



**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 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

Fonctionnaires de catégorie B et C : les nouvelles règles d'avancement et de nomination

Le décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 modifie les dispositions relatives aux règles d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B et les règles de classement lors d'une nomination stagiaire dans un grade de catégorie C de la fonction publique territoriale.

Le texte réglementaire permet de maintenir les conditions de promotion au titre des avancements qui prévalaient avant l'entrée en vigueur des décrets n° 2022-1200 du 31 août 2022 et n° 2022-1580 du 16 décembre 2022. Il modifie l'organisation de la carrière des fonctionnaires du corps de chef de service de police municipale de Paris et adapte les modalités de classement lors de la nomination dans les corps des attachés d'administrations parisiennes et de directeur de police municipale de Paris. Il précise aussi les règles de classement lors de la nomination dans le grade de promotion et modifie les règles de classement en catégorie C lors de la nomination dans les cadres d'emplois. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 9 octobre 2023.

Cadres d'emplois concernés par une revalorisation de carrière

Sont concernés par les nouvelles dispositions les agents qui appartiennent aux cadres d'emplois suivants : animateurs territoriaux, assistants territoriaux d'enseignement artistique, assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, chefs de service de police municipale, éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives, lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels, rédacteurs territoriaux, techniciens territoriaux, moniteurs éducateurs et intervenants familiaux.

Depuis le 9 octobre 2023, et pour une durée indéterminée, les fonctionnaires relevant de ces cadres d'emplois détiennent les conditions pour un avancement au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des conditions d'avancement en vigueur au 31 août 2022. Les fonctionnaires ainsi promus sont classés en application des dispositions prévues à l'[article 26 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010](#) et à l'[article 16 du décret n° 2013-490 du 10 juin 2013](#), au vu de leur situation administrative en vigueur à la date d'avancement.

Le [décret n° 2022-1200 du 31 août 2022](#) avait déjà revalorisé la carrière et la rémunération des fonctionnaires territoriaux de catégorie B. Il avait notamment modifié les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement de grade et les règles de classement dans le grade d'avancement. À compter du 1^{er} septembre 2022, les fonctionnaires qui ne remplissaient plus les nouvelles conditions pouvaient bénéficier d'un avancement de grade sous l'empire des anciennes conditions dès lors qu'ils réunissaient ces dernières au titre de l'année 2023.

De nouvelles règles de classement lors d'une nomination stagiaire dans un grade de catégorie C

Le décret du 7 octobre 2023 vient neutraliser les anomalies des textes précédent en organisant l'accélération de la carrière de certains fonctionnaires de catégorie B car en pratique, l'application des nouvelles grilles indiciaires venait pénaliser le déroulement de la carrière de certains agents, en retardant leurs perspectives d'avancement au-delà de l'année 2023.

Le texte réglementaire régule également les difficultés existantes en modifiant les règles de classement en catégorie C lors de la nomination dans les cadres d'emplois. En effet, lorsqu'un fonctionnaire est nommé stagiaire, l'autorité territoriale doit procéder à son classement, lequel permet de déterminer le traitement indiciaire. Or, ce classement est précisément encadré par la réglementation. Le classement dépend des services publics ou privés exercés avant d'être nommé stagiaire.

Le décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 modifie ces règles de classement lors d'une nomination stagiaire d'un fonctionnaire dans un grade de l'échelle C2, selon que le fonctionnaire avait la qualité d'agent public ou non. L'actualisation des diverses dispositions relatives à l'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B et des règles de classement de certains fonctionnaires de catégorie C permettra de ce fait d'accélérer les carrières des agents concernés. L'objectif est de rendre plus attractifs les emplois qui peuvent être occupés par les agents détenteurs des grades concernés.

Texte de référence : [Décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale](#)

INFO 317

Un agent peut-il utiliser les crédits de son CPF quand un employeur lui propose une formation ?

Réponse du ministère de la Transformation et de la fonction publiques : L'[article L.115-4 du Code général de la fonction publique](#) (CGFP) rappelle que la formation tout au long de la vie est un droit reconnu à tout agent public.

