Lundi 19 septembre 2022

la lettre

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 : sectionfsdmfa30.48@gmail.com

Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale
HERAULT
BP 34 - 34400 LUNEL
Tél:04.67.64.51.92 - mail:fafpt34@sfr.fr
site internet:www.fafpt34.org

Fédération Autonome Territoriale
#EP2022FAFPT

Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale
GARD - LOZÈRE
Jardin des entreprises
290 chemin de Saint Dionisy 30980 LANGLADE
Tél : 04.66.72.77.97 - mail : fafpt@cdg30.fr
site internet : fafpt30.org

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 porte 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 !

INFO 306

3ème tranche de Complément de Traitement Indiciaire transposée à la FPT, remplacé temporairement par une prime de revalorisation depuis avril 2022 - Précision de la DGCL / FA FPT)

À la suite de la réunion du Bureau du CSFPT du 7 septembre, la FA-FPT souhaite apporter une précision de la DGCL, à vos éventuelles interrogations sur la 3ème tranche de Complément de Traitement Indiciaire issu des mesures Ségur et transposé à la FPT, remplacé temporairement par une prime de revalorisation depuis avril 2022.

DGCL / FA FPT >> Communiqué complet

INFO 307

Les mille et une façons de passer aux 1 607 heures

Le passage aux 1 607 heures a entraîné la remise à plat des pratiques et la définition de nouvelles règles. Cycles, horaires, heures supplémentaires… qu'a changé la mise en conformité avec le temps de travail légal ?

La contrainte du passage aux 1 607 heures a donné l'occasion aux collectivités de réfléchir à l'organisation du temps de travail. Et, pour la grande majorité d'entre elles, de procéder à une harmonisation de règles devenues au fil du temps disparates et illisibles. « Nous n'avions aucune vision d'ensemble. Nous avons découvert une hétérogénéité des pratiques qui créait de l'iniquité. Il a fallu remettre à plat tous les cycles pour les re-standardiser », illustre, entre autres, Olivier Veber, directeur général des services du département de la Seine-Saint-Denis (7 200 agents).

En Bretagne (4 100 agents), les agents des lycées avaient conservé leurs cycles de travail quand ils sont arrivés de l'État, avec des historiques différents, selon qu'ils exerçaient auparavant dans des lycées agricoles, maritimes ou à l'Éducation nationale. « Il n'y avait pas de visibilité sur les emplois du temps et ils ne savaient plus, lorsqu'ils ne travaillaient pas, si cela relevait de congés annuels ou de repos », rapporte Gildas Lebret, directeur général adjoint « ressources, transformation et services aux usagers ».

Les 1 607 heures ont permis d'officialiser un mode de travail annualisé pour ces agents ainsi que pour les éclusiers, dont « la comptabilisation du temps n'était pas claire », souligne-t-il.

La contrainte légale aura au moins servi à ça : radiographier les organisations du temps de travail et les rendre plus lisibles, voire y faire le ménage. A Auchel (160 agents, 10 300 hab., Pas-de-Calais), la comptabilisation des heures supplémentaires se faisait sur déclaration des chefs de service. Or, celles-ci avaient tendance à croître (+ 15 % entre 2011 et 2016).

« Le nouveau règlement du temps de travail, mis en place au 1er janvier 2021, a été l'occasion d'analyser le fonctionnement des services, notamment pour mieux contrôler le recours aux heures supplémentaires », relate Sophie Mottet, directrice des ressources humaines.

Badgeuses physiques et par ordinateur

Pour ce faire, un outil de gestion du temps automatisé, avec badgeuses physiques et par ordinateur, est déployé en ce mois de septembre. « On sent une certaine appréhension chez les agents. Ce qui est tout

à fait normal, car le dispositif est nouveau. Mais ils vont vite se rendre compte de son intérêt. Ils auront, ainsi, directement accès à leur solde de congés et pourront faire leur demande en ligne, par exemple pour les jours “enfants malades” », avance Sophie Mottet.

Pour les activités avec une intensité différente selon les périodes de l’année, justement susceptibles de générer des heures supplémentaires, des collectivités ont opté pour une annualisation qui a pu être « vendue » aux agents comme une organisation « plus cohérente avec les rythmes de travail »…

Certaines en ont profité pour mettre un terme à des pratiques « hors cadre », comme cette collectivité du sud de la France qui a cessé de payer le travail du dimanche en heures supplémentaires. « Pour qu’il n’y ait pas de perte de rémunération, nous avons majoré l’indemnité pour travail dominical », rapporte le DRH.

