



**LA LETTRE D'INFORMATION DE LA FA-FPT  
HÉRAULT - GARD - LOZÈRE**

---



La FAFPT, est active sur les réseaux sociaux. Ainsi, vous pouvez suivre en direct l'actualité de notre organisation, mais aussi les actions des collègues et nos communiqués. Venez nous rejoindre sur nos comptes Facebook « **Fafpt Hérault** » pour les adhérents du département de l'Hérault et sur « **Fafpt Gard Lorère** » pour les adhérents du Gard/Lozère, mais aussi sur nos sites internet [www.fafpt34.org](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://www.fafpt30.org) pour télécharger vos bulletins d'adhésions directement sur la page d'accueil.

**Contacts :**

**Hérault**

Pierre MOURET 06.99.44.30.34

Estelle GRAND 06 11 12 97 25

Bureau 04.67.64.51.92

Mail : [fafpt34@sfr.fr](mailto:fafpt34@sfr.fr)

**Permanence syndicale :** 207 Avenue Général De Gaulle 34400 LUNEL

**Contacts :**

**Gard/Lozère**

Didier RICARD 06.16.69.77.40

Stéphan BLANC 06.24.45.19.52

Bureau 04.66.72.77.97

Mail : [fafpt@fafpt30-48.fr](mailto:fafpt@fafpt30-48.fr)

**Permanence syndicale :** Jardins des entreprises – 290 Chemin de St Dionisy Bât. A 30980  
LANGLADE

**Secrétaires de mairie**

Brigitte VAUTHIER 06.60.76.99.28

Jocelyne CALIS-PAULIN 06.98.95.16.24

Véronique XAVIER 06.75.80.74.80

Florence MARQUET 06.12.73.56.38

Géraldine LIEGEOIS 06.50.20.21.56

Claire VILLARET 06.95.64.65.27

Mail : [sectionfsdmfa30.48@gmail.com](mailto:sectionfsdmfa30.48@gmail.com)

### Prime de pouvoir d'achat dans la fonction publique territoriale : la DGCL donne le mode d'emploi

**La Direction générale des collectivités locales a apporté des précisions sur la mise en œuvre de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle que collectivités locales et les EPCI peuvent décider de verser aux agents. Conditions d'éligibilité, montants, budgétisation, voici les conditions à respecter et les points d'attention.**

C'est par une note d'information diffusée le 15 novembre par la Direction générale des collectivités locales (DGCL), que *Maire info* a pu consulter, que ces précisions sont apportées sur le dispositif mis en place par décret le 31 octobre.

Rappelons-en la philosophie générale : le gouvernement a décidé en juin l'octroi d'une « *prime exceptionnelle* » pour aider les agents à faire face à l'inflation. Cette prime, d'un montant maximum de 800 euros, est versée aux agents dont la rémunération brute est inférieure à 39 000 euros par an (3 250 euros brut par mois). Dans la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière, le versement de cette prime est obligatoire. Dans la territoriale en revanche, il est facultatif et dépend d'une décision de l'organe délibérant, au nom du principe de libre administration des collectivités territoriales. La délibération doit être au préalable présentée devant le comité social de la collectivité ou du centre de gestion auquel elle est rattachée.

Le fonctionnement général de ce dispositif est détaillé dans l'édition de *Maire info* du 2 novembre.

#### ***Les agents éligibles***

La note d'information publiée par la DGCL détaille en premier lieu les agents qui ont droit à cette prime et ceux qui n'y ont pas droit. La prime peut être versée aux fonctionnaires (stagiaires et titulaires), aux agents contractuels de droit public, aux élèves du CNFPT et aux assistants maternels et familiaux employés par les collectivités et EPCI. En revanche, n'y ont pas droit, entre autres, les agents contractuels de droit privé employés par les collectivités, les vacataires, les apprentis ou encore les agents publics qui sont déjà éligibles à la prime de partage de la valeur.

