



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU CANTAL



 Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

# LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 28 – FEVRIER 2020

## DOSSIER – P. 3

### Rupture conventionnelle

## Dans ce numéro

Actualités P. 1 à 2

Agenda P. 2

Dossier P. 3 à 7

Focus P. 8 et 9

### Information & horaires d'ouverture du Centre de Gestion du Cantal

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et

de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et

de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : [cdg15@cdg15.fr](mailto:cdg15@cdg15.fr)

Adresse :

Village Entreprises  
14 Avenue du Garric  
15000 AURILLAC

## RENOUVELLEMENT DU CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE



Le Centre de Gestion du Cantal propose depuis de nombreuses années un contrat groupe d'assurance garantissant les collectivités contre les risques financiers statutaires supportés par l'employeur en raison de l'absentéisme pour cause de santé de leurs agents.

Le contrat, actuellement souscrit par le Centre de Gestion, arrive à échéance le 30 décembre 2020, date à laquelle il cessera tous ses effets.

Une nouvelle consultation va être lancée afin d'obtenir les meilleures conditions et taux de cotisations pour assurer votre personnel. Le nouveau contrat sera conclu pour une durée de 4 ans, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2024.

Un courrier en date du 17 décembre 2019 a été adressé à l'ensemble des collectivités et établissements du Cantal affiliés au Centre de Gestion afin de les informer des modalités du renouvellement du contrat.

# Actualités du CDG 15

## Agenda 2020

### Commission de Réforme

Jeudi 20 février

Jeudi 19 mars

Jeudi 23 avril

Jeudi 28 mai

Jeudi 25 juin

Jeudi 23 juillet

Date limite de réception des dossiers : 3 semaines avant la séance

### Comité Médical

Mardi 11 février

Mardi 10 mars

Mardi 7 avril

Mardi 12 mai

Mardi 9 juin

Mardi 21 juillet

### CAP C

Mardi 11 février

Mardi 2 juin

Mardi 29 septembre

Mardi 24 novembre

### CAP A et B

Jeudi 13 février

Jeudi 11 juin

Jeudi 15 octobre

### CCP C

Mardi 2 juin

Mardi 24 novembre

### CCP A et B

Jeudi 11 juin

Jeudi 15 octobre

### CT

Jeudi 26 mars

Jeudi 25 juin

Transmission des dossiers au CDG15 → 1 mois avant la date du CT ou de la CAP. Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

Force est de constater que ces contrats sont impactés par l'absentéisme des agents notamment du fait du vieillissement de la population (augmentation des arrêts maladie...). La conséquence directe est l'accroissement des cotisations alors même que les budgets des collectivités sont de plus en plus contraints.

Aussi, **par la mutualisation des risques**, la souscription à un contrat groupe offre aux collectivités une garantie financière et une pérennité des conditions tarifaires.

Chaque année, le service Assurance intervient auprès des collectivités et établissements affiliés et adhérents au contrat du CDG afin de communiquer l'état de l'absentéisme et proposer des actions de prévention.

Dans l'hypothèse où votre collectivité n'est pas encore adhérente à notre contrat groupe d'assurance des personnels, vous avez quand même la possibilité de répondre à notre recensement afin d'intégrer votre collectivité dans l'étude de l'offre et ce, sans engagement.

Il vous sera demandé de fournir au CDG 15 les statistiques sur 3 ans relatives à votre sinistralité auprès de votre assureur.

**J'attire expressément votre attention sur le fait que sans délibération de votre collectivité avant le 31 mars prochain nous autorisant à conduire l'appel d'offre en votre nom, il ne vous sera pas possible d'adhérer au nouveau contrat-groupe qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021, sachant qu'en tout état de cause vous garderez la possibilité de ne pas y adhérer si les conditions obtenues au terme de la procédure de mise en concurrence ne vous convenaient pas. Il vous appartiendra dans ce cas de conduire une mise en concurrence par vos propres moyens.**

Le pilotage de ce marché se fera par un cabinet expert en gestion des risques et assurances.

Le cahier des charges distinguera plusieurs lots, d'une part les collectivités de moins de 30 agents qui bénéficieront d'une proposition commune et d'autre part, les collectivités de plus de 30 agents qui auront une proposition individualisée propre à leur sinistralité.