D’autres ont mis au carré leur régime indemnitaire. « Pour les agents travaillant en horaires décalés, le dimanche et la nuit, complété l’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise, là où, avant, nous avions une indemnité pour horaires atypiques », illustre Béatrice Colas, DRH de Saint-Herblain (1 000 agents, 48 000 hab., Loire-Atlantique).

Élargissement des plages horaires variables

A Lille (4 500 agents, 234 500 hab.), la collectivité a surtout veillé à ce que le passage aux 1 607 heures ne dégrade pas les conditions de travail. « Pour nous, il n’était pas question de révolutionner l’organisation, mais de prévenir les risques psychosociaux et de faire des ajustements pour mettre fin à des pratiques qui ne respectaient pas les garanties minimales pour la santé des agents », explique - Maryse Carrez, directrice des relations sociales et du travail. Mais pas question, dans la ville de Martine Aubry, d’aller vers du « travail à la carte qui mettrait à mal l’égalité entre agents ».

A contrario, en Ille-et-Vilaine, le département a choisi d’offrir un maximum de liberté aux agents dans l’organisation de leur temps. Souvent, l’assouplissement est venu de l’instauration ou de l’élargissement des plages horaires variables. A Saint-Herblain, ces horaires, qui n’existaient auparavant qu’à la bibliothèque, sont testés dans les directions volontaires.

Cela s’accompagne du déploiement d’un outil de gestion du temps dématérialisé sur ordinateur, pour badger en présentiel comme en télétravail. « Le contrôle du temps de travail est nécessaire dès lors qu’on met en place des horaires variables », rappelle la DRH.

Les cinq heures de « débit-crédit » qui préexistaient pour les agents de la bibliothèque ont été conservées, mais ce système n’a pas été élargi aux directions en test. « Les horaires variables permettent de favoriser l’équilibre vie professionnelle - vie privée et d’instaurer une souplesse d’organisation, sans générer du temps supplémentaire. Cela implique que les agents s’autorégulent », explique Béatrice Colas.

Focus

Dérogations

Les seules réductions encore admises à la durée légale du temps de travail concernent les missions imposant des sujétions particulières, notamment en cas de modulation importante du cycle de travail, de travaux pénibles ou dangereux, de travail de nuit, en horaires décalés.

Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, art. 2.

Focus

A la carte

Horaires variables, deux cycles de travail (5 ou 4,5 jours), quatre semaines types (35, 37, 37 h 30 ou 40 heures) avec choix de moduler ou d'annualiser… à Guéret (320 agents, 12 700 hab., Creuse), le règlement du temps de travail 2022 ouvre le champ des possibles.

Focus

Le Conseil constitutionnel a donné tort aux collectivités récalcitrantes

Le chapitre est définitivement clos. Dans sa décision n° 2022-1006 QPC du 29 juillet, le Conseil constitutionnel a débouté quatre communes du Val-de-Marne (Bonneuil-sur-Marne, Fontenay-sous-Bois, Ivry-sur-Seine et Vitry-sur-Seine) ayant brandi le principe de libre administration afin de déroger à la mise en œuvre des 1 607 heures. Les Sages ont déclaré que les dispositions issues de la loi du 6 août 2019 étaient conformes à la Constitution, entraînant, de facto, l'obligation pour les collectivités de délibérer.

Le maire de Bonneuil-sur-Marne, Denis Öztorun Ömür, a donc annoncé qu'il proposerait de pouvoir, sur le temps de travail des agents, disposer d'une heure et demie par semaine de pratiques sportives ou de formation favorisant la cohésion de groupe et le bien-être au travail.

Focus

Une heure en plus qui a du sens

Emmanuelle Licitri, directrice générale adjointe chargée des RH

[Ville et CCAS de Cavaillon, CA Luberon monts de Vaucluse (Vaucluse) 16 communes • 54 900 hab.] A Cavaillon (ville, CCAS et agglomération, 800 agents), le passage aux 1 607 heures signifiait travailler environ une heure de plus par semaine pour les services qui étaient sous le minimum légal. « Chaque équipe a été interrogée sur ce qui pouvait être fait, et qui ait du sens, durant les heures travaillées en plus : accomplir des tâches non réalisées faute de temps, faire face à une charge de travail plus importante, préserver la santé… » note Emmanuelle Licitri, directrice générale adjointe chargée des RH mutualisée.

Par exemple, les agents d'entretien consacrent une heure par semaine à nettoyer minutieusement leur chariot et les cuisiniers, les frigos. Le temps d'habillage des personnels de la petite enfance a été intégré dans le temps de travail effectif. Au sein du service de la collecte, l'heure en plus est consacrée à la prévention des troubles musculosquelettiques. « Cela a permis une reconnaissance et une valorisation de certaines tâches », assure Emmanuelle Licitri.

