



**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

Simplification de la gestion des ressources humaines : quatre premières mesures

Le métier de gestionnaire RH est aujourd'hui confronté à une lourde charge administrative qui se traduit par un nombre important d'actes de gestion à produire. La gestion RH dans la fonction publique reste en effet très marquée par la production de nombreux actes pour informer l'agent de l'évolution de sa situation administrative. Les pratiques diffèrent également selon les ministères, les gestionnaires RH ou les organisations et ajoutent parfois à cette complexité.

Dans le cadre de l'engagement "simplifier l'accompagnement RH" du programme Fonction publique +, un chantier a été lancé afin de réduire le nombre d'actes et de pièces justificatives à produire pour informer l'agent de l'évolution de sa situation administrative et d'harmoniser les pratiques ministérielles afin d'améliorer les conditions de travail des gestionnaires RH. L'objectif de ces travaux avec l'ensemble des ministères est de simplifier à la fois la norme mais également les pratiques.

Un groupe de travail interministériel a été organisé afin d'engager une réflexion collective sur les possibilités de simplification de la GRH avec l'appui et la participation de la DGFIP et du CISIRH tout au long des travaux.

Des temps d'échange avec des services gestionnaires, en administration centrale et en services déconcentrés, ont ensuite été organisés afin de recueillir la parole des gestionnaires RH et de leurs managers sur les irritants rencontrés dans leur activité quotidienne et sur les pistes de simplification qui pourraient y apporter des solutions.

Quatre premières mesures de simplification :

- suppression de l'acte portant placement en congé de maladie ordinaire à plein traitement pour les agents ;
- production d'un certificat collectif d'installation en lieu et place du procès-verbal d'installation (PVI) ;
- signature simplifiée et automatisée des arrêtés d'avancements d'échelon et une notification dématérialisée ;
- une procédure simplifiée du versement de l'indemnité télétravail.

Cette circulaire met également en avant l'appui développé par le CISIRH sur son portail PISARHO qui met à la disposition des gestionnaires un ensemble de référentiels et de documentation afin d'assurer l'homogénéité, la cohérence des règles et pratiques de gestion.

Ces premières mesures sont prises à droit constant. D'autres pistes feront l'objet d'investigation, afin d'évaluer la faisabilité d'évolutions normatives.

Cette circulaire marque une première étape des travaux simplification, qui vont se poursuivre. Les prochains ateliers terrains seront organisés au quatrième trimestre 2023 et porteront plus spécifiquement sur les processus de recrutement des contractuels.

Ministère FP >> [Circulaire du 4 octobre 2023](#)

35 heures dans la fonction publique : l'Etat et certaines collectivités accusés de contourner les règles - La Cour des comptes pointe "une mise en œuvre et un suivi défailants" de la LTFP

Trois ans après la promulgation de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP), la Cour et les chambres régionales et territoriales des comptes (CRTC) ont dressé un premier bilan de la mise en œuvre de ses principales mesures, à l'exception de celles relatives à la promotion du dialogue social et à l'égalité professionnelle qui feront l'objet d'une enquête ultérieure.

Depuis plusieurs années, la fonction publique est confrontée à des difficultés de recrutement, déjà sous-jacentes en 2019 lors de l'adoption de la LTFP. Si de premières difficultés pour attirer, recruter et fidéliser les agents publics étaient déjà perceptibles, l'attractivité de la fonction publique n'était pas au cœur des objectifs que la loi poursuivait. Or maintes de ses dispositions répondent pour partie à cette question, notamment en ce qui concerne les modalités de recrutement des agents titulaires et contractuels et la fluidification des parcours professionnels.

Une mise en œuvre et un suivi de la LTFP partiellement défailants

Même si un nombre très important de décrets ont d'ores-et-déjà été publiés, le retard pris dans la publication de certains textes d'application altère la portée de la loi. Il en est ainsi pour l'encadrement du dispositif très sensible des autorisations spéciales d'absence (ASA). Les autorités chargées de sa mise en œuvre, au premier rang desquelles la direction générale de la fonction publique (DGAFP), doivent veiller à donner sa pleine mesure à la loi votée par le Parlement

Un élargissement des possibilités de recours aux contractuels dont les employeurs publics peinent à se saisir

Les dispositions de la LTFP offrent des réponses, certes partielles, à ce contexte assurément pérenne, grâce à un recours facilité et diversifié au recrutement contractuel : contrat à durée indéterminée (CDI) en primo-recrutement, contrats pour des emplois de direction, contrat de projet. Or les gestionnaires publics manifestent un grand attentisme envers ces dispositifs.

