



**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 : sectionf sdmfa30.48@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 !

50 % des agents se disent "non-décisionnaires" dans la gestion de leur carrière (enquête d'Acteurs publics - Cegid Microsoft, réalisée par l'Ifop)

Selon cette enquête, la moitié des agents du secteur public déclarent n'être pas décisionnaires dans la gestion de leur carrière. Un défi de plus auquel font face les RH, dans une période où la crise du Covid-19 accélère déjà les tendances du secteur.

Pour répondre à ce déficit de contrôle sur leur carrière et faciliter les évolutions, 43 % des agents publics évoquent la simplification de la mobilité et des mutations comme solution. Par ailleurs, près d'un tiers d'entre eux estiment qu'un assouplissement du cloisonnement entre les administrations leur permettrait de mieux piloter leur carrière.

Pour y parvenir, les managers intermédiaires sont les « chevilles ouvrières » de la transformation. Sans eux, les RH ne pourront pas mener des stratégies de transformation efficaces, selon l'étude. En effet, près de la moitié des acteurs publics estiment qu'une vision managériale claire est essentielle à l'exercice de leur mission actuelle. Selon les résultats de l'enquête, la formation des managers intermédiaires doit donc faire partie de la feuille de la route de la transition du secteur public.

L'un des autres piliers de cette transformation est le numérique. Selon les résultats de l'enquête, ce dernier est indispensable afin de pouvoir assurer le renouvellement des compétences et la mobilité de la fonction publique.

Malgré la transition en cours et le bouleversement des méthodes de travail, à la suite de la pandémie de Covid-19, 83 % des agents du secteur public estiment tout de même être plus utiles qu'auparavant, plus d'un an après le début de la crise...

Acteurs Publics /CEGID >> [Accès aux résultats de l'étude \(formulaire\)](#)

Commissions administratives paritaires (CAP) : les nouveautés de fonctionnement peinent à convaincre

Les élections professionnelles auront lieu le 8 décembre 2022. À cette occasion, les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront fusionnés et les commissions administratives paritaires (CAP) verront leur organisation revue.

Les commissions administratives paritaires (CAP) sont des instances de représentation des personnels titulaires de la fonction publique, c'est-à-dire des fonctionnaires. Elles traitent des sujets relatifs aux carrières individuelles. Les représentants du personnel y sont élus pour quatre ans. Il existe une commission administrative paritaire pour chaque catégorie hiérarchique A, B et C. Les compétences attribuées aux CAP ont été considérablement revues avec la publication de la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#), dont certaines dispositions prendront effet après le scrutin électoral du 8 décembre prochain.

L'allègement des attributions des CAP se poursuit et s'amplifie

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'avis préalable des CAP n'est plus requis, en particulier en ce qui concerne les nominations par voie de détachement ou intégration, mais également pour les disponibilités. Les compétences des CAP ont été de ce fait considérablement allégées pour les décisions relatives aux mutations et à la mobilité.

Cet allègement d'attributions s'est poursuivi au 1^{er} janvier 2021, avec le recentrage du rôle des CAP sur des décisions défavorables aux fonctionnaires. Toutes ces modifications sont issues des dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dont [l'article 10](#) apporte

une modification majeure. Il est mis fin à la pratique des groupes hiérarchiques pour l'examen des dossiers en CAP. Il est désormais acté que les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade. Cette modification fondamentale des fonctionnements des CAP entrera en vigueur après les nouvelles élections.

Autres nouveautés apportées par le scrutin électoral 2022 pour les CAP : commission unique et mutualisation

Une commission unique peut être créée pour au moins deux catégories hiérarchiques lorsque l'effectif relevant de cette commission est inférieur à quarante. Le nombre de représentants titulaires du personnel composant cette commission administrative paritaire unique est de trois. Cette disposition concerne les collectivités ou les établissements affiliés à titre volontaire qui auraient conservé à la date de leur affiliation l'organisation des CAP. Il appartient, au moins six mois avant la date du scrutin, à l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placée la commission administrative paritaire de décider de la création de la commission administrative paritaire unique. Cela devra être fait après consultation des organisations syndicales représentées au [comité social territorial](#) ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales.

