

Sommaire

MOBILISATION GENERALE , PUBLIC PRIVE TOUS ATTAQUES	2
LE MARDI 9 OCTOBRE PROCHAIN à 11H30 Place de la République à Bordeaux	2
ARTICLE 1 Contractuels, rémunérations, temps de travail... Olivier Dussopt, sans tabou !	
Le Rifseep ? Perfectible !	3
Réforme des retraites : une articulation audacieuse.....	3
Contractuels aux postes de DG : « la mesure sera réintégrée »	4
CNFPT et centres de gestion : en quête de clarification.....	4
Temps de travail : deux pistes	5
Article 1bis Le gouvernement veut faire travailler davantage les fonctionnaires territoriaux	5
ARTICLE 2 PLF 2019 pour la fonction publique : exonérations de cotisations salariales et suppressions de postes au menu.....	7
Exonérations heures supplémentaires.....	7
Contrats aidés	8
Suppression de postes.....	8
ARTICLE 3 La « Période de préparation au reclassement », bienvenue dans la territoriale	9
Un an pour se réorienter	9
ARTICLE 4 Désormais, les employeurs territoriaux parleront d'une seule voix	10
Les associations d'élus locaux, le CSFPT, le CNFPT et la FNCDG coordonneront leurs travaux pour élaborer des positions communes, afin de mieux défendre l'emploi territorial dans les négociations avec l'État et les syndicats.	10
ARTICLE 5 Jurisprudences.....	12
La mutation d'office n'est pas une sanction déguisée	12
Rappel de l'obligation de protection fonctionnelle	12
Indemnisation chômage des agents des communes	13

MOBILISATION GENERALE , PUBLIC PRIVE TOUS ATTAQUES

LE MARDI 9 OCTOBRE PROCHAIN à 11H30 Place de la République à Bordeaux

Les revendications :

- ⇒ l'augmentation générale des salaires, retraites et pensions, traitements de l'égalité salariale hommes-femmes (+5 milliards pour la SECU)
- ⇒ le maintien de tous les régimes de retraite existants, pour le retrait du projet de régime universel par points
- ⇒ maintien des avantages familiaux, majorations pour enfant, pensions de reversions
- ⇒ l'arrêt des licenciements et de la dégradation des conditions de travail
- ⇒ le retrait de la loi PACTE (individualisation des rémunérations, salaire au mérite et privatisations)
- ⇒ le maintien du régime d'assurance chômage sans aucune étatisation et des droits afférents, la défense de la protection sociale basée sur le salaire socialisé

ARTICLE 1 Contractuels, rémunérations, temps de travail... Olivier Dussopt, sans tabou !

Publié le 26/09/2018 • Par La Gazette dans [Toute l'actu RH](#)



Les mesures à engager pour réformer la fonction publique se précisent côté gouvernement. Le secrétaire d'Etat qui portera le projet de loi au premier semestre 2019 était présent à "Innova'ter", événement organisé par la Gazette des communes, pour préciser et défendre des positions ... qu'il juge résolument innovantes.

Il est possible d'innover dans la fonction publique, sans pour autant détricoter le statut. Le gouvernement entend bien le prouver, dans le cadre du projet de loi attendu au cours du premier semestre 2019. C'est ce qu'a confirmé Olivier Dussopt, secrétaire d'État en charge de la fonction publique, mardi 25 septembre en clôture de l'événement Innova'ter, organisé par la Gazette des communes. « Nous allons mener nos chantiers, et dans le respect du statut. » Faire preuve de plus d'audace en somme.

Certes, ces chantiers ne sont pas une rupture, reconnaît Olivier Dussopt. Mais « il s'agit bien d'aller plus loin que nos prédécesseurs pour répondre aux réalités du terrain ». Ainsi, s'agissant de l'égalité professionnelle femmes-hommes, il assure qu'« il n'y aura aucun recul par rapport au protocole d'accord de 2013 ».

Le Rifseep ? Perfectible !

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) ne sera pas remis en cause, contrairement à ce que beaucoup pensaient. « Son architecture est bonne. Elle nous convient bien, voire très bien. »

Elle est toutefois perfectible. Il faudrait, explique Olivier Dussopt que les textes applicables à la FPT ne soient plus dépendants de ceux de la fonction publique d'État (FPE). Également, le plafond, ainsi que le plancher du complément individuel annuel (CIA), doivent être réévalués, ajoute-t-il, rappelant que c'était l'une des préconisations partagées avec le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), Philippe Laurent. A ce stade des réflexions, le plancher serait « plutôt de 15% ».