Pour pouvoir toucher cette prime, si l'employeur a décidé de la verser, les agents doivent répondre à plusieurs conditions : d'abord, avoir été recrutés avant le 1er janvier 2023 et être toujours en poste au 30 juin 2023 ; ensuite, avoir perçu entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023 moins de 39 000 euros brut. Attention, il ne suffit pas d'être employé par la collectivité pour pouvoir toucher la prime, il faut également être rémunéré. Autrement dit, les agents temporairement non rémunérés pendant cette période (disponibilité ou congé parental) ne peuvent y prétendre.

#### ***Rémunération à prendre en compte***

Les 39 000 euros qui constituent le plafond ouvrant droit au versement de la prime correspondent « *aux sommes versées par les employeurs publics* », précise la DGCL. Autrement dit, si l'agent touche d'autres rémunérations venant d'employeurs privés, au titre d'un cumul d'emploi, ils ne sont pas pris en compte.

La rémunération à prendre en compte est celle qui constitue l'assiette de la CSG. Ce qui signifie qu'elle inclut le TIB (traitement indiciaire brut), l'indemnité de résidence, le supplément familial et les primes. En revanche, il ne faut pas prendre en compte la Gipa (garantie individuelle de pouvoir d'achat), le paiement des heures supplémentaires ni la prise en charge partielle des frais de transport.

## **Montant de la prime**

Les employeurs territoriaux sont libres de décider s'ils attribuent la prime ou pas, et libres d'en fixer le montant à condition de respecter un montant maximum. Autrement dit, ils peuvent uniquement moduler le montant à la baisse. Les plafonds s'échelonnent de 300 à 800 euros en fonction des revenus de l'agent.

Attention, la DGCL précise très clairement que le seul critère de modulation possible est la rémunération de l'agent. Il est impossible de moduler la prime en fonction d'autres critères, comme par exemple « *la manière de servir* » – il ne s'agit pas d'une prime de mérite. Une fois le montant de la prime déterminé pour chaque strate de rémunération, il faut verser la même prime à tous les agents de chacune de ces strates, à une exception près : la quotité de travail : un agent qui ne travaillerait que 75 % du temps ne touchera que 75 % de la prime. Tout autre critère de réduction serait irrégulier, et la délibération en décidant serait « *sanctionnée à ce titre par le contrôle de légalité* ».

Une fois le montant délibéré, la collectivité devra verser la prime aux agents avant le 30 juin 2024, en une ou plusieurs fois. La DGCL invite néanmoins les employeurs à « *limiter le nombre de fractions afin de préserver le caractère exceptionnel de la prime* ».

Attention, un agent qui aurait quitté la collectivité après le 30 juin 2023, mais aurait été employé entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023, a pleinement droit à la prime. L'employeur devra donc « *procéder à une régularisation de la paye de son ancien agent* ».

## **Agents employés par plusieurs collectivités**

Pour les cas des agents employés à temps non complet (TNC) par plusieurs collectivités, chaque employeur devra verser la prime à proportion de la quotité de travail effectué – sous réserve d'avoir délibéré en ce sens. Autrement dit, une secrétaire de mairie qui travaille pour deux communes, par exemple, peut se voir verser la prime par l'une des communes, qui aurait délibéré dans ce sens, et non par la deuxième qui ne l'aurait pas fait.

La rémunération à prendre en compte est celle versée par chaque employeur, et non la rémunération cumulée versée par tous les employeurs : « *Après avoir déterminé la rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, chaque employeur de l'agent à TNC peut situer ce dernier dans l'un des niveaux de rémunération prévu par le barème* ». Puis, le montant de la prime, pour chaque employeur, « *est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 de l'agent* ».

