

LOI de transformation de la fonction publique adoptée le 6 août 2019

SOMMAIRE :

DANS CE NUMÉRO :

1 DU 6 AOÛT 2019 GRANDES LIGNES	1
Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	2 3 4 5
NOUVELLES DISPOSITIONS DE LA DISPONIBILITE POUR CONVENANCES PERSONNELLES	6
MODIFICATION DES CONDITIONS DE REINTEGRATION DE DISPONIBILITE POUR SUIVRE SON CONJOINT	7
ENCADREMENT DU DROIT DE GREVE	8
CITIS : congé pour invalidité temporaire	10 11
PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT	12
RAFP : REGLES DE VERSEMENT	13
POINT RETRAITE	14
BULLETIN ADHESION	15



1. TRANSFORMER LES FONCTIONNAIRES EN CONTRACTUELS
(contrats de projet, élargissement des recours au contrat...)

2. TRANSFERER LES FONCTIONNAIRES VERS LE PRIVE
(détachement d'office vers le privé)

3. RADIER LES FONCTIONNAIRES EN DISPONIBILITE
réintégration obligatoire au bout de 5 ans sous peine de radiation

4. SUPPRIMER DES REPRESENTANTS SYNDICAUX
(fusion des CT et CHSCT)

moins de moyens pour défendre la santé des agents

5. REDUIRE LE DROIT DE REGARD DES REPRESENTANTS SYNDICAUX

SUR LES AVANCEMENTS ET PROMOTIONS DES AGENTS
(plus d'avis de CAP sur les avancements et promotions)

6. REDUIRE LE DROIT DE GREVE
(application de nécessités de service pour certains agents)

7. REMISE EN CAUSE DU TEMPS DE TRAVAIL
(suppression des régimes dérogatoires aux 1 607 h)

8. DURCISSEMENT DES REGLES DE DISCIPLINE

(sanction complémentaire de radiation du tableau d'avancement, sanctions inscrites 10 ans dans le dossier individuel au lieu de 3, suppression du conseil de discipline de recours)

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction

FUNCTION PUBLIQUE
 PROCESSUS DE DEMOLITION
 ENGAGE DE NOTRE
STATUT

Encadrement du recrutement des contractuels sur emploi permanent **avec la mise en place d'une procédure** pour favoriser « la transparence » ; ces recrutements seront prononcés à l'issue d'une procédure définie par décret en Conseil d'Etat.

En réalité, cette procédure n'ajoutera rien à la transparence et les collectivités seront libres de recruter qui elles veulent...

La procédure serait établie en quatre phases :

- L'examen de la recevabilité des candidatures au regard des compétences, les aptitudes, l'expérience professionnelle du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir ;
- La réalisation d'entretien des candidats présélectionnés ;
- L'établissement d'un document relatif aux appréciations portées sur les candidats reçus en entretien ;
- L'information des candidats non retenus.

Assurément ! Le recrutement par voie contractuelle prendra le pas sur le recrutement de fonctionnaire.

Et la précarité va s'installer...



L'instauration des contrats de projet : Création dans la fonction publique de contrats de projet d'une durée minimale de 12 mois et d'une durée maximale de 6 ans.

Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opération. Le contrat peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

Le gouvernement justifie la création de ce nouveau contrat à durée déterminée afin de permettre la mobilisation de profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques.



Ce CDD, ouvert à des contractuels, des salariés de droit privé et des fonctionnaires, n'ouvre droit ni à la CDIisation, ni à la titularisation. Il peut être rompu si le projet ne peut se réaliser, ou arrive à son terme, ou se termine de manière anticipée. D'une part, les projets dont il est question ne sauraient être regardés comme isolés les uns des autres et constituent bien des missions permanentes et, d'autre part, ces contrats seront constitutifs d'une précarité sans équivalent.

=> BON AGENT OU PAS AU BOUT DE 6 ANS DEHORS ET SANS EMPLOI !

STOP À LA PRÉCARITÉ
dans la Fonction Publique

Les autres cas d'extension au recours contractuel

les emplois permanents pourront être occupés de façon permanente par des agents contractuels bénéficiant d'un régime de droit public moins favorable que celui des fonctionnaires (rémunération, carrière, retraite)

Elargissement des cas de recours aux agents contractuels :

- de catégorie B ou C sur emploi permanent lorsque les besoins du service et la nature des fonctions le justifient (contrats de trois ans) ;
- pour tous les emplois des communes de moins de 1000 habitants et les EPCI de moins de 15 000 habitants ;
- pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants pour un période de 3 ans qui peut être prolongée jusqu'au renouvellement de leur conseil municipal ;
- pour tous les emplois à temps non complet de moins de 50 %.

Dans le cadre de cette loi, le gouvernement veut élargir les possibilités de recours aux contractuels. Or dans la FPT, 1 agent sur 5 est déjà non titulaire.

La part des CDD est plus importante que dans les autres versants et ces contrats sont ma-



Extension des cas de recrutement contractuel pour remplacement

Possibilité de recruter un agent contractuel en remplacement d'un agent en CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service), en détachement ou disponibilité de courte durée, en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation, en congé.

Encore une raison de retarder le déroulement de carrière et de maintenir en précarité par voie contractuelle ...

Formation d'intégration pour les contractuels sur emploi permanent

Obligation de suivre une formation d'intégration pour les agents contractuels recrutés pour occuper un emploi permanent, lorsque le contrat est conclu pour une durée supérieure à un an.

