



**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](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://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](mailto: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](mailto: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](mailto:sectionfsdmfa30.48@gmail.com)

### Qui est le référent déontologue et quelles sont ses missions ?

Placé auprès du centre de gestion ou directement au sein de la collectivité, le référent déontologue est chargé d'apporter, à chaque agent territorial, tout conseil utile relatif au respect des obligations et des principes déontologiques.

A ce titre, le référent déontologue peut notamment être saisi sur des questions liées aux obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité et de neutralité, l'obligation d'obéissance hiérarchique ou encore les règles relatives au cumul d'activités.

Au-delà de ses attributions en matière déontologiques, il peut exercer la mission de référent laïcité et répondre à tout questionnement relatif au respect et la mise en œuvre pratique du principe de laïcité.

Le référent déontologue peut également être le destinataire d'un signalement de faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts.

Lorsque de tels faits lui sont signalés, le référent déontologue apporte, le cas échéant, aux personnes intéressées tous conseils de nature à faire cesser ce conflit.

**CGFP, [art. L. 121-1 et suivants](#), [L. 124-2](#), [L. 135-3](#), [L. 452-38](#), [R. 124-12](#) ;**

**[Décret n°2017-519 du 10 avril 2017, JO du 12 avril](#) ;**

**[Circulaire NOR : RDFS1708728C du 15 mars 2017](#).**

### Quelle protection liée à la maternité et à l'adoption est prévue pour les agents contractuels ?

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée, en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, en congé de naissance ou en congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption et pendant une période de dix semaines suivant l'expiration de ces congés. Ce principe a pour effet d'interdire toute notification de licenciement à un agent pendant les périodes précitées, alors même que celui-ci ne prendrait effet qu'après leur expiration. La protection accordée exclut également l'adoption de préparatifs au licenciement (remplacement définitif de l'intéressé). Le licenciement est toutefois possible :

- en cas de faute grave de l'agent sans rapport avec la grossesse, l'arrivée de l'enfant ou l'adoption ;
- en cas d'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à l'arrivée de l'enfant ou à l'adoption.

**[Décret n°88-145 du 15 février 1988, art. 41, JO du 16 février 1988](#) ;**

**[Conseil d'Etat, 9 juillet 1997, req. n°158347](#) ;**

**[CJCE, 11 octobre 2007, req. n°C-460/06](#) ;**

**CAA Paris, 27 janvier 2000, req. n°97PA00742.**

### **Le congé pour couche pathologique est-il considéré comme un congé de maladie ordinaire ?**

Les agents publics placés en congé de maternité peuvent bénéficier d'une période supplémentaire de congé en raison de leur état de santé, sur production d'un certificat médical établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. L'agent justifiant de cet état pathologique bénéficie alors d'une extension de son congé de maternité à raison de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après celui-ci.

Ces périodes supplémentaires accordées ne sont pas considérées comme un congé de maladie ordinaire, mais comme une augmentation du congé maternité. L'agent perçoit donc l'intégralité de son traitement pour ces périodes supplémentaires. Le délai de carence ne s'applique pas pour le congé maternité ni pour ces périodes supplémentaires.

[Circulaire NOR CPAF1802864C du 15 février 2018 relative à la journée de carence dans la fonction publique](#) ;

[Circulaire DH/FH1/DASITS 3 n° 96-152 du 29 février 1996 relative au congé de maternité dans la fonction publique hospitalière](#) ;

[CGFP, art. L. 631-1](#) ;

[Code du travail, art. L. 1225-21](#) ;

[Décret n°2021-846 du 29 juin 2021, art. 4, JO du 30 juin.](#)

### **JURISPRUDENCE**

#### **L'accident vasculaire cérébral était bien d'origine professionnelle**

Constitue un accident tout événement, quelle qu'en soit la nature, survenu à une date certaine, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. Il résulte des mêmes dispositions que lorsqu'un fonctionnaire est victime d'un tel accident, cet accident est, quelle qu'en soit la cause, présumé imputable au service s'il est survenu dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

Il en va en particulier ainsi pour un accident cardio-neurovasculaire, l'état de santé antérieur du fonctionnaire n'étant alors de nature à constituer une circonstance particulière que s'il est la cause exclusive de l'accident.