En conséquence, la démarche retenue est la suivante :

- Recensement des besoins en vue de l'étude de l'offre avec retour dans un premier temps du coupon-réponse avant le 31 janvier 2020, puis dans un deuxième temps, retour de la délibération avant le 31 mars 2020,
- Lancement de la procédure d'appel d'offre par le CDG 15,
- Information du CDG 15 aux collectivités concernant le candidat retenu : **juillet / août 2020**,
- Réunions d'information organisées par le CDG 15 : **septembre 2020**,
- Au terme de cette procédure, il vous sera demandé de délibérer afin de valider votre adhésion avant le 31 octobre 2020. Il ne vous sera en aucun cas possible d'adhérer à ce contrat groupe sans avoir au préalable répondu au recensement.
- Retour des contrats signés de votre part : **avant le 30 novembre 2020**.

Le service Assurance reste à votre entière disposition pour tout complément d'informations.

**Les documents sont téléchargeables sur le site du CDG 15**  
**« Onglet Assurance »**

# Dossier

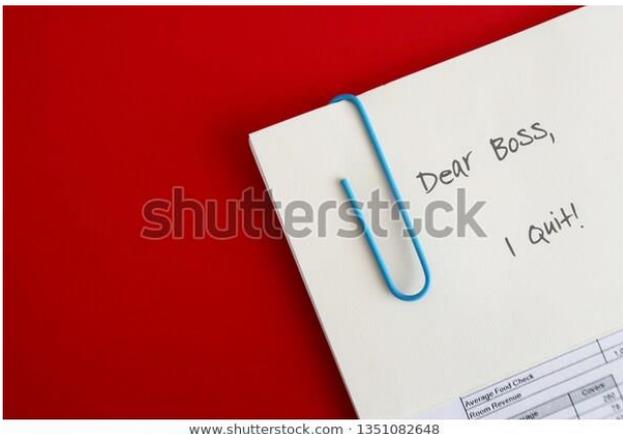
## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

### Cadre législatif :

*Article 72 I à III de la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 (disposition autonome propre à la loi du 6 août 2019),*

*Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique,*

*Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.*



La rupture conventionnelle s'ajoute aux autres cas de cessation définitive de fonctions (retraite, démission, licenciement et révocation) qui entraînent la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Ce dispositif entre en vigueur au 1er janvier 2020 et s'applique à toute procédure de rupture conventionnelle engagée à compter de cette date. Par ailleurs, en parallèle, le champ d'application du dispositif d'indemnité de départ volontaire (IDV) est considérablement réduit.

## I – RUPTURE CONVENTIONNELLE

### 1 - Bénéficiaires

À l'instar du secteur privé, la rupture conventionnelle est instaurée pour les agents recrutés par contrat à

durée indéterminée (CDI) de droit public et, à titre expérimental pendant une période de 5 ans, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, pour les fonctionnaires, sauf pour :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

### 2 - Procédure

La rupture conventionnelle résulte de l'accord de l'agent et de l'administration, qui est formalisée dans une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans des limites déterminées par le décret n°2019-1596. Les dispositions applicables aux agents contractuels précisent bien que la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

#### □ Demande initiale

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration dont il relève.

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou de recrutement (maire ou président).

#### □ Entretien(s) préalable(s)

À une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle, un entretien se tient.

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale dont relève l'agent ou son représentant. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

Pour les fonctionnaires, il est précisé qu'il peut aussi être conduit « *par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination* ».

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;

2° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ou de la fin de contrat ;

3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;

4° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi n°83-634 et à l'article 432-13 du Code pénal.

L'agent qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité avec laquelle la procédure est engagée, se faire assister par un conseiller désigné par une OS représentative de son choix au cours du ou des entretiens en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

Sont représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au CST. A défaut de représentant du personnel relevant d'OS représentatives au sein du CST, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix. Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

Jusqu'au renouvellement général des instances représentatives de la fonction publique (en principe en décembre 2022), la représentativité des OS est appréciée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections au comité technique de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.

#### □ Conclusion d'une convention

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties. La convention fixe notamment :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par le décret n°2019-1596 et,
- la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou de fin de contrat. Celle-ci

intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou, pour les fonctionnaires, l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant. **En conséquence, une délibération n'est pas nécessaire.**

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier de l'agent.