La preuve que le gouvernement souhaite renverser le système et faire du contractuel « la règle » et du fonctionnaire « l'exception » !

L'instauration d'une indemnité de précarité

L'indemnité de fin de contrat pouvant être versée à l'agent lorsque ces contrats sont d'une durée inférieure ou égale à un an, « à certains agents dont le CDD n'est pas renouvelé ».

En sont ainsi exclus les agents saisonniers et ceux qui signeront le contrat de projet.



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

Suppression de l'obligation faite aux employeurs publics territoriaux de nommer en tant que fonctionnaires stagiaires leurs agents contractuels admis à un concours de la fonction publique territoriale et inscrits sur une liste d'aptitude.

Réussir un concours n'est déjà pas simple ! Cela demande un investissement fort de l'agent... et lorsqu'il aura réussi, la collectivité ne sera plus obligée de le nommer...

Tout est vraiment fait pour maintenir les agents sur des situations précaires...



La portabilité du CDI inter-versants Instauration de la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique.

La rupture conventionnelle instaurée dans la fonction publique, à titre expérimental pour les fonctionnaires pendant 5 ans, à compter du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025. *Pour encourager les fonctionnaires à quitter leur emploi dans la fonction publique.*

Le détachement en cas d'externalisation de service

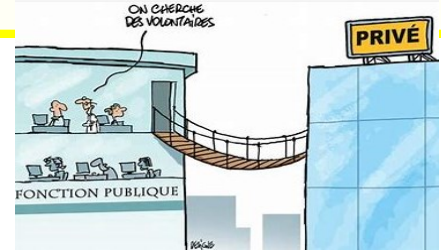
Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé ou par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être **détachés d'office**, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, **sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.**

En cas de refus du fonctionnaire : ce poste est compté comme un des trois postes avant licenciement de la fonction publique.

L'exercice du droit de grève

Instauration de **limitations au droit de grève** : possibilité de fixer des conditions et modalités de continuité des services, obligations de déclaration d'intention d'être gréviste et mise en place de sanctions.

Avec ce nouveau principe, les droits des agents sont largement attaqués... les nécessités de service vont être mises en avant à tout propos et les agents vont être bridés et ne vont plus oser utiliser leur droit de grève.



Le temps de travail

Harmonisation de la durée du travail dans la FPT en supprimant les régimes dérogatoires. Les collectivités disposant d'un délai de 12 mois à compter du renouvellement des assemblées délibérantes pour définir de nouvelles règles relatives au temps de travail des agents.

La loi casse tous les accords antérieurs et les négociations durement acquises par les représentants syndicaux ..



La formation des agents de police municipale

Les agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation pourront être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.

n'est-ce pas là un moyen d'essayer de réduire le droit à formation des agents de police ?

La portabilité du CPF Les droits CPF acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures pour les salariés concernés par une mobilité entre le secteur privé et le secteur public. Pour les agents qui souhaitent intégrer le secteur privé, les heures acquises au titre du CPF seront converties en euros.

Un peu de positif ...



Non application du jour de carence en cas de congé de maladie pour les agents en situation de grossesse

Non application du jour de carence en cas de congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.



Maintien des droits à avancement en cas de disponibilité pour élever un enfant ou de congé parental

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant et d'un congé parental, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires



Droit à un aménagement horaire pour allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant dispose à cet effet d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour.



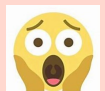
Création d'entreprise La durée du temps partiel pour créer une entreprise passe de 2 à 3 ans.

Discipline La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes. **Double peine !!!**

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier.

Avant au bout de trois ans, la sanction était automatiquement retirée du dossier de l'agent.

Déjà que les collectivités n'hésitent plus à appliquer des sanctions disciplinaires à l'encontre de leurs agents !



La loi modifie le fonctionnement et le champ de compétences des instances paritaires :

Création d'un comité social territorial (CST),

**Dispositions applicables en décembre 2022
(renouvellement général des instances paritaires)**

**Moins d'instances, moins de représentants,
Moins de défense du salarié
Conditions de travail bafouées**

Un comité social territorial (CST) sera créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ainsi qu'auprès du centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

Ce CST est la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène et des conditions de travail (CHSCT) qui disparaissent.



COMITE TECHNIQUE

A l'organisation et au fonctionnement des services;
V évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels;
I grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences;
S grandes orientations en matière de politique indemnitaire (primes) et de critères de répartition ;
formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle;
Aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail;
Aides à la protection sociale complémentaire et à l'action sociale.
fixation des critères de l'entretien professionnel
Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire
La fixation du taux de promotion au titre de l'avancement de grade et de l'avancement à l'échelon spécial
Les modalités de dématérialisation des dossiers individuels

**Avec des représentants du personnels
désignés par les syndicats et
obligatoirement formés à leurs missions
dès leur entrée en fonction.**



CHSCT

**Un vrai droit de regard des
agents sur leurs conditions de
travail
et un instance dédiée à tous les
problèmes liés à l'hygiène et**

analyse des risques professionnels et des conditions de travail
contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels
et susciter toute initiative utile, notamment des actions de prévention
du harcèlement moral et du harcèlement sexuel ;
suggérer toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité
du travail,
assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines
de l'hygiène et de la sécurité ;
coopérer à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la
sécurité et veiller à leur mise en œuvre.
procède à une enquête : en cas d'accident de service grave ou de
maladie professionnelle
Visites de locaux de son domaine de compétence et suggérer des
mises en conformité...

