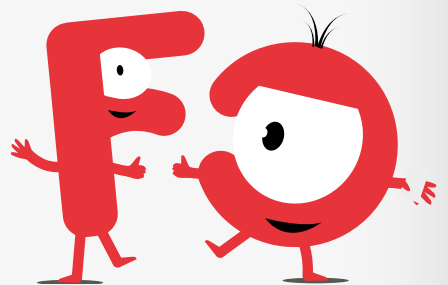
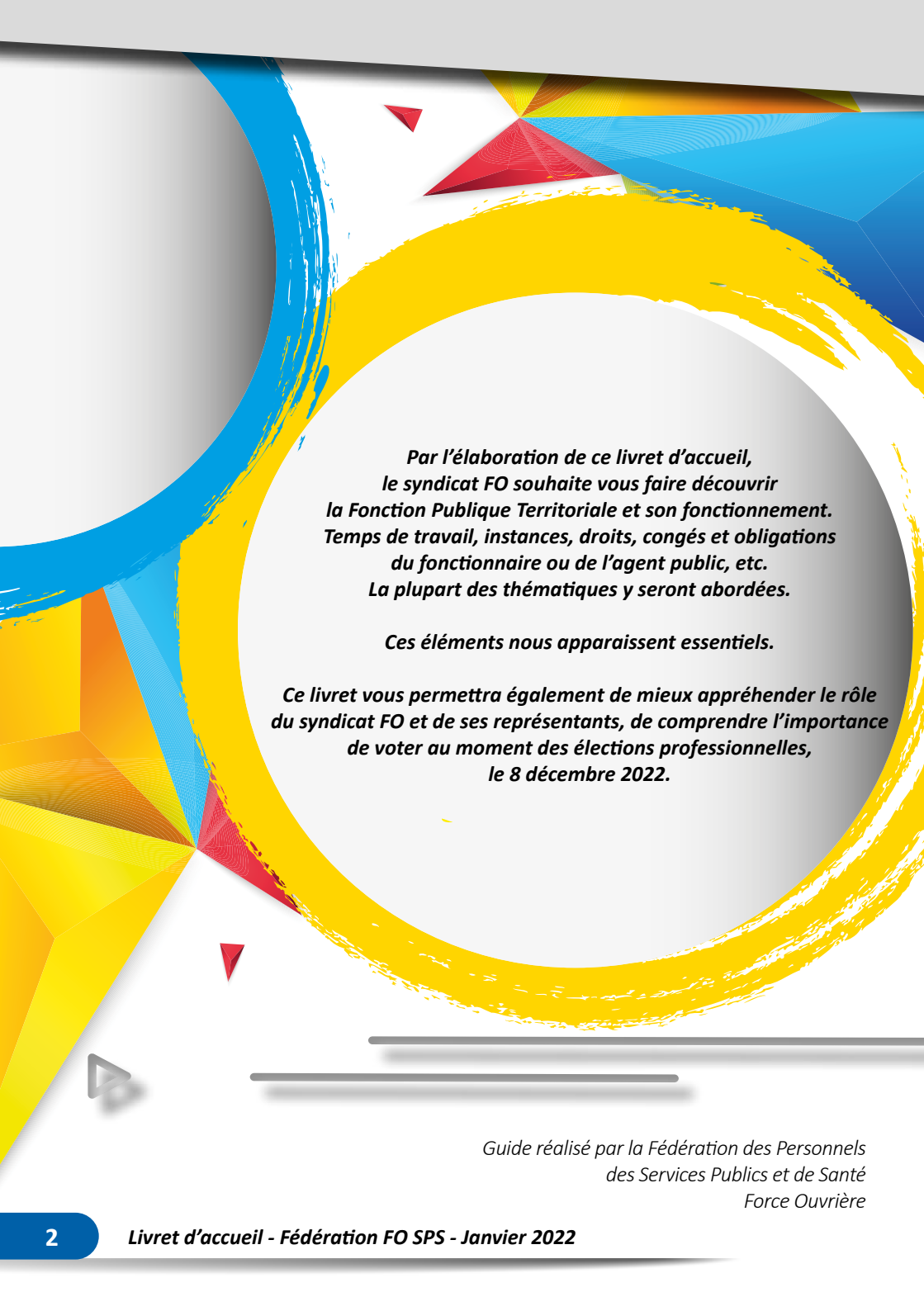




