



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

Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs - LOI autorisant la ratification

LOI n° 2025-983 du 22 octobre 2025 autorisant la ratification de la convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

>> Adoptée en 1981 par la Conférence internationale du Travail, la convention a été élevée en 2022 au rang de « convention fondamentale ».

Cette **convention internationale** fixe, au niveau mondial, les principes fondamentaux d'une politique nationale de sécurité et de santé au travail, précisant les rôles et responsabilités des employeurs, des travailleurs et des pouvoirs publics.

Elle s'applique à toutes les branches d'activité économique, y compris les trois versants de la fonction publique.

C'est un texte axé sur la prévention qui met l'accent sur la participation des partenaires sociaux en particulier par la consultation des travailleurs ou de leurs représentants sur les questions de santé et sécurité au travail.

En ratifiant ce texte, la France réaffirme son engagement pour un environnement de travail sûr et salubre, en cohérence avec les orientations de son 4ème Plan santé au travail (2021-2025) pour le secteur privé et du Plan santé au travail pour la fonction publique (2022). Les deux Plans visent à développer une véritable culture de prévention et à réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Principaux axes

- **Champ d'application** : toutes les branches d'activité et tous les travailleurs, avec possibilité d'exclusions limitées et motivées.

*Aux fins de la présente convention ? l'expression **branches d'activité économique** couvre toutes les branches où des travailleurs sont employés, **y compris la fonction publique**;*

- **Politique nationale** : obligation pour chaque État de définir et réviser périodiquement une **politique cohérente de santé et sécurité au travail**, incluant formation, information et évaluation régulière des risques.

- **Action nationale** : adoption de lois et règlements, **inspection du travail**, sanctions en cas de manquement, **protection du droit de retrait** en cas de danger grave, intégration de la sécurité au travail dans **l'éducation et la formation**.

- **Action en entreprise** : obligations des employeurs d'assurer la sécurité des lieux, équipements et procédés ; coopération et consultation des travailleurs ; gratuité des mesures de sécurité.

- **Dispositions finales** : précisent les conditions d'entrée en vigueur, de dénonciation et de révision de la convention.

JORF n°0250 du 23 octobre 2025 - NOR : EAEJ2410092L

Plan santé au travail dans la fonction publique

Ce plan comprend 5 priorités, qui constituent autant d'enjeux majeurs :

1/ Développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail

2/ Prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention

3/ Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail

4/ Prévenir la désinsertion professionnelle

5/ Renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention

DGAFF

++++++

Adoption du projet de loi autorisant la ratification de la Convention n°155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs

Source - travail-emploi.gouv.fr

INFO 397

Un agent peut-il demander la suppression d'une sanction disciplinaire de son dossier individuel ?

Le dossier individuel doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'agent, depuis son recrutement jusqu'à la cessation de ses fonctions. S'agissant des sanctions disciplinaires, seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent. Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours sont, quant à eux, effacés automatiquement du dossier individuel au bout de trois ans, à condition qu'aucune autre sanction n'ait été prononcée pendant cette période.

En ce qui concerne les sanctions plus élevées, l'agent peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

Code général de la fonction publique, art. [L. 137-1](#), [L. 533-5](#) et [L. 533-6](#) ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988, art. 36-1, JO du 16 février 1988.

INFO 398

Une autorisation spéciale d'absence (ASA) peut-elle être octroyée à un agent en congé ?

Des ASA peuvent être accordées aux agents à l'occasion, par exemple, de certains évènements familiaux, dans les conditions prévues par la réglementation et sous réserve d'une délibération.

Le bénéfice de ces autorisations d'absence rémunérées dépend de deux conditions cumulatives, à savoir la survenance d'un des événements visés par la réglementation et/ou la délibération, d'une part, et le fait que les besoins ou obligations justifiant l'octroi d'une telle autorisation surviennent lors d'une période de travail, d'autre part.

Dans la mesure où elles visent uniquement à permettre aux travailleurs de s'absenter du service afin de répondre à certains besoins ou obligations déterminés nécessitant leur présence personnelle, les ASA sont indissociablement liées au temps de travail en tant que tel.

Une ASA ne peut donc en aucun cas être octroyée durant un congé annuel, ni par conséquent en interrompre le déroulement.

Cour de Justice de l'Union européenne, 4 juin 2020, affaire C-588/18 ;

Lettre ministérielle du 27 septembre 1983 relative à l'octroi d'une autorisation d'absence durant un congé annuel.

