



L'enjeu



52 Boulevard de la République

06400 CANNES

2ème trimestre
2021

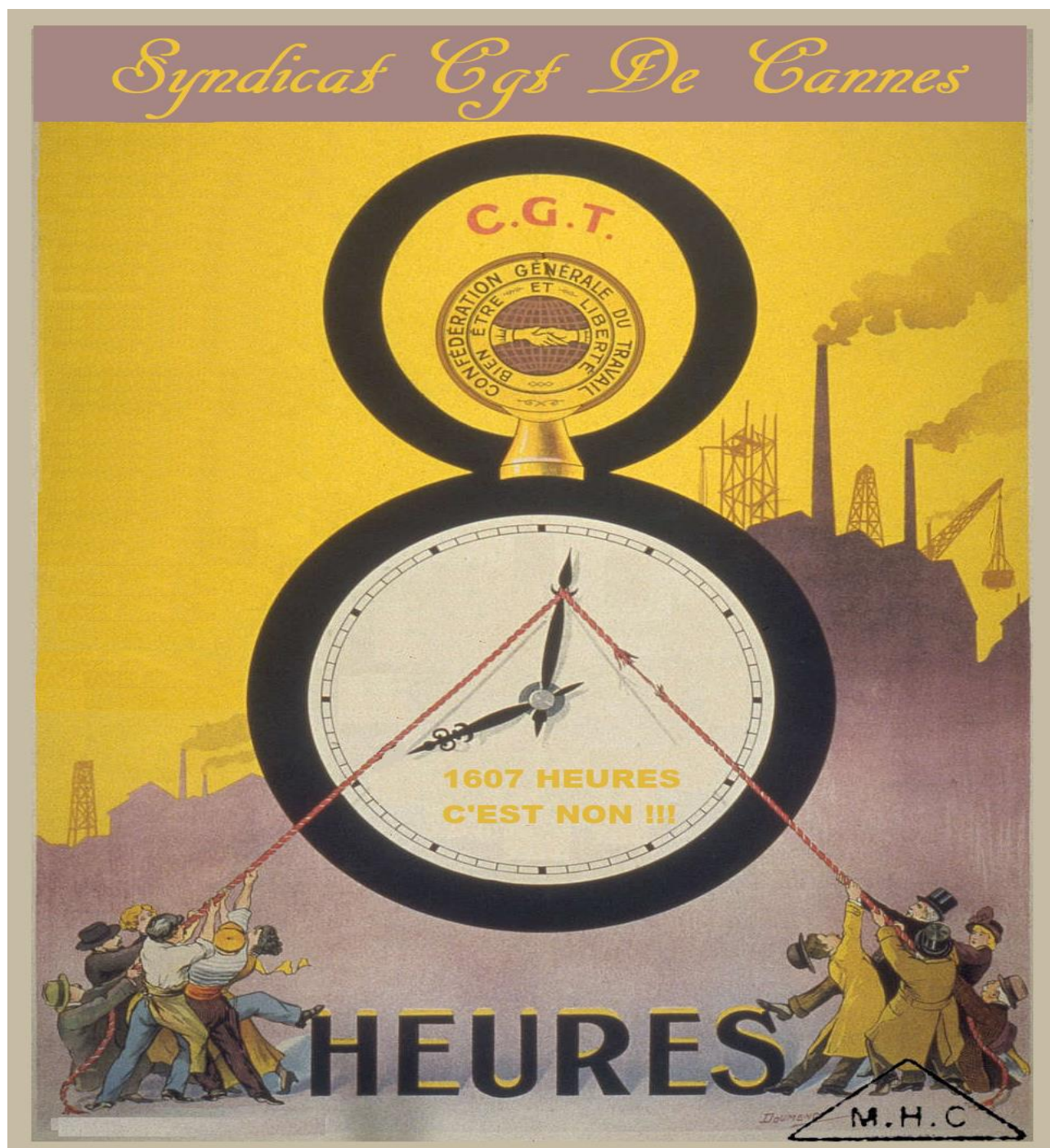
Vos contacts :

Robert BACCHI: 06 01 08 22 47

Mail: cgterritoiaux@gmail.com

Eric MORAND: 06 15 49 12 42

Site: cgtcannes.wixsite.com/fonctionpublique06





Chers Collègues,

Les contraintes liées à la pandémie, dans notre travail, comme dans notre vie privée, sont hélas toujours d'actualité, plus d'un an après le début de cette crise sanitaire majeure.