**Des ordres du jour souvent
surchargés ne permettent
pas une étude approfondie
des questions.
Pas de véritable défense
des conditions de travail et
de la santé des agents**



COMITE SOCIAL TERRITORIAL

- l'organisation, le fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- l'accessibilité des services et la qualité des services rendus
- **orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines.**
- **lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels**
- orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents 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 .

**La formation des représentants en
matière de santé, de sécurité et de
conditions de travail au sein du CST
ne sera obligatoire qu'à compter de
200 agents et seulement facultative
en dessous de 200 agents.**

En dessous de ce seuil, cette formation peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

**Donc dans beaucoup de collectivités...
des agents qui ne seront pas formés
et qui auront moins de poids
face à l'administration pour faire respecter
vos droits et vos conditions de travail**

**La protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents sont
noyées au milieu de multiples autres missions.**

Le rôle des CAP amenuisé :



... plus de droit de regard sur l'avancement de grade ou promotion interne

La loi modifie le rôle des CAP (commission administrative paritaire) qui traitent à ce jour en particulier des carrières individuelles des fonctionnaires, avec notamment la suppression de l'avis préalable des CAP sur les questions liées à l'avancement et à la promotion. Leur rôle sera recentrée sur les décisions individuelles défavorables à l'agent comme un licenciement pour inaptitude.

Pour information : Suppression aussi du Conseil de discipline de recours.

Compétences des CAP

Dispositions applicables au 1er janvier 2021

ART. 30 DE LA LOI 84-53 DU 26 JANVIER 1984

La CAP examine les **décisions individuelles** mentionnées aux articles :

46 (insuffisance ou faute du stagiaire), 60 (refus temps partiel), 72 (disponibilité), 76 (évaluation), 89 (discipline), 93 (licenciement pour insuffisance professionnelle) et 96 (démission) ainsi que **celles déterminées par décret en Conseil d'Etat.**

Plus d'avancement ni promotion

Il n'y aura plus d'avis préalable de la CAP (**en amont de la décision d'avancement** avec le droit de regard des représentants syndicaux sur les critères retenus pour sélectionner un agent plutôt qu'un autre sur le tableau d'avancement ou en promotion interne) seulement un **recours à postériori au tribunal administratif** et les représentants du personnel serviront à les accompagner les agents lésés dans des démarches fastueuses avec des délais à perte de vue.

Les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises au titre des articles 39 (promotion interne), 52 (mutation interne), 78-1 (accès à l'échelon spécial) et 79 (avancement de grade).

Pour l'établissement des listes d'aptitudes seuls les représentants employeurs auront un droit de regard préalable :

Pour l'établissement des listes d'aptitudes prévues à l'article 39, le président du centre de gestion peut se faire assister du collège composé des représentants des employeurs des collectivités affiliées.

Les lignes directrices de gestion soumises au CST (beaucoup plus globales) viennent remplacer cet avis préalable sur les avancement.

Les décisions individuelles relatives aux **mutations et aux mobilités** ne relèvent plus des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1er janvier 2020. **Les collectivités pourront changer les agents de poste sans avis de CAP.**

En vue du prochain renouvellement général des CAP, la répartition des fonctionnaires en **groupes hiérarchiques** selon leur cadre d'emplois et leur grade est **supprimée**. En catégorie C on trouvait les grades de base (adjoint technique) dans le groupe inférieur et les grades d'avancement (adjoint technique principal 2ème cl et 1ère cl) en groupe supérieur. En décembre 2022, les listes seront établies sans distinction de groupe.

Réorganisation des CAP

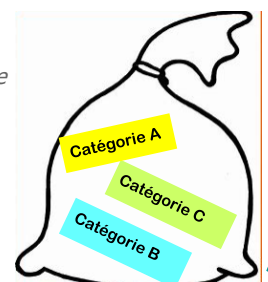
Dispositions applicables en décembre 2022 (renouvellement général des instances paritaires)

ART. 28 ET 90 DE LA LOI 84-53 DU 26 JANVIER 1984

Il sera désormais possible de créer **une CAP unique** pour plusieurs catégories hiérarchiques quand l'**insuffisance des effectifs** le justifie.

Il est mis fin **aux groupes hiérarchiques** dans chaque CAP en permettant que les fonctionnaires d'une même catégorie puissent, sans distinction de corps, de cadres d'emplois, d'emploi et de grade, se prononcer sur la situation individuelle (y compris en matière disciplinaire) **des fonctionnaires relevant de la même catégorie.**

Une seule commission consultative paritaire est créée pour l'ensemble des agents contractuels, **sans distinction de catégorie** (prochain renouvellement général des CCP).



L'encadrement du droit de grève

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique (article 56)

**ATTENTION ! Aucune obligation de négocier aujourd'hui...
Mais question à suivre de près ...**



La loi prévoit que l'exercice du **droit de grève peut être encadré** dès lors qu'il contrevient aux **nécessités de l'ordre public ou aux besoins essentiels de la collectivité et des administrés** de son ressort territorial.



L'**autorité territoriale et les organisations syndicales** qui disposent d'au moins un siège dans les instances paritaires peuvent engager des **négociations en vue de la signature d'un accord** visant à assurer la continuité des services publics de **collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire** dont l'interruption en cas de grève contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.



Aide aux Personnes Agées

Afin de garantir la continuité du service public, l'accord détermine les **fonctions et le nombre d'agents indispensables** ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés.

Cet accord est approuvé par l'assemblée délibérante.



À défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.



