



**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

Indemnité de résidence : « une réforme du dispositif apparaît souhaitable dans la mesure où il s'appuie sur un zonage ne correspondant plus à la situation économique actuelle » selon le MTFP

Les modalités d'attribution de l'indemnité de résidence sont actuellement fixées à l'article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, qui prévoit que son montant est calculé en appliquant au traitement brut de l'agent un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions.

La répartition actuelle des communes dans les trois zones de l'indemnité de résidence correspond aux zones territoriales d'abattement de salaires telles que déterminées par l'article 3 du décret n° 62-1263 du 30 octobre 1962, c'est-à-dire au classement opéré après-guerre par le ministère du travail pour instaurer une modulation géographique du salaire minimum national interprofessionnel en fonction du niveau du coût de la vie dans chaque localité de travail.

L'article 9 du décret du 24 octobre 1985 prévoit néanmoins la possibilité pour les communes d'être périodiquement reclassées, après chaque recensement général de la population effectué par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), pour tenir compte des modifications intervenues dans la composition des agglomérations urbaines et des agglomérations nouvelles.

Depuis 2001, cependant, l'administration n'a matériellement plus la possibilité d'actualiser le classement des communes dans les trois zones d'indemnité de résidence.

En effet, si l'INSEE a procédé, jusqu'en 1999, à des recensements généraux de populations tous les cinq ans, ce n'est plus le cas depuis 2004, date à laquelle leur ont été substitués des recensements annuels partiels qui ne permettent plus de faire évoluer simultanément le classement des communes.

Dans ce contexte, une réforme de ce dispositif apparaît souhaitable dans la mesure où il s'appuie sur un zonage ne correspondant plus à la situation économique actuelle. En outre, le caractère proportionnel au traitement du dispositif actuel ne répond pas totalement aux enjeux d'équité en termes de coût de la vie, et en particulier du coût du logement.

Mais une telle réforme ne peut être limitée à un seul territoire car elle serait alors susceptible d'initier des effets reconventionnels sans pour autant régler les difficultés posées par la vétusté du système. Aussi, l'évolution du dispositif de l'indemnité de résidence doit être abordée dans le cadre d'une réflexion globale relative à la structuration de la rémunération des agents publics, mais également à la mesure des inégalités territoriales, et notamment sur la distinction qu'il convient d'opérer entre les éléments destinés à compenser les coûts liés au logement et ceux servant à favoriser l'attractivité de certains territoires.

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a ainsi souhaité que ces questions soient abordées dans le cadre de la réforme pour l'attractivité de la fonction publique lancée le 1er février dernier à Nantes. Dans ce cadre, une refonte des accès, des parcours de carrières et des rémunérations sera proposée, en considérant également d'autres leviers de l'attractivité de l'employeur public tels que l'action sociale et le logement, la santé au travail ou bien encore l'égalité professionnelle.

CNRACL - Consignes réforme des retraites

Dans le contexte de réforme des retraites, l'ouverture du droit à pension de vos agents n'est plus certaine, de même que les éléments ayant servi au calcul de leurs pensions.

En effet, **les nouvelles mesures portant sur le relèvement de l'âge légal et le nombre de trimestres nécessaires pour une pension à taux plein doivent prendre effet au 1^{er} septembre 2023.**

Dès lors, pour ces agents :

- **les demandes d'estimation multi-régimes**, disponibles dans leur espace personnel Ma retraite publique ne tiennent pas actuellement compte des règles qui s'appliqueraient suite aux nouvelles dispositions réglementaires issues de la réforme des retraites ; ainsi pour ces agents les documents ne sont pas téléchargeables et le document papier demeure indisponible jusqu'à ce qu'il intègre les règles liées au projet de réforme des retraites en cours;
- **les demandes d'EIR** devront être formulées par vos agents à compter de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions réglementaires. Toute demande formulée antérieurement à la réforme donnera lieu à un EIR seulement basé sur la réglementation actuelle;
- **le traitement des demandes d'avis préalables** est suspendu ; ces dossiers pourront être traités une fois les textes relatifs à la réforme publiés et les outils de la CNRACL mis à jour en conséquence;
- **les demandes de liquidations** des agents nés à compter du 01/09/1961 et souhaitant un départ à la retraite à compter du 01/09/2023, sont suspendues jusqu'à la stabilisation de la réglementation.

Si vous êtes une collectivité territoriale volontairement ou obligatoirement affiliée à un centre de gestion, vous pouvez vous rapprocher de ses services, pour obtenir appui et assistance, sous réserve de son accord.

CNRACL >> [Je consulte la rubrique](#)

Peut-on autoriser des agents de collectivité à temps partiel à être recrutés comme sapeurs-pompiers professionnels ?

Réponse du ministère de l'Intérieur et des outre-mer : Il est essentiel que les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) disposent des ressources humaines nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, de plus en plus complexes et souvent périlleuses.

Le Gouvernement y est attentif, en lien avec les départements. Un agent public doit en principe consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.