#### □ Droit de rétractation

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans ce délai, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture ou, pour les agents contractuels, le contrat prend fin à cette même date.

#### □ Obligation de remboursement de l'indemnité

Si dans les 6 ans suivant la rupture conventionnelle, le fonctionnaire est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi :

- au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale
- au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle ou d'une collectivité territoriale qui en est membre,

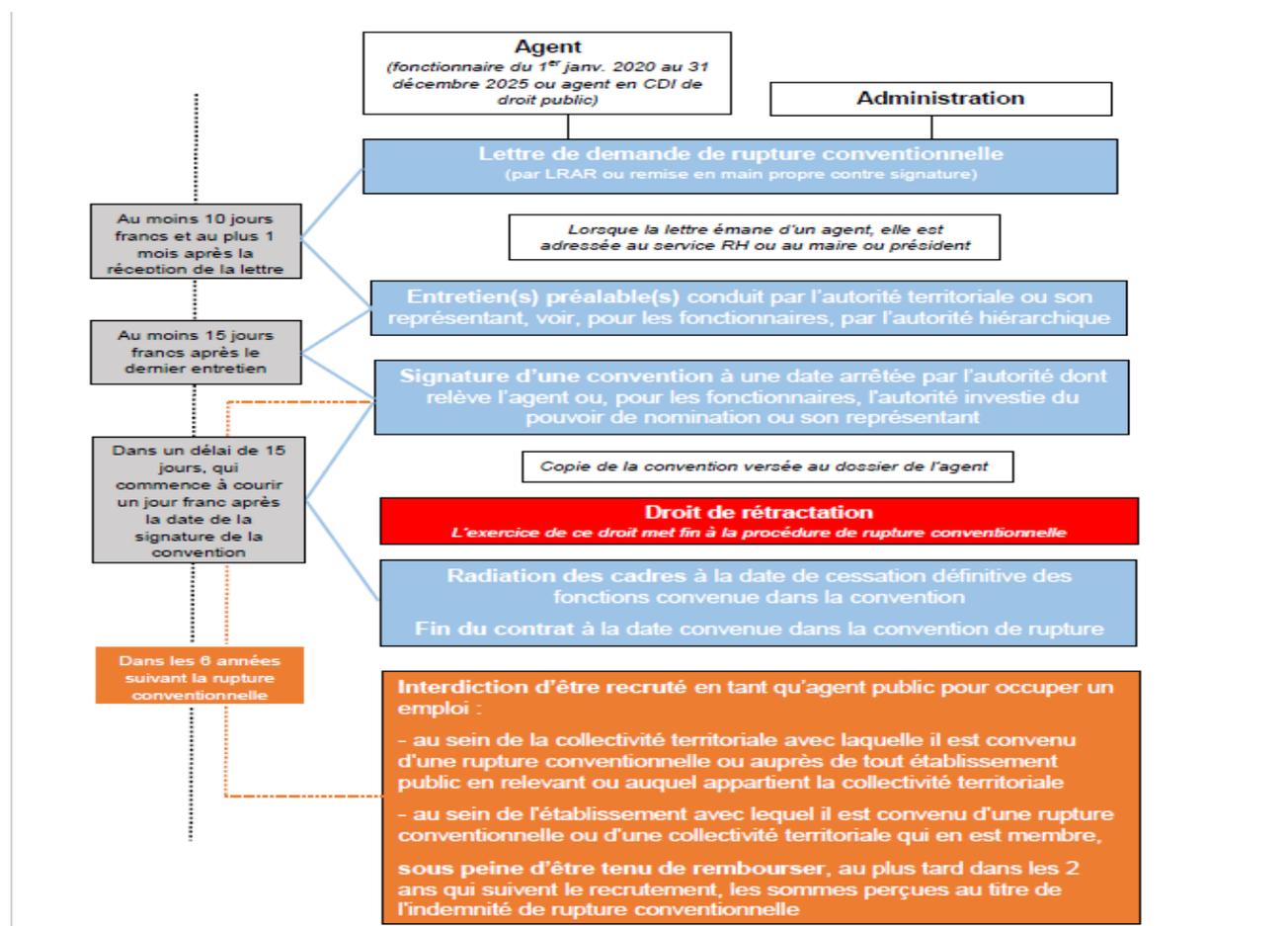
il est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi adressent à l'autorité de recrutement une

attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement.