Périscolaire

Dans le cas où un préavis de grève a été déposé, l'autorité territoriale peut exiger que tout agent d'un des six secteurs précités dont l'absence est de nature à affecter directement l'un de ces services mentionnés lui **indique son intention d'y participer au plus tard quarante-huit heures avant**.



L'**autorité territoriale peut également exiger** que tout agent dont l'absence est de nature à affecter directement l'un de ces services **commence sa cessation de travail à sa prise de service**.



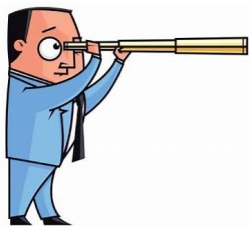
Est passible d'une **sanction disciplinaire** l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service.



Restauration Scolaire



Les lignes directrices de gestion



La loi (L. n° 2019-828, 6 août 2019, art. 30) remanie les CAP qui voient leurs compétences recentrées sur les décisions individuelles défavorables à l'agent.

Elles n'examineront plus les décisions relatives aux avancements, aux promotions internes, aux mobilités et aux mutations. En contrepartie, les employeurs publics vont devoir fixer, après avis du comité social, des lignes directrices de gestion pour définir des orientations générales en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Dispositions applicables au 1er janvier 2021

Création d'un art. 33-5° et art 39, 78-1 et 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : Cet article prévoit que dans chaque collectivité et établissement public de plus de 50 agents, des lignes directrices de gestion seront **arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du CST**, comité social territorial, nouvelle instance créée en décembre 2022, aux prochaines élections des représentants du personnel et qui seront issues de la fusion des comités techniques et des CHSCT.

Les lignes directrices de gestion déterminent la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** notamment en matière de GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

Les lignes directrices de gestion fixent, « sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**.

***Commentaire FO sur les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours :**

La définition est bien vague et ne permettra pas une lisibilité claire pour les représentants du personnel des avancements de grade des agents comme c'était le cas avec les présentations des tableaux d'avancements, avec l'indication des critères précis qui permettaient de sélectionner un agent plutôt qu'un autre pour l'inscrire à ce tableau d'avancement annuel en commission administrative paritaire.

L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents. S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la **promotion interne**, le président du Centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au Centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire.

À défaut de transmission d'avis au président du Centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable.

À l'issue de cette consultation, le président du Centre de gestion **arrête les lignes directrices de gestion**.

La promotion interne : la liste d'aptitude est établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs **tient compte des lignes directrices de gestion**.

L'avancement de grade : L'établissement du tableau annuel d'avancement est réalisé par l'autorité territoriale par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale tient compte des lignes directrices de gestion.

Le tableau annuel d'avancement précise **la part respective des femmes et des hommes** dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

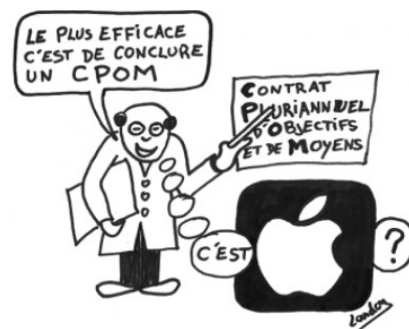
Les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice **des recours administratifs** contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de la promotion interne, d'avancement de grade ou d'accès à l'échelon spécial.

A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

La CAP n'est plus consultée dans le cadre de ces procédures.

***Commentaire FO :** le seul recours de l'agent sera à postériori auprès du tribunal administratif.

Alors qu'avant, un représentant du personnel siégeant en CAP pouvait défendre les dossiers des agents avant la finalisation du tableau d'avancement. Le représentant n'aura plus qu'un rôle d'accompagnement au recours... De quoi bien décourager les demandeurs vu la complexité de la saisine et la durée d'aboutissement !!!



NOUVELLES DISPOSITIONS APPLICABLES A LA DISPONIBILITE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

(hors cas de disponibilité d'office pour motif médical) Entrée en vigueur 29.03.2019

Le décret du 27 mars 2019 est venu modifier le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux « positions administratives » dans la fonction publique territoriale, afin de mettre en œuvre le **maintien des droits à l'avancement du fonctionnaire** exerçant une activité professionnelle au cours d'une disponibilité, et de modifier le régime de disponibilité pour convenances personnelles.

TYPE	DEMARCHE PREALABLE OBLIGATOIRE	OBJET DE LA DISPONIBILITE	TEXTE DE REFERENCE	DUREE DE LA DISPONIBILITE
ACCORDEE SOUS RESERVE DES NECESSITES DE SERVICE	OUI : avis de la Commission Administrative Paritaire	études ou recherches présentant un intérêt général	Art. 21 du décret 86-68 a)	3 ans renouvelables une fois pour une durée égale
		Convenances personnelles	Art. 21 du décret 86-68 b)	5 ans au maximum renouvelables dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière, sous réserve au terme d'une période de cinq ans de disponibilité d'avoir accompli, après réintégration, au moins 18 mois des services effectifs continus dans la FP
		Créer ou reprendre une entreprise au sens des articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail	Art. 23 du décret 86-68	2 ans au maximum

Les dispositions relatives à la modification du régime de la disponibilité pour convenances personnelles sont uniquement applicables aux demandes de mise en disponibilité ou de renouvellement de disponibilité présentées à compter du 29 mars 2019.

Si vous demandez une disponibilité pour convenances personnelles à la suite d'une disponibilité pour création ou reprise d'entreprise de 2 ans, la durée de votre disponibilité pour convenances personnelles est limitée à 3 ans.

