



**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

Application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur - Publication d'une directive européenne

La présente directive établit des exigences minimales en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur (ci-après dénommé "principe de l'égalité des rémunérations") consacré à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et de l'interdiction de toute discrimination énoncée à l'article 4 de la directive 2006/54/CE, notamment par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'application du droit.

Champ d'application

- 1 - La présente directive s'applique aux **employeurs des secteurs public et privé**.
- 2 - La présente directive s'applique à tous les travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice.
- 3 - Aux fins de l'article 5, la présente directive s'applique aux candidats à un emploi.

Droit à l'information

- 1 - Les travailleurs ont le droit de demander et de recevoir par écrit, conformément aux paragraphes 2 et 4, des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilées par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de même valeur que le leur.
- 2 - Les travailleurs ont la possibilité de demander et de recevoir les informations visées au paragraphe 1 par l'intermédiaire de leurs représentants, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. Ils ont également la possibilité de demander et de recevoir les informations par l'intermédiaire d'un organisme pour l'égalité de traitement.
Si les informations reçues sont inexactes ou incomplètes, les travailleurs ont le droit de demander, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, des précisions et des détails supplémentaires raisonnables concernant toute donnée fournie et de recevoir une réponse circonstanciée.
- 3 - Les employeurs informent tous les travailleurs, une fois par an, de leur droit à recevoir les informations visées au paragraphe 1 ainsi que des mesures que ceux-ci doivent prendre pour exercer ce droit.
- 4 - Les employeurs fournissent les informations visées au paragraphe 1 dans un délai raisonnable et en tout état de cause dans un délai de deux mois à compter de la date de la demande.
- 5 - Les travailleurs ne sont pas empêchés de divulguer leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations. En particulier, les États membres mettent en place des mesures visant à interdire les clauses contractuelles qui empêchent les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération.
- 6 - Les employeurs peuvent exiger des travailleurs ayant obtenu, en application du présent article, des informations autres que celles concernant leur propre rémunération ou niveau de rémunération qu'ils ne les utilisent pas à des fins autres que l'exercice de leur droit à l'égalité des rémunérations.

Accessibilité des informations

Les employeurs fournissent toute information partagée avec les travailleurs ou les candidats à un emploi en vertu des articles 5, 6 et 7 dans un format accessible aux personnes handicapées et qui tienne compte de leurs besoins particuliers.

Éléments de preuve attestant d'un même travail ou d'un travail de même valeur

- 1 - Lorsqu'il s'agit d'apprécier si des travailleurs féminins et des travailleurs masculins accomplissent un même travail ou un travail de même valeur, l'évaluation visant à déterminer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable ne se limite pas aux situations dans lesquelles les travailleurs féminins et les travailleurs masculins travaillent pour le même employeur, mais est étendue à une source unique établissant les conditions de rémunération. Il existe une source unique lorsque celle-ci précise les éléments de rémunération pertinents pour la comparaison des travailleurs.

2 - L'évaluation visant à déterminer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable ne se limite pas aux travailleurs employés en même temps que le travailleur concerné.

3 - Lorsqu'aucune personne de référence réelle ne peut être trouvée, tout autre élément de preuve peut être utilisé pour attester de la discrimination présumée en matière de rémunération, y compris des statistiques ou une comparaison avec la manière dont un travailleur serait traité dans une situation comparable.

Transposition

1 - Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive **au plus tard le 7 juin 2026**. Ils en informent immédiatement la Commission.

[JOUE L 132/21 >> Directive du 17/05/2023](#)

INFO 155

JURISPRUDENCE

Décharge d'activité de service et avancement de grade

L'arrêt de la CAA de Bordeaux n° 21BX02153 du 18 avril 2023 précise que les fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical sont inscrits de plein droit au tableau d'avancement de grade.

Les fonctionnaires bénéficiant d'une [décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical](#) sont inscrits de plein droit au [tableau d'avancement de grade](#), au vu de l'ancienneté acquise dans le grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur. Les compétences acquises par ces fonctionnaires durant l'exercice de leur activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

Texte de référence : [CAA de Bordeaux, 6^e chambre, 18 avril 2023, n° 21BX02153, Inédit au recueil Lebon](#)

La décision rejetant la demande de rupture conventionnelle n'a pas à être motivée

Aux termes de l'article 2 du décret du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique : " La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration (). Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. () Dans les conditions prévues aux articles 3 et 4, un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. () Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens. "

Aux termes de l'article 4 du même décret : " Le ou les entretiens préalables prévus à l'article 2 portent principalement sur : 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ; 2° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ; 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ; 4 ° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article [432-13](#) du code pénal. "

Aux termes de l'article 18 du même décret : " Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre

recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature " .

En l'espèce, Mme B fait état de ce que la décision attaquée ne comporterait aucun argument, ni aucune explication, quant au rejet de sa demande de rupture conventionnelle. Toutefois, dès lors que la rupture conventionnelle prévue par les dispositions précitées ne constitue pas un droit pour les fonctionnaires qui en remplissent les conditions, et qu'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. Le moyen tiré du défaut de motivation est ainsi inopérant et doit être écarté.