Une évaluation de l'expérimentation applicable aux fonctionnaires, (notamment sur le nombre de fonctionnaires bénéficiaires et sur son coût global), sera présentée au Parlement un an avant son terme.

### Schéma récapitulatif de la procédure de rupture conventionnelle



### 3 - Indemnité spécifique de rupture conventionnelle



www.shutterstock.com - 201461714

L'indemnité de rupture conventionnelle est encadrée par un plancher et un plafond.

#### □ Montant plancher de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

D'une part, son montant ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- un quart (1/4) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes (2/5) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi mois (1/2) de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes (3/5) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

### □ Montant plafond de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

D'autre part, son montant maximum ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

**La rémunération brute de référence est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.** En outre, sont exclues de cette rémunération de référence :

- 1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 2° Les majorations et indexations relatives à une affection outre-mer ;
- 3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- 4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- 5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération, est celui qu'ils auraient perçu s'ils n'avaient pas bénéficié de ce logement.



### Prévoyance et participation

Ces deux éléments participent à la rémunération brute perçue par l'agent. Elles sont à intégrer dans la rémunération de référence.

### 4 - Durée de services effectifs

**Enfin, l'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'État, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.**

En l'absence de définition générale de la notion de service effectif, peuvent être considérées comme des services effectifs les périodes pendant lesquelles un agent a effectivement exercé ses fonctions, et est réputé les avoir effectivement exercées (font partie des services effectifs les périodes de congés annuels, congés de maladie, congé de maternité, de paternité ou d'adoption).

Par conséquent, les disponibilités (sauf celles pendant lesquelles l'agent exerce une activité professionnelle ou élève un enfant) semblent ne pas faire partie de cette notion de service effectif. Sont également exclues de cette notion les périodes d'absence autorisée n'ayant pas donné lieu à rémunération (congés non rémunérés, disponibilité, ...) ainsi que toutes les périodes non rémunérées pour absence de service fait (à l'exception des jours de grève). Par conséquent, les suspensions temporaires de fonctions pour motif disciplinaire ne sont pas considérées comme du service fait.

*\*Précision sur la disponibilité avec exercice d'une activité professionnelle/disponibilité pour élever un enfant : article 72 loi 84-53, alinéa 2 « Par dérogation au premier alinéa, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. »*

*\*Précision sur le congé parental : article 75 loi 84-53, alinéa 3 « Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'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. »*

### Schéma récapitulatif des limites relatives au calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle

<b>Montant PLAFOND</b>	•Somme équivalente à 1/12 <sup>ème</sup> de la rém. brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté
<b>Indemnité versée</b>	•Elle doit correspondre à une somme comprise entre ces deux montants
<b>Montant PLANCHER</b>	•1/4 de mois de rém. brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans •10 ans ≤ 2/5 <sup>ème</sup> de mois de rém. brute par année d'ancienneté < 15 ans •15 ans ≤ 1/2 de mois de rém. brute par année d'ancienneté < 20 ans •20 ans ≤ 3/5 <sup>ème</sup> de mois de rém. brute par année d'ancienneté < 24 ans

## II - INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE (IDV)

Les textes instaurant le dispositif de rupture conventionnelle réduisent en parallèle considérablement le champ d'application de l'IDV dans la fonction publique. En effet les motifs liés à la création ou à la reprise d'entreprise ou à la volonté de mener à bien un projet personnel ne sont plus de ceux qui peuvent justifier le versement d'une IDV.

Désormais, l'IDV ne peut être attribuée qu'aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique territoriale à la suite d'une démission régulièrement acceptée et aux agents contractuels de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent et dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.

### **Dispositions transitoires**

Les IDV servies à la suite d'une démission devenue effective avant le 1er janvier 2020, date d'entrée en vigueur du décret n°2019-1596, restent régies par les dispositions antérieurement applicables.