Réforme des retraites : une articulation audacieuse

Le secrétaire d'État maintient son idée de « prime au mérite collectif », même si la rédaction d'une définition claire, précise et faisant consensus ne sera pas évidente. Se posera aussi la question de l'intégration de cette prime dans la cotisation retraite. Ce serait « plus logique [et] cela fait partie des pistes de travail » qui seront examinées dans le cadre de la réforme menée en parallèle sur le système des retraites, dont les contours devraient être précisés par le président de la République courant octobre.

Olivier Dussopt souligne cependant que, si cette prime était effectivement intégrée, une augmentation des cotisations retraites interviendrait de manière tout aussi logique. Cela nécessitera donc un « lissage suffisamment long pour qu'il n'y ait pas d'effet néfaste sur le niveau de rémunération des agents ».

Contractuels aux postes de DG : « la mesure sera réintégrée »

Autre mesure que le gouvernement défendra jusqu'au bout : l'élargissement de l'ouverture des postes de DG aux contractuels.

« La censure du Conseil constitutionnel ne portait pas sur le fond de la mesure », martèle Olivier Dussopt. « Le projet de loi sur la réforme de la fonction publique sera l'occasion de réintégrer cette disposition [avec le même seuil de 40 000 habitants]... Et de répondre aux diverses inquiétudes ».

Nous travaillerons à la définition des missions des DG contractuels

Olivier Dussopt précise qu'« il y aura des textes d'application pour connaître les garde-fous [...] Nous travaillerons à la définition des missions de ces professionnels, nous avons d'ailleurs confié cette mission au Conseil économique, social et environnemental [Cese] ». Pour mémoire, ce dernier a été saisi début juillet. La date de rendu de ses travaux n'est pas fixée.

Plus largement, le secrétaire d'État en charge de la fonction publique rappelle être dans la « logique de maintenir la Cdisation des contractuels, les accompagner vers le titulariat et en finir avec les concours réservés ».

CNFPT et centres de gestion : en quête de clarification

Quant à la volonté de « réinterroger » les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), Olivier Dussopt assure ne pas vouloir leur fusion. Il vise la clarification de leurs flux financiers et une organisation territoriale permettant un meilleur niveau de coopération.

« Une convention entre les deux serait sympathique mais cosmétique. Cela serait plus pertinent territoire, par territoire » Le gouvernement organisera une concertation sur le sujet « dans les semaines qui viennent ».

Qu'en est-il enfin des questions de la protection sociale complémentaire (PSC) du temps de travail et des agents ? Sur le premier sujet, un nouveau rapport de l'Inspection générale des affaires sociales est attendu pour « objectiver le caractère hétérogène des pratiques, lister les difficultés juridiques posées [par une obligation]. Viendra ensuite le débat budgétaire », rappelle le secrétaire d'État.

Temps de travail : deux pistes

Concernant le temps de travail, la réinterrogation des autorisations d'absence à la discrétion de l'employeur est écartée. « Celle-ci ouvrirait des débats trop difficiles là où il y a des revendications nationalistes, autonomistes, ou encore là où il y a une tradition concordataire par exemple. »

Restent deux autres pistes, évoquées par Philippe Laurent dans son [rapport sur le temps de travail de 2016](#) : la réinterrogation des autorisations d'absences liées à des événements personnels (décès, mariage etc.), et du maintien des protocoles d'accord sur le temps de travail qui permettent des durées inférieures à 1607 heures. Parmi les idées à explorer, explique Olivier Dussopt, celle de prévoir des clauses de revoyure obligatoires à l'échéance d'un mandat.

Le calendrier de concertation peut sembler bien court pour réellement innover sur autant de sujets. Mais pas aux yeux du secrétaire d'Etat. « Un an d'échanges [avec toutes les parties prenantes], ce n'est pas la définition que j'ai de l'empressement. »

Article 1bis Le gouvernement veut faire travailler davantage les fonctionnaires territoriaux

Posté le 27/09/18 par Rédaction Weka



Le gouvernement souhaite augmenter le temps de travail des fonctionnaires des collectivités locales pour le hisser au niveau fixé par la loi sur les 35 heures, soit 1 607 heures annuelles, a-t-on appris mercredi 26 septembre de source gouvernementale.

