



# LE canard



## DANS CE NUMÉRO :

### POLICE MUNICIPALE :

Une évolution du régime indemnitaire

### DOSSIER : LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Le dispositif expliqué

### VOS QUESTIONS - NOS RÉPONSES :

- La protection fonctionnelle : un droit
- Visite à la médecine du travail : Quand?

### MANIF DU 1ER MAI :

- Les RDV du Grand Est



Consultez notre site internet

## Edito

par Sylvie WEISSLER

“ On dirait qu’ça te gêne de marcher dans la boue, on dirait qu’ça te gêne de dîner avec nous...  
*Michel Delpech - Le Loir et Cher* ”

### Lettre ouverte à Monsieur Stanislas Guérini, Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques

Monsieur le Ministre,

Votre projet de loi « **pour l'efficacité de la Fonction Publique** » est insultant pour tous les agents publics. D'abord dans sa forme mais aussi, et surtout, sur le fond.

Vous imposez aux organisations syndicales une concertation (plutôt une consultation), axée sur l'absentéisme, le respect du temps de travail, une rémunération au mérite, la suppression des catégories C, B, A, plus de latitude dans le recrutement, plus de possibilités de licenciement... **En résumé, pour vous, la Fonction Publique est un cumul de maux se résumant à l'insuffisance professionnelle des agents qui ne travailleraient pas assez et sont de surcroît trop absents !**

Voilà selon vous, pourquoi la Fonction Publique est « malade » et n'attire plus les « nouveaux talents ». **La vérité est toute autre : le manque d'attractivité repose essentiellement sur des rémunérations trop faibles, des recrutements précaires (CDD à durée presque illimitée) des contrats de vacation à répétition sur des emplois permanents, des temps non complets non choisis, des conditions de travail dégradées, des horaires atypiques...**

Le vrai remède aujourd'hui pour rendre la Fonction Publique plus attractive, pour susciter de nouvelles vocations (surtout à la territoriale qui est à la traîne en matière de rémunération), **c'est d'ouvrir enfin de vraies négociations salariales** dans les 3 versants, sans continuer à creuser les inégalités entre versants. **Comme la dernière en date concernant la prime pouvoir d'achat, dont la liberté de la verser (ou non), est restée à la seule « conscience » des élus locaux.**

**Alors Monsieur le ministre, si vous ne craignez pas de marcher dans la boue, venez donc dîner avec nous, nous vous conterons les réalités de la territoriale...**

Sylvie WEISSLER, agent territorial



# POLICE MUNICIPALE : ÉVOLUTION DU RÉGIME INDEMNITAIRE



**Éric EGERT**, notre collègue référent Policier Municipal de l'**UNSA** Territoriaux Metz nous donne son éclairage sur le projet de décret RI de la Police Municipale.

**UNSA Territoriaux** : Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a émis un avis favorable sur le **projet de décret** portant sur le régime indemnitaire des policiers municipaux et des gardes champêtres. Et ceci après presque une année de concertations entre la ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales, les organisations syndicales et les employeurs territoriaux.

L'ensemble des représentants des employeurs territoriaux ont voté pour le projet de texte, tandis que, côté syndical, **l'UNSA Territoriaux et d'autres organisations syndicales expriment beaucoup de réserves. Peux-tu nous expliquer pourquoi ?**

**Éric** : Le régime indemnitaire actuel de la Police Municipale est l'ISF, Indemnité spéciale de fonctions.

Le projet de Décret prévoit qu'une collectivité **pourra instituer également une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (IFSE) composée d'une part fixe et d'une part variable.**

**La part variable** de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) - **laquelle tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir** - sera déterminée dans la **limite annuelle** de 9.500 euros pour les directeurs de police municipale, de 7.000 euros pour les chefs de service et de 5.000 euros pour les agents (de même que pour les gardes champêtres).

**La part fixe** de l'ISFE **tenant compte de la fonction** calculée en appliquant au traitement indiciaire brut (TIB) un pourcentage fixé dans la limite de pourcentages maximums prévus par décret.

