

Novembre-Décembre
2018



IN - FO - CADRES

SECTION NATIONALE DES CADRES TERRITORIAUX
FORCE OUVRIERE



FUSION ACQUISITION... QUI A PEUR DU PARITARISME ?

A l'heure des grandes mutations technologiques, des réseaux sociaux et autres cyber-moyens qui font désormais la pluie et le beau temps dans notre univers de communication, des pétitions en lignes et autres merveilles «hic et nunc» d'un monde résolument moderne et tourné vers l'avenir, on pourra légitimement s'interroger pourquoi s'acharner à vouloir maintenir une gestion paritaire au sein d'organisations encore administrées sous cette forme « désuète » voire « has been », comme se plaisent à la dénoncer certains penseurs «new wave»?

En effet, qu'auraient donc à échanger ou débattre employeurs et organisations syndicales, dès lors qu'il s'agit de réfléchir et de s'accorder sur des brouilles telles que formation des fonctionnaires, protection sociale, régimes de retraites, autant de détails mineurs qui seraient plus vite et mieux gérés sans grains de sable pour enrayer la machine.

Parce qu'il faut qu'elles passent, toutes ces réformes, de gré ou de force... « Il en va de la survie de nos systèmes disent-ils ? »

Dès lors pourquoi ne pas aller directement à l'essentiel en fusionnant CNFPT et centres de gestion comme le suggère fort à propos ce gouvernement. Economie d'échelle, de moyens, un dialogue social a minima, on voit ce que cela donne avec le regroupement des régions. Pourquoi vouloir débattre de la formation des fonctionnaires avec leurs représentants élus, alors qu'il serait si simple de laisser aux seuls employeurs locaux le soin de décider ou non de ce qui est bon pour eux ?

Pourquoi vouloir à tout prix maintenir une Sécurité sociale et des régimes de retraites si protecteurs alors que l'on pourrait sans barguigner confier tout cela au secteur privé qui ferait un bien meilleur

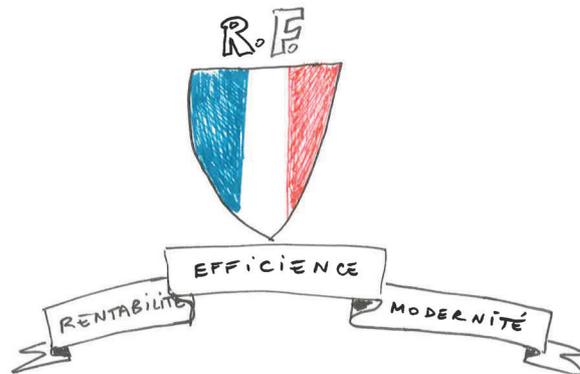
usage du fruit de notre labeur, en le plaçant dans des valeurs sûres et immédiatement rentables !

Sous couvert d'efficience, de rentabilité, d'aucuns s'arrogeraient le droit de disposer du produit de nos salaires différés à leur gré, au grand mépris de l'avis de celles et ceux qui ont, toute leur vie durant, cotisé pour voir leurs acquis sociaux s'amenuiser progressivement et sûrement pour les réduire à peau de chagrin.

Dans le grand vent des réformes, pourquoi vouloir à tout prix un service public garant de la neutralité de traitement en maintenant cet antique statut qui freine la flexibilité des recrutements ?

En priorisant le contrat au statut, on peut à loisir faire passer toutes mesures coercitives de flexibilité, de mobilité, d'employabilité, autant de vocables bien modernes et bien inspirés du libéralisme économique au mépris de toute égalité de traitement du public.

Encore faudrait-il inciter ces adeptes des « news » de tous poils : « public management, Age... », la relecture d'Adam SMITH car ces « nouveaux dirigeants » visiblement plus souples, plus plastiques (à l'image des sculptures de Jeff KOONS !), ou malléables, semblent visiblement empreints de tout sauf de l'indispensable nécessaire pour faire un monde : d'humanité...tout simplement.



Sommaire:

P2 À 4: Plan social dans la FPT ?
P5 À 7 : A quoi servent les instances paritaires ?

IN - FO - CADRES

SECTION NATIONALE DES CADRES TERRITORIAUX
FORCE OUVRIERE

Plan social dans la Fonction publique territoriale ?

