



**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

Dispositif de retraite anticipée pour carrière longue des fonctionnaires territoriaux

Dans la fonction publique territoriale, l'accès à une retraite anticipée au titre de la carrière longue est **subordonné à 2 conditions cumulatives** :

- une condition d'âge de début d'activité et
- une condition de durée d'assurance cotisée.

Cette durée d'assurances cotisée regroupe deux catégories :

- les trimestres ayant donné lieu à cotisations à la charge du fonctionnaire
- et les trimestres réputés cotisés.

Pour la maternité, le régime des trimestres réputés cotisés est commun aux trois versants de la fonction publique et au régime général de vieillesse.

Cet alignement des règles entre les régimes est nécessaire à la lisibilité du système et facilite également le maintien des droits dans le cadre de mobilités professionnelles. Si les majorations de durée d'assurance au titre de la maternité ne sont pas prises en compte pour l'éligibilité au dispositif de retraite anticipée pour carrières longue, les congés maternité sont bien inclus dans les trimestres réputés cotisés.

De plus, pour les régimes de la fonction publique comme au régime général, la réforme des retraites promulguée en 2023 élargit l'accès au dispositif de départ pour carrière longue pour les parents en ajoutant parmi les trimestres réputés cotisés les trimestres acquis au titre de l'assurance vieillesse du parent au foyer.

Cette disposition permet de poursuivre l'objectif de continuité dans la constitution des droits à la retraite pour les personnes cessant ou réduisant leur activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant malade ou en situation de handicap.

[Sénat - R.M. N° 04861 - 2023-04-27](#)

Peut-on généraliser la prise d'une convention de participation financière du CET en cas de mutation d'agents entre collectivités ?

Réponse du ministère chargé des Collectivités territoriales et de la ruralité : Poursuivant l'objectif d'accompagner les mobilités des fonctionnaires territoriaux, l'[article 11 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#) a consacré la possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un compte épargne-temps (CET).

Ainsi que le prévoit l'[article 11 précité](#), la compensation financière des droits épargnés sur le CET est possible dans les cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation ou de détachement.

Toutefois, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine n'est pas contraint d'assurer la compensation financière des droits acquis sur le CET du fonctionnaire, mais peut conclure une convention avec la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés. L'absence de convention ne fait pour autant pas nécessairement obstacle aux situations précitées de mobilité du fonctionnaire territorial.

En effet, le fonctionnaire conserve le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de l'[article 9 du décret du 26 août 2004 précité](#).

En outre, l'utilisation des jours épargnés est réalisée selon les règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil, indépendamment des règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public auprès duquel les droits ont été acquis ([CE, 3 décembre 2010, n° 337793](#)).

[Question écrite de Thierry Benoit, n°2086, JO de l'Assemblée nationale du 28 mars.](#)

INFO 150

[JURISPRUDENCE](#)

Comportement anormal, manquements au devoir d'obéissance hiérarchique... - Sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions de deux mois, dont un mois avec sursis

Aux termes de l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : " Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. / Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés ". Aux termes de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : " Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : / (...) Troisième groupe : / l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans ; (...)" .

Un comportement anormal, menaçant et potentiellement dangereux pour elle ainsi que les autres agents travaillant dans les locaux de la mairie.

Mme A... a été vue à plusieurs reprises déambulant dans l'enceinte de la mairie munie d'une paire de ciseaux qu'elle sortait de son sac en quittant son bureau et qu'elle a pointé en direction de plusieurs de ces agents, qui ont pris peur. Ces agissements, qui ont perduré en dépit de la demande de la commune et après que l'intéressée a refusé de voir le conseiller de prévention, et qui ont conduit à la suspension de fonctions de Mme A..., le 10 avril 2019, constituent un comportement anormal, menaçant et potentiellement dangereux pour elle ainsi que les autres agents travaillant dans les locaux de la mairie.

Des manquements au devoir d'obéissance hiérarchique

Mme A... a (notamment) refusé de donner suite à une demande qui lui a été faite le 17 juin 2018, par téléphone, par le directeur général des services, de se présenter dans son bureau, suite à son absence à une réunion sur la police municipale qui s'était tenue la veille et dont il voulait s'entretenir avec elle quelques minutes, au seul motif qu'elle n'avait pas reçu de convocation écrite. Enfin, le 10 avril 2019, elle a refusé d'aller voir le directeur général qui voulait discuter avec elle des faits mentionnés au point 6 du présent arrêt là encore au motif qu'elle n'avait pas reçu de convocation écrite. Après que le directeur général se fût déplacé dans son bureau, accompagné du conseiller en prévention, elle a refusé de mettre sa version des faits par écrit comme cela lui était demandé. Ces faits constituent des manquements au devoir d'obéissance hiérarchique.

Un manquement à l'obligation, en tant que fonctionnaire et eu égard à son niveau hiérarchique, de faire preuve de réserve et de retenue dans son expression et dans ses relations avec ses collègues.

