



**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

INFO 05

Possibilité aux agents publics de cumuler un emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.

Décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 ouvrant à titre expérimental la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés

>> Ce les régions, ou le cas échéant les collectivités ou leurs groupements auxquels les régions ont délégué cette compétence, sont responsables de l'organisation des services de transport scolaire.

Ces services sont exécutés soit en régie, soit par une entreprise de transport de personnes ayant passé à cet effet une convention avec l'autorité organisatrice.

Or, les organismes qui exécutent ces transports ont aujourd'hui des difficultés de recrutement de conducteurs, ce qui perturbe le bon fonctionnement de ces services ainsi que des transports à la demande organisés en faveur des élèves et étudiants handicapés.

Parmi les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour atténuer les conséquences du déficit de conducteurs, a été identifiée la possibilité de permettre aux agents publics de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.

Cette faculté impliquera une autorisation préalable et individuelle de l'employeur public dont relèvent les agents intéressés.

Il s'agit d'un dispositif expérimental mis en place pour une durée de trois ans. Le décret constitue un dispositif complémentaire au [décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020](#) relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique qu'il ne modifie pas. En particulier, ce décret n'est pas applicable à la situation des agents publics relevant d'un régime de cumul d'activités par déclaration auprès de leur employeur public, qui peuvent d'ores et déjà cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire privée lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.

En revanche, il leur est applicable dès lors que l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés serait exercée en tant que contractuel de droit public.

Publics concernés : employeurs publics et agents publics des trois versants de la fonction publique.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication et pour une durée de trois ans.

[JORF n°0301 du 29 décembre 2022 - NOR : TFPF2230099D](#)

INFO 06

Obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 modifié relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques organise l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun.

L'objet de la présente circulaire est de rappeler les modalités de mise en œuvre de l'obligation de publication des avis de vacances et de préciser les règles d'usage de l'application PEP ainsi que ses nouvelles fonctionnalités. Elle remplace la circulaire du 3 avril 2019 ayant le même objet.

Le Code général de la fonction publique (CGFP) prévoit à l'article L. 311-2 1 l'obligation pour les employeurs publics de publier leurs vacances de postes et rappelle dans son article L. 511-4 2 , que la possibilité pour les fonctionnaires d'effectuer une mobilité entre les trois fonctions publiques constitue une garantie fondamentale de leur carrière.

En application de ces dispositions, le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018, modifié par le décret n° 2022-598 du 20 avril 2022, définit les règles relatives à cette publication sur l'espace numérique commun à l'ensemble des administrations en veillant à les harmoniser.

Il prévoit

- l'obligation de publication sans délai des avis de vacances d'emploi sur l'espace numérique commun « Place de l'emploi public » (article 1er),
- assortie de dérogations pour certaines vacances d'emplois particulières (article 2).
- Il énumère la liste des données devant obligatoirement figurer sur les publications d'avis de vacances d'emplois (article 3).
- Il fixe à un mois la durée minimale de publicité de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun avant de pourvoir le poste (article 4).
- Enfin, il prévoit des règles particulières pour les emplois situés dans le périmètre d'opérations de réorganisation et restructuration de service (article 5).

Ces dispositions ont été concrètement mises en œuvre dans le cadre de la solution applicative « Place de l'emploi public » (PEP), qui a connu de fortes évolutions techniques et fonctionnelles depuis 2019 et dont le champ d'application a été étendu par le décret du 20 avril 2022.

Le site PEP va devenir le site de la marque employeur du service public (Choisir le service public) à compter de la fin 2022.

[Circulaire NOR : TFPF2228640C du 27 décembre 2022](#)

INFO 07

Exercice du droit syndical dans les petites communes

Les [articles L. 214-3 et L. 214-4](#) du code général de la fonction publique (CGFP) prévoient que les représentants syndicaux bénéficient d'autorisations d'absence et de décharges d'activité de service pour exercer leur activité. Selon le cas, les autorisations d'absence sont accordées de droit ou sous réserve des nécessités du service.

[L'article 18 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985](#) relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale fixe la liste des autorisations d'absence accordées de droit : il s'agit des autorisations accordées aux représentants syndicaux appelés à siéger dans un certain nombre d'organismes consultatifs ou bien à participer à des réunions de travail ou à des négociations.

En revanche, les autorisations d'absence mentionnées aux [articles 16 et 17](#) du même décret sont accordées sous réserve des nécessités du service. Elles sont destinées aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés.

Sur la demande de l'agent justifiant d'une convocation à une réunion syndicale et présentée à l'avance dans un délai raisonnable, **l'autorité territoriale doit, dans la limite du contingent applicable, accorder cette autorisation en l'absence d'un motif s'y opposant** tiré des nécessités du service, qui ne saurait être utilisé pour faire obstacle à l'exercice de la liberté syndicale, laquelle constitue une liberté fondamentale ([CE, 19 février 2009, 324864](#) ; [CE, 18 août 2011, 351883](#)). Seules des raisons objectives et propres à chaque situation peuvent être invoquées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande d'un agent.

