

1 • Je suis en congé de maladie ; je dois reprendre le travail avant d'obtenir mon congé annuel.

Faux !

Le droit au congé annuel est destiné à se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Le droit au congé de maladie vise à se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité

de travail.

Vous pouvez prendre vos congés directement à la suite d'une période de maladie, tout en respectant les dates de départ en congé fixées par l'employeur avant votre arrêt de travail. Si vous tombez malade durant un congé annuel, celui-ci est interrompu de droit par un congé de maladie.

Vous conservez donc vos droits à congé non utilisés qui pourront être pris :

- **soit immédiatement** à la suite du congé de maladie s'il s'arrête avant la fin des congés annuels initialement fixés,
- **soit ultérieurement**, sous réserve du tableau annuel des congés ou des nécessités du service.

L'autorité territoriale peut faire procéder à la vérification de votre état de santé, ordonner une contre-visite par un médecin agréé et, en cas de contestation, saisir le Conseil Médical.



2 • Des réunions sont calées en dehors de mon temps de travail le soir. Ma participation est obligatoire.

Vrai !

La question est avant tout la suivante :
• **un agent public est-il en droit de refuser la réalisation d'heures supplémentaires demandées par son employeur ?**

Le recours aux heures supplémentaires pour l'accomplissement des missions d'un agent est **parfaitement envisageable s'il est motivé par les nécessités du service**. Si vous refusez d'accomplir ces heures supplémentaires sans motif valable, vous vous exposez au refus d'obéissance évoqué à l'article L121-10 du Code général de la Fonction publique : **« L'agent public doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public »**. Ainsi, si le recours aux heures supplémentaires est justifié, vous ne pouvez refuser de les accomplir, sauf à démontrer le caractère illicite de cette demande.

Les heures supplémentaires réalisées sont récupérées ou rémunérées et ne sont pas du bénévolat, mais doivent rester exceptionnelles.



3 • Je découvre que mon employeur ne m'a pas versé l'intégralité de ma rémunération. Je peux tout récupérer.

Faux !

Vous avez perçu une rémunération inférieure à celle à laquelle vous aviez droit ? Vous pouvez réclamer à votre employeur le versement de la différence, avant l'expiration du **délai de prescription, sans quoi ce droit disparaît**. Ce délai est de quatre ans à partir du premier jour de l'année qui suit celle au cours de laquelle les droits ont été acquis (loi 68-1250 du 31 décembre 1968).

Ainsi, pour réclamer une somme qui vous est due, vous disposez de quatre ans à partir du 1er janvier de l'année suivant celle d'ouverture du droit à cette somme.

Illustration : vous vous apercevez fin 2022 que vous aviez droit à une NBI depuis juillet 2018. Jusqu'au 31 décembre 2022, vous pouvez réclamer l'application au titre des années : 2019, 2020, 2021 et 2022. A partir du 1er janvier 2023, vous pourrez réclamer la régularisation pour les années : 2020, 2021, 2022 et 2023.

Cette même règle s'applique lorsqu'un "moins-perçu" concerne une pension.



4 • J'ai dû faire des heures supplémentaires. En cas de récupération, les heures ne sont pas majorées.

Vrai !

Dans la fonction publique, les heures supplémentaires sont les heures effectuées par des agents de catégories C ou B, à la demande de leur hiérarchie, qui dépassent le nombre d'heures du cycle de travail.

La compensation des heures supplémentaires se fait par l'octroi d'un repos compensateur équivalent au temps réalisé (non majoré) ou par le versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) (majorées).

L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires est égale à la rémunération horaire (= traitement brut annuel + l'indemnité de résidence / par 1 820) multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures supplémentaires suivantes, dans la limite de vingt-cinq heures supplémentaires mensuelles.

L'UNSA œuvre pour que dans le secteur public comme dans le secteur privé, la compensation des heures supplémentaires puisse être effectuée par l'octroi de repos d'une durée majorée, à hauteur de la majoration de l'indemnisation.



5 • J'ai des soucis de santé et un temps partiel thérapeutique contribuerait à ma guérison. C'est une démarche lourde et complexe.

Faux !

Les démarches sont simplifiées ! Vous adressez votre demande d'autorisation de temps partiel pour raison thérapeutique à votre employeur, accompagnée d'un certificat médical précisant la durée (un à trois mois), la quotité de temps de travail (de 50% à 90%) et les modalités d'exercice des fonctions (jours de télétravail par ex.). La réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires est impossible.

L'autorisation démarre à la date de réception de votre demande par l'autorité territoriale. Elle peut être renouvelée par période d'un à trois mois dans la limite d'une année. Votre employeur peut faire procéder à tout moment à un examen médical. L'agent peut bénéficier d'une nouvelle autorisation, au même titre, à l'issue d'un délai minimal d'un an.

En cas de travail à temps non complet et d'employeurs multiples, la quotité de temps de travail fixée est répartie entre les emplois occupés par les autorités territoriales concernées. Si elles ne sont pas d'accord, la quotité de temps de travail est répartie au prorata du temps de travail de chaque emploi occupé.