Contact : Emmanuelle Licitri, e.licitri@c-lmv.fret

Focus

Une conciliation des temps dans la dentelle

Camille Etesse, chargée de mission « projets transversaux RH »

[Ille-et-Vilaine 4 250 agents • 1,08 million d'hab.] Le département d'Ille-et-Vilaine s'est doté d'un nouveau règlement du temps de travail le 1er janvier 2020, après plus d'un an et demi de préparation. Près de 330 agents se sont exprimés, lors d'ateliers ou par écrit. « Cette mise en conformité a été l'occasion de réétudier l'organisation du temps de travail dans sa globalité, avec, en filigrane, la volonté de faciliter la conciliation vie pro - vie perso et de faire de la dentelle », explique Camille Etesse, chargée de mission « projets transversaux RH ».

L'une des journées de RTT peut désormais être posée en heures et une autorisation spéciale d'absence de 9 jours fractionnables a été créée pour augmenter la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant. En revanche, l'autorisation spéciale d'absence « formateurs externes » a été supprimée.

Cinq cycles de travail différents, sur 5 ou 4,5 jours, ont été définis pour les agents qui badgent : de 36 h 28 hebdomadaires à 39 h 10 en passant par 37 h 30 avec, selon les cycles, 0, 6 ou 15 jours de RTT. Les heures en excédant sont reportables, non plus dans la limite de 4 heures mais de 12 heures sur le trimestre, et sont récupérables sur plages variables, par journée ou demi-journée.

Des horaires différents entre l'été et l'hiver ont été actés pour les agents des routes et du service « travaux ». Ils travaillent sur 5 jours à 39 h 10 avec 15 jours de RTT, tout comme les agents techniques des équipes mobiles.

Source : la gazette des communes

INFO 308

Quid du remboursement de la visite médicale des travailleurs handicapés candidats à un concours ?

Réponse du ministère de la Transformation et de la fonction publiques : L'article L. 352-1 du code général de la fonction publique dispose qu'« aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à exercer cette fonction (…) ».

Pour ce faire, l'article L. 352-3 du code précité prévoit la mise en œuvre de dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens « afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à leur situation ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux avant le déroulement des épreuves. »

Les conditions d'application de ces dérogations ont été fixées par le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap.

L'article 2 de ce décret précise notamment que ces dérogations « sont décidées par l'autorité organisatrice des épreuves au vu de la production par les candidats d'un certificat médical établi par un médecin agréé dans les conditions prévues par le décret du 14 mars 1986 susvisé. Le certificat médical, qui doit avoir été établi moins de six mois avant le déroulement des épreuves, précise la nature des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements nécessaires pour permettre aux candidats, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves, de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Les aides et aménagements sollicités sont mis en œuvre par l'autorité organisatrice

sous réserve que les charges afférentes ne soient pas disproportionnées au regard des moyens, notamment matériels et humains, dont elle dispose. »

Or, conformément à l'article 53 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 susmentionné, les honoraires de médecin agréé sont à la charge du budget de l'administration intéressée de sorte qu'aucune charge n'incombe aux candidats sollicitant un aménagement des épreuves en raison d'un handicap. Il n'est donc pas nécessaire de modifier le droit en vigueur.

Références

- Question écrite de Brigitte Liso, n°38692, JO de l'Assemblée nationale du 10 mai.

INFO 309

Déclaration Liminaire FA-FP : Réunion de suivi de la conférence salariale du 28 juin 2022

Fédération Autonome de la Fonction Publique

DÉCLARATION LIMINAIRE

La FA-FP

Réunion de suivi de la conférence salariale du 28 juin 2022 avec le Ministre de la Transformation et de la Fonction Publique, Stanislas GUERINI.

Monsieur le Ministre,

Mesdames, Messieurs,

Chers collègues,

Vous nous avez invités aujourd'hui à une réunion de suivi de la conférence salariale du 28 juin dernier, nous ne venons pas entendre un bilan qui se voudrait du même niveau que l'autosatisfaction que vous aviez manifestée après nous avoir annoncé une hausse du point d'indice de 3,5%.

En annonçant une augmentation du point d'indice « **historique** », vous n'avez fait que rejoindre le cortège de vos prédécesseurs qui se gargarisaient d'un saupoudrage salarial empreint de condescendance, à l'intention d'agents publics déjà en situation de précarité, voire de grande précarité.

