



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



La FAFPT, est activ16916139e 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 et 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

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

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

Cumul de rémunération des astreintes dans la fonction publique territoriale

En application de [l'article 5 du décret n° 2001-623](#) du 12 juillet 2001, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés sont déterminés par l'organe délibérant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics après avis du comité social territorial.

Les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes sont précisées par le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale par référence aux modalités et taux applicables aux services de l'État.

Conformément à [l'article 2](#) du décret du 19 mai 2005, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

[L'article 3](#) du décret du 19 mai 2005 prévoit, à l'exception des agents relevant d'un cadre d'emplois des fonctions techniques, que la rémunération et la compensation des astreintes sont déterminées suivant les règles et dans les conditions prévues par le [décret n° 2002-147](#) du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur et des outre-mer. **Ces dispositions sont applicables aux fonctionnaires de police municipale qui effectuent des périodes d'astreinte.**

[L'article 1er de l'arrêté du 3 novembre 2015](#) pris pour l'application du décret du 7 février 2002 fixe les **taux des indemnités d'astreinte. Ils correspondent à**

- 149,48 euros pour une semaine complète,
- 109,28 euros du vendredi soir au lundi matin,
- 45 euros du lundi matin au vendredi soir,
- 34,85 euros un samedi,
- 43,38 euros un dimanche ou un jour férié
- et 10,05 euros une nuit de semaine.

Le montant de 149,48 euros correspond à un montant forfaitaire défini pour une période d'astreinte d'une semaine complète. Ce montant résulte de l'addition des montants correspondants à 7 nuits (soit 70,35 euros) avec ceux associés à la partie diurne du samedi (34,85 euros) et du dimanche (43,38 euros).

Il en résulte que si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant forfaitaire correspondant à une semaine complète (149,48 euros) auquel s'ajoute le montant associé à une astreinte effectuée un jour férié (43,38 euros). Cette solution s'explique par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie « diurne » de la journée. Si le jour férié se situe un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 5509 - 2023-08-22](#)

En quoi la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties dans la fonction publique ?

Dans une décision du 21 avril 2023¹, le Tribunal administratif de Nîmes a rejeté un recours contre une rupture conventionnelle. Si la motivation de la décision ne pose aucune difficulté, elle alimente une réflexion sur le dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

En effet, si juridiquement un employeur public peut refuser une **rupture conventionnelle** à son agent, est-ce qu'il est pour autant convaincant à maintenir l'agent motivé ?

Le 6 août 2019, [les I et III de l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique](#) ont étendu le **dispositif de rupture conventionnelle** à la fonction publique². Deux décrets du 30 décembre 2019 ont précisé [les conditions d'application de cet article 72](#)³. Ces dispositions précisent que l'administration et l'agent public peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne [radiation des cadres](#) et perte de la qualité de fonctionnaire. La [rupture conventionnelle](#) ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. C'est justement ce qu'est venu préciser cette décision du tribunal administratif de Nîmes.

En l'espèce, un agent public, secrétaire de classe exceptionnelle affectée au service interministériel départemental des systèmes d'information et de communication du Gard, est rattaché au pôle de proximité en tant que technicien au bureau « support utilisateurs ». Le 8 janvier 2020, elle a présenté une demande tendant au bénéfice de l'[indemnité spécifique de rupture conventionnelle](#) auprès de la direction des ressources humaines du ministère de la Transition écologique et de la cohésion des territoires. Elle a été reçue en entretien le 13 février 2020. Par une décision du 30 octobre 2020, l'adjoint au directeur des ressources humaines du ministère de la Transition écologique et de la cohésion des territoires a refusé de faire droit à sa demande. Par courrier du 27 novembre 2020 réceptionné le 1^{er} décembre suivant, elle a formé un recours gracieux. Du silence de l'administration est née une décision implicite de rejet le 1^{er} février 2020. L'agent a demandé au tribunal « d'annuler la décision du 30 octobre 2020, ensemble la décision implicite rejetant son recours gracieux ». Sa requête a été rejetée par une décision du 21 avril 2023.

