives individuelles. Le point en dix questions.

1 En quoi la médiation consiste-t-elle ?

Reconnue par la loi du 18 novembre 2016 comme un outil alternatif dans le règlement des litiges relevant de la juridiction administrative, la médiation a vu son champ s'étendre à la fonction publique territoriale notamment, grâce à la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire du 22 décembre 2021. Cette loi a défini plusieurs types de médiation, et renforcé le rôle des centres de gestion (CDG) en la matière. De manière générale, la médiation « s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction » (code de justice administrative, CJA, art. L213-1). En outre, **la médiation se distingue de la conciliation sur la base d'un critère organique : en effet, alors que la conciliation est opérée par le juge, la médiation est mise en œuvre par un tiers.**

Autrement dit, la médiation est une démarche dont l'objectif est que l'agent et son employeur trouvent un accord amiable sur un différend, avec l'aide d'un tiers. Elle a pour objectif de permettre de régler un litige et d'éviter une procédure devant la juridiction administrative. Concernant certaines décisions, le recours à la médiation préalable obligatoire est indispensable avant de pouvoir, le cas échéant, saisir le juge administratif. Celui-ci ne pourra être saisi qu'en cas d'échec de la procédure de médiation. Si le juge est saisi sans avoir respecté cette obligation de médiation préalable, la demande sera rejetée par le juge et transmise au médiateur compétent (CJA, art. L213-11).



2

Quels sont les différents types de médiation ?

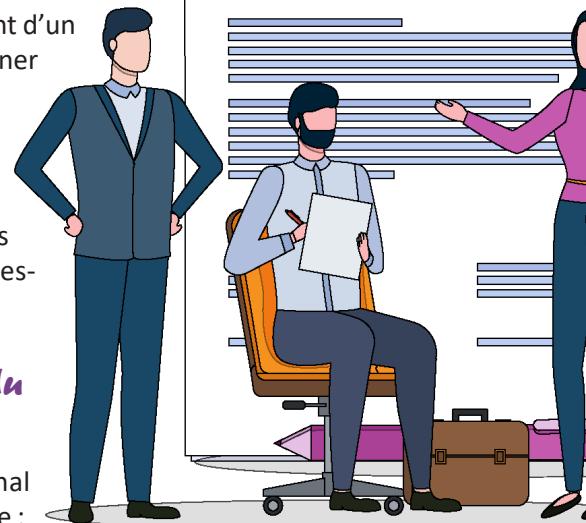
Le code de la justice administrative distingue trois types de médiation :

- la médiation à l'initiative des parties (*lire la question suivante*),
- la médiation à l'initiative du juge (*lire la question n°4*),
- la médiation préalable obligatoire (*lire la question n°5*).

3

Qu'est-ce que la médiation à l'initiative des parties ?

La médiation à l'initiative des parties intervient en dehors de toute procédure juridictionnelle : ce sont les parties en litige qui décident d'un commun accord d'organiser une mission de médiation et de désigner la ou les personnes qui en sont chargées. Elles peuvent aussi demander au président du tribunal administratif ou de la cour administrative d'appel territorialement compétent, d'organiser une mission de médiation et de désigner la ou les personnes qui en sont chargées, ou lui demander de désigner la ou les personnes qui sont chargées d'une mission de médiation qu'elles ont elles-mêmes organisée (CJA, art. L213-5).



4

Qu'en est-il de la médiation à l'initiative du juge ?

La médiation à l'initiative du juge intervient lorsqu'un tribunal administratif, ou une cour administrative d'appel, est saisi d'un litige : le président de la formation de jugement peut alors, après avoir obtenu l'accord des parties, ordonner une médiation pour tenter de parvenir à un accord entre celles-ci. La mission de médiation peut être confiée à une personne de la juridiction ou bien à une personne qui en est extérieure (CJA, art. L213-7).

5

A quoi la médiation préalable obligatoire correspond-elle ?

Après une période d'expérimentation, la médiation préalable obligatoire (MPO) a été pérennisée notamment au sein de la fonction publique territoriale par la loi du 22 décembre 2021. Lorsqu'une collectivité territoriale choisit d'adhérer à la mission de médiation préalable obligatoire, elle doit conclure une convention avec le centre de gestion compétent.

