



**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](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://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](mailto: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](mailto: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 : [sectionfscdmfa30.48@gmail.com](mailto:sectionfscdmfa30.48@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](mailto:fafpt34@sfr.fr) pour le département de l'Hérault
- [fafpt@cdg30.fr](mailto: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](mailto:fafpt34@sfr.fr) pour le département de l'Hérault et la FA-FPT 30-48 : [fafpt@cdg30.fr](mailto:fafpt@cdg30.fr) pour les départements du Gard – Lozère.

CETTE DEMARCHE NE VOUS ENGAGE PAS, ALORS CONTACTEZ NOUS !

### Elargissement des critères d'éligibilité du congé de proche aidant et de l'allocation journalière du proche aidant

#### Décret n° 2022-1037 du 22 juillet 2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant

>> Ce décret élargit le champ des bénéficiaires du congé de proche aidant et complète la liste des pièces justificatives à fournir pour l'ouverture du droit à l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) et de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) pour ces nouvelles catégories de bénéficiaires.

Ce décret est pris pour l'application de [l'article 54 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021](#) de financement de la sécurité sociale pour 2022.

**Publics concernés** : proches aidants, bénéficiaires d'un congé de proche aidant, bénéficiaires de l'allocation journalière du proche aidant et de l'assurance vieillesse des parents au foyer, caisses d'allocations familiales et caisses de mutualité sociale agricole, employeurs.

**Entrée en vigueur** : les dispositions du décret s'appliquent aux droits ouverts et aux prestations dues à compter du 1er juillet 2022 .

[JORF n°0169 du 23 juillet 2022 - NOR : APHS2218481D](#)

### Modalités de mise en œuvre de mesures relatives au renforcement de la formation et l'accompagnement des agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle.

#### Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

>> Ce décret définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics. Il prévoit les aménagements destinés spécifiquement aux agents cités à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique pour lesquels il organise la priorité d'accès aux actions de formation, renforce les droits relatifs aux congés de formation professionnelle et précise les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle. Il définit par ailleurs, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle.

Il spécifie l'accompagnement personnalisé qui s'appuie sur une offre de services formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle. Il définit le cadre d'usage du bilan de parcours professionnel, introduit le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.

**Publics concernés** : agents des trois fonctions publiques.

[JORF n°0170 du 24 juillet 2022 -NOR : TFPF2203910D](#)

## Perspectives d'évolution professionnelle des ATSEM

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) constituent un cadre d'emplois de catégorie C qui comprend les grades d'agent spécialisé principal de 2e classe des écoles maternelles et d'agent spécialisé principal de 1re classe des écoles maternelles, qui relèvent respectivement des échelles C2 et C3 de rémunération.

Les missions des ATSEM sont définies par le [décret n° 92-850](#) du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles. Ces missions ont été précisées et enrichies par le [décret n° 2018-152](#) du 1er mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

**Les perspectives d'évolution professionnelle des ATSEM avaient été jugées insuffisantes** par un [rapport du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale](#) (CSFPT) du 2 février 2017 et par un rapport conjoint rendu par l'inspection générale de l'administration et l'inspection générale de l'éducation nationale en juillet 2017.

Sur la base de ces rapports, **le Gouvernement a renforcé les perspectives d'évolution de carrière** en ouvrant aux ATSEM des voies d'accès par concours interne ou par la voie de la promotion interne aux cadres d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C+) et des animateurs territoriaux (catégorie B).

En outre, les ATSEM peuvent bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) par équivalence au corps des adjoints administratifs des services déconcentrés dont le montant plafond est fixé à 12 600 € bruts annuels.

Dès le 1er janvier 2022, les ATSEM bénéficieront de mesures annoncées lors de la [conférence sur les perspectives salariales](#) et permettant une **progression plus rapide en début de carrière** ainsi que d'une bonification d'ancienneté d'un an pour tous les agents.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 38822 - 2022-04-12](#)

## Quid du maintien de la rémunération des agents publics territoriaux pendant un arrêt de travail ?

**Réponse du ministère de la Transformation et de la fonction publiques** : En application de l'[article L. 822-22 du code général de la fonction publique](#), le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. S'agissant du régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux, ses modalités d'attribution sont régies par les principes de libre administration des collectivités locales et de parité entre fonction publique d'État et fonction publique territoriale.

En application de ces principes, les collectivités sont libres d'instituer ou non un régime indemnitaire qui doit alors être fixé dans la limite de celui des fonctionnaires de l'État qui leur sont équivalents.

Dans la mesure où l'article 1er du [décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés](#) prévoit le maintien des primes et indemnités dans les mêmes proportions que le traitement en cas de placement en CITIS, les employeurs territoriaux ont, en vertu des principes précités, la possibilité, par délibération, de maintenir le régime indemnitaire de leurs agents placés en CITIS.

S'agissant des agents contractuels de la fonction publique territoriale, ils bénéficient en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès. Les intéressés ont alors droit au versement par l'autorité territoriale de leur plein traitement pendant un mois dès leur entrée en fonctions, deux mois après un an de services ou trois mois après trois ans de services.