Vous pouvez demander le renouvellement de votre disponibilité pour convenances personnelles au-delà de ces 5 ans à condition de réintégrer la fonction publique au moins 18 mois.

ATTENTION ! Si vous ne surveillez pas ce délai de 5 ans vous serez radié d'office !

En effet, en cas de silence de l'agent ou de refus de réintégration à l'issue des 5 ans, la collectivité engagera une procédure d'abandon de poste à l'encontre de l'agent.

Pour mémoire, les autres types de disponibilités accordées de droit à la date demandée :

TYPE	DEMARCHE PREALABLE OBLIGATOIRE	OBJET DE LA DISPONIBILITE	TEXTE DE REFERENCE	DUREE DE LA DISPONIBILITE
DISPONIBILITE ACCORDEE DE DROIT SUR DEMANDE	NON	Donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	Art. 24 - 1° du décret 86-68	3 ans au maximum renouvelables sans limitation tant que les conditions sont remplies
		Elever un enfant âgé de moins de 8 ans	Art. 24 - 1° du décret 86-68	3 ans au maximum renouvelables sans limitation tant que les conditions sont remplies
		Pour se rendre dans un département d'outremer, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants s'il est titulaire d'un agrément	Art. 34-1 du décret 86-68	6 semaines par agrément ; le fonctionnaire qui interrompt cette période a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue
		Suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire	Art. 24 - 2° du décret 86-68	3 ans au maximum renouvelables sans limitation tant que les conditions sont remplies
		Les fonctionnaires exerçant un mandat d'élu local bénéficient à leur demande d'une mise en disponibilité de plein droit	Art. 24 du décret 86-68 - 5ème alinéa	Durée du mandat

DISPONIBILITE POUR SUIVRE SON CONJOINT

retour plus complexe dans la collectivité...

Modification des conditions de réintégration en fin de disponibilité

L'article 74 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie, à partir du 1^{er} janvier 2020, dans certains cas, les conditions de réintégration en fin de disponibilité.

La réintégration après une disponibilité pour suivre son conjoint (article 74)

Un fonctionnaire mis en **disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé ne bénéficiera du régime de réintégration** que la loi prévoit pour les fonctionnaires détachés ou mis en disponibilité d'office **que si la durée de la disponibilité de droit n'a pas excédé trois ans :**

- réintégration dans l'emploi qu'ils occupaient antérieurement pour un détachement ou une disponibilité d'une durée inférieure ou égale à six mois,
- ou à la première vacance d'emploi correspondant à leur grade pour un détachement ou une disponibilité d'une durée supérieure à six mois,
- et maintien en surnombre en l'absence d'emploi vacant.

Au-delà de cette durée,

il conservera la garantie de se voir proposer **une des trois premières vacances dans sa collectivité ou son établissement d'origine.**

Ces dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2020.

=> régime beaucoup moins favorable pouvant rapidement conduire à une radiation de la fonction publique.

En effet, la collectivité qui souhaite se débarrasser d'un agent va lui proposer des postes qui ne correspondent pas du tout à ses attentes ou ses capacités afin de le pousser vers la sortie...

On peut proposer à un adjoint technique, anciennement employé aux espaces verts, un poste de cuisinier ou de plombier ou un poste avec des horaires totalement atypiques.

Les possibilités de réintégration antérieures étaient beaucoup plus favorables.

Encore un grignotage des droits des agents !!!



Actualité

NOUVEAU ! Le décret n°2019-1037 du 8 octobre 2019 prolonge le dispositif GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) pour 2019.

=> *Concerne les agents qui n'ont pas changé d'indice entre décembre 2014 et décembre 2018*

LE CONGE POUR INVALIDITE TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

Le décret 2019-301 du 10 avril 2019 modifie les conditions à respecter par les agents territoriaux et les employeurs pour que les premiers puissent bénéficier de la prise en charge qui leur est due en cas d'accident de service ou de maladie imputable au service.

Le principe du CITIS repose sur la présomption d'imputabilité au service inscrit dans l'ordonnance 2017-53.

les délais prévus dans ce décret ne s'appliquent pas aux fonctionnaires ayant effectué une déclaration avant le 1er juin 2019.

DEMANDE DU CITIS :

Elle est effectuée par le fonctionnaire ou son ayant droit et adressée par tout moyen à l'autorité territoriale en utilisant un formulaire spécifique que l'autorité territoriale est tenue de faire parvenir à l'agent dans les 48h suivant sa demande. Doit être joint à cette demande, un **certificat médical** indiquant la nature et le siège des lésions, ou la maladie et le cas échéant, la durée prévisible de l'arrêt.

Maladie professionnelle : la déclaration est adressée dans un délai de 2 ans suivant la 1ère date de constatation de la maladie, ou bien de la date à partir de laquelle un lien est établi entre la maladie et l'activité professionnelle du fonctionnaire.

Ajout d'une maladie au tableau des maladies professionnelles : dans ce cas, le délai de déclaration court à compter des 2 ans de l'ajout.

Dans tous les cas, s'il y a arrêt de travail celui-ci doit être adressé dans les 48h.



Le respect du délai de 15 jours prévu pour la déclaration d'accident de service est impératif faute de quoi la demande est rejetée.

Exception : cas de force majeure, impossibilité absolue, victime d'attentat, ou « motifs légitimes »

Acceptation de la demande de CITIS :

Remarque FO : il est important de préciser que l'employeur peut directement reconnaître l'imputabilité sans qu'il y ait besoin de saisir la commission de réforme.