En cas de recours contentieux portant sur un des actes pour lesquels une médiation préalable est obligatoire et qui sont listés par le décret du 25 mars 2022 (art. 2), le médiateur désigné par le centre de gestion devra être obligatoirement saisi avant toute saisine de la juridiction administrative.

Enfin, on notera que la MPO est une mission obligatoire des centres de gestion à laquelle les employeurs territoriaux sont libres d'adhérer à tout moment. La médiation à l'initiative des parties ou du juge peut également être assurée par les centres de gestion (*lire la question n°8*).

FOCUS

À LIRE AUSSI

La médiation préalable obligatoire, un dispositif peu apprécié mais peu utilisé, La Gazette, 1^{ère} publication : 31/07/2023 (abonnés)

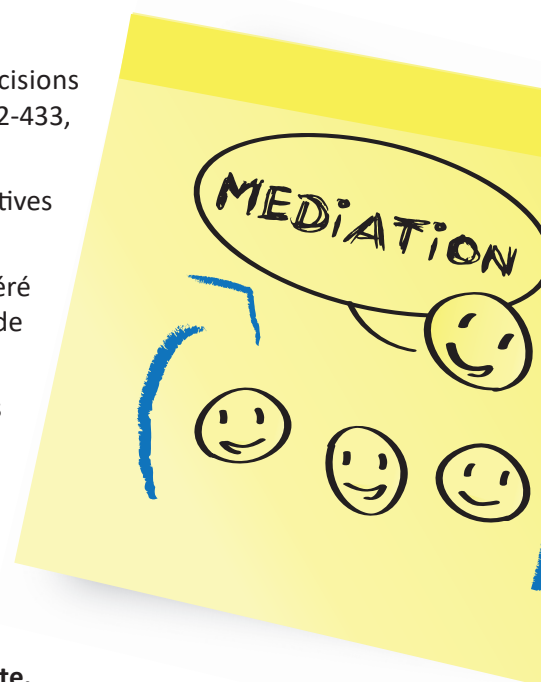
6 Quelles décisions relèvent de la médiation préalable obligatoire ?

La procédure de MPO est réservée aux litiges contre des décisions individuelles concernant des personnes physiques (décret n°2022-433, art. 2). Parmi elles, figurent par exemple :

- les décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération ;
- les refus d'accorder à un contractuel un congé non rémunéré pour suivre son époux ou son partenaire de Pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles ;
- ou les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- ou une décision administrative individuelle défavorable concernant l'aménagement des conditions de travail en vue du reclassement d'un fonctionnaire reconnu inapte à exercer ses fonctions.

En revanche, en sont notamment exclues les décisions prises en matière disciplinaire ou de concours, ou en matière de retraite.

Dans la fonction publique territoriale, la procédure de MPO entre en vigueur à partir du premier jour suivant la conclusion de la convention entre la collectivité territoriale ou l'établissement employeur et le centre de gestion.

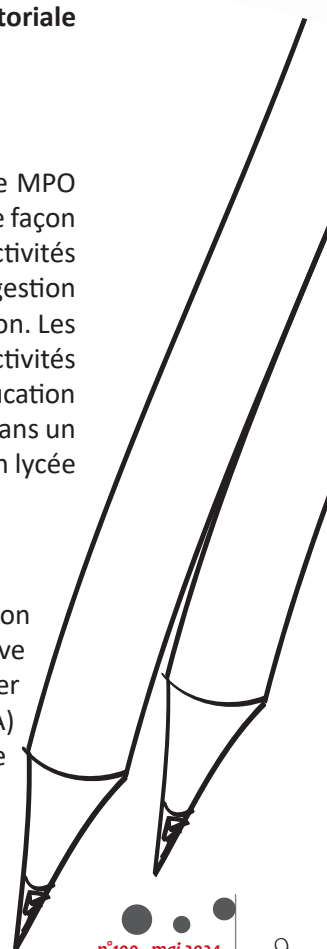


7 Quels sont les agents concernés par la MPO ?

Le décret du 25 mars 2022 liste les agents publics concernés par la procédure de MPO (décret n°2022-433, article 3). Concernant la fonction publique territoriale, il s'agit, de façon très large, de tous les agents de la fonction publique territoriale employés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant préalablement conclu, avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale dont ils relèvent, une convention pour assurer la médiation. Les centres de gestion communiquent aux tribunaux administratifs concernés la liste des collectivités ayant conclu une convention. Dans la fonction publique de l'Etat, seuls certains agents de l'Education nationale sont concernés (fonctionnaires ou contractuels de l'Education nationale affectés dans un rectorat ou un service départemental, une école maternelle ou élémentaire, un collège ou un lycée de certaines académies).