À titre transitoire, et sous réserve que la démission soit effective avant le 1er janvier 2021, les agents publics susceptibles de bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle peuvent demander, jusqu'au 30 juin 2020, à percevoir des IDV servies en application des troisième et quatrième alinéas de l'article 1er du décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret (IDV pour des motifs de départ définitif de la fonction publique territoriale, respectivement, pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel).

## III – EXTENSION DE DROIT A L'ARE



www.shutterstock.com · 503641783

> Réf. : article 72 IV (disposition autonome)

Le bénéfice de l'assurance-chômage est étendu à des agents publics volontairement privés d'emploi, notamment :

- aux agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle (cf. précédemment)
- aux agents publics démissionnaires, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration et donne lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

Le texte prévoit également le bénéfice du versement aux agents dont la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire.

Entrée en vigueur : attente d'un décret d'application

*Dans le secteur privé, le versement de l'allocation chômage par Pôle Emploi n'est pas immédiat. Il existe un délai légal de carence de 7 jours avant de toucher l'allocation chômage. D'autre part, ce délai est rallongé si des indemnités de rupture conventionnelle sont supérieures à l'indemnité légale. Le plafond du délai de carence est désormais plafonné à 180 jours ou à 75 jours pour les salariés licenciés économiquement, ou par un départ négocié dans le cadre d'un plan de départ volontaire.*

## EXTRANET CIRIL – PPCR - ARRETES DE RECLASSEMENT

Nous vous rappelons que vous pouvez consulter les propositions 2020 d'avancements d'échelons et de grades de vos agents. Les tableaux d'avancements de grades doivent être retournés visés au Centre de Gestion afin de permettre leur examen par les commissions administratives paritaires de juin prochain.

Enfin, concernant le PPCR vous pouvez télécharger les arrêtés portant reclassement au 01/01/2020 de certains agents - catégories A et C (onglet : les carrières – traitements collectifs – arrêtés individuels validés).

Le service des ressources humaines reste à votre disposition pour tout complément d'information.

## REEVALUATION DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE LA CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE

Depuis le 1er janvier 2018, les agents publics bénéficient d'une indemnité compensatrice tenant compte de la hausse du taux de la CSG, prévue par l'article 8 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018. Cette indemnité a dernièrement fait l'objet de modification.

Complété par le décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017, le dispositif prévoyait en effet un mécanisme de correction et de réévaluation de cette indemnité en cas de progression de la rémunération durant l'année 2018. Un décret du 31 décembre 2019 étend cette réévaluation à l'année 2020 en prenant en compte l'éventuelle évolution de la rémunération brute de l'agent en 2019.

Ainsi, en cas de **progression** de celle-ci en 2019 par rapport à celle de 2018, le montant de l'indemnité doit être réévalué proportionnellement à cette progression.

Les modalités de calcul restent, pour leur part, inchangées.

*Décret n° 2019-1595 du 31 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique*

## SMIC : REVALORISATION AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

Le nouveau montant du Smic brut horaire sera donc de 10,15 € au 1er janvier 2020 soit 1 539,42 € brut mensuel sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. (Décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 portant relèvement du salaire minimum de croissance)

### Indemnité différentielle :

La rémunération brute mensuelle minimale des agents de la fonction publique territoriale ne peut être inférieure à la valeur du SMIC. Ainsi, les agents titulaires, stagiaires et non titulaires payés sur la base d'un indice majoré inférieur ou égal à l'indice majoré 328 devront bénéficier du versement de l'indemnité différentielle égale à la différence entre le SMIC et leur traitement indiciaire brut.

## REVALORISATION DE L'INDEMNITE REPAS

Un arrêté du 11 octobre 2019 a revalorisé l'indemnité de repas qui passe de 15,25 euros à 17,50 euros. Cette indemnité est versée aux agents en mission sur le fondement des dispositions du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001.

Le nouveau montant de 17,50€ de l'indemnité de repas s'applique au 1er janvier 2020.

## DROIT DE GREVE



## EST-IL NECESSAIRE D'AVOIR UN PREAVIS LOCAL DES LORS QU'UN PREAVIS NATIONAL A ETE DEPOSE ?

**NON.** Une organisation syndicale représentative peut déposer auprès d'une autorité publique un préavis de grève national, sans qu'il soit nécessaire qu'un

préavis soit déposé auprès de chaque collectivité ou établissement concerné (CE n° 73894 du 16 janvier 1970 ; JO AN (Q) n° 39557 du 13 mai 1991).

