



**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 : sectionf sdmfa30.48@gmail.com



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 porter 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 !

Stagiaires invalides : revalorisation des pensions et rentes versées

Dans le cadre de la [loi n°2022-1158 du 16 août 2022, article 9](#) , portant sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, **les pensions d'invalidité et les prestations versées par les employeurs au titre de la législation des accidents de travail et des maladies professionnelles (rentes) ont été, pour la seconde fois cette année, revalorisées de 4% au 1er juillet 2022.**

Ainsi, par exemple, pour une **pension versée en mars 2022 de 750,00 €** :

- 1^{ère} revalorisation appliquée du 1^{er} avril au 30 juin 2022 de 1,8%, soit : $750,00 \times 1,018 = 763,50$ €.
- 2^{ème} revalorisation à appliquer à partir du 1^{er} juillet 2022 de 4%, soit : $763,50 \times 1,04 = 794,04$ €.

Si vous êtes amené à verser un rappel à votre agent, celui-ci devra apparaître distinctement sur l'état des sommes à rembourser, adressé à la CNRACL en 2023.

Le **salairé minimum à retenir** pour le calcul des **nouvelles rentes** est revalorisé du même taux et passe à **19 745,02 € au 1er juillet 2022.**

Pour plus d'informations sur la [Pension](#) d'invalidité de stagiaire invalide ou sur la Rente d'invalidité de stagiaire invalide, [consultez la rubrique « Stagiaires invalides » du site CNRACL](#) .

CNRACL >> [Note complète](#)

Fonction publique : le chantier des rémunérations annoncé pour mi-octobre 2022

Le chantier de refonte des carrières et des rémunérations des agents publics devrait débiter à la « mi-octobre » 2022, a indiqué mercredi 7 septembre 2022 à l'AFP le ministre de la Transformation publique Stanislas Guerini.

La priorité est d'abord de conclure les travaux sur la réduction de la consommation énergétique de l'administration, entamés en juillet 2022, a-t-il détaillé en marge de la séance de rentrée du Conseil d'État à Paris. Un groupe de travail baptisé « État exemplaire », qui réunit syndicats, administration et experts de l'énergie, doit formuler d'ici fin septembre 2022 une série de propositions pour améliorer la sobriété énergétique de l'État et diminuer sa consommation de 10 % d'ici 2024.

Les discussions avec les syndicats sur les questions de rémunération et de déroulement de carrière, doivent démarrer dans la foulée, alors que certains métiers de la fonction publique peinent à attirer, en particulier dans la santé et dans l'enseignement. Sur le sujet des salaires, une première réunion est prévue dès le 15 septembre 2022 pour faire le bilan des mesures de revalorisation annoncées fin juin 2022, comme l'augmentation générale de 3,5 % accordée aux 5,7 millions d'agents publics. Mais les discussions avec les syndicats, qui réclament de nouvelles hausses de leur traitement face à l'inflation (5,8 % sur un an en août 2022 selon l'Insee) doivent davantage s'attarder sur les mesures déjà prises que sur de nouvelles propositions.

Dans la feuille de route du Gouvernement en matière de transformation publique, dévoilée la semaine dernière à l'issue d'un séminaire de rentrée, figure notamment l'objectif de « rendre la fonction publique plus épanouissante et plus attractive (...) en récompensant l'engagement et en proposant des parcours et des carrières adaptées. »

Autre chantier mentionné dans cette feuille de route, la poursuite de la réforme de la Haute fonction publique, impulsée lors du premier quinquennat d'Emmanuel Macron, a été évoquée

mercredi 7 septembre 2022 par la Première ministre Élisabeth Borne au Conseil d'État. La cheffe de l'exécutif, qui s'exprimait en clôture de l'événement consacré aux « enjeux contemporains du service public », a insisté sur l'importance de la mobilité professionnelle pour les juges administratifs, dans la lignée de la réforme qui vise à inciter les hauts fonctionnaires à changer de métier ou de lieu de travail plus régulièrement. « S'impliquer dans l'administration active, c'est surtout savoir sortir du Palais-Royal (le siège du Conseil d'État) pour exercer des fonctions en administration », a affirmé la Première ministre.

Source : weka.fr

INFO 303

Quel coût représentent les fonctionnaires momentanément privés d'emploi et combien sont-ils ?

Réponse du ministère de la Transformation et de la fonction publiques : Des dispositions ont été prises pour réduire le nombre de fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) et leur coût pour les finances publiques. La [loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) modernise le dispositif de prise en charge des FMPE.

Ce nouveau dispositif, décrit aux articles [21-I-4°](#), [78](#) et [79](#) et [94-XVI](#) de cette même loi, tend principalement à faciliter et favoriser le retour à l'emploi des FMPE. Il prévoit notamment le renforcement du mécanisme de dégressivité de la rémunération, en le portant de 5 à 10 % par an et en supprimant le principe d'une rémunération plancher de 50 %.