Mme A... a eu avec certains de ses collègues des échanges dans lesquels elle critique, de façon discourtoise et insistante, les personnes concernées. (...)

Ces différents propos et critiques, parfois dissimulée sous de l'ironie, constituent, contrairement à ce qui a été jugé par le tribunal, un manquement à l'obligation qui est la sienne, en tant que fonctionnaire et eu égard à son niveau hiérarchique, de faire preuve de réserve et de retenue dans son expression et dans

ses relations avec ses collègues.

Des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions de deux mois, dont un mois avec sursis

Compte tenu de la nature de ces faits et eu égard aux responsabilités de Mme A..., et alors même que sa manière de servir aurait donné satisfaction et qu'aucune sanction disciplinaire ne lui aurait été infligée auparavant, la commune n'a pas pris une sanction disproportionnée en lui infligeant, au regard du pouvoir d'appréciation dont elle disposait, une sanction du troisième groupe d'exclusion temporaire de fonctions de deux mois, dont un mois avec sursis.

[CAA de PARIS N° 21PA04191 - 2023-04-21](#)

Indemnité de rupture conventionnelle - La rémunération brute de référence est celle perçue par l'agent **UNIQUEMENT au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle**

Le bénéfice d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un droit pour les fonctionnaires qui en remplissent les conditions.

D'autre part, la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être constituée, s'agissant d'un fonctionnaire quittant définitivement la fonction publique de l'Etat, que des émoluments effectivement versés par l'Etat au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de rupture conventionnelle de l'intéressé.

Mme B était en disponibilité pour convenance personnelle depuis le 1er septembre 2014 et qu'en conséquence, elle n'a perçu aucune rémunération de la part de l'administration au cours de l'année civile précédant celle de sa demande de rupture conventionnelle.

Par suite, Mme B, qui disposait au demeurant de la possibilité de dénoncer la convention de rupture conventionnelle dans un délai de 15 jours suivant sa signature en application de l'article 6 du décret du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique cité au point 2, n'est pas fondée à soutenir que le rectorat de l'académie de Versailles a commis une erreur de droit.

En outre, Mme B ne saurait utilement faire valoir qu'ayant dix-neuf années d'exercice dans la fonction publique, elle a droit au bénéfice d'une indemnité calculée au prorata de ces années.

TA Versailles n° 2101732 du 19 avril 2023

Source >> [Justice pappers](#)

[Indemnité de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

« Si vous n'avez perçu aucune rémunération par un employeur public l'année précédant celle de la rupture, le montant de l'indemnité est égale à zéro »

Activité de vente à domicile exercée par un agent public

Dans un arrêt du 23 mars 2023 n° 21NC00620, la Cour administrative d'appel de Nancy examine la question d'une activité de vente à domicile exercée par un agent public.

L'exercice par un agent public d'une activité de vente à domicile pour le compte d'une société commercialisant notamment des purificateurs d'air et des aspirateurs, sans autorisation, et alors même que l'agent est en congé de maladie, constitue une faute et peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire d'abaissement d'échelon.

Texte de référence : [CAA de Nancy, 1^{re} chambre, 23 mars 2023, n° 21NC00620, Inédit au recueil Lebon](#)

Possibilité pour l'administration de refuser, sans contre-visite médicale, le congé de maladie d'un agent ayant produit un avis médical

Il résulte de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, désormais codifié aux articles L. 822-1 à L. 822-5 du code général de la fonction publique (CGFP) et des articles 15 et 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986, que l'administration ne peut en principe interrompre le versement de la rémunération d'un agent lui demandant le bénéfice d'un congé de maladie en produisant un avis médical d'interruption de travail qu'en faisant procéder à une contre-visite par un médecin agréé.

Toutefois, dans des circonstances particulières, marquées par un mouvement social de grande ampleur dans une administration où la cessation concertée du service est interdite, et la réception d'un nombre important et inhabituel d'arrêts de travail sur une courte période la mettant dans l'impossibilité pratique de faire procéder de manière utile aux contre-visites prévues par l'article 25 du décret du 14 mars 1986, l'administration est fondée, dès lors qu'elle établit que ces conditions sont remplies, à refuser d'accorder des congés de maladie aux agents du même service, établissement ou administration lui ayant adressé un arrêt de travail au cours de cette période.

Ces agents peuvent, afin de contester la décision rejetant leur demande de congé de maladie, établir par tout moyen la réalité du motif médical ayant justifié leur absence pendant la période considérée. Ils peuvent également, malgré l'absence de contre-visite, saisir le conseil médical, qui rendra un avis motivé dans le respect du secret médical.

[Conseil d'État N° 450533 - 2023-04-21](#)

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

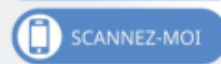
(Merci de préciser dans le corps du message : inscription ou désinscription aux diffusions de la FA-FPT de l'Hérault, Nom, Prénom, Collectivité, Service et adresse e-mail)

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