Par ailleurs, dans le cas où la collectivité ou l'établissement public n'est pas affilié obligatoirement à un centre de gestion, il peut être décidé par délibérations concordantes des organes délibérants, de créer une commission administrative paritaire compétente à l'égard des fonctionnaires de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI), des communes membres ou d'une partie d'entre elles, et des établissements publics qui leur sont rattachés. Auparavant, la mutualisation des CAP ne pouvait concerner que l'intégralité des communes membres de l'établissement public de coopération intercommunale.

La réduction du rôle des CAP et la modification de leurs règles de fonctionnement sont vécues négativement par les organisations syndicales nationales car jusqu'à présent, l'action des représentants du personnel au sein de ces commissions motivait l'adhésion des agents publics aux organisations syndicales. Cela ne sera sûrement plus le cas avec la prise en compte de l'ensemble de ces nouvelles règles.

Source : Weka

INFO 109

La protection des lanceurs d'alerte dans la fonction publique

La loi « visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte » consacre la possibilité pour un agent public de bénéficier de mesures de protection des lanceurs d'alerte.

Cette loi vise à améliorer la protection du lanceur d'alerte qui prend un risque personnel et professionnel important. Ledit risque peut aller jusqu'à altérer gravement sa santé notamment face à des pressions et des intimidations de toutes sortes. Cette loi place sur le même plan salariés et agents publics, lanceurs d'alerte.

1. La définition de l'agent public lanceur d'alerte

L'[article premier de la loi](#) définit le lanceur d'alerte comme une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

2. Une meilleure protection des agents publics lanceurs d'alerte

Premièrement, l'[article 6 de la loi](#) dispose que les lanceurs d'alerte ne sont pas civilement responsables des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique dès lors qu'ils avaient des motifs raisonnables de croire, lorsqu'ils y ont procédé, que le signalement ou la divulgation publique de l'intégralité de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause. Les lanceurs d'alertes bénéficient également de l'irresponsabilité pénale.

Deuxièmement, les lanceurs d'alertes ne peuvent faire l'objet, à titre de représailles, ni des mesures de représailles pour avoir signalé ou divulgué des informations. Aucun agent ne pourra notamment pas faire l'objet des mesures suivantes :

- Mesures conservatoires comme la suspension ;
- Mesures disciplinaires avec notamment la rétrogradation, la révocation pour les agents statutaires et le licenciement pour les agents contractuels ;
- Refus de promotion ;
- Changement d'affectation ;
- Prise en compte du signalement dans l'entretien professionnel de manière négative ;
- Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
- Non proposition de CDI et non renouvellement de CDD du fait du signalement ;
- Retenues sur traitement.

Troisièmement, en cas de recours contre une décision administrative s'apparentant à une représaille en cas de signalement d'une alerte, l'agent public présentera des éléments de fait qui permettront de supposer qu'il a signalé ou divulgué des informations car il avait des motifs raisonnables de croire, que le signalement ou la divulgation publique de l'intégralité de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause. Il incombera à l'administration de prouver que sa décision est dûment justifiée. Le juge formera sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Dans les mêmes conditions, l'agent public lanceur d'alerte pourra demander au juge de lui allouer, à la charge de l'autre partie, une provision pour frais de l'instance en fonction de la situation économique respective des parties et du coût prévisible de la procédure ou, lorsque sa situation financière s'est gravement dégradée en raison du signalement ou de la divulgation publique, une provision visant à couvrir ses subsides. Le juge statue à bref délai et pourra décider, à tout moment de la procédure, que cette provision sera définitivement acquise.

Ce texte vise à fixer un cadre clair permettant à chaque lanceur d'alerte d'agir sereinement, sans peur de représailles, pour signaler des faits contraires à la loi. C'est plutôt une bonne évolution pour que les agents, qui se considèrent comme victimes de harcèlement par exemple, puissent libérer leur parole et pour que l'administration puisse efficacement procéder à des enquêtes visant à établir les faits afin de mieux protéger les personnes qui émettent des signalements.

Source : weka



COMMUNIQUÉ



Une séance extraordinaire sans surprises extraordinaires !

Cette séance de dernière minute avant les élections présidentielles portait sur trois projets de décrets d'application de l'accord Ségur à la Fonction publique territoriale.

Projet de décret relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales.

