



**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 04.67.69.54.75

ATTENTION ! Changement du numéro de téléphone fixe

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

Jour de carence dans la fonction publique : un bilan en demi-teinte (analyse FAFPT)

La réintroduction du jour de carence en 2018, visant à réduire l'absentéisme dans la fonction publique, a suscité de nombreux débats. Si cette mesure a indéniablement eu un impact sur les absences de courte durée, son efficacité globale est remise en question, notamment par une récente [étude de l'Insee](#).

Des résultats mitigés

L'étude de l'Insee met en lumière une baisse significative des arrêts maladie de courte durée, en particulier dans l'Éducation nationale. Les absences de moins de trois jours ont chuté de manière considérable, confirmant l'effet dissuasif du jour de carence sur le micro-absentéisme.

Cependant, cette efficacité s'estompe rapidement pour les absences plus longues. Au-delà de sept jours, la réduction devient négligeable, et les arrêts de longue durée (plus de trois mois) ne sont pas impactés. Pire, leur nombre aurait même légèrement augmenté dans certains cas, suggérant un effet pervers de la mesure : certains agents pourraient être tentés de prolonger leur arrêt une fois celui-ci commencé, pour limiter l'impact financier.

Des effets pervers préoccupants

Outre son efficacité limitée sur l'absentéisme de longue durée, le jour de carence entraîne des conséquences néfastes. Le « présentéisme », c'est-à-dire le fait de venir travailler malgré la maladie pour éviter la perte de salaire, est un phénomène inquiétant. Il met en danger la santé des agents et favorise la propagation des maladies, impactant ainsi la qualité du service public.

L'urgence d'une réévaluation

Face à ce bilan en demi-teinte, il est urgent de réévaluer l'efficacité du [jour de carence](#). La FA-FPT dénonce une approche purement comptable, qui ne tient pas compte des réalités du terrain et des conséquences sur la santé et le bien-être des agents.

Il est temps de privilégier des solutions plus globales et constructives, axées sur la prévention, l'amélioration des conditions de travail et un dialogue social renforcé. C'est le seul moyen de garantir un service public de qualité, tout en respectant les droits et la santé de celles et ceux qui le font vivre au quotidien.

FAFPT - [Note complète](#)

JURISPRUDENCE

La circonstance qu'un vacataire a été recruté 499 fois pour exécuter des actes déterminés n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent contractuel

Un agent de droit public employé par une collectivité ou un établissement mentionné au premier alinéa de l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 doit être regardé comme ayant été engagé pour exécuter un acte déterminé lorsqu'il a été recruté pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration. La circonstance que cet agent a été recruté plusieurs fois pour exécuter des actes déterminés n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent contractuel. En revanche, lorsque l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration, l'agent doit être regardé comme ayant la qualité d'agent non titulaire de l'administration.

En l'espèce, il est constant que M. D... a été recruté par 499 contrats entre 2002 et juin 2014 pour assurer des fonctions de régisseur en lien avec des spectacles accueillis par le théâtre de la commune de Meudon ou, plus rarement, d'événements ponctuels en lien avec les missions de la commune tels que les rencontres du personnel. Chacun de ces contrats détaillait avec précision la durée du recrutement de M. D..., strictement limitée à la durée et aux besoins de l'événement, le plus souvent pour une durée de quelques jours.

Ainsi, s'il n'est pas contesté que la commune employait par ailleurs des régisseurs permanents, cette seule circonstance n'est pas de nature à établir que les missions confiées à M. D... répondaient à un besoin permanent de la commune dès lors qu'il ressort des pièces du dossier qu'il n'était recruté que pour appuyer, de manière strictement limitée dans le temps et dans son objet, les agents permanents de la commune à l'occasion des événements spécifiquement identifiés et circonscrits dans le temps, ne présentant pas, au demeurant, de caractère récurrent sur l'année ou d'une année à l'autre. Dans ces conditions, M. D... doit être regardé comme ayant été engagé pour un acte déterminé et ne peut donc se prévaloir des dispositions relatives aux agents non titulaires susmentionnées.

Il s'ensuit qu'il n'est pas fondé à soutenir que la commune l'aurait illégalement maintenu dans la précarité, privé d'un emploi permanent et fait un recours abusif aux contrats à durée déterminée en méconnaissance de la directive 1999/79/CE précitée.

[CAA de VERSAILLES N° 21VE01816 - 2024-04-04](#)

Versement indu de l'aide au retour à l'emploi (ARE) à un agent en disponibilité pour convenances personnelles

L'arrêt de la CAA de Paris n° 22PA02178 du 21 mai 2024 concerne le versement indu de l'aide au retour à l'emploi (ARE) à un agent dans un contexte de congé pour convenances personnelles et de demandes de réintégration conditionnées.

