



**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@cdg30.fr

Permanence syndicale : Jardins des entreprises – 290 Chemin de St Dionisy Bât. A 30980
LANGLADE

Secrétaires de mairie

Jocelyne CALIS-PAULIN 06.98.95.16.24
Annie THERON 06.73.88.74.91
Joëlle BEDOLIS 06.85.68.00.73
Odile LENTI 06.89.86.47.70
Florence MARQUET 06.12.73.56.38

Mail : sectionfscdmfa30.48@gmail.com



LA FORMATION SYNDICALE, un outil à disposition de tous!

Tous les agents peuvent bénéficier de congés de formation syndicale dispensée par un organisme de formation agréé en un ou plusieurs jours de congés, dans la limite de 12 jours par an!

La FA-FPT possède un Institut de formation syndicale et des formateurs agréés.

Vous souhaitez organiser une formation syndicale dans votre collectivité?

Vous avez un groupe constitué?

Une thématique par laquelle vous êtes intéressé?

Vous avez une salle à nous proposer?

Adressez nous un mail avec les éléments à :

- fafpt34@sfr.fr pour le département de l'Hérault
- fafpt@cdg30.fr pour les départements du Gard/Lozère

LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES: LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les élections professionnelles représentent un enjeu de démocratie sociale, elles consacrent par l'élection de leurs représentants, le droit de participation des agents A LA DETERMINATION DES REGLES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES QUI LES CONCERNENT ET PERMETTENT D'ETABLIR LA REPRESENTATIVITE DES ORGANISATIONS SYNDICALES.

LE 8 DECEMBRE 2022, ceux sont CINQ scrutins qui seront organisés simultanément afin d'élire vos représentants du personnel au sein des 3 Commissions Administratives Paritaires (A, B et C) de la Commission Consultative Paritaire (pour les contractuels toutes catégories confondues) et des Comités Sociaux Territoriaux.

Ces instances paritaires émettent des avis sur les décisions, tant individuelles et collectives, qui impactent notamment vos conditions de travail, la santé, la sécurité des agents, la rémunération ... mais également les décisions individuelles défavorables qui peuvent être prises à votre encontre.

Vous souhaitez vous investir? NE LAISSER PAS LES AUTRES DECIDER POUR VOUS!

Les représentants du personnel sont élus pour 4 ans pour faire entendre vos voix et vos revendications. Si vous souhaitez participer au dialogue social et aux négociations, vous devez porter votre candidature sur une liste obligatoirement présentée par une organisation syndicale.

Nous vous proposons de porter votre candidature sur nos listes et nous vous garantissons en retour:

- Une neutralité politique absolue
- Aucune obligation d'adhésion
- Une totale autonomie
- Une aide et une expertise tout au long de votre mandat sur simple demande
- Un accompagnement aux négociations sociales si vous le souhaitez
- Les formations nécessaires à l'accomplissement de votre mandat

Si vous envisagez d'ores et déjà de présenter votre candidature, vous pouvez contacter la FA-FPT 34: fafpt34@sfr.fr pour le département de l'Hérault et la FA-FPT 30-48 : fafpt@cdg30.fr pour les départements du Gard – Lozère.

CETTE DEMARCHE NE VOUS ENGAGE PAS, ALORS CONTACTEZ NOUS !

Impact de la revalorisation des retraites de base et du point d'indice sur la pension de vos agents

La loi de finances rectificative du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, a majoré les pensions de retraite de base et revalorisé le point d'indice de vos agents. Ces deux dispositifs ne sont pas cumulables.

En effet, **selon la date de radiation des cadres de vos agents**, lors du calcul de leur pension de retraite, ils bénéficient soit de la revalorisation de leur pension, soit de la revalorisation du point d'indice :

Votre agent a été radié des cadres avant le 02/07/2022 :

La loi de finances rectificative du 16 août 2022 prévoit la revalorisation de 4 % des pensions de retraite et d'invalidité de base, avec effet rétroactif au 1er juillet 2022.

