



**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 Lozère** » 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 362

Quelle rémunération faut-il verser à un fonctionnaire en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) qui va être admis en retraite pour invalidité suite à un avis du conseil médical ?

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) est un congé prévu pour tous les fonctionnaires en activité occupant un emploi à temps complet, ou un voir plusieurs emplois à temps non complet, lorsque leur incapacité temporaire est due à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou encore à une maladie contractée durant son service.

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un CITIS conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service, ou jusqu'à une décision de placement en retraite, l'interruption du CITIS par un placement de l'agent en position de disponibilité d'office dans l'attente d'un avis du conseil médical, ou dans l'attente d'un placement en retraite pour invalidité (RPI) est exclu, le CITIS continuant de produire ses effets jusqu'au terme des procédures visées.

Code général de la fonction publique, art. [L. 822-21](#) et [L. 822-22](#).

INFO 363

Un agent contractuel peut-il percevoir une nouvelle bonification indiciaire (NBI) ?

Les agents contractuels, qu'ils soient de droit public ou de droit privé, ne sont pas éligibles à la NBI. La seule l'exception concerne les personnes en situation de handicap recrutées sur le fondement de l'[article L.352-4 du code général de la fonction publique](#) (ex. article 38 de la loi du 26 janvier 1984).

Toutefois, afin de leur attribuer un avantage équivalent à celui des fonctionnaires éligibles à la NBI, il est possible de prendre en compte le niveau de responsabilité ou la technicité particulière de l'emploi occupé par l'agent contractuel dans la détermination de son niveau de rémunération, soit dans le contrat initial, soit par un avenant.

Par exemple, lorsqu'un agent contractuel occupe les fonctions de maître d'apprentissage, ce qui ouvre droit à une NBI de 20 points pour les titulaires, il est possible de prendre en compte cette spécificité dans la détermination de son niveau de rémunération.

- [Conseil d'État, 26 juin 2023, req n°458775](#) ;
- [CAA de Nancy, 17 novembre 2005, req n°00NC00952](#) ;
- [Question écrite de Cécile Dumoulin, n°76928, JO de l'Assemblée Nationale du 15 février 2011](#).

Un fonctionnaire peut-il transmettre un arrêt maladie prescrit par un médecin exerçant en dehors de la France ?

La délivrance d'un arrêt maladie prescrit par un médecin étranger est possible. Lorsque cet arrêt est rédigé en langue étrangère, le fonctionnaire doit fournir une traduction certifiée par un traducteur agréé, et non par lui-même.

Par ailleurs, lorsqu'un fonctionnaire se trouve à l'étranger durant une période de congé de maladie, il demeure soumis à son obligation de contrôle médical. S'il réside dans l'Union européenne (UE), les expertises peuvent être effectuées sur le territoire d'un autre État membre, soit par un médecin du pays en cause, soit par la caisse locale d'assurance maladie qui convoque l'agent à un contrôle effectué par le médecin conseil.

En revanche, en dehors de l'UE, les conventions bilatérales de sécurité sociale ne font qu'inviter les Etats et les administrations à coopérer. L'employeur public peut cependant faire appel aux caisses de sécurité sociale locales. Il peut également faire effectuer un contrôle par un médecin agréé par les chefs de mission diplomatiques et consulaires.

Question écrite de Jacques-Alain Bénisti, n°92757, JO de l'Assemblée Nationale du 25 avril 2006.

INFO 365

Lors d'une reprise de services, est-il possible de prendre en compte les services privés accomplis à l'étranger ?

Lors de la nomination d'un agent en qualité de stagiaire, il y a lieu d'effectuer une reprise de services, si celui-ci a précédemment exercé une ou plusieurs activités professionnelles dans le secteur privé ou public. Or, il est possible de prendre en compte des activités professionnelles privées accomplies en dehors de la France. Il n'est toutefois pas nécessaire que ces services aient été exercés au sein de l'Union européenne. L'agent devra alors apporter les éléments permettant de s'assurer de la réalité de ceux-ci (contrat, bulletin de salaire ou certificat de travail...). Il y aura également lieu de convertir en équivalent temps plein les activités réalisées à temps partiel.

Pour rappel, les règles de prise en compte partielle de ces périodes ne sont pas les mêmes pour l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Elles sont fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois ou par des dispositions communes à plusieurs cadres d'emplois.

Lettre de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) de Janvier 2006

Les critères d'attribution du RIFSEEP peuvent-ils être clarifiés ?

Réponse du ministère de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification : Le ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification partage pleinement l'objectif de transparence, d'égalité de traitement et de simplification administrative dans l'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Des efforts continus sont menés pour clarifier les critères d'attribution, homogénéiser et améliorer les pratiques entre les services dans l'optique de rendre les dispositifs plus lisibles pour les agents comme pour les gestionnaires.

Encadré par le [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dans la fonction publique de l'Etat](#), le dispositif du RIFSEEP a précisément été institué dans une logique de rationalisation des régimes indemnitaires existants. Il est composé de deux parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, dont le montant est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions ([article 2 du décret du 20 mai 2024](#)) ;
- le complément indemnitaire annuel, qui valorise l'engagement professionnel et la manière de servir, dont l'appréciation se fonde sur la base de l'entretien professionnel ([article 4 du même décret](#)).

L'[article 2 du décret n° 2014-513](#) pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions, les emplois pouvant être répartis au sein de groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

La structure statutaire reste un repère dans la mesure où le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps. Ce dernier et le grade de l'agent sont, des éléments pris en compte dans la détermination des montants versés.

Ainsi, le second alinéa de l'[article 2](#) précité précise que le nombre de groupes est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi et que les montants minimaux pouvant être versés sont définis par grade. Cette articulation peut parfois créer un décalage de perception pour les agents, notamment lorsque les règles de gestion internes ne sont pas suffisamment explicitées.

C'est pourquoi des circulaires indemnitaires sont systématiquement publiées par les ministères pour définir, de manière transparente, les modalités de classement dans les groupes de fonctions et les montants correspondants.

[Question écrite de Rodrigo Arenas, n°5746, JO de l'Assemblée nationale du 9 septembre.](#)

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



PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

**L'APPLICATION
DE LA FA-FPT
EST ARRIVÉE !**



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