8 Qui assure la médiation ?

Le médiateur varie selon que la médiation est obligatoire ou facultative, et selon qu'elle est à l'initiative des parties ou du juge. Lorsque la médiation est à l'initiative des parties, celles-ci peuvent désigner elles-mêmes un médiateur ou bien demander au président du tribunal administratif (TA) ou de la cour administrative d'appel (CAA) territorialement compétent de désigner la ou les personnes qui sont chargées d'une mission de médiation qu'elles ont elles-mêmes organisée (CJA, art. L213-5). Celle-ci peut être extérieure à la juridiction. Lorsque la médiation intervient à l'initiative du juge, le





président du TA ou de la CAA en cause peut confier la médiation à une personne de la juridiction ou à une personne extérieure. Enfin, en cas de médiation préalable obligatoire, le décret du 25 mars 2022 précise que la compétence de la médiation revient au centre de gestion de la fonction publique territorialement compétent ayant conclu une convention de médiation. Le représentant légal du centre de gestion désigne la ou les personnes physiques qui assureront, au sein du centre de gestion et en son nom, l'exécution de la mission de médiation préalable obligatoire (décret n°2022-433, art. 4). Il peut s'agir d'un agent du centre de gestion ou bien d'un tiers recruté par lui pour assurer cette mission. Le code de justice administrative précise comment le médiateur, quel qu'il soit, doit exercer sa mission. Ainsi, il doit accomplir sa mission avec impartialité, compétence et diligence. En outre, il doit respecter la confidentialité de la médiation, sauf accord contraire des parties : en principe, les constatations du médiateur et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être divulguées aux tiers, ni invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle ou arbitrale sans l'accord des parties (CJA, art. L.213-2).

9

Comment la procédure de médiation se termine-t-elle ?

De manière générale, l'accord auquel parviennent les parties ne peut porter atteinte à des droits dont elles n'ont pas la libre disposition (CJA, art. L213-3).

Si les parties le souhaitent, l'accord issu de la médiation peut être homologué et se voir doter de la force exécutoire par la juridiction (CJA, art. L213-4). Dans le cadre d'une médiation à l'initiative du juge, le médiateur doit informer le juge de ce que les parties sont ou non parvenues à un accord (CJA, art. L213-9). En l'absence d'accord, les parties peuvent saisir le juge administratif.

10

Qui supporte le coût de la médiation ?

En cas de médiation préalable obligatoire, son coût est supporté exclusivement par l'administration qui a pris la décision attaquée (CJA, art. L213-12). Dans l'hypothèse d'une médiation à l'initiative des parties, lorsque le président de la juridiction ou son délégué est chargé d'organiser la médiation et qu'il choisit de la confier à une personne extérieure à la juridiction, il détermine s'il y a lieu d'en prévoir la rémunération et fixe le montant de celle-ci (CJA, art. L213-5).

Il en va de même en cas de médiation à l'initiative du juge lorsque la mission de médiation est confiée à une personne extérieure à la juridiction (CJA, art. L213-8). Lorsque les frais de la médiation sont à la charge des parties, celles-ci déterminent librement entre elles leur répartition. A défaut d'accord, ces frais sont répartis à parts égales, sauf si le juge estime qu'une telle répartition est inéquitable au regard de la situation économique des parties.

RÉFÉRENCES

- Loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire
- Loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle
- Décret n°2022-433 du 25 mars 2022, relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux
- Code de justice administrative, art. L213-1 à L213-14 ; art. R213-10 à R213-13



