



**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

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 : sectionf sdmfa30.48@gmail.com

Les indemnités attachées à l'exercice des fonctions peuvent être maintenues durant un congé de maladie ordinaire

Un arrêt récent du Conseil d'État n° 462452 du 4 juillet 2024 vient aujourd'hui éclairer ce qu'il en est (maintien ou non du versement) pour les indemnités attachées à l'exercice des fonctions pendant un congé de maladie ordinaire, d'accident de service ou de maladie imputable au service.

Le [régime indemnitaire](#) fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration des établissements publics locaux 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. L'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement fixe, dans les limites prévues à l'[article 1^{er} du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#), la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires de ces collectivités ou établissements. Dès lors, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités de maintien du régime indemnitaire durant certaines situations de congés maladie en fonction des règles d'attribution spécifiques des primes concernées. Un [arrêt récent du Conseil d'État n° 462452 du 4 juillet 2024](#) vient aujourd'hui éclairer ce qu'il en est (maintien ou non du versement) pour les indemnités attachées à l'exercice des fonctions pendant un congé de maladie ordinaire, d'accident de service ou de maladie imputable au service.

Une assemblée délibérante peut prévoir le maintien du bénéfice d'indemnités attachées à l'exercice des fonctions pendant un congé de maladie ordinaire

Les fonctionnaires de l'État placés en congé de longue maladie ou de longue durée n'ont pas droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, hors les cas où ce congé résulte d'un accident ou d'une maladie imputable au service. De ce fait, il est également interdit à une collectivité territoriale d'en prévoir le maintien à ses fonctionnaires placés dans les mêmes situations.

En revanche, le bénéfice de ces indemnités est maintenu aux fonctionnaires de l'État placés soit en congé de maladie ordinaire soit en congé à raison d'un accident de service ou d'une maladie imputable au service. Dans ce second cas, les fonctionnaires bénéficiant du maintien de l'intégralité de leur traitement, conservent également le bénéfice intégral de ces régimes indemnitaires, dans le respect, quand ceux-ci prévoient une modulation.

Maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions durant un congé de maladie ordinaire : revirement de jurisprudence

Avant l'arrêt du Conseil d'État n° 462452 du 4 juillet 2024, la jurisprudence actait plutôt que le maintien des indemnités qui sont attachées à l'exercice des fonctions, telles que l'indemnité spécifique de service et la prime de service et de rendement, était interdit en tout état de cause pour les agents de la fonction publique de l'État. Et par conséquent pour ceux de la fonction publique territoriale, durant certaines périodes de congés, notamment ceux consécutifs à un accident de service ou une maladie imputable au service.

Or, ce maintien est au contraire prévu pour les fonctionnaires de l'État placés en congé à raison d'un accident de service ou d'une maladie imputable au service, et les fonctionnaires placés en congé pour accident de service et ceux placés en congé pour maladie imputable au service ne se trouvent pas dans une situation différente au regard de l'objet d'une règle relative à la rémunération au cours du congé. Au regard de l'ensemble de ces éléments, dans son arrêt n° 462452 du 4 juillet 2024, le Conseil d'État indique qu'il est loisible à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale, quand elle institue des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, de prévoir le maintien du bénéfice de ces régimes aux fonctionnaires placés soit en congé de maladie ordinaire, soit en congé à raison d'un [accident de service](#) ou d'une maladie imputable au service.

Contentieux disciplinaire dans la fonction publique : le point sur les dernières actualités jurisprudentielles

Le fonctionnaire territorial, au même titre que les autres fonctionnaires, est soumis à un ensemble d'obligations tenant à sa qualité d'agent public et justifiées par le fait qu'il participe à l'exécution du service public. Ces obligations sont soit précisées par le Code général de la fonction publique, soit dégagées par la jurisprudence. Les contentieux disciplinaires ont bien souvent pour origine le rapport à la hiérarchie ou encore un mauvais relationnel entre collègues.

Le rapport à la hiérarchie est toujours source de nombreux contentieux disciplinaires

Un arrêt de la Cour administrative d'appel de Douai du 21 mai 2024 ([n° 23DA01157](#)) met en garde les agents sur le ton à utiliser dans les courriers adressés à la hiérarchie. Il y est précisé que même si c'est pour se plaindre de certains dysfonctionnements dans son travail, un agent doit rester courtois dans ses échanges avec sa hiérarchie. La liberté d'expression d'un agent ne l'autorise ainsi pas à adopter un comportement irrespectueux envers sa hiérarchie, quand bien même il serait fondé à se plaindre de dysfonctionnements du service.

L'[arrêt de la CAA de Toulouse du 23 janvier 2024, n° 22TL20505](#) illustre quant à lui, ce qui fonde un manquement à l'obligation hiérarchique. Constitue ainsi un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique, le fait qu'un agent du patrimoine refuse à plusieurs reprises de couvrir et de nettoyer des livres en dépit des moyens matériels mis à sa disposition, alors que cette tâche lui incombait. Ces faits établis peuvent faire l'objet d'une sanction non disproportionnée du niveau d'une [exclusion temporaire de fonctions](#) pour une durée de trois jours. Par ailleurs, un entretien où est annoncé une sanction disciplinaire ne peut être constitutif d'un accident de service et n'est pas susceptible de faire naître une présomption d'imputabilité au service ([Arrêt de la Cour administrative de Lyon du 12 juin 2024, n° 23LY00709](#)).

