

SOMMAIRE

Article 1 RIFSEEP : retour sur le CIA, l'expérience professionnelle et le maintien en cas d'arrêt de maladie

(source : site WEKA 22 mars 2018)

Article 2 La rémunération au mérite : pas si simple....

(Source : La gazette du 3 avril 2018)

Article 3 Réforme de la fonction publique : le gouvernement reste inflexible

(source : La Gazette du « à mars 2108)

Article 4 Pouvoir d'achat dans la fonction publique : à quoi faut-il s'attendre en 2018 ?

(Publié le 28/03/2018 • Par La gazette)

Article 5 JurisprudenceS

- L'atteinte à la réputation d'un agent justifie la mise en oeuvre de la protection fonctionnelle
 - La modification du contrat d'un agent contractuel
 - Contre-visite en cas de congé maladie d'un agent de la fonction publique
 - Grève des transports : les salariés absents ou en retard peuvent-ils être sanctionnés ?
-

ARTICLE 1 [RIFSEEP : retour sur le CIA, l'expérience professionnelle et le maintien en cas d'arrêt de maladie](#)

(Posté le 22/03/18 par Weka)



La mise en œuvre du RIFSEEP demeure complexe dans le secteur public. La Direction générale des collectivités territoriales a apporté récemment des précisions sur le critère relatif à l'expérience professionnelle, sur le CIA et sur les modalités de versement ou non en cas de maladie.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la Fonction publique d'État (RIFSEEP). Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables : une part fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience et une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA), liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le critère de l'expérience professionnelle peut être retenu pour la part de l'IFSE. L'absence d'attribution de la part CIA semble contraire au principe de parité. La modulation du RIFSEEP en cas de congés maladie doit être examinée au regard du principe de parité avec la Fonction publique d'État.

Critère de l'expérience professionnelle

Le critère de l'expérience professionnelle peut être retenu au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) du RIFSEEP. Ainsi, pour les assemblées délibérantes des collectivités locales, l'expérience constitue l'un des critères de détermination des groupes de fonctions au sein des cadres d'emplois. L'IFSE est alors décomposée en deux parts :

- l'une correspondant à la nature des fonctions exercées,
- l'autre à l'expérience professionnelle acquise. L'expérience professionnelle peut également constituer un critère pour le réexamen du montant de l'IFSE.

Le montant de la part IFSE peut être valorisé à l'occasion de la prise en compte de l'évolution de l'expérience acquise par l'agent. Le rythme de réexamen prévu par la réglementation est a minima tous les quatre ans, mais chaque organe délibérant est libre de prévoir une fréquence supérieure ou inférieure.

Absence de versement de la part CIA (complément indemnitaire annuel)

Un critère d'appréciation de la manière de servir lié à l'expérience acquise intégré dans un entretien professionnel peut être pris en compte parmi d'autres dans la détermination du montant de la part du CIA. L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet peut également être pris en compte dans l'attribution du CIA. Le versement du CIA a un caractère facultatif dans son attribution individuelle. Toutefois, la mise en œuvre de la part CIA semble néanmoins requise afin de ne pas dénaturer les dispositions règlementaires d'application du RIFSEEP. L'absence d'attribution de la part CIA semble méconnaître le principe de parité.

Conditions du maintien du RIFSEEP en cas de congés maladie

En cas d'attribution d'un congé de maladie ordinaire, les conditions de versement du RIFSEEP doivent respecter le principe de parité avec la Fonction publique d'État. Si le maintien du régime indemnitaire est prévu par délibération en cas de congé maladie, la collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables qu'à ceux de l'État. Pour mémoire, les agents de l'État en congé maladie ordinaire, congé pour maternité, pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant conservent l'intégralité de leurs primes et indemnités pendant trois mois. Au delà, ils perçoivent 50 % pendant neuf mois.

Le maintien du régime indemnitaire s'effectue dans les mêmes conditions que celui du traitement. Aucune disposition ne prévoit le maintien du régime indemnitaire durant les périodes de congés de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieure. Un agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en congé de longue maladie ou de longue durée. Il n'a alors pas à rembourser les sommes perçues au titre du régime indemnitaire durant la période de congé de maladie ordinaire précédant, le cas échéant, l'octroi d'un congé de longue maladie ou de longue durée.