1. La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'agent à son employeur public

Premièrement, la requérante soutenait notamment que la décision de refus de lui accorder une rupture conventionnelle souffrait d'un défaut de motivation. Le juge a répondu que la **rupture conventionnelle** « ne constitue pas un droit pour les fonctionnaires qui en remplissent les conditions, et aucun texte législatif ou réglementaire ou principe général du droit ne l'impose, la décision en litige rejetant la demande de rupture conventionnelle présentée par Mme B n'avait pas à être motivée ». Il le répétera dans les considérants 4 et 8 de la décision laissant peu de place.

Deuxièmement, le juge rappelle que l'autorité administrative ne peut légalement opposer un refus à la demande régulièrement formée par le fonctionnaire qui envisage une **rupture conventionnelle** sans avoir préalablement organisé l'entretien qu'elle prévoit, cet entretien devant porter sur le principe même d'une telle rupture conventionnelle qui ne peut résulter que d'un accord entre les parties intéressées.

Troisièmement, le juge a rejeté tous les arguments de la requérante et notamment le fait qu'elle ne puisse pas motiver sa demande de **rupture conventionnelle** sur son état de santé et la réduction du temps de travail qui en découlait pour que son employeur lui fasse droit automatiquement.

Si la motivation de la décision du 21 avril 2023 est particulièrement pertinente pour démontrer que les agents n'ont pas un droit à la rupture conventionnelle, elle n'en questionne pas moins le **dispositif de rupture conventionnelle**. Par conséquent, un agent qui voudrait partir de son administration qui refuse la rupture conventionnelle n'aura pas d'autre choix que de [démissionner](#).

2. La rupture conventionnelle peut être mieux traitée en matière de gestion des ressources humaines

L'esprit de la loi du 6 août 2019 était de favoriser la [mobilité professionnelle](#). La **rupture conventionnelle** s'inscrit dans ce cadre. L'étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique précise que : « l'objectif poursuivi est d'accompagner les démarches volontaires de départ de la fonction publique avec une garantie supplémentaire pour les agents concernés »⁴.

Premièrement, une **demande de rupture conventionnelle** n'est jamais anodine et quand l'agent reçoit une décision de refus simplement motivée sur le fait qu'il n'a aucune obligation d'imposer celle-ci à son employeur, il peut mal le vivre et ressentir de l'incompréhension. Si juridiquement son administration a raison, est-ce qu'elle est pour autant convaincante ? En d'autres termes, est-ce que l'agent va rester motivé si on lui a refusé une rupture conventionnelle qui lui impose de rester dans son administration ?

Deuxièmement, actuellement, le **dispositif de rupture conventionnelle** prévoit un entretien obligatoire. C'est l'occasion d'interroger l'agent sur sa profonde motivation. Pourquoi est-ce aussi important pour l'agent de vouloir quitter la fonction publique ? Cet entretien doit davantage servir à questionner et à reformuler les propos de l'agent pour comprendre sa démarche. Cela ne doit pas seulement être un entretien où le but est de dire oui ou non à sa demande. Il est important que tous les acteurs et notamment les décideurs participent à cet entretien pour éviter que l'agent croit qu'on va lui dire oui, alors que le décideur dira non in fine. C'est pourquoi, il apparaît nécessaire que les employeurs publics intègrent la rupture conventionnelle dans une logique de [gestion prévisionnelle des emplois et des compétences](#) pour mieux anticiper les demandes. En effet, l'administration, comme l'agent peuvent en être à l'initiative. Le moment de l'entretien professionnel peut permettre d'anticiper une future demande de rupture conventionnelle.

