Mercredi 07 mai 2025

la lettre

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 04.67.69.54.75

Mail : fafpt34@sfr.fr

Permanence syndicale : 207 Avenue Général De Gaulle 34400 LUNEL

Contacts :
Gard/Lozère
Didier RICARD 06.16.69.77.40
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

Mail : sectionfsdmfa30.48@gmail.com

INFO 145

Décès en activité - veillez à la complétude des données famille

Lors du traitement des demandes de retraite de vos agents dans le service PEP's « Demande de retraite CNRACL et RAFP » à la suite d'un décès en activité, il est primordial de garantir la correcte complétude de leurs données famille.

Dans le cadre de la saisie d'un dossier de liquidation lors d'un décès en activité, nous constatons l'absence régulière de complétude des données famille, ce qui engendre un délai d'instruction des dossiers plus important.

Vigilance sur la saisie systématique et exhaustive des données famille (informations relatives aux unions et aux enfants).
Pour ce faire, renseignez dans le service PEP's « Demande de retraite CNRACL et RAFP », onglet « Carrière », menu déroulant « CIR et complément », l'ensemble des données nécessaires à l'instruction de la demande de pension de vos agents, et plus précisément les données famille via le menu « Famille » situé à gauche de votre écran.

Pour garantir le traitement efficient d'une pension de réversion et réduire le délai d'instruction des dossiers, la mise à jour de ces données est indispensable.
Pour plus d'informations, reportez-vous à la documentation PEP's

CNRACL - Demander le départ à la retraite CNRACL et RAFP

INFO 146

Stagiaires invalides : revalorisation des pensions et rentes versées par l'ancien employeur

Au 1er avril 2025, les pensions d'invalidité et les prestations versées par les employeurs au titre de la législation des accidents de travail et des maladies professionnelles ont été revalorisées.

Dans le cadre de l'Instruction Interministérielle DSS/2A/2C/2025/32 du 07 mars 2025 de la Direction de la Sécurité Sociale, les **pensions d'invalidité** et les **prestations versées par les employeurs au titre de la législation des accidents de travail et des maladies professionnelles (rentes) ont été revalorisées de 1,7% au 1er avril 2025.**

Le **coefficient multiplicateur** est donc de **1,017**.
Ainsi, par exemple, si la pension versée en mars 2025 est de 750 €, le montant à verser en avril 2025 sera : 750 x 1,017 = 762,75 €.

Si vous êtes amené à **verser un rappel** à votre agent, celui-ci devra **apparaître distinctement sur l'état des sommes à rembourser, adressé à la CNRACL en 2026**.

Le salaire minimum à retenir pour le calcul des nouvelles rentes est revalorisé du même taux et passe à 21 327,85 € au 1er avril 2025.

Source CNRACL

Les stagiaires invalides (Mis à jour le 18/03/2025)
Article ID.CiTé du 20/03/2025

INFO 147

Réforme de la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique (Récapitulatif)

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique a pour objectif de favoriser et d'améliorer la couverture sociale complémentaire des agents de la fonction publique en définissant un nouveau cadre.

Elle prévoit également le recours à la négociation collective dans un esprit de dialogue et de responsabilité de l'ensemble des parties. Prenant appui sur ce nouveau cadre, **les employeurs publics des trois versants se sont saisis de cet objet de négociation collective.**

Dans la fonction publique de l'État, l'accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État a été signé le 26 janvier 2022 entre l'État et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il permet de définir le régime de protection sociale complémentaire « santé ». Il facilite l'accès des agents aux soins, en leur assurant une couverture des risques adaptée aux besoins et à un coût maîtrisé.

À cet effet, il instaure un socle interministériel de garanties en santé identiques pour tous, une couverture large et solidaire des bénéficiaires actifs et retraités ainsi que de leurs familles et, le cas échéant, des veufs et orphelins. En outre, la cotisation « santé » comprend une part solidaire, définie en considération de la situation financière individuelle de chaque agent.

La conclusion de cet accord interministériel transposé par décret et arrêté au printemps 2022 constitue une avancée majeure pour le secteur public. **Un accord interministériel majoritaire** relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'État a ensuite été signé le 20 octobre 2023.

Résultat de négociations avec les partenaires sociaux, cet accord vise à améliorer la protection des agents et de leurs familles contre les risques les plus lourds (incapacité de travail, invalidité, décès) :
- en premier lieu, par le déploiement progressif (depuis le 1er janvier 2024) de nouvelles garanties « employeur » dont la charge financière est intégralement assumée par l'État,
- en second lieu par une offre de couverture complémentaire (à compter du 1er janvier 2025) à laquelle les employeurs publics participeront à hauteur de 7 euros par mois par agent bénéficiaire.
- Enfin, dans la fonction publique territoriale, l'obligation de participation des employeurs s'agissant du volet prévoyance de la réforme de la protection sociale complémentaire est entré en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

En effet, selon les dispositions de l'article L. 827-11 du code général de la fonction publique (CGFP) et du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022, les employeurs territoriaux ont désormais l'obligation de participer à hauteur de 20 % d'un montant de référence fixé à 35 euros, soit 7 euros par agent.

Concernant le volet santé de la protection sociale complémentaire, conformément à l'article L. 827-10 du même code et du décret n° 2022-581 précité, les employeurs territoriaux auront l'obligation de participer à hauteur de 50 % d'un montant de référence fixé à 30 euros soit 15 euros par agent, à compter du 1er janvier 2026.

Une proposition de loi déposée au Sénat sera bientôt examinée pour sécuriser la transposition de cet accord et tirer les conséquences des principaux points de l'accord collectif national du 11 juillet 2023.

Sénat - R.M. N° 02136 - 2025-03-20

INFO 148

JURISPRUDENCE

Changement d'affectation revêtant le caractère d'une mesure disciplinaire déguisée

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou de leur contrat ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent de perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination ou une sanction, est irrecevable.

D'autre part, un changement d'affectation prononcé d'office revêt le caractère d'une mesure disciplinaire déguisée lorsque, tout à la fois, il en résulte une dégradation de la situation professionnelle de l'agent concerné et que la nature des faits qui ont justifié la mesure et l'intention poursuivie par l'administration révèlent une volonté de sanctionner cet agent.

En l'espèce et quand bien même la décision attaquée n'aurait pas affecté la rémunération ou les perspectives de carrière de M. A..., elle a cependant eu une incidence importante sur ses conditions matérielles de travail et notamment ses conditions de trajet dans la mesure où il est titulaire d'une carte mobilité inclusion avec la mention " priorité " et d'un aménagement de son poste de travail, lequel doit comporter, outre la limitation du port de charge et la nécessité de pauses médicales, selon la dernière attestation de suivi de son état de santé, dûment remplie par le médecin du travail, le 21 mars 2022, une proximité maximale du lieu de travail et de son domicile.

Or, sa nouvelle affectation se situe à près de trois kilomètres de son domicile alors que l'ancienne en était seulement éloignée de 600 mètres. Dans ces conditions, malgré la volonté de son employeur de choisir un nouveau lieu d'affectation dans un établissement public local d'enseignement qui ne soit pas trop éloigné de celui dans lequel il exerçait ses fonctions, il en résulte une modification entraînant une dégradation des conditions de travail de l'intéressé.

CAA de TOULOUSE N° 23TL00086 - 2025-03-25

Licenciement d'un directeur de cabinet d'un maire prononcé au motif de la rupture du lien de confiance avec l'autorité territoriale.

La décision mettant fin à un emploi discrétionnaire de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale n'est pas, eu égard au caractère essentiellement révocable de ces fonctions, au nombre des décisions dont les dispositions du code des relations entre le public et l'administration imposent la motivation. Par suite, le moyen tiré du défaut de motivation en droit de la décision de licenciement de M. A... doit en tout état de cause être écarté.

Les dispositions précitées de l'article L. 333-1 du code général de la fonction publique ne font pas obstacle à ce que le juge de l'excès de pouvoir contrôle que la décision mettant fin aux fonctions d'un collaborateur de cabinet ne repose pas sur un motif matériellement inexact ou une erreur de droit et n'est pas entachée de détournement de pouvoir.

Rupture du lien de confiance avec l'autorité territoriale.
M. A... a participé à un meeting politique le 14 octobre 2022, dont l'objet était le lancement d'un nouveau parti politique par une personnalité venant de quitter le parti auquel est affilié le maire. Le requérant ne conteste sérieusement ni sa participation à ce meeting, ni sa dimension politique, ni qu'il n'en a pas informé sa hiérarchie avant ou après la tenue de ce meeting, tandis qu'une telle divergence était au nombre des motifs permettant à cette dernière de mettre fin à ses fonctions.

Ainsi, ce motif suffisait, à lui seul, à démontrer une altération de la relation de confiance entre M. A... et son autorité hiérarchique et à justifier le licenciement en litige, sans qu'ait d'incidence la circonstance, dont se prévaut le requérant, que les autres motifs de la décision attaquée ne seraient pas établis en fait.

CAA de MARSEILLE N° 24MA01123 - 2025-03-28

L'administration n'est pas tenue de reconduire automatiquement le complément indemnitaire annuel, même en cas d'évaluation favorable

Le complément indemnitaire annuel est versé à titre facultatif et est, le cas échéant, modulé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent concerné au vu de son compte-rendu d'entretien professionnel au titre de l'année concernée.

En outre, si la manière de servir de l'agent ne peut être prise en compte que dans le cadre de son évaluation annuelle, son engagement professionnel peut toutefois être apprécié au regard d'autres critères.

Il résulte, enfin, des dispositions du décret du 20 mai 2014 que l'administration dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour moduler le complément indemnitaire annuel à allouer à ses agents, qui ne bénéficient d'aucun droit à voir le montant d'une prime fondée sur la manière de servir reconduite automatiquement d'une année sur l'autre, y compris dans le cas où l'entretien individuel se serait avéré particulièrement satisfaisant.

M. B soutient que la décision du 15 novembre 2022 est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation, dès lors que lui a été attribué le montant d'un complément indemnitaire annuel correspondant à une manière de servir " très satisfaisant " au lieu d' " excellent ". Il se prévaut de ce que sa manière de servir a été évaluée, dans le compte-rendu d'entretien professionnel au titre de l'année 2022, au niveau " excellent ", soit le niveau le plus élevé sur les quatre que compte cette rubrique.

Toutefois, il ressort des pièces du dossier, notamment de la note que de gestion du 29 juillet 2022 relative à la mise en œuvre du complément indemnitaire annuel (CIA) 2022 pour les agents bénéficiant du RIFSEEP au sein de cet organisme public, que le niveau " excellent " peut être attribué à un agent qui " domine les sujets traités, est capable de les faire évoluer et fait preuve d'une implication au-delà des attentes ".

Or, s'il ressort du compte-rendu d'entretien professionnel de M. B que le supérieur hiérarchique a notamment indiqué, dans l'appréciation littérale, que les résultats des projets pilotés par le requérant ont été " excellents " et a souligné le caractère " sérieux, volontaire, qui sait rendre compte, méritant, dont le parcours est riche et en constante évolution ", l'appréciation correspond à une manière de servir évaluée " très satisfaisant ", soit " lorsque les connaissances sont approfondies et que l'agent fait preuve d'une autonomie et/ou d'une très forte implication dans la prise en charge de situations complexes ".

En outre, M. B se prévaut de ce que son supérieur hiérarchique a indiqué que " ses compétences et son expérience pourraient d'ailleurs lui permettre () de déposer un dossier de demande de qualification aux comités de domaines ". Cependant, cette mention apparaissait déjà dans le compte-rendu d'entretien professionnel de l'année précédente produit par le requérant.
Par ailleurs, si M. B fait valoir qu'il exerce des fonctions normalement dévolues à un agent de catégorie A, il ressort des pièces du dossier qu'il occupe ce poste depuis 2017 sans, au demeurant, démontrer qu'il aurait souhaité accéder à cette catégorie alors qu'il y est encouragé par sa hiérarchie depuis plusieurs années.

Enfin, si M. B soutient que son service a connu des dysfonctionnements importants nécessitant l'intervention d'une mission extérieure avec des psychologues du travail, cette seule circonstance n'est pas de nature à justifier qu'il devait bénéficier d'un montant de complément indemnitaire annuel équivalent à une manière de servir évaluée au niveau " excellent ". Dans ces conditions, M. B n'est pas fondé à soutenir que la décision en litige serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

TA Lyon N° 2303504 - 2025-03-25

La consolidation de l'état de santé ne peut être assimilée à la guérison et ne constitue pas une circonstance impliquant nécessairement la fin des soins nécessités par cette pathologie ou cet accident.

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

En outre, en cas de maladie imputable au service, le fonctionnaire a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie, y compris, le cas échéant, s'ils sont exposés postérieurement à la date de consolidation constatée par l'autorité compétente.

La date de consolidation correspond au moment où les lésions se fixent et acquièrent un caractère permanent, permettant d'apprécier un taux d'incapacité permanente partielle qui a résulté d'une pathologie ou d'un accident.

La consolidation de l'état de santé ne peut, en revanche, être assimilée à la guérison et ne constitue pas davantage une circonstance impliquant nécessairement la fin des soins nécessités par cette pathologie ou cet accident.

CAA de LYON N° 23LY02456 - 2025-03-12

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

BFM
PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

L'APPLICATION DE LA FA-FPT EST ARRIVÉE !

SCANNEZ-MOI

REPRODUCTION AUTORISEE

VOUS POUVEZ DIFFUSER CE DOCUMENT A VOS COLLEGUES

Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

A la FA-FPT chaque syndicat est autonome pour choisir ses revendications et ses combats au plus près des réalités de terrain de sa collectivité.

L'Autonomie

Nous sommes libres de tout parti politique

A la **FA-FPT** nous défendons l'apolitisme. Nous sommes indépendants de toute doctrine politique, d'influence philosophique ou d'obédience religieuse.

Nous sommes pour le syndicalisme de proximité

A la **FA-FPT** nous sommes au plus près des agents et de leurs attentes au quotidien. Nous travaillons sur le terrain pour améliorer leurs conditions de travail et leur pouvoir d'achat.

Nous sommes pour le progrès social

A la **FA-FPT**, le progrès social est une exigence. Il doit concerner tous les agents quel que soit leur cadre d'emploi.

« Avec la FA-FPT, un syndicalisme différent et efficace existe »

Soyez à la FA-FPT en toute Autonomie

La FA-FPT vous représente dans les instances de dialogue social tant localement que nationalement. La présence de la FA-FPT vous assure une véritable représentativité.

La FA-FPT se bat pour :

Le respect de vos droits

Le respect de vos droits consiste à reconnaître et à protéger les libertés et les garanties légales qui vous sont accordées.

L'amélioration de vos conditions de travail

L'amélioration de vos conditions de travail signifie l'optimisation des facteurs tels que le confort, la sécurité, la flexibilité et les opportunités de développement professionnel.

L'amélioration de votre pouvoir d'achat

L'amélioration de votre pouvoir d'achat désigne l'accroissement de votre capacité à acheter davantage de biens et services avec votre revenu disponible.

Nos retraites d'aujourd'hui et de demain

Les retraites d'aujourd'hui et de demain font référence au système de prestations fournies aux travailleurs lors de leur cessation d'activité professionnelle.

FA-FPT

96, rue blanche 75009 paris
contact@fafpt.org

Contact :

FA-FPT 34
fafpt34@sfr.fr
FA-FPT 30-48
fafpt@fafpt30-48.fr