Un employeur public n'a pas le droit, en application du principe de parité avec la Fonction publique d'État, de décider de maintenir le régime indemnitaire de ses agents durant un congé de longue maladie ou de longue durée. Les conditions du maintien ou de la modulation du RIFSEEP doivent impérativement être examinées au regard du principe de parité et dans les conditions prévues pour les agents de l'État.

Au sein de la Fonction publique territoriale, il n'est pas possible qu'un fonctionnaire territorial possède un régime d'attribution de primes plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État qui exerce des fonctions équivalentes.

ARTICLE 2 La rémunération au mérite : pas si simple...

Publié le 03/04/2018 • Par La gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Principalement adeptes de la reconnaissance « semi-collective », les territoriaux ne savent que trop bien les risques d'une rémunération plus individualisée, l'un des chantiers que souhaite lancer le gouvernement.

Le dispositif actuel récompensant « l'engagement professionnel et la manière de servir » des agents n'a même pas quatre ans que, déjà, **le gouvernement planche sur une meilleure reconnaissance de l'implication individuelle et collective.**

Le Rifseep a deux composantes :

- une obligatoire, l'IFSE ;
- l'autre, non reconductible automatiquement, le CIA. C'est par le biais de ce deuxième outil que le mérite d'un agent est réévalué chaque année.

Aucune donnée n'existe sur la mise en place de ce CIA au niveau national. La seule disponible provient du baromètre HoRHizons 2017 publié en octobre dernier et concerne le régime indemnitaire dans son ensemble : le Rifseep a fait l'objet d'une délibération dans 45 % des collectivités et établissements publics de coopération intercommunale.

FOCUS : Enquête sur le CIA

Combien de collectivités ont mis en place le CIA ? Selon nos informations, la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale entend investiguer et récolter des données à ce sujet.

Sans doute que la circulaire du 3 avril 2017 de la direction générale des collectivités territoriales enjoignant ces dernières à le mettre en place a pu agir comme un électrochoc, imagine Jean-Pierre Bouquet, maire (PS) de Vitry-le-François (143 agents, 13 150 hab., Marne) et président de la formation spécialisée « questions institutionnelles, statistiques et études » du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Diverses conceptions

A la lecture de certaines délibérations prises sur le Rifseep, il est certain que redéfinir le mérite ne sera pas chose aisée : chaque collectivité en a sa propre vision.

Quelques mois avant la création de la « collectivité unique », la collectivité territoriale de Corse (1 412 agents, 330 000 hab.) par exemple, est allée assez loin dans la description de ce qu'elle considère relever du mérite. *Des points (allant de 0 à 4) sont attribués selon le degré d'autonomie, la capacité à planifier des activités en fonction des contraintes du service, les déplacements quotidiens d'un lieu à un autre, l'absentéisme (réduction de 15 % de la prime après le seizième jour d'absence), etc.*

Est-ce le bon moyen de donner envie à un agent de s'investir davantage ?

Cela n'a en tout cas pas prémuni la ville de Suresnes (1 186 agents, 48 100 hab., Hauts-de-Seine) d'accrochages avec son personnel. Elle est souvent citée comme un exemple à suivre pour ses six niveaux d'évaluation (de « très insuffisant » à « exceptionnel »). Mais en 2016, sur les 1 300 agents municipaux concernés, une cinquantaine aurait contesté leur évaluation, estimant qu'au lieu d'avoir la note « B » stabilisant le montant de leur prime, ils méritaient le « B + » qui leur aurait permis de voir cette variable augmenter de 10 à 15 %.

Si les rémunérations étaient amenées à être plus individualisées, nombreux sont ceux qui craignent que le dévouement ne devienne excessif (travail le soir et le week-end, « surprésentisme »...).

Focus La PFR déjà inadaptée

Créée en 2008, la **prime de fonctions et de résultats** (PFR) avait été jugée « inadaptée » à certaines catégories d'agents, complexe à mettre en œuvre et a révélé « une trop grande hétérogénéité des pratiques de cotation ».