« C'est arbitré », a assuré un membre de l'exécutif alors que la loi permet aujourd'hui aux collectivités de conserver leurs régimes de travail plus favorables que la durée légale de travail de 1 607 heures par an, s'ils ont été mis en place avant 2001.

La fin de cette dérogation doit figurer dans le projet de loi de réforme de la fonction publique prévu au premier semestre 2019, « un calendrier tenable et qui sera tenu », précise-t-on à Bercy.

Sur un échantillon de 103 collectivités locales contrôlées, la Cour des comptes observait dans un rapport de 2016 un temps de travail théorique moyen de 1 562 heures par an.

Dans « seulement 20 % de ces collectivités », la durée de travail était « alignée sur la durée réglementaire », soulignait-elle.

L'alignement à la hausse du temps de travail des fonctionnaires territoriaux doit permettre de dégager l'équivalent de 32 000 emplois en équivalent temps plein (ETP), explique-t-on de source gouvernementale.

L'exécutif est toutefois bien conscient que le niveau théorique de 1 607 heures annuelles ne sera pas atteint puisque certains fonctionnaires territoriaux font des heures de nuit ou travaillent les week-ends, ce qui leur donne droit à un temps de travail réduit.

[Un rapport sur le temps de travail dans la fonction publique](#) conduit par le maire de Sceaux Philippe Laurent (UDI) préconisait en 2016 de « mettre fin au maintien de régimes dérogatoires à la base légale de 1 607 heures ».

Le gouvernement envisage par ailleurs d'harmoniser [les règles sur les congés pour événements familiaux](#) (mariage, décès...), qui varient beaucoup d'une collectivité à l'autre, en fixant un « barème unique ».

Autre piste un temps examinée et finalement abandonnée : la fin de la « journée du maire », ces congés accordés à la discrétion de l'employeur dans certaines collectivités locales.

L'exécutif ne souhaite pas susciter de débats régionalistes et attiser des revendications autonomistes dans les départements ou régions qui disposent de statuts particuliers, comme les collectivités de tradition concordataires, explique-t-on.

D'ici à 2022, le gouvernement vise 70 000 suppressions de postes d'agents territoriaux pour atteindre son objectif de 120 000 postes supprimés dans la fonction publique à la fin du quinquennat.

- [Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail](#)
-

ARTICLE 2 PLF 2019 pour la fonction publique : exonérations de cotisations salariales et suppressions de postes au menu

Publié le 27/09/2018 • Par La Gazette :, [Toute l'actu RH](#)



Un budget d'austérité et de poursuite d'austérité. C'est ainsi que les organisations syndicales interprètent le volet RH du Projet de loi de finance (PLF) pour l'année 2019. Cependant cette année, peu de dispositions touchent directement la fonction publique territoriale.

Parmi les mesures d'ordre général, le PLF confirme dans le cadre du prélèvement à la source les mesures destinées aux bénéficiaires de crédits d'impôt et réductions d'impôt, que ce soit pour l'emploi d'un salarié à domicile ou des frais de garde des jeunes enfants, des dons, cotisations syndicales, dépenses d'accueil en EHPAD ou des investissements locatifs.

Une « avance » équivalent à 60 % du montant des avantages perçus en 2018 au titre des revenus de l'année 2017 sera versée le 15 janvier 2019. « Globalement, nous ne sommes pas favorables à ce dispositif qui n'apportera rien et pose des problèmes de confidentialité vis-à-vis de l'employeur », commente Christophe Couderc, secrétaire national à la Fédération CGT des services publics.

Exonérations heures supplémentaires

Le projet de loi prévoit d'exonérer totalement la part salariale des cotisations d'assurance vieillesse de base et complémentaire sur les heures supplémentaires et complémentaires à compter du 1er septembre 2019. Cette mesure concerne les agents des trois versants de la fonction publique, titulaires comme contractuels, au même titre que les salariés du privé.

Le gain avancé n'est pas énorme pour les individus.