## **Budgétisation**

Enfin, la DGCL précise que les organes délibérants peuvent intégrer les dépenses liées au versement de cette prime de façon rétroactive dans leur budget 2023, jusqu'au 21 janvier 2024. « *Les mandatements des dépenses découlant de ces modifications sur le budget 2023 interviennent au plus tard le 31 janvier 2024. Cette période complémentaire offre aux employeurs territoriaux la possibilité d'instituer au titre de l'exercice 2023 la prime de pouvoir d'achat par une délibération adoptée avant le 31 décembre 2023. La dépense enregistrée sur le budget 2023 peut être versée en janvier 2024.* »

**Source : Maire info**

## Temps de travail dans la fonction publique territoriale: comment restaurer l'égalité de traitement entre les agents ?

Le 11 octobre 2023, le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a apporté une réponse à la question posée par le sénateur M. Michel Canévet<sup>1</sup>.

Par dérogation aux règles de droit commun, dans la fonction publique territoriale, l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoyait la possibilité de maintenir des régimes de temps de travail inférieurs à la durée légale de 1 607 heures, à la double condition, d'une part, qu'ils aient été mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 et, d'autre part, que cette dérogation ait été formalisée par une décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité, après avis du comité technique<sup>2</sup>. [L'article 47 de la loi du 6 août 2019](#) vise à harmoniser la durée de travail dans la fonction publique territoriale à [1 607 heures annuelles](#).

### 1. Une apparente inégalité de traitement entre les agents

Dans sa question, le sénateur souligne que la règle des 1 607 heures « ne semble pas s'appliquer de la même manière, voire ne pas s'appliquer du tout, pour les agents dont les emplois du temps sont de 35 heures hebdomadaires en moyenne (...) Sur le long terme, il paraîtrait logique que les durées effectives de travail s'équilibrent, entre les agents dont le temps de travail est annualisé et les autres agents, mais la réalité montre qu'il n'en est rien et les agents « annualisés » sont ainsi lésés par cette règle « des 1 607 heures », et placés dans une situation d'inégalité. Mais, dans le même temps, demander aux agents aux « 35 heures hebdomadaires » d'effectuer réellement 1 607 heures par an, par « solidarité » avec leurs collègues « annualisés », pourrait conduire à leur défalquer de fait des journées de congés annuels en leur demandant de réaliser des [heures supplémentaires](#) (voire, potentiellement, des journées supplémentaires), ce qui n'est pas souhaitable, voire admissible, les congés annuels étant un droit réglementaire acquis »<sup>3</sup>.

### 2. Les modalités prévues pour assurer l'égalité de traitement entre les agents

La [circulaire n° NOR MFPF1202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011](#) rappelle que la quotité de travail hebdomadaire fixée à 35 heures est une moyenne. Le ministre rappelle qu'une année de 228 jours travaillés donne un total de « 1 596 heures, arrondies à 1 600 heures, auxquelles il convient d'ajouter 7 heures au titre de la journée de solidarité, soit 1 607 heures au total »<sup>4</sup>. Ainsi, le contrôle de la durée du temps de travail s'opère annuellement sur 1 607 heures et non sur 35 heures hebdomadaires. Cependant, le ministre admet que « la seule application d'une durée hebdomadaire de temps de travail de 35 heures ne permet pas de respecter la règle des 1 607 heures car elle ne tient pas compte de la journée de solidarité ([article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées](#)) »<sup>5</sup>.

Pour permettre l'égalité de traitement entre les agents, le ministre rappelle la portée des dispositions des [articles L. 621-10](#) et [L. 621-11 du Code général de la fonction publique](#). En effet, ces textes précisent que la journée de solidarité est fixée par délibération des assemblées, après avis du [comité social territorial](#). Ainsi, cette délibération doit retenir une des modalités prévues par le Code permettant aux agents publics d'effectuer 7 heures de travail supplémentaire, soit en supprimant un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai, soit en supprimant un jour de réduction du temps de travail ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillée, à l'exclusion des jours de congé annuels.