Le décret prévoit **la possibilité** pour les policiers municipaux et gardes champêtres de bénéficier d'un dispositif de « sauvegarde » garantissant le maintien du montant indemnitaire mensuel perçu dans le cadre du régime indemnitaire actuel, c'ad l'ISF. Cela veut dire qu'une partie des primes des policiers municipaux

actuellement acquises, vont être transformées en prime au mérite versée annuellement. **J'ajoute que le projet de décret présente des avancées au bon vouloir de la collectivité et que rien ne garantit que chaque policier municipal et garde champêtre sortira gagnant en termes de rémunération...**

**UNSA Territoriaux** : Y a-t-il d'autres aspects de ce décret qu'il faut retenir ?

**Éric** : **Pour faire simple, ce projet de décret présente plusieurs défauts aux yeux de l'UNSA Territoriaux :**

- Part variable : **les critères de versement ne sont pas suffisamment précis, malgré les plafonds annoncés,**
- Cette indemnité variable fait **craindre l'introduction d'une rémunération au mérite, et donc aucune garantie de maintien de l'ancien régime ISF,**
- IFSE : le terme et le contenu ressemblent à un RIFSEEP déguisé, **ce dont ne veulent pas les personnels des polices municipales,**
- **Le gouvernement aurait pu inciter plus fortement les collectivités à verser cette indemnité par des outils juridiques, ce qui n'est pas le cas.**

Franchement, nous regrettons des avancées largement insuffisantes si l'on considère le risque lié au port de l'uniforme des agents et leur implication pour la sécurité au quotidien, qui n'a fait qu'augmenter depuis 25 ans.

De notre côté, nous les représentants **UNSA Territoriaux**, resteront attentifs à la mise en place en local de cette refonte, **et nous souhaitons fortement que les autorités territoriales comprennent l'intérêt de garantir à leur police municipale une rémunération à leur juste valeur...**



**Bref, ne nous le cachons pas, il pourrait y avoir rupture d'égalité : Il faut craindre que seules les collectivités qui se donneront les moyens appliqueront ce décret, à contrario de celles qui ne voudrons pas l'instaurer au titre de la libre administration.**

**Voire avis nous intéresse, n'hésitez pas à nous contacter, nos coordonnées sont en bas de page. Vous pouvez également consulter notre site UNSA Territoriaux - Dossier Police Municipale**

## Envoyez vos messages, l'UNSA vous répond !

A chaque parution du « Canard », nous vous proposons de découvrir, sur la page de couverture, un message que vous nous avez adressé, et nous vous apportons des réponses !



**UNION RÉGIONALE GRAND EST**

### UNSA TERRITORIAUX

UNION DEPARTEMENTALE DU BAS-RHIN  
UNION REGIONALE GRAND EST

19, Rue des Vignes  
67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN  
Tél. 03 88 24 11 09 Mail : [unsa67@orange.fr](mailto:unsa67@orange.fr)

**Permanences téléphoniques :**  
**Tous les jours ouvrés (lundi à vendredi) :**  
8h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00

**Téléchargez :** **BULLETIN D'ADHÉSION & FORMULAIRE SEPA**

**Sachez que :** La cotisation syndicale ouvre droit à un **crédit d'impôt égal à 66 %** du montant annuel cotisé  
(art 23 de la loi n° 2012-1510).

**Equipe de rédaction et de conception graphique :**

Sylvie WEISSLER, Lucienne BRASSEUR, Gaby LEGROS,  
Philippe KRAUSS, Cécile WATTRON

# TOUT SAVOIR SUR LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE - TPT

**LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE, KÉSAKO ?** C'est une modalité d'organisation du travail qui permet aux agents de continuer à travailler malgré une incapacité temporaire due à leur état de santé.

## QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

- Les agents en activité ou en détachement affiliés à la CNRACL,
- Les agents titulaires effectuant - de 28 heures par semaine ainsi que les agents contractuels de droit public qui relèvent tous du régime général de la Sécurité sociale et de l'Ircantec.

## QUEL EST L'EFFET SUR LA RÉMUNÉRATION ?

**Les agents affiliés à la CNRACL** perçoivent l'intégralité du traitement, le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence le cas échéant. Si l'agent continue d'exercer des fonctions donnant droit à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), il continue de la toucher.

