



**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

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

Préavis de grève du 16 février 2023



Fédération Autonome de la Fonction Publique

**Le Président fédéral
N/Réf. SG 2023/02/08**

Paris, le 8 février 2023

Objet : Préavis de grève national

Monsieur le Ministre,

La Fédération Autonome de la Fonction Publique (**FA-FP**) dépose un préavis de grève

pour le jeudi 16 février 2023 de 00 heure à 24 heures

qui concerne l'ensemble des personnels titulaires, stagiaires, contractuels et auxiliaires relevant de son champ de syndicalisation.

Ce préavis vise à permettre aux personnels cités préalablement, qui le souhaiteront, de prendre part aux rassemblements et manifestations organisés ce jour pour obtenir l'arrêt de la réforme des retraites en cours, le retrait du projet de loi afférent à celle-ci et d'être mieux associés à une réelle concertation et négociation à ce propos.

La **FA-FP** est profondément attachée à la solidarité et au système par répartition. A contrario la **FA-FP** refuse de laisser les futurs retraités subir cette réforme qui ne se justifie pas dans l'immédiat et certainement pas sous cette forme. Pour la **FA-FP**, la retraite à 64 ans et l'accélération des dispositions de la réforme Touraine, c'est non.

Nous demandons de véritables négociations et dans le cadre de ce dialogue, la **FA-FP** demande que soient examinés :

- La possibilité d'un départ à la retraite dès 60 ans, sans décote dès 42,5 années de cotisation ;
- La préservation et l'actualisation de la catégorie B active, ainsi qu'une meilleure prise en compte de la pénibilité ;
- La préservation des dispositifs « carrières longues » ;
- L'augmentation du taux de remplacement des pensions (inférieur au secteur privé), avec la prise en compte des régimes indemnitaires, avec un montant ne pouvant être inférieur au niveau du SMIC ;
- La réelle mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes qui dans sa situation actuelle creuse l'écart du montant des pensions entre les femmes et les hommes ;
- La comptabilisation des périodes d'emplois aidés type « TUC » dans le calcul des droits à la retraite, avec effet rétroactif.

**Monsieur Stanislas GUERINI
Ministre de la Transformation et
de la Fonction Publiques
Hotel de Rothelin-Charolais
101 rue de Gremelle
75007 PARIS**

Participation à la PSC : un moyen d'améliorer l'attractivité d'une collectivité territoriale ?

Proposer une bonne couverture sociale à ses agents améliorerait l'attractivité des collectivités : c'est ce que révèle une étude menée par l'IFOP en 2022 pour la MNT auprès des décideurs des collectivités territoriales.

Selon eux, leur participation à la protection sociale complémentaire (PSC) pourrait répondre à leurs problématiques d'attractivité en tant qu'employeur, tout en améliorant les conditions de travail de leurs agents.

La **participation** à la protection sociale complémentaire (**PSC**) peut-elle être l'un des remèdes à la crise d'**attractivité** que traverse la fonction publique territoriale ? C'est ce que semble démontrer le dernier **baromètre** IFOP-MNT, mené du 15 au 27 novembre 2022 auprès d'un échantillon de 304 décideurs, représentatif des collectivités territoriales françaises. L'étude révèle que 94 % des décideurs locaux estiment que **financer** la couverture sociale de leurs agents a rendu leur collectivité plus attractive. Une donnée importante, près de deux ans après la publication de l'ordonnance qui a rendu obligatoire la participation des employeurs publics à la PSC de leurs agents. Un nouveau cadre juridique qui est d'ailleurs bien perçu par 87 % des décideurs interrogés.

Permettant *de facto* une augmentation du pouvoir d'achat des agents, le financement de la **protection sociale** a eu d'autres impacts positifs au sein de la fonction publique territoriale :

- Pour 92 % des sondés, elle contribue à la **motivation** des agents,
- Pour 85 % d'entre eux, elle participe à l'amélioration de la **santé** et des conditions de travail des agents,
- 82 % des décideurs déclarent qu'elle a bonifié la qualité du **dialogue social** au sein de la collectivité.

Les collectivités investissent le champ de la prévention

Maintenant que les collectivités identifient cet investissement comme un levier d'amélioration de leur **attractivité**, elles semblent vouloir pérenniser l'accompagnement qu'elles offrent à leurs agents. Plus de la moitié des décideurs interrogés (53 %) déclarent avoir mis en place des actions de **prévention des risques psychosociaux** (RPS) (16 % d'entre eux ont prévu de le faire prochainement). La même part affirme avoir eu une démarche similaire concernant la prévention aux troubles musculo-squelettiques (TMS). Les collectivités ont à cœur d'aller plus loin : 93 % d'entre elles souhaitent être aidées par des organismes d'assurance dans la mise en place de dispositifs de prévention et de mieux-être au travail notamment. Les sondés identifient la sécurité et la **santé au travail** (99%), le bien-être des agents (99 %) et la lutte contre l'**absentéisme** (98 %) comme les sujets les plus importants. Des thématiques que la MNT investit depuis de nombreuses années via ses programmes de prévention des risques professionnels.

MNT >> [Note complète](#)

Comment favoriser la formation des agents en minimisant le coût pour les communes ?