Une nouvelle fois, il apparaît au regard de cette réponse ministérielle que les collectivités locales ont à appliquer strictement les 1 607 heures pour le cycle de travail des agents. Les collectivités locales ont à délibérer sur cette journée de solidarité pour respecter l'égalité de traitement pour le temps de travail de leurs agents.

**Dominique Volut**, [Avocat-Médiateur au barreau de Paris, Docteur en droit public](#)

---

1. [Question écrite n° 07321 de M. Michel Canévet \(Finistère – UC\) du 15 juin 2023, Réponse du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, publiée dans le JO Sénat du 12 octobre 2023, p. 5 871.](#)

2. L'étude d'impact du projet de loi « transformation de la fonction publique » estimait le temps annuel de travail entre 1 562 heures et 1 578 heures dans la fonction publique territoriale. L'étude s'appuyait sur les rapports de Philippe Laurent, [Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique](#), mai 2016, et sur celui de la Cour des comptes, [Les finances publiques locales – Rapport sur la situation financière et la gestion des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#), octobre 2016.

3. Ibidem question publiée le 15 juin 2023.

4. Ibidem réponse publiée le 12 octobre 2023.

5. Ibidem.

**Source :** weka

**INFO 335**

## **JURISPRUDENCE**

### **Consultation du conseil de discipline et insuffisance professionnelle**

**L'arrêt du Conseil d'État n° 466103 du 3 mai 2023 est relatif au cas de saisie du conseil de discipline en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.**

En matière disciplinaire il existe une échelle de sanctions entre lesquelles l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire peut choisir. En revanche, en cas d'insuffisance professionnelle, la seule mesure qui peut intervenir est l'éviction de l'intéressé. Dans ces conditions, il résulte des [articles L. 553-2 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) et 8 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 qu'à défaut de réunir l'accord d'une majorité des membres présents sur la proposition de licenciement d'un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle, le [conseil de discipline](#) doit être regardé comme ayant été consulté et comme ne s'étant pas prononcé en faveur de la proposition de licenciement qui lui est soumise. Un tel avis ne fait toutefois pas obstacle à ce que l'autorité administrative puisse décider de [licencier l'intéressé](#).

**Texte de référence :** [Conseil d'État, 3<sup>e</sup> – 8<sup>e</sup> chambres réunies, 3 mai 2023, n° 466103](#)

## Recevabilité d'une demande d'imputabilité au service de la maladie d'un fonctionnaire faite par simple lettre non accompagnée du formulaire « déclaration de maladie professionnelle »

Aux termes de l'article 37-2 du décret du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux : " Pour obtenir un congé pour invalidité temporaire imputable au service, le fonctionnaire, ou son ayant-droit, adresse par tout moyen à l'autorité territoriale une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle accompagnée des pièces nécessaires pour établir ses droits.

La déclaration comporte : 1° Un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie. Ce formulaire est transmis par l'autorité territoriale à l'agent qui en fait la demande, dans un délai de quarante-huit heures suivant celle-ci et, le cas échéant, par voie dématérialisée, si la demande le précise ; 2° Un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ainsi que, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant. "

Aux termes de l'article 37-5 du même décret : " Pour se prononcer sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie, l'autorité territoriale dispose d'un délai : (...)/ 2° En cas de maladie, de deux mois à compter de la date de réception de la déclaration prévue à l'article 37-2 et, le cas échéant, des résultats des examens complémentaires prescrits par les tableaux de maladies professionnelles.(...)