Pour l'heure, d'après Patrick Coroyer, président de l'ANDRHDT, « il existe extrêmement peu de cas de reconnaissance du mérite individuel. Les collectivités préfèrent récompenser le semi-collectif, c'est-à-dire l'intelligence collective et le travail collaboratif, plus en phase avec l'image de la fonction publique, via des indemnités de mission ponctuelle et des primes au projet ». Le hic : de telles variables ne peuvent concerner que des catégories A ou A+ (représentant seulement 10 % des effectifs de la territoriale selon la dernière édition du rapport annuel sur l'état de la fonction publique).

Seraient donc pénalisées les autres catégories, pour lesquelles « comparer la productivité de tous les postes serait bien compliqué », estime Patrick Coroyer. Avant d'ajouter que le mérite individuel peut être valorisé par l'avancement de grade et les promotions internes. L'Association des DRH des grandes collectivités, de son côté, considère à cet égard qu'il faudrait renforcer les leviers dont les managers disposent pour promouvoir les agents mais aussi pour les recadrer en cas d'indiscipline ou d'insuffisance professionnelle.

Une rémunération plus individualisée pénaliserait aussi les collectivités disposant de peu de moyens. Cette raison est évoquée par celles n'ayant pas mis en place de CIA. Après le lancement de son plan d'austérité en juin 2016 (réduction des effectifs dans un service de santé scolaire, fermeture d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, etc.), il aurait été impensable de le faire pour la ville de Grenoble (3 000 agents, 160 650 hab.).

« Redistribuer seulement trois sous, cela créerait des tensions », explique Pascale Frery, la DRH. Pour autant, la ville se lance dans le chantier « urgent » de la reconnaissance de l'égal mérite entre les femmes et les hommes. Un travail pour coter des postes de manière collégiale s'est engagé. Bilan attendu en 2019.

Questions en suspens

« Le salaire sera-t-il augmenté ou est-ce que la partie accessoire va prendre le pas sur la partie indiciaire ? » interroge Johann Laurency, du syndicat FO Territoriaux. Et, comme le suggérait récemment le ministre de l'Action et des comptes publics, les salaires dépendront-ils des appréciations livrées régulièrement par les citoyens ? Les bribes d'intentions lâchées auprès des médias inquiètent.

Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU, parle d'une stratégie délibérée de « démonétiser, dans tous les sens du terme », les métiers de la fonction publique pour les rendre « non attractifs » et montrer la sortie au « stock ». Pour Jean-Pierre Bouquet, maire de Vitry-le-François, les employeurs auront à prendre part à ce débat, au nom de leur libre administration, pour déterminer le cap et les limites à ne pas franchir.

Focus : La fin annoncée du Rifseep ?

Comme leurs prédécesseurs, le ministre de l'Action et des comptes publics, _____Gérald Darmanin, et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique, Olivier Dussopt, veulent moderniser la politique de rémunération dans la fonction publique. Objectif : aller plus loin sur la reconnaissance des mérites et l'implication individuelle et collective. Une façon d'annoncer la remise en question du régime indemnitaire existant (Rifseep) ?

Le dispositif est jeune et immature : tous les arrêtés pris pour la fonction publique d'Etat et applicables à la territoriale pour certains cadres d'emplois ne sont pas encore parus. Certains pensent qu'ils ne le seront même jamais... La réunion d'ouverture de ce chantier sur la rémunération devrait se dérouler la semaine du 28 mai, avec une réunion de conclusion à la mi-octobre. Il y aura aussi le « rendez-vous salarial 2018 », entre le 10 et le 20 juin.

« Il faut mieux former les managers à l'évaluation du mérite »

Aurélien portejoie —————, psychologue du travail au CDG de la Côte-d'Or [CDG de la Côte-d'Or (692 communes, 224 établissements publics affiliés, 7 027 agents)] « L'agent est en droit d'attendre une reconnaissance du travail accompli sur quatre aspects : ses résultats, bien sûr, quantifiables par rapport aux attendus ; sa qualité professionnelle [rendu en temps et en heure de documents demandés par exemple] ; ses qualités humaines [le relationnel avec ses collègues] ; et son investissement, c'est-à-dire l'énergie déployée pour tenter d'atteindre un objectif, sans forcément y être parvenu.