Chacun a dû s'adapter et les restrictions sont de plus en plus dures à supporter, nous aspirons toutes et tous à un retour à une vie normale.

On ne sait toujours pas quand cette crise sanitaire prendra fin et cette situation affecte le moral de beaucoup de personnes, tant au travail que dans la vie privée.

L'année 2021 est placée sous le signe des changements, avec la nouvelle orientation des Commissions Administratives Paritaires, dans le cadre des nouvelles lignes Directrices de Gestion, un changement notable, qui sera adapté au contexte local, comme vous pourrez le constater plus avant.

Le temps de travail des personnels est également étudié de près par l'Autorité Territoriale, en concertation avec les syndicats, le Gouvernement ayant demandé aux communes de faire appliquer un temps de travail annuel effectif de 1607 Heures pour l'ensemble des personnels.

Le devenir des jours de bonification est en jeu.

L'Autorité Territoriale souhaite les conserver, car elle y trouve avantage, le taux d'absentéisme étant inférieur à Cannes par rapport à la moyenne nationale, grâce à ce système.

Les représentants du syndicat CGT vont œuvrer au mieux afin de défendre les intérêts des agents, en limitant au maximum l'impact de ces mesures sur le personnel.



Attribution du forfait mobilités durables.

Le Décret N°2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « Forfait Mobilités Durables » (FMD), publié au Journal Officiel le 9 décembre 2020, permet aux Fonctionnaires Territoriaux qui effectuent leur trajet domicile travail à vélo ou bien dans le cadre d'un covoiturage, de pouvoir percevoir une somme annuelle d'un montant de 200 Euros.

Ce dispositif permet d'indemniser l'utilisation d'au moins 100 jours par an du vélo ou du covoiturage pour effectuer les déplacements domicile-travail, y compris si l'agent est le conducteur du véhicule.

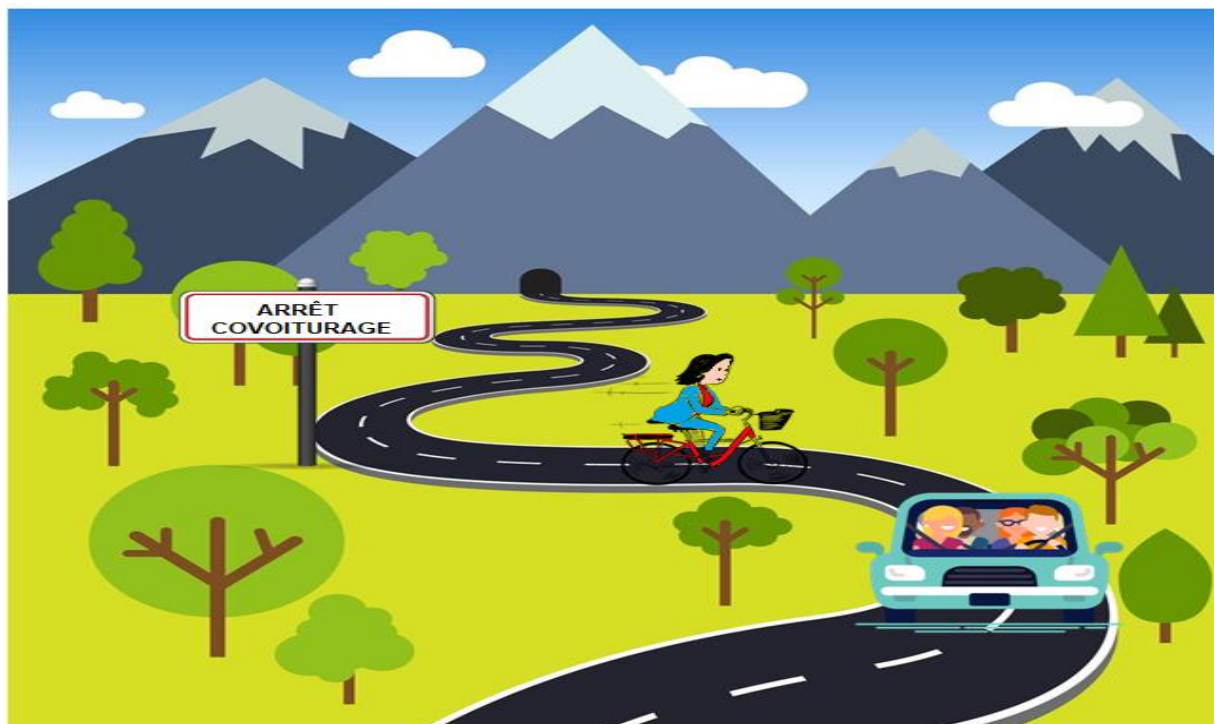
Le seuil est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent.