6 • Mon service RH m'informe d'un trop perçu en ma faveur. Il faut que je rembourse.

Vrai !

L'employeur doit demander le **remboursement des rémunérations versées à tort** sur les deux dernières années à partir du premier jour du mois suivant le paiement erroné. Ce délai est porté

à cinq ans si vous n'avez pas informé l'administration d'un changement de votre situation ayant un effet sur votre rémunération. Et en cas d'une transmission d'information inexacte, l'administration peut vous demander le remboursement du « trop-perçu » à tout moment.

Toutefois :

- les **sommes versées à tort ne peuvent plus être récupérées** à l'expiration du délai de prescription,
- les **retenues effectuées doivent respecter la limite de la portion saisissable** de votre rémunération (Code du travail),
- la **collectivité peut vous accorder une remise gracieuse**, notamment si l'administration a commis une erreur ou a fait preuve de négligence, et si vous êtes de bonne foi,
- vous pouvez demander **réparation du préjudice** si l'administration a commis une faute par sa négligence.



7 • Je suis en temps de travail annualisé ; mon employeur peut reporter les heures non effectuées l'année suivante.

Faux !

L'annualisation du temps de travail est une mesure destinée à lisser, sur une année de référence, les 1607 heures auxquelles chaque agent est astreint. Cette mesure suppose la

mise en place par l'employeur de plannings de travail, après consultation du Comité Social Territorial. Il appartient à l'employeur de vérifier leur bonne application car les heures non effectuées ne peuvent être reportées d'une année sur l'autre.

Le décret 2000-815 du 25 août 2000* précise en son article 1er : "[...] **Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.** » Un report conduirait à ce que le temps de travail de l'année suivante soit supérieur à 1607 heures, ce qui est illégal.

***L'article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 qui concerne la FPT est basé sur les dispositions de l'article 1er du décret du 25 août 2000.**



8 • J'ai eu plusieurs longs arrêts maladie dans ma carrière. Cela n'aura pas d'incidence sur ma retraite.

Vrai !

Pour partir en retraite, vous devez pouvoir justifier d'un certain nombre de trimestres travaillés au cours de votre carrière.

Dans la fonction publique, tous les congés maladies (congé maladie ordinaire, congé longue maladie et congé longue durée) sont des « positions d'activités » ou « congés de droit ».

Ces congés n'auront pas d'impact sur votre date de départ à la retraite puisqu'ils donnent lieu à des cotisations et sont comptabilisés comme des périodes de travail. Il convient cependant de préciser que pour bénéficier d'un départ anticipé (carrière longue), les congés maladies sont plafonnés à 4 trimestres pour toute la carrière. Au-delà, un écrêtement est opéré.

Le congé maternité, le congé d'adoption, le congé de proche aidant ou encore de formation professionnelle font partie des « positions d'activités ». Ce n'est pas le cas du congé parental ! **L'UNSA continue d'œuvrer auprès du gouvernement pour que la neutralisation de l'impact sur la carrière du congé parental (prévue par l'accord portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 30 novembre 2018, signé par l'UNSA) soit pleinement effective !**



9 • Pour faire grève, un préavis doit impérativement être déposé dans ma collectivité.

Faux !

Cette grève concerne une revendication locale : votre collectivité fait moins de 10 000 habitants, un préavis n'est pas obligatoire ; elle fait plus de 10000 habitants, un préavis est obligatoire et doit être déposé par une organisation syndicale.

Cette grève concerne une revendication nationale : vous pouvez faire grève lorsqu'un préavis a été déposé au niveau national.

Vous souhaitez faire grève ? Vous n'avez pas à en informer votre administration, sauf si votre collectivité a déterminé des règles pour assurer la continuité de certains services (ordures ménagères, transports publics, aide aux personnes âgées et handicapées, accueil d'enfants de moins de 3 ans, accueil périscolaire, restauration collective et scolaire). Dans ce cas, vous devez l'informer de votre intention au moins 48 heures à l'avance.

Si vous ne respectez pas ces règles, vous pouvez faire l'objet de sanctions disciplinaires.



10 • Je reçois un arrêté. Si je ne suis pas d'accord avec la décision prise par mon employeur, je dois le signer.

Vrai !

Dater et signer un arrêté signifie que vous avez été informé d'une mesure administrative prise à votre égard. Cette « notification » ne se fait pas obligatoirement par recommandé avec accusé de réception. Très fréquemment, celle-ci est remise en toute légalité par un agent de la collectivité, voire par courrier simple avec un exemplaire à retourner daté et signé.

La date de la signature est très importante car elle détermine le point de départ du délai contentieux du recours pour excès de pouvoir (deux mois à compter de la notification).

Certes, l'absence de notification fait que le délai du recours pour excès de pouvoir ne commence pas à courir et que l'acte est attaquant sans délai. Pour autant, la décision s'applique ! **Par conséquent, il vaut mieux dater et signer l'arrêté et, dans le délai du recours des deux mois, faire une réclamation auprès de votre employeur. N'hésitez pas à solliciter votre représentant UNSA qui pourra vous accompagner et vous conseiller.**