Il en résulte notamment, comme le précise le 5° de l'[article L. 123-1 du code général de la fonction publique](#), que le cumul de deux emplois publics permanents à temps complet est interdit.

En revanche, un fonctionnaire peut occuper plusieurs emplois publics permanents à temps non complet, dès lors que la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15 % celle d'un emploi à temps complet (cf. [article 8 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet](#)).

Il est également possible pour un agent de cumuler un emploi permanent à temps complet avec un emploi permanent à temps non complet, toujours dans cette limite de 15 % ([Conseil d'État, 20 décembre 2011, n° 317792](#)). Cependant, un emploi à temps non complet n'est pas un emploi à temps partiel. Un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à 35 heures fixée unilatéralement par la collectivité dès la création de l'emploi.

Un emploi à temps partiel est, quant à lui, un emploi à temps complet dont la durée du temps de travail est réduite à la demande de l'agent, pour une période limitée qui peut être renouvelée, sans pouvoir être inférieure au mi-temps. Cette demande ne peut être acceptée que sous réserve des nécessités du service (cf. [décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale](#)).

Or au regard des exigences et des sujétions liées à l'emploi de sapeur-pompier professionnel, les nécessités de service auxquelles est soumis un SDIS ne paraissent pas adaptées à l'exercice d'un temps partiel ou d'un temps non complet, ne serait-ce qu'au regard des contraintes de formation et de gestion de l'urgence inhérentes à ce type de missions.

Le volontariat et l'engagement citoyen, qui fondent notre modèle de sécurité civile, et que le Parlement a encore récemment encouragé avec l'adoption de la [loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021](#) (dite « loi Matras »), paraissent plus à même de satisfaire la viabilité du fonctionnement des SDIS et, plus globalement, de notre dispositif de prévention et de secours.

[Question écrite de Patrice Joly, n° 00844, JO du Sénat du 26 janvier.](#)

INFO 114

JURISPRUDENCE

L'administration peut déplacer un local syndical à la condition que ce déplacement ne méconnaisse pas le principe constitutionnel de la liberté syndicale

Aux termes du cinquième alinéa de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, alors en vigueur : " Les collectivités et établissements employant au moins cinquante agents doivent mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives, sur leur demande, des locaux à usage de bureau. A défaut d'une telle mise à disposition, ces collectivités et établissements leur versent une subvention permettant de louer un local et de l'équiper ".

Aux termes de l'article 3 du décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale : " Lorsque les effectifs du personnel d'une collectivité ou d'un établissement relevant de la loi du 26 janvier 1984 précitée sont égaux ou supérieurs à cinquante agents, l'autorité territoriale doit mettre un local commun à usage de bureau à la disposition des organisations syndicales ayant une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement et représentées au comité technique paritaire local ou au conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Dans toute la mesure du possible, l'autorité territoriale met un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations ".

Et aux termes de l'article 4 de ce même décret : " Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales sont normalement situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs. Toutefois, en cas d'impossibilité, ces locaux peuvent être situés en dehors de l'enceinte des bâtiments administratifs. Si la collectivité ou l'établissement est contraint de louer des locaux, il en supporte alors la charge. / Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale (...) ".

En l'espèce, le nouveau local attribué par le département, à usage de bureau, est situé dans l'enceinte d'un bâtiment administratif de cette collectivité territoriale et comporte l'ensemble des équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale, conformément aux dispositions mentionnées au point précédent.

D'autre part, la cour a relevé, par une appréciation souveraine dont il n'est pas soutenu qu'elle serait entachée de dénaturation, que le changement d'emplacement du local syndical résulte de la volonté du département de mettre fin à des relations conflictuelles et à des dysfonctionnements, d'ailleurs dénoncés à plusieurs reprises par ce syndicat, affectant les conditions de travail des représentants syndicaux en raison d'entrées intempestives d'usagers de ce service à l'intérieur du local et de nuisances sonores.

La cour a également relevé qu'il n'était pas établi que le transfert du local syndical, distant de 27 km du précédent local, serait de nature à empêcher les agents de consulter leurs représentants syndicaux ou à faire obstacle à l'exercice des fonctions de ces derniers, alors qu'il était constant que le syndicat n'a pas donné suite à une proposition d'implantation de son local au siège du conseil départemental

[Conseil d'État N° 454707 - 2022-12-19](#)

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@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



**TOUS ENSEMBLE
DANS LA RUE
CONTRE
CETTE RÉFORME.**

**ON NE LÂCHE
RIEN,
NON À LA
RETRAITE À
64 ANS.**



**Mobilisation
générale
Le 6 Avril 2023**



Tel : 01 42 80 22 22
Mail : contact@fafpt.org
96, rue Blanche
75009 PARIS

Contact :

Instagram [@fa_fpt](#) Facebook [@fa_fpt](#) Website www.fafpt.org
YouTube [fa_fpt](#) Facebook [@federationautonometeritoriale](#)