Ainsi, le refus tiré des nécessités de service peut être en relation avec le nombre élevé des autorisations demandées et les dysfonctionnements qui en résultent ([CE, 19 février 2009, 324864](#)), ou résulter de ce que le service aurait été dans l'impossibilité de fonctionner compte tenu des congés annuels accordés

aux autres agents ou du champ de compétence des agents restés présents (CAA de Bordeaux, 20 décembre 2005, [02BX01428](#)).

S'agissant des décharges d'activité de service, [l'article 20 du décret du 3 avril 1985](#) prévoit que si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité territoriale motive son refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent. **L'autorité territoriale peut donc légalement refuser une décharge d'activité sollicitée pour l'exercice du droit syndical, ou n'accueillir que partiellement la demande dont elle est saisie par un syndicat, lorsque la demande se heurte à des nécessités de service** (CAA de Lyon, 30 juin 2020, [18LY02579](#)). Le refus opposé au titre des nécessités de service doit faire l'objet d'une motivation de l'administration dans les conditions prévues par [l'article L. 211-5](#) du code des relations entre le public et l'administration, qui prévoit que la motivation doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision ([CE, 8 mars 1996, n° 150786](#)).

Un agent peut cumuler les autorisations d'absence relevant des [articles 16 \(dans la limite de 20 jours\), 17 et 18 du décret du 3 avril 1985](#) . De plus, les décharges d'activité peuvent être totales ou partielles. Il est en conséquence possible qu'un agent consacre tout ou partie de son temps à l'exercice d'une activité syndicale.

En tout état de cause, sauf lorsqu'elle est de droit, l'autorité territoriale a la possibilité de s'opposer à une demande d'autorisation d'absence ou de décharge d'activité si celle-ci ne permet pas d'assurer la continuité du service.

Par ailleurs, aux termes de [l'article L. 452-38 du CGFP](#) , **les centres de gestion assurent des missions obligatoires pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics** affiliés. Ils sont ainsi notamment chargés du calcul du crédit de temps syndical et du remboursement des charges salariales (rémunération et cotisations sociales) afférentes à l'utilisation de ce crédit dans les cas prévus aux [1° et 2° de l'article L. 214-4](#) du même code.

Les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice de ces missions obligatoires sont financées par une cotisation obligatoire payée par les collectivités et établissements concernés ([article L452-25 du CGFP](#)). En revanche, **les autorisations d'absence mentionnées aux articles 16 et 18 du décret du 3 avril 1985 ne donnent lieu à aucun remboursement** de la part des centres de gestion. Les dispositions relatives à l'exercice du droit syndical permettent ainsi de concilier la liberté syndicale avec le principe de continuité du service public, tous deux de valeur constitutionnelle.

Quant à la charge financière que représente l'exercice du droit syndical pour les petites collectivités, elle est mutualisée au sein des centres de gestion. Étendre les droits à remboursement ferait peser une charge supplémentaire sur les collectivités et les centres de gestion.

[Sénat - R.M. N° 02036 - 2022-12-15](#)

INFO 08

[Expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences](#)

Décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences

>> Ce décret vise à permettre, à titre expérimental, pour une durée de cinq ans, la mise à disposition de fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales auprès de certaines personnes morales, sous la forme de mécénat de compétences.

Les modalités de la mise à disposition de fonctionnaires au titre d'un mécénat de compétences en application de [l'article 209 de la loi du 21 février 2022 susvisée](#) sont fixées par le présent décret et par les dispositions générales afférentes à cette position.

La mise à disposition est prononcée, après accord de l'intéressé et de l'organisme d'accueil, par arrêté du ministre lorsqu'il s'agit d'un fonctionnaire de l'Etat ou par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination lorsqu'il s'agit d'un fonctionnaire territorial. Dans ce dernier cas, l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement public gestionnaire en est préalablement informée.

La mise à disposition du fonctionnaire peut porter sur tout ou partie de la durée de son temps de service.
Publics concernés : fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale.

[JORF n°0300 du 28 décembre 2022 - NOR : TFPF2215514D](#)

INFO 09

[JURISPRUDENCES](#)

[Détachements - Seuls des motifs tirés des nécessités de service ou d'incompatibilités de nature déontologique peuvent être opposés](#)

Dans une fonction publique encore largement organisée en corps (fonction publique d'État) et en cadres d'emplois (fonctions publiques territoriale et hospitalière) le détachement constitue l'une des manières les plus fréquentes, pour un fonctionnaire, de se ménager des périodes durant lesquelles, affecté dans d'autres fonctions auprès d'un autre employeur public, il pourra diversifier son parcours professionnel sans perdre les acquis de sa carrière passée.

Afin de favoriser la mobilité dans le secteur public, le législateur a, dès une loi du 3 août 2009, décidé que seuls des motifs tirés des nécessités de service ou d'incompatibilités de nature déontologique, pouvaient être opposés par son service d'origine à un fonctionnaire pour faire échec à sa demande de détachement auprès d'un autre employeur public ayant donné son accord.