Toutefois, les facultés récemment ouvertes aux employeurs publics ne doivent pas pour autant être sous-utilisées. Ils doivent ainsi conduire une politique plus active pour répondre aux évolutions en cours, voire pour anticiper des tendances structurelles.

La montée en puissance des agents contractuels devrait les inciter à rechercher un cadre de gestion approprié à ces personnels aux effectifs croissants : par exemple, par la définition de cadres de gestion proches des conventions collectives selon une procédure ouverte par la loi de 2019.

Une fluidité des modes de recrutement statutaire et des parcours professionnels encore bridée par de nombreux freins

La rénovation des modalités d'organisation des concours pour fluidifier les recrutements et les rapprocher des candidats est toujours en attente.

Le déploiement du concours national à affectation locale (CNAL), qui offre une visibilité pour l'employeur public comme pour le candidat, reste peu usité, sauf par le ministère de l'intérieur et des outre-mer.

Le recrutement sur titres, largement déployé dans la fonction publique hospitalière, demeure encore trop rare dans la fonction publique de l'État et reste en suspens dans la fonction publique territoriale. Au total, les facultés offertes par la LTFP sont peu utilisées.

Le nouvel instrument que constituent les lignes directrices de gestion est un vecteur de transformation de la gestion des ressources humaines aujourd'hui encore peu opérant : les rappels statutaires y sont plus présents que la définition d'une stratégie spécifique et qualitative.

Par ailleurs, le développement des mobilités entre les trois versants de la fonction publique, prévu par la LTFP, se heurte à des obstacles récurrents (écarts des régimes indemnitaires à fonctions comparables) et à un défaut de connaissance des perspectives d'évolution de leur carrière par les candidats et des différences d'organisation des employeurs publics. Pour remédier à ces difficultés, les expérimentations lancées dans six régions en 2022 avec l'installation de comités locaux d'emploi public n'ont pas encore permis de mesurer leur efficacité

Une remise en ordre inachevée du respect de la durée annuelle de travail

Par dérogation aux règles de droit commun, les employeurs publics locaux et certaines administrations avaient maintenu des régimes de travail plus favorables aux agents, c'est-à-dire inférieurs à la durée légale de 1 607 heures. L'abrogation de ces régimes dérogatoires par la LTFP leur a imposé la redéfinition de nouveaux cycles de travail tout en maintenant le droit pour les agents faisant l'objet de sujétions particulières de continuer à bénéficier légalement de cycles de travail inférieurs. L'enquête a montré que les efforts d'alignement ont été jusqu'à présent très contrastés.

Les régimes dérogatoires au sein de la fonction publique de l'État, dont le rapport de l'inspection générale des finances de 2019 avait souligné l'ampleur, n'ont pas été revus. En conséquence, la proportion d'agents de l'État travaillant moins de 1 607 heures demeure identique. Elle a même augmenté notamment pour tenir compte de nouvelles situations, comme pour l'administration des douanes afin de faire face au Brexit.

Le statu quo sur les régimes dérogatoires au sein de la fonction publique de l'État est très préjudiciable à l'exercice du contrôle de légalité exercé par les préfetures pour la fonction publique territoriale, les collectivités locales justifiant le maintien de leur propre régime au regard du principe de parité. Des instructions nombreuses ont été données aux préfets pour exercer avec diligence ce contrôle sur les délibérations des collectivités locales. Bon nombre d'entre elles ont effectivement délibéré sur le temps de travail. Mais, l'exercice demeure inachevé.

Plusieurs collectivités ont maintenu un nombre élevé de régimes dérogatoires, quand d'autres ont contourné les obligations par des délibérations de régularisation « de façade ». Le contrôle de légalité préfectoral peine à les sanctionner, ne disposant pas, à la différence des chambres régionales et territoriales des comptes (CRTC), des moyens d'investigation leur permettant d'apprécier leur réalité pratique.