Pour bien évaluer tous ces aspects, le manager doit prendre le temps de connaître les agents, cela implique de beaucoup discuter avec eux au quotidien. Et c'est à ce niveau que cela coince : ils sont aujourd'hui pris par des problématiques qui ne leur laissent pas l'opportunité de le faire. Il faudrait des managers mieux formés à cela.

N'oublions pas qu'il peut être très violent pour un agent, qui pense aux tâches qu'il a à accomplir dès le réveil, de se voir attribuer une mauvaise note. Il faut pouvoir lui donner des éléments factuels, négatifs comme positifs. Sinon, cela peut être extrêmement démotivant et provoquer des dégâts. »

ARTICLE 3 Réforme de la fonction publique : le gouvernement reste inflexible

Publié le 30/03/2018 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Les syndicats espéraient un nouveau scénario. Ils disent avoir assisté à une simple nouvelle mise en scène. Jeudi 29 mars, le gouvernement leur a proposé un programme de réforme de la fonction publique inchangé malgré toutes leurs remarques. Une troisième mouture doit leur être transmise ce vendredi, mais plus personne ne croit à un rebondissement.

CHIFFRES-CLÉS

Au total, une centaine de réunions sont prévues sur la durée de la concertation. Laquelle débiterait le 9 avril avec le chantier sur le dialogue social. Deux points d'étapes sont prévus fin juillet pour les deux premiers chantiers et fin octobre pour les deux derniers.

Déceler les différences entre la première et la deuxième version du document d'orientation pour « refonder le contrat social avec les agents » fut un exercice « fastidieux », selon la CGT, FO, FSU, Solidaires, CFE-

CGC, CFTC et la FA-FP. A tel point que ces dernières, ayant le sentiment d'avoir été moquées, voulaient le voir disparaître « si le gouvernement [ne fait] aucun geste significatif ».

Jeudi 29 mars, Gérald Darmanin, ministre de l'Action et des comptes publics, et Olivier Dussopt, secrétaire d'État en charge de la Fonction publique, n'avaient en effet changé qu'à la marge leur projet initial. A savoir, lancer quatre chantiers sur (dans cet ordre) :

- 1.« Une simplification du dialogue social ;
- 2.Un élargissement du recours au contrat ;
- 3.Une rémunération plus individualisée, intégrant une part de mérite ;
- 4.Un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière, soit au sein de la fonction publique, soit vers le privé dans le cadre notamment de plans de départs volontaires. »

Si le gouvernement annonçait dans la soirée avoir officiellement lancé la concertation, les organisations syndicales (OS) affirmaient que cela n'était pas encore le cas. Une troisième version du document doit être envoyée vendredi 30 mars dans la soirée pour être rediscutée en milieu de semaine prochaine.

Un gouvernement « pas serein »

Devrait cette fois y être inscrit noir sur blanc l'attachement du gouvernement au statut et la vigilance de ce dernier sur « les droits et moyens syndicaux ». Le secrétaire d'État aurait aussi précisé, s'agissant de l'élargissement du recours au contrat, que le gouvernement veillera « à ce que les conditions de recrutement par contrat soient précisées et professionnalisées ». Il se serait également dit favorable à l'élaboration d'un bilan du Rifseep préalable au chantier « rémunération ». Enfin, la décorrélation du point d'indice ne serait plus à l'ordre du jour, ainsi que l'a déclaré le président du SNDGCT, Stéphane Pintre, lors [du colloque organisé, le 28 mars, au Sénat, par la Gazette](#) .

Toutes ces déclarations et la promesse d'une nouvelle version seraient la preuve, pour Bernadette Groison (FSU) que « l'État n'est pas serein quant à la suite des événements ».

« »

ARTICLE 4 Pouvoir d'achat dans la fonction publique : à quoi faut-il s'attendre en 2018 ?