Le gouvernement avance le chiffre d'1,2 million d'agents publics concernés, parmi lesquels dans la FPT, les policiers municipaux et les agents des filières sociales, animation et technique notamment. Et chiffre les gains individuels pour les agents publics entre 110 et 300 euros par an, pour un gain moyen d'environ 160 euros. « C'est une mesure en trompe-l'œil. Dans les collectivités territoriales, les heures supplémentaires sont rarement payées, plus souvent récupérées », commente Christophe Couderc. Pour la CFDT, Claire Le Calonnec fait par ailleurs observé que ces exonérations représentent un manque à gagner en termes de cotisations sociales, non compensé par l'État : « Le gain avancé n'est pas énorme pour les individus alors que les montants exonérés n'alimenteront pas le budget de la Sécurité sociale, alors que les EPAHD par exemple manquent cruellement de moyens ».

Contrats aidés

Le PLF réaffirme le souhait du gouvernement de favoriser l'insertion des publics éloignés de l'emploi par le biais de dispositifs tels que le Plan d'investissement en compétences (PIC) ou les aides aux postes dans les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE). 100 000 contrats aidés, baptisés depuis leur rénovation en 2018 PEC (Parcours emplois compétences), seront encore financés en 2019.

Ils s'ajoutent aux 30 000 contrats aidés destinés à l'accompagnement des élèves en difficulté porté par le ministère de l'Éducation nationale. Bien que généralement peu favorables à ce type d'emplois précaires, les organisations syndicales regrettent la mesure. « Il est dommage de régler cette question dans un cadre strictement budgétaire. J'aurais préféré que les collectivités territoriales soient consultées sur les contrats aidés dont elles avaient besoin pour mener leur politique de réinsertion et que l'on finance des contrats à la hauteur de ce qui était nécessaire », note Claire Le Calonnec.

Suppression de postes

L'accélération des suppressions de postes suscite également l'hostilité des syndicats. Alors que le solde global des créations et suppression de postes s'élevait à -1 600 emplois en 2018, il devrait atteindre l'année prochaine -4 164 emplois, dont -1 571 emplois pour l'État et - 2 593 emplois dans les opérateurs.

Les créations de postes concernent les ministères de l'Intérieur, de la Justice et des Armées, tandis que les suppressions touchent particulièrement le ministère de l'Action et des Comptes publics (- 1 947 emplois), le ministère de l'Éducation nationale (- 1 800 emplois) et le ministère de la Transition écologique et solidaire (- 811 emplois). « J'espère que les exécutifs ne vont pas se saisir de cette tendance à l'État pour ne pas remplacer les départs en retraite et faire porter le travail sur les agents restant par le biais des heures supplémentaires – qui sont exonérées – ce qui conduirait à dégrader leurs conditions de travail », souligne Claire Le Calonnec.

Pour accompagner ces suppressions d'emploi, le PLF institue un Fonds d'accompagnement interministériel RH. Doté de 50 M€ pour 2019, il cofinancera les actions renforçant les mobilités géographiques, entre ministères mais également entre versants de la fonction publique ou vers le secteur privé. Il semble cependant cibler uniquement les agents de l'État.

ARTICLE 3 La « Période de préparation au reclassement », bienvenue dans la territoriale

Publié le 27/09/2018 • Par LaGazette dans [Toute l'actu RH](#)



Les projets de textes satisfaisant la majorité des employeurs et syndicats étaient devenus bien rares ces derniers temps dans la fonction publique territoriale. Le projet de décret sur la période de préparation au reclassement (PPR), présenté mercredi 26 septembre en séance plénière du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) fait partie de ceux-là.

La séance plénière de rentrée du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) était, comme annoncé, légère si l'on s'en tient au nombre de textes à examiner. Outre le [rapport sur la filière de l'enseignement artistique réalisé en auto-saisine](#), un seul projet de texte était à l'ordre du jour. Celui sur les modalités de la période de préparation au reclassement, dite « PPR », des agents reconnus définitivement inaptes à l'exercice de leur activité... mais pas à toutes fonctions.

Ce projet de décret est pris en application de l'[ordonnance](#) du 19 janvier 2017 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. Le dispositif est en vigueur depuis le printemps dernier pour les fonctionnaires d'État. Cette PPR offre aux agents des possibilités de formation en évolution professionnelle, de qualification et de réorientation.