GUIDE DE L'AGENT TERRITORIAL

Edition 2022





***Par l'élaboration de ce livret d'accueil,
le syndicat FO souhaite vous faire découvrir
la Fonction Publique Territoriale et son fonctionnement.
Temps de travail, instances, droits, congés et obligations
du fonctionnaire ou de l'agent public, etc.
La plupart des thématiques y seront abordées.***

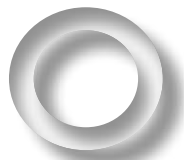
Ces éléments nous apparaissent essentiels.

***Ce livret vous permettra également de mieux appréhender le rôle
du syndicat FO et de ses représentants, de comprendre l'importance
de voter au moment des élections professionnelles,
le 8 décembre 2022.***

*Guide réalisé par la Fédération des Personnels
des Services Publics et de Santé
Force Ouvrière*



**UN SYNDICAT REPRÉSENTATIF
LIBRE ET INDÉPENDANT**



Au niveau national, nos représentants négocient avec le ministère de la transformation de la Fonction Publique. A l'inverse d'un syndicat catégoriel, FO porte les revendications de l'ensemble des agents : la filière technique, administrative, animation, sportive, culturelle, médico-sociale, police municipale. Localement, c'est votre syndicat FO qui négocie avec la Direction ou à défaut, notre structure départementale.

A tous les niveaux, FO vous représente et défend vos intérêts avec détermination, engagement et sérieux. La défense des conditions de travail, des effectifs et des salaires est notre préoccupation quotidienne.

Vous souhaitant bonne lecture, le syndicat FO se tient à votre disposition et sera très heureux de vous accueillir dans ses locaux pour toute précision d'information, questions complémentaires et/ou adhésion.

**Retrouvez l'ensemble des
grilles de salaires pour
chaque filière:**



**RÉSISTER,
REVENDIQUER,
NÉGOCIER
ET CONTRACTER !**



LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

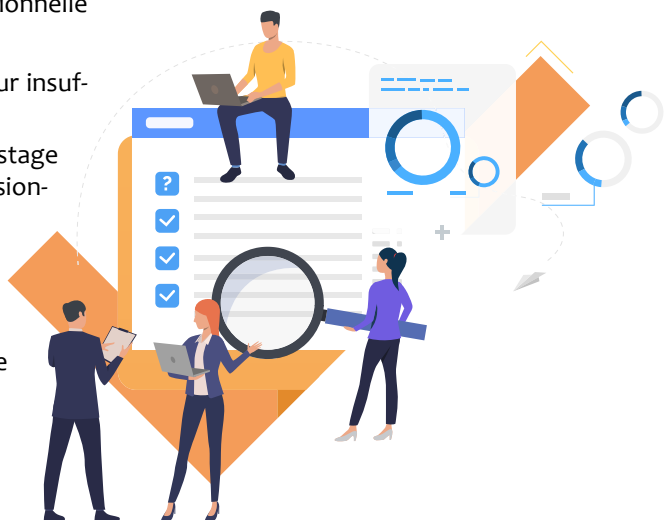
Les CAP examinent les décisions individuelles. Les élus aux CAP participent également aux instances médicales saisies pour les situations d'accident de travail, de maladie professionnelle, d'invalidité...

Elles émettent des avis préalables aux décisions relatives à la carrière des fonctionnaires stagiaires et titulaires, notamment la discipline. Les compétences des CAP concernent désormais les décisions individuelles défavorables.

La CAP doit être saisie par la collectivité dans les cas suivants :

- Discipline (2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupe + insuffisance professionnelle d'un titulaire) ;
- Refus de titularisation pour insuffisance professionnelle
- Licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ;
- Licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de 3 postes proposés en vue de sa réintégration ;

- Licenciement en cas de refus de poste après un congé de maladie sans motif lié à l'état de santé ;
- Refus de congé de formation syndicale ;
- Renouvellement / non renouvellement du contrat des travailleurs handicapés recrutés article 38 de la loi 84-53 ;
- Réintégration après privation des droits civiques, interdiction d'exercer un emploi public ;
- Double refus successifs d'une formation (perfectionnement, préparation concours, personnelle) ;
- 3^{ème} refus après refus pendant 2 années consécutives de mobilisation Compte Personnel de Formation ;



- Mesures prises à l'égard du fonctionnaire suspendu ;
- Refus congé de formation dans le cadre de l'exercice d'un mandat local.