Cette revalorisation sera effectuée automatiquement lors du versement de septembre, avec un effet rétroactif au 1er juillet 2022.

Aucune démarche de votre part n'est nécessaire pour l'application de cette mesure.

Votre agent est radié des cadres à compter du 02/07/2022 :

La loi de finances rectificative du 16 août 2022 prévoit la revalorisation de 3.5% du point d'indice de la fonction publique.

Le montant de la pension tiendra compte automatiquement de cette augmentation.

En raison de la mise à jour tardive de nos outils, il est possible que les décomptes définitifs présents sur la plateforme PEP's, ne tiennent pas compte de cette revalorisation.

Toutefois, le montant versé pour les pensions impactées sera réévalué automatiquement, et le cas échéant, un rappel sera mis en paiement, lors de la mensualité de septembre.

Vous n'avez aucune demande à effectuer auprès de la CNRACL.

CNRACL >> [Note complète](#)

[Loi de finances rectificative du 16 août 2022](#)

La revalorisation des retraites

CNRACL >> [Note complète](#)

Rentrée 2022 : focus sur les grands dossiers des gestionnaires RH

Adaptation des protocoles sanitaires liés au Covid-19, préparation des élections professionnelles, élaboration du rapport social unique, temps de travail, prime Ségur, lanceur d'alertes... La rentrée 2022 s'annonce très chargée pour les gestionnaires RH qui, à peine de retour de congés, vont devoir mettre en œuvre de très nombreux dossiers souvent complexes d'application.

La période d'été, qui a débuté avec la hausse du point d'indice, a apporté son lot de nouveautés avec la [publication de textes réglementaires](#) relatifs aux contractuels, à la GIPA ou encore à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics. État des lieux des dossiers, connus au 29 août 2022, qui vont occuper les gestionnaires des Ressources humaines jusqu'à la fin de l'année 2022.

Adaptation des protocoles sanitaires, complément de traitement indiciaire et obligation de recueil et de traitement des signalements

Les employeurs publics locaux vont à nouveau devoir adapter les protocoles sanitaires au regard de l'évolution de l'épidémie de Covid-19. Le jour de carence continue d'être suspendu pour les agents publics testés positifs au Covid, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022. Les ASA personnes vulnérables sont maintenues jusqu'au 31 janvier 2023. Le passe sanitaire n'est plus en vigueur

à compter du 1^{er} août 2022. L'obligation vaccinale pour les personnels exerçant dans les établissements de santé et médico-sociaux est maintenue. Les autorisations spéciales d'absences (ASA) pour garde d'enfants positifs au Covid-19 sont arrêtées à compter du 1^{er} août 2022.

Publiée au *Journal officiel* le 17 août 2022, la [loi de finances rectificative pour 2022](#) prévoit des mesures inhérentes à la gestion du personnel dont une nouvelle extension du [complément de traitement indiciaire \(CTI\)](#) issue du Ségur de la santé. Elle étend à nouveau la liste des agents publics bénéficiaires du CTI. Elle en précise aussi les modalités rétroactives de versement. Les employeurs publics vont devoir prendre en compte rapidement l'ensemble de ces changements.

Une procédure interne de recueil et de traitement des signalements, après consultation des instances de dialogue social, doit être prévue dès septembre 2022 par les employeurs publics. À cette même date, la définition du lanceur d'alerte est modifiée pour lui accorder plus de garanties en application de l'[article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#), dans sa version en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2022.

Poursuite de la préparation des élections professionnelles, rapport social unique et passage aux 1 607 heures

La rentrée 2022, c'est aussi la poursuite de la préparation des [élections professionnelles](#) du 8 décembre prochain. Ces élections ont pour objectif d'élire les représentants du personnel siégeant dans les instances de dialogue social que sont les [commissions administratives paritaires \(CAP\)](#), la [commission consultative paritaire \(CCP\)](#) et le [comité social territorial \(CST\)](#). Leur préparation nécessite, dès la rentrée 2022, une bonne appréhension d'étapes importantes comme la publication des listes électorales, le dépôt et l'affichage des listes des candidats, ou encore l'envoi du matériel de vote.