Au terme de ces délais, lorsque l'instruction par l'autorité territoriale n'est pas terminée, l'agent est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service à titre provisoire pour la durée d'incapacité de travail indiquée sur le certificat médical prévu au 2° de l'article 37-2 ou au dernier alinéa de l'article 37-9. Cette décision, notifiée au fonctionnaire, précise qu'elle peut être retirée dans les conditions prévues à l'article 37-9. "

**En l'espèce**, il ressort des pièces du dossier que, par une lettre du 19 février 2020, réceptionnée par la commune de Perpignan le 21 février 2020, Mme A... a adressé, par l'intermédiaire de son conseil, une demande d'imputabilité au service de la pathologie dont elle souffre sur le fondement des dispositions précitées de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Elle a joint à sa lettre les arrêts de travail qui ont été prescrits et les certificats médicaux de la psychologue du travail et du psychiatre. S'il est constant que cette demande ne respectait pas les formes prévues par les dispositions précitées de l'article 37-2 du décret du 30 juillet 1987, qui imposaient à l'agent d'adresser une déclaration de maladie professionnelle comprenant notamment un formulaire précisant les circonstances de la maladie, **la présentation dudit formulaire n'est pas prescrite à peine d'irrecevabilité ou de nullité de la demande**, alors en outre que la requérante soutient que la lettre de son conseil contenait tous les éléments nécessaires à l'instruction de sa demande et que la commune ne précise pas en quoi cette dernière, du seul fait qu'elle n'était pas présentée sur le formulaire prévu, aurait été incomplète.

Par suite, Mme A... est fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal a considéré que le maire de Perpignan avait pu légalement rejeter sa demande de reconnaissance de maladie professionnelle au seul motif qu'elle ne répondait pas aux conditions de forme prévues par le décret du 30 juillet 2017.

[CAA de TOULOUSE N° 21TL00312 - 2023-01-24](#)

## Le tableau d'avancement dans la fonction publique doit-il être dressé par ordre du mérite ?

**Le Conseil d'État a répondu par l'affirmative à cette question le 21 septembre dernier<sup>1</sup> à propos d'un décret du président de la République du 7 janvier 2022 portant nomination dans le grade de conservateur général du patrimoine.**

Un agent public a réussi, en 1995, l'unique concours organisé pour le recrutement des conservateurs d'État des musées d'histoire naturelle et des musées d'établissements d'enseignement supérieur. Ledit corps, créé en 1992, a été supprimé par un décret n° 2007-1245 du 20 août 2007 et ses membres ont été intégrés dans le corps des conservateurs du patrimoine, sous la spécialité « Patrimoine scientifique, technique et naturel ». Dans ce nouveau corps, l'agent a poursuivi sa carrière, devenant conservateur en chef en 2009, mais, n'a pas été promu en 2022 au dernier grade de conservateur général. Il demande l'annulation du décret du président de la République du 7 janvier 2022 portant nomination et titularisation dans le grade de conservateur général du patrimoine au titre de l'année 2022<sup>2</sup>. Le Conseil d'État a annulé ledit décret.

### ***1. L'établissement du tableau d'avancement et les mesures individuelles de promotion, une opération complexe***

Dans ses conclusions, le rapporteur public soulignait que l'agent « n'a pas attaqué dans le délai de recours contentieux le tableau d'avancement (qui peut notamment être attaqué en même temps que les nominations, avec le cas échéant leur annulation par voie de conséquence de l'annulation du tableau, v. par ex. 28 février 2007, L..., J D..., [n° s 278514](#), 278778, 287702, 287649). Mais vous jugez que l'établissement du tableau d'avancement et les mesures individuelles de promotion constituent une opération complexe, si bien que le caractère définitif du tableau d'avancement ne fait pas obstacle à la recevabilité du moyen d'illégalité de ce tableau à l'occasion d'un recours dirigé contre les nominations qui en procèdent ([27 mai 2015, ministre de l'Intérieur c\ L..., n° 370149](#)) »<sup>3</sup>.

Le Conseil d'État a repris le raisonnement du rapporteur public. En effet, même si l'agent n'a pas attaqué le tableau d'avancement, cela ne lui interdisait pas de contester le décret qu'il attaque portant nomination dans le grade de conservateur général du patrimoine au motif que le tableau d'avancement a été établi par ordre alphabétique et non par ordre de mérite.