JURISPRUDENCE**Heures supplémentaires : absence de preuve et absence d'ordre hiérarchique justifient le rejet de la demande**

Un agent territorial demandait l'annulation de la décision refusant le paiement de 4 412 heures supplémentaires réalisées entre 2017 et 2021, pour un montant total de 88 214,20 €, ainsi que la condamnation de son employeur à lui verser cette somme avec intérêts et capitalisation. Il soutenait que le protocole réglementaire du temps de travail du 1er février 2016 était inopposable, qu'il ne relevait pas du statut de cadre au sens de ce protocole, et qu'il justifiait de la réalité des heures effectuées, y compris les dimanches et de nuit. À titre subsidiaire, il invoquait la responsabilité fautive de l'administration en raison d'une promesse non tenue et d'un service fait non rémunéré.

Le tribunal rappelle que, si le protocole du 1er février 2016 n'avait pas été adopté par délibération du conseil municipal, il ne pouvait être opposé à l'intéressé. Cependant, il relève que la commune s'était également fondée sur l'absence de preuve du caractère demandé et effectif des heures supplémentaires.

Les feuilles de présence produites, signées par la direction technique, n'établissaient pas l'accomplissement d'heures ordonnées par la hiérarchie, mais seulement une présence dans les locaux municipaux. Le juge considère que ces éléments ne constituent pas des actes créateurs de droit et ne suffisent pas à démontrer la réalité du service fait.

En conséquence, le tribunal rejette la requête de l'agent, jugeant qu'aucune faute ne peut être imputée à l'administration pour non-paiement des heures litigieuses. Les conclusions indemnitàires fondées sur une prétendue promesse non tenue sont également écartées.

TA Lyon n° 2309864 du 6 octobre 2025**Mise à la retraite d'office pour invalidité - Respect du délai de dix jours permettant au fonctionnaire de prendre connaissance de son dossier**

Le délai de dix jours mentionné par les dispositions de l'article 16 de l'arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale (FPT) et de la fonction publique hospitalière (FPH) constitue, pour l'agent concerné, une garantie visant à lui permettre de préparer utilement son intervention devant la commission de réforme et, par suite, à assurer le caractère contradictoire de la procédure.

Par conséquent, la méconnaissance de ce délai a pour effet de vicier la consultation de cette commission.

Conseil d'État N° 488244 - 2025-09-26**La revendication tardive du statut de gréviste n'empêche pas la radiation pour abandon de poste**

Un agent public contestait la décision le radiant des cadres pour abandon de poste, prononcée après son absence prolongée à la suite d'un arrêt maladie. Il soutenait que la signataire de la décision n'était pas compétente, que le délai imparti pour reprendre ses fonctions était insuffisant, et qu'il bénéficiait d'une couverture syndicale en raison de préavis de grève en cours sur la période concernée. Le tribunal a rappelé que la radiation pour abandon de poste, mesure non disciplinaire, peut être prononcée sans procédure contradictoire préalable, dès lors qu'une mise en demeure régulière a été notifiée à l'agent.

La juridiction a constaté qu'une mise en demeure du 5 avril 2023 invitait l'intéressé à reprendre son poste dans un délai de trois jours, délai jugé suffisant. L'agent n'a pas retiré le pli contenant cette notification et n'a pas fourni de justification médicale ou matérielle de son absence. S'il invoquait l'existence de préavis de grève couvrant la période du 1er janvier au 30 juin 2023, il n'avait toutefois pas informé son administration de sa participation au mouvement avant la décision de radiation, se bornant à adresser des courriels d'absence sans motif précis.

Le tribunal estime que le comportement de l'intéressé a rompu le lien avec le service et que le statut de gréviste, revendiqué a posteriori, ne saurait régulariser une absence prolongée et non motivée. La mesure de radiation, signée par une autorité régulièrement habilitée, est jugée régulière. La requête est rejetée, ainsi que les conclusions indemnitàires.

TA Lille N° 2307128 - 2025-09-17

Le versement du CITIS ne peut être interrompu au motif que la fonction de maire constituerait une activité rémunérée

En vertu de l'article L. 2123-17 du code général des collectivités territoriales, les fonctions de maire, d'adjoint et de conseiller municipal sont gratuites, sans préjudice des dispositions qui prévoient notamment des indemnités de fonction.

Si l'article L. 2123-23 du même code prévoit toutefois que les maires des communes perçoivent une indemnité de fonction fixée en fonction d'un barème lié notamment au nombre d'habitants de la commune, cette indemnité ne rémunère pas une activité mais est versée en compensation de l'exercice de fonctions électives.