Un an pour se réorienter

« Les employeurs territoriaux peuvent, dès le constat médical de l'inaptitude, mobiliser une PPR pendant un an », explique le rapport de présentation du texte. Cette dernière vaut service effectif et elle s'intègre en amont de la procédure de reclassement existante après engagement de l'agent à la suivre. Une évaluation régulière de la mise en œuvre du projet de préparation au reclassement devra être organisée pendant toute sa durée, « afin d'en assurer le suivi et la réussite ».

Seuls quelques amendements de cohérence rédactionnelle ont été proposés pour ce projet de décret. Il a globalement été salué par les employeurs territoriaux et les organisations syndicales, à l'instar de l'Unsa :

« [Cela] constitue une réelle avancée pour les agents, et permettra nous l'espérons, de diminuer le nombre de fonctionnaires mis à la retraite pour invalidité [mais aussi] d'améliorer les conditions dans lesquelles ils sont 'reclassés'. »

Pour la CGT, seule à s'être prononcée défavorablement, il existe sur le terrain des interprétations abusivement extensives de la notion de « reclassement impossible ». Le projet de décret ne corrige pas cela, selon Jésus de Carlos. La CGT réclame le retour d'un congé de pré-retraite qui existait auparavant, via le dispositif de la « cessation progressive d'activité ».

ARTICLE 4 Désormais, les employeurs territoriaux parleront d'une seule voix

Posté le 28/09/18 par Rédaction Weka

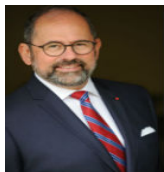


Les associations d'élus locaux, le CSFPT, le CNFPT et la FNCDG coordonneront leurs travaux pour élaborer des positions communes, afin de mieux défendre l'emploi territorial dans les négociations avec l'État et les syndicats.

À l'initiative de Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), les élus locaux ont constitué une coordination des employeurs territoriaux (cf. encadré). [La charte d'engagement](#) qu'ils ont signée le 12 septembre en précise l'objectif : « se donner les moyens effectifs d'une négociation coordonnée sur les principaux enjeux de gestion de leurs personnels ».

Avec cette coordination, **les élus locaux, qui gèrent 1,9 million d'agents publics, entendent être parties prenantes dans les concertations et les négociations relatives aux évolutions de la fonction publique territoriale (FPT), à égalité avec les deux autres fonctions publiques (État et hospitalière), dans les concertations et les négociations avec le gouvernement et les organisations syndicales.** La coordination des employeurs publics territoriaux n'a pas vocation à se substituer, ni aux associations d'élus ni aux institutions existantes. Elle sera tout simplement un lieu d'élaboration de leurs positions communes ainsi que leur porte-parole.

Deux questions à Philippe Laurent, président du CSFPT, porte-parole de la coordination des employeurs territoriaux



Pourquoi cette coordination des employeurs territoriaux ?

Il s'agit tout d'abord de disposer d'une structure unique pour discuter à égalité, avec l'État employeur et les employeurs hospitaliers – qui ont déjà une fédération unique -, avant que les textes ne soient soumis à la concertation avec les syndicats. Et nous pourrions également négocier, avec les organisations syndicales de la FPT, des accords sur des sujets qui ne sont pas statutaires, comme la protection sociale ou la santé au travail, par exemple. Cette coordination évitera que les associations discutent chacune de leur côté avec l'État, ce qui lui permet parfois de nous diviser... En se coordonnant au préalable, les employeurs territoriaux parleront d'une seule voix. Cette coordination, même sans structure juridique, n'aura de légitimité que si elle est reconnue comme interlocuteur par tout le monde. L'objectif, c'est donc que la parole soit maîtrisée et organisée.

Quels sont les premiers sujets sur lesquels la coordination doit se pencher ?

Nous devons rencontrer d'ici fin octobre Olivier Dussopt, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des comptes publics, avec les onze structures qui composent la coordination. Nous travaillerons avec lui sur les grandes lignes du projet de loi sur la Fonction publique qui doit être présenté en Conseil des ministres au premier trimestre 2019. Nous rencontrerons ensuite les organisations syndicales. Il faut noter que, contrairement à ses prédécesseurs qui n'ont pas toujours été aussi enthousiastes que lui lorsque j'en avais évoqué l'idée, Olivier Dussopt voit cette coordination des employeurs locaux comme un élément positif. En effet, tout le monde intéresse à développer le dialogue social dans la territoriale, où il ne fonctionne déjà pas trop mal, car il est très déconcentré au niveau de chaque collectivité.