Concernant le [rapport social unique \(RSU\)](#), la collecte des données sociales, ouverte depuis le 12 juillet 2022, continue en septembre pour la préparation de l'édition 2021. Les données à recueillir sont arrêtées au 31 décembre 2022. Elles devront être présentées en comité social territorial avant le 30 juin 2023. Le RSU devra être rendu public par les employeurs publics sur leur site internet.

Régions et départements doivent obligatoirement passés aux 1 607 heures le 1^{er} janvier 2023. Les discussions avec les partenaires sociaux se poursuivent à ce sujet en septembre 2022. Dans sa [décision n° 2022-1006 QPC du 29 juillet 2022](#), le Conseil d'État a en effet récemment jugé conforme à la Constitution, la règle imposant 1 607 heures de travail annuel dans les collectivités. Cette obligation doit de ce fait être impérativement respectée.

Source : weka.fr

INFO 293

Fonctionnaire ayant perçu un traitement plus élevé au cours de sa carrière

Le fonctionnaire ayant perçu un traitement plus élevé au cours de sa carrière peut demander à continuer de cotiser sur cet emploi dans un délai d'un an après la date de cessation de ses fonctions dans cet emploi.

Cette demande entraîne pour lui l'obligation de supporter les retenues pour pension sur la base du dernier traitement soumis à retenue afférent au grade, classe, échelon antérieurs détenus au moins 6 mois jusqu'à sa radiation des cadres.

La collectivité qui emploie le fonctionnaire verse les contributions calculées sur ce traitement.

Dans ce cas, la pension ne sera pas calculée sur la base du dernier traitement mais sur le traitement de

l'emploi sur lequel le fonctionnaire a continué de cotiser jusqu'à sa radiation des cadres.

Les fonctionnaires qui terminent leur carrière en détachement sur un des emplois listés ci-dessous (ou en congé spécial à la fin de leur détachement) ne sont pas concernés par ces dispositions qui concernent des fonctionnaires dont le traitement a été diminué du fait de la cessation de leur détachement sur l'emploi supérieur ou fonctionnel. Le calcul de leur pension relève [des règles de droit commun](#).

Les emplois qui offrent cette possibilité sont indiqués au lien ci-dessous

CNRACL >> [Note complète](#)

INFO 294

A quand une transposition en droit interne des règles de report et d'indemnisation des congés annuels ?

Réponse du ministère de la Transformation et de la fonction publiques : Les dispositions de l'article 7 de la [directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail](#) prévoient en effet que les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, et que cette période minimale de congé ne puisse être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

La jurisprudence européenne a précisé les modalités de report et de versement d'une indemnité compensatrice des congés annuels non pris en cas de fin de relation de travail (CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-619/16), et notamment en cas d'impossibilité pour l'agent de reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée (CJUE, 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06) de mise à la retraite pour invalidité (CJUE, 3 mai 2012, aff. C-337/10), ou en cas de décès de l'agent (CJUE, 12 juin 2014, aff. C-118/13).

Le montant de l'indemnité compensatrice correspond à la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait pu prendre son congé annuel (CJUE, 20 janvier 2009, précité et CJUE, 16 mars 2006, aff. C-131/04 et C-257/04). Il n'est pas tenu compte des éventuelles primes et indemnités liées à l'organisation du cycle de travail ainsi que des indemnités représentatives de frais (jury, mission, etc.) pour la détermination du montant de l'indemnité.

Les Etats membres demeurent néanmoins libres de prévoir ou non un droit de report ou à indemnité financière des jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines (CJUE, 19 novembre 2019, aff. C-609/17 et C-610/17).

La réglementation nationale en vigueur dans les trois versants de la fonction publique ([décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État](#), [décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#), [décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#)) n'a pas évolué sur la question du droit à report ou, en fin de relation de travail, à indemnisation des congés annuels non pris.

