



**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 !

Rappel - Suppression du jour de carence

[L'article 8 de la loi du 23 mars 2020](#) d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 supprime tout délai de carence pour le versement des indemnités journalières d'assurance maladie d'un régime obligatoire de sécurité sociale, et garantit le maintien du traitement et de la rémunération dans les régimes spéciaux.

Cette mesure s'est appliquée à tous les arrêts de travail et congés pour maladie débutant le 24 mars 2020, date de publication de cette loi. Cette mesure est corrélée à l'état d'urgence sanitaire, les mesures prises étant liées à la situation exceptionnelle générée par la crise sanitaire, ce qui implique son application à compter de cette date, et **jusqu'au 10 juillet 2020**.

La carence pour les arrêts maladie liés à la Covid 19 a, par ailleurs, été levée à compter du 10 janvier 2021 en application [du décret du 8 janvier 2021](#). Le Gouvernement a ainsi mis en place des mesures adaptées concernant la carence applicable aux malades de la Covid 19 : ce mécanisme de responsabilisation des assurés sur le recours aux arrêts de travail perd de sa légitimité s'agissant d'arrêts liés à une pandémie, ce qui a induit sa levée lors des pics épidémiques observés durant cette crise.

L'objectif visé par cette levée de la carence est, en effet, **d'inciter à l'isolement des personnes malades pendant ce délai, afin de réduire le risque de propagation**, ce qui a peu de sens rétroactivement.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 29316 - 2022-06-14](#)

Agents de catégorie B de la FPT - Revalorisation de la carrière et de la rémunération (grille indiciaire...)

Décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

>> Ce texte procède à la modification de la structure de carrière de différents cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale, en réduisant la durée de certains échelons et grades. Il tire les conséquences de ces évolutions en adaptant notamment les modalités d'avancement et les modalités de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale.

Entrée en vigueur : le texte entre **en vigueur le 1er septembre 2022**.

[JORF n°0202 du 1 septembre 2022 - NOR : IOMB2220310D](#)

Décret n° 2022-1201 du 31 août 2022 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale

>> Ce décret modifie l'échelonnement indiciaire applicable aux premier et deuxième grades des cadres d'emplois de la catégorie B.

Entrée en vigueur : le décret entre **en vigueur le 1er septembre 2022**.

[JORF n°0202 du 1 septembre 2022 - NOR : IOMB2220312D](#)

Les nouvelles grilles indiciaires

Pour l'ensemble des grades, le brut mensuel est calculé à partir de la valeur du point d'indice revalorisé au 1^{er} juillet de 3,5 %, soit 4,85003 €.

Grade B1 - à partir du 1^{er} septembre 2022

Pour les quatre premiers échelons, la durée dans l'échelon est réduite à un an. La durée dans le grade passe de 30 ans à 26 ans. L'indice des quatre premiers échelons est revalorisé.

Échelon	Indice majoré	Durée en années	Traitement mensuel brut en euros
13	503		2439,57
12	477	4	2313,46
11	457	3	2216,46
10	441	3	2138,86
9	431	3	2090,36
8	415	3	2012,76
7	396	2	1920,61
6	381	2	1847,86
5	369	2	1789,66
4	363	1	1760,56
3	361	1	1750,86
2	359	1	1741,16
1	356	1	1726,61

Grade B2 - à partir du 1^{er} septembre 2022

Le grade comporte douze échelons au lieu de 13 précédemment. Le 1^{er} échelon est revalorisé d'un point. La durée dans l'échelon pour les 1^{er} et 2^{ème} échelons est réduite de deux à un an. La durée dans le grade passe de 30 ans à 26 ans.

Échelon	Indice majoré	Durée en années	Traitement mensuel brut en euros
12	534		2589,92
11	504	4	2444,42
10	480	3	2328,01
9	461	3	2235,86
8	452	3	2192,21
7	436	3	2114,61
6	416	2	2017,61
5	401	2	1944,86
4	390	2	1891,51
3	379	2	1838,16
2	369	1	1789,66
1	363	1	1760,56

Grade B3 - à partir du 1^{er} septembre 2022

Aucune nouveauté n'est apportée à cette grille.

Échelon	Indice majoré	Durées en années	Traitement mensuel brut en euros
11	587		2846,97
10	569	3	2759,67
9	551	3	2672,37
8	534	3	2589,92
7	508	3	2463,82
6	484	3	2347,41
5	465	2	2255,26
4	441	2	2138,86
3	419	2	2032,16
2	404	2	1959,41
1	392	1	1901,21

INFO 288

Pour information - Activité partielle des personnes vulnérables : le dispositif est prolongé jusqu'en 2023

Le dispositif d'activité partielle pour les personnes vulnérables mis en place durant la pandémie de Covid-19, qui devait prendre fin au 31 juillet 2022, est prolongé, au plus tard jusqu'au 31 janvier 2023, selon de nouvelles modalités.