Réponse du ministère auprès du ministre de l'Intérieur et des outre-mer et du ministre de la Transition écologique et de la cohésion des territoires, chargé des Collectivités territoriales et de la ruralité : Compte tenu de leur impact sur le fonctionnement des collectivités territoriales, les règles relatives à la formation des personnels dans la fonction publique territoriale sont fixées par le législateur. L'objectif de ces dispositions est de garantir une formation adaptée aux besoins des agents et aux attentes des employeurs territoriaux.

L'[article L. 421-1 du Code général de la fonction publique](#) (CGFP) rappelle que la formation professionnelle tout au long de la vie est un droit reconnu à tout agent public. L'[article L. 422-21 du même code](#) précise, pour la fonction publique territoriale, la nature des formations couvertes par ce droit telles que la formation d'intégration et de professionnalisation dite « statutaire », la formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent ou encore les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation.

L'employeur public doit donc participer au financement des actions de formation de ses agents. S'agissant des collectivités territoriales, un dispositif de financement spécifique permet le plus souvent à la collectivité de ne pas supporter le coût réel des formations dont bénéficie son agent, notamment pour les plus petites d'entre elles.

En effet, les formations dispensées aux personnels territoriaux sont financées en majorité par une cotisation qui ne peut excéder 0,9 %, prélevée sur la masse salariale des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et versée au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Il s'agit d'une contribution obligatoire due par les collectivités territoriales et les établissements publics locaux dotés au moins, au 1er janvier de l'année de recouvrement, d'un emploi à temps complet.

En contrepartie, les personnels territoriaux participent, sans charge supplémentaire pour les collectivités territoriales qui les emploient, aux formations prévues par le CNFPT. Son programme de formation est revu chaque année sur la base des plans de formation, annuels ou pluriannuels, que les collectivités territoriales lui adressent en application des [articles L. 423-3 et suivant du CGFP](#). Il y a donc une adéquation entre l'offre de formation dispensée et les besoins exprimés par les employeurs territoriaux.

Comme indiqué supra, les formations financées au moyen de la cotisation de 0,9 % ne font l'objet d'aucun financement complémentaire des collectivités territoriales. Si les collectivités territoriales décident de ne pas recourir au CNFPT, elles supportent intégralement le coût de la formation lequel s'ajoute à la cotisation intégralement due, sauf si le conseil d'administration du CNFPT décide de la diminuer.

De même, si les collectivités demandent une formation particulière non prévue dans le programme du CNFPT, elles lui versent une participation financière supplémentaire.

Par ailleurs, s'agissant des formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation (CPF), au sens de l'[article L. 422-21](#) précité, lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation proposées par l'employeur ou mises en place au titre de la contribution versée au CNFPT.

Pour les formations qui n'entrent pas dans ces deux dernières hypothèses, l'[article 9 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie](#) prévoit que l'organe délibérant peut par délibération déterminer des plafonds de prise en charge des frais dans le cadre de l'utilisation du CPF.

Enfin, si le fonctionnaire territorial bénéficie du congé de formation professionnelle prévu aux articles [L. 422-1](#) et [L. 422-35](#) du CGFP, l'indemnité qui lui est versée par l'employeur est forfaitaire, plafonnée (l'indemnité mensuelle ne peut pas être supérieure à 2 712,58 € brut par mois) et dégressive et le fonctionnaire territorial s'engage à rester dans la fonction publique pour une période minimale.

Au surplus, les collectivités et établissements publics qui emploient moins de cinquante agents à temps complet peuvent être remboursés par le centre de gestion dont relève le fonctionnaire de tout ou partie du montant des indemnités versées, en application de l'[article 17 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale](#).

Ce dispositif permet ainsi de concilier le respect du droit à la formation des agents territoriaux et la charge financière supportée par les employeurs territoriaux, notamment les plus petites communes.

[Question écrite de Hervé Maurey, n° 03296, JO du Sénat du 19 janvier.](#)

INFO 60

JURISPRUDENCES

Un fonctionnaire n'est pas tenu d'informer une collectivité publique, auprès de laquelle il postule, de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause ?

Aucune disposition législative ou réglementaire ne faisant obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité publique auprès de laquelle il postule dans le cadre d'une procédure de mutation de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause, celui-ci ne peut être regardé comme ayant commis une fraude en n'en faisant pas état.

Par suite, en estimant que les préjudices dont Mme A... demandait réparation à la commune de Verneuil-sur-Seine en raison de la faute que cette commune aurait commise en refusant de la réintégrer dans ses services à la suite du retrait par la commune de Linas de sa décision de la recruter découlaient directement et exclusivement des fautes commises par Mme A..., au motif qu'elle avait manqué au devoir de probité auquel elle était tenue en sa qualité d'agent public en dissimulant à la commune de Linas qu'elle faisait l'objet d'une enquête pénale pour abus de confiance portant sur des faits commis dans l'exercice de fonctions analogues, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.

[Conseil d'État N° 441867 - 2023-02-03](#)

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



PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

L'APPLICATION
DE LA FA-FPT
EST ARRIVÉE !



REPRODUCTION AUTORISÉE

VOUS POUVEZ DIFFUSER CE DOCUMENT A VOS COLLEGUES



Réforme des retraites! 2 ans de plus c'est NON



96, rue blanche 75009 paris - communication@fafpt.org

- © fa_fpt
- @fa_fpt
- www.fafpt.org
- Youtube fa_fpt
- @federationautonometerritoriale