La CAP peut être saisie à l'initiative de l'agent dans les cas suivants :

- Compte Epargne Temps (CET) : refus d'utilisation ;
- Compte Personnel de Formation (CPF) : refus de mobilisation ;
- Démission : refus d'acceptation par l'autorité territoriale ;
- Disponibilité : refus, conservation des droits à avancement, réintégration et maintien en disponibilité faute d'emploi vacant ;
- Révision du compte-rendu d'entretien professionnel ;
- Télétravail : refus (demande initiale ou renouvellement) ;
- Temps partiel : refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou litige relatif aux conditions d'exercice.

MISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

La CCP examine les questions d'ordre individuel des agents contractuels.

Elle a pour rôle d'émettre des avis préalables sur certaines décisions relatives à la situation des agents, notamment la discipline.


Elle regroupe toutes les situations des agents contractuels de catégorie A, B et C.

La CCP doit être saisie par la collectivité dans les cas suivants :

- Licenciement postérieur à la période d'essai pour les motifs suivants : disparition du besoin ou suppression de l'emploi, transformation du besoin ou de l'emploi, recrutement d'un fonctionnaire, impossibilité de reclassement à l'issue d'un congé sans rémunération et incapacité physique définitive ;



- Insuffisance professionnelle ;
- Discipline pour les sanctions autres que l'avertissement et le blâme ;
- Non renouvellement du contrat d'un agent investi d'un mandat syndical ;
- Mise à disposition d'une organisation syndicale ;
- Transfert dans le cadre d'une restitution de compétence ou de la création d'un service commun ;
- 3^{ème} refus successif d'acceptation de formation au titre du Compte Personnel de Formation (CPF).

 **La CCP peut être saisie par l'agent dans les cas suivants :**

- Demande de révision du Compte-Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) ;
- Refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges ;
- 2^{ème} refus successifs de formation au titre du CPF ;
- En matière de télétravail (refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail, interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité territoriale ou de l'établissement).

La CCP est informée :

- Du rejet d'une demande de congé pour formation syndicale ;
- Du refus de désignation d'un agent contractuel en décharge d'activité de service pour incompatibilité avec les nécessités de service ;
- Des motifs empêchant le reclassement des agents au titre de l'article 3-3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (contractuels recrutés sur emplois permanents).



LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 4) a créé une nouvelle instance, dénommée comité social territorial (CST), née de la fusion des actuels comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que, au-delà d'un certain seuil d'effectifs, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de cette même instance.

Les dispositions relatives à l'organisation, à la composition et aux élections des CST entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances (8 décembre 2022) dans la fonction publique. Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes :

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Les projets de lignes directrices de gestion (voir la fiche qui leur est consacrée) relatives à la stratégie

pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels ;

- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (voir la fiche qui lui est consacrée) ;
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents ;
- Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;



- Le rapport social unique dont les données servent à l'élaboration du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (voir la fiche qui lui est consacrée) ;
- Les plans de formations ;
- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle ;
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service mentionné ci-dessus ;
- Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne temps des agents publics territoriaux.

LA FORMATION SPÉCIALISÉE

Elle est consultée sur :

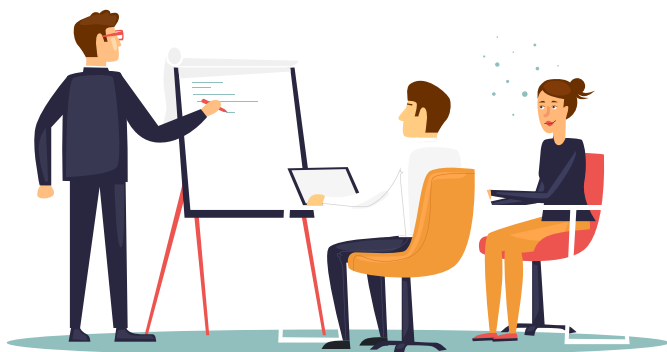
- La teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notam-

ment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;