Fonctionnaires : la rupture conventionnelle peut être refusée faute d'effectifs

Le tribunal administratif d'Orléans vient de rejeter le recours d'une fonctionnaire contre le refus opposé à sa demande de rupture conventionnelle. L'administration avait refusé de faire droit à sa demande en raison d'un "déficit important d'effectifs" dans sa spécialité. Avancé dans l'intérêt du service, ce moyen était fondé, soulignent les juges. La rupture conventionnelle ne constitue toujours pas un droit pour les fonctionnaires. C'est ce que vient de répéter la justice administrative à travers un jugement du tribunal administratif d'Orléans daté du 19 avril. Ce tribunal avait été saisi par une fonctionnaire affectée au centre d'information et d'orientation (CIO) de Blois et qui était membre du corps des psychologues de l'Education nationale au sein de la spécialité "éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle" (EDO). Placée en arrêt de travail à compter du 22 novembre 2021, celle-ci avait présenté, le 12 janvier 2022, une demande de rupture conventionnelle en vue d'une reconversion en faveur de l'exercice d'une activité indépendante de naturopathe. Par une décision du 17 juin 2022, néanmoins, la rectrice de l'académie d'Orléans-Tours avait refusé de faire droit à sa demande "en considération du déficit important d'effectifs de psychologues de l'Education nationale de même spécialité que la sienne". Un refus que la fonctionnaire avait décidé d'attaquer en justice.

Déficit d'effectifs en question

La requérante soutenait notamment que "le motif opposé tiré d'un déficit important" dans sa spécialité était "infondé", ce déficit "étant structurel et comblé par le recrutement de contractuels". Elle soulignait que deux de ses collègues avaient obtenu un détachement et faisait aussi valoir ses 14 ans d'ancienneté et son projet professionnel. Des circonstances qui, selon elle, répondaient aux critères pris en compte s'agissant de la mise en œuvre de la rupture conventionnelle. Par ailleurs, ajoutait-elle, le "critère tiré de la rareté de la ressource" dans sa spécialité ne "dépend pas d'elle". À ses yeux, il était aussi "contraire à l'esprit" de la loi du

6 août 2019 de transformation de la fonction publique "censée favoriser les mobilités professionnelles des agents publics" par la création du dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires. Il résulte néanmoins de ces dispositions législatives que la rupture conventionnelle "ne constitue pas un droit" pour les agents publics, rappelle le tribunal administratif. Cette rupture reste soumise "à un accord entre l'administration et son agent sans pouvoir être imposée par l'une ou l'autre des parties". Saisie d'une demande de rupture conventionnelle, l'administration peut donc la rejeter dans l'intérêt du service, ajoutent les juges.

Moyens inopérants

Dans l'affaire en question, la fonctionnaire requérante ne niait "pas la réalité du déficit d'effectifs" ayant motivé le refus de sa demande de rupture conventionnelle, est-il écrit dans le jugement. Un jugement où les magistrats rappellent que cette requérante soutenait que ce déficit "était compensé par un recrutement de contractuels" et d'autre part que ce même contexte n'a pas fait obstacle au détachement dans un autre corps de deux de ses collègues psychologues affectés au CIO de Blois, ni davantage à son placement en disponibilité à la suite du refus opposé à sa demande de rupture conventionnelle". Mais pour les juges, aucun des moyens soulevés par la requérante n'est "opérant". "L'acceptation par l'administration de demandes de détachement ou de disponibilité formulées par les agents titulaires de cette spécialité ne remettent pas en cause le bien-fondé du motif de refus qui lui a été opposé, lesdites positions ne mettant pas fin au lien de ces agents avec le service, contrairement à la rupture conventionnelle qui entraîne cessation définitive de fonction, radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire", développent-ils. D'où le rejet de son recours contre le refus opposé à sa demande de rupture conventionnelle.

25 avril 2024 - ACTEURS PUBLICS



Nouvel assouplissement en vue des règles de promotion interne dans FPT

Un projet de décret du gouvernement en **passé d'être publié** introduit un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation des fonctionnaires territoriaux afin de faciliter leur promotion interne. Un nouveau frein à la promotion interne va bientôt être levé au sein des collectivités.

Après l'assouplissement fin 2023 des mécanismes de quotas, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) vient d'approuver un projet de décret qui aménage les mécanismes de validation des obligations de formation des fonctionnaires territoriaux. Ces fonctionnaires, pour rappel, sont en effet astreints à une obligation de suivi de formations d'intégration et de professionnalisation dont le respect est une condition de leur éligibilité à la promotion interne. Le décret de mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux précise ainsi que l'accès à un nouveau cadre d'emplois, par la voie de l'examen professionnel ou de la promotion après appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des candidats, "est subordonné au respect des obligations de formation [...] pour les périodes de formation révolues [...] auxquelles est astreint le fonctionnaire concerné dans son cadre d'emplois d'origine".