Publié le 28/03/2018 • Par la Gazette - [Toute l'actu RH](#)



Durant sa campagne pour l'élection présidentielle, Emmanuel Macron avait promis une augmentation du pouvoir d'achat dès cette année. Cela ne sera pas le cas selon les prévisions de l'Insee. D'autant plus qu'aujourd'hui, le gouvernement s'oriente vers une rémunération plus individualisée et semble plus enclin à revaloriser les salaires de certains métiers qu'à augmenter la valeur du point d'indice.

Le gouvernement le dit depuis le début de l'année : il souhaite une rémunération davantage axée sur le mérite dans la fonction publique. Au micro d'Europe1 le 23 mars dernier, le ministre de l'Action et des comptes publics, Gérard Darmanin a ajouté qu'il voulait aussi « faire du rattrapage sur des métiers comme celui d'infirmière » ou sur « un certain nombre de métiers de catégorie C » qu'il n'estime pas assez bien payés.

Gérald Darmanin a insisté sur le fait que ce rattrapage « ne concernera[it] pas tout le monde, parce qu'il y a des agents dans la fonction publique qui sont payés correctement et d'autres qui sont effectivement mal payés ».

Salaires bruts toujours « dynamiques »

Le vendredi 23 mars était publiée la première note de l'Insee sur les salaires de la fonction publique en 2016. Laquelle montre entre autres que, dans la territoriale, la rémunération nette moyenne en équivalent temps plein a progressé de 0,4 % en euros constants par rapport à 2015 pour s'élever à 1 900 euros par mois.

Quelques jours auparavant, l'Insee rappelait dans sa note de conjoncture que le point d'indice était gelé cette année, l'application de certaines modalités du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) reportée d'un an et la cotisation pour pension de retraite augmentée de 0,27 % (conséquence de la réforme des retraites de 2010).

Malgré cela, en 2018, « les salaires bruts resteraient dynamiques : l'acquis de croissance annuel serait de +1,6 % mi-2018 ». Il est toutefois bien moins important qu'en 2017 (+2,2%), souligne l'Insee. Cela s'explique par le fait que cette année là, la valeur du point d'indice avait augmenté de 0,6 % en février et le protocole PPCR se mettait en œuvre.

Mais quel pouvoir d'achat?

Cependant, pour connaître l'évolution réelle du pouvoir d'achat des agents, il faut tenir compte de l'inflation. Or, la hausse des prix s'est élevée à +1,2 % entre février 2017 et février 2018 et devrait atteindre +1,6 % sur un an à la mi-2018. Ainsi, inflation comprise, « l'acquis de croissance annuel » du salaire brut moyen dans la fonction publique n'atteindrait plus que +0,4 % en milieu d'année, selon l'Insee.

Pour voir son pouvoir d'achat croître en 2018, une seule solution donc : obtenir un avancement d'échelon ou de grade, résumaient les organisations syndicales (OS) de la fonction publique mobilisées le 22 mars dernier.

Ordre du jour du rendez-vous salarial

Les OS réclameront une revalorisation du point d'indice lors du prochain rendez-vous salarial, devant se tenir entre le 10 et le 20 juin prochains. Celui-ci sera l'occasion de tirer le bilan des mesures prises au cours des mois précédents et d'examiner les perspectives d'évolution du pouvoir d'achat des agents en 2019 à seulement indiqué pour l'heure Olivier Dussopt, le secrétaire d'État en charge de la fonction publique, devant les députés le 20 mars dernier.

Le sujet des remboursements des frais de déplacement et de mission pourrait être évoqué lors de ce rendez-vous salarial. C'est du moins ce qu'aurait fait comprendre la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) aux syndicats lors d'un groupe de travail dédié. Des sous-entendus qui ont déplu à certaines d'entre elles. Ces remboursements sont un dû, ont-elles alors fait remarquer, à distinguer de manière très claire de la rémunération.

ARTICLE 5 JurisprudenceS

➔ L'atteinte à la réputation d'un agent justifie la mise en oeuvre de la protection fonctionnelle

Publié le 28/03/2018 • Par Sophie Soykurt • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

La diffusion sur le site internet d'un magazine hebdomadaire à diffusion nationale d'informations sur un conflit au sein d'un collège, et permettant d'identifier l'agent concerné, porte atteinte à la réputation de cet agent. Ainsi, elle devait faire l'objet de mesures de protection appropriées en application des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983.