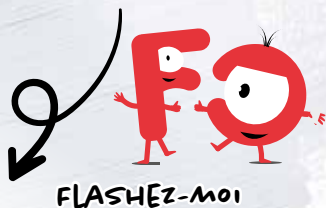
- Les questions, autres que celles pour lesquelles le CST est consulté, relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;

- Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non, à la rémunération du travail ;

- Lorsque la Formation Spécialisée n'est pas mise en place, ces compétences relèvent de droit du CST.



RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DU
DOSSIER FORMATION ICI



LE TEMPS DE TRAVAIL

Cadre général :

La durée légale du travail effectif dans les collectivités territoriales est fixée à 1607 heures par an ou 35 heures en moyenne par semaine.

Réduction liée à des sujétions particulières (par délibération après avis du comité technique), notamment :

- Le travail de nuit
- Le travail de dimanche
- Le travail en horaires décalés
- Le travail en équipe
- La modulation importante du cycle de travail
- Les travaux pénibles ou dangereux

Durée maximale de travail et repos

Durée journalière de travail : elle ne peut dépasser 10 heures par jour.

L'agent bénéficie d'un repos minimum quotidien de 11 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail, c'est-à-dire la durée maximale de la journée de travail, temps de pause inclus, est fixée à 12 heures.

Une pause de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est égal ou supérieur à 6 heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22h et 5h ou une autre période de 7 heures consécutives, entre 22h et 7h.

Durée hebdomadaire : la durée de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas dépasser 48 heures au cours d'une même semaine ; ni 44 heures, en moyenne, sur une période de 12 semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut pas être inférieur à 35 heures.

Temps d'habillage et de déshabillage

Pour les agents dont le port d'une tenue de travail est obligatoire, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage est considéré comme du temps de travail effectif.



La réduction du temps de travail (RTT)

- 35h30 : 3 jours RTT/an
- 36 h : 6 jours RTT/an
- 36h30 : 9 jours RTT/an
- 37 h : 12 jours/an
- 37h30 : 15 jours/an
- 38 h : 18 jours/an
- 39 h : 23 jours/an

Réduction des droits RTT en conséquence d'un congé pour raison de santé

S'agissant des fonctionnaires, les absences sont : congé maladie, congé de longue maladie, congé de longue

durée, y compris ceux résultant d'un accident survenu ou d'une maladie contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, ainsi que ceux résultant d'un accident de trajet.

S'agissant des agents non titulaires, le calcul est le même.

Les congés de maternité et paternité ne rentrent pas dans les absences concernées par la réduction des jours RTT.

Le compte épargne temps (CET)

Il permet de conserver les jours de congés ou de RTT non pris sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent. Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Les jours épargnés peuvent être, en tout ou partie, utilisés sous forme de congés ou, si une délibération le prévoit,



indemnités ou pris en compte pour la retraite complémentaire.

LES CONGÉS ANNUELS

Pour une année de service accomplie du 1^{er} janvier au 31 décembre, l'agent a droit à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service.

Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés, sur la base de 25 jours ouvrés, pour l'exercice de fonctions à temps plein.

Pour les agents à temps partiel et de nuit, ce nombre est transformé en heures.

L'agent qui n'a pas exercé ses fonctions pendant la totalité de la période de référence, a droit à un congé annuel de deux jours ouvrés par mois, ou fraction de mois, supérieure à 15 jours écoulés depuis l'entrée en fonction.

Les agents malades durant leurs congés annuels voient ceux-ci interrompus sur production d'un certificat médical. Ils sont alors placés en congé maladie ; les congés annuels sont alors reportés à une date ultérieure.

Fractionnement

Si vous prenez un nombre de jours précis sur vos 25 jours de congés - en dehors de la période du

1^{er} mai au 31 octobre - vous bénéficiez de jours supplémentaires appelés jours de fractionnement.

Jours « hors périodes »

L'agent qui prend 5, 6 ou 7 jours de congés bénéficie d'un jour supplémentaire.

