



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 04.67.69.54.75

Mail : fafpt34@sfr.fr

Permanence syndicale : 207 Avenue Général De Gaulle 34400 LUNEL

Contacts :

Gard/Lozère

Didier RICARD 06.16.69.77.40

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

Mail : sectionfsdmfa30.48@gmail.com

INFO 127

Un agent qui réalise des heures supplémentaires bénéficie-t-il de droits à congés annuels supplémentaires ?

La durée des congés annuels se calcule en nombre de jours effectivement ouvrés et non en fonction de la durée hebdomadaire effective du service.

Pour une année de services accomplis, l'agent a droit à un congé d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

Ainsi, les heures supplémentaires effectuées par un agent sont donc exclues du calcul de la durée des congés annuels légaux auquel il peut prétendre.

Néanmoins, les heures supplémentaires réalisées par un agent doivent être compensées. La compensation peut intervenir soit sous forme d'indemnisation si la collectivité a institué, par délibération prise après avis du comité social territorial, l'indemnité horaire pour travaux supplémentaire (IHTS), soit sous la forme d'un repos compensateur qui peut être épargné si la délibération relative au CET le permet.

- [Article L. 714-4 du code général de la fonction publique](#) ;
- [Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002, JO du 15 janvier 2002](#) ;
- [Décret n°91-875 du 6 septembre 1991, art. 2, JO du 7 septembre 1991](#) ;
- [Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, art. 1, JO du 30 novembre 1985](#) ;
- [CAA de Marseille, 28 décembre 1998, req n°96MA11322](#).

INFO 128

Peut-on suivre une cure thermale pendant un congé de maladie ordinaire ?

Par principe, la cure thermale doit être effectuée sur une période de congés annuels. En effet, pour les agents fonctionnaires affiliés à la CNRACL, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit la notion de « congé pour cure thermale ».

Seule une circulaire admet qu'un congé de maladie ordinaire pour suivre une cure thermale soit ouvert aux fonctionnaires.

L'obtention d'un tel congé est alors subordonnée à la transmission d'un certificat médical prescrivant la cure, laquelle doit être rendue nécessaire par une maladie dûment constatée qui aurait pour effet de mettre l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions si le traitement thermal prescrit n'était pas effectué en temps utile.

Le juge a considéré que sauf urgence, il appartient à l'administration de tenir compte, pour le choix de la période à laquelle la cure doit être effectuée, des nécessités de service.

L'autorité territoriale devra enfin s'assurer du bien-fondé de la demande, en saisissant pour avis le médecin agréé.

- [**Circulaire NOR : MCT/B/06/00027/C du 13 mars 2006**](#) ;
- [**Conseil d'Etat, 30 décembre 2009, req. n°306297**](#) ;
- [**Conseil d'Etat, 31 mai 1996, req. n°150537**](#) ;
- [**TA de Nancy, 31 janvier 2012, req. n°1000718.**](#)

INFO 129

La date de consolidation permet-elle de mettre fin au congé pour invalidité temporaire imputable au service ?

Tout fonctionnaire a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service à partir du moment où son incapacité temporaire à travailler résulte d'un accident de trajet, d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle reconnue imputable au service.

Ce congé maladie peut prendre fin de deux manières : soit l'agent est jugé apte à reprendre son poste soit il est jugé inapte et par conséquent est mis en retraite pour invalidité.

La date de consolidation n'a pas vocation à mettre fin au congé. Elle permet d'établir le caractère permanent des lésions qui ne seront plus susceptibles d'évoluer. Elle permet aussi d'établir le taux d'incapacité physique de l'agent. L'employeur peut être tenu de continuer à prendre en charges les soins et frais médicaux et ceux même après la fixation de la date de consolidation.

L'agent continue de percevoir l'ensemble de son traitement jusqu'à son aptitude à la reprise ou jusqu'à son placement en retraite pour invalidité.

- [**Articles L. 822-21 et L. 822-22 du code général de la fonction publique**](#) ;
- [**CAA de Bordeaux, 4 avril 2018, req. n° 16BX02678.**](#)

INFO 130

JURISPRUDENCE

Le statut de lanceur d'alerte ne fait pas obstacle à toute sanction disciplinaire pour des faits sans lien avec le signalement

Aux termes 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 : " Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance. ".

Selon les dispositions des 2ème et 3ème alinéas de l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans leur rédaction applicable au litige et qui ont été reprises en substance à l'article L. 135-4 du code général de la fonction publique : " Aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. / Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. "

Enfin, aux termes du 5ème alinéa du même article, dans sa rédaction applicable au litige et dont les dispositions ont été reprises en substance au A du III de l'article 10-1 de la loi du 9 décembre 2016 : " En cas de litige relatif à l'application des quatre premiers alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit, d'un crime, d'une situation de conflit d'intérêts ou d'un signalement constitutif d'une alerte au sens de l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (...) ".