Le gouvernement a annoncé la suppression de 70 000 emplois dans la FPT sur le quinquennat. Cependant l'inscription d'une mesure portant sur la réduction des effectifs dans la territoriale est ancienne, cet objectif figurait déjà, en filigrane, dans le rapport produit par la commission Attali.

Rappelons que le rapport, remis en janvier 2008, par Jacques Attali, alors à la tête de la « commission pour la libération de la croissance française » proposait dans une partie III, pour « simplifier l'organisation territoriale » de renforcer les régions, transformer les intercommunalités en agglomérations (entités de niveau constitutionnel), faire disparaître l'échelon départemental sur une durée de 10 ans et clarifier les prérogatives de chaque collectivité territoriale.

Dans la continuité de ces réflexions, le « comité pour la réforme des collectivités locales » présidé par Edouard Balladur publiait en mars 2009 un rapport intitulé « Il est temps de décider » qui serait une vingtaine de propositions pour mettre en place une « démocratie locale plus efficiente ». Il était notamment proposé de :

- Favoriser les regroupements volontaires de régions pour une réduction de leur nombre à une quinzaine, ainsi d'ailleurs que les regroupements volontaires de départements
- Achever avant 2014 la carte de l'intercommunalité et de ne plus créer de « pays » au sens de la loi du 5 février 1995
- Instaurer l'élection des organes délibérants des EPCI à fiscalité propre au suffrage universel direct en même temps et sur la même liste que les conseillers municipaux
- Créer par la loi 11 premières métropoles à compter de 2014, d'autres intercommunalités pouvant par la suite, sur la base du volontariat, accéder à ce statut
- Permettre aux intercommunalités de se transformer en communes nouvelles
- Réduire d'un tiers les effectifs maximaux des exécutifs intercommunaux
- Confirmer la clause de compétence générale au niveau communal et spécialiser les compétences des départements et des régions
- Clarifier la répartition des compétences entre les collectivités locales et avec l'Etat
- Définir dans le cadre d'un débat annuel au Parlement un objectif annuel d'évolution de la dépense publique locale
- Créer en 2014 une collectivité locale à statut particulier dénommée « Grand Paris » sur le territoire de Paris et les départements de la Seine Saint Denis, du Val de Marne et des Hauts de Seine.
- Instaurer dans les départements et régions d'outre-mer une assemblée unique.

La lecture de cette liste de recommandations publiée en 2009, donne à voir le chemin parcouru en une décennie dans la mise en œuvre de ces propositions au travers du continuum de réformes qui impacte les institutions et le monde territorial. Plusieurs étapes, adossées sur des dispositifs législatifs, ont été développées pour atteindre l'objectif de « simplification de l'organisation territoriale » et de mise en place « d'une organisation locale plus efficiente » avec des conséquences sur le volume des effectifs territoriaux et la souffrance des personnels.

Etape 1 : 2010-2015 : la création de communes nouvelles

En 2008 le nombre des communes en France représente 40 % de l'ensemble des communes de l'UE. La Loi n°2010-1563 du 16 décembre 2010 dite RCT (complétée par la loi n°2015-292 du 16 mars 2015) vise clairement à diminuer le nombre de « 36 000 communes françaises » une exception incompatible avec la vision européenne. La loi RCT viendra pallier l'échec de la loi Marcellin du 16 juillet 1971 qui avait enregistré « seulement » 581 fusions (alors que le législateur en attendait près de 10 000 !)

Ainsi, entre 2015 et 2016, la mise en place de ce nouveau régime (accompagné d'une incitation financière) entraîne la suppression de 1243 communes, soit autant que le nombre de communes supprimées en 40 années avec la loi Marcellin (1068 communes supprimées entre 1971 et 2010). Et au 1^{er} janvier 2016, la France passe sous la barre symbolique des 36 000 communes.



Année de création de la commune nouvelle	Nombre de communes nouvelles créées	Nombre de communes fusionnées
En 2011	1	2
En 2012	11	31
En 2013	6	17
En 2014	13	37
En 2015	317	1090
En 2016	200	670
En 2017	183	578
En 2018	37	95
Au 01/01/2019*	62	161
* (Suivant les arrêtés préfectoraux publiés)		
TOTAL	830	2681

Le rapport parlementaire «Communes nouvelles, histoire d'une révolution silencieuse » de 2016 souligne que « dans le cadre de la mise en place de grandes régions et de la refonte des cartes de l'intercommunalité, la commune nouvelle a été vue comme un outil permettant aux communes de continuer à peser dans des ensembles administratifs de grande taille ». Fait notable, le rapport évoque la question des personnels communaux et intercommunaux ainsi que l'inquiétude de certains agents pour leur avenir, ayant déjà confrontés à des transferts vers une intercommunalité.