Il résulte du principe de primauté du droit européen sur les normes de droit interne (CJUE, 15 juillet 1964, aff. C-6/64), qui s'impose à l'ensemble des autorités nationales, que l'administration chargée d'appliquer les dispositions d'une directive est tenue d'en assurer le plein effet en laissant inappliquée, de sa propre autorité, toute disposition nationale contraire.

Ainsi, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit ni le report ni le versement d'une indemnité compensatrice lorsque le fonctionnaire n'a pas pris ses congés annuels car l'article 7 de la directive 2003/88/CE précitée est d'effet direct (CJUE, 24 janvier 2012, aff. C-282/10) et s'impose ainsi aux citoyens européens sans qu'il ne soit nécessaire pour les Etats membres de le retranscrire dans des actes juridiques nationaux (CJUE, 5 février 1963, aff. C-26/62).

Par ailleurs, le Conseil d'Etat s'est également inscrit dans la jurisprudence européenne en considérant que le droit au report des congés non pris s'exerce, en l'absence de dispositions nationales, dans la limite des quatre semaines prévue par l'article 7 de la directive 2003/88/CE précitée, et sur une période maximale de 15 mois après le terme de l'année de référence ([CE, 26 avril 2017, n° 406009](#)).

Néanmoins, une transposition explicite des règles issues de la jurisprudence européenne par une disposition de droit interne permettrait en effet de renforcer la lisibilité des règles de report et d'indemnisation des congés non pris et de faciliter leur gestion par les agents publics et les administrations gestionnaires.

Aussi, je vous confirme qu'un projet de décret portant modification de la réglementation relative au report et à l'indemnisation des congés annuels non pris par les agents de la fonction publique hospitalière est actuellement en cours d'élaboration.

Il est également prévu que les décrets relatifs aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat et des fonctionnaires territoriaux soient modifiés pour tenir compte des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, sans toutefois que les modalités en soient précisément arrêtées à ce jour.

Dans cette attente, l'administration a l'obligation d'écarter tout texte interne contraire aux dispositions de ladite directive et d'autoriser le report des congés annuels non pris en raison d'un congé de maladie ou de longue durée, dans la limite de 20 jours par année civile et sur une période maximale de 15 mois, et de procéder, le cas échéant, à leur indemnisation conformément à la jurisprudence précitée.

Références

- [Question écrite de Michèle Tabarot, n°32557, JO de l'Assemblée nationale du 3 mai.](#)

INFO 295

Quelles sont les pistes envisagées pour mieux reconnaître les fonctions de secrétaire de mairie ?

Réponse du ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales : Les fonctions de secrétaire de mairie sont actuellement exercées par des agents relevant de quatre cadres d'emplois distincts, soit ceux de secrétaires de mairie, d'attachés, de rédacteurs et d'adjoints administratifs.

Ce dernier cadre d'emplois comprend 3 grades. Les deux derniers grades d'adjoint administratif principal de 2ème classe et d'adjoint administratif principal de 1ère classe sont notamment accessibles par voie d'avancement. Les membres du cadre d'emplois des adjoints administratifs peuvent également, s'ils remplissent les conditions requises, s'inscrire dans le cadre du dispositif de la promotion interne, pour accéder au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

En effet, la promotion interne constitue un mode de recrutement dérogatoire au principe du concours et il résulte de l'[article L. 523-1 du code général de la fonction publique](#), que les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés à des fonctionnaires pouvant bénéficier de la promotion interne après inscription sur une liste d'aptitude, soit après examen professionnel, soit au choix.

S'agissant plus précisément de la valorisation de l'exercice de l'emploi de secrétaire de mairie, dans le cadre de la promotion interne, dont peuvent bénéficier les membres du cadre d'emplois des adjoints administratifs, l'[article 8 du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux](#) dispose : « Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude prévue au 2° de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée : (...) II. – Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux comptant au moins huit ans de services publics effectifs, dont quatre années au titre de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants, et titulaires de l'un des grades suivants : 1° Adjoint administratif principal de 1re classe ; 2° Adjoint administratif principal de 2e classe (...) »

Les fonctionnaires ayant occupé l'emploi de secrétaire de mairie, sont ainsi directement concernés par ce dispositif, s'ils justifient de la durée de services requise.