**En l'espèce**, M. A... a été victime d'un **accident vasculaire cérébral**, le 2 décembre 2021 sur son temps et lieu de travail. D'une part, cet événement soudain, survenu à une date précise et certaine, et dont il est constant que des lésions en ont résulté, doit être qualifié d'accident de service. D'autre part, cet accident, dont il est constant qu'il est intervenu à l'occasion de l'exercice des fonctions, sur le lieu de travail, est présumé imputable au service.

Le SIAAP soutient qu'une circonstance particulière, en l'espèce, l'absence de lien de causalité directe entre l'accident et l'exécution du service, est de nature à détacher l'accident en cause dudit service.

Toutefois, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que l'état de santé de l'agent serait la cause exclusive de son accident. Au contraire, il résulte du rapport médical réalisé le 25 novembre 2022 par le médecin de prévention que le requérant, qui ne fume pas, présentait des bilans glycémiques et lipidiques satisfaisants, que sa tension artérielle, bien que présentée comme assez haute en raison du stress provoqué par l'examen, était évaluée comme normale, et qu'enfin, si l'agent a eu à connaître trois épisodes de « crispation musculaire de la main et du pied droits », ceux-ci avaient spontanément cessé en 15 secondes, et le bilan neurologique effectué ensuite s'était avéré « normal ».

Par ailleurs, le médecin expert, saisi afin de se prononcer sur la situation de M. A..., a estimé le 17 février 2023 que l'accident vasculaire cérébral subi par l'intéressé le 21 décembre 2021 était imputable à son service, et a précisé que l'agent ne souffrait d'aucun état préexistant et que les lésions en résultant n'étaient pas en lien avec une pathologie indépendante évoluant pour son propre compte. En outre, et au demeurant, M. A... produit trois témoignages concordants de ses collègues faisant état des inquiétudes que le changement d'affectation dont il avait fait l'objet trois mois avant l'accident, avait provoqué chez lui.

Ainsi, M. A..., démontre avoir été **victime d'un accident vasculaire cérébral sur son temps et lieu de travail, sans que cet évènement ne résulte d'un état de santé antérieur**, lequel ne saurait donc, et en tout état de cause, être regardé comme la cause exclusive de son malaise.

Par suite, il est fondé à soutenir que l'arrêté du 3 octobre 2023 par lequel le président du SIAAP a refusé de reconnaître son accident comme imputable au service est entaché d'une inexacte application des dispositions de l'article L. 822-18 précité du code général de la fonction publique.

### [TA VERSAILLES N° 2401410 du 19 février 2026](#)

#### **Absence d'indemnisation des congés non pris en cas de disponibilité pour convenances personnelles**

Aux termes de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail : « 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales / 2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail ».

Ces dispositions, telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, font obstacle, d'une part, à ce que le droit au congé annuel payé qu'un travailleur n'a pas pu exercer pendant une certaine période, parce qu'il était placé en congé de maladie pendant tout ou partie de la période en cause, s'éteigne à l'expiration de celle-ci et, d'autre part, à ce que, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, tout droit à indemnité financière soit dénié au travailleur qui n'a pu, pour cette raison, exercer son droit au congé annuel payé. Ce droit au report ou, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, à indemnisation financière, s'exerce toutefois, en l'absence de dispositions sur ce point dans le droit national, dans la limite de quatre semaines par année de référence prévue par les dispositions citées ci-dessus de l'article 7 de la directive.

**En l'espèce**, si Mme M. fait valoir qu'elle n'a pas pu poser la totalité des jours de congés qui lui restaient à prendre avant son placement en disponibilité, cette circonstance ne peut être reprochée à son employeur qui l'a autorisée à prendre des congés sur l'ensemble de la période entre la fin de son dernier arrêt de travail et sa mise en disponibilité le 29 août 2022.