Les mauvaises relations entre agents alimentent aussi le contentieux disciplinaire

Dans un autre domaine, la révocation d'un agent n'est pas considérée comme disproportionnée lorsque celui-ci a escroqué deux de ses collègues, et ce même sans aucun antécédent disciplinaire ([Arrêt de la Cour administrative d'appel de Douai du 2 avril 2024, n° 23DA00456](#)).

La tentation du deuxième métier et l'oubli des devoirs de la charge justifie une sanction disciplinaire ([Arrêt de la Cour administrative d'appel de Toulouse du 12 décembre 2023, n° 21TL04445](#)). En l'espèce, il est reproché à un agent d'avoir cumulé ses fonctions de policier avec une activité privée en s'associant activement à l'activité de son épouse de distributrice indépendante agréée au sein d'une société internationale de vente à domicile de produits cosmétiques.

Enfin, une sanction du premier groupe est justifiée si un agent enregistre un tiers à son insu ([Arrêt du Tribunal administratif de Lyon, n° 22037513, du 3 mai 2024](#)). Pour un enregistrement clandestin, ce niveau de sanction de premier groupe ne saurait être regardé comme étant disproportionné au regard des faits qui l'ont motivée.

Source : weka

JURISPRUDENCE**Suspension d'agrément d'une assistante familiale dans le cadre d'une procédure pénale**

L'arrêt du Tribunal administratif de Limoges n° 2300414 du 12 juillet 2024 est relatif à la suspension de l'agrément d'une assistante familiale dans le cadre d'une procédure pénale.

Il incombe au président d'un conseil départemental, avant de prendre une décision de retrait d'agrément, de communiquer à l'intéressé ainsi qu'à la commission consultative paritaire départementale les éléments sur lesquels il entend se fonder, sans que puisse y faire obstacle la circonstance qu'une procédure pénale serait engagée, à laquelle s'appliquent les dispositions de [l'article 11 du Code de procédure pénale](#) relatives au secret de l'instruction pénale. Si la communication de certains de ces éléments est de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui auraient alerté les services du département, à l'enfant concerné ou aux autres enfants accueillis ou susceptibles de l'être, il incombe au département non de les communiquer dans leur intégralité mais d'informer l'intéressé et la commission de leur teneur, de telle sorte que, tout en veillant à la préservation des autres intérêts en présence, l'intéressé puisse se défendre utilement et que la commission puisse rendre un avis sur la décision envisagée.

Texte de référence : [Arrêt du Tribunal administratif de Limoges, n° 2300414, 12 juillet 2024](#)

Maladie professionnelle et allocation temporaire d'invalidité

L'arrêt du Conseil d'État n° 475044 du 12 juin 2024 est relatif à l'attribution d'une allocation temporaire d'invalidité au titre d'une maladie professionnelle.

Le bénéfice d'une allocation temporaire d'invalidité, au titre d'une invalidité résultant de maladies ne figurant pas sur les tableaux de maladies professionnelles annexés au Code de la sécurité sociale, n'est pas subordonné à un taux minimum d'incapacité global dont serait affecté le demandeur mais à la reconnaissance de l'origine professionnelle de l'une au moins de ces maladies. La maladie doit, en application de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale, avoir provoqué un taux d'incapacité permanente d'au moins 25 %, ce taux étant déterminé par application du barème indicatif mentionné à l'article L. 28 du Code des pensions civiles et militaires de retraite. Par conséquent, un fonctionnaire atteint de deux maladies, qui ne figurent pas sur les tableaux des maladies professionnelles annexés au Code de la sécurité sociale, ne peut bénéficier de l'allocation temporaire d'invalidité si aucune de ces maladies ne provoque, à elle seule, un taux d'incapacité permanente d'au moins 25 %.

Texte de référence : [Conseil d'État, 7^e – 2^e chambres réunies, 12 juin 2024, n° 475044](#)

Discipline : modalités de prononcé d'une suspension

L'arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris n° 22PA04926 du 26 janvier 2024 est relatif aux modalités de prononcé d'une suspension.

Une mesure de suspension est une mesure conservatoire prise dans l'intérêt du service et non une sanction, elle n'est pas au nombre des décisions devant être motivées. Des manquements professionnels présentent à eux seuls, et en tout état de cause, un caractère de gravité suffisant pour justifier la suspension des fonctions. La circonstance qu'aucune procédure disciplinaire n'est engagée à l'encontre d'un agent est, en tout état de cause, sans incidence sur la légalité de la décision de suspension dès lors que les faits sont suffisamment vraisemblables.

Texte de référence : [CAA de Paris, 4^e chambre, 26 janvier 2024, n° 22PA04926, Inédit au recueil Lebon](#)

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

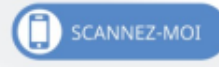
Envoyer un mail à fafpt34@sfr.fr pour le département de l'Hérault , à fafpt@fafpt30-48.fr pour les départements **Gard/Lozère**

(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)



PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

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 concerner 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