

Maintenu en surnombre dans la FPT

Code Général de la Fonction Publique - Article L542-4

Le fonctionnaire territorial dont l'emploi est supprimé est **maintenu en surnombre** pendant un an si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi de son grade dans son cadre d'emplois **ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois.**

Un contexte "perturbant" n'implique pas une hausse des primes pour les fonctionnaires

Le tribunal administratif de Rennes a récemment rejeté le recours d'une fonctionnaire qui demandait la réévaluation de son Complément Indemnitaire Annuel (CIA) en raison de circonstances "perturbantes", comme la crise du Covid-19, la restructuration de son service ou le suicide d'un de ses collègues. **Un moyen rejeté par les juges.**

"Le CIA est un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir de chaque agent, dont le montant est fixé chaque année sur la base de l'évaluation professionnelle de l'agent concerné effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel", rappelle le tribunal.

Par ailleurs, ajoute-t-il, les fonctionnaires ne bénéficient d'aucun droit au versement d'un CIA ni au maintien du montant attribué à ce titre d'une année sur l'autre.

Et ce "quand bien même leur manière de servir n'a pas varié, le montant alloué étant fonction de la politique de gestion des ressources de chaque ministère dans le cadre des crédits alloués au titre des enveloppes catégorielles".



POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),
Nom Prénom.....
Adresse.....
Grade.....
Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

24 Janvier 2024

T. CAMILIERI

Nicolas Criaud : "Les agents publics doivent devenir acteurs de leur rémunération"

Le maire Horizons de Guérande (Loire-Atlantique), Nicolas Criaud, **revient sur la consultation qui a été lancée en interne au sein de sa collectivité autour de la mise en place** du Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Une démarche innovante pour renforcer le collectif et la cohésion entre les agents de la commune.

Pourquoi la ville de Guérande a-t-elle décidé de consulter ses agents sur la mise en place d'un volet indemnitaire de leur rémunération, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui vise à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir ?

L'idée est d'accompagner un changement de culture. Depuis le début de mon mandat, avec ma majorité, j'ai toujours eu l'objectif de construire un collectif et de la cohésion entre les agents de la collectivité. Nous nous sommes ainsi orientés vers la mise en place d'un CIA porté sur le collectif. Nous avons fixé le montant de ce CIA à **300 euros maximum par agent en 2024.**

Ce dispositif repose sur des objectifs individuels, mais aussi sur un objectif collectif commun.

J'ai donc demandé aux membres de mon comité de direction de travailler sur des propositions d'objectifs à remplir. Plusieurs hypothèses ont été émises et deux objectifs ont finalement été retenus. Nous avons ensuite décidé d'innover en mettant au vote ces deux objectifs dans le cadre d'une consultation interne de nos agents, afin que ceux-ci puissent trancher.

Les agents publics doivent devenir acteurs de leur rémunération. C'est le cas avec notre démarche innovante, qui conforte la co-construction et la cohésion.

Quels sont les objectifs collectifs qui ont été soumis au vote ?

Le premier visait à rendre plus visible l'action des services municipaux et à valoriser le travail des agents.

Cet objectif aurait pris forme à travers plusieurs actions, comme l'organisation de journées "portes ouvertes" ou d'opérations "vis mon métier", en interne comme en externe, pour permettre au plus grand nombre de cerner la richesse et la réalité de notre quotidien.

Le deuxième objectif visait quant à lui à encourager les activités physiques et de bien-être pour renforcer le collectif. Et ce via la participation à des opérations "nettoyage de la ville", l'expérimentation de programmes de réveil musculaire ou de relaxation, mais aussi la participation à des défis sportifs partagés avec l'ensemble de la collectivité.

À nous de nous adapter et d'être attractifs, mais encore faut-il que l'on nous donne davantage de moyens.

Quels sont les résultats de cette consultation, qui s'est tenue le 9 novembre ?

Le défi de la mobilisation a été relevé avec succès : 253 agents ont participé à cette

consultation interne sur le CIA, soit 78,09 % de nos agents. C'est finalement l'objectif relatif aux activités physiques et de bien-être qui a été retenu puisqu'il a recueilli 59,57 % des suffrages contre 40,43 % pour l'objectif visant à rendre visible l'action des services municipaux.

Dans le cadre de la future nouvelle grande réforme de la fonction publique, le ministre Stanislas Guerini veut développer la rémunération au mérite des agents publics pour mieux reconnaître les mérites individuels et collectifs. Faut-il donner davantage de marges de manœuvre aux employeurs territoriaux s'agissant de la rémunération de leurs agents ?

