



**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

Brigitte VAUTHIER 06.60.76.99.28
Jocelyne CALIS-PAULIN 06.98.95.16.24
Véronique XAVIER 06.75.80.74.80
Florence MARQUET 06.12.73.56.38
Géraldine LIEGEOIS 06.50.20.21.56
Claire VILLARET 06.95.64.65.27

Mail : sectionfsdmfa30.48@gmail.com

INFO 219

Prise en compte des TUC pour le dispositif « carrières longues »

Les stages de la formation professionnelle mis en œuvre à partir des années 1970 étaient soumis à des règles de cotisations sur une base forfaitaire en fonction du nombre d'heures effectuées. Ainsi, ils ne permettaient pas de valider des trimestres au titre de la retraite pour une durée équivalente à celle du stage.

L'assiette forfaitaire retenue ne permettait que la réalisation de 160 heures SMIC dans l'année, tandis que le seuil de validation d'un trimestre correspondait aux cotisations versées pour 200 heures SMIC.

[La loi du 20 janvier 2014](#) garantissant l'avenir et la justice d'un système de retraite a permis la **validation de périodes assimilées au titre des périodes de stage de la formation professionnelle effectuées depuis le 1er janvier 2015, et ce, à raison d'un trimestre pour chaque période de 50 jours de stage.**

Le seuil retenu est inférieur à celui retenu pour la majorité des dispositifs dérogatoires dits de « périodes assimilées », qui concernent notamment les sportifs de haut niveau, les périodes de maternité ou le chômage partiel, pour lesquels le seuil retenu est de 90 jours effectivement réalisés pour la validation d'un trimestre.

Le Gouvernement a souhaité compléter cette réforme restée inaboutie dans le cadre de [l'article 23 de la loi de financement rectificative](#) de la sécurité sociale pour 2023. La loi complète ainsi la liste des bénéficiaires de [l'article L. 351-3 du code de la sécurité sociale](#) ouvrant droit à la validation de périodes assimilées, et ce, à titre rétroactif ; **un décret viendra préciser prochainement les modalités d'application de cet article.**

Cela concernera

- les travaux d'utilité collective (TUC) en vigueur de 1984 à 1990,
- les stages pratiques en entreprise en vigueur de 1977 à 1988,
- les stages « jeunes volontaires » en vigueur de 1982 à 1987,
- les stages d'initiation à la vie professionnelle en vigueur de 1985 à 1992,
- les programmes d'insertion locale en vigueur de 1987 à 1990,
- les stages pratiques en entreprises en vigueur de 1979 à 1981
- ainsi que les périodes de formation professionnelle visées à l'article 35 de la loi n° 84-130 du 24 février 1984.

Le décret qui en précisera les modalités d'application est en cours de rédaction.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 9448 - 2023-07-11](#)

INFO 220

Parcours de professionnalisation de la filière RH : publication d'un livret sur la structure et les principaux éléments constitutifs de la rémunération

Ce troisième livret vise à apporter aux gestionnaires RH les informations essentielles sur les différents éléments constituant la rémunération dans la fonction publique : le traitement indiciaire brut, les éléments accessoires ainsi que les éléments constitutifs du régime indemnitaire.

Comme les précédents livrets, "[Les grands principes et la structuration du droit de la fonction publique de l'État](#) " et "[Le recrutement par contrat](#) ", cette troisième publication a vocation à apporter aux gestionnaires RH des éléments de réponse concrets dans le cadre de leurs travaux quotidiens.

[Télécharger le livret sur la structure et les principaux éléments constitutifs de la rémunération du parcours de professionnalisation de la filière RH](#)

MTFP >> [Publication complète](#)

Bonnes pratiques entre collectivités en matière de compensation financière des comptes épargne temps

En application de [l'article 9 du décret n° 2004-878](#) du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, l'agent territorial conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre du compte épargne-temps (CET) en cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement.

Poursuivant l'objectif d'accompagner les mobilités des fonctionnaires territoriaux, [l'article 11 du décret](#) du 26 août 2004 a donné la possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un CET.

La collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine n'est pas contraint d'assurer la compensation financière des droits acquis sur le CET du fonctionnaire, mais peut conclure une convention avec la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés.

L'absence de convention ne fait pour autant pas obstacle aux situations précitées de mobilité du fonctionnaire territorial. En effet, **le fonctionnaire conserve le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil**, en application de [l'article 9 du décret](#) du 26 août 2004.

Dans la mesure où les collectivités disposent de la faculté de délibérer en faveur de la monétisation des jours CET, il paraît cohérent de laisser optionnelle la conclusion de conventions financières et de veiller, à l'inverse, à ce que les règles régissant les CET ne constituent pas un frein à la mobilité.

Ces sujets d'amélioration en continu des conditions de travail des agents seront toutefois abordés avec la coordination des employeurs territoriaux dans le cadre des travaux relatifs au programme "Fonction publique +", et plus particulièrement de son axe relatif aux conditions de vie et santé au travail, qui pose la question du temps de travail.