Outre le collège employeurs du CSFPT, la coordination regroupe les présidents du Centre national de la fonction publique territoriale, de la Fédération nationale des centres de gestion, et les huit associations nationales et généralistes : Association des Maires de France, Assemblée des départements de France, Régions de France, Assemblée des communautés de France, Villes de France, France urbaine, Association des petites villes de France, Association des maires ruraux de France.

ARTICLE 5 Jurisprudences

La mutation d'office n'est pas une sanction déguisée

Publié le 01/10/2018 • Par Sophie Soykurt • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

La mutation d'office d'un agent en raison de difficultés relationnelles avec sa hiérarchie n'est pas une sanction déguisée, même prononcée peu de temps après la notification d'une sanction à son encontre.

Recruté comme adjoint technique territorial pour exercer les fonctions de gardien de gymnase, l'intéressé a ensuite obtenu le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport et été affecté à un poste d'animateur pour les jeunes. Il conteste sa mutation d'office pour exercer de nouveau les fonctions de gardien de gymnase.

En l'espèce, le fait que la mutation litigieuse soit intervenue très peu de temps après la notification de sa mise à pied ne saurait suffire à caractériser l'existence d'une sanction disciplinaire déguisée. Il s'avère que cette décision est intervenue en raison notamment des difficultés relationnelles de l'agent avec sa hiérarchie et ne fait aucunement référence aux faits qui ont donné lieu à sa sanction disciplinaire. Par ailleurs, l'affectation de l'agent à un poste de gardien de gymnase, que le cadre d'emploi d'adjoint technique territorial auquel il appartient lui donne vocation à occuper, ne comporte aucun déclassement. Cette affectation ne lui occasionne aucune baisse de rémunération. Dans ces conditions, sa mutation d'office ne peut être regardée comme une sanction déguisée.

REFERENCES [CAA Nancy 19 juillet 2018 req. n° 17NC02273](#)

Rappel de l'obligation de protection fonctionnelle

Publié le 27/09/2018 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence RH](#)

L'attribution de sa protection par une collectivité publique n'est pas subordonnée à la production d'un jugement par l'agent ou l'élu intéressé et comprend la prise en charge des frais de justice exposés. Cette protection est obligatoire dès lors que les faits pour lesquels un agent fait l'objet de poursuites pénales ou d'une action civile ne constituent pas des fautes détachables de ses fonctions.

REFERENCES [CAA Lyon 15 mai 2018 req. n° 16LY00878](#)

Indemnisation chômage des agents des communes

Posté le 26/09/18 par Rédaction Weka

La question écrite n° 00383 du 13 juillet 2017 est relative à l'indemnisation chômage des agents des communes.

En application de [l'article L. 5424-1 du Code du travail](#), les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs, ont droit à une allocation d'assurance chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. L'article L. 5422-1 du même Code précise que l'agent doit avoir été « involontairement privé d'emploi ». Il en résulte que les agents démissionnaires ne peuvent prétendre aux allocations de chômage, sauf en raison d'un motif légitime. Un employeur public en auto-assurance peut se trouver, le cas échéant, débiteur de l'allocation d'aide au retour à l'emploi d'un de ses anciens agents démissionnaires. Cette obligation reste toutefois limitée dans le temps, l'article 3 §1^{er} du règlement général annexé à [la convention chômage du 14 avril 2017](#) fixant la période de référence prise en compte pour l'ouverture des droits à 28 mois pour les allocataires de moins de 53 ans et à 36 mois pour les salariés privés d'emploi de 53 ans et plus. L'article L. 5424-2 du Code du travail offre également la possibilité aux collectivités d'adhérer [au régime d'assurance chômage pour leurs agents contractuels](#).

RÉFÉRENCES [Question écrite n° 00383 de M. Jacques-Bernard Magner \(Puy-de-Dôme – Socialiste et républicain\) du 13 juillet 2017, Réponse du ministère de l'Intérieur publiée dans le JO Sénat du 19 juillet 2018](#)