

LE **Canard**



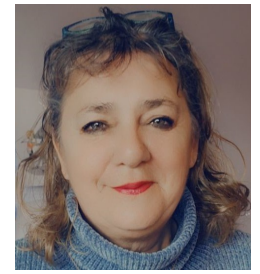
DES TERRITORIAUX DU GRAND EST



VOS QUESTIONS - NOS RÉPONSES :

- LES CONTRACTUELS PERÇOIENT ILS UNE PRIME DE FIN DE CONTRAT ?
- LA VISITE MÉDICALE DE REPRISE APRÈS UN ARRÊT DE TRAVAIL EST-ELLE OBLIGATOIRE ?

- **GIPA 2023** : VÉRIFIEZ SI VOUS POUVEZ EN BÉNÉFICIER
- **LIGNES DIRECTRICES DE GESTION** : ATTENTION AU NON RESPECT
- **ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION** : AVEZ-VOUS TOUTES LES CARTES ?



"Brume d'octobre et pluvieux novembre font ensemble un bon décembre..."

C'est ce que nous voulons croire à l'**UNSA** Territoriaux 67.

Après la guerre en UKRAINE qui perdure, la série des attentats terroristes en France, la crise du pouvoir d'achat qui continue de s'installer et maintenant les conflits au Proche Orient, comment rester optimiste en cette période de fin d'année qui approche ?

Et bien, c'est dans les petites joies du quotidien, les petites victoires de tous les jours qu'à l'**UNSA** on trouve le réconfort et l'envie de continuer à se battre pour nos collègues : une rupture conventionnelle bien négociée, un avancement de grade obtenu, une augmentation du régime indemnitaire, une médiation rondement menée, un Conseil de Discipline évité, des tickets restaurants obtenus lors

d'un CST ou l'adhésion à un contrat de prévoyance pour les agents dans une collectivité...

La reconnaissance de tous ces agents qui nous font confiance sont autant de petites lumières qui éclairent notre ciel un peu trop sombre ces derniers mois.

A l'**UNSA** territoriaux, si le ciel n'est pas rose, il est bleu et nous œuvrons pour qu'il le reste !



Retrouvez les photos de l'Assemblée Générale 2023 sur notre site internet :



<http://unsaterritoriaux67.e-monsite.com>

Rubriques : « Qui sommes nous ? » / « Notre photothèque »

Bonne lecture ! **Sylvie WESSLER**

GIPA 2023 : VÉRIFIEZ SI VOUS POUVEZ EN BÉNÉFICIER

L'**UNSA** a demandé et obtenu que l'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) soit reconduite pour l'année 2023 et met à disposition des agents un simulateur permettant de vérifier s'ils peuvent en bénéficier (*cliquez simplement sur le rond GIPA en-dessous, ou RDV sur notre site internet*).

La GIPA au titre de 2023 résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut et de l'indice des prix à la consommation, sur la période de référence du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.

Si votre traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité correspondant à la « perte de pouvoir d'achat » vous est due !



Le taux d'inflation retenu est de 8,19 % pour les quatre dernières années, taux bien supérieur à l'évolution de la valeur du point d'indice, augmenté seulement de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022.

Les éléments retenus pour le calcul de la GIPA au titre de 2023 sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 8,19 % ;
- valeur moyenne du point en 2018 : 56,2323 euros ;
- valeur moyenne du point en 2022 : 57,2164 euros.

La GIPA est soumise aux cotisations sociales (CSG, CRDS), au RAFFP et à l'impôt sur le revenu. Pour l'**UNSA** Fonction Publique, c'est l'augmentation de la valeur du point d'indice qui doit garantir le pouvoir d'achat de tous les agents publics !



L'**UNSA** rappelle sa demande d'une nouvelle conférence pour tenir compte de la réalité de l'inflation, alors que les 1,5 % d'augmentation de la valeur du point d'indice, au 1^{er} juillet 2023, certes indispensables, demeurent insuffisants.

L'**UNSA** enjoint encore une fois les collectivités d'augmenter le pouvoir d'achat des agents par tous les moyens : mise en place ou réévaluation du régime indemnitaire, chèques restaurant, chèques vacances, meilleure prise en charge de mutuelle et prévoyance...