1° Expertise : l'employeur peut faire procéder à une expertise lorsque des circonstances particulières paraissent de nature à détacher l'accident du service

2° Enquête : l'autorité territoriale peut aussi déclencher une enquête administrative pour établir la matérialité des faits.

remarque FO : lors d'une déclaration survenant 2 ans après les faits, cette procédure risque d'être pour le moins compliquée. Dans tous les cas, l'employeur doit informer l'agent en cas d'examen ou d'enquête.

Délai de décision :

1° en cas d'accident : dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande.

2° En cas de maladie : 2 mois à compter de la déclaration et le cas échéant, des examens complémentaires prescrits par les tableaux des maladies professionnelles.

En cas d'enquête administrative ce délai peut être prolongé de 3 mois.

Passé ces délais (1 à 5 mois) l'agent est automatiquement placé en CITIS, même si l'instruction du dossier n'est pas achevée.

Consultation de la commission de réforme par l'autorité territoriale :

Faute ou circonstance de nature à détacher l'accident du service

Fait ou circonstance « étrangère aux nécessités de la vie » potentiellement de nature à détacher l'accident de trajet du service

Maladie imputable au service mais ne figurant pas sur le tableau des maladies professionnelles par le médecin de prévention ou du travail en cas de maladie imputable au service, excepté pour les maladies présentes au tableau des maladies

NON IMPUTABILITÉ AU SERVICE :

Si l'administration ne reconnaît pas l'imputabilité au service, la décision de placement à titre provisoire en CITIS est retirée et il est procédé au reversement des sommes trop perçues par l'agent.

Remarque FO : il faut se référer au décret 2018-1156 qui révisé le barème des saisies sur rémunération et à la note de la DGFIP (ref 2012/01/3649)

Prolongation du CITIS : Le fonctionnaire doit fournir un certificat médical identique, comme lors de la première demande.

Contrôles : durant le CITIS, l'autorité **peut** à tout moment faire procéder à une visite de contrôle par un médecin agréé. Après 6 mois de CITIS, une visite est obligatoire au moins une fois par an.

Le refus d'une visite de contrôle entraîne la suspension du versement de sa rémunération.

Durant son placement en CITIS, le fonctionnaire conserve ses avantages familiaux. Il conserve également son indemnité de résidence.

Information de l'employeur : **Seulement en cas de changement de domicile ou d'absence supérieure à 2 semaines.**

Le fonctionnaire informe l'autorité de ses dates et lieux de séjour sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

Changement de domicile : Ce cas s'applique au Congés de longue durée ou de longue maladie. Dans ce cas l'agent doit informer son employeur, un simple courrier suffit, il n'y a pas besoin d'attendre la réponse de l'employeur.

Déroulement de carrière : la durée du CITIS est prise en compte pour l'avancement d'échelon et de grade.

Invalidité : les nouvelles dispositions font référence à l'article R.461-8 du code de la sécurité sociale.

Les maladies hors tableau doivent donc générer un taux d'invalidité supérieur à 25% pour être prises en compte.

REMARQUE FO : Par exemple, dans le cas d'une dépression, il vaut mieux la faire reconnaître en « accident de service » qu'en maladie professionnelle.

Fin du CITIS :

- Le fonctionnaire guéri ou consolidé doit transmettre un certificat final de guérison ou de consolidation
- Déclaré apte, le fonctionnaire est **réintégré dans son emploi**, ou, à défaut, dans un **emploi correspondant à son grade**.

Renouvellement du CITIS : le CITIS peut être renouvelé en cas de rechute.

Celle-ci doit être déclarée dans le délai d'un mois suivant la même procédure que pour la déclaration initiale

Mobilité :

Le fonctionnaire territorial en mobilité peut demander à bénéficier du CITIS :

Pour une maladie ou un accident survenu durant sa mobilité : prise en charge par l'employeur d'accueil, y compris en cas de rechute ou de maladie ou accident survenu avant sa mobilité.

Dans ces 2 derniers cas les sommes sont remboursées par l'employeur initial.

Cas des fonctionnaires à temps non complet ayant plusieurs employeurs :

Il faut adresser la déclaration auprès de l'employeur correspondant à l'activité au cours de laquelle il a contracté la maladie ou l'accident de service.

Si cet employeur place l'agent en CITIS, il doit en informer sans délai ses autres employeurs qui sont tenus de le placer aussi en CITIS.

C'est la collectivité de survenance de l'accident ou maladie qui prend en charge les soins et honoraires.

Fonctionnaire retraité :

- La collectivité doit, à sa demande, lui rembourser les honoraires et frais médicaux pour :
- L'accident ou la maladie dont a découlé sa radiation des cadres
- Une rechute d'accident ou de maladie
- La survenance d'une maladie professionnelle postérieure à sa radiation des cadres .



Actualité

PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT

Parution du décret n°2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour une période maximale d'1 an.

Le décret fixe les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR) pour les fonctionnaires reconnus inaptes aux emplois de leur grade. Il détermine son point de départ et précise ses objectifs.

La PPR (PERIODE DE PREPARATION 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 ».

Tout au long de la période de préparation au reclassement, l'agent est en position d'activité et perçoit un traitement.

Le décret précise les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement qui est un droit pour l'agent qui en remplit les conditions.

Il vise à rénover le droit au reclassement en anticipant davantage la reconversion professionnelle des fonctionnaires vers un nouvel emploi lorsque l'état de santé de l'agent ne lui permet plus d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de leur grade.

