



**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

Réévaluation du plafond global du RIFSEEP pour le cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État conformément à l'[article L. 714-4 du code général de la fonction publique](#) . **Pris pour son application, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié** prévoit en son article 1er que le régime indemnitaire fixé pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

Ce décret prévoit dans son annexe n° 1 des équivalences entre les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et certains corps de la fonction publique d'État. Le cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives possède comme corps équivalent de la fonction publique d'État celui des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (cf. annexe 1 du décret du 6 septembre 1991, E Fonctions sportives).

Pour les cadres d'emplois ayant un corps équivalent mentionné dans l'annexe n° 1 et qui ne bénéficient pas encore du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), le décret du 6 septembre 1991 prévoit une annexe n° 2 qui établit des équivalences « provisoires » avec d'autres corps de la fonction publique d'État éligibles au RIFSEEP. Le cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives possède comme corps « provisoirement » équivalent celui des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (services déconcentrés) qui bénéficie du RIFSEEP conformément à un [arrêté du 23 décembre 2019](#) . Depuis le 1^{er} mars 2020, le plafond RIFSEEP des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives est fixé à 30 000 euros annuels bruts sur le fondement de cette équivalence « provisoire ».

Publié au *Journal officiel* du 11 octobre, un [arrêté du 5 octobre 2023](#) rend applicable le RIFSEEP aux conseillers d'éducation populaire et de jeunesse à compter du 1er janvier 2023. Le corps équivalent des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives étant désormais éligible au RIFSEEP, il convient dorénavant de ne plus de se référer à l'équivalence « provisoire » prévue par l'annexe n° 2 du décret du 6 septembre 1991. Depuis la publication de l'arrêté du 5 octobre 2023, le plafond indemnitaire applicable aux conseillers territoriaux des activités physiques et sportives correspond ainsi à celui prévu pour le corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, soit 37 176 euros annuels bruts, conformément à l'annexe n° 1 du même décret.

Les employeurs territoriaux peuvent dès lors réévaluer, par délibération, les plafonds des deux parts du RIFSEEP pour le cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives afin que leur somme atteigne, au maximum, le plafond du RIFSEEP défini pour les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse.

Collectivites locales .gouv >> [Note complète](#)

Médecine agréée - Parution d'un guide du CDG35

Pour vous accompagner dans vos procédures liées à la gestion de l'indisponibilité physique des agents territoriaux, un guide relatif à la médecine agréée vient de paraître.

Vous y trouverez :

- Les tableaux récapitulatifs des congés pour raison de santé spécifiques par statut
- Une synthèse des objets de saisine du Conseil Médical (Formation restreinte et Formation plénière)
- Les situations médicales pour lesquelles l'avis d'un médecin agréé est requis

Les modèles et formulaires insérés dans ce guide sont à utiliser lorsque l'avis d'un médecin agréé est sollicité :

- Modèle de lettre de mission
- Formulaire pour le renouvellement d'un congé pour raison de santé, le renouvellement du Temps partiel Thérapeutique
- Une aide au remplissage du rapport médical AF3 dans le cadre des retraites pour invalidité
- Les éléments constitutifs d'une expertise médicale

[Cliquer ici pour voir le guide](#)

Source >> [CDG 35](#)

JURISPRUDENCE

Un fonctionnaire ne peut pas se prévaloir d'une insuffisante formation au management pour expliquer son comportement inapproprié à l'égard des agents placés sous sa responsabilité

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 la révocation de M. Lesourd, le président de la communauté de communes de la Picardie Verte a retenu qu'en sa qualité de ..., l'intéressé " a adopté un comportement particulièrement inadapté et malveillant à l'égard des agents placés sous son autorité " et qu'il " a également fait preuve d'un comportement inapproprié avec les usagers de la piscine, tenant à leur encontre des propos particulièrement irrespectueux, ... ou faisant preuve d'un manque de politesse flagrant, omettant de saluer les usagers ou les rudoyant " ainsi que d'une " attitude intolérable envers certains des enfants, plusieurs parents évoquant son énervement, sa brutalité et son absence de toute pédagogie lors de l'apprentissage aux enfants, entraînant des pleurs, des traumatismes et des peurs lors des retours à la piscine ". (...)