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION : GARE AU NON RESPECT

Le tribunal administratif de Strasbourg vient de condamner une commune qui avait procédé trop tardivement à la promotion d'un de ses agents.

Les juges ont pointé une méconnaissance des lignes directrices de gestion (LDG) établies par cette même commune.

C'est ce que vient de confirmer le tribunal administratif de Strasbourg dans un jugement du 26 septembre.

Les juges avaient été saisis par un agent territorial qui contestait la date de sa promotion. Rédacteur principal de 2ème classe au sein d'une commune du Bas-Rhin, le requérant avait été admis à l'examen professionnel de rédacteur principal de première classe en décembre 2020 et avait été inscrit en conséquence sur le tableau d'avancement de grade pour l'année 2021.

Son maire l'avait ensuite promu à ce grade de rédacteur principal de 1ère classe avec comme date d'effet le 30 décembre 2021. Une date de promotion trop tardive à ses yeux, au regard des LDG établies par sa commune.

En l'espèce, les lignes directrices établies par la commune en matière d'avancement de grade prévoient une nomination au 1er juillet de chaque année des fonctionnaires promus. "Si l'orientation définie au 1er juillet de chaque année peut être modulée dans le temps, une telle modification doit être motivée par une situation individuelle, des circonstances ou un motif d'intérêt général", confirme donc le tribunal administratif de Strasbourg.

Or, la commune avait nommé le requérant au grade de rédacteur principal de 1ère classe seulement à compter du 30 décembre 2021 au lieu du 1 juillet 2021 comme le prévoient ses LDG.

Pour le tribunal, l'agent avait donc raison de soutenir que son maire "a méconnu" les lignes directrices de gestion arrêtées par sa propre commune et a ainsi "commis une erreur de droit" en le nommant au 30 décembre 2021 dans le grade de rédacteur principal de 1ère classe et non au 1 juillet 2021.

Cette décision du maire est donc annulée et les juges enjoignent aussi le maire de nommer le requérant dans le grade de rédacteur principal de 1ère classe à partir du 1er juillet 2021, de manière rétroactive donc.

Pour rappel : Instituées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les lignes directrices de gestion (LDG) définies par l'administration, sont invocables devant le juge. Aussi leur illégalité peut-elle donner lieu à l'annulation d'une décision individuelle relative au cas d'un agent.



ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION : AVEZ-VOUS TOUTES LES CARTES ?

L'évaluation professionnelle des agents est **une obligation** pour les collectivités territoriales et les établissements publics locaux.

Elle concerne les agents titulaires, ainsi que les agents recrutés sur un emploi permanent, en CDD ou CDI d'une durée supérieure à un an.

L'existence d'un organigramme est indispensable, il permet de positionner chaque agent dans l'organisation de la collectivité, car **l'entretien professionnel doit être obligatoirement conduit par le supérieur hiérarchique direct de chaque agent.**

L'évaluation professionnelle repose, en grande partie, sur l'appréciation des compétences requises pour le poste et les différentes fonctions qui y sont attachées. C'est pourquoi, **chaque agent doit obligatoirement posséder une fiche de poste tenue à jour**, qui déterminera précisément les missions/activités/tâches ainsi que les compétences nécessaires.

L'agent reçoit sa convocation **au moins 8 jours** avant la date de l'entretien, accompagnée de sa fiche de poste ainsi que de la fiche d'entretien professionnel ou le support vierge du compte-rendu d'entretien.

Il reçoit également un document d'aide à l'entretien professionnel (guide de l'évaluation).

A l'issue de l'entretien, un compte rendu doit être **établi et signé par le supérieur hiérarchique direct** ; il doit porter sur l'ensemble des thèmes abordés au cours de l'entretien, il comporte une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle de l'agent au regard des critères prévus par la réglementation.

Il est ensuite notifié à l'agent dans le délai maximum de 15 jours ; celui-ci peut le compléter par ses observations, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct (L'agent n'a pas de délai pour retourner le compte rendu, cependant, il peut être envisagé de fixer un délai de 15 jours); **à noter que sa signature ne présume en rien que l'agent a donné son accord.**

Le compte rendu, complété, le cas échéant, des observations de l'agent, est ensuite visé par l'autorité territoriale qui peut également formuler ses propres observations.

Le compte rendu est classé dans le dossier de **l'agent qui doit en recevoir une copie**. Une copie du compte rendu est également adressée au centre de gestion.