L'agent qui prend 8 jours de congés bénéficie de 2 jours supplémentaires.

Report des congés annuels (maximum 25 jours)

Les congés annuels non pris pour cause de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, pour accident de service ou maladie professionnelle, de paternité, maternité, d'adoption ou congé parental,



donnent lieu à un report.
Ils doivent être pris dans les 15 mois suivant l'année de référence.

LES AUTRES CONGÉS

Congés bonifiés

Les fonctionnaires hospitaliers ayant leur centre d'intérêts moraux et matériels dans les départements d'outre-mer (Guadeloupe - Guyane - Martinique - Mayotte - La Réunion) peuvent bénéficier des congés bonifiés.



Congé de maladie ordinaire

La durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs.

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant trois mois

et la moitié de son traitement pendant les neuf mois suivants. Si l'agent a adhéré à un contrat de protection sociale complémentaire (PSC), le salaire peut être maintenu par le versement d'un complément. **Un certificat médical doit être adressé dans les 48 heures au bureau des ressources humaines.**

Congé de longue maladie (CLM)

Il est accordé après avis du comité médical pour une période maximale de trois ans.

L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant un an et la moitié de son traitement pendant les deux années suivantes. Un agent ayant bénéficié de 3 ans de CLM devra retravailler 1 an pour redemander un autre CLM.

Congé de longue durée (CLD)

Il est accordé après avis du comité médical pour une durée de cinq ans sur l'ensemble de la carrière et pour une même affection.

L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant trois ans et la moitié pendant les deux années suivantes. Si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions, la durée est portée à huit ans.

Congé invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Le fonctionnaire en incapacité temporaire de travail à cause d'un accident de travail ou de trajet ou d'une

maladie professionnelle, a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service. Il est accordé sur demande du fonctionnaire. Le congé est accordé jusqu'à la guérison ou la mise à la retraite. Le fonctionnaire en CITIS conserve l'intégralité de son traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et du CTI.

Temps partiel thérapeutique

Le travail à temps partiel thérapeutique a pour but de permettre à l'agent de reprendre le travail de façon progressive ou de permettre à l'agent qui n'a pas eu d'arrêt de travail, de continuer à travailler malgré sa pathologie.

Les fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique conservent le bénéfice de la totalité de leur traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et du CTI. Le bénéfice d'un temps partiel thérapeutique est accordé par période de trois mois renouvelable (un an maximum) après avis concordant du médecin traitant et du médecin agréé par l'administration. Lorsque leurs avis ne sont pas concordants, l'administration saisit le comité médical ou la commission de réforme.

L'agent peut bénéficier d'un nouveau droit à temps partiel thérapeutique après une reprise d'au moins un an à temps complet.



Congé maternité ou d'adoption

La durée légale de ces congés est celle prévue par la législation de la sécurité sociale : la naissance d'un 1^{er} et 2^{ème} enfant ouvre droit à 16 semaines au total (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après).

La naissance d'un 3^{ème} enfant et plus ouvre droit à 26 semaines au total (8 ou 10 semaines avant et 16 ou 18 semaines après).

En cas de grossesse gémellaire : 34 semaines (12 à 16 semaines avant, 18 ou 22 semaines après).

Triplés ou plus : 46 semaines (24 semaines avant et 22 semaines après).



La réglementation prévoit par ailleurs une période de protection interdisant l'emploi du salarié pendant le congé de naissance ou accueil de l'enfant en vue de son adoption.

Allongement de la durée du congé d'adoption qui passe de 10 à 16 semaines (aligné sur le congé maternité) et attribution d'un congé supplémentaire en cas de partage de la durée du congé entre les 2 parents adoptants (+ 25 jours et 32 jours en cas d'adoption multiple).

Congé de paternité

Les bénéficiaires sont : le père, le conjoint ou le concubin de la mère, ou la personne liée à elle par un PACS ou mariage.

La durée est fixée à 25 jours consécutifs ou 32 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Ces périodes de congé sont prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant.

L'agent doit prévenir son employeur sous huit jours à compter de la date de l'accouchement, en transmettant toute pièce permettant de justifier la naissance de l'enfant.