Enfin, il convient de noter que, pour les fonctionnaires et non pour les contractuels, une **expérimentation de rupture conventionnelle** est créée, pendant une durée de six années, de 2020 à 2025. Pour autant, les dispositions actuelles n'encouragent ni les administrations à accepter les demandes de rupture conventionnelle, ni les agents à en solliciter. Le dispositif mis en place peut être perçu comme fortement dissuasif pour les deux parties pour des raisons financières. La médiation conventionnelle, prévue aux [articles L. 213-5 à L. 213-6](#) et [R. 213-4 du Code de justice administrative](#), permettrait à l'agent de renouer le dialogue avec son employeur pour expliquer son choix de quitter l'administration en cas de refus de celle-ci de lui accorder une rupture conventionnelle.

Les difficultés de mise en place du dispositif soulignent qu'il est nécessaire pour les employeurs publics, comme pour les agents, de ne pas tout attendre de la **procédure de rupture conventionnelle** pour régler les problèmes. (Re)nouer le dialogue en amont entre les employeurs publics, les partenaires sociaux et les agents est important pour comprendre les besoins de chacun.

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

¹. [Tribunal administratif de Nîmes, 4^e Chambre, 21 avril 2023, n° 2100417](#).

². [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, NOR : CPAF1832065L, JORF n° 0182 du 7 août 2019, texte n° 1](#).

3. [Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.](#)

[Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.](#)

4. [Étude d'impact du projet de loi « transformation de la fonction publique »](#), p. 266.

INFO 265

Les communes de moins de 40000 habitants pourront-elles recruter un DGS contractuel ?

Réponse du ministère de la Transformation et fonction publiques : Les emplois de direction de la fonction publique territoriale sont normalement pourvus par des fonctionnaires par la voie du détachement. Ces emplois ne sont accessibles aux agents contractuels que dans les collectivités et leurs établissements d'une certaine importance.

L'[article L. 343-1 du code général de la fonction publique](#) prévoit ainsi que l'emploi de directeur général des services (DGS) d'une commune ne peut être pourvu par un agent contractuel que dans les communes de plus de 40 000 habitants.

Pour mémoire, ce seuil a été récemment assoupli puisqu'il a été abaissé de 80 000 à 40 000 habitants par l'[article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) (et non par l'effet du [décret n° 2020-257 du 13 mars 2020](#) pris pour son application).

Compte tenu de la forte hétérogénéité des collectivités et établissements publics locaux, l'institution par la loi ou le règlement de seuils démographiques permet de prévoir des règles adaptées aux caractéristiques et aux enjeux propres aux collectivités et établissements de taille comparable. Ces seuils représentent un outil important de structuration de la fonction publique territoriale, en ce qu'ils garantissent l'adéquation des caractéristiques des emplois à la nature et à l'importance des besoins.

Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de modifier les seuils démographiques de la fonction publique territoriale, notamment celui relatif au recrutement d'agents contractuels sur des emplois fonctionnels.

Le sujet sera néanmoins abordé avec les employeurs territoriaux, parmi tous ceux relatifs à l'attractivité de la fonction publique, dans le cadre de la réforme pour l'attractivité de la fonction publique et plus singulièrement du chantier de refonte des accès, des parcours de carrière et des rémunérations dans la fonction publique, que le ministre de la Transformation et de la fonction publiques a lancé le 1er février dernier.

Références

- [Question écrite de Marine Hamelet, n°8151, JO de l'Assemblée nationale du 4 juillet.](#)

JURISPRUDENCE

Les agents publics bénéficiant d'une décharge de service pour l'exercice d'une activité syndicale peuvent continuer de percevoir les primes et indemnités attachées aux fonctions qu'ils exerçaient précédemment.

Les fonctionnaires et agents des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires perçoivent, lorsqu'ils exercent leurs fonctions un dimanche ou un jour férié, une indemnité forfaitaire sur la base de huit heures de travail effectif, dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre du budget et du ministre chargé de la santé.

D'autre part, aux termes de l'article 23 bis alors en vigueur de la loi du 13 juillet 1983 : " I.- Sous réserve des nécessités du service, le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire. (...) VI.- Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le fonctionnaire soumis aux II et III conserve le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire et dans lesquelles le fonctionnaire soumis au même II bénéficie d'un entretien sans appréciation de sa valeur professionnelle.