L'agent peut demander la révision de son compte rendu d'entretien :

- auprès de l'autorité territoriale dans le délai de 15 jours francs après la notification du compte rendu,
- et en cas de rejet de l'autorité territoriale, dans le mois suivant la réception de ce rejet implicite ou explicite auprès des commissions compétentes (CAP* ou CCP*).

Les recours de droit commun peuvent également être exercés selon les règles habituelles : recours gracieux auprès de l'autorité territoriale ou recours contentieux auprès du tribunal administratif.

Consultez l'**UNSA** Territoriaux pour connaître les démarches !

*CAP : Commission Administrative Paritaire (agents titulaires)
*CCP : Commission Consultative Paritaire (agents contractuels)

- Décret n°88-145 du 15 février 1988, modifié
- Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014
- L'entretien professionnel - fiche statutaire UNSA



QUESTIONS - RÉPONSES - VOS DROITS

Tina B. : Je suis contractuelle, en fin de contrat, est ce que je toucherais une « indemnité de fin de contrat » (prime de précarité) ?

UNSA : OUI - Depuis le 1^{er} janvier 2021, les agents contractuels peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat, sous certaines conditions. Il s'agit en quelque sorte de l'indemnité de précarité prévue par le Code du Travail (art. L1243-8) pour compenser la précarité des salariés en CDD.

Désormais, le Code Général de la Fonction Publique prévoit que les contractuels bénéficiant de contrats conclus afin de pourvoir des emplois permanents ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, **peuvent recevoir une indemnité de fin de contrat.** Il en fixe les conditions. **Ce montant correspond à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.**

Les conditions : Pour que cette indemnité puisse être versée,

- Le contrat doit avoir été exécuté jusqu'à son terme,
- La durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à un an et la rémunération brute globale de l'agent au cours de la durée totale du contrat, renouvellement compris, inférieure ou égale à 3 357,90 euros au 1^{er} août 2022).

En revanche, cette indemnité n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente

(décret n°88-145, art. 39-1-1).

En outre, si à l'issue du contrat, l'agent est nommé fonctionnaire stagiaire ou élève à la suite de la réussite à un concours, il ne peut pas bénéficier de cette indemnité.

Il en va également ainsi si le contrat est renouvelé dans la fonction publique territoriale pour plus d'un an ou pour une durée indéterminée.

Enfin, en cas de démission, licenciement, déchéance des droits civiques, non-renouvellement d'un titre de séjour ou interdiction d'exercer un emploi public prononcée par un juge, l'agent ne peut pas non plus bénéficier de cette indemnité.

- [code général de la fonction publique art. L554-3](#)
- [décret n°88-145, art. 39-1-1](#)



Pour l'environnement : Partagez le Canard après l'avoir lu, ne le jetez pas !

Arnaud L. : J'ai été en arrêt de travail pendant 4 mois, je vais reprendre mes fonctions. Est ce qu'une visite de reprise avec la médecine préventive est obligatoire ?

UNSA : NON - Le **Décret n°85-603 du 10 juin 1985** relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, ainsi que la **Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 Chap. IV**, relative à la fonction publique territoriale, **ne reprennent pas les dispositions du Code du Travail N° R.4624-23.**

En effet, ce dernier stipule qu'un salarié bénéficie d'un examen obligatoire de reprise de travail...

Contrairement donc au secteur privé et à la Fonction Publique Hospitalière, les visites médicales de reprise auprès d'un médecin du travail après un arrêt maladie, un arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle, ou après un congé maternité ne sont par conséquent pas obligatoires dans la fonction publique territoriale.

« Non obligatoire » ne signifie pas « interdit », et votre autorité territoriale est tout à fait légitime à s'assurer auprès du service de santé au travail, que votre état de santé est compatible avec les tâches de votre poste, suite à une absence pour raison de santé.

Notamment lorsque vous reprenez le travail avec un certificat de votre médecin traitant, préconisant des restrictions.

Ces restrictions devront être validées (ou pas) par le médecin de prévention. **De la même façon, si vous avez des doutes sur la possibilité de reprise sur l'intégralité des activités de votre poste, vous êtes légitime à demander, par le biais de votre employeur, une visite auprès du médecin de prévention.**



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

UNION RÉGIONALE
GRAND EST

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'im-pôt 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