[Sénat - R.M. N° 04936 - 2023-07-06](#)

Mutation d'agents entre collectivités territoriales - compensation financière des droits épargnés sur le CET ? (Article ID.CiTé/ID.Veille du 04/04/2023)

[Assemblée Nationale - R.M. N° 2086 - 2023-03-28](#)

Supplément familial de traitement - Les modalités seront révisées dans le cadre de la réforme pour l'attractivité de la fonction publique

Prévu à [l'article L 712-1](#) du Code général de la fonction publique et précisé par le [décret n° 85-1148](#) du 24 octobre 1985, le droit au supplément familial de traitement (SFT) est ouvert aux agents des trois versants de la fonction publique, au titre des enfants de moins de 20 ans dont ils assument la charge effective et permanente (au sens des prestations familiales), à raison d'un seul droit par enfant.

Le dispositif du SFT est composé d'un élément fixe en fonction du nombre d'enfants à charge et, à compter du deuxième enfant, d'un élément proportionnel au traitement.

Ainsi, le SFT augmente à mesure que les revenus augmentent, dans la limite d'un plafond, à partir de deux enfants à charge (Accès au tableau depuis le lien)

Depuis le 1er février 2023, le ministre de la transformation et de la fonction publiques porte une réforme pour l'attractivité de la fonction publique. Au-delà de la valorisation du travail, du mérite et de la

performance, **il vise à rendre plus simple et plus lisible la politique de rémunération des agents publics.**

Les modalités du supplément familial de traitement seront ainsi interrogées dans ce cadre.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 5319 - 2023-07-04](#)

INFO 223

JURISPRUDENCE

Mutation - Les fonctionnaires en situation de handicap bénéficient d'une priorité sans pour autant disposer d'un "droit à être muté ou affecté sur le poste de leur choix"

Aux termes des dispositions de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat dans sa rédaction en vigueur à la date de la décision en litige : " L'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires. Dans les administrations ou services où sont dressés des tableaux périodiques de mutations, l'avis des commissions est donné au moment de l'établissement de ces tableaux.

Toutefois, lorsqu'il n'existe pas de tableaux de mutation, seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé sont soumises à l'avis des commissions.

Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille.

Priorité est donnée

- aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles,
- aux fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un PACS lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts,
- **aux fonctionnaires handicapés** relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail (...).

Il résulte de ces dispositions que si les fonctionnaires en situation de handicap bénéficient d'une priorité à l'occasion des mouvements de mutation, **ces derniers ne disposent pas, pour autant, d'un droit à être muté ou affecté sur le poste de leur choix** dès lors qu'il appartient à l'administration de tenir compte des besoins et du bon fonctionnement du service.

En l'espèce, M. A... soutient que, eu égard à sa situation de personne handicapée reconnue par la maison départementale des personnes handicapées, il bénéficie d'une priorité pour les mutations et que le refus qui lui a été opposé constitue une mesure discriminatoire. Toutefois, dès lors que le requérant était déjà affecté sur un poste de la même base compatible avec son handicap il n'est en tout état de cause pas fondé à soutenir que l'Etat n'aurait pas tenu compte de celui-ci.

En outre, le poste de " correspondant local parc automobile " sur lequel M. A... souhaitait obtenir une mobilité interne n'était pas, en tout état de cause, un poste réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mais au contraire un poste sans aménagement particulier, ouvert à tous.

Par ailleurs, si M. A... fait valoir que le refus de faire droit à sa demande résulterait d'un comportement discriminatoire en raison de son handicap, il n'a pas soumis au cours de l'instance des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'une telle discrimination. Par suite, ce moyen doit être écarté.

[CAA de MARSEILLE N° 21MA00892 - 2023-06-12](#)

Annulation pour erreur manifeste d'appréciation de la modulation du montant de l'indemnité de départ volontaire d'un fonctionnaire

Le ministre chargé de l'éducation nationale, dans l'exercice de ses prérogatives d'organisation des services placés sous son autorité, a fixé la réglementation relative au calcul et à la modulation de l'indemnité de départ volontaire instituée par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 dans son administration par une circulaire du 27 janvier 2017, publiée au bulletin officiel du ministère de l'éducation nationale le 9 février 2017.

Aux termes de cette circulaire, l'indemnité de départ volontaire peut être modulée à raison de l'ancienneté de l'agent dans l'administration et doit généralement s'inscrire dans une fourchette comprise entre 25 et 50 % du plafond de cette indemnité pour les agents justifiant d'une ancienneté supérieure à dix ans.

En fixant le montant définitif de l'indemnité due à la demanderesse à 25 % du plafond prévu par le décret du 17 avril 2008 au regard de la rémunération qu'elle avait perçue au cours de l'année civile précédant sa demande, correspondant à l'estimation la plus basse des fourchettes applicables aux agents ayant plus de 10 ans d'ancienneté, alors que l'intéressée justifiait d'une ancienneté de plus de 30 ans dans la fonction publique, la rectrice de l'académie de Montpellier, qui n'invoque aucune considération tirée de l'intérêt du service pour justifier le niveau de l'indemnité de départ volontaire retenu, a commis une erreur manifeste d'appréciation.

[CAA Toulouse n° 21TL01840 - 2023-06-27](#)

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 AUTORISÉE

VOUS POUVEZ DIFFUSER CE DOCUMENT A VOS COLLEGUES