Comme ce fut le cas pour d'autres cadres d'emplois, la transposition des dispositions reste partielle puisque le Gouvernement refuse de reconnaître que les sages-femmes territoriales exercent des actes médicaux au même titre que leurs collègues de la Fonction publique hospitalière. **La FA-FPT regrette profondément cet état de fait, nous nous sommes néanmoins positionnés favorablement** sur ce texte car il offre tout de même une évolution indiciaire non négligeable à ces personnels.

- Avis du CSFPT : favorable

Projet de décret relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale.

Ce texte aurait pu représenter une véritable concrétisation des engagements du Premier Ministre à revaloriser les salaires de tous les agents du secteur social et médical lors de la conférence nationale des métiers du travail social en février dernier. Mais une fois de plus ce n'est pas le cas ! Pour les agents territoriaux, au travers de ce projet de texte, la seule perspective est une prime bien évidemment (et constitutionnellement) soumise à la volonté de chaque employeur de la mettre en œuvre. **Parce qu'elle défend des avancées équitables et applicables à tous, la FA-FPT s'est associée à tous les amendements tendant à la transformation en points d'indice et s'est ensuite positionnée contre ce projet de décret.**

- Avis du CSFPT : défavorable

Projet de décret relatif au versement d'une prime de revalorisation aux médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public.

Ce projet prévoit une indemnité de revalorisation pour les médecins coordonnateurs des EHPAD. Le Gouvernement a lui-même proposé d'amender ce dispositif pour étendre cette possibilité, non-pas à tous les médecins territoriaux comme le demandaient les organisations syndicales, mais à quelques autres et notamment ceux qui exercent en PMI. Tout en regrettant que l'extension ait été refusée pour les sages-femmes qui exercent elles aussi en PMI, la **FA-FPT** a voté pour ce texte.

- Avis du CSFPT : favorable

Trêve électorale oblige, la prochaine séance plénière se tiendra en juin prochain

« La Force Autonome, c'est la Force d'être Libre »

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

Top départ pour les élections professionnelles du 8 décembre 2022



La Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale est un syndicat **APOLITIQUE, INDÉPENDANT, LIBRE et SOLIDAIRE** qui **SOUTIEN**t et **REVEN**dique **L'ATTRACTIVITÉ** de la Fonction Publique Territoriale et notamment sur les points tels que la **CARRIÈRE** et la **RÉMUNÉRATION** mais également la **SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE DE TRAVAIL**.

Des rémunérations à la hauteur

- Dégel de la valeur du point d'indice et indexation automatique du point d'indice sur le SMIC
- Création d'un socle minimum de régime indemnitaire
- Bonification individuelle indiciaire passage catégorie C en B et passage B en A pour éviter le tuilage
- Suppression des « petites grilles » A, B ou C avec intégration de ces agents dans des grilles normées

Un choix du collectif et de la liberté

- Réelle prise en compte de la pénibilité dans le calcul de la pension
- Abandon définitif de la réforme des retraites engagée par le Gouvernement
- Fixation d'un seuil minimal de Protection Sociale Complémentaire pour la Santé
- Fixation d'un seuil minimal de Protection Sociale Complémentaire pour la Prévoyance
- Solidarité intergénérationnelle confortée en conservant aux retraités l'accès aux contrats négociés

Une carrière qui a du sens

- Résorption de la précarité avec : Recrutements à la hauteur des besoins et Titularisation de tous les contractuels
- Stabilisation voire baisse de l'utilisation des contrats sur les emplois permanents
- Le rôle des Centres de Gestion mérite d'être renforcé afin d'harmoniser les négociations au sein des collectivités, notamment pour ce qui concerne les lignes directrices de gestion.
- La garantie d'une formation de qualité en défendant le retour de la contribution CNFPT des employeurs territoriaux au taux de 1% de la masse salariale de leur collectivité.

Un travail apaisé et sécurisant

- Création d'une inspection du travail pour la territoriale, avec un vrai pouvoir coercitif et comme organisme de recours
- Militer pour une véritable prise en compte de la violence au travail dans sa dimension genrée et faire reconnaître les violences conjugales comme facteur dégradant la qualité de vie au travail
- Abrogation du jour de carence, dispositif injuste, inutile et inefficace

Les enjeux de demain se gagnent dès aujourd'hui !

Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale
96 rue Blanche - 75009 PARIS - www.fafpt.org
Conception : Service Communication de la FA-FPT / EP 2022



SCANNEZ-MOI