Vous êtes même allés plus loin, en annonçant qu'avec les 1,5% d'augmentation moyenne de rémunérations, c'était 5% de rémunération en plus sur la fiche de paie dont les agents publics allaient bénéficier au 1er juillet. Aurait-il encore fallu préciser que ces augmentations moyennes de 1,5% étaient des mesures catégorielles, qui en dehors de ne vendre que du rêve à leurs bénéficiaires, n'impactaient que très peu d'agents sur les près de 5,7 millions d'agents de la fonction publique et encore moins les agents de catégorie C. Généralement les moins bien lotis lorsque sont prises de telles mesures.

Monsieur le Ministre, nous n'étions pas venus le 28 pour refuser une quelconque mesure qui aurait pour conséquence d'améliorer le sort de nos collègues, il était de notre responsabilité d'accepter ce que vous nous avez proposé faute de mieux, tant la situation pour beaucoup d'entre eux s'était dégradée.

Mais il est également de notre responsabilité aujourd'hui devant vous de manifester tout le mécontentement que celle-ci a levé, tant les attentes étaient grandes et les effets de cette mesure très en deça des besoins réels.

FA-FP
96 rue Blanche
75009 PARIS
Tel : 01 42 80 22 22
E-mail : contact@fa-fp.org
Site internet : http://www.fa-fp.org

A la FA un autre syndicalisme est possible !

Peut-être faut-il vous rappeler, même si vous en êtes indirectement comptable, qu'entre 1985, votre année de référence et 2022 le point d'indice n'aura progressé que de 31,76% alors que sur la même période l'inflation cumulée aura été de 101,7%. Votre panier de course à 100 francs en 1985 vous en coûterait aujourd'hui 201,70 francs.

Ces quelques chiffres sont historiquement le reflet de la reconnaissance que les Gouvernements successifs auront porté à ces si « **chers** » agents publics, qui auront vu leur pouvoir d'achat fondre comme neige au soleil et auxquels il aura été fourni, de temps à autre et pour se donner bonne conscience, une baleine de parasol pour se protéger d'un soleil érodant inexorablement la valeur de leurs salaires. L'image pourrait faire sourire, si jamais la réalité n'était pas aussi dure pour ceux de nos collègues déjà dans la précarité et pour ceux d'entre eux en train d'y basculer.

Le pouvoir d'achat d'un agent public n'est pas destiné à consommer des choses superflues, que trop nombreux d'entre eux ne voient que dans les vitrines sans jamais imaginer un jour pouvoir en jouir. Le pouvoir d'achat c'est plus prosaïquement le caricatural « panier de la ménagère » et non pas le panier de consommation des ménages français si cher à l'INSEE, incluant bon nombre de produits non essentiels. Dans le vrai panier des français et des agents publics, on y trouve de quoi se nourrir, se loger, s'habiller, se déplacer, essentiellement pour travailler et se chauffer l'hiver venant, non pas des vacances au soleil ou des produits de luxe. Et ces produits essentiels ne cessent de voir leurs prix augmenter.

A fin août l'inflation était encore à 5,8% à l'équivalant de celle de 1985, inflation qui à l'époque n'avait pas laissé un souvenir agréable aux français. Les prix de l'électricité et du gaz vont connaitre entre 10 et 15% d'augmentation le 1er janvier prochain, ce malgré votre bouclier tarifaire, je le précise avant que vous ne l'opposiez à mon propos, mais 10 à 15% c'est énorme pour un trop grand nombre de français et d'agents publics qui ne vont plus s'en sortir.

Pour la **Fédération Autonome de la Fonction Publique** il n'est plus question d'annonces, nous partageons autour de cette table bon nombre d'inquiétudes en commun. Les employeurs publics, notamment du versant territorial, ne nous désavoueront pas lorsque nous évoquons la précarisation grandissante de nos collègues, de leurs agents, qui pour certains eux-mêmes en grande difficulté, accompagnent dans l'exercice de leurs métiers des français tout aussi précarisés qu'eux.

Nous sommes à quelques mois d'élections professionnelles qui rythment la vie de nos organisations syndicales et qui revêtent des enjeux importants pour chacune d'entre elles. Mais nous voulons vous exprimer aujourd'hui qu'elles deviennent presque secondaires au regard de la dégradation de la situation de nos collègues à laquelle nous assistons et à laquelle nous ne savons pas comment répondre.

C'est une colère sourde qui nous anime aujourd'hui, une colère que nous sommes venus exprimer aux côtés des autres organisations syndicales, qui n'auront eu de cesse ces

37 dernières années d'appeler les Gouvernements successifs à plus de considération pour les agents publics, à préserver leur pouvoir d'achat et prendre le service public pour ce qu'il est, un investissement pour l'avenir et non pas une simple dépense qui ne rapporte rien.

