

Mercredi 8 janvier 2025

la lettre



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.

**Fédération Autonome
de la Fonction Publique Territoriale
Hérault - Gard - Lozère**

*vous souhaitez
une Bonne Année* **2025**

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 : sectionsfdmfa30.48@gmail.com

INFO 06

Reconnaissance des maladies professionnelles : des éléments scientifiques pour réviser les tableaux

Les maladies professionnelles sont sous-déclarées et sous-reconnues. Les démarches reposent sur les tableaux de maladies professionnelles, or certains sont obsolètes par rapport aux connaissances scientifiques et aux pratiques médicales actuelles.

L'Anses formule plusieurs propositions pour faciliter la mise à jour des tableaux existants. Dans le cadre de son expertise, elle identifie aussi des maladies non couvertes par des tableaux, qui devraient être inscrites au programme de travail des commissions de maladies professionnelles.

Plusieurs recommandations générales pour tous les tableaux

L'Anses identifie des améliorations pour chacune des trois colonnes définissant les conditions administratives de reconnaissance :

- la désignation de la maladie, qui décrit les symptômes ou pathologies que doit présenter le malade
- le délai de prise en charge,
- les travaux susceptibles de provoquer les maladies.

Un repérage de maladies professionnelles ne faisant pas l'objet de tableaux

Dans son expertise, l'Agence a identifié une quarantaine de maladies ayant un lien avéré ou probable avec une exposition professionnelle ne faisant pas l'objet d'un tableau de maladie professionnelle.

En savoir plus

[Avis et rapport de l'Anses](#)

Source - [ANSES](#)

INFO 07

Comment favoriser l'accès au logement des agents publics ?

Réponse du ministère de la Fonction publique : Le rapport « Favoriser l'accès au logement des agents publics », coécrit par Alain Dorison et Chantal Chambellan Le Levier, remis le 14 juin 2016 au Gouvernement a permis de poser un diagnostic clair et factuel sur la thématique du logement des agents publics dont les principes ont également été repris par le député de Paris David Amiel, qui, dans le cadre d'une mission confiée par le Gouvernement en novembre 2023, s'est également investi sur ce sujet.

Avec son rapport publié en avril 2024 intitulé : « Loger les travailleurs des services publics », le député Amiel dresse ainsi une série de constats et de recommandations qui ont pour objectif de renforcer la politique du logement des travailleurs des services publics sur les trois versants de la fonction publique pour en faire un véritable levier d'attractivité et de fidélisation des agents.

Partant du constat qu'en 2023, seuls 21 000 logements ont été attribués sur les 105 000 demandes de logement des agents publics formulées, le rapport « Amiel » préconise ainsi de mettre en place un pilotage spécifique de la question du logement des agents publics, que ce soit dans l'accès, avec une mobilisation renforcée des employeurs publics, ou dans la mobilisation du parc existant, en partant des besoins des agents et en rebâtissant une véritable politique du logement.

En avril 2024, le Gouvernement a réuni un comité interministériel du logement des agents publics qui a permis de définir un plan d'actions, décliné en trois axes : la mutualisation des ressources des acteurs publics, un meilleur accompagnement du parcours de logement des agents publics avec le lancement prochain d'une plateforme d'offre de logements et d'informations, et la mobilisation et l'optimisation du foncier public pour mettre à disposition davantage de logements.

Le Gouvernement a déjà mis en œuvre des actions en signant un partenariat avec CDC Habitat dont l'objectif est de faciliter l'accès des agents publics au parc social et intermédiaire de cette filiale immobilière de la Caisse des dépôts. De nouveaux partenariats du même genre sont également en cours de finalisation avec d'autres bailleurs. La problématique de la mobilisation du foncier public fait également partie de cette stratégie en lien avec la direction de l'immobilier de l'Etat.

Enfin, le Gouvernement a engagé, en concertation avec les parlementaires et les organisations syndicales, un travail de fond pour améliorer durablement l'accès au logement des agents publics, qu'il souhaite inscrire à l'ordre du jour de l'agenda social.

[Question écrite de Daniel Labaronne, n° 1884, JO de l'Assemblée nationale du 10 décembre 2024.](#)

INFO 08

Je suis assistante maternelle, j'ai été reconnue inapte définitivement à l'exercice de mes fonctions, ai-je un droit au reclassement ?

Lorsque l'assistante maternelle, qui est agent contractuel de droit public territorial, est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par le médecin du travail à l'issue d'un congé de maladie, une procédure de reclassement doit être engagée.

Sauf en cas de refus exprès et non équivoque, l'employeur lui propose un emploi compatible avec son état de santé.

En cas d'impossibilité, en l'absence d'emploi vacant pouvant lui être proposé ou en cas de déclaration d'inaptitude à toutes fonctions ou en cas de refus de la proposition d'emploi ferme, la procédure de licenciement devra être engagée. Le refus de reclassement par l'agent n'exclut pas le versement de l'indemnité de licenciement.

En cas de reclassement, l'assistant maternel employé en contrat à durée indéterminée, conservera le bénéfice de la durée indéterminée de celui-ci.

- Art. [R.422-10](#) et du Code de l'action sociale et des familles
- Art. [L.4624-2-3](#) et [R.4624-31](#) du Code du travail
- [Conseil d'Etat, 13 juin 2016, req. n°387373](#)
- [CAA de Marseille, 23 octobre 2018, req. n°16MA04671](#)

INFO 09

JURISPRUDENCE

Maladie professionnelle: la reconnaissance de l'imputabilité au service n'impose pas que l'activité professionnelle soit à l'origine de l'apparition de la pathologie

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct, mais non nécessairement exclusif, avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

En l'espèce, il n'appartenait pas aux médecins de se prononcer sur l'imputabilité au service au sens des dispositions des articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et d'autre part, il résulte de ce qui a été dit au point 3 que la reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie professionnelle ne suppose aucun rapport d'exclusivité et n'impose pas que l'activité professionnelle soit à l'origine de l'apparition de la pathologie, dont l'imputabilité au service peut être reconnue dès lors qu'elle est significativement aggravée dans le cadre de l'activité professionnelle.