Les agents concernés doivent établir en fin d'année une attestation sur l'honneur de l'utilisation du vélo ou du covoiturage et après contrôle de l'administration le FMD, qui est d'un montant de 200 Euros, exonérés d'impôts et de prélèvements sociaux, peut-être versé.

Les représentants du Syndicat CGT ont adressé à Monsieur David LISNARD un courrier en date du 10 février 2021 dans lequel nous lui avons demandé de bien vouloir appliquer ce décret, afin que les Fonctionnaires Territoriaux et les agents contractuels de la ville de Cannes, de la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins et du Centre Communal d'Action Sociale puissent bénéficier du FMD.

Madame Nicole LACOMBE, Conseillère Municipale, dans un courrier daté du 1^{er} mars 2021, a répondu à notre demande en indiquant que *« le forfait « mobilités durables » est un avantage facultatif qu'il convient de délivrer, de la manière la plus équitable possible, au personnel remplissant les conditions nécessaires. Il conviendrait notamment de définir un moyen de mesure et de contrôle des déplacements à vélo et du covoiturage »*.

Nous devons être informés de l'évolution de ce dossier et nous ne manquerons pas de vous tenir au courant des suites données à notre demande.





Depuis le 1^{er} janvier 2021, un agent contractuel de la fonction publique peut bénéficier dans certains cas et sous certaines conditions d'une indemnité de fin de contrat, appelée *prime de précarité*. La prime de précarité est accordée seulement si le contrat a été **conclu à partir du 1^{er} janvier 2021**.

L'indemnité de fin de contrat peut être accordée au contractuel recruté, à partir du 1^{er} janvier 2021, pour l'un des motifs suivants :

- Pourvoir un emploi dans certains établissements publics nécessitant des qualifications professionnelles particulières
- Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées
- Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services (fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, absence de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir)
- Pourvoir un emploi qui ne nécessite pas de formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps
- Pourvoir un emploi à temps incomplet d'une durée inférieure ou égale à 70 % d'un temps complet
- Remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel à temps partiel ou en congé (annuel, de maladie, de maternité, etc.)
- Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- Faire face à un accroissement temporaire d'activité

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.

La rémunération brute globale de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 3 109,17 € par mois.

S'il continue à travailler dans l'administration à la fin de son contrat, l'agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat.

C'est le cas si son contrat est immédiatement renouvelé ou s'il bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique d'État.

C'est également le cas s'il est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin de son contrat.

L'agent n'a pas droit non plus à la prime de fin de contrat s'il n'exécute pas son contrat jusqu'à son terme, c'est-à-dire s'il démissionne ou s'il est licencié en cours de contrat.

Enfin, l'agent n'a pas non plus droit à la prime de fin de contrat s'il refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent, il ne peut pas non plus toucher la prime de précarité. C'est le cas dans les situations suivantes :

- Non-renouvellement d'un titre de séjour
- Déchéance des droits civiques
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge
- **Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus.**
- **L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.**

Nouvelles Lignes Directrices de Gestion.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son premier volet au dialogue social. Les instances représentatives du personnel (CAP, comités techniques, CHSCT) sont revues. Parallèlement, des "lignes directrices de gestion" sont instaurées.

