



**LA LETTRE D'INFORMATION DE LA FA-FPT  
HÉRAULT - GARD - LOZÈRE**



La FAFPT, est activ16916139e 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](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://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](mailto: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](mailto: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](mailto:sectionfsdmfa30.48@gmail.com)

### Création de la surcote parentale et évolution de la prise en compte des indemnités journalières maternité

Afin d'augmenter le montant de la pension des assurés ayant connu des interruptions de carrière en raison de la naissance, de l'adoption ou de l'éducation d'un enfant, la réforme des retraites a instauré le dispositif de « surcote parentale » destiné aux personnes de plus de 63 ans.

#### **La surcote parentale : un dispositif en faveur des parents**

Ce nouveau dispositif concerne les pères et mères de famille bénéficiant d'une pension de retraite à taux plein.

La surcote parentale correspond à une augmentation de la pension de retraite de base de 1,25 % par trimestre accompli supplémentaire travaillé entre 63 et 64 ans. Cela représente jusqu'à 5 % pour une année entière.

[Le décret du 21 août 2023](#) relève également le taux de surcote relatif au régime des professions libérales à 0,75 % par trimestre accompli avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023 et à 1,25 % par trimestre accompli postérieurement.

**À noter :** La réforme permet également à la mère d'obtenir un minimum de 2 trimestres de majoration au titre d'adoption ou d'éducation d'un enfant.

#### **Intégration des indemnités journalières "maternité" antérieures à 2012 dans le calcul de la pension**

Au 1<sup>er</sup> septembre 2023, les indemnités journalières versées lors d'un congé maternité avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 seront aussi prises en compte dans l'évaluation du salaire annuel moyen servant de base au calcul de la pension de retraite.

**Service Public** >> [Dossier complet](#)

### Réforme des retraites : les mesures applicables au 1er septembre 2023

**Le Gouvernement a poursuivi durant l'été 2023 la promulgation des textes relatifs à la réforme des retraites. Le point sur ces dispositions applicables au 1<sup>er</sup> septembre 2023 pour les agents publics.**

Après la publication au *Journal officiel* en juin 2023 de [deux premiers décrets d'application relatifs à la réforme des retraites](#), cinq autres concernant spécifiquement la fin de régimes spéciaux ont été publiés le 30 juillet 2023. Six autres sont aussi parus le 11 août. Ils portent notamment sur la revalorisation du minimum de pension et sur le dispositif de retraite progressive. Les différentes dispositions prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

#### **Relèvement de l'âge légal de départ à la retraite et fin des régimes spéciaux**

À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'âge légal de départ à la retraite est allongé de 62 à 64 ans. Il sera progressivement relevé, à raison de trois mois par génération à compter des assurés nés le 1<sup>er</sup> septembre 1961. L'âge d'ouverture à la retraite sera porté à 63 ans et 3 mois en 2027 (génération 65) pour atteindre 64 ans en 2030 (générations 68 et suivantes). Parallèlement, la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein sera portée à 43 ans en 2027, dès la génération née en 1965.

Le mode de calcul des pensions des fonctionnaires reste inchangé. Il reste basé sur l'indice de traitement des six derniers mois, soit le traitement hors les primes. La pension minimale de référence est revalorisée ainsi que le minimum contributif et sa majoration. Les principaux régimes spéciaux de retraite sont supprimés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023. Les nouveaux embauchés seront affiliés au

régime général au titre de la retraite. Les salariés actuels resteront affiliés à leur régime spécial selon la clause dite « du grand-père ».

Des modifications interviennent également pour les fonctionnaires bénéficiant, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, d'un droit au départ anticipé avant 60 ans au titre de l'invalidité, des carrières longues, de fonctionnaire handicapé, de conjoint invalide, fonctionnaire invalide, enfant invalide ou de parent de trois enfants. La durée d'assurance requise pour bénéficier du taux maximal de pension et du taux plein pour l'application des règles de décote/surcote est déterminée, par dérogation et durant la période transitoire, en fonction de la date d'ouverture du droit.

### ***Prise en compte des interruptions de carrière, surcote pour les pères et mères de famille et cumul emploi-retraite***

Les [décrets n° 2023-799](#) et [n° 2023-800 du 21 août 2023](#) déclinent un ensemble de dispositions de la réforme des retraites prenant en compte les interruptions de carrière et corrigeant les injustices du passé. Le Gouvernement s'était en effet engagé à corriger une injustice du passé, consistant à ne pas prendre en compte jusqu'ici, les périodes travaillées sous la forme de contrats de travaux d'utilité collective (TUC) dans les droits à retraite.

Concernant les mères et pères de famille, un dispositif de surcote avant l'âge légal est instauré pour les assurés justifiant du taux plein. À l'avenir, les assurés, très majoritairement des femmes qui, entre 63 et 64 ans, atteignent la durée d'assurance requise avant l'âge d'ouverture des droits et qui bénéficient de trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA) au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation, pourront bénéficier d'une surcote d'1,25 % par trimestre de retraite de base.

Les décrets précités corrigent également les inégalités dans le calcul de la pension en prenant en compte dans le salaire de référence les indemnités journalières pour maternité perçues avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, qui en étaient jusqu'ici exclues. Dans le cadre du cumul emploi-retraite, il est possible pour le fonctionnaire retraité de cumuler intégralement sa pension de retraite et son revenu d'activité, sous réserve de respecter les conditions fixées par les [articles L. 85 et suivants du Code des pensions civiles et militaires de retraite](#). Enfin, l'exigence de non remariage n'est également plus imposée au conjoint survivant ou divorcé d'un salarié du secteur privé pour bénéficier d'une pension de réversion.

### **Le dispositif de carrières longues est adapté**

Ceux qui ont commencé à travailler avant 16 ans pourront partir à 58 ans ; entre 16 et 18 ans à partir de 60 ans et entre 18 et 20 ans à partir de 62 ans. Une quatrième borne d'âge a été ajoutée pour que ceux qui ont débuté entre 20 et 21 ans puissent partir à 63 ans. Par amendement, un plancher de 43 annuités de cotisations a été introduit. En raison des critères cumulatifs à remplir, certaines carrières longues devraient toutefois cotiser plus de 43 ans. Des décrets doivent intervenir. Les victimes d'un accident du travail ou d'une [maladie professionnelle](#) pourront partir en retraite pour incapacité à 60 ans (contre 62 ans dans le projet initial). Les travailleurs handicapés pourront partir à compter de 55 ans. La nouvelle réglementation corrige également les inégalités dans le calcul de la pension en prenant en compte dans le salaire de référence les indemnités journalières pour maternité perçues avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, qui en étaient jusqu'ici exclues.

## INFO 261

### Mise en place de la retraite progressive dans la fonction publique à compter du 1er septembre

La réforme des retraites facilite les transitions entre la vie professionnelle et la retraite, notamment en ouvrant la retraite progressive aux fonctionnaires des trois versants ainsi qu'aux magistrats, à compter du 1er septembre 2023.

La [loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#) a ouvert la retraite progressive aux fonctionnaires des trois versants ainsi qu'aux magistrats, à compter du 1er septembre 2023. Le [décret n° 2023-753 du 10 août 2023](#) portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive a complété le dispositif législatif.

#### La retraite progressive, qu'est-ce que c'est ?

La retraite progressive consiste pour l'agent public qui, à l'approche de la retraite, choisit de diminuer sa quotité de travail et d'exercer son activité à temps partiel, à cumuler sa rémunération avec une fraction de sa pension de retraite définitive.

Elle est ouverte à trois conditions :

- être à 2 ans ou moins de l'âge d'ouverture des droits (âge légal) applicable à l'agent ;
- disposer d'une durée d'assurance tous régimes de retraite égale à 150 trimestres au moins ;
- exercer son activité à temps partiel à titre exclusif.

MTFP >> [Note complète](#)

[La FAQ](#)

**La réforme des retraites entre en vigueur: le point sur les nouveautés**

*Le Monde* >> [Article complet](#)

## INFO 262

### JURISPRUDENCE

#### Suspension du licenciement d'un agent public justifiée par un contexte de sous-effectif

Le juge de l'excès de pouvoir exerce un contrôle normal sur les questions de savoir si les faits reprochés à un agent public constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

**En l'espèce**, pour décider le licenciement pour faute personnelle grave de Mme A, le centre gérontologique départemental s'est fondé sur plusieurs événements qualifiés d'actes de maltraitance physique et/ou psychique sur personne vulnérable et de menaces proférées à l'égard des familles et qu'il a regardé comme constitutifs de manquements fautifs d'une telle gravité qu'il ne peuvent être tolérés dans un souci de protection des patients et de lutte contre la maltraitance.

Toutefois, il ressort des pièces du dossier, notamment du courrier du 16 juin 2023 de l'inspectrice du travail rédigé à la suite d'une enquête, que les faits reprochés le 24 janvier 2023 qualifiés d'actes de maltraitance physique et psychique sur personne vulnérable doivent, selon l'inspectrice du travail, être appréciés à la lumière du contexte général de travail, des consignes données et de la façon dont elles sont appliquées par l'ensemble des soignants, et qu'il n'est pas possible d'appliquer une sanction aussi grave que le licenciement pour des manquements à la consigne dont il est établi qu'elle n'est pas strictement suivie.

## **Une situation particulière de sous-effectif qui a engendré une dégradation des conditions de travail**

De même, et toujours selon l'inspectrice du travail, les propos tenus par Mme A le 12 juillet 2022 qualifiés de menaces proférées à l'égard des familles, ont été tenus dans un contexte difficile avec les familles, lié à une situation particulière de sous-effectif qui a engendré une dégradation importante des soins et des conditions de travail. En outre, les faits reprochés le 13 juillet 2022, qualifiés d'acte de maltraitance psychique sur personne vulnérable, qui ont consisté à avoir dit à une résidente qu'elle allait être couchée à 16 heures alors que cette dernière ne le voulait pas, intervenus à la même période, doivent être appréciés à la lumière de ce même contexte difficile de sous-effectif. Enfin, les faits reprochés le 18 septembre 2022 ne sont pas imputables à Mme A.

Dans ces circonstances, le moyen tiré de ce que l'administration, en infligeant à Mme A la sanction du licenciement pour faute personnelle grave, a entaché sa décision d'erreur d'appréciation au regard de la nature et de la gravité des faits reprochés est de nature, en l'état de l'instruction, à créer un doute sérieux sur la légalité de la décision du 10 juillet 2023.

### **TA de Marseille n° 2307174 du 25 août 2023**

Source [Pappers Justice](#)

## **Le complément indemnitaire annuel est un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir de chaque agent**

Aux termes de l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : " L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct, qui donne lieu à un compte rendu ( ) ". Aux termes de l'article 4 du décret du 20 mai 2014 également visé ci-dessus, les fonctionnaires de l'Etat relevant de cette loi : " peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée dans les conditions fixées en application de l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. / Il est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions fixé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé. ( ) Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre ". En vertu de l'article 5 de l'arrêté du 20 mai 2014 visé ci-dessus, ce complément indemnitaire annuel, pour les adjoints administratifs de l'Etat exerçant des fonctions du groupe 2 en services déconcentrés, est plafonné à 1 200 euros.

**En l'espèce**, le garde des sceaux, ministre de la justice, motive le refus d'accorder à Mme C, épouse A 200 euros au titre du complément indemnitaire annuel par la limite constituée par l'enveloppe budgétaire régionale disponible. Il soutient avoir accordé à l'intéressée le même montant que celui accordé à ses collègues dont l'évaluation était comparable à la sienne, alors que le complément indemnitaire annuel est un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir de chaque agent, dont le montant est fixé chaque année sur la base de l'évaluation professionnelle de l'agent concerné qui doit être effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

Il ressort des mentions de l'entretien d'évaluation de Mme C épouse A au titre de l'année 2020 qu'elle est allée au-delà de l'objectif assigné et que sa manière de servir est appréciée comme d'un niveau excellent au niveau technique et très bon en termes d'adaptabilité. Son niveau de contribution à l'activité du service est également évalué comme excellent en termes de capacités à s'investir et de sens du service public et très bon pour ce qui concerne le partage de l'information. Son niveau d'autonomie et de sens des initiatives est évalué comme excellent, ses capacités à rendre compte et travailler en équipe sont évaluées à un niveau très bon. Les observations générales de son supérieur hiérarchique soulignent ses nombreuses qualités professionnelles, ses capacités d'assimilation, son dynamisme, son sens de l'adaptation et son aptitude à la polyvalence.

Il est noté que " travaillant avec sérieux et implication, Madame C épouse A a exprimé une solidité professionnelle qui a été précieuse pour le maintien de la continuité des services dans cette période de crise sanitaire. Faisant preuve d'autonomie et de disponibilité, elle se montre investie dans son travail se

donnant tous les moyens d'efficacité et de réussite " et encore que : " Mme C, épouse A est un personnel engagé et doté d'un sens aigu du service public. Madame A est à féliciter et à encourager à poursuivre dans cette voie professionnelle particulièrement positive ".

Dans ces conditions, en attribuant à Mme C épouse A un complément indemnitaire annuel 2021 d'un montant de 100 euros, l'administration a entaché sa décision d'une erreur manifeste d'appréciation. Il résulte de ce qui précède, que Mme C épouse A est fondée à demander l'annulation des décisions en litige.

**[TA de Caen n° 2200097](#) du 18 juillet 2023**

Source *[Pappers Justice](#)*

**Qu'est-ce que le complément indemnitaire indemnitaire annuel (CIA)?**

**[Portail Fonction publique](#)**



Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : [www.fafpt34.org](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://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](mailto:fafpt34@sfr.fr) pour le département de l'Hérault , à [fafpt@fafpt30-48.fr](mailto: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



L'APPLICATION  
DE LA FA-FPT  
EST ARRIVÉE !



REPRODUCTION AUTORISÉE

VOUS POUVEZ DIFFUSER CE DOCUMENT A VOS COLLEGUES