". Les dispositions des II, III et IV de l'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 prévoient les garanties applicables aux agents qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, sont mis à disposition d'une organisation syndicale ou bénéficient d'une décharge d'activité de services et qui consacrent une quotité de leur temps de travail au moins égale à 70 % d'un service à temps plein à l'activité syndicale. L'article 7 du décret du 28 septembre 2017 prévoit que : " L'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé. (...). / Sont exclues du champ d'application du présent article les primes et indemnités :

(...) / 2° Liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble des agents du corps ou cadre d'emplois ; / 3° Liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emplois (...)" .

En l'espèce, Mme B... exerçait, avant d'être déchargée à 70% puis à 100% de son activité de services, des fonctions d'aide-soignante au sein du centre hospitalier et percevait antérieurement à cette décharge l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés prévue par le décret du 2 janvier 1992 visé ci-dessus et qui est liée à des horaires de travail atypiques au sens du 3° de l'article 7 du décret du 28 septembre 2017. Elle soutient qu'une majorité des aides-soignants du centre hospitalier perçoit cette indemnité.

En défense, le centre hospitalier ne conteste pas sérieusement cette allégation et ne produit aucune pièce de nature à la démentir, malgré la demande faite par la cour, le 30 mai 2023, tendant ce qu'il produise tout élément de nature à établir notamment, qu'une majorité de ces agents percevait ou non cette indemnité en 2021. Cette indemnité doit être regardée, dès lors, comme perçue en 2021 par une majorité des aides-soignants de l'établissement public.

Par suite, les décisions refusant à Mme B... le bénéfice de cette indemnité méconnaissent les dispositions de l'article 7 du décret du 28 septembre 2017 citées au point 7.

Agente, en télétravail, décédée à la suite d'un incendie dans son logement - Télétravail et accident de service (analyse de Me Lorène Carrère)

Extrait de l'analyse : « ... Une agente, en télétravail, est décédée à la suite d'un incendie dans son logement provoqué par la combustion d'un appareil électro-ménager sur une plaque de cuisson qui n'avait pas été éteinte après la préparation de son déjeuner.

Orange (qui a encore des fonctionnaires issus de France Telecom) a refusé l'imputabilité au service du décès et notamment la prise en charge des frais médicaux, au motif notamment que l'agente ne s'était pas reconnectée après sa pause déjeuner, décision que les ayants-droits de l'agente ont contestée.

Le Tribunal (administratif de Paris) a, rappelé le considérant de principe du Conseil d'Etat sur les conditions dans lesquelles un accident doit être reconnu imputable au service, à savoir :

"Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident. "

Et en appliquant ces critères, il en a déduit que ne disposant que de 45 minutes pour déjeuner (ce qu'il a logiquement qualifié de "bref laps de temps") ce temps devait nécessairement être considéré comme un prolongement normal du service réalisé en télétravail. Ce dernier point est particulièrement intéressant car Orange invoquait pour justifier sa décision que l'agente ne s'était pas reconnectée l'après-midi, essayant ainsi de démontrer qu'elle n'était pas en service.

L'argument aurait pu porter si l'accident était intervenu l'après-midi, car la situation n'aurait pas été celle d'un prolongement normal des fonctions, mais en l'espèce, le rapport de police a établi l'heure et la cause de l'incendie, ce qui a donc permis au Tribunal d'annuler la décision d'Orange.

Bref, on ne redira jamais assez que le télétravail, c'est du travail (et qu'il faut éteindre ses plaques de cuisson). »

Me Lorène Carrère >> [Post LinkedIn](#)

NDLR / Me Lorène Carrère précise que « Orange n'a pas fait appel et le jugement est définitif. »

Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : www.fafpt34.org et 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 pour le département de l'Hérault , à fafpt@fafpt30-48.fr pour les départements Gard/Lozère

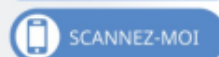
(Merci de préciser dans le corps du message : inscription ou désinscription aux diffusions de la FA-FPT de l'Hérault, Nom, Prénom, Collectivité, Service et adresse e-mail)

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