Cette inaptitude est constatée par un avis du comité médical. L'agent doit être apte à exercer d'autres fonctions.

POINT DE DÉPART DE LA PPR : LA RÉCEPTION DE L'AVIS DU COMITE MÉDICAL

L'AGENT EST EN FONCTION : la PPR prend effet à la date de réception de l'avis du comité médical ;

L'AGENT EST EN CONGÉ DE MALADIE : la PPR prendra effet à la date de reprise.

La période de préparation au reclassement peut comporter, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

Il est possible de réaliser ces périodes dans toute administration ou établissement public

Élaboration d'un projet, conjointement avec l'agent, dans un délai 2 mois après la prise d'effet de la PPR.

Ce projet sera formalisé par une convention établit par l'autorité territoriale et le président du CNFPT (catégorie A+) ou le président du CDG (catégorie A, B et C) qui engagent, en outre, avec l'intéressé une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois.

Le projet sera notifié à l'agent, pour signature, au plus tard 2 mois après la prise d'effet de la PPR.

Préalablement à la notification, le service de médecine préventive est informé de ce projet de préparation au reclassement.

Le projet définira : le contenu ; la durée au terme de laquelle l'intéressé présentera sa demande de reclassement ;

le cas échéant les modalités d'accueil (lorsque le fonctionnaire effectue la préparation au reclassement, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation) ;

la périodicité selon laquelle la mise en œuvre du projet fait l'objet d'une évaluation (**lors de l'évaluation** le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent).

Durant la période d'élaboration du projet, l'agent pourra suivre des actions de formation, bénéficier de périodes d'observation et de mise en situation.

Le fonctionnaire dispose d'un délai de 15 jours pour signer la convention, au-delà de ce délai le fonctionnaire qui n'a pas signé est réputé refuser la PPR pour la période restant à courir.

L'agent qui fait part de son refus de bénéficier d'une PPR présente une demande de reclassement.

L'agent qui a présenté une demande de reclassement, et qui est dans l'attente de celui-ci, pourra être maintenu en position d'activité dans la limite de 3 mois.



Les règles de versement de la prestation RAFP évoluent



La RAFP (retraite additionnelle de la Fonction publique) sur laquelle vous cotisez pour vos primes depuis 2005 à hauteur de 5% pour l'agent et 5% pour l'employeur sur votre bulletin de salaire.

Vous pouvez percevoir votre RAFP en complément de votre retraite principale CNRACL (sur laquelle vous cotisez à hauteur de 10,83 % et l'employeur à hauteur de 30,65 % pour l'année 2019).

Une retraite bien maigre au regard du niveau de cotisation. C'est pourquoi, le montant cotisé ne permet pas toujours de verser une rente mensuelle.

Attention ! Vous ne pouvez pas cotiser au RAFP si vous êtes fonctionnaire titulaire à temps non complet de moins de 28 heures par semaine.

La mise en œuvre du versement de la prestation RAFP « par fractions » est effective **à compter du 1er mai 2019**.

Le décret n° 2018-873 du 9 octobre 2018 a modifié l'article 9 du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique, en aménageant notamment les modalités de versement de la prestation RAFP en capital.

A compter du 1er mai 2019, les nouvelles dispositions en vigueur **permettent un paiement par fractions** pour certaines situations non stabilisées au moment de la liquidation de la retraite additionnelle.

Trois cas sont désormais prévus :

- **jusqu'à 4 599 points**, la prestation est versée sous forme d'un **capital** ;
- **entre 4 600 et 5 124 points**, la prestation est versée sous forme de capital **fractionné** ;
- **à partir de 5 125 points**, la prestation est versée sous forme d'une rente mensuelle.



Pour bénéficier de votre prestation RAFP, vous devez :

- avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite,
- être admis à la retraite au titre du régime des pensions civiles et militaires de retraite ou de la CNRACL ou au titre du régime général de l'assurance vieillesse.
- avoir demandé expressément votre prestation additionnelle



Important : Si vous bénéficiez de votre retraite de base avant l'âge légal, pour cause d'invalidité ou de carrière longue, vous devrez tout de même attendre d'avoir atteint l'âge légal pour bénéficier de votre prestation RAFP.

Les dispositions concernant la retraite à 60 ans ne concernent pas le RAFP.

Point RETRAITE

21 septembre : 1er rassemblement national de FO contre la future réforme
 Le syndicat FO, opposé à la future contre-réforme des retraites qui veut transformer les 42 régimes existants en un système universel par points, avait organisé le 21 septembre dernier un grand rassemblement à Paris contre la future réforme.

15 à 20 000 participants ont répondu à l'appel.
 Le gouvernement veut supprimer notre système ac-



tuel calculé sur l'indice détenu depuis les 6 derniers mois précédent la date de la retraite.

Pour la retraite, le calcul actuel est le suivant : **Traitement mensuel brut =**

IM X 4,686 € x 75 % x

IM = indice majoré
 Valeur du point d'indice = 4,686 €

Nombre de trimestres effectués dans le public liquidables

**Nb de trimestre nécessaires (selon date naissance)
 pour obtenir la retraite à taux plein**

Pour un salarié du public qui a réalisé sa carrière entière dans le public. Il n'a pas cotisé à une retraite complémentaire comme la plupart des salariés du privé. Ainsi, le montant issu du calcul constitue la totalité de son montant de retraite. Vient s'ajouter une maigre retraite sur les primes. Les trimestres « liquidables » sont calculés au prorata du temps partiel ou demi traitement en cas de maladie.