Pour minimiser ses multiples défaillances dans l'exercice de ses missions d'encadrement, M. B... fait valoir qu'il était confronté à un climat professionnel de défiance systématique venant de ses subordonnés et **qu'il a bénéficié d'une formation en management insuffisante pour affronter une telle situation.**

Toutefois, il ne ressort des éléments versés au dossier, ni qu'il aurait été confronté, au quotidien, de la part de l'ensemble des agents concernés, à une attitude hostile ou désobéissante, ni en tout état de cause, que son insuffisante formation en management permette d'excuser ou de minorer son attitude consistant notamment à avoir eu recours à l'intimidation, à l'humiliation, à l'autoritarisme et à l'arbitraire dans certaines de ses décisions ou encore à avoir tenu des propos dénigrants et irrespectueux ou à n'avoir pas fait la distinction entre sphère professionnelle et privée. Il n'apparaît pas davantage qu'il n'aurait pas reçu le soutien de sa hiérarchie.

Eu égard au nombre des graves manquements fautifs qui lui sont imputables tant à l'encontre des agents placés sous sa responsabilité que de certains usagers, et alors même que sa manière de servir n'aurait jamais fait l'objet d'observations particulières, le président de la communauté de communes de la Picardie Verte n'a pas commis d'erreur d'appréciation en lui infligeant la sanction de révocation.

A noter : l'autorité qui prononce une sanction disciplinaire a l'obligation de préciser elle-même, dans sa décision, les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre de l'agent intéressé, de sorte que celui-ci puisse, à la seule lecture de la décision qui lui est notifiée, connaître les motifs de la sanction qui le frappe.

[CAA de DOUAI N° 22DA00407 - 2023-01-05](#)

Preuve de la faute disciplinaire

L'arrêt du Conseil d'État n° 463028 du 5 avril 2023 indique que la preuve de la faute disciplinaire exclusivement rapportée par des témoignages anonymisés constitue une possibilité encadrée pour l'employeur public.

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut légalement infliger à un agent une [sanction](#) sur le fondement de témoignages qu'elle a anonymisés à la demande des témoins, lorsque la communication de leur identité serait de nature à leur porter préjudice. Il lui appartient cependant, dans le cadre de l'instance contentieuse engagée par l'agent contre cette [sanction](#) et si ce dernier conteste l'authenticité des témoignages ou la véracité de leur contenu, de produire tout élément permettant de démontrer que la qualité des témoins correspond à celle qu'elle allègue et tous éléments de nature à corroborer les faits relatés dans les témoignages. La conviction du juge se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

Texte de référence : [Conseil d'État, 7^e – 2^e chambres réunies, 5 avril 2023, n° 463028](#)

Exprimer des opinions contraires à celles de son-sa supérieur-e hiérarchique, sans porter atteinte au respect et au devoir d'obéissance n'est pas une faute

Aux termes de l'article 36 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, dans sa rédaction applicable au présent litige : " Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal ".

L'article 36-1 de ce même décret précise, dans sa rédaction applicable au présent litige, que : " Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes : / 1° L'avertissement ; / 2° Le blâme ; / 3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ; / 4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement. / Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. ".

Pour prendre la mesure contestée, le président de la Métropole a considéré que M. A... avait fait preuve, depuis l'arrivée dans le service d'une nouvelle directrice des ressources humaines, le 1er octobre 2018, d'un comportement irrespectueux à l'égard tant de sa hiérarchie que de ses collègues, tout en dénigrant son administration en présence de tiers, en méconnaissance de ses obligations de réserve et d'obéissance hiérarchique, ce comportement étant, en outre, de nature à porter atteinte au bon fonctionnement dudit service et par ailleurs, à la négligence et au manque de conscience professionnelle de l'intéressé dans l'accomplissement de ses fonctions de cadre.

(...)

Les pièces du dossier ne révèlent que des faits qui, pris isolément ou même ensemble, n'illustrent au mieux qu'une éventuelle mésentente professionnelle entre M. A... et sa supérieure hiérarchique, laquelle ne peut être regardée comme fautive dès lors que M. A... s'en est tenu à exprimer des opinions certes parfois contraires à celles de sa supérieure hiérarchique mais sans porter atteinte au respect qu'il lui devait et à son devoir d'obéissance.

Il s'en suit que les faits reprochés à M. A... ci-dessus décrits qui sont soit non établis, soit non fautifs ne peuvent justifier qu'une sanction disciplinaire soit prise à son encontre. Par suite, la Métropole n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal a annulé la décision du 27 décembre 2019.

[CAA de MARSEILLE N° 22MA01598 - 2023-09-22](#)

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**

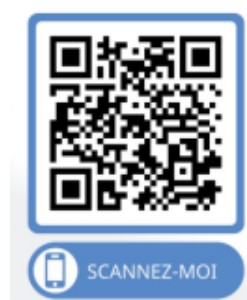
Envoyer un mail à fafpt34@sfr.fr pour le département de l'Hérault , à fafpt@fafpt30-48.fr pour les départements **Gard/Lozère**

(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



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



REPRODUCTION AUTORISÉE

VOUS POUVEZ DIFFUSER CE DOCUMENT A VOS COLLEGUES