Monsieur le Ministre les près de 5,7 millions d'agents publics attendent de votre part un geste fort et immédiat en ce qui concerne leur pouvoir d'achat, non pas des chèques énergie, mais des salaires décents qui leur permettent de faire face individuellement à leurs dépenses courantes avec dignité. Autour de cette table d'autres attentes ont été évoquées, attentes que nous partageons en responsabilité avec celles et ceux qui les ont évoquées, nous ne reviendrons pas dessus, mais elles doivent accompagner un relèvement immédiat à deux chiffres de la valeur du point d'indice.

Je vous remercie.

INFO 310

JURISPRUDENCES

Effet de la méconnaissance du délai de préavis de licenciement d'un agent contractuel

Alors qu'en première instance, le juge administratif avait annulé la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle d'une agente contractuelle employée par une commune, celle-ci a fait appel du jugement.

La Cour administrative d'appel de Versailles chargée de se prononcer sur l'appel formé par la commune a saisi le Conseil d'Etat pour avis de la question suivante: en cas de licenciement d'un agent contractuel territorial, la méconnaissance du délai de préavis prévu par l'article 40 du décret du 15 février 1988 a t-elle pour effet d'annuler totalement le licenciement?

Pour le Conseil d'Etat, le licenciement d'un agent contractuel, quel que soit son contrat (CDD ou CDI) ne peut intervenir qu'après un préavis, sauf licenciement disciplinaire ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. Mais le non respect de ce préavis n'entraîne pas l'annulation totale du licenciement, mais le rend seulement illégal en tant qu'il prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable.

En outre, l'agent illégalement privé du bénéfice de tout ou partie du préavis a droit à une indemnité correspondant au préjudice résultant de cette privation. C'est au juge administratif d'en fixer le montant le cas échéant.

Références

- Conseil d'Etat, 4 février 2022, req. n°457135.

Réfutant la qualité de lanceur d'alerte de l'agent, les juges de la CAA ont estimé que les faits qui lui étaient reprochés justifiaient le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Aux termes de l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : " Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale ". Aux termes de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : " Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : (...) / Quatrième groupe : la mise à la retraite d'office ; la révocation ".

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

Pour prononcer, par l'arrêté en litige, pris sur avis favorable du conseil de discipline du 5 mars 2019, la révocation à titre disciplinaire de M. C..., la présidente du conseil départemental s'est fondée sur les motifs tirés de ce que, premièrement, il a tenu des propos agressifs envers ses collègues de travail et a adopté un comportement violent à l'égard du chef de cuisine, deuxièmement, il a fait montre d'une animosité violente à l'égard de sa hiérarchie en déchirant un rapport, troisièmement, il a refusé d'obéir, d'exécuter les tâches qui lui sont confiées, et de se conformer au port de la tenue réglementaire, et enfin, il a pris des clichés photographiques de plats servis aux élèves de la cantine du collège en les accompagnant de commentaires désobligeants pour l'établissement et en les communiquant aux élèves et aux surveillants.

Lanceur d'alerte ?
L'intéressé qui ne nie pas être l'auteur des manquements énoncés aux points précédents, ne fait état ni d'un crime ou d'un délit, ni d'une menace ou d'un préjudice grave pour l'intérêt général au sens des dispositions de l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, qui définit le statut juridique du lanceur d'alerte.

Les juges de la CAA ont estimé que les faits qui étaient reprochés à l'agent constituaient des manquements à ses obligations d'obéissance et de comportement irréprochable, ainsi qu'à son devoir de réserve.
En outre, ils ont considéré que la révocation de cet agent n'était pas disproportionnée dès lors que ces faits étaient graves et s'étaient répétés sur plus de deux années, alors par ailleurs qu'il avait déjà été sanctionné par une mesure d'exclusion temporaire des fonctions, pour une durée de six mois dont cinq avec sursis, pour avoir adopté un comportement agressif et menaçant.

CAA de MARSEILLE N° 21MA04309 - 2022-07-05

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

BFM
PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

L'APPLICATION DE LA FA-FPT EST ARRIVÉE !

SCANNEZ-MOI

REPRODUCTION AUTORISEE

VOUS POUVEZ DIFFUSER CE DOCUMENT A VOS COLLEGUES

ATTENTION !
LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022
APPROCHENT..... ET .....

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 5e force syndicale dans la fonction publique territoriale.

À chaque élection, nous renforçons notre ancrage territorial

LE 8 DÉCEMBRE 2022 - VOTEZ ET FAITES VOTER