RÉFÉRENCES [CAA Marseille, 20 février 2018, req. n° 16MA02041](#)

➔ La modification du contrat d'un agent contractuel

Publié le 27/03/2018 • Par Sophie Soykurt • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

Un agent public en contrat à durée déterminée n'a pas droit au maintien de ses clauses en cas de renouvellement. Toutefois, l'administration ne peut décider, au terme du contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service.

RÉFÉRENCES [CAA Marseille, 13 février 2018, req. n° 16MA00115](#)

➔ Contre-visite en cas de congé maladie d'un agent de la fonction publique

Mis en ligne par ID CiTé le 04/04/2018

Aux termes de l'article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires :

- "l'administration peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé ;
- le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite".

— La circulaire du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique explicite les conditions de ce contrôle et les conséquences financières opposables aux fonctionnaires.

Le contrôle médical des fonctionnaires est organisé sous la forme d'une convocation à une consultation ou à une visite à domicile par un médecin agréé par l'administration. Le fonctionnaire qui ne se soumet pas à cette contre-visite voit le versement de sa rémunération interrompu.

Dans sa décision n° 345238 du 28 septembre 2011, le Conseil d'État a considéré que : "si le refus d'un agent de se soumettre à une contre-visite alors qu'il est en congé maladie peut entraîner une suspension de sa rémunération, le seul fait qu'il ait été absent de son domicile, en dehors des heures de sortie autorisées, lors d'une contre-visite inopinée à son domicile ne peut justifier une suspension de sa rémunération en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire l'autorisant pour un tel motif". Cette décision ne remet pas en cause l'interruption du versement de la rémunération du fonctionnaire qui ne se soumet pas à une contre-visite à laquelle il aura été préalablement convoqué

S'agissant plus précisément du contrôle dit "administratif" des horaires de sorties, dans son rapport de décembre 2015 relatif à l'évaluation du dispositif expérimental confiant à six caisses primaires d'assurance maladie le contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires, la mission constituée de l'inspection générale des finances, de l'inspection générale des affaires sociales et de l'inspection générale de l'administration a constaté que l'intérêt de ce type de contrôle tendait à diminuer dans le régime général eu égard à la proportion importante de prescription d'arrêt de travail avec sorties libres. La mission considère que la surveillance par les caisses primaires d'assurance maladie des médecins "hyper" prescripteurs d'arrêts maladie apparaît plus pertinente.

Enfin, le Gouvernement a décidé de réintroduire un délai de carence lors des congés maladie des agents publics. Cette mesure équilibrée permet, d'une part, de rapprocher le régime applicable aux agents publics de celui des salariés du secteur privé et, d'autre part, de réduire les absences pour raison de santé de très courtes durée qui sont un facteur important de désorganisation des services.

RÉFÉRENCES Sénat - R.M. N° 00865 - 2018-03-29

➔ Grève des transports : les salariés absents ou en retard peuvent-ils être sanctionnés ?

(ID CiTé le 06/04/2018)

Alors que certains salariés ne peuvent pas se rendre à leur travail ou arrivent en retard ces jours-ci du fait d'un mouvement social dans le secteur des transports, qu'en est-il pour ces salariés ? Peuvent-ils être sanctionnés par leur employeur ?

Non répond Service-public.fr, [en cas de grève des transports](#) , les salariés empêchés d'aller au travail ou retardés ne peuvent pas être sanctionnés.

Dans ce cas, ils peuvent invoquer un cas de force majeure en présentant un justificatif de retard ou d'absence.

Les employeurs ne sont toutefois pas obligés de rémunérer le temps d'absence de leurs salariés (sauf convention ou accord collectif plus favorable).

Par ailleurs, pour éviter une retenue sur salaire et avec l'accord de leur employeur, les salariés peuvent compenser leur absence ou retard :

- en récupérant les heures de travail perdues ;
- en posant un jour de congés payés ou, s'ils en bénéficient, un jour de réduction du temps de travail (RTT).

RÉFÉRENCES Service Public - 2018-04-08