À cet égard, et alors que la Métropole a ainsi mis en mesure l'intéressée de prendre des congés sur l'ensemble de la période restante avant sa mise en disponibilité, aucune disposition, ni aucun principe n'obligeait la collectivité à lui indiquer explicitement que les congés qu'elle ne pouvait poser compte tenu de son placement en disponibilité pour convenances personnelles « ne seraient pas payés », ni à proposer à la requérante de reporter ce placement pour pouvoir poser le reliquat de ses congés avant son départ. Il ne ressort par ailleurs d'aucune des pièces du dossier, et il n'est pas allégué, qu'elle aurait présenté une telle demande de report qui lui aurait été refusée.

Dans ces conditions, et alors en outre que Mme M. ne conteste pas le premier motif de la décision attaquée tiré de ce que la disponibilité pour convenances personnelles ne constitue pas une fin de relation de travail ouvrant droit à indemnisation financière des congés non pris pendant un congé de maladie d'un agent, sa requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

### [TA Rennes n° 2301474 du 20 mars 2026](#)

#### **Invalidité : illégalité possible d'une mise à la retraite avant épuisement des droits à congé**

Un fonctionnaire territorial, hors le cas où son inaptitude à l'exercice de ses fonctions résulte d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement, ne peut légalement être mis à la retraite d'office qu'à l'expiration des congés de maladie auxquels il est éligible, y compris lorsqu'il ne les a pas sollicités et qu'il n'en bénéficie pas effectivement.

Il ne ressort d'aucune des pièces du dossier soumis au juge des référés que Mme A... aurait été atteinte d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rendrait pas susceptible de traitement, ni que ses droits aux congés mentionnés à l'article 30 du décret du 26 décembre 2003 auraient été épuisés au 1er octobre 2025, date de sa mise à la retraite d'office pour invalidité.

Par suite, en écartant comme n'étant pas de nature à faire naître un doute sérieux sur la légalité de l'arrêté du 22 septembre 2025 admettant à la retraite Mme A... le moyen tiré de ce qu'il méconnaît les dispositions de cet article 30, le juge des référés a dénaturé ces pièces.

### [Conseil d'État N° 510737 du 17 avril 2026](#)

#### **Télétravail : le refus de deux jours hebdomadaires qualifié de mesure d'ordre intérieur**

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou de leur contrat ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent de perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination ou une sanction est irrecevable.

Si la demande de M. B... du 2 octobre 2022, de bénéficier de deux jours de télétravail hebdomadaires, a été rejetée, une telle décision n'implique ni diminution de ses responsabilités, ni perte de rémunération. Elle ne porte pas davantage atteinte aux droits statutaires ou aux droits et libertés fondamentaux de l'intéressé, et ne bouleverse pas ses conditions de travail.

Enfin, et alors même que cette mesure a été prise pour des motifs tenant, d'une part, au manque de disponibilité, de joignabilité et au manque de supervision possible de l'activité de M. B... durant ses jours de télétravail, d'autre part, à la nécessité de sa présence sur site pour le bon fonctionnement de son service et, enfin, aux effets négatifs de ses connections en dehors des horaires habituels de travail sur la bonne marche du service, il ne ressort pas des pièces du dossier que cette décision révélerait une discrimination ou une sanction prise à l'encontre du requérant.

Par suite, cette mesure présente, en l'espèce, ainsi que le fait valoir la rectrice en défense, le caractère d'une mesure d'ordre intérieur qui ne fait pas grief et n'est, en conséquence, pas susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir. Dès lors, les conclusions tendant à son annulation sont irrecevables et la fin de non-recevoir opposée en défense doit être accueillie.

Il résulte de ce qui précède que les conclusions de M. B... tendant à l'annulation du rejet implicite de sa demande tendant au bénéfice de deux jours hebdomadaires de télétravail ainsi que du rejet de son recours gracieux doivent être rejetées.

### [Tribunal Administratif de Lille N° 2302739 du 15 avril 2026](#)

Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : [www.fafpt34.org](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://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](mailto:fafpt34@sfr.fr) pour le département de l'Hérault , à [fafpt@fafpt30-48.fr](mailto: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**