Il ressort de l'avis même de l'expert, le docteur B..., que la pathologie affectant Mme C... présente un lien direct et certain avec l'exercice de ses fonctions. Au regard de cet avis, qui n'est pas sérieusement contesté par l'administration, l'imputabilité à l'activité professionnelle de la pathologie déclarée par Mme C... et affectant son coude droit doit être reconnue et la décision du 2 octobre 2019 refusant la reconnaissance de cette imputabilité doit être annulée.

[CAA de MARSEILLE N° 23MA01766 - 2024-11-12](#)

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct, mais non nécessairement exclusif, avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

En l'espèce, la reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie professionnelle ne suppose aucun rapport d'exclusivité, et n'impose pas que l'activité professionnelle soit à l'origine de l'apparition de la pathologie, dont l'imputabilité au service peut être reconnue dès lors qu'elle est significativement aggravée dans le cadre de l'activité professionnelle. L'avis médical du docteur E... ne permet dès lors pas d'exclure l'imputabilité au service de la pathologie de M. A... Par ailleurs, l'expertise réalisée le 10 décembre 2020 par le docteur B... D..., rhumatologue et médecin agréé, relève qu'" il existe un lien direct et certain entre le travail et la maladie professionnelle 57A au niveau de l'épaule gauche ".

Au regard de cette seconde expertise, qui n'est pas contredite par l'avis du docteur E..., l'imputabilité à l'activité professionnelle de la pathologie déclarée par M. A... et affectant son épaule gauche doit être reconnue. En revanche, M. A... ne fournit pas d'élément de nature à établir la réalité de la pathologie affectant son épaule droite et son lien avec l'activité professionnelle.

[CAA de MARSEILLE N° 24MA01317 - 2024-09-16](#)

Précisions sur les règles relatives aux refus opposés aux demandes de rupture conventionnelle présentées par les fonctionnaires.

Il ne résulte ni des dispositions du décret du 31 décembre 2019 ni d'aucune disposition législative ou réglementaire que l'agent devrait être informé de son droit d'être assisté lors de l'entretien, ni de ce que cet entretien devrait faire l'objet d'un compte-rendu partagé avec l'agent. (...)

En dernier lieu, il résulte des dispositions du I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique que la rupture conventionnelle, soumise à un accord entre l'administration et son agent sans pouvoir être imposée par l'une ou l'autre des parties, ne constitue pas un droit pour celui-ci.

Saisie d'une demande de rupture conventionnelle présentée sur le fondement de ces dispositions, l'administration peut la rejeter dans l'intérêt du service. Il n'appartient au juge de l'excès de pouvoir de censurer l'appréciation ainsi portée par l'autorité administrative qu'en cas d'erreur manifeste.

[CAA de TOULOUSE N° 22TL22604 - 2024-12-10](#)

Paiement ou compensation d'heures supplémentaires d'un agent bénéficiant d'une concession de logement à titre gratuit pour nécessité absolue de service - Rappel des conditions requises

Si un agent territorial qui bénéficie d'une concession de logement à titre gratuit pour nécessité absolue de service ne peut pas prétendre au paiement ou à la compensation de ses périodes d'astreinte et de permanence, y compris lorsque ces périodes ne lui permettent pas de quitter son logement, il peut toutefois prétendre au paiement ou à la compensation d'heures supplémentaires, à la double condition que

- ces heures correspondent à des interventions effectives, à la demande de l'autorité hiérarchique, réalisées pendant le temps d'astreinte ou de permanence,
- et qu'elles aient pour effet de faire dépasser à cet agent les bornes horaires définies par le cycle de travail.

En l'espèce, le CCAS est fondé à soutenir que l'intégralité des heures de gardiennage de nuit ne pouvaient être qualifiées de période d'astreinte ou de temps de travail effectif et que c'est à tort que les premiers juges ont reconnus, sur le fondement de l'article L. 77-12-3 du code de justice administrative, un droit à rémunération au titre des heures de travail de gardiennage effectuées la nuit à ses agents exerçant des fonctions de gardiennage au sein des résidences autonomie, à compter de leur affectation sur ce type de fonctions dans ces établissements

A noter : seules les interventions effectives réalisées de nuit peuvent ouvrir droit à paiement ou à la compensation d'heures supplémentaires et qu'il n'y a lieu à reconnaître le droit à rémunération de ces interventions effectives que dans la mesure où elles n'ont pas déjà fait l'objet d'une compensation.

En l'espèce, il y a lieu de reconnaître le droit à rémunération des agents du CCAS ayant exercé ou exerçant des fonctions de gardiennage au sein des résidences autonomie des heures correspondant à des interventions effectives effectuées durant les plages de gardiennage de nuit et qui n'ont pas déjà fait l'objet d'une compensation sans qu'il soit besoin de déterminer les effets de cette reconnaissance dans le temps. Ces agents ont droit à la rémunération correspondante à compter de leur affectation sur ce type de fonctions dans ces trois établissements.

[CAA de MARSEILLE N° 22MA02338 - 2024-12-06](#)

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 AUTORISEE

VOUS POUVEZ DIFFUSER CE DOCUMENT A VOS COLLEGUES

« Il n'y a qu'une seule façon
d'apprendre, c'est par l'action »

Paulo COELHO



Meilleurs Vœux 2025

Pascal Derepas, président fédéral et les membres
du bureau fédéral vous souhaitent une belle année
2025, sereine et chaleureuse.