Les communes nouvelles, dès 2012 posait la question de la gestion des ressources humaines dans le cadre des restructurations et des nouvelles organisations des services municipaux qu'elles entraînaient.

Étape 2 : 2015 la réforme régionale

La réforme des régions avec la délimitation de nouveaux périmètres, suite à la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015, était censée produire des économies. Trois ans plus tard le constat inverse est dressé. Pour les régions qui ont fusionné sont enregistrés des hausses conséquentes au niveau des charges de fonctionnement entre 2016 et 2017. La Cour des comptes dans son « rapport sur la situation financière des collectivités territoriales » d'octobre 2017 indique que, contrairement à l'ambition initiale cette réforme n'a pas simplifié l'architecture institutionnelle locale et la cour engage à la vigilance sur les risques de dérapage des dépenses. Et vient se rajouter le désengagement de l'Etat sur certaines dotations en 2018, comme la suppression du fonds de soutien au développement économique affecté aux régions qui ont récupéré cette compétence après la réforme territoriale.

Une enquête d'investigation menée par une radio publique nationale révèle que, pour la région Occitanie, 2ème plus grande région de France, le nombre de kilomètres effectués par les fonctionnaires régionaux ont augmenté de 78 % entre 2015 et 2016. Afin d'assister à une réunion de travail d'une durée de 2 à 3 heures, certains agents effectuent 8 heures de trajet aller-retour.

On peut s'interroger sur les estimations d'économies évoquées à l'époque de cette réforme : de 12 à 25 Milliards d'€. Mais force est de constater que malheureusement le stress, la pénibilité, les risques psycho-sociaux augmentent chez les agents.

Étape 3 : 2014-2016 la création de métropoles

Créées par la loi MAPTAM du 27 janvier 2014, les métropoles de Lyon (fusionnant la communauté urbaine et le département du Rhône), du Grand-Paris et de Marseille-Aix-en-Provence à statut particulier ainsi que les 9 métropoles de droit commun (Bordeaux, Grenoble, Lille, Nantes, Nice, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse) sont porteuses des plus grands espoirs pour les tenants d'une rationalisation et d'une efficacité dans l'organisation territoriale.

Sont dénombrées :

- au 1^{er} janvier 2017 : 14 métropoles

- au 1^{er} janvier 2018 : 21 métropoles

Ces métropoles, compte tenu de leurs compétences élargies, sont confrontées aux réorganisations et mutualisations entraînant des transferts de personnel. Le mouvement d'émergence de ces « grandes communautés XXL » constitue un fait majeur. Certains en profitent même pour poser la question de la complémentarité de la métropole et du département sur un même territoire et de proposer dans un raccourci radical de supprimer le département, à l'instar du schéma mis en place pour la métropole de Lyon.

Étape 4 : 2015-2017 : la refonte de la carte intercommunale

Avec la loi Notre du 7 août 2015 les intercommunalités vont être renforcées (obligation de 15 000 hts). Leur périmètre va être profondément modifié au 1^{er} janvier 2017, compte tenu de la mise en œuvre des nouveaux schémas de coopération intercommunale élaborés au cours de l'année 2016.

Pour rappel, l'objectif premier de cette refonte de la carte intercommunale est de réduire le nombre des EPCI à faible population et de faire disparaître les multiples syndicats existants (affichage d'un taux de réduction de 40 % du nombre de structures intercommunales). Ainsi, les communautés de moins de 15 000 habitants qui représentaient en 2016 de l'ordre de 60 % de l'ensemble des EPCI ont régressé pour atteindre 27 % du total en 2017.

- Au 1^{er} janvier 2017 sont comptabilisées 1266 communautés et métropoles couvrant la totalité du territoire
- Au 1^{er} janvier 2016 on enregistrait : 2 062 communautés.

Aujourd'hui, les communautés regroupent en moyenne davantage de communes (28 communes en 2017 contre 17 en 2016) et une population plus importante (53 000 habitants en 2017 contre 38 000 en 2016).