Eu égard au principe de gratuité des fonctions ainsi énoncé, les fonctions de maire ne peuvent pas être regardées comme des activités rémunérées au sens de l'article 37-15 du décret du 30 juillet 1987 cité au point 3.

S'il est constant qu'en qualité de maire, M. A... perçoit l'indemnité de fonction prévue par l'article L. 2123-23 du code général des collectivités territoriales, le versement de cette indemnité ne saurait être regardé comme la rémunération d'une activité. Il suit de là qu'en décidant d'interrompre le versement du CITIS de M. A... depuis le 5 juillet 2020, date de son élection en qualité de maire, au motif que la fonction de maire constituait l'exercice d'une activité rémunérée, le président de la région a entaché sa décision d'une erreur de droit.

CAA de BORDEAUX N° 23BX02345 - 2025-09-26

L'administration a le droit de procéder aux vérifications qu'elle souhaite durant les heures de service des agents placés sous sa responsabilité

La cour confirme d'abord la régularité du jugement de première instance : l'instruction avait été valablement rouverte pour admettre un mémoire en défense postérieur à la clôture, et les moyens de la requérante ont été examinés sans partialité. Les griefs tirés d'erreurs d'appréciation ou d'une mauvaise compréhension des pièces par les premiers juges sont écartés, compte tenu de l'office du juge d'appel.

Sur la discrimination fondée sur le handicap, la cour rappelle le régime probatoire partagé. Ni le refus de deux jours de télétravail hebdomadaire (poste managérial nécessitant une présence renforcée), ni les conditions d'attribution de la NBI (obtenue sans rétroactivité) et d'une prime de résultat, ni les décisions relatives aux formations (plusieurs formations effectivement accordées) ou à des autorisations d'absence non établies, ne laissent présumer une distinction prohibée.

La proposition d'un poste compatible avec du télétravail, refusée par l'intéressée, n'est pas une sanction déguisée. Aucune discrimination n'est retenue.

Sur le harcèlement moral, la requérante n'apporte pas d'éléments convergents et répétés de nature à en présumer l'existence. La non-revalorisation RIFSEEP est motivée par la classification du poste

Les vérifications de présence en formation relèvent du pouvoir hiérarchique : la requérante ne saurait se plaindre de ce que sa hiérarchie a vérifié qu'elle était bien présente à une formation les 18 et 19 décembre 2017 dès lors que, dans le cadre de son pouvoir hiérarchique, l'administration a toujours le droit de procéder aux vérifications qu'elle souhaite durant les heures de service des agents placés sous sa responsabilité.

Durée d'un entretien d'évaluation

La durée d'un entretien d'évaluation (dans un contexte d'échanges sur la situation indemnitaire) ne caractérise pas un harcèlement, d'autant que les évaluations étaient favorables...

CAA de PARIS N° 24PA02591 - 2025-10-08

Sursis disciplinaire et exclusion de 3 jours : pas d'atteinte aux droits de la défense

Saisi d'un pourvoi contre une ordonnance de référé rejetant une demande de suspension d'une exclusion temporaire de trois jours et de la décision révoquant le sursis assortissant une précédente exclusion d'un an, le Conseil d'État est également invité à renvoyer une QPC visant les articles L. 532-5 et L. 533-3 du code général de la fonction publique. Le requérant invoquait une méconnaissance des droits de la défense et du principe d'égalité faute de consultation du conseil de discipline avant l'exclusion de trois jours entraînant la révocation du sursis.

Le Conseil d'État rappelle que le sursis n'est qu'une suspension d'exécution de la sanction initiale, dont la révocation tire les conséquences de nouvelles fautes sans constituer une nouvelle sanction autonome. Les garanties disciplinaires demeurent, y compris la consultation du conseil de discipline lorsque la sanction prononcée n'appartient pas au premier groupe.

L'absence d'obligation de consulter cet organe avant une exclusion de trois jours - même si elle révoque un sursis antérieur - ne porte pas atteinte aux droits de la défense et ne crée pas de différence de traitement prohibée. La QPC, non nouvelle et dépourvue de caractère sérieux, n'est pas renvoyée au Conseil constitutionnel.

Au stade de l'admission du pourvoi (art. L. 822-1 CJA), les moyens tirés de la dénaturation des pièces concernant la compétence du signataire, l'exactitude matérielle et la qualification juridique des faits, ainsi que la disproportion de la sanction, ne sont pas de nature à justifier l'admission. Le Conseil d'État refuse donc l'admission du pourvoi et confirme, par voie de conséquence, le rejet de la demande de suspension en référé.

Conseil d'État N° 505728 - 2025-10-16

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