Outre le maintien de leur rémunération statutaire, ils perçoivent, en tant qu'affiliés au régime général de la sécurité sociale, des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), pendant les vingt-huit premiers jours de l'arrêt de travail, égales à 60 % de leur salaire journalier de référence plafonné puis, à partir du 29<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, des IJSS majorées à 80 % de leur salaire journalier de référence plafonné.

Ces modalités de calcul plus favorables à partir du 29<sup>ème</sup> jour d'arrêt justifient l'absence de maintien d'un demi traitement au titre de la protection statutaire compte tenu des règles de subrogation. Dans ce cadre, le Gouvernement n'envisage pas de modifier ces dispositifs dont bénéficient les agents territoriaux.

## Références

- [Question écrite de Régis Juanico, n°41389, JO de l'Assemblée nationale du 26 avril.](#)

## INFO 265

## JURISPRUDENCES

### Des propos véhéments constituent un manquement au devoir de réserve

**L'arrêt de la CAA de Lyon n° 21LY04293 du 29 juin 2022 précise que des propos véhéments à l'encontre d'élus de la commune constituent un manquement au devoir de réserve et justifient un blâme.**

Les fonctionnaires ne peuvent être sanctionnés lorsqu'ils sont amenés à dénoncer des faits de harcèlement moral dont ils sont victimes ou témoins. Toutefois, l'exercice du droit à dénonciation de ces faits doit être concilié avec le respect de leurs obligations déontologiques, notamment de l'[obligation de réserve](#) à laquelle ils sont tenus et qui leur impose de faire preuve de mesure dans leur expression. Pour être qualifiés de harcèlement moral, des agissements répétés doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elles n'excèdent pas de telles limites, des recommandations, remarques et reproches justifiés par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, ne sont pas constitutives d'un [harcèlement moral](#) au sens des dispositions précitées. À cet égard, une souffrance psychologique liée à des difficultés professionnelles ne saurait caractériser à elle seule un harcèlement moral, qui se définit également par l'existence d'agissements répétés et d'un lien entre ces souffrances et ces agissements.

**Texte de référence :** [CAA de Lyon, 3<sup>e</sup> chambre, 29 juin 2022, n° 21LY04293, Inédit au recueil Lebon](#)

### Mutation dans l'intérêt du service et situation familiale

**L'arrêt du Conseil d'État n° 459456 du 7 juillet 2022 précise que la situation familiale du fonctionnaire doit être prise en compte pour une mutation dans l'intérêt du service.**

L'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, désormais codifié aux [articles L. 512-18](#) et [L. 512-19 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#), prévoit la prise en considération de la situation de famille des fonctionnaires pour leurs mutations, y compris lorsque l'autorité compétente décide de la mutation d'un fonctionnaire dans l'intérêt du service. Les dispositions des articles L. 512-18 et L. 512-19 du Code général de la fonction publique prévoient la prise en considération de la situation de famille des fonctionnaires pour leurs mutations, y compris lorsque l'autorité compétente décide de la mutation d'un fonctionnaire dans l'intérêt du service. En jugeant que ces dispositions ne concernent que les mouvements de fonctionnaires et non les mutations décidées par l'autorité compétente dans l'intérêt du service, le juge des référés a commis une erreur de droit.

**Texte de référence :** [Conseil d'État, 3<sup>e</sup> – 8<sup>e</sup> chambres réunies, 7 juillet 2022, n° 459456](#)

## Reconnaissance des déplacements comme temps de travail effectif

**L'arrêt de la CAA de Lyon n° 20LY01646 du 25 février 2021 précise que les déplacements entre des lieux d'emploi non choisis sont du travail effectif.**

Le travail effectif est le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Le lieu d'exercice des fonctions s'entend, par défaut, de la résidence administrative de la commune où se trouve le service d'affectation. Tout déplacement vers un autre site constitue un travail effectif si l'agent, à la disposition de son employeur, ne peut pas vaquer librement à ses occupations.

**Texte de référence :** [CAA de Lyon, 3<sup>e</sup> chambre, 25 février 2021, n° 20LY01646, Inédit au recueil Lebon](#)

## Effets indésirables d'une vaccination et reconnaissance d'accidents

**L'arrêt de la CAA de Lyon n° 20LY00760 du 18 mai 2021 précise que les effets indésirables d'une vaccination, non imposée par l'employeur, ne lui sont pas imputables.**

L'arrêt précité précise que doivent être regardés comme contractés à l'occasion du service, les effets indésirables d'une vaccination réalisée à l'initiative de l'employeur, sur son incitation formelle et par la mise en œuvre de ses moyens matériels ou financiers. La maladie et le décès ne sont pas rattachables à une maladie contractée à l'occasion du service et ne sauraient engager la responsabilité de l'employeur, si aucun texte ne conditionne les fonctions exercées par un agent à une vaccination, qu'il n'a pas imposée.

**Texte de référence :** [CAA de Lyon, 7<sup>e</sup> chambre, 18 mai 2021, n° 20LY00760, Inédit au recueil Lebon](#)

Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : [www.fafpt34.org](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://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](mailto:fafpt34@sfr.fr) pour le département de l'Hérault , à [fafpt@cdg30.fr](mailto: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

# 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<sup>e</sup> force  
syndicale dans la fonction  
publique territoriale.**

*À chaque élection,  
nous renforçons  
notre ancrage  
territorial*



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