Dès lors que Mme B a bénéficié de l'entretien préalable prévu à l'article 2 du décret du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique le 13 février 2020 et que l'administration y a opposé un refus de principe, le non-respect de la formalité relative au montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle durant l'entretien n'a pas été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision et n'a pas privé la requérante d'une garantie. Par suite, le moyen doit être écarté.

TA Nîmes n° 2100417 21 avril 2023

Tout avancement d'échelon se traduit par une augmentation de traitement - Le Conseil d'État rejette le recours dirigé contre le relèvement du minimum de traitement de la fonction publique après la hausse du Smic

Le syndicat CGT Finances publiques demande l'annulation pour excès de pouvoir du décret du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique, en tant qu'il modifie l'article 8 du décret du 25 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation et porte à 352 l'indice majoré correspondant au minimum de traitement versé aux militaires à solde mensuelle, aux fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière en fonctions sur le territoire européen de la France et dans les départements d'outre-mer, occupant un emploi à temps complet.

Aux termes de son article 1er, le décret du 20 avril 2022, dont le syndicat CGT Finances publique demande l'annulation, a relevé le niveau de l'indice minimum de traitement prévu par l'article 8 du décret du 25 octobre 1985 mentionné au point 1, en portant ce dernier de l'indice majoré 343 à l'indice majoré 352. Dès lors que ce décret ne comporte aucune disposition revêtant un caractère statutaire, il n'est pas au nombre des textes dont l'intervention doit être, en vertu des dispositions citées au point 2, précédée de la consultation du Conseil commun de la fonction publique. Par suite, le moyen tiré du défaut de consultation de cette instance ne peut qu'être écarté.

En vertu d'un principe général du droit, applicable à tout salarié et dont s'inspire l'article L. 3231-2 du code du travail, les agents publics ont droit à un minimum de rémunération qui, en l'absence de disposition plus favorable pour la catégorie de personnel à laquelle l'intéressé appartient, ne saurait être inférieur au salaire minimum de croissance défini à l'article L. 3231-2 de ce code.

Aux termes de l'article L. 522-2 du code général de la fonction publique : " L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. / Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. / Il est fonction de l'ancienneté. / Il se traduit par une augmentation de traitement " .

Dès lors que les dispositions contestées n'ont d'autre objet que de mettre en oeuvre le principe mentionné ci-dessus, le moyen tiré de ce que le pouvoir réglementaire aurait commis une erreur manifeste d'appréciation et n'aurait pas épuisé sa compétence en n'assortissant pas ces dispositions d'un mécanisme général de revalorisation de la grille indiciaire tenant compte de l'évolution des prix ne peut qu'être écarté.

Dès lors qu'elles se bornent à procéder au relèvement de l'indice minimum de traitement au bénéfice des agents publics à la suite de la revalorisation du salaire minimum de croissance, les dispositions contestées ne méconnaissent pas, par elles-mêmes, la règle instituée par le dernier alinéa de l'article L. 522-2 du code général de la fonction publique, selon laquelle tout avancement d'échelon se traduit par une augmentation de traitement.

Rupture conventionnelle : reversement de l'indemnité

L'arrêt du tribunal administratif de Strasbourg n° 2106793 du 4 avril 2023 précise les modalités de reversement de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Le fonctionnaire, qui conclut une [rupture conventionnelle](#) avec une commune A, tout en continuant à travailler temporairement pour le compte de deux autres communes B et C n'a pas à rembourser l'indemnité de rupture conventionnelle versée par la commune A, dès lors que l'agent démontre qu'il n'a pas été recruté par la suite au sein de la commune A ou auprès d'un établissement public en relevant ou auquel appartient cette commune A. Le même agent peut bénéficier de l'[allocation d'aide au retour à l'emploi \(ARE\)](#), dès lors que les dispositions de l'article 33 de l'annexe A du décret n° 2019-797 permettent le cumul des rémunérations professionnelles conservées chez les employeurs B et C avec l'ARE suite à radiation de la commune A.

Texte de référence : [Arrêt du tribunal administratif de Strasbourg, 4 avril 2023, n° 2106793](#)

Admission à la retraite et ARE

L'arrêt du Conseil d'État n° 460907 du 30 mars 2023 énonce qu'un agent ayant sollicité son admission à la retraite anticipée pour invalidité ne peut prétendre à l'allocation de retour à l'emploi.

Il résulte des articles [L. 29 du Code des pensions civiles et militaires de retraite \(CPCMR\)](#) et [30 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003](#) que seule la mise à la retraite d'office constitue un cas de perte involontaire d'emploi pouvant ouvrir droit, pour un agent des collectivités territoriales, lorsque les autres conditions en sont remplies, à une allocation d'assurance telle que prévue à l'[article L. 5424-1 du Code du travail](#). Par suite, un agent ayant sollicité son admission à la retraite anticipée pour invalidité, qui ne peut être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi, ne peut prétendre à l'allocation de retour à l'emploi.

Texte de référence : [Conseil d'État, 1^{re} – 4^e chambres réunies, 30 mars 2023, n° 460907](#)

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