Une étude réalisée par l'AdCF (assemblée des communautés de France) indique qu'au 1^{er} janvier 2017, environ 700 communautés recensées sur 1 263 établissements ont conservé le même périmètre.

Rapporté au nombre de communautés existantes avant cette date ces chiffres en creux, démontrent que plus des 2/3 des groupements ont changé de périmètre, induisant de ce fait de nouvelles organisations, des mutualisations de services, voire in fine des mobilités subies.

On assiste depuis 2010 à un continuum de réformes. Les changements dans les périmètres et les compétences des collectivités et de leurs groupements s'enchaînent et leurs impacts dans les organisations de travail et sur les conditions de travail vont croissant.

Les conséquences sur les agents de ces différentes réformes :

1) La réduction des effectifs :

L'INSEE dans son étude annuelle concernant l'emploi dans la FP indique qu'en 2016 la FPT est la seule des 3 versants à voir ses effectifs diminuer : 171 000 entrants contre 183 000 sortants.

En 2016 sont comptabilisés 1 469 300 agents titulaires contre 1 472 300 en 2015.

L'étude montre par ailleurs que le nombre d'agents contractuels augmente dans les Collectivités, 356 800 contractuels en 2016 contre 356 000 contractuels en 2015.

Les effectifs au 31 décembre 2016

	2014	2015/2014	2015	2016/2015	2016
Fonctionnaires	1 468,0	+0,3 %	1 472,3	-0,2 %	1 469,3
Contractuels	364,2	-2,3 %	356,0	+0,2 %	356,8
Autres	62,4	-2,3 %	61,0	-2,0 %	59,7
Emplois aidés	86,8	+9,4 %	94,9	-3,8 %	91,4
Emplois principaux	1 981,5	+0,1 %	1 984,2	-0,4 %	1 977,2

(Source Insee SIASP - rapport DGCL les collectivités locales en chiffres 2018)

Alors que les effectifs de la FPT connaissent une augmentation moyenne annuelle de 1,7 % sur la période 2015/2005, celle-ci marquait le pas dès 2015 (-0,3% pour les emplois principaux, tous statuts et hors contrats aidés suivant le rapport annuel de la DGAFP édition 2018).

Après la fonction publique d'Etat soumise au rouleau compresseur de la RGPP en 2007, suivie de la MAP en 2012, la territoriale devient la cible à laquelle il convient d'appliquer les mêmes règles de décroissance.

2) Une dégradation des conditions de travail, une augmentation des risques psychosociaux et une moindre la qualité de vie au travail

La baisse des effectifs dans les services peut revêtir de multiples causes : un non renouvellement des départs à la retraite, une réorganisation des services du fait de transferts de compétences, une mutualisation de services du fait d'une fusion de collectivités ...

Dans le « Baromètre 2018 sur les tendances de l'emploi territorial et politiques RH des collectivités et des intercommunalités » réalisé par des associations d'élus, il est constaté que les raisons du non-remplacement des départs des agents territoriaux sont liées à 63 % aux réorganisation des services et à 28 % aux transferts de compétences.

Cette réduction, quelle qu'en soit la raison, entraîne une intensification de la charge de travail et le sentiment de travailler en mode dégradé !

Cette dégradation des conditions de travail génère des situations de stress, vient augmenter l'exposition aux risques psychosociaux des agents.

Dans un quotidien économique il est fait état du traumatisme subi par les fonctionnaires régionaux du fait de la fusion des régions du Nord-Pas-de-Calais et de la Picardie ; une étude réalisée auprès de ces mêmes fonctionnaires pointe un taux de 43 % de réponses à la question sur l'exposition forte ou très forte à des risques psychosociaux.

Plus généralement la lecture du rapport annuel 2018 – Faits et chiffres - de la DGAFP sur la fonction publique, donne à lire que 20,7 % des agents territoriaux « doivent faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin » et plus grave que 25,4 % des agents ne « ressentent pas la fierté du travail bien fait ».

Pour enfoncer le clou et démontrer les situations de souffrance ressenties par les agents, le « Baromètre 2018 » signale une augmentation des situations d'inaptitude dans les différentes structures (chiffre en hausse de 4 points par rapport au Baromètre 2017) qui touche principalement les collectivités de grande taille comme les régions, les départements et les communes de plus de 20 000 hts. Il est constaté également une augmentation des demandes de retraite pour invalidité (+ 7 points).