À l'expiration de cette période de prise en charge financière, soit dix ans, le FMPE pourra désormais être licencié ou admis à la retraite.

Des dispositions particulières d'entrée en vigueur ouvrent également la possibilité de licencier ou de mettre à la retraite d'office les FMPE déjà pris en charge depuis plus de dix ans dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi.

Pour les autres agents, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de ladite loi sera prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge. Ces nouvelles modalités s'accompagnent d'un renforcement du dispositif d'accompagnement de ces agents dès leur prise en charge par le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Ils bénéficient désormais d'un projet personnalisé destiné à favoriser leur retour à l'emploi et peuvent, le cas échéant, être reclassés dans les autres versants de la fonction publique.

Au 1er janvier 2016, 410 FMPE étaient pris en charge par les Centres de Gestion : 150 en catégorie A, 93 en catégorie B et 167 en catégorie C. Au 1er janvier 2020, 473 FMPE étaient pris en charge par les Centres de Gestion : 113 en catégorie A, 80 en catégorie B, 280 en catégorie C. Pour les catégories C, le chiffre s'explique par des suppressions de syndicaux intercommunaux employant beaucoup d'adjoints techniques. L'estimation du coût des FMPE doit faire l'objet d'un travail de chiffrage fin et actualisé.

Références

- [Question écrite d'Éric Pauget, n°39964, JO de l'Assemblée nationale du 10 mai.](#)

Comment remédier aux dysfonctionnements liés à l'accumulation d'heures supplémentaires ?

Réponse du ministère de la Transformation et de la fonction publiques : Pour remédier à l'accumulation des heures supplémentaires dans la fonction publique, le Gouvernement sensibilise régulièrement les administrations en leur rappelant, d'une part, que les heures supplémentaires doivent être limitées et réalisées à la demande du chef de service, et, d'autre part, la nécessité d'une consommation rapide des repos octroyés en compensation des heures ainsi réalisées. La réglementation en vigueur ([décrets n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature](#), [n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale](#) et [n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#)) limite en effet la durée hebdomadaire de travail (quarante-huit heures en moyenne par semaine heures supplémentaires comprises, ou quarante-quatre heures en moyenne par semaine sur une période de douze semaines consécutives) et pose le principe d'une compensation en temps des heures supplémentaires.

La [directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003](#) concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail pose également le principe d'une compensation en temps, heure pour heure, des heures supplémentaires. La compensation de ces heures par une compensation horaire fixe qui ne compense pas de façon équivalente les heures de repos minimal manquées, ou par une indemnité financière, ne répond pas à la finalité de la directive du 4 novembre 2003, qui est de protéger les travailleurs contre les risques pour leur santé et sécurité que peuvent entraîner des heures de travail excessives.

Par ailleurs, les repos compensateurs doivent être pris immédiatement après la période de travail à compenser. L'arrêt Jaeger de la Cour de justice de l'Union européenne ([CJUE, C 151/02, 9 septembre 2003](#)) rappelle en effet que « les périodes équivalentes de repos compensateur, au sens de l'article 17 § 2 de la directive 2003/88 doivent succéder immédiatement au temps de travail qu'elles sont censées compenser. Le fait de n'accorder de telles périodes de repos qu'à d'autres moments, ne présentant plus de lien direct avec la période de travail prolongée en raison de l'accomplissement d'heures supplémentaires, ne prend pas en considération de manière adéquate la nécessité de respecter les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ».

S'agissant par exemple de la police nationale, le [décret n° 2017-109 du 30 janvier 2017 modifiant le décret n° 2002-1279 du 23 octobre 2002 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables aux personnels de la police nationale](#) dispose au 4° de l'[article 1er](#) que « les agents bénéficient de ces repos compensateurs avant la période de travail immédiatement postérieure ou, si les nécessités de service l'imposent, dans un délai rapproché garantissant la protection de leur santé. », conformément à la jurisprudence précitée de la CJUE ([C-151/02 du 9 septembre 2003](#)).

Enfin, l'inscription sur un compte épargne-temps des jours de repos compensateurs n'est permise que dans des conditions strictement définies par la réglementation relative au compte épargne-temps, afin de garantir l'objectif de protection de la santé et de la sécurité des agents publics ([décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature](#), [n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière](#) et [n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#)). Cette faculté est par ailleurs peu utilisée par les administrations.