L'[article L.422-8 du CGFP](#) précise que le compte personnel de formation (CPF) permet à un agent public d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

En application de l'[article L.422-9 du même code](#), l'utilisation du CPF ressort ainsi de la seule initiative de l'agent public, en vue de suivre des actions de formation qui ont lieu, en priorité, pendant son temps de travail. Elle doit porter, conformément à l'[article 2 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie](#), « sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle. ».

Ces dispositions relatives au CPF s'appliquent aux agents des trois fonctions publiques. Ainsi, un agent public ne peut pas utiliser son CPF pour suivre ou compléter une formation, en lien avec ses fonctions, proposée par son employeur.

Par conséquent, l'utilisation du CPF ne semble pas répondre au cas ici exposé.

Enfin, s'agissant d'une formation relative à l'adaptation aux fonctions exercées, non éligible au CPF comme il a été vu supra, l'employeur est tenu de maintenir la rémunération de l'agent qui effectue sa formation pendant son temps de service, sans lui demander de poser des congés annuels rémunérés.

Pour la fonction publique territoriale, cela est rappelé à l'[article 3 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale](#).

L'article 2 du même décret prévoit que lorsqu'un agent a été admis à participer à une formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration.

[Question écrite de Jean Louis Masson, n°07173, JO du Sénat du 28 septembre.](#)

INFO 318

[JURISPRUDENCE](#)

Discipline : blâme pour avances faites par un agent à sa collègue

L'arrêt de la CAA de Paris n° 22PA00390 du 19 septembre 2023 précise que les avances faites par un agent à sa collègue dans un véhicule de service, au retour d'une réunion professionnelle, justifie un blâme.

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes. Alors même qu'un agent fait valoir qu'il n'y a aucune intimidation, geste déplacé de sa part ou même parole humiliante à l'égard de sa collègue, son comportement inapproprié envers celle-ci est constitutif d'une faute professionnelle de nature à justifier une [sanction disciplinaire](#). Au regard de la gravité de la faute commise, le prononcé d'un [blâme](#) est une sanction proportionnée malgré l'ancienneté professionnelle de l'agent, ses bons états de service et alors même qu'il n'a pas fait l'objet antérieurement de sanction disciplinaire.

Texte de référence : [CAA de Paris, 6^e chambre, 19 septembre 2023, n° 22PA00390, Inédit au recueil Lebon](#)

Rémunération d'un agent contractuel de la fonction publique - L'administration doit appliquer les clauses d'un contrat fixant la rémunération d'un agent dont l'illégalité n'est pas démontrée

Mme X a été employée au sein de l'université de Toulon de 1998 à 2020 pour exercer diverses fonctions administratives.

En vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu en dernier lieu en 2017 pour exercer les fonctions de directrice dans un des services de l'université, sa rémunération a été fixée à l'indice brut 1015.

Après avoir quitté ses fonctions en 2020, elle a demandé à l'université de Toulon de lui payer la somme de 40 001,72 euros correspondant à la différence entre la rémunération qu'elle avait effectivement perçue et celle qu'elle aurait dû percevoir en application des stipulations de son contrat et qui ne lui avait pas été versée.

L'université a refusé de lui payer cette somme, invoquant le caractère illégal de la rémunération.

Le tribunal, saisi par Mme X en paiement de cette somme, a donné raison à la requérante.

D'une part, sauf s'il présente un caractère fictif ou frauduleux, le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public crée des droits au profit de celui-ci.

L'agent ne peut toutefois prétendre à la mise en œuvre des stipulations de son contrat qui s'avèreraient illégales.

D'autre part, l'autorité compétente dispose d'une large marge d'appréciation pour déterminer le montant de la rémunération d'un agent contractuel, en tenant compte des fonctions qui lui sont confiées, de la qualification requise pour les exercer, de la qualification détenue par l'agent et de son expérience.

En l'espèce, compte-tenu de l'expérience de l'intéressée, de ses diplômes et des fonctions qui lui avaient été confiées, le tribunal a relevé qu'aucune erreur manifeste d'appréciation n'entachait les clauses fixant la rémunération de Mme X.

Le tribunal a donc condamné l'université de Toulon à faire application du contrat conclu et à verser la somme demandée, dont le montant n'était pas contesté, à la requérante.

[TA TOULON N° 2002450 - 2023-09-18](#)

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