Le malaise dans la fonction publique territoriale est palpable, les différentes études démontrent que le stress et la pression se sont accrus.

Les causes en sont multiples mais indéniablement les leçons à tirer des réformes territoriales, plus particulièrement des fusions des régions, des évolutions de l'intercommunalité et des créations des communes nouvelles doivent être dressées. **Il est urgent d'imposer une pause .**



« ELECTIONS PROFESSIONNELLES »

A quoi servent les instances paritaires ?

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

SES COMPETENCES :

Les CAP ont pour rôle de donner leur avis ou d'émettre des propositions, avant que l'autorité territoriale ne prenne sa décision, sur des questions d'ordre individuel liées à la situation et à la carrière des fonctionnaires.

Dans certaines situations, l'autorité territoriale a, à leur égard, une simple obligation d'information.

La CAP est compétente pour tous les fonctionnaires qui relèvent de la catégorie hiérarchique concernée, qu'ils soient titulaires ou stagiaires et quelle que soit leur durée de service. Elle n'est pas compétente pour les agents non titulaires.

SES ATTRIBUTIONS :

Elle donne un avis préalable lors de l'entrée dans la fonction publique :

- Prorogation de stage,
- Refus de titularisation,
- Licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire,
- Titularisation des agents recrutés par PACTE : agents recrutés sous contrat en application de l'article 38 de la loi de 84 (travailleurs handicapés) : Refus de titularisation et licenciement, renouvellement du contrat, refus de titularisation après renouvellement du contrat.

En matière de carrière :

- Avancement de grade.
- Promotion interne.
- Demandes de révision des comptes rendus des entretiens professionnels
- Sur tout refus d'une demande de congé de formation syndicale.
- Et lorsque l'autorité territoriale envisage d'opposer un deuxième refus successif à un fonctionnaire qui demande à suivre une formation de perfectionnement, une formation de préparation à un concours ou à un examen professionnel de la fonction publique, une formation personnelle suivie à l'initiative du fonctionnaire, au droit individuel de formation.

En matière de mobilité :

- Les mises à disposition,
- Les détachements (sauf celui de plein droit),
- Les renouvellements de détachement,
- La réintégration ou la non réintégration après détachement,
- Les intégrations après détachement,
- Les mises en disponibilité sur autorisation, sur demande ou d'office
- Les intégrations directes
- Les mises en position hors cadres et les réintégrations anticipées pour nécessités de service,
- Préalablement à toute nouvelle affectation comportant

un changement de résidence administrative ou modifiant la situation du fonctionnaire concerné.

En matière de reclassement :

- Les reclassements pour inaptitude physique,
- Les détachements pour reclassement,
- Les licenciements pour refus de poste à l'expiration d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou congé de longue durée ou après disponibilité pour raisons de santé sans motif valable lié à son état de santé.

En matière de temps de travail :

Suite au recours formulé devant l'autorité territoriale, lorsque cette dernière a refusé à un agent un congé pris au titre du compte épargne-temps.

Sur tout litige relatif à l'exercice des fonctions à temps partiel.

En matière de déontologie et cumul emplois :

Les CAP connaissent des questions relatives au cumul d'activités et à la compatibilité des activités lucratives exercées par les anciens agents.

En matière de droit syndical :

Lorsque la désignation d'un fonctionnaire comme bénéficiaire de décharges syndicales d'activité de service est jugée incompatible avec la bonne marche du service par l'autorité territoriale,

Sur tout refus d'une demande de congé de formation syndicale.

La CAP est saisie pour avis en cas de fin de fonction :

- En cas de refus d'une démission par l'employeur.
- En cas de licenciement : pour insuffisance professionnelle, pour suppression d'emploi.

Enfin, elle est saisie pour avis :

Encas de refus opposé à une demande de congé de formation de cadre pour la jeunesse. Lorsque l'autorité territoriale envisage d'opposer un deuxième refus successif à un fonctionnaire qui demande à suivre une formation de perfectionnement, une formation de préparation à un concours ou à un examen professionnel de la fonction publique, une formation personnelle suivie à l'initiative du fonctionnaire, au droit individuel de formation. Pour les demandes de réintégration dans la Fonction Publique Territoriale à l'issue d'une période de privation des droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public et en cas de réintégration dans la nationalité française. Sanctions disciplinaires relevant d'un groupe supérieur au 1^{er} groupe de sanction. Siège en conseil de discipline.