La loi de finances rectificative (LFR) pour 2022 a acté le rétablissement du dispositif spécifique permettant à l'employeur de placer en activité partielle des salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler en raison de leur vulnérabilité à la Covid-19. Un décret d'application doit préciser de nouvelles modalités devant prendre effet à partir du 1^{er} septembre 2022.

Au Sommaire :

- Les salariés concernés par le dispositif initial
- Le taux de rémunération

- **Activité partielle « garde d'enfants » : pas de prolongation**

Service Public >> [Communiqué complet](#)

Harmonisation des droits des agents contractuels

Le décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifie les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Le texte réglementaire harmonise les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires. Le décret actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, pour tenir compte en particulier des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il vise principalement à étendre et aligner les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires, notamment en matière de temps de travail et de congés. Il tient compte par ailleurs de l'entrée en vigueur du Code général de la fonction publique le 1^{er} mars 2022 en introduisant dans l'ensemble des dispositions réglementaires concernées les nouveaux renvois aux articles du Code en lieu et place des articles issus des lois statutaires.

Texte de référence : [Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)

JURISPRUDENCE

Blâme à l'encontre d'un responsable de service pour avoir demandé à une de ses subordonnées, lors d'une réunion de service, les motifs de son récent arrêt de travail.

Aux termes de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale : " Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : Premier groupe : l'avertissement ; le blâme ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ; / Deuxième groupe : l'abaissement d'échelon ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ; / Troisième groupe : la rétrogradation ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans ; / Quatrième groupe : la mise à la retraite d'office ; la révocation. / Parmi les sanctions du premier groupe, seules le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période ".

En l'espèce, la sanction du blâme prononcée à l'égard de M. D... est fondée sur les propos tenus lors d'une réunion de service le 11 avril 2017 à l'égard d'une de ses subordonnées, Mme A..., technicienne territoriale, responsable du service ..., par lesquels " il lui a demandé les motifs de son récent arrêt de travail ". Si le requérant conteste avoir exprimé une telle demande, il ressort toutefois des pièces du dossier et en particulier du compte rendu de cette réunion, nécessairement validé par M. D... qui la présidait, que Mme A... indique qu'elle " ne souhaite pas communiquer les raisons de son arrêt ". Complété par le compte rendu d'entretien d'un agent de maîtrise présent à la réunion, ces éléments établissent que le requérant ne s'est pas borné, comme il le soutient, à demander à sa subordonnée si son récent arrêt de travail avait un lien avec ses fonctions, mais a demandé les motifs de son arrêt de travail. Le moyen tiré de l'erreur de fait doit être écarté.

Compte tenu du positionnement hiérarchique de M. D... et de son expérience de l'encadrement, la sollicitation auprès d'une subordonnée de telles informations, qui ne peuvent être obtenues que lors de procédures particulières de contrôle des arrêts de travail établies par des textes réglementaires auxquelles le supérieur hiérarchique des agents n'est pas associé, dans le cadre d'une réunion de service regroupant d'autres agents parmi lesquels un subordonné de la personne en cause et dans un contexte de tensions au sein du service, révèle un manquement fautif de nature à justifier une sanction disciplinaire. En prononçant la sanction du blâme, sanction du premier groupe, l'autorité territoriale n'a pas pris une sanction disproportionnée aux faits reprochés.

Rappel >> Le maire, autorité détentrice du pouvoir de nomination des agents de sa commune, est seul compétent, sous réserve d'éventuelles délégations consenties conformément à l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales, pour infliger des sanctions disciplinaires aux agents de sa commune.

[CAA de NANTES N° 21NT01274 - 2022-07-19](#)

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



PRÉAVIS DE GRÈVE NATIONAL

JEUDI 1^{ER} SEPTEMBRE 2022

et le

LUNDI 5 SEPTEMBRE 2022

- Un ATSEM par classe.
- Un déroulement de carrière dans le même cadre d'emploi jusqu'en catégorie B.
- Une véritable reconnaissance de la pénibilité de leur mission.

Pour améliorer leurs conditions de travail et leur accorder la reconnaissance qu'ils attendent de leur engagement et de leurs missions, la **FA-FPT** soutient les revendications des ATSEM :

- La formation professionnelle tout au long de la carrière.
- La clarification des missions des ATSEM.
- Un droit effectif au reclassement.
- Une véritable intégration au sein de l'équipe éducative.

- La clarification de la double hiérarchie Éducation nationale / Collectivité.
- La signature de la charte nationale des ATSEM.



SCANNEZ-NOUS



@fa_fpt



fa_fpt



www.fafpt.org



federationautonometerritoriale



contact@fafpt.org



Youtube fa-fpt

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**