Le gouvernement veut mettre en place à partir de 2025 un système universel par points pour tous (salariés du privé ou du public) avec un calcul basé sur l'ensemble de la carrière.

Au point de départ de la mise en place de ce système en 2025, le coût d'achat d'un point retraite sera fixé par l'Etat à 10 euros. La valeur du point à la revente, au moment du départ à la retraite, sera fixé à 0,55 euros.

Le rapport du Haut Commissaire promet que la *valeur de ce point à la revente sera indexée sur l'inflation*. Par contre, *l'Etat restera seul maître pour décider de la valeur de l'achat* et pourra ainsi le rehausser de manière unilatérale au regard de la conjoncture économique et de toute évidence pour maintenir le « budget retraite » à l'équilibre.

En augmentant plus vite que la hausse des salaires et plus vite que le coût de la vie, l'acquisition de points sera fatalement moindre. **Moins de points à la revente, donc moins de revenu retraite.**

Pour exemple,

Sylvain, adjoint technique principal de 1ère classe, au 10ème et dernier échelon de l'échelle C3, et perçoit un traitement mensuel brut (sans les primes) de **2183,69 €**

Il demande sa retraite à l'âge de **66 ans**, après avoir déroulé une belle carrière en catégorie C.

Il est entré dans la fonction publique à **23 ans** au grade d'adjoint technique, 1er échelon, et comme c'est un bon agent, il a avancé de grade deux fois (AT2 et AT1) au cours de sa carrière.

Il a réalisé **43 ans** (172 trimestres) de services publics à **temps complet sans jamais aucun arrêt maladie** (carrière sans incident). Il ne bénéficie pas de bonifications pour enfant.

Beaucoup d'agents n'auront pas une telle carrière, ou du temps partiel, ou des incidents de carrières qui limiteront le nombre de trimestres liquifiables et diminueront ce montant...

Il bénéficie du nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Il détient aujourd'hui l'**indice majoré 466**. s'il prend sa retraite, son calcul sera le suivant :

$466 \times 4,686 \text{ €} \times 75 \% \times 1$ (taux plein) soit **1637 € par mois**.

DEMONSTRATION :

Si Sylvain prenait sa retraite après application de la réforme,

il perdrait **469 €** sur le montant de sa pension et Il percevrait alors par mois **1 168 €**.

Dans ces conditions, Sylvain, s'il souhaite acquérir un niveau de retraite convenable va continuer à travailler ... jusqu'à ...

LA RETRAITE DES MORTS !!!



Sur 43 années de bons et loyaux services, il a perçu 910 569 € de salaires (en évoluant du 1er échelon du grade d'adjoint technique au 10 échelon d'adjoint technique principal de 2ème classe)

Ce qui correspond en moyenne pour l'ensemble de la carrière à 21 176 € par an.

Une cotisation de 28 % viendra alimenter les caisses de retraites (11 % salarié et 17 % employeur) donc par rapport à son salaire de 910 569 € (sur 43 ans), les cotisations se monteront à 254 959 €.

$(910\ 569 \times 28 \% = 254\ 959)$.

Ce montant lui permettra d'acquérir 25 496 points à 10 €.

Et comme au moment de la retraite les points sont rachetés à 0,55 €

$(25\ 496 \times 0,55 = 14\ 022)$

Ils lui donneront une pension de 14 022 € annuelle soit 1 168,56 € par mois.

$(14\ 022 : 12 = 1168,56)$



IL EST URGENT DE REAGIR !!!

DEFENDONS NOS DROITS

PRESERVONS NOTRE RETRAITE



**SYNDICAT FORCE OUVRIERE DES
PERSONNELS DES SERVICES
DU DEPARTEMENT DE L'ARDECHE**

SECRETAIRE GENERAL:

Jean-Claude ESCALIER

tel : 04.75.66.97.13

06.12.89.48.81

mail : synfo@ardeche.fr

jcescalier@ardeche.fr

SECRETAIRE GENERAL ADJOINT

Cédric BELOT

tel : 06.86.58.52.19

mail : cbelot@ardeche.fr

La force syndicale

FO, un syndicat libre et indépendant

sans appartenance politique

Pour FO, un seul objectif :

Écouter, informer, former, négocier des accords collectifs pour l'ensemble du personnel, défendre et représenter les intérêts individuels et collectifs.

Vos représentants FO du département siègent dans toutes les instances, commission administrative paritaire, Comité technique, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et commission de réforme. Ils participent également aux réflexions au niveau départemental et national.

N'hésitez plus ! Rejoignez-nous !

Ensemble nous pouvons avancer



TRAITEMENT DE BASE BRUT ANNUEL AU 1er JANVIER 2019

4,686 € (brut) valeur du point

5623,23 € (brut annuel) indice 100

1447,98 € (brut mensuel) **Minimum de traitement** — indice majoré 309

10,83 % **Retenue pour pension**

9,2 % **CSG** 9,2 % de 98,25 % du traitement + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + indemnités

RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique)

Base de cotisation : sur les primes et indemnités avec un plafond de 20% du traitement indiciaire.

BULLETIN D'ADHESION

NOM :

Adresse :

Prénom :

code postal :

date de naissance :

ville :

grade :

Téléphone :

fonction :

Mobile :

collectivité :

mail :

Département :

mail professionnel :

À retourner à Syndicat FO - Chemin du Tram 07000 Privas ou synfo@ardeche.fr

Résister – Revendiquer - Reconquérir