Oui, je pense que l'on peut aller beaucoup plus loin, d'autant plus dans le contexte de crise d'attractivité que connaît actuellement le secteur public. Nous sommes en forte tension aujourd'hui, la fonction publique ne fait plus rêver comme elle pouvait le faire auparavant.

À nous de nous adapter et d'être attractifs, mais encore faut-il que l'on nous donne davantage de moyens.

Et il y a un sujet d'importance : le statut de la fonction publique, qui nous enferme dans des règles, dans des limites et ne nous laisse pas suffisamment de souplesse ou du moins ne nous permet pas d'expérimenter ou d'aller plus loin pour reconnaître le mérite de nos agents.

La pratique du temps partiel bientôt facilitée dans la fonction publique

Pour assurer la mise en conformité du droit de la fonction publique avec le droit européen, un projet de décret du gouvernement réduit la condition d'ancienneté requise pour que les contractuels puissent bénéficier d'un temps partiel.

Le texte permet aussi aux **fonctionnaires stagiaires** de solliciter un temps partiel au cours de leur formation.

Mettre en conformité le droit de la fonction publique française avec le droit européen sur la question du temps partiel. **C'est l'objet d'un projet de décret qui sera présenté par le gouvernement lors du Conseil commun de la fonction publique du 14 novembre prochain.**

Ce projet de décret vise précisément à assouplir les conditions requises pour l'exercice à temps partiel dans la fonction publique. Un texte qui entend donc transposer une directive européenne dans le code général de la fonction publique, à savoir la **directive européenne du 20 juin 2019 sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants**.

En son article 9, notamment, cette directive prévoit que les États membres "*peuvent subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté*". Celles-ci, néanmoins, "*ne doivent pas dépasser six mois*", est-il écrit dans la directive.

Mise en conformité du droit national

En France, le droit national ne prévoit pas de condition d'ancienneté pour que les fonctionnaires bénéficient d'un temps partiel. **La réglementation limite en revanche les cas dans lesquels les fonctionnaires stagiaires peuvent bénéficier d'un tel temps partiel, ces derniers ne pouvant tout bonnement pas en bénéficier lorsqu'ils doivent effectuer un stage.**

Des limites sont également aujourd'hui prévues pour les agents contractuels de la fonction publique. Une condition d'ancienneté d'une année existe ainsi pour ces contractuels pour bénéficier du temps partiel de droit (prévu jusqu'aux 3 ans de l'enfant) mais également pour le temps partiel sur autorisation. Aussi, le projet de décret entend mettre le droit national "*en conformité*" avec le droit européen et donc avec la directive européenne de juin 2019.

Ce projet de texte actualise ainsi les dispositions réglementaires **pour limiter à 6 mois la durée d'ancienneté requise pour que les contractuels puissent solliciter un temps partiel.**

Ledit projet de décret actualise aussi les dispositions réglementaires relatives aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique **pour qu'ils puissent désormais solliciter un temps partiel pendant une période de stage.**

[Directive \(UE\) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil](#)

JOUE L 188 du 12 juillet 2019 - CELEX : 32019L1158

Directive européenne - [Consulter le texte de la directive sur Eurlex](#)

Résumé : Abrogation de la directive 2010/18/UE à compter du 02-08-2022.