Par ailleurs, en matière d'avancement de grade, les articles [11](#) et [12-1](#) du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale fixent les conditions à remplir par les membres du cadre d'emplois des adjoints administratifs.

Ainsi, l'avancement au grade d'adjoint administratif principal de 2e classe est possible selon deux modalités : au choix ou après une sélection par la voie d'un examen professionnel.

Dans les deux hypothèses, les adjoints administratifs doivent satisfaire, selon le cas, à une condition d'échelon à atteindre ou d'ancienneté dans l'échelon et à une condition de durée de services effectifs dans leur grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

La nature des services requis exprimée en grade permet aux adjoints administratifs, exerçant, en cette qualité, les fonctions de secrétaires de mairie, de faire valoir ces services, dans le cadre d'une démarche d'avancement de grade, régie par le « ratio promu-promouvables » librement fixé par l'assemblée délibérante.

Par ailleurs, la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) a fixé l'obligation pour les collectivités et établissements d'établir des lignes directrices de gestion (LDG), qui constituent à la fois un nouvel instrument de gestion des ressources humaines et un nouvel objet de dialogue social. Elles comprennent un volet sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et un volet sur la promotion et la valorisation des parcours professionnels.

Ces lignes directrices de gestion, qui fixent notamment les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois sont prises en compte par l'autorité territoriale ou, le cas échéant, le président du centre de gestion, pour l'élaboration des décisions individuelles d'avancement et de promotion.

Enfin, les cadres d'emplois dans lesquels sont exercés les fonctions de secrétaire de mairie sont éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Dans le cadre de ce régime indemnitaire, les employeurs territoriaux disposent de possibilités permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et ainsi renforcer l'attractivité de ce métier, dans la limite du principe de parité avec les agents des services de l'État résultant de [l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique](#).

À titre d'exemple, le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé aux membres du cadre d'emplois des adjoints administratifs s'élève à 12 600 euros.

Références

- [Question écrite de Loïc Kervran, n°45252, JO de l'Assemblée nationale du 17 mai.](#)

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@cdg30.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



L'APPLICATION
DE LA **FA-FPT**
EST ARRIVÉE !



REPRODUCTION AUTORISÉE

VOUS POUVEZ DIFFUSER CE DOCUMENT A VOS COLLEGUES

ATTENTION ! LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 APPROCHENT..... ET



Les enjeux de demain
se gagnent dès
aujourd'hui !



Les bonnes raisons de rejoindre la FAFPT



**La FA-FPT c'est le seul syndicat
réellement autonome et
indépendant**

Être autonome c'est être indépendant de tous partis politiques. Cette liberté nous permet de mieux défendre les agents.



**La FA-FPT c'est le progrès social
pour les agentes et agents publics**

Notre priorité est d'améliorer le quotidien et les conditions de travail des agents.



**La FA-FPT c'est la défense active
du service public**

Nous défendons les principes d'un service public solidaire et progressiste.



**La FA-FPT c'est un véritable
syndicat de proximité**

Notre force, c'est la connaissance de la fonction publique territoriale, ses agents, ses métiers et ses enjeux.



**La FA-FPT c'est le dialogue social,
la concertation et la négociation.**

Notre engagement repose sur des promesses réalisables et sur une défense objective des dossiers.



**La FA-FPT c'est l'autonomie et
l'indépendance des revendications**

Chaque syndicat FA-FPT choisit ses revendications et ses priorités d'action en fonction des contextes locaux.



**La FA-FPT, c'est la 5^e force
syndicale dans la fonction
publique territoriale.**

*À chaque élection,
nous renforçons
notre ancrage
territorial*



**LE 8 DÉCEMBRE 2022 - VOTEZ
ET FAITES VOTER**