Aussi, l'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois d'origine, la totalité de ses obligations de formation pour les périodes révolues.

Mécanisme de validation a posteriori

Certes le droit de la fonction publique prévoit aujourd'hui, en amont de la réalisation des formations, un mécanisme permettant d'obtenir la dispense de tout ou partie de la durée de la formation statutaire obligatoire à suivre. Ces dispenses ne trouvent pas à s'appliquer pour les périodes révolues, explique le gouvernement.

Conséquence : une fois passé le délai laissé par les décrets statutaires des différents cadres d'emplois (2 ans par exemple pour la formation de prise de poste des attachés territoriaux), l'agent n'est plus en mesure de valider cette étape. "Il est ainsi écarté, pour la suite de sa carrière au sein de son cadre d'emplois, de toute possibilité de promotion interne par l'inscription sur la liste d'aptitude", explique le gouvernement dans le rapport de présentation de son projet de décret. Pour "remédier à ces difficultés", le projet de décret introduit ainsi un "mécanisme de régularisation des périodes de formation non validées". Un mécanisme qui, selon l'exécutif, poursuit deux objectifs : "le maintien du principe de l'obligation de formation du fonctionnaire territorial et la suppression d'un frein à la promotion interne". Ainsi, pour permettre son

accès à un nouveau cadre d'emplois, "le fonctionnaire territorial qui n'aurait pas respecté ses obligations de formation, pour une ou plusieurs périodes de formation révolues, pourrait désormais les satisfaire en suivant la ou les formations concernées postérieurement au délai prescrit par le statut particulier mais toujours préalablement à l'inscription sur liste d'aptitude".

2 mai 2024 - ACTEURS PUBLICS

PRINCIPALES MESURES DU PROJET LOGEMENT

Le projet de loi "relatif au développement de l'offre de logements abordables", présenté en Conseil des ministres le 3 mai dernier, vise, selon l'exposé des motifs, à faciliter l'accès au logement et à augmenter la production de logements. Les principales mesures du projet de loi sont les suivantes :

Intégration des logements intermédiaires dans le parc social

Le texte vise à augmenter l'offre de logements abordables en intégrant les logements intermédiaires destinés aux classes moyennes, dans la loi SRU (Solidarité et Renouvellement urbain - 2100 communes en zone urbaine doivent avoir un quota de 20 à 25 % de logements sociaux). Cela permettra aux communes de comptabiliser les logements intermédiaires dans leurs objectifs de construction de logements sociaux (elles étaient plus de 60 % à être en retard dans la production de logements sociaux). L'objectif est de construire 250.000 logements intermédiaires sur la période 2023-2027.

Bail mobilité

Le projet de loi crée un nouveau type de contrat de location, le bail mobilité.

Ce bail, d'une durée d'un à dix mois, est destiné aux étudiants, apprentis, jeunes actifs et personnes en mutation professionnelle. Il doit permettre de faciliter l'accès au logement dans les zones tendues.



Encadrement des loyers

Le projet de loi pérennise l'encadrement des loyers dans les zones où il est actuellement en vigueur et le renforce en y ajoutant de nouvelles mesures. Il prévoit notamment de limiter la hausse des loyers à la variation de l'indice de référence des loyers (IRL) + 5 %. Le projet de loi crée également un observatoire des loyers chargé de suivre l'évolution des prix et de formuler des recommandations.



Aide à l'accession à la propriété

Le projet de loi propose plusieurs mesures pour faciliter l'accession à la propriété, notamment un crédit d'impôt pour l'achat d'un logement neuf. Il prévoit également de simplifier les procédures et de renforcer l'accompagnement des primo-accédants.

Production de logements sociaux

Le projet de loi vise à augmenter la production de logements sociaux en mobilisant davantage de foncier et en simplifiant les procédures. Il prévoit également de renforcer les fonds propres des bailleurs sociaux.

Lutte contre l'habitat indigne

Le projet de loi prévoit plusieurs mesures pour lutter contre l'habitat indigne, notamment la création d'une agence nationale de lutte contre l'habitat indigne. Il prévoit également de renforcer les sanctions contre les propriétaires bailleurs qui ne respectent pas leurs obligations.