Tout au plus peut-il retarder d'au maximum trois mois la prise d'effet du détachement (article 14 bis de la loi statutaire du 13 juillet 1983 modifiée en ce sens en 2009 et codifié depuis le 1^{er} mars 2022 à l'article L. 511-3 du code général de la fonction publique).

Le tribunal administratif a été amené à estimer que cette règle simple primait sur le motif qu'une importante administration d'État a persisté à opposer à plusieurs reprises à la demande de détachement d'une de ses fonctionnaires dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux, un motif tiré, sans autre précision, de ce que ce cadre d'emplois et le corps d'origine n'étaient pas comparables.

Il a ainsi annulé ce refus dont il n'était pas prouvé qu'il était justifié par des nécessités de service et a adressé une sévère injonction sous astreinte à l'administration récalcitrante.

A l'autre extrémité du spectre, et tel était l'objet du second jugement ici commenté, lorsqu'un fonctionnaire est détaché dans un emploi fonctionnel de haut niveau de responsabilité, notamment parmi les emplois de directeur des services dans les collectivités territoriales, la garantie de conserver un emploi pendant toute la durée initialement prévue pour le détachement n'est jamais absolue et la seule rupture de la relation de confiance entre un tel agent et les élus peut suffire à justifier qu'il soit mis fin, avant terme, au détachement.

TA Rennes n° [2001023](#) du 4 novembre 2022

TA Rennes n° [2200679](#) du 10 novembre 2022

[Liquidation d'une régie personnalisée - Reclassement des agents](#)

Il résulte des articles L. 2121-29, R. 2221-62 et R. 2221-17 du code général des collectivités territoriales (CGCT) qu'il appartient au conseil municipal qui souhaite renoncer à l'exploitation d'une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, chargée de l'exploitation

d'un service public administratif, de déterminer dans une même délibération la date à laquelle prennent fin les opérations de la régie et la situation des personnels.

Si ces dispositions n'imposent aucun formalisme particulier quant à la rédaction de la délibération, celle-ci doit toutefois comporter dans ses motifs ou son dispositif des énonciations permettant d'établir que le conseil municipal a effectivement déterminé tant la date à laquelle les opérations de la régie prennent fin que la situation de ses personnels.

S'agissant de la situation des personnels, le conseil municipal doit se prononcer sur la procédure envisagée à l'égard des agents et sur les issues possibles de cette dernière. La mention du licenciement des agents exploitant la régie dans l'exposé des motifs de la délibération ne permet pas d'établir que leur situation ait été déterminée par cette délibération au sens de l'article R. 2221-62 du CGCT.

Il résulte du I de l'article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 que l'obligation de reclassement qu'il prévoit pèse sur l'autorité territoriale ayant pris la décision de renoncer à l'exploitation de la régie et de mettre fin à son activité.

Il appartient au président du conseil d'administration de la régie, lorsqu'il notifie à l'agent sa décision de le licencier du fait de la suppression de son emploi à la suite de la décision de l'autorité territoriale de renoncer à l'exploitation de la régie, de l'inviter à présenter une demande écrite de reclassement.

Saisie d'une telle demande, l'autorité territoriale ayant renoncé à l'exploitation de la régie est tenue de chercher à reclasser l'agent au sein de ses services en lui proposant un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi.

[Conseil d'État N° 450115 - 2022-12-14](#)

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

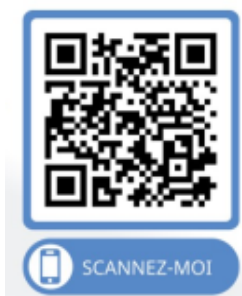
(Merci de préciser dans le corps du message : inscription ou désinscription aux diffusions de la FA-FPT de l'Hérault, Nom, Prénom, Collectivité, Service et adresse e-mail)

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



Fédération **A**utonome de la Fonction **P**ublique **T**erritoriale
de l'Hérault
du Gard et de la Lozère

20 **Bonne
Année** 23

Les membres du bureau vous souhaitent

*Santé, Bonheur et Partage
pour cette nouvelle année !*



 @fa_fpt  fa_fpt  Fafpt Herault  Youtube fa_fpt  fafpt34@sfr.fr  04.67.64.51.92

Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale de l'Hérault (affiliée FAFP)

2023

Prosperité

Réussite

Bonheur

Sérénité

Chance

Santé

Succès



« Ceux qui vivent, ce
sont ceux qui luttent »
Victor HUGO

Le Président Fédéral,
Pascal DEREPAIS ainsi
que les membres du
Bureau Fédéral, vous
présentent leurs vœux
les plus sincères pour
cette année 2023

Meilleurs vœux



@fa_fpt — fa_fpt — @federationautonometerritoriale — Youtube fa_fpt — www.fafpt.org

Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale - 96 rue Blanche - 75009 PARIS