Le rôle des CAP est recentré

Les attributions des Commissions Administratives Paritaires (CAP), composées de représentants de l'administration et du personnel, sont recentrées sur l'examen des **décisions individuelles défavorables aux agents** (refus de titularisation, de licenciement, de formation, de temps partiel ou de télétravail, discipline, etc.).

Auparavant, les CAP donnaient un avis préalable sur les décisions individuelles de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion interne (détachement entrant, accueil en disponibilité, avancement de grade, etc.). **Depuis le 1er janvier 2020, elles ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité, et, depuis le 1er janvier 2021, en matière d'avancement et de promotion.**

Ce sont **des lignes directrices de gestion (LDG)** qui fixent dorénavant les orientations générales relatives aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique de l'État et celles concernant les avancements et les promotions dans toute la fonction publique. Les décisions individuelles au titre de l'année 2021 doivent être prises sur le fondement des LDG.

Ces lignes de gestion constituent "la doctrine de gestion en matière de promotions". Elles doivent fixer "les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours" et préciser "les critères d'appréciation comparée des mérites, expériences et acquis professionnels pris en compte pour l'inscription sur une liste d'aptitude ou sur un tableau d'avancement".

Le Décret N° 2019-1265 du 29 novembre 2019 définit les nouvelles compétences des CAP, l'autorité compétente pour édicter les lignes directrices de gestion dans chacune des trois fonctions publiques, leurs conditions d'élaboration et leur champ d'application.

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle maximum de six ans par les employeurs territoriaux. Elles sont révisables.

Dans les trois fonctions publiques, les lignes directrices de gestion doivent inclure une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines qui définit "les enjeux et les objectifs" de la politique de l'administration.

Ce décret précise également les dispositions sur le représentant syndical.

La composition des CAP sera revue.

En décembre 2022, lors du prochain renouvellement général des instances, les CAP seront constituées dans la fonction publique d'État par catégorie hiérarchique (A, B et C) et non plus par corps de fonctionnaires (pour la catégorie B par exemple : secrétaires administratifs, techniciens, contrôleurs). Afin de tenir compte des particularités de certaines professions, plusieurs CAP pourront être créées au sein d'une même catégorie. Par ailleurs, si les effectifs sont insuffisants, une même CAP pourra être compétente pour plusieurs catégories hiérarchiques dans les fonctions publiques d'État et territoriale. Le principe selon lequel un fonctionnaire ne peut pas siéger dans une formation qui lui permet d'apprécier la manière de servir d'un agent d'un grade supérieur est supprimé dans les trois fonctions publiques en 2022.

Les futures instances de dialogue social dans la fonction publique

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

Une CAP pour chaque catégorie hiérarchique (A, B, C)



Compétente pour les décisions individuelles défavorables

LE COMITÉ SOCIAL

Fusion du comité technique et du CHSCT



Compétent sur le fonctionnement et l'organisation des services, la protection de la santé et de la sécurité des agents, etc.

Au niveau local, Monsieur le Maire a décidé de maintenir la composition des Commissions Administratives Paritaires en l'état et les responsables des syndicats représentatifs continueront à siéger et intervenir en CAP.

Nous saluons cette orientation voulue par le Maire, qui vise à maintenir le dialogue social. Cette orientation est confirmée par l'action de Madame Odile Gouny Dozol, Adjointe Déléguée au Personnel et Présidente de la CAP et de Madame Karin Topin Condomitti, Directrice Générale des Services de la ville de Cannes, qui ont validé notre proposition relative à la tenue d'une réunion préparatoire à la CAP, durant laquelle nous pourrions évoquer la situation professionnelle de certains agents qui n'ont jamais eu de promotion, qui sont bloqués depuis plusieurs années dans leur grade ou bien qui vont partir prochainement à la retraite.

Nous continuerons à prôner l'égalité des chances en matière de promotions internes et d'avancements de grades pour les femmes.

A l'occasion de la réunion préparatoire à la CAP, nous allons tenter de débloquent la situation professionnelle de certains agents, en intervenant avant les réunions officielles des Directions, durant lesquelles les listes des agents qui sont proposés au grade supérieur sont établies. Nous préparons au mieux cette échéance, la CAP relative aux avancements de grades et aux promotions internes des agents de la ville de Cannes et du CCAS devant avoir lieu au mois de juin 2021.