Ainsi, pour la fonction publique territoriale, un préavis de grève nationale peut être déposé auprès du Premier ministre, ou du ministre chargé des collectivités territoriales, ou du ministre chargé de la fonction publique territoriale qui répercute l'information auprès des exécutifs locaux.

### **PEUT-ON FAIRE UNE RETENUE SUR LE TRAITEMENT POUR UNE GREVE DE MOINS D'UNE HEURE ?**

**OUI.** Dans la fonction publique territoriale (contrairement à ce qui se pratique dans la fonction publique d'Etat), la retenue sur salaire en l'absence de service fait est strictement proportionnelle à la durée de l'absence (CE n° 346703 du 22 mars 2013).

Pour une absence n'excédant pas une heure, la retenue est de 1/151.67ème du traitement mensuel.

L'autorité territoriale a compétence liée pour effectuer la retenue sur salaire, elle est obligatoire et ne donne lieu à aucune procédure particulière ou mention dans le bulletin de paie (article R. 3243-4 du code du travail).

### **EST-CE QUE LES NOUVEAUTES EN MATIERE DE GREVE INSTAUREES PAR LA LOI N° 2019-828 DU 6 AOUT 2019 RELATIVES A LA TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE (ARTICLE 56) PEUVENT ETRE MISES EN PLACE IMMEDIATEMENT ?**

**OUI et NON.** Il est possible depuis le 8 août 2019 (date d'entrée en vigueur de la loi) d'engager les négociations permettant d'aboutir à un accord local, pour les services publics suivants :

- collecte et traitement des déchets des ménages, transport public de personnes, aide aux personnes âgées et handicapées, accueil des enfants de moins de trois ans, accueil périscolaire et restauration collective et scolaire.

Néanmoins, la mise en œuvre du respect du délai de prévenance de 48 heures, comprenant au moins un jour ouvré (« déclaration individuelle de grève »), ainsi que la faculté d'imposer la cessation du travail dès la prise de service en cas de désordre manifeste, est subordonnée à la conclusion d'un accord local approuvé par délibération.

A noter toutefois, qu'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 seront déterminés par délibération de l'organe délibérant.

### **L'AGENT PEUT-IL TOUTEFOIS ETRE CONSIDERE GREVISTE, A SA DEMANDE, MALGRE UNE DEMANDE DE CONGE ANNUEL PREALABLEMENT ACCEPTEE PAR LE CHEF DE SERVICE POUR CETTE PERIODE ?**

**OUI.** Un agent, dont la demande de congé aura été validée par le supérieur hiérarchique, pourra être reconnu gréviste s'il indique expressément exercer son droit de grève ce jour-là (TA Limoges n° 1400204, 1401374, 1501458 du 31 mars 2016 pour la FPH - par analogie avec les jours de RTT).

Il conviendra dans ce cas que l'agent fournisse une demande écrite, non équivoque, afin d'être considéré comme gréviste. En outre, le jour de congé annuel devra être reporté.

### **EST-IL POSSIBLE D'AVOIR RECOURS AU TELETRAVAIL EN CAS DE GREVE ?**

**OUI,** pour les collectivités qui ont déjà mis en place le télétravail. La mise en œuvre du télétravail doit être définie par une délibération répondant aux conditions de l'article 7 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 de l'organe délibérant de la collectivité locale ou de l'établissement public, prise après avis du comité technique (CT) et communiquée au CHSCT compétent. Depuis le décret n° 2019-637 du 25 juin 2019, une dérogation à la quotité de trois jours par semaine pour l'exercice des fonctions sous forme de télétravail est désormais autorisée pour les femmes enceintes et les personnes handicapées, et les aménagements de poste nécessaires sur le lieu de télétravail de l'agent handicapé doivent être mis en œuvre par l'employeur.

Depuis la loi n° 2019-828, est insérée la possibilité de recourir ponctuellement au télétravail qui pourra être mis en œuvre dans la collectivité dans les conditions d'un décret en Conseil d'Etat à venir.