La présente directive entre en vigueur le 01-08-2019. Les États membres adoptent les dispositions de transposition en droit interne au plus tard le 02-08-2022 à l'exception des dispositions relatives à la rémunération ou à l'allocation correspondant aux deux dernières semaines de congé parental comme prévu à l'article 8, paragraphe 3, de la directive pour lesquelles les États membres adoptent les dispositions de transposition en droit interne au plus tard le 02-08-2024. Transposition complète de la présente directive par les références suivantes : Article L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles tel que créé par l'article 5 de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 ; Articles L. 1132-4, L. 1134-1, L. 1225-47 à L. 1225-59, L. 1225-61 et R. 1227-5 du code du travail ; Article L. 1225-36 du code du travail tel que modifié par l'article 94 de la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 ; Articles L. 3121-49 et L. 3123-2 du code du travail tels que modifiés par l'article 8 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; Articles L. 3142-6, L. 3142-8, L. 4132-20, L. 4132-21 et L. 3142-22 du code du travail tels que modifiés par l'article 9 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; Article L. 1225-4-1 du code du travail tel que modifié par l'article 10 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; Articles L. 2411-1 et L. 2141-5 du code du travail tels que modifiés par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ; Article L. 1225-71 du code du travail n° 2020-760 du 22 juin 2020 ; Articles L. 1225-35 à L. 1225-36 du code du travail tels que modifiés par l'article 73 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 ; Article L. 1225-62 du code du travail tel que modifié par l'article unique de la loi n° 2021-1484 du 15 novembre 2021 ; Article L. 3142-4 du code du travail tel que modifié par l'article 1er de la loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 ; Article L. 1222-9 du code du travail tel que modifié par l'article 15 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 ; Article L. 3142-1 du code du travail tel que modifié par l'article 25 de la loi n° 2022-219 du 21 février 2022 ; Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture ; Décret n° 2023-790 du 17 août 2023 relatif à la réduction de la durée d'affiliation requise pour ouvrir droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ; Article 48.2.2 de la Convention collective des particuliers employeurs.

Observations : [TEXTES DE TRANSPOSITION : LOI n°2023-171 du 9 mars 2023, v. init.](#)

[Décret n°2023-790 du 17 août 2023, v. init.](#)

LIENS ANTERIEURS : [Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010, v. init.](#)

« SPECIAL ENTRETIEN PROFESSIONNEL »

La période des entretiens professionnels pour évaluer l'année 2023 va débuter dès le début de l'année 2024.

Afin de vous préparer à ce moment d'échange avec votre responsable, nous vous donnons quelques informations relatives à cette procédure.

Rappel sur ce qu'est un entretien professionnel :

Suite à la parution du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux et depuis le 1^{er} janvier 2015, l'appréciation de votre valeur professionnelle par l'autorité territoriale ne se fonde plus sur la notation mais sur un entretien professionnel annuel

Il se définit comme un moment de dialogue entre vous et votre supérieur hiérarchique direct, qui permet d'établir et d'apprécier rétrospectivement votre valeur professionnelle. Il donne lieu à un compte-rendu.

Celui-ci est pris en compte pour la préparation des tableaux d'avancement de grade, des listes d'aptitude à la promotion interne et afin de recenser les besoins en formation.

Si vous êtes contractuel en CDI ou en CDD de plus d'un an, vous êtes, également, concerné par ce dispositif.

Les points suivants sont abordés lors de l'entretien professionnel :

- Les résultats professionnels,
- Les perspectives d'évolutions,
- La manière de servir,
- Les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent,
- Les objectifs assignés,
- Les capacités d'encadrement en fonction du poste,
- Les besoins en formation du fonctionnaire, en fonction des compétences à acquérir ou du poste concerné

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel seront les suivantes :

- Vous êtes convoqué huit jours au moins avant la date de l'entretien par votre supérieur hiérarchique direct,
- La convocation est accompagnée de votre fiche de poste et de l'exemplaire de votre entretien professionnel,
- L'entretien bilatéral est mené avec votre supérieur hiérarchique direct actuel,
- Dans un délai maximum de 15 jours après l'entretien, le compte-rendu vous est notifié,
- A cette date de notification, vous disposez d'un délai de 15 jours pour éventuellement ajouter vos observations sur votre entretien, le signer et le retourner à votre supérieur hiérarchique direct,
- Le compte-rendu est visé par l'autorité territoriale, puis versé à votre dossier administratif. Une copie vous est remise.

Afin de faciliter la préparation de votre entretien professionnel, voici une liste non exhaustive des points que vous pourrez aborder :

- Relire l'entretien professionnel de l'année précédente et faire le constat des évolutions,
- Relire la fiche de poste pour revoir l'attendu sur votre poste,
- En cas d'objectifs fixés, collecter et synthétiser toutes les informations utiles,
- Faire l'inventaire des projets menés à bien durant l'année écoulée et définir ce qui vous a permis de réussir,
- Résumer en quelques phrases votre ressenti global sur l'année écoulée, sur les temps forts rencontrés,
- Lister vos besoins en formations pour l'année à venir.
- Après échange avec votre évaluateur, vous avez la possibilité de faire des observations et des demandes dans l'espace prévu à cet effet sur le compte-rendu de l'entretien professionnel. Vos demandes seront traitées par la Direction des Ressources Humaines et une réponse vous sera apportée.

Nous vous souhaitons de bons entretiens professionnels !