Durcissement des règles pour pouvoir rester dans un HLM

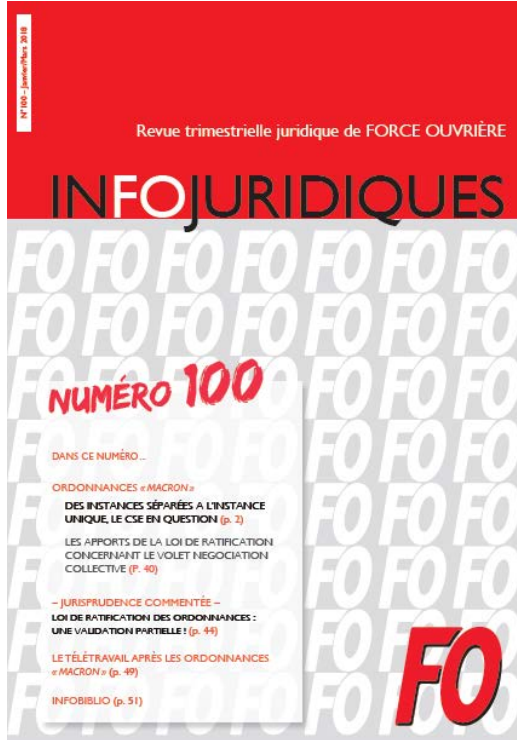
Le projet de loi veut mettre fin au logement social « à vie » pour les ménages qui dépassent les plafonds de ressources HLM. Des exigences de contrôle de la situation personnelle et financière sont instaurées, de même que l'expulsion des locataires « trop riches ». Les règles de surloyer sont durcies. Le projet de loi a été accueilli de manière mitigée par les acteurs du logement et par l'Afoc en particulier comme association représentative des locataires. Notre association salue les mesures visant à encadrer les loyers et à lutter contre l'habitat indigne, mais estime que le projet de loi va à rebours pour répondre à la crise du logement.

En intégrant des logements intermédiaires dans le quota du parc social, on réduit à l'avenir le nombre de logements sociaux proposés à la location et on favorise la ségrégation résidentielle dans les communes où l'on ne veut pas de ménages modestes. L'Afoc rappelle que 2,6 millions de ménages sont en attente d'un HLM, tandis que plus de 4 millions sont mal logés en France. Dans le même temps, l'effort public pour le logement a baissé à 1,6 % du PIB en 2023 alors qu'il était de 2,2 % en 2010. Cette politique austéritaire cacherait-elle une volonté d'ouvrir le secteur aux marchés financiers ?

13 mai 2024 - AFOC



INFOJURIDIQUES OFFRE D'ABONNEMENT



- 1 an pour **40 Euros**
- Tarif réservé aux adhérents Force Ouvrière : 1 an pour **20 Euros**

Revue trimestrielle réalisée par
Le Secteur Juridique Confédéral

Je joins mon règlement par chèque à l'ordre :
CONFEDERATION FO (INFOJURIDIQUES)

A retourner à :
CONFEDERATION FORCE OUVRIERE
SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES
141, avenue du Maine
75680 PARIS Cedex 14
Tél : 0140528354 – Fax : 0140528348
Email : sjuridique@force-ouvriere.fr

Mr Mme Mlle

Nom :Prénom :

Syndicat :

Etes-vous conseiller Prud'hommes ? oui non

Adresse :

Code postal : Localité :

Signature

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par la confédération générale du travail FORCE OUVRIERE. Elles sont conservées pendant 3 ans à compter de la date de fin de votre abonnement et sont destinées à la direction de la communication de FO Conformément à la loi « informatique et libertés » et au règlement général sur la protection des données. Vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en contactant par mail sjuridique@force-ouvriere.fr ou par téléphone 01 40 52 83 54

- > l'actualité sociale et juridique
- > les analyses et les propositions FO
- > toutes les infos confédérales, interprofessionnelles, du public et du privé



ABONNEZ VOUS

Bulletin d'abonnement

Nom : Prénom :
 Adresse : Ville :
 Code Postal : ☎ : Mail :
 N° de carte : Syndicat : Fédération :
 Tarif public (54 €) : Tarif adhérent (18 €) : Tarif groupe (12 € / 5 abo minimum) :
 A renvoyer, accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière L'Info militante à :
 L'Info militante, service abonnement, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cédex 14



CONTACT

Syndicat de
 Adresse
 Tel
 Mail