### ***2. L'établissement nécessaire du tableau d'avancement par ordre de mérite***

Le rapporteur public a estimé, au regard des normes en vigueur, que « c'est à tort que la ministre de la Culture, par arrêté du 10 décembre 2021, a dressé le tableau d'avancement par ordre alphabétique, au lieu de l'établir par ordre de mérite »<sup>4</sup>. Pourtant, malgré cette présentation, au regard des éléments étudiés, le rapporteur public concluait au rejet de la requête en ce que l'agent public ne remplissait pas les conditions pour obtenir un [avancement](#).

Néanmoins, sans se prononcer sur le fait de savoir si l'agent méritait un avancement au regard de sa valeur professionnelle, le Conseil d'État a annulé le décret au motif que : « le tableau d'avancement pour l'accès au grade de conservateur général du patrimoine au titre de l'année 2022, établi par l'arrêté de la ministre de la Culture en date du 10 décembre 2021, comporte une liste de 27 conservateurs en chef du patrimoine inscrits par ordre alphabétique. C'est aussi dans le même ordre alphabétique que le décret attaqué nomme ces 27 conservateurs dans le grade de conservateur général du patrimoine au titre de l'année 2022. En présentant ainsi la liste des candidats par ordre alphabétique, le tableau d'avancement méconnaît les dispositions, citées au point 1, de l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984, applicable en l'espèce, qui subordonnent la promotion des agents au seul critère du mérite et de la valeur professionnelle. Il s'ensuit, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, que le requérant est fondé à demander, par voie de conséquence de l'illégalité entachant le tableau d'avancement, l'annulation du décret portant nomination dans le grade de conservateur général du patrimoine au titre de l'année 2022 qu'il attaque »<sup>5</sup>.

L'[article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen](#) reconnaît le mérite dans l'accès à la fonction publique. En considérant comme illégal, un tableau d'avancement présentant les admis par ordre alphabétique, le Conseil d'État rappelle que le mérite n'est pas seulement formel, il est aussi la condition importante pour déterminer de l'avancement de carrière des agents publics.

**Dominique Volut**, [Avocat-Médiateur au barreau de Paris, Docteur en droit public](#)

---

1. [CE, 21 septembre 2023, n° 464800.](#)
2. [Conclusions Laurent Domingo, rapporteur public, prononcées le 11 septembre 2023 dans l'instance n° 464800.](#)
3. Ibidem.
4. Ibidem.
5. Consid. 4 CE, 21 septembre 2023, n° 464800.

**Source : weka**



Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : [www.fafpt34.org](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://www.fafpt30.org)

**La FA-FPT a l'avantage d'être une organisation dont les préoccupations portent exclusivement sur les revendications des fonctionnaires territoriaux. Elle est donc au cœur des problématiques des agents de la Fonction publique territoriale et a pour objectif de rechercher l'amélioration du statut de la Fonction publique territoriale.**

**Vous souhaitez ou ne souhaitez plus recevoir les diffusions de la FA-FPT**

Envoyer un mail à [fafpt34@sfr.fr](mailto:fafpt34@sfr.fr) pour le département de l'Hérault , à [fafpt@fafpt30-48.fr](mailto:fafpt@fafpt30-48.fr) pour les départements **Gard/Lozère**

(Merci de préciser dans le corps du message : inscription ou désinscription aux diffusions de la **FA-FPT** de l'Hérault, Nom, Prénom, Collectivité, Service et adresse e-mail)

**La Banque Française Mutualiste partenaire de l'Union Départementale de la Fédération Autonome**



PROFESSION BANQUIER  
VOCATION SOLIDARITÉ

**L'APPLICATION  
DE LA FA-FPT  
EST ARRIVÉE !**



**REPRODUCTION AUTORISÉE**

**VOUS POUVEZ DIFFUSER CE DOCUMENT A VOS COLLEGUES**