De surcroît, la DGAFP a adopté une position en retrait sur ce sujet pourtant majeur. Outre l'absence déjà mentionnée du rapport à présenter au Parlement sur les actions mises en œuvre pour assurer le respect de la durée effective du temps de travail dans la fonction publique de l'État, font aussi défaut les décrets relatifs aux mesures d'adaptation tenant compte des sujétions auxquelles sont soumis certains agents de l'État et aux autorisations spéciales d'absence.

Récapitulatif des recommandations pour assurer la pleine application de l'ensemble des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique.

1. Dans le cadre de l'article 14 de la LTFP et pour les métiers qui s'y prêtent, proposer des cadres de gestion pour le parcours professionnel et la rémunération des agents contractuels (recommandation reformulée) (ministère de la transformation et de la fonction publiques).
2. Développer les concours nationaux à affectation locale et élargir la possibilité de recrutement sur titres, y compris par la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (recommandation complétée) (ministère de la transformation et de la fonction publiques, secrétariats généraux des ministères).
3. Instaurer une interface entre la bourse à l'emploi de la Fédération Hospitalière de France (FHF) et le site « Choisir le service public » pour compléter l'espace numérique de publication des offres d'emplois publics (ministère de la transformation et de la fonction publiques, FHF).
4. Rendre publics, sous une forme anonymisée, les questions et avis les plus récurrents et significatifs concernant les conflits d'intérêts (ministère de la transformation et de la fonction publiques, ministère de l'intérieur et des outre-mer, ministère de la santé et de la prévention).
5. Étendre l'obligation de remboursement des sommes perçues au titre de la rupture conventionnelle à tous les agents publics retrouvant un emploi dans le secteur public dans le délai de six ans (ministère de la transformation et de la fonction publiques).
6. Préciser, dans le rapport prévu à l'article 72 de la LTFP, les pratiques les plus courantes des administrations pour arrêter le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) et indiquer tous les coûts afférents (ministère de la transformation et de la fonction publiques).

7. Dresser et publier un bilan de l'harmonisation du temps de travail dans la fonction publique territoriale (ministère de l'intérieur et des outre-mer).

8. Publier un état des lieux des régimes dérogatoires à la durée annuelle du travail de 1 607 heures dans la fonction publique de l'État et mettre fin aux situations non prévues par les textes (ministère de la transformation et de la fonction publiques).

Cour des Comptes >> [Le rapport](#)

Premier bilan de la loi transformation de la fonction publique dans les collectivités

[France Urbaine](#) (2022)

INFO 326

JURISPRUDENCE

Agent contractuel refusant de signer un nouveau contrat prévoyant une nouvelle affectation - L'administration, n'a pas la possibilité d'engager une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié, qu'il appartient à l'administration de fixer.

Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

Tel ne saurait cependant être le cas lorsqu'un agent contractuel, dont la situation est régie par les stipulations de son contrat, d'une part, refuse, avant l'expiration de ce contrat, de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation ou d'accepter un changement d'affectation s'apparentant à la modification d'un élément substantiel de son contrat en cours, et, d'autre part, ne rejoint pas cette nouvelle affectation, une telle circonstance autorisant le cas échéant l'engagement à son encontre d'une procédure de licenciement, dans les conditions prévues par les articles 39-3 et 39-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, mais non l'engagement d'une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste.

[Conseil d'État N° 461537 - 2023-11-03](#)

Calcul de l'indemnité journalière maternité

L'arrêt de la Cour de cassation n° 21-23857 indique la période de référence à retenir pour calculer l'indemnité journalière maternité.

Lorsque le dernier jour travaillé de l'assuré se situe le dernier jour d'un mois civil, de sorte que ce mois a été entièrement rémunéré, il doit être pris en compte pour la détermination du revenu d'activité antérieur retenu pour le calcul de l'indemnité journalière, l'interruption du travail n'étant effective que le premier jour du mois civil suivant.

Texte de référence : [Cour de cassation, 28 septembre 2023, n° 21-23857](#)

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

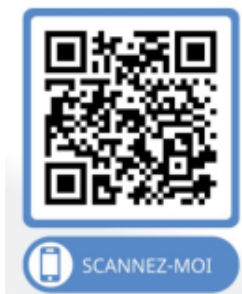
(Merci de préciser dans le corps du message : inscription ou désinscription aux diffusions de la FA-FPT de l'Hérault, Nom, Prénom, Collectivité, Service et adresse e-mail)

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