Le congé de présence parentale

Il vous permet de cesser ou de réduire votre activité professionnelle pour donner des soins à un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade. Sa durée est fixée à 310 jours ouvrés maximum par période de 36

mois pour un même enfant. À la fin des 36 mois, vous pouvez bénéficier d'un nouveau congé si l'état de santé de votre enfant le nécessite. Le congé n'est pas rémunéré, mais vous pouvez percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Le congé vous est accordé si vous êtes parent d'un enfant à charge dont la maladie, un accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensable votre présence soutenue et des soins contraignants. Il est accordé au père ou à la mère de l'enfant.

Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

Ils ne réduisent pas les droits à l'avancement d'échelon et de grade, à la promotion interne et à la formation. Ils ne réduisent pas non plus les droits à congés annuels.

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance, dans la limite de 3 ans par enfant né ou adopté après 2003. L'administration ne peut pas refuser le congé.



Le don de jours de repos

Le Décret 2015-580 prévoit que dans des situations bien précises, un agent peut donner des jours de repos à un collègue du même établissement.

Congé parental

Le congé parental peut être accordé à l'un ou l'autre des parents ou agents assurant la charge de l'enfant ou aux deux simultanément.

Il peut également être accordé à tout agent public qui assure la charge d'un enfant en application d'une décision lui confiant cette charge. C'est le cas pour un enfant adopté, un enfant sous l'autorité d'un tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux, etc.

Le congé parental peut être accordé au fonctionnaire, stagiaire ou titulaire, ou au contractuel en CDD ou en CDI qui a au moins un an d'ancienneté dans sa collectivité, à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant.

Il peut être accordé que l'agent soit à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel, au fonctionnaire en position d'activité ou de détachement et au contractuel en activité.

Il peut débuter à tout moment au cours de la période ouvrant droit : après

la naissance de l'enfant, ou après un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

Le congé parental est nécessairement pris de manière continue. Il ne peut pas être fractionné. Un agent qui a bénéficié d'une période de congé parental ne peut pas bénéficier à nouveau, au titre du même enfant, d'une nouvelle période de congé parental s'il a repris son activité entre temps.

Le congé proche aidant

Il permet de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave. La durée du congé est fixée à 3 mois maximum, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être pris de manière continue ou fractionnée, en périodes d'au moins 1 journée ou sous forme d'un temps partiel. L'agent en congé perçoit une allocation journalière de proche aidant.

LA RÉMUNÉRATION

Le traitement est calculé en fonction de l'indice majoré et de la valeur du point d'indice soit 4.686 € en 2021 (brut).



Primes et NBI

Des primes et/ou NBI peuvent être versées aux agents en fonction de leurs grades, lieu d'exercice et/ou missions qui leur sont confiées.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'agent bénéficie chaque année d'un entretien professionnel organisé dans des conditions permettant de garantir la confidentialité, et donnant lieu à un compte-rendu.

La date est fixée par l'autorité compétente soit le supérieur hiérarchique direct de l'agent dans la structure dont il relève et au sein de laquelle il exerce la majorité de son temps de travail. La date de l'entretien est communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entre-

tien professionnel servant de base au compte-rendu.

Toutefois, pour les agents ne disposant pas d'un supérieur hiérarchique direct, l'autorité compétente en la matière est le chef d'établissement ou son représentant. L'entretien professionnel annuel vise à analyser en commun le bilan des actions menées pendant l'année écoulée et à fixer les objectifs prioritaires pour l'année à venir.

Il permet également à l'agent de s'exprimer sur l'exercice de ses fonctions et son environnement professionnel ainsi que le cas échéant, d'exprimer ses souhaits de formation et d'évolution de carrière.

LE STATUT ET LA CARRIÈRE

Dans la fonction publique territoriale (FPT), le personnel est :

- Fonctionnaire, titulaire, stagiaire ;
- Contractuel de droit public à durée déterminée ou indéterminée (CDD ou CDI) ;
- Contractuel de droit privé (emplois aidés par des mesures gouvernementales).