**Les agents affiliés à l'Ircantec** sont rémunérés au prorata de la durée effective du service effectué et complété par les Indemnités Journalières (IJ) de la CPAM.

**En toute logique, quelle que soit la position statutaire, l'agent ne doit rien perdre en matière de rémunération.**

**QUAND ET COMMENT EST-ON PLACÉ EN TPT ?** Le travail à temps partiel pour raison thérapeutique peut intervenir dès lors que votre état de santé le justifie, à la fin d'un congé de maladie ou sans que vous ayez été en arrêt de travail auparavant. **L'autorisation est accordée pour une période d'1 mois au moins, à 3 mois au plus, renouvelable dans la limite d'une année.**

**QUELLE EST LA QUOTITÉ DE TRAVAIL ?** La quotité de travail peut être fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire de service d'un agent à temps complet. Cette quotité peut varier à chaque période de TPT demandée.

**QUELLE EST LA PROCÉDURE ?** L'agent doit adresser une demande écrite à l'employeur, avec le certificat médical de son médecin traitant. Ce certificat doit attester que le TPT devrait améliorer son état de santé, avant un retour à l'emploi à temps plein sur le même poste ou, après rééducation éventuelle, sur un autre poste adapté. Par ailleurs il doit obligatoirement préciser la durée et la quotité de travail souhaitées, et les modalités d'exercice du temps partiel.

## ENSUITE :

- **Agent CNRACL** : l'autorisation est donnée, en pratique, dès réception de la demande par l'employeur. **Attention l'employeur doit quand même solliciter l'avis du conseil médical dans 3 cas :**
  - \* après un congé de longue maladie (CLM),
  - \* à l'issue d'un congé de longue durée (CLD),
  - \* ou après douze mois consécutifs en congé de maladie ordinaire (CMO).

Si le TPT est prolongé au-delà de 3 mois, il est nécessaire de passer un examen médical auprès d'un médecin agréé, mais l'autorité territo-

riale n'est pas obligée de suivre ses conclusions. En cas de refus, l'agent peut saisir le conseil médical pour avis.



- **Agent contractuel ou - 28 heures** à l'Ircantec :

l'agent doit obtenir l'autorisation expresse de son employeur, qui peut organiser une visite auprès du médecin du travail, qui se prononcera sur l'aptitude de l'agent à reprendre le travail en TPT. En cas d'avis d'inaptitude, il faut retourner chez un médecin traitant pour prolonger l'arrêt de travail. Pour pouvoir obtenir les IJ de la CPAM, l'agent doit transmettre à cette dernière la prescription initiale de TPT et l'attestation de l'employeur.

**QUELS SONT LES EFFETS SUR LA CARRIÈRE ET LA RE-TRAITE ?** La période du TPT est considérée comme du temps plein (**bien sûr selon votre coefficient d'emploi de départ. Si vous êtes à temps non complet de 25h, votre TPT à 50%, soit 12,5 h, sera considéré comme 25h**).

**QUELS SONT LES EFFETS SUR LES CONGÉS ANNUELS ET ARTT ?** : les droits à congés annuels et les ARTT sont identiques à un service à temps plein (**idem paragraphe précédent**). Les heures supplémentaires ou complémentaires ne sont pas autorisées durant le TPT.

**POUR QUELLE DURÉE ?** - À l'issue de 12 mois de TPT, les droits sont épuisés. Cependant, au bout de 12 mois de services effectifs, l'agent peut à nouveau déposer une demande de TPT.

**FIN OU SUSPENSION DU TPT PAR L'EMPLOYEUR** - L'employeur peut en principe suspendre ou mettre un terme à un TPT. Il peut prendre cette décision en se fondant sur les conclusions médicales d'un médecin agréé ou sur avis du conseil médical ou encore du médecin du travail, donc en cas de prolongation. **Dans tous les cas, il devra motiver sa décision qui est susceptible de recours.** Le TPT sera automatiquement suspendu si l'agent refuse de se soumettre à un examen de contrôle. Par ailleurs, l'autorisation de TPT est suspendue pendant les périodes de formation, sur présentation d'un certificat médical, et si l'agent est en congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

**FIN OU SUSPENSION DU TPT PAR L'AGENT** - L'agent peut, sur simple présentation d'un nouveau certificat médical :

- modifier la quotité de son temps de travail ;
- reprendre à temps plein par anticipation ;
- mettre un terme au TPT et ce, si l'agent est plus de 30 jours consécutifs en congé pour raison de santé (maladie, CLM et CLD) ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).



- [Art L823-1 à L823-6 Code général de la fonction publique](#)
- [Décret n°2021-1462](#)
- [Code de sécurité sociale](#)



## ● LA PROTECTION FONCTIONNELLE : UN DROIT POUR LES AGENTS

**Adeline R. : J'ai été agressée par des usagers dans le cadre de mes fonctions, ma collègue m'a parlé de la Protection Fonctionnelle... Qu'est ce que c'est ?**

**UNSA** : La protection fonctionnelle est la protection due par l'employeur public à ses agents en raison de leurs fonctions, afin de les protéger et de les assister contre les attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions ou en raison de celles-ci. **Il s'agit d'un droit, pour les agents publics, de bénéficier de la protection fonctionnelle lorsque leur responsabilité pénale et/ou civile est recherchée au titre de l'exercice de leurs fonctions.**



Chaque agression d'un agent public nécessite une réponse et l'employeur se doit d'apporter un soutien à l'agent victime. Dès qu'un agent est victime d'agression, il doit formuler une demande écrite à son employeur afin d'obtenir le déclenchement du dispositif de protection fonctionnelle. Prenez contact avec votre représentant **UNSA**.

### Quand demander la protection fonctionnelle ?

Vous êtes concerné si en tant qu'agent public, dans le cadre de vos fonctions vous êtes :

- Victime d'une agression : violence, menace, injure, harcèlement, cyberharcèlement via les réseaux sociaux, harcèlement téléphonique...
- Ou victime d'une menace à votre intégrité physique, sans agression.
- Ou vous êtes mis en cause au titre de votre responsabilité civile ou pénale (sauf si vous avez commis une faute personnelle « détachable » de l'exercice de vos fonctions).

Consultez le Guide 2024 « La Protection Fonctionnelle des Agents publics » du Ministère de la Transformation et de la Fonction Publique



## ● MÉDECINE DU TRAVAIL : VISITE OBLIGATOIRE ?

**Christophe H. : J'ai changé de poste l'année dernière et ma dernière visite à la médecine du travail date de fin 2019. Je ne devrais pas refaire une visite normalement ?**

**UNSA** : Les agents de la fonction publique territoriale bénéficient d'une visite d'information et de prévention qui doit avoir lieu au minimum tous les deux ans.

Cet examen médical est obligatoire. Il permet de s'assurer de la continuité de la compatibilité entre les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent et son état de santé et, le cas échéant, de proposer des aménagements du poste de travail. Notamment, cette visite d'information et de prévention a pour but de :

- interroger l'agent sur son état de santé,
- l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail,
- le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,
- identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé, nécessite une orientation vers le médecin du travail,
- l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose à tout moment de bénéficier d'une visite à sa demande, avec le médecin du travail.

Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle dans la FPT



**Notre conseil : Rapprochez-vous au plus vite de votre service RH qui saura vérifier votre dossier et mettre en place son suivi.**

C'est important



UN 1<sup>ER</sup> MAI

DE REVENDICATIONS



**RENDEZ-VOUS A STRASBOURG 10h Palais Universitaire**  
**Manif en direction du Jardin des Deux Rives**  
**1er mai 2024 de lutte pour la paix, les libertés et une Europe sociale**

Nous revendiquons :

- L'augmentation du point d'indice des fonctionnaires, des retraites et des minima sociaux,
- La création de postes et le recrutement de fonctionnaires en nombre suffisant,
- La préservation de nos emplois, en faisant primer la dimension sociale et écologique sur les profits.
- L'abrogation de la réforme de l'assurance chômage, La défense du droit de grève

[Événement sur Facebook](#) - [Infos sur notre site internet](#)