En l'espèce, M. A... avait, par un courriel du 20 décembre 2018, communiqué en copie à la cheffe du service de la valorisation de la recherche et à la directrice générale des services, accusé le vice-président de la commission de la recherche et son adjoint de " complicité " avec les actes irréguliers d'un laboratoire et qu'il a, par un courriel du 9 mars 2019 envoyé à de nombreux membres de l'université, mis en cause la probité de la présidente et des deux vice-présidents de la commission de la recherche, accusant la première de protéger ses plus proches collaborateurs et les seconds d'être " au-dessus des lois ".

En jugeant, en l'état de ses constatations souveraines, exemptes de dénaturation, que l'envoi de ces courriels n'avait pas consisté à rendre publique une alerte au sens des dispositions citées au point 7 mais à dénigrer les vice-présidents de la commission de la recherche et la présidente de l'université et en déduisant que M. A... n'était pas fondé à se prévaloir à leur égard des dispositions de l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983, la cour n'a pas inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis et n'a pas commis d'erreur de droit.

Conseil d'État N° 491833 - 2025-03-06

Illégalité d'une partie du règlement intérieur du temps de travail permettant l'octroi de congés supplémentaires aux agents ayant 50 ans et plus et aux agents ayant une reconnaissance de maladie professionnelle.

L'organe délibérant d'une collectivité locale peut réduire la durée annuelle de travail de certaines catégories d'agents, uniquement en considération des sujétions spécifiquement attachées à la nature des missions que ces agents remplissent, et à la définition des cycles de travail qui en résultent.

Il ressort des pièces du dossier que, par délibération du 5 juillet 2021, le conseil municipal a adopté un règlement intérieur fixant à 1 607 heures le temps de travail de ses agents, tout en prévoyant deux dérogations.

1/ La première concerne les agents occupant des fonctions caractérisées par trois critères de pénibilité parmi les dix critères définis par les articles L. 4161-1 et D. 4161-1 code du travail, ouvrant droit à trois jours de congés supplémentaires, soit 1 585 heures de travail par an.

2/ La seconde dérogation se superpose à la première en permettant aux agents occupant les fonctions présentant les mêmes caractéristiques de pénibilité, et qui sont en outre, soit âgés de plus de 50 ans, soit affectés d'une maladie dont l'origine professionnelle a été reconnue, de bénéficier de six jours de congés supplémentaires, soit 1 565 heures de travail par an.

Cette seconde dérogation à la durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures repose ainsi sur des critères d'âge et de santé propres aux agents eux-mêmes, et non sur les propriétés ou caractéristiques en tant que telles de leurs missions.

En retenant de tels critères pour justifier la seconde dérogation à la durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, le conseil municipal a, par sa délibération du 5 juillet 2021 adoptant le règlement intérieur du temps de travail du personnel et du centre communal d'action sociale, méconnu le décret du 12 juillet 2001 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 donc commis une erreur de droit.

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



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale



A la FA-FPT chaque syndicat est autonome pour choisir ses revendications et ses combats au plus près des réalités de terrain de sa collectivité.

L'Autonomie

Nous sommes libres de tout parti politique

A la FA-FPT nous défendons l'apolitisme. Nous sommes indépendants de toute doctrine politique, d'influence philosophique ou d'obédience religieuse.

Nous sommes pour le syndicalisme de proximité

A la FA-FPT nous sommes au plus près des agents et de leurs attentes au quotidien. Nous travaillons sur le terrain pour améliorer leurs conditions de travail et leur pouvoir d'achat.

Nous sommes pour le progrès social

A la FA-FPT, le progrès social est une exigence. Il doit concerter tous les agents quel que soit leur cadre d'emploi.

“Avec la FA-FPT, un syndicalisme différent et efficace existe”

Soyez à la FA-FPT en toute Autonomie

La FA-FPT vous représente dans les instances de dialogue social tant localement que nationalement. La présence de la FA-FPT vous assure une véritable représentativité.



La FA-FPT se bat pour :

Le respect de vos droits

Le respect de vos droits consiste à reconnaître et à protéger les libertés et les garanties légales qui vous sont accordées.

L'amélioration de vos conditions de travail

L'amélioration de vos conditions de travail signifie l'optimisation des facteurs tels que le confort, la sécurité, la flexibilité et les opportunités de développement professionnel.

L'amélioration de votre pouvoir d'achat

L'amélioration de votre pouvoir d'achat désigne l'accroissement de votre capacité à acheter davantage de biens et services avec votre revenu disponible.

Nos retraites d'aujourd'hui et de demain

Les retraites d'aujourd'hui et de demain font référence au système de prestations fournies aux travailleurs lors de leur cessation d'activité professionnelle.



FA-FPT

96, rue blanche 75009 paris
contact@fafpt.org

Contact:

FA-FPT 34

fafpt34@sfr.fr

FA-FPT 30-48

fafpt@fafpt30-48.fr