LE COMITE TECHNIQUE (CT)

Le Comité technique est une instance consultative, composée de représentants de l'employeur et des représentants des personnels d'autre part (organe paritaire).

Son champ de compétence concerne des questions d'ordre collectif.

ATTRIBUTIONS DU COMITE TECHNIQUE refondues depuis 2012.

L'organisation et le fonctionnement des services :

Création, transfert, mutualisation, suppression de service, et de postes (emplois permanents)

Modifications de l'organigramme,

Aménagements du temps de travail :

CET, RTT, astreinte, plage horaire, journée de solidarité, heures supplémentaires, autorisations spéciales d'absence,

Les règlements internes de l'établissement,

Déménagements d'ampleur, etc.

Les évolutions ayant un impact sur les personnels :

- Télétravail,
- Dématérialisation des documents
- Système de contrôle d'accès aux bâtiments
- Vidéo surveillance, sécurité

Dispositions relatives aux :

- Ratios promus / promouvables (critères CAP)
- Critères d'appréciation de la valeur professionnelle (Entretien annuel d'évaluation et de développement)

Les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et des critères de répartition

Les grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences

La formation, l'insertion et la promotion de l'égalité professionnelle :

- Plan et règlement de formation
- Apprentissage
- Plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur

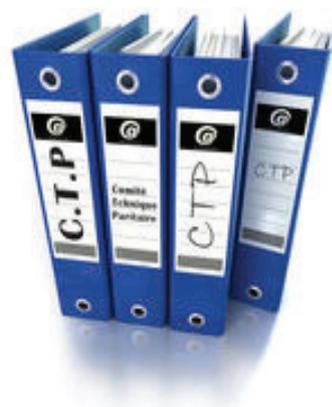
Les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail (en lien avec le CHSCT)

L'aide à la protection sociale complémentaire et à l'action sociale

A savoir :

Le Comité technique émet des avis qui ne lient pas l'autorité territoriale. Cependant, outre qu'elle constitue un délit d'entrave syndicale, l'absence de consultation sur une question qui devait obligatoirement lui être soumise, entache d'illégalité les décisions correspondantes prises par la collectivité (délibérations notamment).

Il n'a pas à connaître des questions portant sur les situations individuelles.



COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

SES COMPETENCES

Sur demande de l'agent :

Pour révision de l'entretien professionnel,
Pour un refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par celui-ci pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de l'organe délibérant ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

Contre les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,
Contre les décisions refusant une action de formation professionnelle.

Les CCP sont informées des décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale.

Reclassement

L'autorité territoriale porte à la connaissance de la commission consultative paritaire les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent en cas de :
Disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,

Transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible,

Recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983,

Refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat

En cas d'inaptitude physique définitive

En cas de sanction :

La CCP est consultée en cas de sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme en formation de conseil de discipline.

En cas de licenciement

(à l'exception des emplois fonctionnels de direction et des emplois de collaborateur de cabinet) :

pour motifs disciplinaires,

pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique définitive (licenciement si la procédure de reclassement s'est avérée impossible),

la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent (licenciement si la procédure de reclassement s'est avérée impossible)
pour la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible (licenciement si la procédure de reclassement s'est avérée impossible)
pour le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 (licenciement si la procédure de reclassement s'est avérée impossible),
pour le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du licenciement si la procédure de reclassement s'est avérée impossible),
pour l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Droit syndical :

La consultation de la CCP compétente doit intervenir avant l'entretien préalable en cas de licenciement :

d'un agent siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux,

d'un agent ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application des articles 16 et 17 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale,

d'un agent bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de la section III du chapitre II du même décret égale ou supérieure à 20% de son temps de travail, de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.



Vous avez des propositions, des contributions à nous faire parvenir ou vous voulez adhérer à Force Ouvrière retournez ce bulletin à l'attention de la :

Section nationale des cadres territoriaux

Fédération Force Ouvrière des Personnels des Services Publics et des Services de Santé
153-155 rue de rome 75017 Paris /
cadres.foterritoriaux@fosps.com

Nom, Prénom

Adresse

Tél

Mail@.....

**Cadres de la Fonction Publique Territoriale le 6 décembre
vous voterez aux élections professionnelles de la FPT,
ne restez pas sans voix**