Le Gouvernement a également pris des mesures afin d'améliorer le suivi du temps de travail dans la fonction publique, comme le préconise le rapport de mai 2016 de la mission de M. Philippe Laurent. À cet égard, [l'article 5 de loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) a ainsi prévu que les administrations relevant des trois versants de la fonction publique auront l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

Un décret en conseil d'État précise, entre autres, le contenu du rapport social unique. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a proposé que plusieurs indicateurs relatifs aux heures supplémentaires soient présents dans les actes de déclinaisons du décret pour les trois versants de la fonction publique, afin d'assurer une meilleure connaissance des heures supplémentaires et d'en permettre un pilotage plus efficace.

De nombreuses administrations se sont en outre d'ores et déjà engagées dans une démarche de renforcement des dispositifs de suivi du temps de travail via la modernisation des outils de gestion du temps de travail, répondant ainsi à l'obligation de mise en place de systèmes objectifs, fiables et accessibles de mesure du temps de travail qui pèse sur l'employeur.

En effet, dans un [arrêt du 14 mai 2019 \(55/18\)](#), la Cour de justice de l'Union européenne estime qu'« afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88, les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur. ». La Cour accorde toutefois aux États membres une marge d'appréciation dans la conception du système d'enregistrement du temps de travail, notamment en ce qui concerne sa forme.

En effet, un contrôle sous forme d'enregistrement automatique du temps de travail n'est pas toujours adapté, s'agissant notamment des agents soumis à un régime de décompte en jours du temps de travail (forfait).

L'inadaptation des outils automatisés permettant de comptabiliser le temps de travail effectif réalisé par ces agents ne dispense néanmoins pas l'employeur de veiller au respect des temps de travail maximum et des temps de repos minimum et de prévoir des repos compensateurs en cas de dépassement de la durée maximale de travail, à utiliser dans un délai raisonnable ([CE, n° 351316, 20 février 2013](#)).

Enfin, le Gouvernement encourage les administrations à repenser l'organisation et les conditions de travail. À titre d'illustration, les services publics soumis à des variations saisonnières d'activité peuvent adapter leurs organisations de travail afin de répondre aux besoins des usagers et de mieux lisser la charge de travail des agents sur l'année (travail en horaires décalés...).

D'autres mesures ont également été déployées pour adapter les horaires d'ouverture aux modes de vie des usagers sans augmentation de la durée du travail, comme le développement de services administratifs en ligne disponibles 24h/24, de l'automatisation des prêts et de l'instauration de boîtes de retour extérieures ou encore de nouveaux services sur le site Internet pour les bibliothèques, etc.

Références

- [Question écrite de Stéphane Testé, n°33947, JO de l'Assemblée nationale du 3 mai.](#)

JURISPRUDENCES

Télétravail – Une note de service peut indiquer que le lieu d'exercice « doit permettre un retour sur site dans des délais compatibles avec un éventuel rappel sur site par l'administration... »

Aux termes du I de l'article 7 du décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature : " Un arrêté ministériel pour la fonction publique de l'Etat, une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière, pris après avis du comité technique ou du comité consultatif national compétent, fixe : / 1° Les activités éligibles au télétravail ; / 2° La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ; / 3° Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ; / 4° Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ; / (...) ".

Légalité interne de la note de service attaquée :

La note de service attaquée énonce : " **L'agent doit déclarer le lieu d'exercice de son télétravail. Ce lieu doit permettre un retour sur site dans des délais compatibles avec un éventuel rappel sur site par l'administration, qui peut intervenir à tout moment en cas de nécessité de service** ". Cette disposition se borne à expliciter une exigence s'imposant à tout agent autorisé à télétravailler pour respecter ses obligations de service, en particulier lorsqu'en application de l'article 6 de l'arrêté ministériel, une nécessité de service impose de reporter un jour télétravaillé.

Il résulte de ce qui précède que, contrairement à ce que soutient le requérant, la note de service attaquée n'impose pas illégalement une obligation de résidence, non prévue par décret en Conseil d'État dans les statuts des personnels du ministère chargé de l'agriculture. Le moyen tiré de ce que la note de service, en restreignant le choix du domicile personnel des agents du ministère chargé de l'agriculture, méconnaîtrait l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ne peut, pour les mêmes motifs, qu'être écarté.

Les dispositions de la note de service attaquée relatives à l'instruction de la demande d'autorisation de télétravail et au lieu d'exercice du télétravail, qui ne sont pas équivoques, ne méconnaissent pas, en tout état de cause, l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la norme.

Conseil d'État N° 457238 – 2022-08-05

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



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



REPRODUCTION AUTORISÉE

VOUS POUVEZ DIFFUSER CE DOCUMENT A VOS COLLEGUES

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



Les enjeux de demain
se gagnent dès
aujourd'hui !



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 5^e force
syndicale dans la fonction
publique territoriale.**

*À chaque élection,
nous renforçons
notre ancrage
territorial*



**LE 8 DÉCEMBRE 2022 - VOTEZ
ET FAITES VOTER**