Un agent était employé comme webmaster éditorial dans un musée, initialement sous contrat à durée déterminée (CDD), puis sous contrat à durée indéterminée (CDI). En 2015, il a pris un congé pour convenances personnelles d'une durée de trois ans. Pendant cette période, le musée lui a versé l'[aide au retour à l'emploi \(ARE\)](#) à hauteur de 2 084,30 euros par mois. Cependant, en 2019, il a été informé que ce versement était indu, avec une demande de remboursement partielle de 21 662,57 euros en raison de la prescription biennale. Le tribunal a conclu que l'agent n'était pas fondé à contester le remboursement de l'ARE, car il n'avait pas été involontairement privé d'emploi à compter de 2015 ou 2018. L'employeur a par conséquent agi légalement en lui demandant le remboursement de l'aide indûment perçue.

Texte de référence : [CAA de Paris, 6^e chambre, 21 mai 2024, n° 22PA02178, Inédit au recueil Lebon](#)

Recrutement de « contrats de projet » - Justification de besoins précis

Par une délibération 6-3 du 21 septembre 2022, le conseil municipal a approuvé la création de deux emplois dans le cadre de contrats de projet, l'un d'ingénieur territorial en qualité de « chargé de mission transformation écologique », l'autre d'attaché territorial en tant que « chargé de mission développement territorial ». Par sa requête, M^{me} C demande l'annulation de cette délibération.

Aux termes de l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique : « Les emplois de chaque collectivité ou établissement mentionné à l'article L. 4 sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. () ». Aux termes de l'article L. 332-24 du même code : « Les administrations de l'Etat et ses établissements publics autres que ceux à caractère industriel et commercial, les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4 et les établissements mentionnés à l'article L. 5 peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. »

Aux termes de l'article 3-1 du décret du 25 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, dans sa rédaction applicable au litige : " Le contrat de projet doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 3, les clauses suivantes :/ 1° La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ; () « . Le II) de l'article 38-1 de ce même décret énonce : » II.- Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature () ".

Contrairement à ce que soutient la commune, le législateur a entendu encadrer le recours au contrat de projet par un employeur public en le limitant aux seuls postes destinés à pourvoir à ses besoins ponctuels et spécifiques liés à l'accomplissement d'une opération ou d'un projet identifié(e).

Or, il ne ressort pas des pièces du dossier que les emplois de chargé de mission « transformation écologique » et de chargé de mission « développement territorial » approuvés par la délibération en litige, dont la commune se borne à rappeler la description, seraient créés pour mener à bien un projet ou une opération identifié.

Si le tableau figurant sur la délibération attaquée, auquel renvoie la commune, indique que l'agent recruté sur le premier de ces postes travaillera au développement des « actions liées à la Transition écologique, au Développement Durable et à la Politique énergétique de la ville » et que le second sera associé à la « politique Régionale Bourgs-centres Occitanie » et du « programme Action Cœur de Ville », ces seuls éléments ne suffisent pas à caractériser que ces emplois s'inscriraient dans le cadre d'opérations ou de projets définis et ciblés au sens des dispositions de l'article [L. 332-24](#) du code général de la fonction publique.

Par suite, M^{me} C est fondée à soutenir que la création de ces deux emplois dans le cadre de contrats de projet méconnaît lesdites dispositions.

[TA Toulouse n° 2206682](#) du 17 septembre 2024

Malaise consécutif à des propos insultants écrits sur un papier déposé dans le vestiaire de l'agent - Accident de service

Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service.

En l'espèce, Mme C... soutient que, le 26 mars 2016, elle a été victime d'un malaise après avoir découvert dans la porte de son vestiaire un message insultant indiquant " dégage connasse ". Ces faits sont établis par la production, par Mme C..., d'une copie de ce message, par le dépôt par elle d'une fiche d'événement indésirable le même jour et par le courrier du 19 mars 2019 du directeur de l'EHPAD, dans lequel il reconnaît lui-même que, suite à une enquête administrative menée par l'établissement, il a été établi que Mme C... était bien présente dans les vestiaires durant ses heures de travail et qu'un collègue a témoigné de la présence d'un papier tombé à terre.

Par ailleurs, le syndrome anxio-dépressif de Mme C... est attesté par les arrêts de travail la concernant qui ont été prolongés continûment à partir du 26 mars 2017 et par les différents certificats médicaux établis après examen de l'intéressée, qui ont tous reconnu la réalité de ses troubles.

Par suite, l'accident du 26 mars 2016, survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par Mme C... de ses fonctions, doit être présumé comme revêtant le caractère d'un accident de service.

[CAA de VERSAILLES N° 22VE01657 - 2024-06-19](#)

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



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