RETROUVEZ LES GARANTIES, DROITS
ET OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE
AINSI QUE LES GRILLES DE SALAIRE,
CADRE D'EMPLOIS ET AVANCEMENT



FLASHÉZ-MOI



LA MALADIE PROFESSIONNELLE

C'est une maladie contractée dans l'exercice habituel de votre profession. En cas de présomption, il vous appartient de fournir toute preuve ou tout élément permettant à votre médecin traitant d'établir le certificat médical qui fera partie intégrante de votre demande de reconnaissance de maladie professionnelle auprès de la Direction de votre établissement. Vous avez deux ans à partir de la première constatation médicale, pour en faire la demande à l'administration.

LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)

Vous êtes concernés si vous êtes fonctionnaire et que votre état physique vous rend inapte à exercer vos fonc-

tions. Si vous n'êtes plus en mesure d'exercer vos fonctions, votre poste de travail peut être adapté à votre état physique. Le médecin de prévention propose à votre employeur les aménagements du poste de travail.

Le reclassement intervient lorsque votre état physique ne vous permet pas de remplir les fonctions correspondantes aux emplois de votre corps, mais que vous pouvez exercer d'autres activités. L'administration doit vous proposer une période de préparation au reclassement, après avis du comité médical.

L'ACCIDENT DE SERVICE ET DE TRAJET

Tout accident de service doit faire l'objet d'une déclaration accompagnée d'un certificat médical dans un délai maximum de 15 jours pour les agents titulaires/stagiaires, et 48h pour les agents contractuels.



Dans le cas d'un accident de trajet sur la voie publique, la procédure reste la même. Il conviendra d'ajouter au dossier des éléments supplémentaires comme par exemple un constat amiable, un rapport de gendarmerie/police, etc.

LA FORMATION

La formation rassemble un ensemble de dispositifs adaptés à chaque situation. Il est important de connaître les différentes possibilités qui s'offre à vous et également distinguer ce qui relève de la formation continue tout au long de la vie, et la formation de perfectionnement pour le poste occupé.

Détails de la formation :

- Formation de perfectionnement (CNFPT) ;
- Compte personnel d'activité (CPA, CPF) ;
- Le congé de formation professionnelle (CFP) ;
- La validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Bilan de compétences (BC).

POUR DONNER PLUS DE FORCE À VOS REPRÉSENTANTS, IL EST ESSENTIEL DE VOTER AU MOMENT DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES.

VOTRE VOTE A UN SENS... IL DONNE PLUS DE « POIDS » À LA PAROLE DES AGENTS, PORTÉE PAR VOS REPRÉSENTANTS FO !

Dans la même logique, si se syndiquer à FO n'est pas obligatoire, vous comprendrez que cela est fortement recommandé !



J'ADHÈRE À FO !

L'adhésion fait l'objet d'un **crédit d'im-pôts de 66%** ou d'un remboursement équivalent si vous n'êtes pas imposable.
Exemple : Pour une adhésion de 150€, 100 € vous seront remboursés, soit un reste à charge de 50 € à l'année (4,16 €/mois).

➤ L'AFOC (Association Force Ouvrière Consommateur) met à la disposition des adhérents FO un **service de conseil juridique et de traitement amiable des litiges** individuels que vous pouvez rencontrer dans votre vie quotidienne, dans tous les domaines de la consommation, téléphonie, automobile, banques, démarchage...

➤ Abonnement à la revue trimestrielle « la Tribune FO des Services Publics ».

➤ Les informations de votre syndicat local.

Quelques bonnes raisons pour choisir et adhérer à Force Ouvrière...

FO est la seule organisation qui agit et pratique le syndicalisme en toute indépendance à l'égard des partis politiques, des religions, des mouvements de pensée et du patronat. Ce qui n'empêche pas chacun des militants d'agir et de se comporter comme bon lui semble en tant que citoyen.

FO respecte les diversités et a comme seul objectif de rassembler tous les salariés, qu'elles que soient leurs opinions personnelles sur la base d'un dénominateur commun : la défense des intérêts matériels et moraux des salariés.

« JE SOUHAITE DEVENIR ADHÉRENT(E), POUR AGIR ET ME FAIRE ENTENDRE, JE REJOINS FO ! »

CONTACT

Nom - Prénom

Tel

Mail

Bulletin d'adhésion à remettre au syndicat FO

RETROUVEZ-NOUS
SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX

